



REPÚBLICA DOMINICANA

RENDICIÓN DE CUENTAS



INABIMA

INSTITUTO NACIONAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL

MEMORIA INSTITUCIONAL

2017

I. ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	ÍNDICE DE CONTENIDO	2
II.	RESUMEN EJECUTIVO.....	3
III.	INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	8
3.1.	RESEÑA DEL INABIMA	8
3.2.	OBJETIVO GENERAL.....	9
3.3.	MISIÓN.....	9
3.4.	VISIÓN.....	9
3.5.	VALORES.....	9
3.6.	BASE LEGAL.....	10
3.7.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA	11
3.8.	FUNCIONARIOS	12
IV.	RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN 2017	16
4.1.	PROGRAMA ESPECIAL DE PENSIONES Y JUBILACIONES	16
4.5.	PLAN DE RETIRO COMPLEMENTARIO RECAPITALIZABLE (PRCR).....	21
4.6.	PRÉSTAMO MAESTRO DIGNO	23
4.7.	SEGURO FUNERARIO MAGISTERIAL	24
4.8.	PLAN ODONTOLÓGICO MAGISTERIAL.....	27
4.9.	TURISMO MAGISTERIAL	28
V.	INDICADORES DE GESTIÓN.....	29
5.1.	PERSPECTIVA ESTRATÉGICA.....	29
5.2.	PERSPECTIVA OPERATIVA	32
5.3.	PERSPECTIVA DE LOS CIUDADANOS.....	33
VI.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2020.....	37
6.1.	AVANCE AL 2017 DEL PLAN ESTRATÉGICO	39
6.2.	PLAN OPERATIVO ANUAL 2017	41
6.2.1.	PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC).	42
6.3.	DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES	43
VII.	GESTIÓN INTERNA.....	46
7.1.	DESEMPEÑO FINANCIERO	46
VIII.	PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO.....	49

II. 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 dependan única y exclusivamente del personal docente.

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

1. El **Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones** del Personal Docente del MINERD, administrado por el INABIMA, fue 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, bajo un esquema de reparto para garantizar los derechos previsionales de sus afiliados: por antigüedad en el servicio, discapacidad y sobrevivencia. **Actualmente, el Programa cuenta con 18,877 jubilados y pensionados, cuya cartera la compone un 69 % mujeres y el 31 % hombres, para un monto mensual ascendente a RD\$ 640,859,469.50, de los cuales RD\$ 7,995,073.24 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 2017, mediante la intervención del Poder Ejecutivo, fueron promulgados tres decretos, donde se beneficia, por antigüedad en el servicio, a un total de 5,610 docentes y se pensiona a otros 151, para un total de 5,761 beneficiarios. A continuación, el desglose y particularidades de dichos decretos:

- No. 192-17, de fecha 31 de mayo, que concede la jubilación y pensión a 1,462 docentes, quedando bajo la modalidad de jubilados 1,399 afiliados, 67 % mujeres y 33 % hombres; en la modalidad de pensionados quedaron 63 afiliados, 81 % mujeres y 19 % hombres; esto significó un incremento en la nómina de **RDS\$68,600,590.37**, aplicado en el mes de julio.
- No. 193-17, de fecha 31 de mayo, que modifica el Decreto No. 344-15, de fecha 29 de octubre, 2015, y concede la jubilación a 946 docentes, 69 % mujeres y 31 % hombres; dentro de las pensiones concedidas, 86 en total, 86 % Mujeres y 12 % hombres. Esto significó un incremento en la nómina de **RDS\$ 49,690,926.34**, aplicado en el mes de julio.
- No. 279-17, emitido en fecha 25 de agosto 2017, que concede la jubilación a 3,265 docentes, 66 % mujeres y 34 % hombres; de las pensiones se benefician dos docentes de género femenino. Esto significa un incremento en la nómina de **RDS\$183,694,184.20**, aplicado en el mes de octubre.

El programa especial de jubilación por antigüedad en el servicio actualmente está constituido por 14,659 docentes, de los cuales, el 68 % son mujeres y el 32 % hombres, para una nómina ascendente a RD\$ 557,392,429.00 mensual. En el período 2017, los 5,610 docentes jubilados (67 % mujeres y 33 % hombres), constituyeron un incremento nominal de **RDS\$301,985,700.91**.

La Pensión por Discapacidad durante 2017 benefició a 216 docentes, 88 % mujeres y 12 % hombres, lo que significó un incremento mensual en la nómina de RD\$ 6,977,261.24, de los cuales RD\$ 2,418,796.96 son pagados a través de la compañía aseguradora. La nómina de Pensionados por Discapacidad la compone un total de 4,218 pensionados, 76 % mujeres y 24 % hombres, para un total mensual de **RDS\$ 83,467,040.55**, de los cuales, **RDS\$ 7,995,073.24 son pagados a través de una compañía aseguradora.**

En el mismo período se ha beneficiado un total de **52** familias con la Pensión por Sobrevivencia, para un total de 99 beneficiarios recibiendo actualmente una pensión, para un monto mensual de **RD \$1,833,910.30**.

A fin de garantizar la sostenibilidad del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para el personal docente del MINERD, a octubre de 2017, el INABIMA tiene invertidos RD \$46,156,740,000.00, con una tasa de rentabilidad promedio anual de 12.92 % en bonos del Banco Central de la República Dominicana y del Ministerio de Hacienda.

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 2017, el PRCR ha desembolsado un total de RD\$ 115,898,920.00, beneficiando a unos 263 docentes, 68 % mujeres y 32 % hombres. Esto, sumado a las entregas realizadas desde 2012 a la fecha, asciende a un total de **RD\$ 2,100,493,665.00** beneficiando a **7,218** docentes a nivel nacional, significando un promedio de entrega por maestro de RD\$ 291,007.71.

Por otro lado, para consolidar el Fondo de Plan de Retiro Complementario Recapitalizable, a octubre de 2017 se han invertido RD\$ 9,006,280,000.00 en bonos del Banco Central de la República Dominicana, a una tasa promedio de rentabilidad del 13.03 % anual.

2. 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 **44,060** afiliados, de los cuales, **24,027** son principales y 20,033 son dependientes.

A lo largo de 2017 fueron atendidos 32,369 pacientes (56 % mujeres y 44 % hombres), en servicios médicos odontológicos generales y especializados de periodoncia, prótesis, cirugía maxilofacial y ortodoncia.

3. El Programa de Seguro Funerario, 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 del maestro. El respaldo de este programa se ha otorgado a 1,453 familias, desde su creación hasta 2017, con un monto desembolsado de RD\$ 117,313,519.29. En 2017, se brindó a unas 249 familias de 235 docentes fallecidos (61 % mujeres y 39 % hombres) con un total en recursos de RD\$ 21,803,519.29.
4. En el mismo orden, el programa de Préstamo Maestro Digno benefició en 2017 a un total de 303 docentes jubilados o pensionados, siendo 58 % mujeres y 42 % hombres; desembolsando por este concepto un total de RD \$137,374,429.64 distribuido según las solicitudes recibidas y aprobadas, RD\$ 80,416,463.64 para mujeres (59 %) y RD\$ 56,957.63 para hombres (41 %).
5. 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 de los docentes jubilados y pensionados, está siendo relanzado, y en 2017 realizó 13 excursiones, beneficiando a un total de 364 docentes (61 % mujeres y 29 % hombres). Estos viajes fueron realizados a los monumentos y museos nacionales de la Zona Colonial, Jardín Botánico, la Plaza de la Cultura, Sendero del cacao y casa museo Hermanas Mirabal.
6. Desde el 24 de marzo se implementa la metodología de evaluación por desempeño, en acompañamiento con el Ministerio de Administración Pública.
7. El 21 de abril de 2017 se firma con la Junta Central Electoral un acuerdo de servicios “Consulta Avanzada del Maestro Cedulado”.
8. En mayo, INABIMA incorporó sus servicios a través del Centro de Contacto Gubernamental *462 (*Gob).

9. En el marco de la Ley No. 451-08, se inició el proceso de elaboración de una ***Estrategia de Gestión, para delimitar el alcance y las actuaciones para un plan nacional de viviendas para los maestros y las maestras del MINERD.***
10. En este mismo año se conformó el **Comité de Ética Pública**, el **Comité NOBACI**, el **Comité Administrador de los Medios Web (CAMWEB)** y el **Comité de Calidad.**
11. Junto con el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, se imparte el **Diplomado en el ámbito del Sistema de Seguridad Social de capitalización individual y sistemas de reparto**, en el marco de la Ley 87-01 y la Ley No. 451-08, del 15 de octubre de 2008, impactando a cincuenta (50) colaboradores.
12. Así mismo, se han capacitado más de 300 colaboradores en talleres sobre el Régimen Ético y Disciplinario, Evaluación del Desempeño, Función Pública, Salud Ocupacional y Riesgos Laborales, Transparencia y Ley de Libre Acceso a la Información, Construyendo Mi Mejor Versión (taller para colaboradoras de Servicios Generales, con el propósito de mejorar los servicios brindados a nuestros colaboradores y visitantes), Manejo Defensivo, Atención al Usuario, Comunicación Asertiva para Ejecutivos, Introducción a la Archivística, Planificación Estratégica de Comunicación, entre otros.

III. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

3.1. 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 Ley.

El 12 de marzo de 2003 fue emitido el Decreto 243-03, contenido 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 Espailat 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, fue designado Yuri Rodríguez Santos como director ejecutivo general del INABIMA.

3.2.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 y sus familiares, tanto activos como pensionados y jubilados.

3.3.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”.

3.4.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”.

3.5.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 satisfacción de que encontraron exactamente lo que buscaban de manera oportuna y atenta.
- **Honestidad:** creemos en la honestidad como un valor ético que expresa la afirmación de la transparencia en los servicios que brindamos hacia nuestros usuarios.
- **Solidaridad:** creemos en la solidaridad cuando nuestros servidores públicos, y demás colaboradores, enlazamos esfuerzos que procuran alcanzar las metas y objetivos que benefician a nuestros docentes.

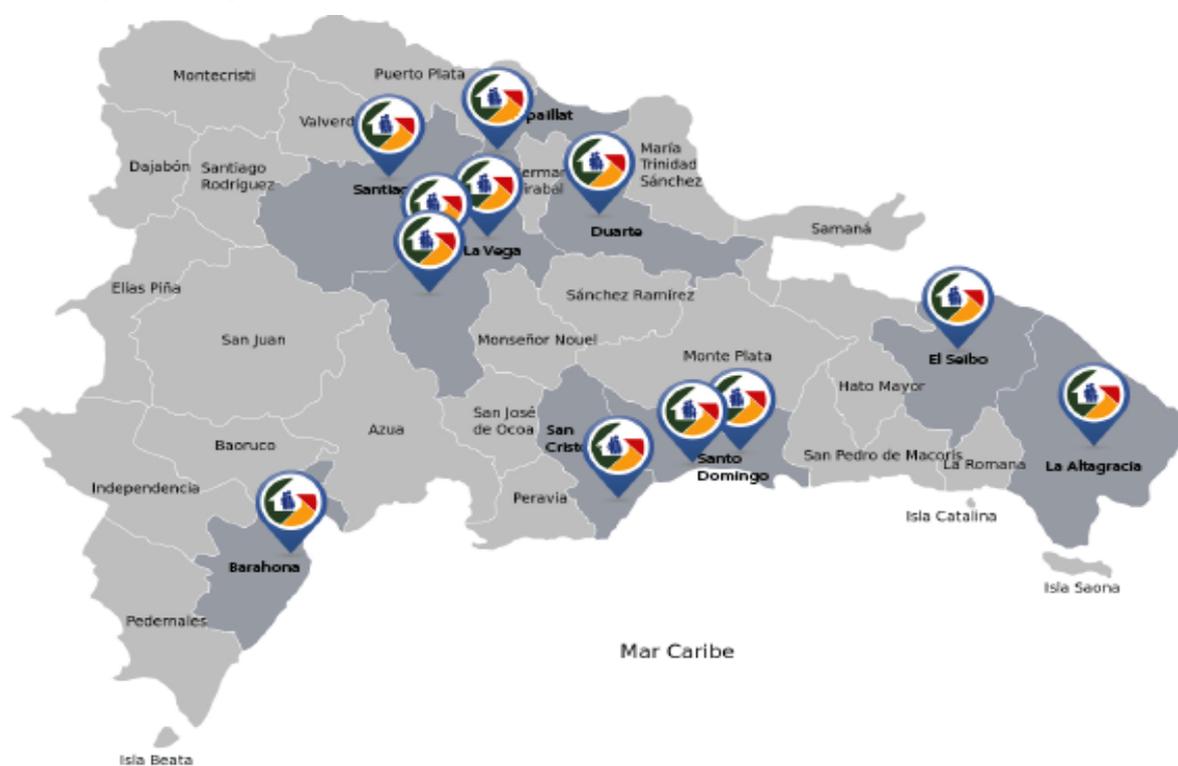
3.6.BASE LEGAL

1. Ley Núm. 66-97 General de Educación de fecha 10 de abril de 1997; los artículos 159 y 160 crean el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial.
2. Ley Núm. 87-01 del 9 de mayo del 2001, sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
3. Decreto Núm. 969-02 de fecha 19 de diciembre de 2002, que establece Reglamento de Pensiones de la Seguridad Social.
4. Decreto Núm. 243-03 de fecha 12 de marzo de 2003, que establece el Reglamento del INABIMA.
5. Ley Núm. 451-08, que introduce modificaciones a la Ley General de Educación Núm. 66-97, de fecha 10 de abril del 1997 (Artículo Núm. 3, que modifica los Artículos del 159 al 176 de la Ley general de Educación Núm. 66-97).
6. Decreto Núm. 645-12, de fecha 12 de noviembre de 2012, que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Educación.

3.7. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Instituto Nacional de Bienestar Magisterial tiene presencia en Santo Domingo, Distrito Nacional, con su oficina principal y un centro de servicios; en adición, contamos con 11 centros de servicios localizados en las 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.

Mapa: de la República Dominicana



3.8.FUNCIONARIOS

3.9. 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 General Ejecutivo del INABIMA (con voz, pero sin voto);
- El Director General del Instituto Dominicano de Seguros Sociales; y
- Dos representantes de 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:

- **FREDDY RADHAMÉS RODRÍGUEZ**, presidente en funciones del Consejo de Directores, en representación del Ministro de Educación de la República Dominicana. Viceministro de Educación, Encargado de la Gestión Administrativa del MINERD.
- **ENEMENCIO FEDERICO GOMERA RAMÓN**, en representación del Ministro de Trabajo. Actualmente, Director Coordinador Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo.
- **JESÚS ANTONIO FÉLIZ FÉLIZ**, en representación del Ministro de Hacienda. Actualmente, vice-ministro de Hacienda, Encargado de Monitoreo de las Instituciones Descentralizadas del Sistema Financiero.

- **YURI RODRÍGUEZ SANTOS**, Director Ejecutivo General del INABIMA.
Miembro con voz, pero sin voto.
- **ALTAGRACIA ISABEL MATOS MEDINA**, en representación del Director del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS). Actualmente, Gerente ARS, Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS).
- **EDUARDO HIDALGO ABREU**, en representación de la organización magisterial mayoritaria, la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), de la que actualmente es su presidente.
- **JULIO CANELO**, en representación de la organización magisterial mayoritaria, la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), de la cual es, actualmente, su 2do. vice-presidente.

3.10. 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. Es designado Director Ejecutivo General del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial mediante Decreto del Poder Ejecutivo No. 137-14.

3.11. 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).

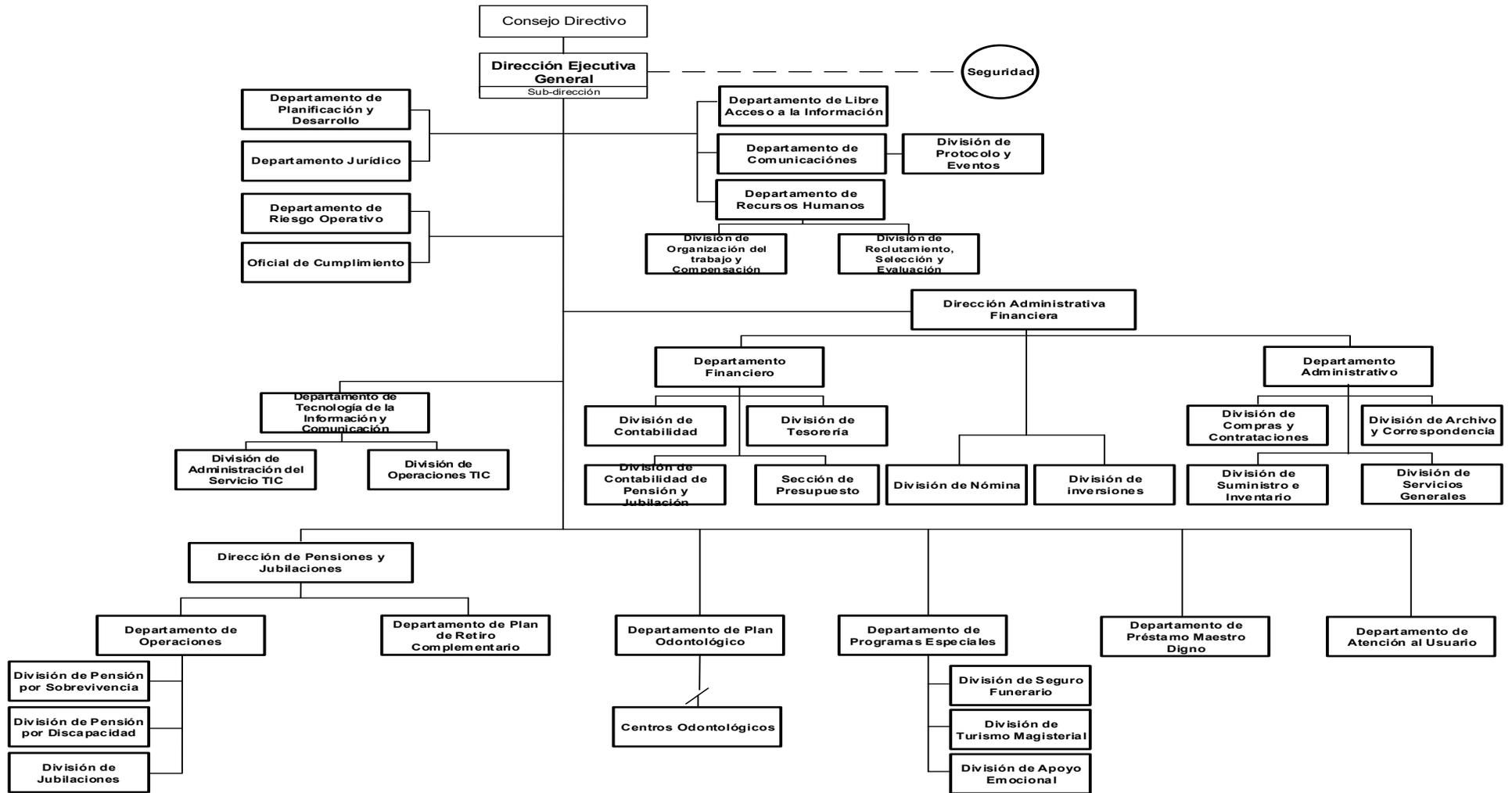
3.12. ESTRUCTURA DEL INABIMA

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.
- Oficinal de Libre Acceso a la Información.
- 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 **310 colaboradores**, representados en un 54 % por el sexo femenino (166 colaboradoras) y un 46 % por el sexo masculino (144 colaboradores).

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



IV. RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN 2017

4.1. 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.** Las cotizaciones se distribuyen como sigue:

- 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 2017, el Programa de Pensiones y Jubilaciones (solo pensionados por discapacidad y jubilados) cuenta con 18,877 jubilados y pensionados, cuya cartera la compone el 69 % mujeres y el 31 % hombres, para un monto mensual ascendente a RD\$ 640,859,469.50, de los cuales, RD\$ 7,995,073.24 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.

4.2. 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 la prestación de servicios. **Las jubilaciones tienen carácter vitalicio y definitivo.**

Según el Art 11, de 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.

• JUBILACIONES OTORGADAS EN 2017

Durante este período se han promulgado, desde el Poder Ejecutivo, tres decretos:

- No. 192-17, de fecha 31 de mayo, que concede la jubilación y pensión a 1,462 docentes, quedando bajo la modalidad de jubilados 1,399 afiliados (67 % mujeres y 33 % hombres); y en la modalidad de pensionados, 63 afiliados (81 % mujeres y 19 % hombres); esto significó un incremento en la nómina de RD\$ 68,600,590.37, aplicado en el mes de julio.

- No. 193-17, de fecha 31 de mayo, que modifica el Decreto No. 344-15, de fecha 29 de octubre, 2015, y concede la jubilación a 946 docentes, 69 % mujeres y 31 % hombres; dentro de las pensiones concedidas, 86 en total, 86 % mujeres y 12 % hombres. Esto significó un incremento en la nómina de RD\$ 49,690,926.34, aplicado en el mes de julio.
- No. 279-17, emitido en fecha 25 de agosto 2017, que concede la jubilación a 3,265 docentes (66 % mujeres y 34 % hombres); de las pensiones se benefician dos docentes de género femenino. Esto significaría un incremento en la nómina de RD\$ 183,694,184.20 aplicado en el mes de octubre.

De los tres decretos que se emiten en 2017, se benefician un total de 5,610 docentes afiliados, representados en un 68 % por mujeres, y un 31 % por hombres, lo que constituyó un incremento nominal mensual de RD\$ RD\$301,985,700.91.

Tabla 2: Jubilaciones otorgadas en el 2017

JUBILACIONES OTORGADAS EN 2017			
Decreto No.	Hombres	Mujeres	Total
192-17	455	944	1,399
193-17	290	656	946
279-17	1,098	2,167	3,265
Total	1,843	3,817	5,610
Porcentaje	31 %	68 %	100 %

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

El programa especial de jubilación por antigüedad en el servicio actualmente está constituido por **14,659 docentes**:

- Mujeres 68 % (9,968).
- Hombres 32 % (4,691).

La nómina de jubilados por antigüedad asciende a un total de **RD\$ 557,392,429.00** mensuales.

4.3. PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Se entiende por **discapacidad** a toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar la actividad docente que el 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 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:

- El beneficio de una pensión estará sujeto a la siguiente escala: 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.

En el período 2017 se concedieron 216 pensiones por discapacidad a igual número de docentes activos:

- Mujeres 88 % (190).
- Hombres 12 % (26).

Esto significó un incremento mensual en la nómina de RD\$ 6,977,261.24, de los cuales, RD\$ 2,418,796.96 son pagados a través de la compañía aseguradora.

La nómina de Pensionados por Discapacidad la compone un total de **4,218**, para un total mensual de **RD\$ 83,467,040.55**, de los cuales RD\$7,995,073.24 son pagados a través de una compañía aseguradora.

Tabla 3: Pensiones por discapacidad 2017

PENSIONES POR DISCAPACIDAD 2017			
GÉNERO	Hombres	Mujeres	Total
CANTIDAD	1,013	3,205	4,218
PORCENTAJE	24 %	76 %	100 %

4.4. 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 4: Porcentaje salarial por tiempo en el servicio para cálculo de la pensión por sobrevivencia

TIEMPO EN SERVICIO DOCENTE	PORCENTAJE SALARIAL BASE PARA EL CALCULO 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 5: 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 mismo período se han beneficiado **52** familias con la Pensión por Sobrevivencia, para un total de **99** beneficiarios actualmente recibiendo una pensión, para un monto mensual de **RDS 1,833,910.30**

4.5. 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 y las 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, ha otorgado el beneficio a un total de **7,218** docentes jubilados a nivel nacional, desembolsando un monto total de **RD\$2,100,493,665.00**.

En el período 2017, el PRCR ha desembolsado un total de RD\$ 115,898,920.00, beneficiando a unos 263 docentes, 68 % mujeres y 32 % hombres.

Grafico 1: Monto desembolsado de PRCR desde 2012 al 2017

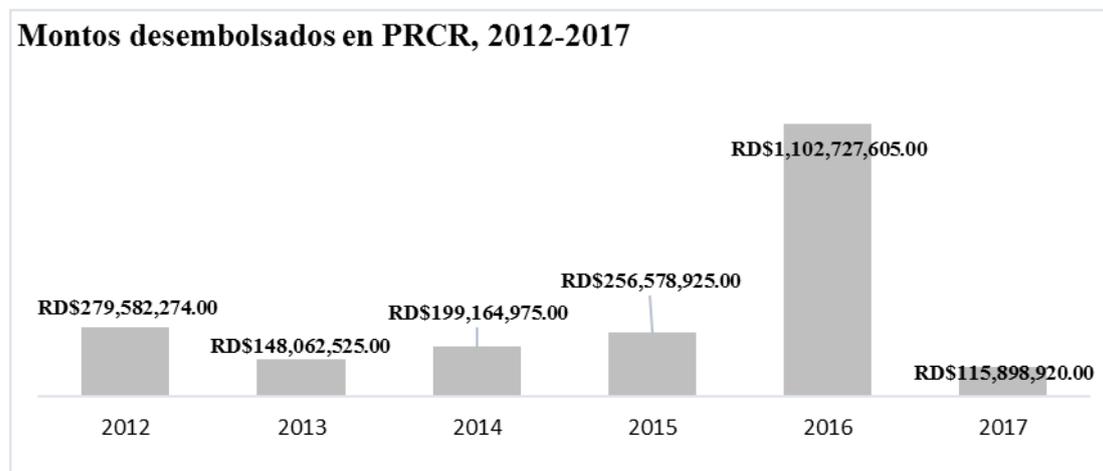
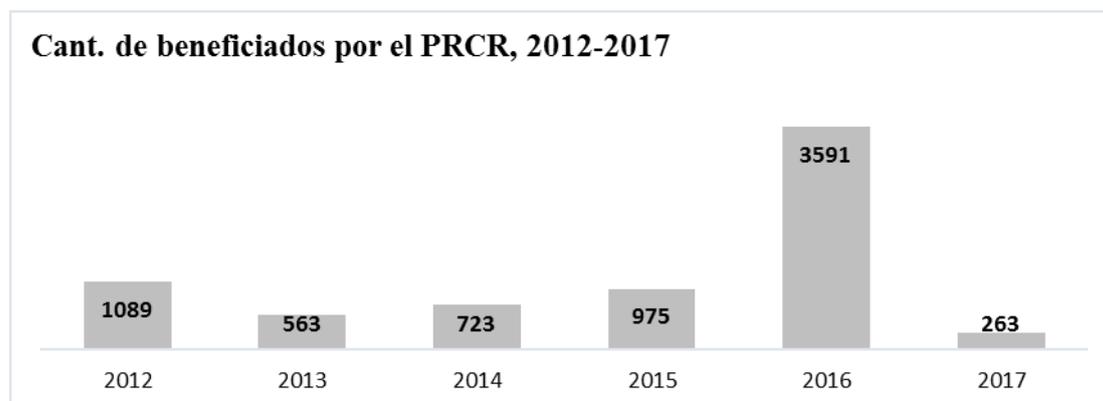


Grafico 2: Cantidad de docentes jubilados beneficiados por periodo desde el 2012 al 2017



Nota: Los montos desembolsados en el período 2016, comparados con los desembolsados en los años anteriores, representan el 121 % del total de montos desembolsados durante los años 2012-2015; esto, dado el esfuerzo realizado por la institución, de hacer los pagos a todos los docentes que fueron jubilados durante el período de capitalización del plan y según los rendimientos e intereses generados.

4.6. 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. Como resultado de estas medidas, tuvimos un aumento considerable en las solicitudes y consecuentemente, un incremento en los préstamos otorgados en el segundo semestre de 2017.

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.

Durante el período 2017 se han beneficiado 303 docentes jubilados o pensionados (58 % mujeres y 42 % hombres). Esto significó un desembolso total de **RD\$ 137,374,429.27. Desglosado por género:**

- Mujeres: RD\$ 80,416,463.64.
- Hombres: RD\$ 56,957,965.63.

En resumen, el Programa de Préstamos Maestro Digno, desde 2012 hasta 2017, ha beneficiado a un total de 1,276 docentes, desembolsando un monto total de **RD\$ 483,068,720.50.**

Este programa ha venido 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.

4.7. 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.

El Seguro Funerario Magisterial ha beneficiado en 2017 a un total de 249 familias, erogando un total de recursos de RD\$ 21,803,519.29. Este, sumando las entregas anteriores (desde 2009 a 2017) ha beneficiado a un total de 1,493 familias, para un desembolso total de RD\$ 119,934,164.29 lo que significaría un monto por familia de unos RD\$ 80,330.99.

Grafico 3: Cantidad de familias beneficiadas por seguro funerario desde el 2009 al 2017

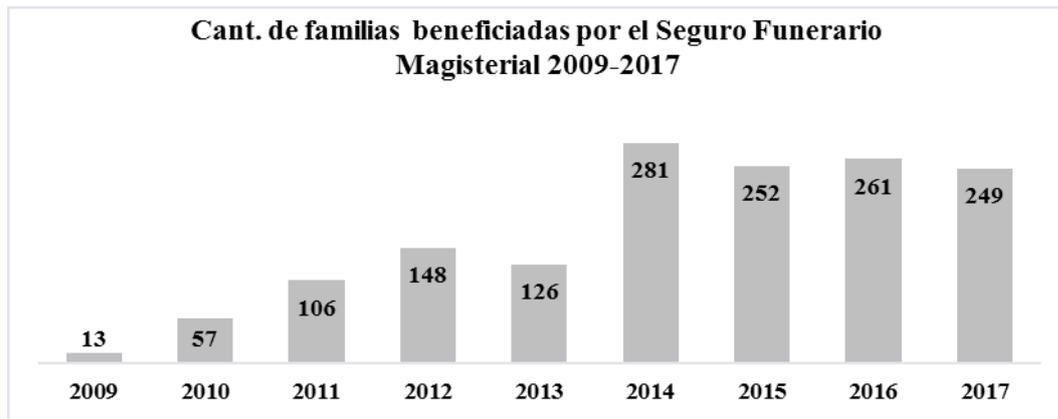


Grafico 4: Monto desembolsado por concepto de Seguro Funerario desde el el 2009 al 2017

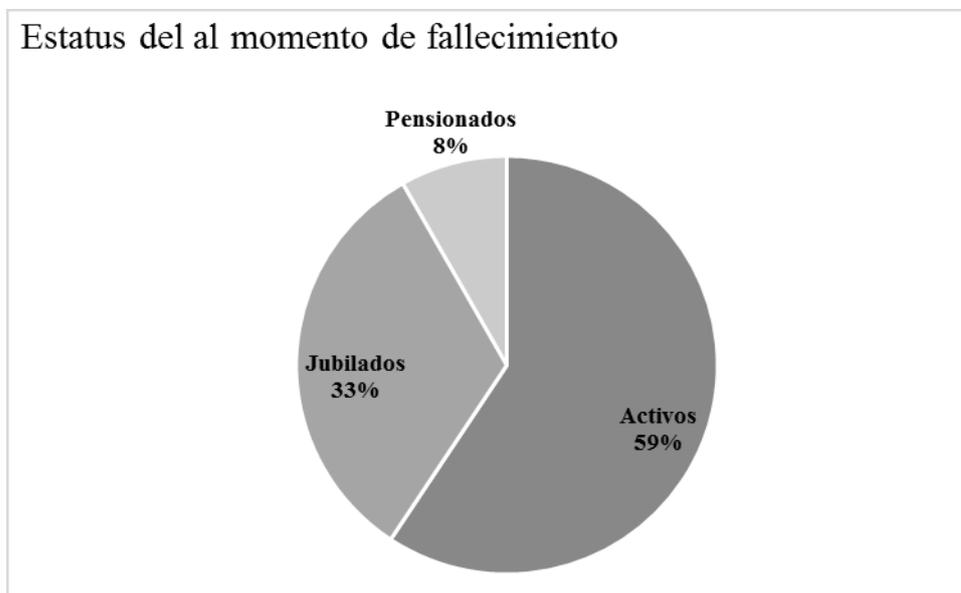


En 2017, fueron atendidos 235 casos de docentes fallecidos, de los cuales, los hombres fueron el 61 % (144), y las mujeres, el 39 % (91).

Gráfico 5: Porcentaje de las causas muerte de los docentes fallecidos al 2017



Gráfico 6: Porcentaje de los docentes fallecidos según la condición al momento de fallecer



4.8. 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.

Este plan tiene presencia en el territorio nacional, 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).

Entre los servicios que ofrece, están:

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

Actualmente, el Plan Odontológico cuenta con un total de 44,060 afiliados, de los cuales:

Tabla 6: Cantidad de afiliados en el plan odontológico según el tipo

AFILIADOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Principales	24,027	55 %
Dependientes	20,033	45 %
Total	44,060	100 %

En 2017 se atendieron 32,369 pacientes, siendo:

- Mujeres: 56 % (17,978).
- Hombres: 44 % (14,391).

4.9. 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. Durante este piloto, fueron beneficiados 364 maestros retirados, algunos de los cuales fueron acompañados de un familiar, dada su condición de salud. Se realizaron un total de 13 paseos durante 2017 (61 % mujeres y 29 % hombres) según se indica a continuación:

Tabla 7: lugares visitados durante las excursiones de turismo magisterial por frecuencia, género y cantidad de personas

Lugares visitados	Frecuencia	Hombres	Mujeres	Total Participantes
Zona Colonial	6	38	104	142
Jardín Botánico	2	19	61	80
Finca Maripalmita	1	14	24	38
Interior del País	1	13	23	36
Plaza de la Cultura	2	20	48	68
Total	12	104	260	364

V. INDICADORES DE GESTIÓN

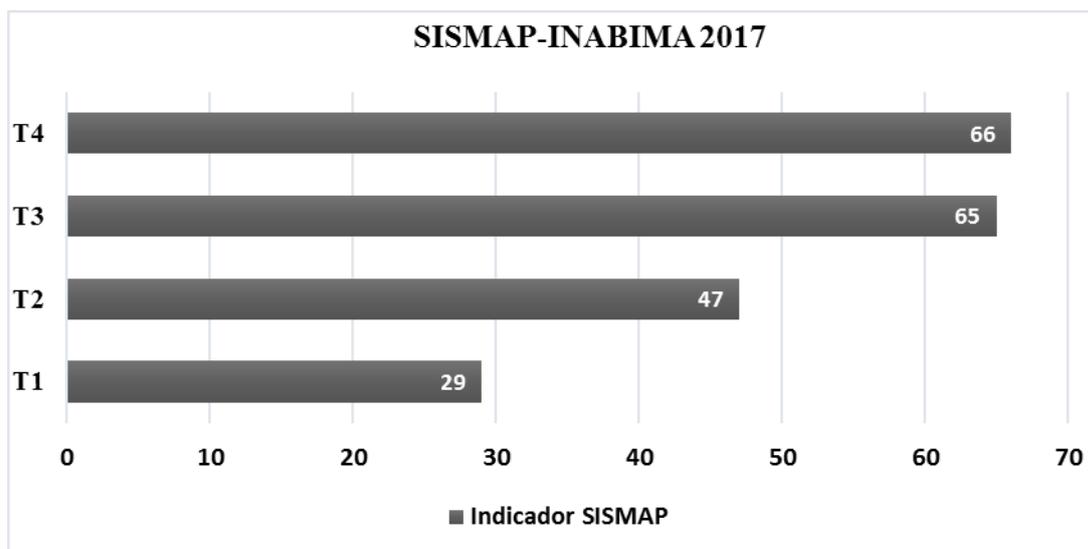
5.1. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

SISTEMA DE MONITOREO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SISMAP):

El 20 de enero pasado se conformó el **Comité de Calidad**, para su posterior entrenamiento en Marco Común de Evaluación (CAF), a fin de realizar la primera evaluación diagnóstica institucional, la cual se ejecutó en el primer trimestre, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 211-10, de 2010, para impulsar la calidad de la administración pública.

A raíz de la autoevaluación se identificaron 21 áreas de mejora, a las cuales se asociaron acciones y proyectos a ser implementados según el Plan de Mejora, con el objetivo de subsanar los hallazgos y posicionar a la institución en cumplimiento con los lineamientos de calidad que establece el ministerio de Administración Pública, mediante el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP). Conforme los esfuerzos realizados desde inicios de 2017, avanzamos en un 37 %, posicionándonos de un 29 % en el T1 (primer trimestre) a un 66 % en el T4 (cuarto trimestre), según indicamos a continuación.

Grafico 7: Progresión de las calificaciones obtenidas en el SISMAP durante el 2017





NORMAS BÁSICAS DE CONTROL INTERNO:

En el entendido de cumplir satisfactoriamente con estos lineamientos, y progresar en el fortalecimiento continuo de la calidad en la gestión de los procesos, productos y servicios del INABIMA, en fecha 18 julio 2017 la Dirección Ejecutiva General emitió la comunicación No. DE-I-INABIMA-2017-5685, donde se aprueba y socializa la conformación del Comité de NOBACI. Este comité tiene la función de apoyar a la dirección del INABIMA en la implantación de las NOBACI, y determinar el grado de implantación de las normas vigentes, de conformidad con la Ley 10-07, el Reglamento de la Ley y el marco técnico-normativo de control interno y auditoría interna previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Bajo el esquema de regulación propio, al INABIMA, adicionalmente a estas normas, se le suman las resoluciones emitidas por la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), en pos de normalizar el Ambiente de Control y Gestión de Riesgos para las Administradoras de Fondos de Pensiones. Entre los lineamientos emitidos por la SIPEN se encuentran la Resolución No. 240-05, sobre los Mecanismos de Control Interno; la Resolución No. 355-13, sobre las Normas de Gobierno Corporativo; y la Resolución No. 370-15, sobre el Sistema Integral de Evaluación de Riesgos de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

En el segundo semestre de 2017, el comité ha elaborado el primer autodiagnóstico institucional sobre el estado de los componentes de control interno previstos en el

Artículo 47 del Reglamento de la Ley 10-07. El mismo estuvo focalizado en el diseño o arquitectura del sistema de control interno del INABIMA, involucrando a todos los responsables de cada elemento que forma parte del ambiente de control interno, para que estos analizaran el estado de implantación de los controles en sus respectivos procesos de gestión.

Como resultado del primer autodiagnóstico, se obtuvo una idea clara sobre el nivel del establecimiento y gestión de los controles internos, y se elaboró un plan de acción destinado a fortalecer las áreas de mejora identificadas. Este plan de acción ha sido socializado a lo interno de la institución, y ha sido programado para ejecutarse durante el próximo Plan Operativo Anual (POA) de 2018.

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

Con el propósito de continuar con las labores de fortalecimiento de nuestra institución y dar cumplimiento a las normativas dictadas por la Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC) y la aplicación de las certificaciones exigidas bajo el indicador ITCGE, se conformó el Comité CAMWEB, bajo la Resolución Administrativa DEG-INABIMA No. 001-2016, el cual cuenta con cinco integrantes, representados por las áreas de: Comunicaciones, OAI, TIC, Jurídico y Planificación y Desarrollo.

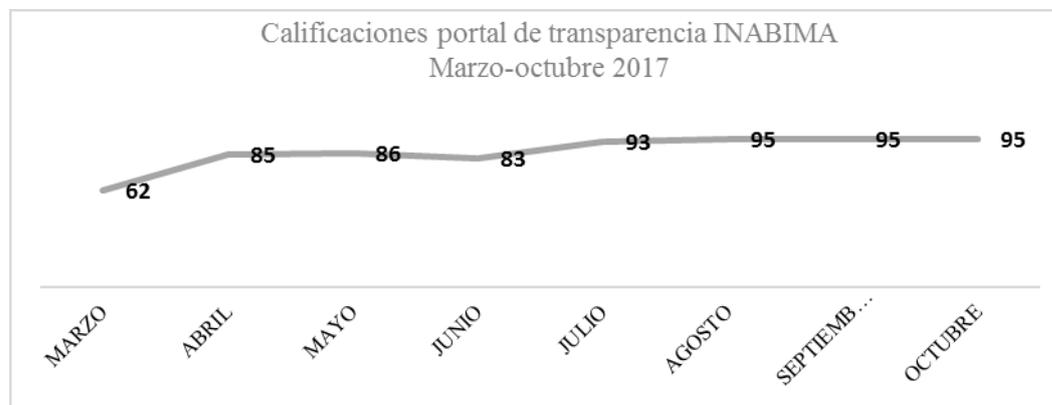
5.2. PERSPECTIVA OPERATIVA

5.2.1. PORTAL DE TRANSPARENCIA

La institución se embarcó en la actualización y readecuación de su portal web institucional, conjuntamente con el sub-portal de transparencia, el cual inició sus operaciones en agosto de 2016, momento en que se hicieron las evaluaciones internas para el cumplimiento de los requerimientos que el mismo exige.

En febrero de 2017, habiendo completado el período de evaluación interna y disposición de la información, la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental realiza las validaciones de certificación del cumplimiento de la información, siendo la primera calificación publicada en marzo del mismo año. Actualmente, nos encontramos con un **95 %** de cumplimiento.

Grafico 8: Progresión de las calificaciones obtenidas por la publicación en el portal de transparencia durante el 2017



5.2.2. COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

En el marco del Decreto 143-17, de fecha 26 de abril de 2017, a fin de conformar el Comité de Ética, el 12 de julio se realizaron las elecciones institucionales, con acompañamiento y veeduría de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). El 22 de agosto, 7 miembros y 3 suplentes resultaron electos en el proceso; más tarde, se hizo la formalización de esta comisión por la

máxima autoridad del INABIMA. Luego, vendría la juramentación por el Presidente de la República Dominicana, el Sr. Danilo Medina, en fecha **31 de agosto de 2017**.

5.3. PERSPECTIVA DE LOS CIUDADANOS

5.3.1. 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:

- **Período 2016:**
 - Sugerencia 23 noviembre 2016: Maestra 40 años de edad. Concluida en el sistema el 8 de diciembre. Remitida al MESCYT.
 - 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:**
 - Queja 25 abril 2017: descuento de servicios. Concluyó en el sistema de manera satisfactoria el 26 de mayo 2017.
 - Reclamación 25 octubre 2017. Devolución de acumulado en AFP. Fue remitida al área correspondiente y a la fecha, no hemos recibido respuesta.

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

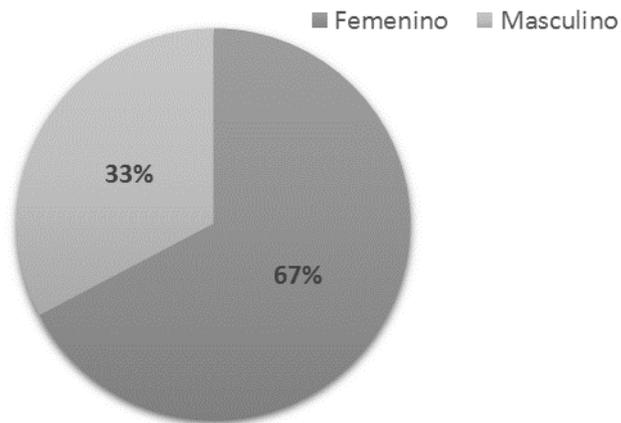
El 10 de mayo de 2017, el INABIMA y la OPTIC firmaron un acuerdo dirigido a ejecutar acciones conjuntas para que el ente magisterial pueda brindar información oportuna sobre sus servicios al personal docente del Ministerio de Educación (MINERD) y a la población, a través su incorporación a la línea de 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 se han atendido 113 llamadas, distribuidas por género de la siguiente manera:

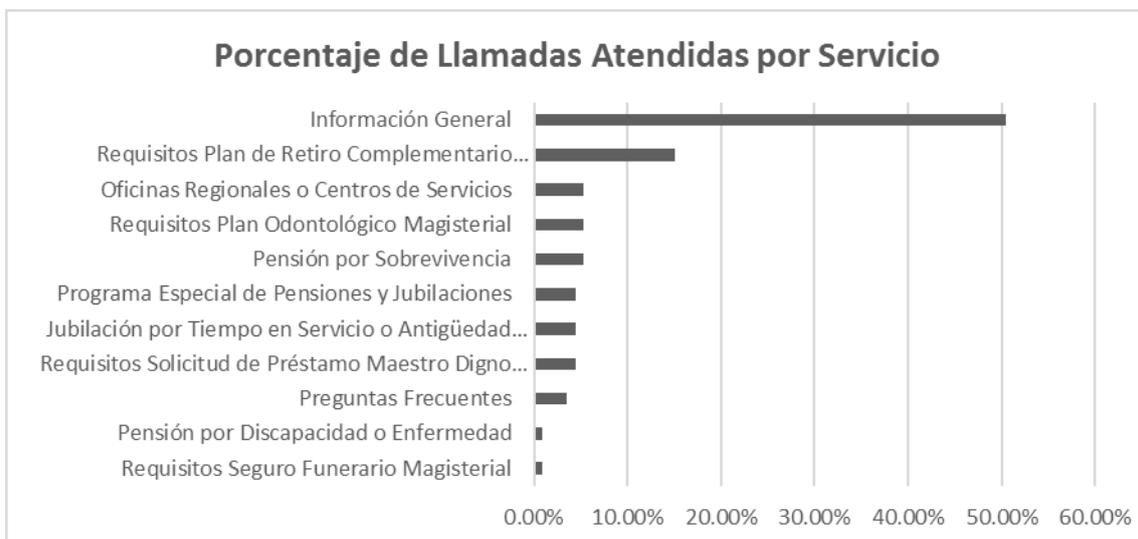
Grafico 9: Porcentaje de llamadas atendidas en el centro de contacto gubernamental 462 durante el 2017 por genero

Porcentaje de Llamadas Atendidas por Género



En el siguiente gráfico se destaca el porcentaje de llamadas recibidas por tipo de servicio:

Grafico 10: Porcentaje de llamadas atendidas en el centro de contacto gubernamental 462 durante el 2017 por tipo de servicio solicitado



5.3.3. 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 2016 (total de seguidores):

Tabla 8: Cantidad total de seguidores por red social durante el 2016

Redes Sociales	Seguidores
Twitter	2,500
Instagram	1,900
Facebook	550

- Redes sociales 2017 (Seguidores por trimestre):

Tabla 9: Cantidad total de seguidores por red social durante el 2016

Redes Sociales	T1	T2	T3	T4
Twitter	3,000	3,412	4,267	4,488
Instagram	2107	2,220	2,647	3,237
Facebook	641	5,327	5,835	5,863

- Portal institucional www.inabima.gob.do

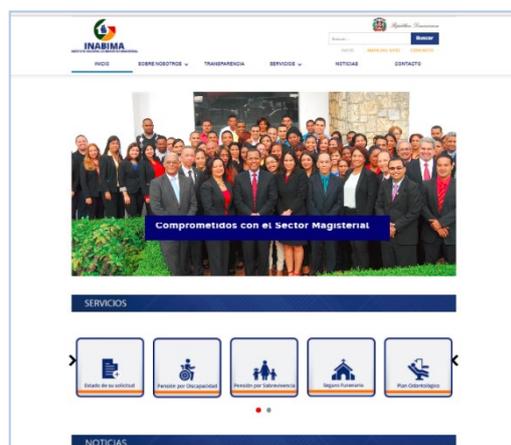
Las actualizaciones realizadas al portal web del INABIMA se realizan en función de lo requerido por las Normas sobre Tecnologías de la Información y Comunicación – NORTIC, así como con lineamientos del gobierno electrónico.

Con las mejoras en la distribución de información y lograr que los usuarios puedan hacer preguntas y consultar sobre el estatus de sus solicitudes, en la actualidad se cuenta con unas 6 mil 600 visitas mensuales.

2015-2016



2016-2017



VI. 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, se constituye 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”.

Grafico 11: Ejes estratégicos que componen el plan estratégico institucional 2016-2020



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

Tabla 10: Desglose de los objetivos estratégicos por eje o línea de acción del PEI 2016-2020

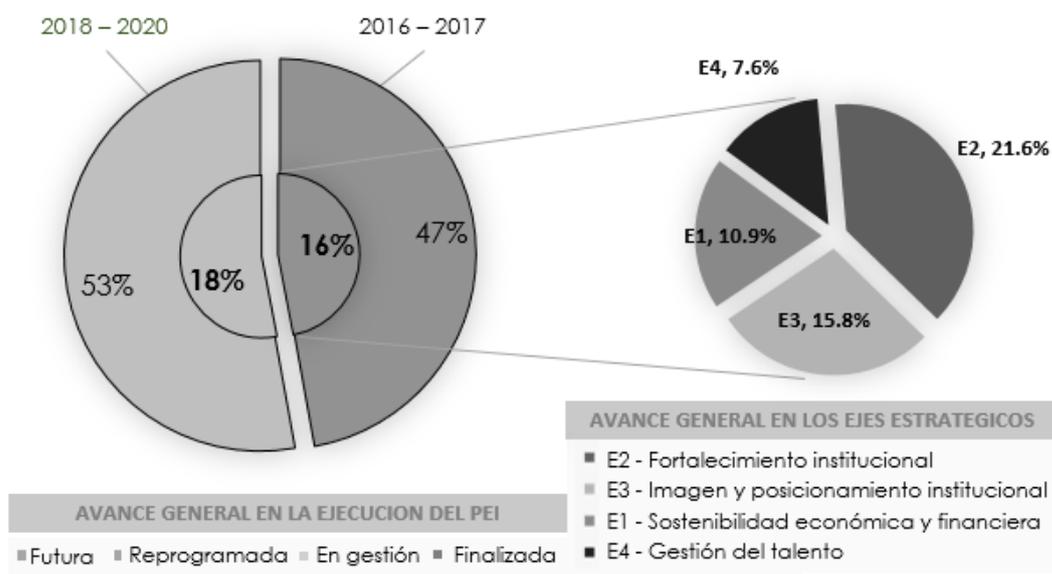
EJE ESTRATÉGICO	1. SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<p>1.1. Mantener la rentabilidad de la cartera de inversiones al menos 2.0 % por encima de la rentabilidad mínima establecida por la SIPEN.</p> <p>1.2. Establecer un sistema de control interno para el manejo administrativo 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 administradora 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>

6.1. AVANCE AL 2017 DEL PLAN ESTRATÉGICO

Durante este año 2017, se planificó el inicio de gestión de 35 de los 53 proyectos del Plan Estratégico Institucional 2016-2020; EI (66%), de los cuales 25 fueron iniciados, 10 fueron postergados a futuro y 1 fue finalizado.

Al cierre del 2017, el avance general obtenido en la gestión consolidada del Plan Estratégico Institucional PEI, fue de un **16%**. La relación de avances obtenidos en los Ejes Estratégicos, ordenados de mayor a menor avance, se puede visualizar en la gráfica.

Gráfico 12: Avance del Plan Estratégico 2016-2020 al cierre del 2017 por línea de acción



Detalle del gráfico:

- El 47% representa la suma del 16% que representa el trabajo finalizado y el restante 31% son los proyectos que están en ejecución y que continúan al 2017.
- El 53% representa la suma del 35% que es trabajo futuro a realizarse al 2018-2020, y el 18% que fueron proyectos planificados al 2017, empero fueron postpuestos para el 2018.

Del 16% del trabajo finalizado:

El 16% del avance real de Plan Estratégico Institucional, representado por eje estratégico, implica lo siguiente:

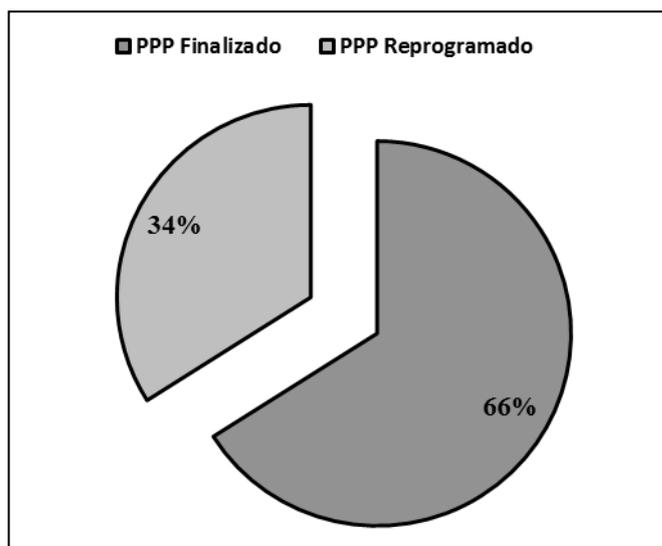
- E2: 21.6% del 16% significa un avance a los objetivos del eje estratégico de Fortalecimiento Institucional
- E3: El 15.8% del 16% significa un avance a los objetivos del eje estratégico de Imagen y Posicionamiento Institucional
- E1: 10.9% del 16% significa un avance a los objetivos del eje estratégico de Sostenibilidad económica y Financiera
- E4: El 7.6% del 16% significa un avance a los objetivos del eje estratégico de Gestión del Talento

6.2. PLAN OPERATIVO ANUAL 2017

El Plan Operativo 2017 es el resultado de las metas establecidas en la Estrategia Nacional de Desarrollo al 2020, aprobado mediante Ley No. 1-12, y el Plan Estratégico Institucional 2018-2020. Además, se tomaron en cuenta el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), el Plan Decenal de Educación (2008-2018), y el de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.

El Plan Operativo Anual (POA) 2017 culmina con 25 productos que contienen un total de 77 planes, programas y proyectos (PPP), respectivamente. Debajo presentamos el avance al cierre del Plan Operativo:

Grafico 13: Avance del Plan Operativo anual al cierre del 2017 por planes, programas y proyectos



Durante este año 2017, de los 77 planes y proyectos: 52 fueron iniciados, 25 fueron postergados a futuro y 19 fueron finalizados.

Al cierre de diciembre, el avance general obtenido en la gestión consolidada del POA fue de un **66%**, el por ciento restante del 34% representa el trabajo en gestión y que ha sido reprogramado para continuar su despliegue en el Plan Operativo Anual 2018.

6.2.1. PLAN ANUAL DE COMPRAS Y CONTRATACIONES (PACC).

Durante este año se planificaron 339 procesos de compras y contrataciones, por un monto total de RD\$ 305,191,532.17.

Al cierre del 2017 se gestionaron 270 procesos, con un gasto total registrado de RD\$ 120,378,096.25. Esto indica una ejecución del PACC en un 79.65% de sus procesos y en un 39.44% de su gasto planificado.

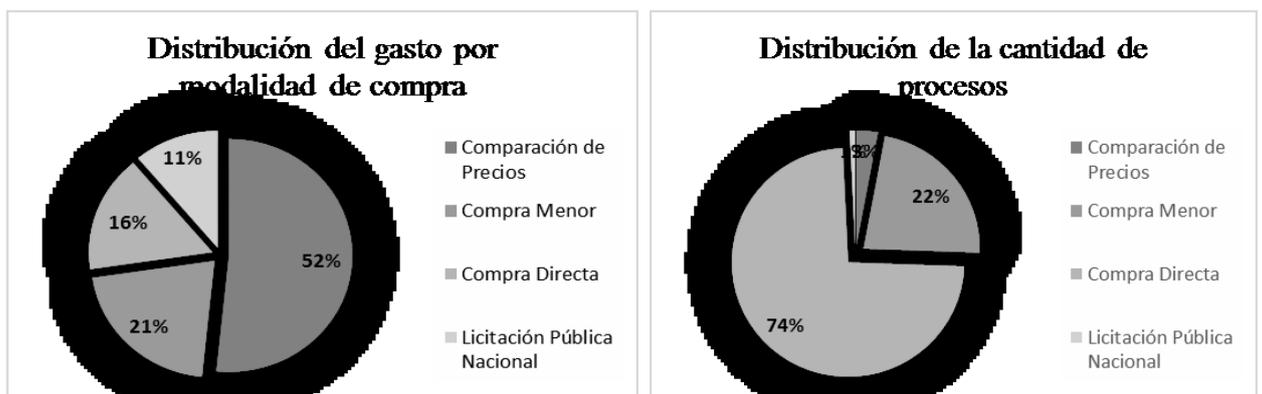
La distribución del gasto y la cantidad de procesos por el concepto de compra se puede visualizar en las gráficas debajo.

Tabla 11: Distribución del PACC por tipo de proceso y monto ejecutado:

	Cantidad	Modalidad de Compra	Monto RD\$
	199	Compra Directa	19,508,726.07
	61	Compra Menor	25,335,443.99
	8	Comparación de Precios	62,153,370.59
	2	Licitación Pública Nacional	13,380,555.60
TOTAL GRAL.	270		120,378,096.25

En los siguientes gráficos, podemos observar como estuvo la distribución porcentual por concepto del gasto en cada proceso ejecutado siendo el 52% comparación de precio al que se le destino más fondos; luego vemos la cantidad de procesos realizados en porcentaje, siendo el proceso más ejecutado por cantidad de veces el de compra directa con un 74%:

Grafico 14: Avance del Plan Anual de Compras y Contrataciones por tipo de proceso e inversión por proceso



6.3. DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES

Como parte del Eje Estratégico de *Gestión del Talento* y la profesionalización de los colaboradores del INABIMA, hemos estado creando las bases para la materialización de talleres, diplomados, charlas y conferencias virtuales en el plano interno, que promuevan las competencias y capacidades necesarias para incrementar la calidad de los servicios. En ese orden, se ha llegado a aproximadamente el 90 % de hombres y mujeres que forman parte de la fuerza laboral del INABIMA, esto con el objetivo de mejorar su desempeño en las diferentes tareas y funciones que realizan. Algunos de los cursos y talleres impartidos durante 2017 son:

- Charla sobre el **Reglamento 523 sobre Régimen Ético y Disciplinario**, en fecha 16 de febrero 2017. Participaron 27 colaboradores, 17 mujeres y 10 hombres.
- Taller sobre la Metodología CAF, Marco Común de Evaluación, en fecha 17 de febrero 2017.
- Talleres sobre la **Nueva metodología de Evaluación del Desempeño**, desde el 24 de marzo 2017. Participaron alrededor de 180 colaboradores.
- Taller sobre **Reglamento 251-15 de Reclutamiento y Selección**, en fecha 21 de abril 2017. Se capacitaron dos personas del área de Gestión Humana, una de ellas, la Encargada del Departamento.
- Taller sobre la **Función Pública**, en fecha 28 de abril 2017. Se capacitaron 22 colaboradores, 9 varones y 13 hembras.
- **Diplomado Seguridad Social y Sistemas de Reparto vinculantes a la Ley 451-08 del INABIMA**, con el apoyo del Instituto de Formación Técnico Profesional en mayo y agosto, impactando a 45 personas (31 hembras y 14 varones).
- Taller sobre **Salud Ocupacional y Riesgos Laborales**, en fecha 2 de junio 2017.
- Videoconferencia “**Detección de Necesidades Formativas en la Administración Pública**” en fecha 14 de junio 2017; participaron dos colaboradoras.
- Taller Sensibilización sobre la **creación del Sistema Nacional de Capacitación**, 10 de agosto 2017, Instituto Nacional de Administración Pública. Un participante.

- Curso en relación a **Ética e Integridad Gubernamental** y el Decreto 143-17 y a la Resolución 04/2017 de la Dirección General de **Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG)**.
- Taller **Conflicto de Intereses y Crímenes y Delitos de Corrupción**, en fecha 25 abril 2017, dirigido a todos los encargados de áreas.
- Talleres **Transparencia y Ley de Libre Acceso a la Información**. Fecha de inicio, 19 de junio (en la zona del Cibao, 27 junio 2017). Se capacitaron 176 colaboradores, 116 de sexo femenino y 60 de sexo masculino.
- Talleres sobre la **Confección del Código de Ética**. Inició en fecha de 19 julio 2017, y se capacitaron 74 colaboradores, 46 mujeres y 28 hombres.
- **Curso Básico para miembros de Comisiones de Ética**, en fecha 31 octubre y 8 y 22 de noviembre. Actualmente, están capacitándose cinco colaboradores, 3 hembras y 2 varones.

Entre otras capacitaciones para el reforzamiento de áreas específicas, dirigidas a nuestro personal, y realizadas con instituciones tanto privadas como gubernamentales, destacamos las siguientes:

- Del **Play a Mi Vida**, en fecha 23 de junio 2017. Se capacitó a nuestros colaboradores del Grupo Ocupacional I, con la intención de motivar el buen comportamiento y reforzar su autoestima.
- Curso **Construyendo Mi Mejor Versión**, en fechas 17 y 24 de febrero 2017, con el objetivo de capacitar a nuestras colaboradoras de Servicios Generales, en relación a brindar el mejor servicio a nuestros colaboradores y visitantes.

En la misma línea de fortalecer la autoestima de nuestras colaboradoras que ocupan diferentes posiciones, tales como auxiliares, secretarias, analistas, se ofreció el

- Taller sobre **Manejo Defensivo**, en fecha 4 de julio 2017, donde se capacitó a todos los choferes y mensajeros de la institución, un total de 18 participantes de sexo masculino. El mismo fue impartido con el objetivo de fortalecer la seguridad vial, además de conocer la nueva Ley 63-17 sobre movilidad, transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. Fue ofrecido por el INFOTEP.
- Taller **Atención al Usuario**, en fecha 21 de marzo 2017, también ofrecido por el INFOTEP. En este taller se capacitó a 18 colaboradores, 15 mujeres y 3 hombres.

- Curso **Comunicación asertiva para ejecutivos**, llevado a cabo los días 17-20 julio 2017; asistieron tres compañeras.
- Curso sobre la **Introducción a la Archivística**, del 26 al 28 de septiembre 2017. Fueron capacitados 19 colaboradores, 4 hombres y 15 mujeres, en el Archivo General de la Nación.
- Curso **Planificación Estratégica de Comunicación**, en fecha 25-30 de agosto 2017. Se capacitó a tres colaboradores, dos hembras y un varón.
- **15avo seminario FIAP**, en fecha 30 septiembre 2017. Se capacitó a dos colaboradoras.

VII. GESTIÓN INTERNA

7.1. 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. El INABIMA, al 2017, tiene un total de **104,924 afiliados y 90,024 cotizantes al sistema de reparto, esto según fuentes de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) a octubre 2017.**

A fin de garantizar la sostenibilidad del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para el personal docente del MINERD, a octubre de 2017, el INABIMA tiene invertidos **RDS 46,156,740,000.00**, con una tasa de rentabilidad promedio anual de 12.92 % en bonos del Banco Central de la República Dominicana y del Ministerio de Hacienda.

Durante los años 2012 a 2016 ha mantenido una tasa de rentabilidad anual porcentual de 2.43 a 3.50, por encima de la tasa promedio del sector compuesto por las demás Administradoras de Fondos de Pensiones, de acuerdo al último boletín estadístico de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN). A continuación, destacamos cómo ha sido el promedio de la tasa de rentabilidad del sector de la seguridad social, en comparación con el promedio logrado por el INABIMA:

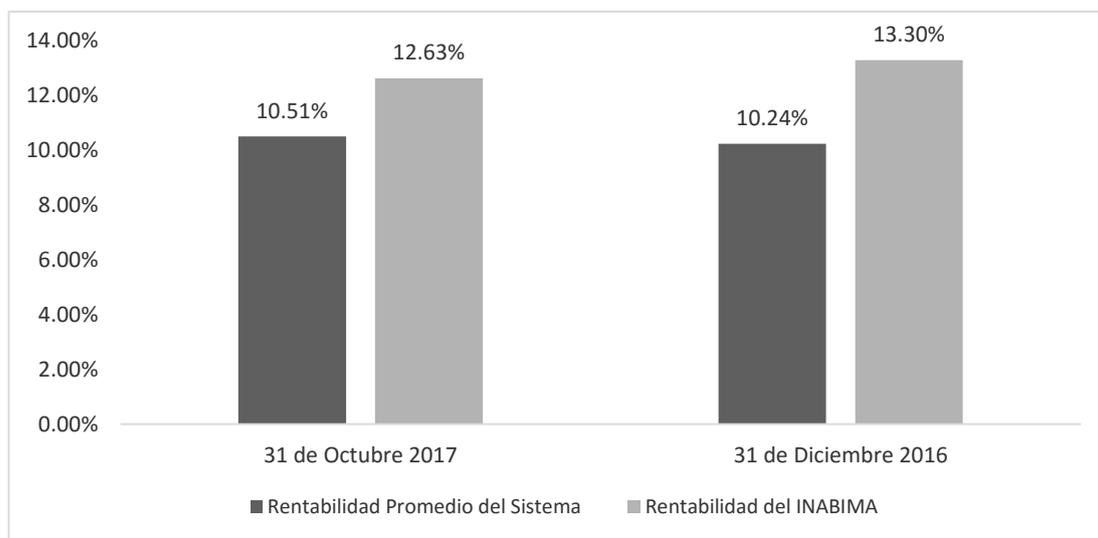
Tabla 12: Crecimiento de las tasas de rendimiento promedio del INABIMA en comparación con el sector desde el 2012 al 2017

Período	Tasa de interés promedio del sector	INABIMA
2012	14.54 %	16.97 %
2013	13.37 %	16.06 %;
2014	12.48 %	15.12 %;
2015	11.08 %	14.04 %
2016	9.91 %	13.41 %
2017	10.51 %	12.63 %.

A continuación, se muestran los gráficos del crecimiento de 2016 a 2017:

- **Rentabilidad del INABIMA vs rentabilidad promedio del sistema.**

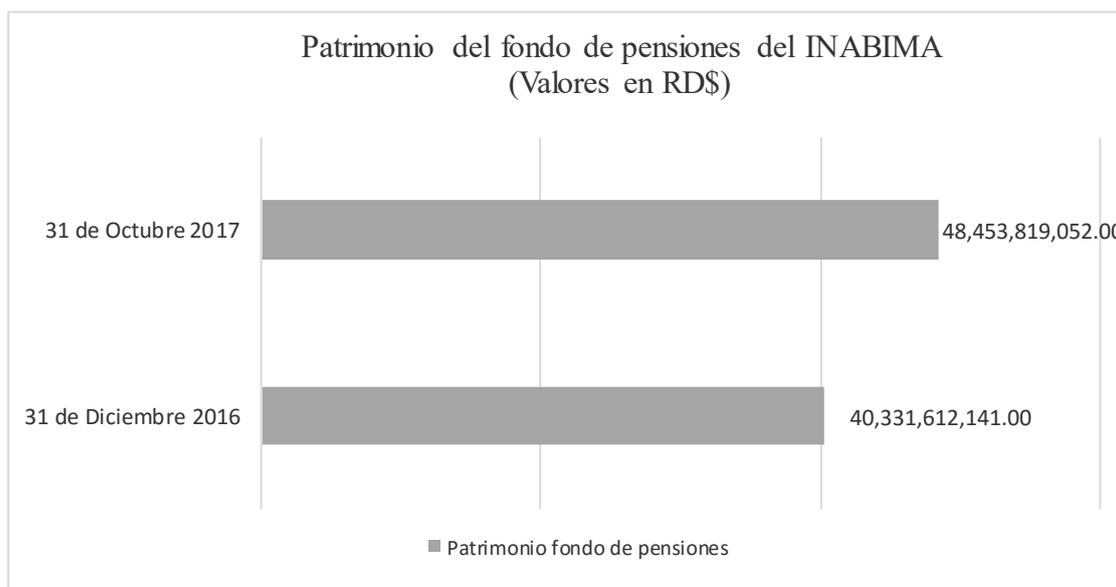
Grafico 15: Representa la comparación de la tasa de rentabilidad del INABIMA sobre la rentabilidad del sistema de fondos de pensiones de Republica Dominicana 2016-2017



Fuente: Estadística previsional de la SIPEN al 31 de octubre de 2017.

- **Crecimiento del patrimonio del fondo de pensiones administrado por el INABIMA**

Grafico 16: Crecimiento del Patrimonio del fondo de pensiones durante el periodo 2016-2017

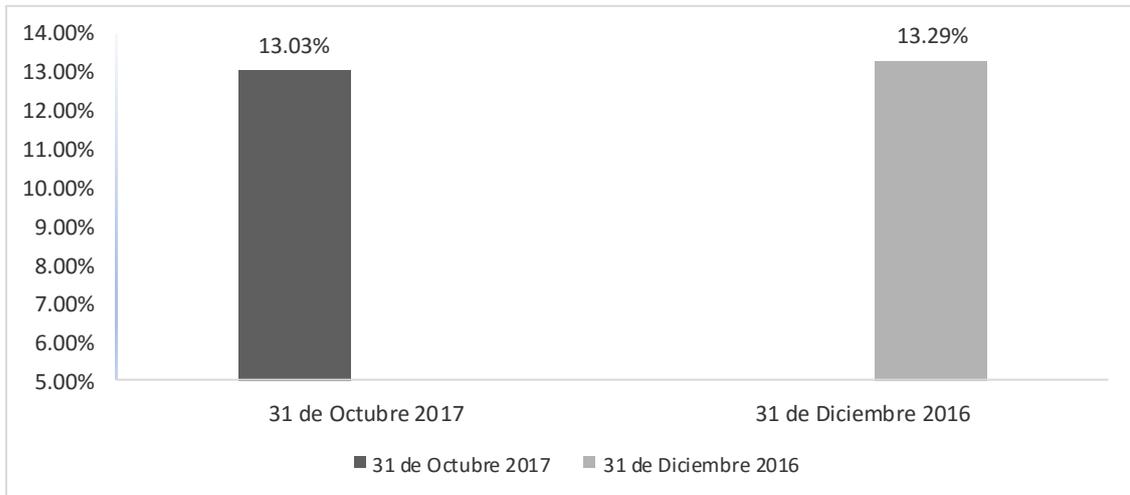


Fuente: Estadística previsional de la SIPEN al 31 de octubre de 2017.

Por otro lado, para consolidar el Fondo de Plan de Retiro Complementario Recapitalizable, a octubre de 2017 se han invertido **RDS 9,006,280,000.00** en bonos del Banco Central de la República Dominicana a una tasa promedio de rentabilidad del 13.03 % anual:

- **Tasa promedio de las inversiones del Plan de Retiro Complementario**

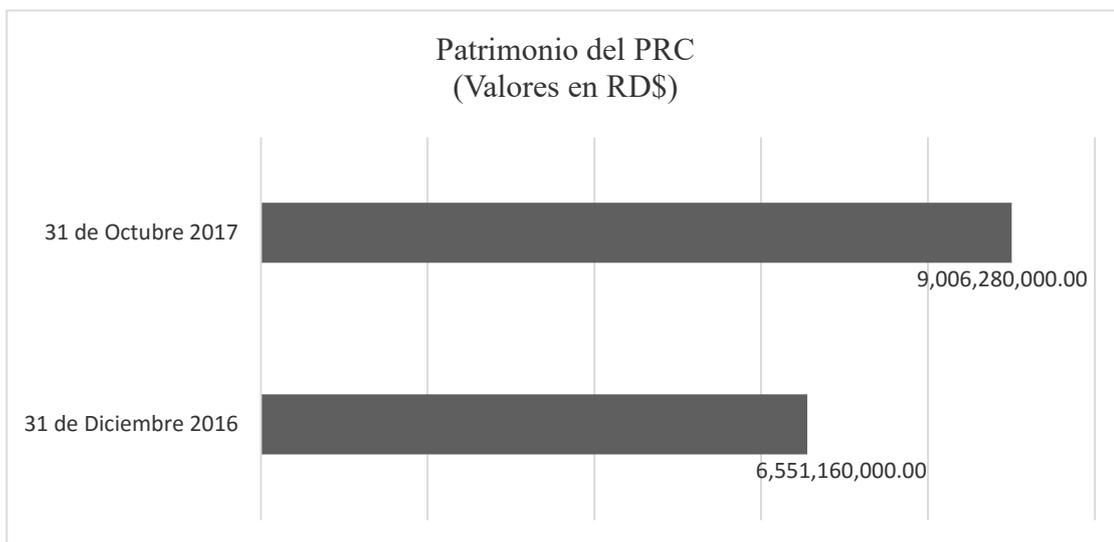
Grafico 17: Comportamiento de la tasa promedio de rendimiento del fondo de Plan de Retiro Complementario Recapitalizable periodo 2016-2017



Fuente: Reportes del Sistema Integrado de Administración de Fondos de Pensiones (SIAFP) al 31 de octubre de 2017.

- **Crecimiento del patrimonio del Plan de Retiro Complementario**

Grafico 18: Crecimiento del Patrimonio del fondo de Plan de Retiro Complementario Recapitalizable periodo 2016-2017



Fuente: Reportes del Sistema Integrado de Administración de Fondos de Pensiones (SIAFP) al 31 de octubre de 2017.

VIII. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

La institución está comprometida en 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), el Plan Decenal de la Educación (2008-2018), y el de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental. Es por esto que en su Plan Operativo Anual 2018, estará propiciando la entrega de los siguientes productos terminales e intermedios:

- **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.

- **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:

- 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.
- Presentación de los estudios actuariales del Programa Especial de Pensiones y Jubilaciones y del Plan de Retiro Complementario.
- Elaboración y presentación de la Carta Compromiso al Ciudadano, a fin de facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, fomentar la transparencia y propiciar la mejora continua de los procesos; todo ello en el ámbito del Decreto No. 211-10.
- Implementación del Programa 3R (reúsa, recicla, reduce. Por medio del Art. 69 de la Ley General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales (No. 64-00), el Estado fomenta las inversiones para el reciclaje de desechos domésticos y comerciales, para su industrialización y reutilización, acorde con los procedimientos técnicos y sanitarios que apruebe el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, y, por último;

- Incrementar la accesibilidad de los usuarios mediante la apertura de una gaceta de atención al usuario en el Centro de Atención al Usuario, coordinada por la Oficina Presidencial de Tecnología de las Informaciones y Comunicaciones (OPTIC).

RENDICIÓN DE CUENTAS
INSTITUTO NACIONAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL

MEMORIA INSTITUCIONAL
2017