



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)
MODIFICACIONES
EJERCICIO: 2018



Estado: EN REGISTRO

Institución: **603 - Instituto Nacional de Previsión del Magisterio**

MISIÓN: Somos una Institución de Previsión del Magisterio Hondureño, que ofrece Prestaciones Sociales y Servicios financieros y sociales a los participantes y beneficiarios con la finalidad de mantener su calidad de vida, a través de una mejora continua y el fortalecimiento de la solvencia patrimonial del Instituto.

VISIÓN: Ser una Institución modelo en previsión social en Honduras, garante de un sistema solido, confiable e innovador.

OBJETIVO ESTRATEGICO	1	Mejorar la atención de forma integral y permanente a los jubilados y pensionados, mediante el otorgamiento oportuno de los beneficios establecidos en la Ley.
-----------------------------	---	---

VINCULACIÓN PLANIFICACIÓN

OBJETIVO ESTRATEGICO SUB-SECTORIAL (PES)	2	Mantener la solvencia actuarial de los Institutos de Previsión para asegurar los beneficios de la población afiliada.
RESULTADO SUB-SECTORIAL (PES)	1	Institutos de Prevision Social operando con solvencia actuarial
OBJETIVO ESTRATEGICO DE GOBIERNO (PEG)	1	Mejorar el desarrollo humano, la equidad y la protección social
RESULTADO DE GOBIERNO (PEG)	3	La cobertura del sistema de seguridad social de la población ocupada aumenta de 20% a 25%.
OBJETIVO VISIÓN DE PAIS	1	Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social.
META VISIÓN DE PAIS	5	Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de los asalariados en Honduras.

	2018	2019	2020	2021
Vigencia del Objeto Estratégico	S	S	S	S

RESULTADO INSTITUCIONAL	3	Otorgadas las prestaciones previsionales y servicios sociales a los docentes jubilados, pensionados y beneficiarios.
SUSPUESTOS	Se cuenta con la capacidad financiera y actuarial para brindar los beneficios requeridos.	

Clasificación: 35 JUBILADOS Y PENSIONADOS Población: 199 RECIBIENDO SU BENEFICIO Medio de Verificación: Planillas de pago



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)
MODIFICACIONES
EJERCICIO: 2018



OBJETIVO ESTRATEGICO	3	Mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad financiera y actuarial exigible, mediante el otorgamiento de prestamos, y la optimización del portafolio de inversiones.
-----------------------------	---	--

VINCULACIÓN PLANIFICACIÓN

OBJETIVO ESTRATEGICO SUB-SECTORIAL (PES)	2	Mantener la solvencia actuarial de los Institutos de Previsión para asegurar los beneficios de la población afiliada.
RESULTADO SUB-SECTORIAL (PES)	1	Institutos de Prevision Social operando con solvencia actuarial
OBJETIVO ESTRATEGICO DE GOBIERNO (PEG)	1	Mejorar el desarrollo humano, la equidad y la protección social
RESULTADO DE GOBIERNO (PEG)	3	La cobertura del sistema de seguridad social de la población ocupada aumenta de 20% a 25%.
OBJETIVO VISIÓN DE PAIS	1	Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social.
META VISIÓN DE PAIS	5	Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de los asalariados en Honduras.

	2018	2019	2020	2021
Vigencia del Objeto Estratégico	S	S	S	S

RESULTADO INSTITUCIONAL	4	Otorgados los prestamos personales e hipotecarios a los participantes del sistema
SUSPUESTOS	Flexibilidad en las disposiciones presupuestarias.	

Clasificación: 5 AFILIADOS **Población:** 15 AL SISTEMA **Medio de Verificación:** REPORTE GENERADO POR EL SISTEMA

RESULTADO INSTITUCIONAL	5	Mejorada la administración del portafolio de inversiones de títulos valores de corto y mediano plazo procurando el equilibrio optimo entre seguridad, rentabilidad y liquidez
SUSPUESTOS	Existen las condiciones propicias y las alternativas de inversión adecuadas.	

Clasificación: 5 AFILIADOS **Población:** 15 AL SISTEMA **Medio de Verificación:** ACTA COMITE DE INVERSIONES

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION DEL MAGISTERIO



PLAN ESTRATEGICO 2014 - 2018

COORDINACION Y SUPERVISION DEL DIRECTORIO DE ESPECIALISTAS

Lic. Ernesto Emilio Carias	Presidente
Lic. Nesy Martínez	Director
Lic. Cesar Guifarro	Director

TEGUCIGALPA, MDC.

HONDURAS C.A.





INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION DEL MAGISTERIO

RESUMEN EJECUTIVO

PLAN ESTRATEGICO 2014 - 2018

Este documento presenta el Plan Estratégico del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA) para el período 2014 – 2018, el cual fue desarrollado por el equipo de jefes que integran la estructura, con la coordinación permanente del Directorio de Especialistas y el aporte del Consultor, quien actúa como guía del proceso facilitando los conceptos y elementos prácticos basados en el Balanced Scorecard, sistema de Planificación y Administración Estratégica aplicado por los Drs. Norton y Kaplan de la Universidad de Harvard.

De acuerdo al análisis situacional de los cuatro elementos claves de la Estrategia: 1) Enfoque 2) Medición del Desempeño 3) Sincronización y Despliegue y 4) cultura de Ejecución: se determinó la importancia de iniciar el proceso desde su fundamento filosófico y se estableció de cara al futuro, la siguiente Misión y Visión del Inprema:

MISION:

Somos la Institución de Previsión Social del Magisterio Hondureño, que ofrece Prestaciones y Servicios Financieros y Sociales a los participantes y beneficiarios; enfocados en la Mejora Continua y el fortalecimiento de la Solvencia Patrimonial del instituto.

VISION:

Ser la Institución modelo en Previsión Social de Honduras, garante de un sistema Sólido, Confiable e Innovador.



Asimismo, se establecieron los **valores institucionales** que gobernarán las acciones para el cumplimiento de esta misión y visión, siendo una exigencia dentro del código de ética del Instituto:

1. **Integridad:** Actuar con ética y transparencia, en apego a las Leyes y a las buenas Costumbres Morales.
2. **Respeto:** Reconocer el valor de las personas, la Institución, Las Leyes y el Medioambiente; respetando la diversidad cultural y dignidad humana
3. **Equidad:** Dar a cada persona y a la institución lo que le corresponde según sus méritos o atributos, con igual consideración, trato y respeto.
4. **Compromiso:** Responsabilidad de cumplir con los objetivos de la institución, trabajando con gran sentido del deber y basándonos en el más alto comportamiento moral y ético.
5. **Calidad en Servicio:** Actitud de servicio que refleja el interés en brindar los beneficios de forma dinámica, accesible, responsable y oportuna.

Una vez definida la Misión, Visión y Valores, se realizó el diagnóstico institucional, bajo tres aristas: - Factores Externos: *Ambiente Político, Económico, Tecnológico, social y condiciones externas del mercado*

- Fuerzas de la industria o sector: *Competidores, proveedores, clientes, Gobierno, servicios sustitutos, barreras. Y,*

- Evaluación de Competencias Internas: *Infraestructura Gerencial, Competitividad financiera y actuarial de los últimos (3) años, Recursos Humanos, Competitividad Tecnológica, Administrativa y capacidad de Servicio al Afiliado.*

De acuerdo al diagnóstico de las variables exógenas e internas del Instituto y con base en un análisis exhaustivo de los mismos en pro de alcanzar la visión de largo plazo, se elaboraron los objetivos estratégicos sobre los cuales accionaremos, insistentemente, durante el periodo 2013 – 2018.

Estos objetivos se fundamentan en cuatro (4) variables críticas de éxito, siempre derivadas de la misión. Visión y Valores Institucionales:

1. **SOLIDEZ:** Logrando en este periodo la Solvencia de las Reservas Patrimoniales
2. **CONFIABILIDAD:** Creación de valor al participante basada en un sistema de gestión de la calidad, mediante la mejora continua.
3. **INNOVACION:** Mediante la Modernización, estandarización y Control interno de los Procesos y Sistemas.
4. **SOPORTE ESTRUCTURAL:** Cimentado en Tecnología y Talento Humano

Una vez analizadas las variables críticas se estructuraron los objetivos bajo cuatro perspectivas angulares ⁽ⁱ⁾, las cuales se describen a continuación:

© 1998-2013 Balanced Scorecard Institute, a Strategy Management Group company



✓
PERSPECTIVA FINANCIERA:

LOGRAR LA AUTOSOSTENIBILIDAD FINANCIERA y EQUILIBRIO ACTUARIAL.

- I. **Incrementar los ingresos:** Aportaciones y rendimientos sobre inversión
 - a. Incrementar Cartera Crediticia: Mayor profundización productos
 - b. Expansión de Mercado: re-afiliación de actuales Aportantes e incorporación de nuevas instituciones educativas

- II. **Mayor Eficiencia de gastos y Productividad de Los Recursos Disponibles**
 - a. Conversión de Activos Improductivos en Activos Productivos
 - b. Maximizar uso de Capacidad Instalada

✓
PERSPECTIVA DEL PARTICIPANTE :

- I. **Mejora Continua en el Servicio,** basado en: tiempo de respuesta, accesibilidad, amabilidad y cobertura geográfica
 - a. Mejora en el Tiempo de Entrega de productos , Beneficios y Servicios
 - b. Amabilidad y Atención oportuna a las necesidades del Participante.

- II. **Productos y Servicios Centrados en la necesidad del participante de acuerdo a sus referencias.**
 - a. Conocer las Expectativas y Preferencias del Participante
 - b. Estrategias de Tasas de Interés, Plazos basada en los costos internos y Condiciones de Mercado

- III. **Responsabilidad Social** de acuerdo a la capacidad económica y orientada a fortalecer la lealtad del participante
 - a. Integrar programas sociales relacionados con sistemas médicos, educativos e integración productiva para reforzar la lealtad y sentido de pertenencia del Participante
 - b. Mejora en la Percepción en cuanto al Servicio Social del Instituto

✓
PERSPECTIVA INTERNA:

- I. **Procesos de Innovación:**
 - a. Nuevos productos y servicios basados en medios electrónicos
 - b. Gestión de la Rentabilidad por área de Negocio y Segmento de Participantes
 - c. Alianzas Estratégicas para optimizar recursos y ampliar cobertura



II. Procesos de Gestión de Clientes:

- a. Conocer las preferencias de nuestros participantes.
- b. Programas Sociales Alineados a la Estrategia
- c. Sistemas de comunicación y atención de Gestiones o Reclamos

III. Procesos Operativos:

- a. Flexibilidad y adaptabilidad de los procesos a la nueva estrategia
- b. Sistemas de Control Interno en los procesos y estructuras.

IV. Procesos Regulatorios y Legales

- a. Cumplimiento estricto de las normativas y regulaciones
- b. Gestión de Riesgos

✓ **PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO:**

I. Del Talento Humano:

- a. Sistema de Gestión por Competencias
- b. Fomentar el Aprendizaje continuo y la Gestión del Conocimiento
- c. Cultura de Calidad en el Servicio y trabajo en equipo
- d. Evaluación y compensación basada en Cumplimiento de Objetivos

II. De la Tecnología y Sistemas

- a. Innovación Medios electrónicos de Servicio e Interconectividad con Terceros
- b. Asegurar Continuidad del Negocio en situaciones normales y adversas
- c. Automatización de Procesos críticos
- d. Sistemas Gerenciales que favorezcan la Toma de Decisión

Al finalizar estos objetivos estratégicos y evaluar su concordancia con la misión y visión del instituto, surgen dos interrogantes:

1. ¿Cómo asegurarnos que en el tiempo previsto se cumplan estos objetivos tal como están planteados?
2. ¿En estos tiempos de cambio acelerado, como asegurar la permanencia de esta estrategia y en qué momento determino un ajuste en los objetivos sin perder de vista mi visión de largo Plazo?

Para dar respuesta a estas interrogantes se establecieron tres estrategias de seguimiento y control que están ligadas al análisis situacional:

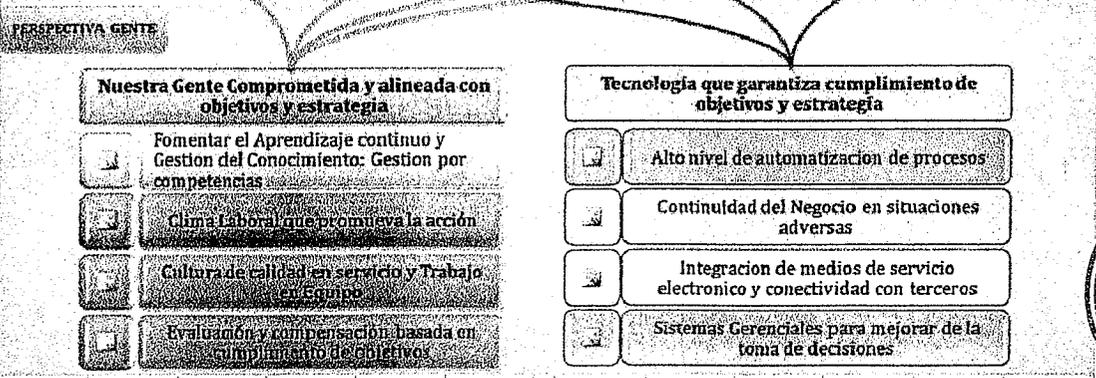
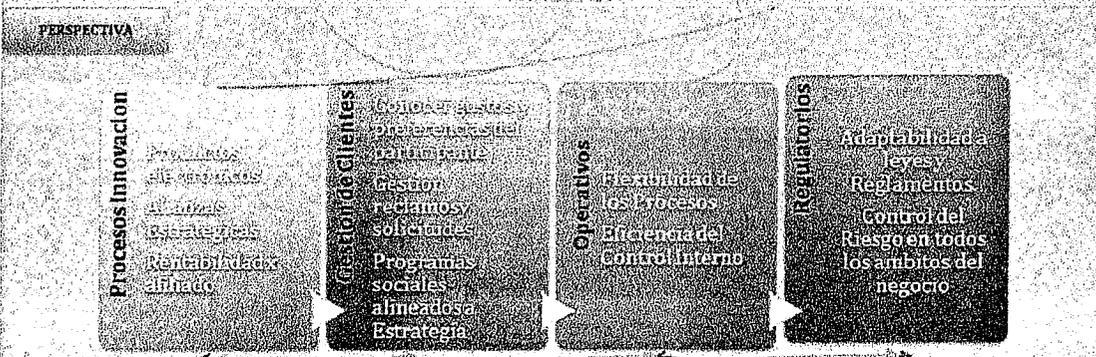
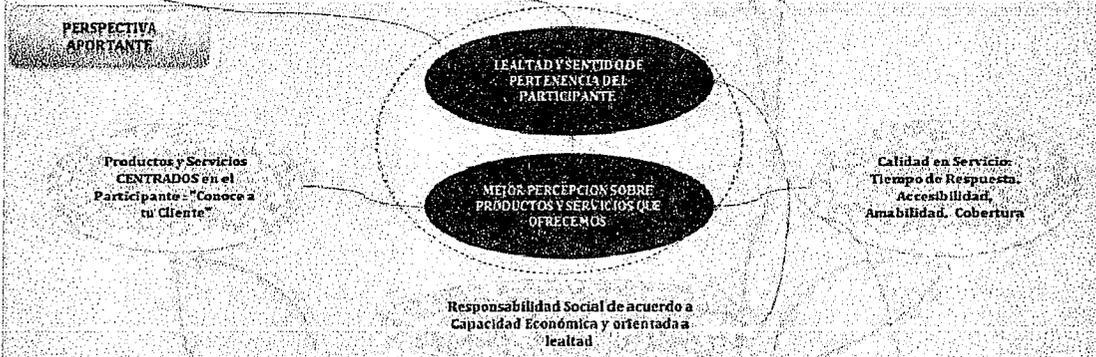
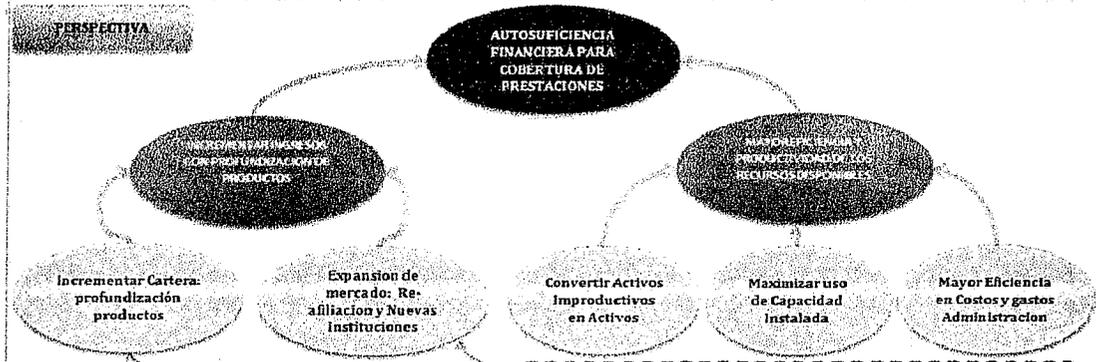
1. **ENFOQUE:** Se diseñó un Mapa Estratégico que nos permite conocer las rutas crítica para lograr el Macro Objetivo de Auto-sostenibilidad Financiera con Equilibrio Actuarial y la Calidad del Servicio al Participante del Sistema de Previsión. *a continuación...*



MISION:
Somos la Institución de Previsión Social del Magisterio Hondureño, que ofrece Prestaciones y Servicios Financieros y Sociales a los participantes y beneficiarios; enfocados en la Mejora Continua y el fortalecimiento de la Solvencia Patrimonial del instituto.

VISIÓN
Ser la Institución modelo en Previsión Social de Honduras, garante de un sistema Sólido, Confiable e Innovador.

VALORES INTEGRIDAD RESPETO EQUIDAD COMPROMISO CALIDAD EN SERVICIO



2. **MEDICION DEL DESEMPEÑO:** Se construyó un **Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard en ingles)** el cual lo conforman indicadores de medición periódica, con sus respectivas metas anuales, relacionados a cada objetivo estratégicos, Lo anterior, crea el compromiso de la administración para dar un seguimiento permanente a la estrategia con datos de información real y efectiva, y sobre todo fortalece el enfoque institucional hacia la Visión y Misión. Estos indicadores son la base para el POA anual. (Anexos)

C. Construcción del Cuadro de Mando Integral											
4. Desempeño de los Indicadores											
[Redacted Table Header]											
Perspectiva Financiera											
01	AUTOGESTIBILIDAD FINANCIERA	Operar sobre rubros financieros con eficiencia	Existencia de un presupuesto general y de un presupuesto por rubros y por proyectos	%	0	0	0	0	0	0	0
02	Incrementar los ingresos: Aportaciones y rendimientos sobre inversiones	Incrementar las aportaciones y rendimientos sobre inversiones	Incremento de ingresos por rubros y proyectos	%	0	0	0	0	0	0	0
03	Reducir la Cartera Crediticia: Mayor productividad	Reducir la cartera crediticia	Reducción de cartera crediticia	%	0	0	0	0	0	0	0
04	Especializar de Mercado: Rentabilización de activos e incorporación de nuevas tecnologías educativas	Especializar de Mercado: Rentabilización de activos e incorporación de nuevas tecnologías educativas	Especialización de mercado y rentabilización de activos	%	0	0	0	0	0	0	0
05	Mayor Eficiencia de gastos y Productividad de los Recursos Disponibles	Mayor Eficiencia de gastos y Productividad de los Recursos Disponibles	Mayor eficiencia de gastos y productividad de recursos	%	0	0	0	0	0	0	0
06	Conversión de Activos: Inproductivos en Activos Productivos	Conversión de Activos: Inproductivos en Activos Productivos	Conversión de activos inproductivos en activos productivos	%	0	0	0	0	0	0	0
07	Mantenimiento de Capacidad Instalada	Mantenimiento de Capacidad Instalada	Mantenimiento de capacidad instalada	%	0	0	0	0	0	0	0
08											
Perspectiva del Beneficiario y Alumno											
09	MEJORA CONTINUA EN EL SERVICIO, BASADO EN: TIEMPO DE RESPUESTA, ACCESIBILIDAD, AMABILIDAD Y COBERTURA GEOGRÁFICA	Mejora continua en el servicio, basado en: tiempo de respuesta, accesibilidad, amabilidad y cobertura geográfica	Mejora continua en el servicio, basado en: tiempo de respuesta, accesibilidad, amabilidad y cobertura geográfica	%	0	0	0	0	0	0	0
10	Mejora en el Tiempo de Entrega de productos, Servicios y Actividades	Mejora en el tiempo de entrega de productos, servicios y actividades	Mejora en el tiempo de entrega de productos, servicios y actividades	%	0	0	0	0	0	0	0
11	Amabilidad y Atención oportuna a las necesidades del Participante	Amabilidad y atención oportuna a las necesidades del participante	Amabilidad y atención oportuna a las necesidades del participante	%	0	0	0	0	0	0	0
12	PRODUCTOS Y SERVICIOS CENTRADOS EN LA NECESIDAD DEL PARTICIPANTE DE ACUERDO A SUS REFERENCIAS	Productos y servicios centrados en la necesidad del participante de acuerdo a sus referencias	Productos y servicios centrados en la necesidad del participante de acuerdo a sus referencias	%	0	0	0	0	0	0	0
13	Coronar las Expectativas y Preferencias del Participante	Coronar las expectativas y preferencias del participante	Coronar las expectativas y preferencias del participante	%	0	0	0	0	0	0	0
14	Entregas de Tareas de Entrenamiento, Placaje basadas en los contextos, Actitudes y Condiciones de Mercado	Entregas de tareas de entrenamiento, placaje basadas en los contextos, actitudes y condiciones de mercado	Entregas de tareas de entrenamiento, placaje basadas en los contextos, actitudes y condiciones de mercado	%	0	0	0	0	0	0	0
15	RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ACUERDO A LA CAPACIDAD ECONOMICA Y ORIENTADA A FORTALECER LA LEALTAD DEL PARTICIPANTE	Responsabilidad social de acuerdo a la capacidad económica y orientada a fortalecer la lealtad del participante	Responsabilidad social de acuerdo a la capacidad económica y orientada a fortalecer la lealtad del participante	%	0	0	0	0	0	0	0
16	Lealtad y Fielidad de Participante del Participante	Lealtad y fidelidad del participante	Lealtad y fidelidad del participante	%	0	0	0	0	0	0	0
17	Mejora en la Percepción de calidad al Servicio del Sistema	Mejora en la percepción de calidad al servicio del sistema	Mejora en la percepción de calidad al servicio del sistema	%	0	0	0	0	0	0	0
18											
19											
Perspectiva de los procesos Internos											
20	Servicios prebentivos y servicios basados en servicios electrónicos	Servicios prebentivos y servicios basados en servicios electrónicos	Servicios prebentivos y servicios basados en servicios electrónicos	%	0	0	0	0	0	0	0
21	Miñaje de la Rentabilidad por áreas de Negocio y Participantes	Miñaje de la rentabilidad por áreas de negocio y participantes	Miñaje de la rentabilidad por áreas de negocio y participantes	%	0	0	0	0	0	0	0
22	Alianzas Estratégicas	Alianzas estratégicas	Alianzas estratégicas	%	0	0	0	0	0	0	0
23	Cooperar las preferencias de nuestros participantes	Cooperar las preferencias de nuestros participantes	Cooperar las preferencias de nuestros participantes	%	0	0	0	0	0	0	0
24	Programas Sociales Aliados a la Estrategia	Programas sociales aliados a la estrategia	Programas sociales aliados a la estrategia	%	0	0	0	0	0	0	0
25	Sistemas de remuneración y atención de Reclamos	Sistemas de remuneración y atención de reclamos	Sistemas de remuneración y atención de reclamos	%	0	0	0	0	0	0	0
Perspectiva de aprendizaje y Desarrollo											
26	Sistema de Gestión por Cooperativas	Sistema de gestión por cooperativas	Sistema de gestión por cooperativas	%	0	0	0	0	0	0	0
27	Innovación Medios electrónicos de Servicio e Interactividad con Terceros	Innovación medios electrónicos de servicio e interactividad con terceros	Innovación medios electrónicos de servicio e interactividad con terceros	%	0	0	0	0	0	0	0
28	Asegurar Continuidad del Servicio	Asegurar continuidad del servicio	Asegurar continuidad del servicio	%	0	0	0	0	0	0	0
29	Autonomización de Procesos críticos	Autonomización de procesos críticos	Autonomización de procesos críticos	%	0	0	0	0	0	0	0
30	Sistemas Gerenciales para Toma de Decisiones	Sistemas gerenciales para toma de decisiones	Sistemas gerenciales para toma de decisiones	%	0	0	0	0	0	0	0
31	Cultura de Calidad en el Servicio y trabajo de equipo	Cultura de calidad en el servicio y trabajo de equipo	Cultura de calidad en el servicio y trabajo de equipo	%	0	0	0	0	0	0	0
32	Evaluación y compensación basada en Cumplimiento de Objetivos	Evaluación y compensación basada en cumplimiento de objetivos	Evaluación y compensación basada en cumplimiento de objetivos	%	0	0	0	0	0	0	0

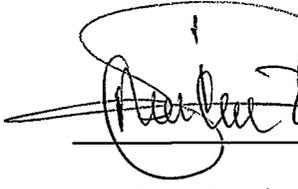


3. **SINCRONIZACION Y DESPLIEGUE:** Cada Gerente o Jefe de Area diseño su programa de acción detallando las actividades estratégicas necesarias que le competen para lograr el objetivo. La consistencia de estos programas se comprobó con una matriz de correlación entre la actividad y el Objetivo (relación: Causa – efecto). A través de esta matriz de actividades se hace el despliegue de la estrategia a los mandos medios y ejecutores de primer nivel, alineando las actividades del trabajo y funciones diarias a los objetivos.
4. **CULTURA DE EJECUCION:** Esta estrategia es la más difícil de implementar y requiere gran esfuerzo para crear una cultura basada en cumplimiento y disciplina. Iniciamos con el diseño de una estructura organizacional que permita la asignación de responsabilidades hacia los objetivos estratégicos desde el más alto nivel organizacional. No obstante, la cultura se reforzara cuando se implemente un sistema de gestión de Recursos Humanos basado en competencias.

La coordinación de la implementación del Plan Estratégico estará a cargo del Presidente del Directorio y Directores Especialistas. La evaluación del mismo estará a cargo de un Comité de Implementación del Plan Estratégico en el que participarán dos (2) Miembros de la Asamblea de Participantes y Aportantes, Directores Especialistas y la Gerencia de Planificación y Finanzas

Este Comité evaluará y monitoreará la implementación del Plan Estratégico cada mes. La Asamblea en Pleno evaluará y monitoreará la implementación del Plan Estratégico trimestralmente.

La Gerencia de Planificación y Finanzas será la responsable de actualizar el Cuadro de Mando integral con la ejecución mensual, trimestral y anual, también debe recomendar ajustes en indicadores u objetivos en el Directorio, cuando las circunstancias lo ameriten.



Ing. Denis Corrales
Gerente de Planificación y Finanzas
