



# ASOCIACIÓN DE OFICIALES GENERALES Y ALMIRANTES DEL PERÚ

---

## PLAN ESTRATÉGICO DE ADOGEN PERÚ 2018- 2027

### ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. MISIÓN DE ADOGEN PERÚ</b>	<b>6</b>
<b>3. VISIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>5. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>6. PLANEAMIENTO OPERATIVO</b>	<b>10</b>
<b>7. SEGUIMIENTO Y CONTROL</b>	<b>14</b>
<b>8. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS</b>	<b>15</b>
<b>9. LEYENDA ÁREAS TEMÁTICAS</b>	<b>20</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>21</b>
<b>11. SUPUESTOS</b>	<b>30</b>
<b>12. CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>31</b>
<b>13. EQUIPO DE TRABAJO</b>	<b>32</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Institucional (PEI) es un documento orientador que guía el conjunto de acciones a largo plazo para hacer realidad la VISIÓN configurada. Es un documento que debe ser presentado a consideración de la Asamblea General para su aprobación. Muestra el resultado del trabajo realizado por el equipo designado por el Consejo Directivo, que ha incorporado el Diagnóstico Situacional elaborado por la Empresa Consultora PERSPICON, así como algunos contenidos del Proyecto de Plan Estratégico año 2014.

En este proceso se ha contado con la participación de asociados seleccionados en grupos de muestra por edades, institutos y grado de conexión con la institución, objeto de estudio.

### a. METODOLOGÍA DE PLANIFICACIÓN

#### 1) Supuestos

- a) Que se concreten acuerdos de ADOGEN PERÚ con el sector privado para generar recursos financieros que hagan viable su funcionamiento y desarrollo.
  - b) Que se aprueben los convenios de ADOGEN PERÚ con las Instituciones Armadas para recuperar el apoyo de personal y los medios requeridos para impulsar la calidad en la prestación de servicios, tanto en SALUD como en BIENESTAR.
  - c) Que se incremente la cotización mensual en función del costo de vida.
  - d) Que se establezcan cuotas extraordinarias cuando la situación lo requiera.
  - e) Que se incremente el número de asociados.
- 2) **Primera Fase.** Se inicia el proceso sensibilizando a los asociados sobre la imperiosa necesidad de contar con su espíritu emprendedor y mentalidad de cambio. Se elabora el Anexo 01 (Esquema del Plan Estratégico Institucional PEI)
- 3) **Segunda Fase.** Formular estrategias, luego de internalizar el conocimiento de la realidad institucional, por la presencia de debilidades propias y amenazas provenientes del exterior, que exigen la adopción de medidas innovadoras, que escapan a la forma en que se ha administrado la institución durante sus sesenta años de vida, tiempo en el cual ADOGEN PERÚ recibió el apoyo de personal, medios y dinero para su normal funcionamiento. Ahora esta situación ha cambiado y amerita cambios urgentes.
- 4) **Tercera Fase.** Mediante el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) hemos establecido la realidad institucional, logrando identificar las potencialidades y los problemas, que nos permiten mirar hacia el futuro, para diseñar la Imagen Objetivo o Visión, de lo que queremos que sea ADOGEN PERÚ en diez años. Se ha tomado en consideración el análisis FODA efectuado por la Consultora PERSPICOM (Anexo 2)

A partir de la VISIÓN hemos identificado los objetivos estratégicos, es decir, la forma como debemos configurar los cambios que se deben introducir, para solucionar los problemas coyunturales y estructurales que afectan a nuestra institución.

De cada objetivo estratégico se han identificado los objetivos específicos o tareas que servirán para la formulación de planes.

- 5) **Cuarta Fase.** Planeamiento operativo en función de los recursos disponibles y previstos, según los supuestos establecidos.

La programación comprende:

- o Corto plazo - Dos años : (2018-2019)
  - o Mediano plazo.- Cinco años: (2018- 2022)
  - o Largo plazo - Diez años : (2018- 2027)
- 6) **Finalidad del PEI.** Exaltar la imagen institucional en base a liderazgo y transparencia de gestión, actitud innovadora y trabajo proactivo hacia el cambio. La Visión es la Imagen Objetivo, el deber ser de la Institución a largo plazo, explotando las fortalezas y oportunidades así como, minimizando las deficiencias y vulnerabilidades.
- 7) **Objetivo General.** Facilitar una gestión integrada de los sistemas de ADOGEN PERÚ, para garantizar un crecimiento sostenido, que le permita cumplir cabalmente sus fines y brindar servicios de calidad, acorde con el nivel y categoría de sus asociados.

## b. ESCENARIO EN EL QUE SE PROPONE CAMBIOS A LARGO PLAZO.

- 1) **Obsolescencia programada.** Nada debe perdurar toda la vida debido a los cambios constantes, principalmente al avance tecnológico.
- 2) **Rechazo a los cambios.** Una de las debilidades identificadas indica lo siguiente: “Actitud conservadora y conformista de un sector de asociados, que dificulta todo proyecto de cambio”. Normalmente las acciones cotidianas nos absorben y no nos dejan ver más allá del mañana. Este Plan busca el involucramiento de toda la membresía, con sus ideas y sus acciones.
- 3) **Necesidad de transferencia digital.** ADOGEN PERÚ tiene que estar acorde con la modernidad.
- 4) **Consideraciones que figuran en el Acta de Fundación:**
  - “La cesación de actividad profesional se da, precisamente, cuando se ha alcanzado mayor experiencia”.
  - “Necesidad de fortalecer mediante nuevas relaciones sociales y profesionales para contrarrestar el debilitamiento de los lazos que traen consigo la supervivencia de la tradición castrense”
  - “Los sentimientos de amor a la Patria y a las instituciones armadas induce la aspiración de afirmar y exaltar la dignidad militar y de prestar la espontánea colaboración a los altos organismos de las Instituciones Armadas”.
  - “Actitud de integración de capacidades con experiencia en altos cargos con fines de apoyo constructivo”
  - “Para conseguir el fortalecimiento de camaradería y amistad, surge la necesidad de una organización”
  - “Es indispensable evitar ese debilitamiento de tan nobles y fecundos lazos que traen consigo la supervivencia de la tradición castrense; fortaleciéndolos mediante nuevas relaciones sociales y profesionales.
  - “Se hable de lograr: La afirmación de la solidaridad institucional que significa la participación de todos los señores asociados”

### c. MARCO LEGAL

El marco legal del ordenamiento de ADOGEN PERÚ se encuentra en las normas contenidas en el numeral 13 del Art. 2° de la Constitución Política del Perú y en las del Título II del Código Civil vigente, que constituyen el sustento jurídico al proceso de desarrollo de toda Asociación Civil en el país.

En el ordenamiento interno, por el Inciso f) del Art. 35° del Estatuto se establece que son funciones del Consejo Directivo proponer a la Asamblea General el Plan Estratégico Institucional (PEI), según incisos c), d), e) y f) del Art. 2.6.5 del Reglamento ADOGEN PERÚ 2012, a fin de que el Consejo Directivo pueda dar cumplimiento a lo establecido por norma estatutaria. El PEI es aprobado en sesión ordinaria de la Asamblea General, a propuesta del Consejo Directivo, según el numeral (4) inciso a) del Art. 23° del Estatuto vigente.

### d. VIGENCIA DEL PEI

A partir de la aprobación por la Asamblea General, por el periodo establecido, estando siempre sujeto a evaluación permanente. El proceso del Planeamiento Estratégico Institucional es dinámico.

*El proceso de planificación exige CREER para VER y, con éste documento se pretende demostrar que esta afirmación es real”.*

### e. ANTECEDENTES

- 1) El 15 de enero de 1957, un grupo de oficiales Generales y Almirantes funda la: “Asociación de Oficiales Generales” ADOGER, que años después se convertiría en lo que actualmente es ADOGEN PERÚ.
- 2) Nuestra Asociación estuvo inicialmente conformada por oficiales Generales y Almirantes pertenecientes al Ejército, Fuerza Aérea, Marina de Guerra y Guardia Civil. Posteriormente fueron incorporados oficiales Generales de la Guardia Republicana y Sanidad de las Fuerzas Policiales.
- 3) Firmaron el Acta de Fundación, cuarenta y siete (47) oficiales del Ejército, diez (10) de la Fuerza Aérea, doce (12) de la Marina de Guerra y cinco (5) de la Guardia Civil.
- 4) En sus inicios, la Asociación de Oficiales Generales y Almirantes funcionaba en el Círculo Militar. Posteriormente se le asignó una oficina en el Centro de Estudios Históricos Militares del Perú.
- 5) Desde su fundación hasta el año 2016, las Instituciones de origen de los asociados, han apoyado a ADOGEN PERÚ con personal, equipos, medios y subvenciones, apoyo que a través de los años ha ido disminuyendo.
- 6) Por Ley N° 16903 del 07 de marzo de 1968, el Estado asignó un terreno en uso, para la construcción del local social de ADOGEN, el mismo que aproximadamente cinco años después, fue terminado y equipado. Los fondos para todo ello fueron proporcionados por las

Instituciones. Dicha Ley dispone que el terreno será utilizado: **“exclusivamente para la construcción del local para centro social de sus miembros y no podrá enajenarlo ni darle destino diferente, en cuyo caso revertirá al patrimonio del Estado”**.

- 7) El terreno adjudicado a ADOGEN PERÚ tiene 1,562.05 metros cuadrados y el local institucional está construido sobre 608.62 de ellos, quedando 953.43 metros cuadrados libres. Sólo cuenta con 31 estacionamientos y una serie de ambientes que no se usan.
- 8) Como nota de interés histórico, se menciona que el año 1968 el Consejo Directivo según Acta N°22 de fecha 15 de mayo de 1968, señaló a la Comisión Pro-Local que se instituyó para la construcción de la actual sede, lo siguiente:
  - **“Uno o dos sótanos para parqueo de automóviles, almacenes y depósitos para la Asociación y su cooperativa”**.
  - **“En la primera planta se reservará el área para la instalación de galerías de lujo (tienda, peluquería, oficinas, etc.) que pudieran proporcionar una renta para mantenimiento.....”**
- 9) Así ha permanecido hasta la fecha con un local de tres pisos que fue inaugurado en 1972, modificado en el tiempo, sin licencia de construcción ni planos, y con un cuarto piso de material aligerado, construido en 1998 y que no está en óptimas condiciones. Igualmente se construyó una sauna en el sótano, sin contar con las condiciones de seguridad sanitaria.

## **f. SITUACIÓN**

- 1) Los diversos Consejos Directivos, a través de los años, han tratado de hacer mejoras en la infraestructura de la actual edificación, para elevar la calidad de los servicios.
- 2) El edificio no está acondicionado con las implementaciones modernas que existen para personas mayores, ni minusválidos, las cuales son obligatorias. El único ascensor es antiguo y pequeño.
- 3) Son notorias las deficiencias en infraestructura, servicios, equipos; particularmente en los sistemas de agua, desagüe y eléctrico, los cuales conllevan altos costos de operación y mantenimiento.
- 4) Nuestra sede ha perdido su atractivo social y se ha convertido en un lugar muy poco frecuentado por los asociados y familiares.
- 5) En los últimos diez años se ha estado produciendo una reducción de asociados cada vez más significativa (Ingresan menos de los que fallecen o renuncian) y hay una cantidad de asociados con el manifiesto deseo de renunciar a su membresía.
- 6) Nuestra área de sanidad, reconocida por el Ministerio de Salud, requiere mejoras y renovación de equipos y está limitada en su atención por el retiro del personal de las Instituciones Armadas.
- 7) La generación de recursos internos por “servicios” es mínima, cabe resaltar que, a pesar del último incremento de tarifas en los servicios que brindamos, la mayoría de ellos siguen siendo subvencionados por ADOGEN PERÚ; esto quiere decir que el ingreso recaudado por

servicios es menor a lo que se invierte en el pago al personal que brinda el mismo y en los insumos y mantenimiento de equipos.

- 8) Asimismo nuestros ingresos mensuales, de aproximadamente 52,000 soles por cotizaciones y 12,500 soles, por subvención del MINDEF y MININTER son insuficientes para efectuar mejoras en la sede o adquirir equipos para reemplazar a los obsoletos; así como para optimizar los servicios.
- 9) La reciente legislación del Servicio Civil ya no permite a nuestras Instituciones Armadas, el destaque de personal militar y civil de apoyo, lo cual está obligando a contratar personal de reemplazo. Actualmente poco más del 50% del presupuesto anual es empleado en gastos de personal. El retiro del personal de las FF.AA. que siempre apoyó a ADOGEN PERÚ está comprometiendo la seguridad y mantenimiento de las instalaciones, así como la calidad de los servicios que brinda la Institución a sus Asociados y familiares.
- 10) Un aspecto importante a tener en consideración es que la inflación acumulada del año 2010 al 2016 ha sido de un 23.2% (fuente INEI) con una proyección de 3.3% para el año 2017, que no se ha reflejado en un incremento de la cuota mensual a los Asociados, la cual no ha variado desde el año 2010 (S/50.00 soles). Asimismo, respecto al reemplazo del personal replegado por las Instituciones Armadas, hay que considerar que la RMV en el 2010 era de S/.580.00 y en el 2017 es de S/.850.00; es decir, se incrementó en 46.55%..
- 11) Ante esta crítica situación, consideramos haber llegado a un punto de no retorno. El estado de la infraestructura, el material y los equipos con los que contamos, así como el poco atractivo de ADOGEN PERÚ para sus Asociados y el retiro del personal por parte de las Instituciones Armadas, nos obliga a tomar medidas extraordinarias para afrontar esta problemática en forma inmediata.
- 12) El Consejo Directivo acordó designar un equipo de trabajo presidido por el Señor Gral. Div. EP. César Ramal Pesantes, Vicepresidente de ADOGEN PERÚ e integrada por el Señor Gral. Brig. EP. Ciro Medina Delgado, Señor VALM. AP José Aste Daffos, Señor TTG FAP Carlos Bohorquez Castellares, Señor CALM AP Mario Sánchez Debernardi y Señor CALM AP Fernando Peñaranda Muñoz a fin de “Formular el PLANAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (PEI), el mismo que será presentado para su aprobación al Consejo Directivo en el mes de diciembre del año en curso.

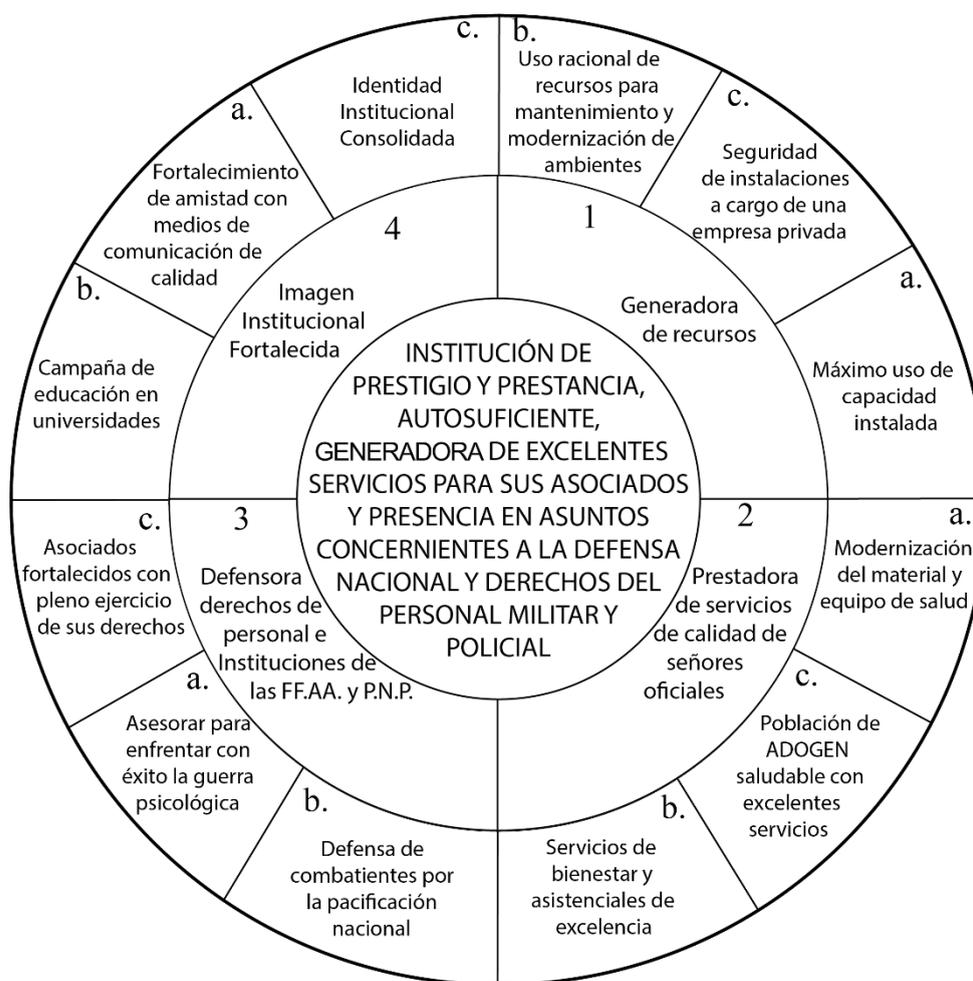
## **2. MISION DE ADOGEN PERÚ**

“Promover y desarrollar actividades de carácter profesional, social, cultural, deportivo y asistencial, con el fin de fortalecer la amistad y el bienestar de sus asociados y velar por los derechos y el prestigio de la propia Institución, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional”.

## **3. VISION INSTITUCIONAL**

“Ser una institución de prestigio y prestancia, autosuficiente, generadora de excelentes servicios para sus asociados y presencia en los asuntos concernientes a la Defensa Nacional y derechos del personal militar y policial”

# VISIÓN DE ADOGEN PERÚ



## 4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LINEAS DE ACCIÓN.

### a. Generar recursos para alcanzar la autosuficiencia

- 1) Máximo uso de la capacidad instalada
- 2) Uso racional de recursos para el mantenimiento y modernización de ambientes.
- 3) Optimización de recursos mediante la tercerización de servicios de seguridad y limpieza.

### b. Prestar Servicios de Calidad a los Asociados y Familiares

- 1) Modernización del material y equipos de salud y bienestar.
- 2) Servicios de bienestar y asistenciales de excelencia.
- 3) Población de ADOGEN PERÚ saludable por servicios que recibe.

### c. Defender los Derechos del Personal e Instituciones: FFAA Y PNP

- 1) Asesoramiento para enfrentar con éxito la guerra psicológica.
- 2) Defensa a personal militar que enfrentó a la violencia terrorista.
- 3) Asociados de ADOGEN PERÚ fortalecidos con pleno ejercicio de sus derechos.

### d. Fortalecer la Imagen Institucional

- 1) Fortalecimiento de la Imagen a través de medios de comunicación social
- 2) Campaña de educación sobre pacificación en universidades a cargo de ADOGEN.
- 3) Imagen e identidad institucional consolidadas.

## 1. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

Para determinar las estrategias de acción, se efectuó el análisis de la situación interna de la Institución así como de su entorno, estableciéndose las siguientes fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas:

### a. Fortalezas

- 1) Instalación propia ubicada en zona de mayor plusvalía en Miraflores (Local ubicado en una zona de interés comercial).
- 2) La subvención de los Sectores Defensa e Interior y el aporte voluntario (cotizaciones mensuales) de los señores asociados contribuyen al funcionamiento institucional.
- 3) Organización cuya membresía está conformada por personas que ostentan los más altos grados jerárquicos de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. (Altamente calificados y con gran experiencia gerencial)
- 4) Brinda servicios de alta demanda, específicamente en salud y bienestar, para sus asociados y familiares por más de cincuenta años.
- 5) Existencia de organismos (FAMUGAL, APASGER y AVOGA), que complementan la labor asistencial y de bienestar de ADOGEN PERU.

### b. Debilidades

- 1) No se ha formulado un Plan Estratégico (PEI) que guíe el desarrollo de la Institución
- 2) No se han formulado documentos como el MOF, ROF ni CAP.
- 3) Poco atractivo para los asociados activos
- 4) Poco atractivo para captar nuevos asociados
- 5) Disminución de asociados por fallecimiento, renuncia y separación.
- 6) Limitado empleo de la tecnología de la información y comunicación (TIC)
- 7) Recursos económicos insuficientes para sostenimiento de la Institución (problemas financieros)
- 8) Retiro del personal destacado en ADOGEN PERÚ perteneciente a las Instituciones Armadas.
- 9) Deterioro de la infraestructura que demanda mayores gastos de mantenimiento.
- 10) Sistema de Seguridad deficiente.
- 11) Actitud conservadora y conformista de un sector de asociados dificulta todo proyecto de cambio.
- 12) Excesivos gastos operativos y de personal
- 13) Capacidad instalada no utilizada en su totalidad
- 14) Ausencia de los asociados en las actividades programadas
- 15) Ubicación de la sede alejada del domicilio de la mayoría de asociados
- 16) Presupuesto sustentado particularmente por las cuotas de los asociados y subvenciones que resultan insuficientes para cubrir las necesidades institucionales.
- 17) Excesivos gastos operativos y de personal.
- 18) Sistema de seguridad deficiente

### c. Oportunidades

- 1) Empleo de redes sociales para difusión de actividades de la Asociación.
- 2) Firma de convenios con instituciones públicas y privadas.
- 3) Sede ubicada en zona de alta demanda comercial,
- 4) Tecnología de información y comunicación en mercado nacional.
- 5) Facilidades para tercerizar servicios.

#### **d. Amenazas**

- 1) Desastres producidos por fenómenos naturales y condiciones inseguras.
- 2) Disminución de personal administrativo y de servicios por normas legales vigentes.
- 3) Suspensión y/o disminución de subvenciones.
- 4) Incremento del sueldo mínimo vital
- 5) Aumento del índice de inflación.
- 6) Incremento del costo de vida y servicios, que obligarían a un incremento de las cuotas de asociados.

#### **e. Estrategias que utilizan las fortalezas para maximizar las oportunidades (máx.- máx.)**

- 1) Explotar el conocimiento y la experiencia de asociados, organizando conferencias, simposios, exposiciones, entre otros, difundiendo los mismos empleando al máximo las redes sociales y otros medios de comunicación.
- 2) Alquiler de ambientes, explotando al máximo la atractiva ubicación de la sede, generando recursos económicos para sostenimiento de la institución.
- 3) Firmar convenios con instituciones públicas y/o privadas para brindar servicios de calidad a los Asociados.
- 4) Modernizar los equipos de salud y bienestar de la institución mediante una administración transparente de los recursos económicos que se obtengan por el alquiler de ambientes.

#### **f. Estrategias para minimizar las debilidades aprovechando las oportunidades. (min-máx.)**

- 1) Formular el Plan Estratégico Institucional (PEI), MOF, ROF y CAP, explotando al máximo la tecnología de información y comunicación.
- 2) Alquiler de ambientes desocupados de la sede institucional para mantenimiento y reparación de sistemas deteriorados por el tiempo. (modernización de las instalaciones).
- 3) Corregir las deficiencias en información y comunicación, mediante la digitalización total, invirtiendo en tecnología.
- 4) Buscar alternativas de tercerización para cubrir puestos administrativos y de servicios en ADOGEN.PERÚ

#### **g. Estrategias que utilizan las fortalezas para minimizar las amenazas (máx.-min)**

- 1) Aprovechar el capital humano altamente capacitado y con experiencia para procurar el desarrollo humano (personal administrativo y de servicios), con los recursos que ingresen del alquiler de los ambientes no utilizados.
- 2) Corregir las deficiencias en seguridad mediante la reestructuración del Plan de Seguridad y la contratación de una empresa especializada.
- 3) Con parte de los recursos económicos que se obtengan de la merced conductiva mejorar la calidad de los servicios que actualmente se brinda en el Bar-cafetería.

#### **h. Estrategias para minimizar las debilidades evitando las amenazas (min-min)**

- 1) Contar con recursos financieros suficientes para contratar personal de reemplazo.
- 2) Contar con recursos financieros suficientes para mantenimiento de las instalaciones y para la reparación de los sistemas deteriorados por el uso y el tiempo, evitando condiciones inseguras.
- 3) Contar con recursos financieros suficientes para mejorar la remuneración del personal administrativo y técnico de ADOGEN, evitando renuncias por búsqueda de mejores oportunidades.

## 2. PLANEAMIENTO OPERATIVO

### a. Áreas Temáticas

- 1) **Administración.** Sistematizar la información para simplificar el trabajo y lograr eficacia en la gestión.
- 2) **Recursos humanos.** Garantizar los reemplazos oportunos y lograr el desarrollo humano.
- 3) **Patrimonio.** Cautelar los recursos materiales, económicos y financieros; asimismo, el mantenimiento y conservación de las instalaciones de ADOGEN PERÚ.
- 4) **Imagen e identidad institucional.** Fortalecimiento de la imagen de ADOGEN PERÚ y mejorar la identidad de los señores asociados con la institución.
- 5) **Servicios.** Garantizar la excelencia en la prestación de servicios de bienestar y salud.
- 6) **Seguridad y gestión de riesgos.** Eliminar los actos y condiciones inseguras.

### b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA CADA ÁREA TEMÁTICA

#### 1) Administración

**Situación.-** No se han formulado algunos documentos indispensables para facilitar una buena administración, como son: El Planeamiento Estratégico Institucional (PEI), el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones, el Cuadro de Asignación de Personal y la demanda de la Directiva de funcionamiento. El repliegue del personal que apoyó a ADOGEN PERÚ desde su fundación está generando serios problemas por la demanda de mayores recursos económicos para contratar los reemplazos. La información de la Institución no se encuentra sistematizada. No se procuró el desarrollo humano.

#### **Estrategias:**

- Formular en primera prioridad los siguientes documentos: El PEI, MOF, ROF, CAP y DIRECTIVA.
- Que la Gerencia Administrativa priorice la contratación de personal que reemplace al que está siendo replegado por las instituciones castrenses.
- Desarrollar una intranet con sistema de personal, tesorería, logística, entre otros, con niveles adecuados de acceso al mismo.
- Lograr, en el corto plazo, la digitalización del 100% de la información de ADOGEN PERÚ.

## 2) Recursos Humanos

**Situación.-** Segmentos que lo conforman: Asociados *adultos mayores*, cuya relación institucional la prioriza en el uso de los servicios de bienestar y salud; *Asociados jóvenes* que ingresan luego de ascender, quienes por pertenecer al servicio activo tienen esta prioridad en sus instituciones y una débil relación con ADOGEN; Segmento intermedio que se integra en función de *actividades deportivas* y *grupo sauna* (por ahora sin actividad), es el más numeroso y con estrechos lazos de amistad y camaradería; finalmente los integrantes del *Consejo Directivo* y los *trabajadores de ADOGEN PERÚ*, muy conectados con la vida institucional.

Independientemente de ADOGEN PERÚ en sus instalaciones laboran tres organismos con personería jurídica propia, cuyos fines asistenciales complementan la labor institucional. Son las siguientes: Asociación Pro Asistencia Social y Geriátrica (APASGER), Asociación de Asistencia Vehicular de Oficiales Generales y Almirantes (AVOGA) y Fondo de Auxilio Mutuo de Generales y Almirantes (FAMUGAL). ADOGEN PERÚ solamente ejerce función de supervisión sobre dichos organismos.

ADOGEN PERÚ es una institución de alto nivel con más de 60 años de vida, cuyos integrantes son de la más alta calidad profesional, vasta experiencia acumulada durante el ejercicio de sus profesiones en el ámbito nacional e internacional.

El perfil sicosocial de la membresía revela cierta pérdida de confianza y motivación con disminución de identidad institucional.

El desarrollo humano no ha constituido uno de los objetivos en los proyectos o programas de gestión.

El cese del destaque del personal procedente de las instituciones castrenses pone fin a un apoyo significativo que facilitaba el funcionamiento del sistema, lo que obliga a diseñar estrategias para dar solución a esta crisis.

### **Estrategias**

- Garantizar los remplazos en forma oportuna.
- Garantizar una eficiente política de desarrollo humano.
- Optimizar racionalización de personal.

## 3) Patrimonio (Infraestructura)

**Situación.** El estacionamiento vehicular es insuficiente, lo cual se hace mucho más notorio cuando se realizan eventos con asistencia de los asociados. Existen ambientes en el edificio de ADOGEN PERÚ, a los que hasta la fecha no se les ha dado un uso permanente como es el caso de la sala del primer piso, ambientes destinados para salas de juego, a los que no asisten los asociados. El edificio no está acondicionado para facilitar el ingreso del adulto mayor que por algún motivo tiene limitaciones para desplazarse.

El servicio de mantenimiento y conservación de las instalaciones y del material en general tiene serias limitaciones en la actualidad por falta de recursos económicos.

Los gastos que demandan la reparación y/o reemplazo del material y equipos deteriorados, son muy altos y escapan a la disponibilidad económica.

Necesidad de un permanente y eficiente trabajo de mantenimiento y reparación de sistemas de agua, desagüe, eléctrico, y del ascensor, contrasta con los limitados recursos económicos que recibe ADOGEN por cotizaciones y subvenciones. Con el retiro del personal destacado que obliga a buscar reemplazos, se incrementan las necesidades presupuestales significativamente.

### **Estrategias**

- Ampliar el estacionamiento vehicular en función de disponibilidad de recursos.
- Dar uso a los ambientes desocupados mediante contratos de alquiler con empresas privadas.
- Construir rampas y otros sistemas modernos que faciliten el acceso al edificio de personas con dificultades para desplazarse.
- Programar y ejecutar un mantenimiento y reparación de todas las instalaciones.
- Programar y ejecutar los trabajos de reparación de los sistemas deteriorados como de agua y desagüe, eléctrico, etc.
- Programar y ejecutar el cambio del ascensor con uno moderno.
- Mantener actualizadas las tarifas de los servicios que brinda ADOGEN en función del incremento del costo de vida.
- Los aportes de los asociados también deben reestructurarse en función del incremento del costo de vida.
- Generar recursos mediante el uso comercial de los ambientes desocupados.
- Concretizar los convenios propuestos por ADOGEN PERÚ con las Instituciones Armadas a fin de recuperar los apoyos de personal que siempre tuvo y que se suspendió a partir del presente año, liberando recursos para otros fines.
- Controlar el buen uso de los recursos disponibles para modernizar en el edificio..
- Compartir los gastos de servicios en forma proporcional entre los cuatro organismos que comparten el local institucional.

## **4) Imagen e Identidad Institucional**

**Situación.** - Mínima o ninguna presencia de ADOGEN PERÚ ante la opinión pública por el alto costo de los avisos periodísticos y el limitado uso de las técnicas de información y comunicación. Se percibe cierto debilitamiento de los nobles y fecundos lazos que traen consigo los asociados. Se evidencia cierto deterioro en la Imagen Institucional complementada con la pérdida de identidad de un sector de asociados.

### **Estrategias**

- Plan de asesoramiento para coadyuvar en el logro de políticas a cargo de entidades del Estado responsables de diseñar y ejecutar políticas para hacer frente con éxito a la Guerra Sicológica emprendida por organizaciones interesadas en afectar la imagen de las Fuerzas Armadas y de la Policía Naval así como la de sus integrantes.
- Plan de medición de la identidad institucional para evaluar el grado de compromiso asumido por los señores asociados con ADOGEN PERÚ.
- Plan coordinado con el MINDEF y MINEDU para programar charlas en las universidades con la finalidad de hacer conocer el Rol de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú en la delicada tarea de pacificación en el contexto de la lucha contra la violencia de las OODDTT de SL y MRTA.
- Plan de verificación del grado de aceptación de los servicios que brinda la institución.

- Fidelizar a nuestros clientes (Señores asociados y familiares) siendo transparentes, responsables y eficientes.
- Satisfacer en forma excelente las necesidades de nuestros clientes, mejorando la calidad de vida de los mismos.
- Desarrollar una intranet con sistema de personal, tesorería, logístico, entre otros, con niveles adecuados de acceso al mismo.
- Mantener actualizada la página WEB de la Institución.
- Mantener al máximo las redes sociales.
- Implementar comunicación virtual con Asociados (revista, carta virtual, convocatorias a asambleas, obituarios, ceremonias cívicas, etc.)
- Lograr en el corto plazo la digitalización del 100% de la información de ADOGEN PERÚ.

## 5) Servicios de Bienestar y Salud

**Situación.** - El Centro de atención médica de ADOGEN PERÚ está reconocido por el Ministerio de Salud, siendo atendido principalmente por personal médico y enfermería de nuestras instituciones castrenses.

Este apoyo ha sido recortado, existiendo el peligro que, al 31 diciembre 2017, todo el personal destacado sea replegado a sus instituciones de origen. Esta situación está ocasionando un serio problema, porque este servicio es el más requerido por los asociados. Mucho de los equipos con que cuenta nuestro Centro de Salud, requieren renovación por su antigüedad y obsolescencia; asimismo, se requiere la adquisición de nuevos equipos que permitan ofrecer servicios de calidad. El mismo problema se da en los equipos para el servicio de bienestar (peluquería, pedicura, bar, etc.). Asimismo, las tarifas por los servicios que brinda la institución no están actualizadas, teniéndose que subvencionar en gran medida estos costos, afectando el presupuesto.

### Estrategias

- Garantizar una mejora permanente mediante la modernización del equipamiento que reemplace al que se encuentra obsoleto, permitiendo una mejor calidad en los servicios que se brindan.
- La primera prioridad estará referida a los reemplazos del personal profesional de la salud para garantizar la vigencia de los servicios que ofrece ADOGEN PERÚ en su centro de atención médica.
- Que los servicios de atención en el bar y cafetería se encuentren a cargo de una empresa privada que garantice eficiencia, oportunidad y calidad.
- Necesidad de transferencia digital como una estrategia por implementar.
- Coordinación permanente con los otros organismos que habitan en el edificio (APASGER, AVOGA y FAMUGAL) para que brinden servicios asistenciales armónicos.

## 6) Seguridad y gestión de riesgos

**Situación.** El personal contratado para brindar la seguridad de las instalaciones de ADOGEN es muy reducido y sin experiencia, lo cual constituye un problema que debe solucionarse. El Plan de seguridad no se encuentra actualizado ni se han hecho ensayos frente a posibles fenómenos naturales que se conviertan en riesgos contra la seguridad de las instalaciones, del material y del personal. El deterioro de algunos sistemas como los de agua y alcantarillado, eléctrico, etc. generan condiciones inseguras que deben

corregirse de inmediato. Ya se han producido inundaciones de aguas negras, afectando áreas importantes del local de ADOGEN.

### **Estrategias**

- Que se reformule el Plan de Seguridad de ADOGEN PERÚ y se ejecuten ensayos.
- Que una Empresa Privada se haga cargo de la Seguridad.
- En coordinación con el Área de Patrimonio y tesorería, se proceda a la reparación urgente de los sistemas de Agua, desagüe, luz, ascensor, etc.

### **3. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El Plan Estratégico Institucional (PEI 2017-2026) es el instrumento de política de la Asociación que orienta el proceso de desarrollo en el corto, mediano y largo plazos.

Se elaboró como una necesidad de plantear estrategias que postulen por cambios urgentes frente a una serie de retos planteados a la actual administración de ADOGEN PERÚ, tales como el retiro del personal de las Instituciones Armadas que estuvieron en calidad de destacados por más de cincuenta años, la disminución progresiva de los montos por subvenciones, el incremento del costo de vida que contrasta con las crecientes demandas para el mantenimiento, reparación y reposición del material y equipos, que con el tiempo de uso, se convierten en obsoletos, y finalmente, el deterioro de las instalaciones del edificio de la institución que ya tiene más de 50 años, se refleja en el deterioro de algunos sistemas de agua, desagüe, luz, ascensor, etc. cuyos montos de reparación son considerables.

La responsabilidad del seguimiento y control del cumplimiento de cada uno de los eventos que figuran en los programas a corto, mediano y largo plazos recae en el Consejo Directivo y el Consejo de Vigilancia.

#### 4. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS

##### CORTO PLAZO (2018 – 2019)

<b>N° ÁREA</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>METAS PLAZOS RESPONSABLES</b>
01 (A)	<b>FIRMAR CONVENIOS DE ADOGEN PERÚ CON CC GG DEL EP, MGP Y FAP PARA APOYOS CON PERSONAL AL CENTRO DE SALUD.</b>	Meta: 100% Plazo: 31 Mar 18 Responsable: CD, Gerente Administrativo, Asesoría Jurídica
02 (A)	<b>FORMULAR EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF), REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF) Y CUADRO DE ASIGANCIÓN AL PERSONAL (CAP)</b>	Meta: 100% / Plazo: 30 Dic 18 Resp.: Comisión de Estatutos y Gerente Administrativo.
03 (A)	<b>LOGRAR LA FORMULACIÓN DE LA DIRECTIVA Y PEI.</b>	Meta: 100% / Plazo: 15 Nov17 Resp.: Vicepresidente y Comité Designado.
04 (A)	<b>ASEGURAR REEMPLAZOS DEL PERSONAL REPLEGADO POR LAS INSTITUCIONES CASTRENSES.</b>	Meta: 100% / Plazo: 31 Mar 18 Resp.: Personal y Gerente Administrativo
05 (A)	<b>FIRMAR CONTRATOS DE ALQUILER DE AMBIENTES SIN USO PARA GENERAR RECURSOS ECONÓMICOS.</b>	Meta: Sala del Primer piso Plazo: 31 Mar 18 Resp.: CD y Gerente Administrativo
06 (A)	<b>COORDINAR APORTES DE APASGER, AVOGA Y FAMUGAL PARA EL PAGO DE SERVICIOS PÚBLICOS.</b>	Meta: 100% Plazo: 31 Ene 18 Resp.: Gerente Administrativo y Pdes. Asociaciones
07 (A)	<b>FORMULAR UN PLAN DE SEGURIDAD DE ADOGEN PERÚ. INCLUYENDO ENSAYOS.</b>	Meta: 100% Plazo: 31 Mar 18 Resp.: Gerente Administrativo
08 (A)	<b>DESARROLLAR INTRANET CON SISTEMA DE PERSONAL, TESORERÍA, LOGÍSTICA ENTRE OTROS, CON NIVELES ADECUADOS DE ACCESO AL MISMO.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Dic 18 Resp.: RRPP, Informática, Tesorero, Gerente Administrativo y Comité de Informática.
09 (A)	<b>LOGRAR LA DIGITALIZACIÓN DEL 100% DE LA INFORMACIÓN DE ADOGEN – PERÚ.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 May 18 Resp: Personal, Gerencia, Informática

10 (II)	<b>EJERCUTAR PLANES DE ASESORAMIENTO A ENTIDADES PÚBLICAS RESPONSABLES DE ENFRENTAR LA GUERRA SICOLÓGICA QUE AFECTA A FFAA.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Dic 18 Resp: RRPP y CD
11 (II)	<b>FORMULAR PLANES PARA PROGRAMAR Y EJECUTAR CHARLAS EN LAS UNIVERSIDADES SOBRE EL ROL DE LAS FFAA EN LA PACIFICACIÓN.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Abr 18 Resp: RRPP, y CD
12 (II)	<b>MANTENER ACTUALIZADA Y VIGENTE LA PÁGINA WEB, MAXIMIZANDO EL USO DE REDES SOCIALES.</b>	Meta: 100% Plazo: 30Abr18 Resp: RRPP y Comité de Informática
13 (II)	<b>IMPLEMENTAR LA COMUNICACIÓN VIRTUAL CON LOS ASOCIADOS, MEDIANTE: REVISTAS, CARTA VIRTUAL, ASAMBLEAS, OBITUARIOS, CEREMONIAS, ETC.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Abr 18 Resp: RRPP, Comisión de Publicaciones y Comité de Informática.
14 (P)	<b>MANTENER ACTUALIZADAS LAS TARIFAS DE LOS SERVICIOS, ASÍ COMO DE LAS COTIZACIONES DE LOS ASOCIADOS.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp: Tesorero y Gerente Administrativo
15 (P)	<b>PROGRAMAR Y EJECUTAR TRABAJOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE LAS INSTALACIONES.</b>	Meta: 10% Plazo: 30 Dic 18 Resp: Gerente Administrativo y CD

MEDIANO PLAZO (2018 – 2022)

<b>N° ÁREA</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>METAS PLAZOS RESPONSABLES</b>
01 (II)	<b>DEFENDER LOS DERECHOS DEL PERSONAL E INSTITUCIONES DE LAS FFAA Y PNP.</b>	Meta: 50% Plazo: Durante los cinco años Resp.: Comisión de Estudios Estratégicos y Asesoría Legal.
02 (SR)	<b>REALIZAR ENSAYOS PERIÓDICOS DEL PLAN DE SEGURIDAD.</b>	Meta: 100% Plazo: Cada 3 meses Resp.: Gerente Administrativo.
03 (RH)	<b>MANTENER PERMANENTE PREOCUPACIÓN POR MEDIDAS QUE PROCUREN EL DESARROLLO HUMANO.</b>	Meta: 100% / Plazo: Los 5 años Resp.: Personal y Gerente Administrativo.
04 (P)	<b>CONSTRUIR RAMPAS Y DE OTROS IMPLEMENTOS PARA FACILITAR EL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAS LIMITADAS EN LAS INSTALACIONES DE ADOGEN PERÚ.</b>	Meta: 50% Plazo: Cinco años Resp.: Gerente Administrativo, Personal y RRPP.
05 (P)	<b>PROGRAMAR Y EJECUTAR TRABAJOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE LOS AMBIENTES Y SISTEMAS DE ADOGEN PERÚ.</b>	Meta: 50% Plazo: Cinco años Resp.: Gerente Administrativo y CD
06 (P)	<b>PROGRAMAR Y EJECUTAR EL CAMBIO DEL ASCENSOR POR OTRO MODERNO.</b>	Meta: 100% Plazo: Dic 2020 Resp.: Gerente Administrativo.
07 (RH)	<b>APLICAR REINGENIERÍA PARA RACIONALIZAR EL EMPLEO DEL PERSONAL DE ADOGEN – PERÚ.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Dic 19 Resp.: Personal y Gerente Administrativo
08 (P)	<b>MANTENER ACTUALIZADAS LAS TARIFAS POR SERVICIOS EN FUNCIÓN DEL INCREMENTO DEL COSTO DE VIDA.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp.: Tesorero y Gerente Administrativo
09 (II)	<b>REALIZAR MEDICIONES DEL PERFIL SICOSOCIAL DE ASOCIADOS (PÚBLICO INTERNO) Y DE LA OP (PÚBLICO EXTERNO).</b>	Meta: 100% Plazo: Cada año Resp.: RRPP

10 (II)	<b>APRECIACIONES PERIÓDICAS DEL IMPACTO QUE GENERA LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS EN ASOCIADOS Y FAMILIARES.</b>	Meta: 100% Plazo: Cada dos años Resp.: RRPP, Personal y Gerencia
11 (II)	<b>PERMANENTE PREOCUPACIÓN POR LA TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD Y EFICIENCIA DEL ACCIONAR DEL CONSEJO DIRECTIVO (FIDELIZAR AL PÚBLICO INTERNO).</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp.: CD y Consejo de Vigilancia.

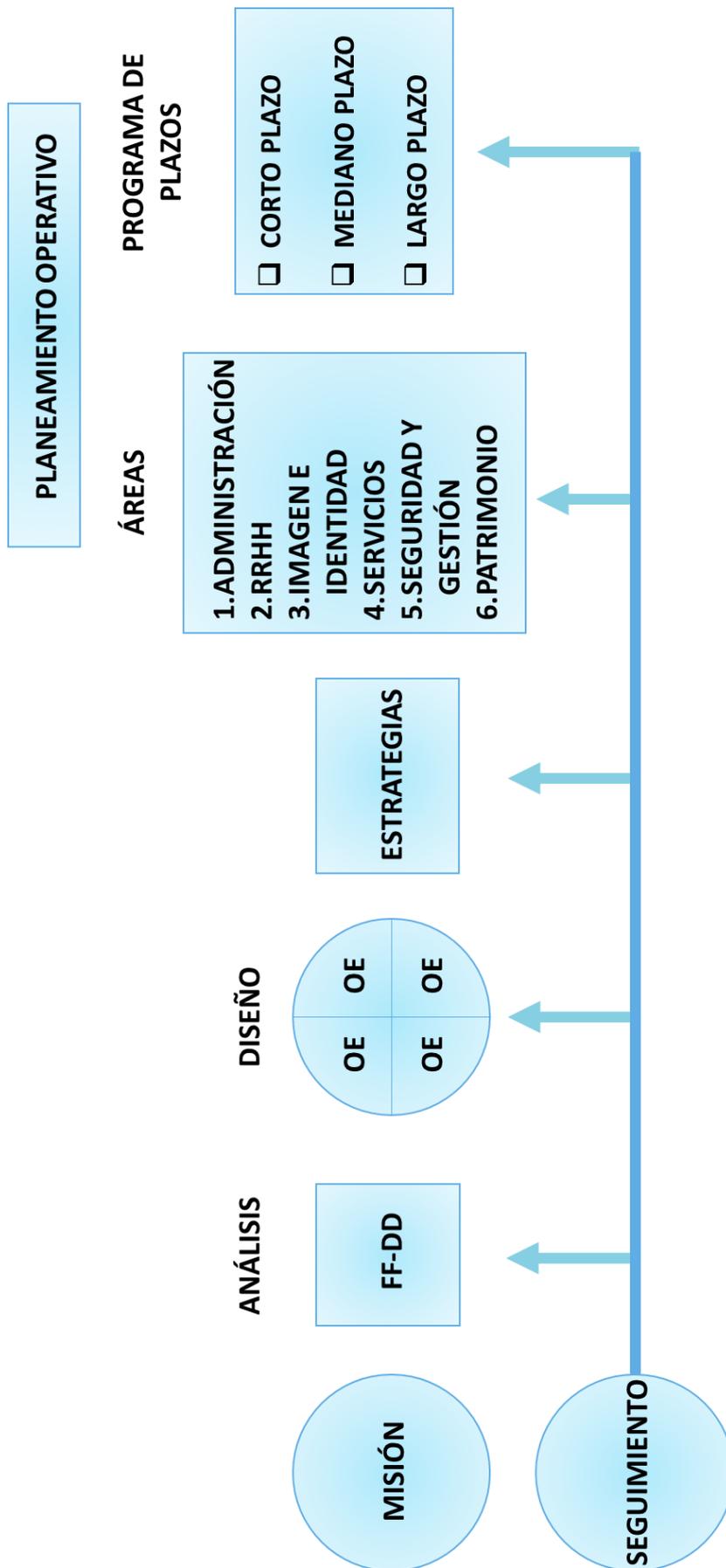
LARGO PLAZO (2018 – 2027)

N° ÁREA	ESTRATEGIAS	METAS PLAZOS RESPONSABLES
01 (P)	<b>PROGRAMAR Y EJECUTAR LA AMPLIACIÓN DE ÁREAS PARA EL ESTACIONAMIENTO VEHICULAR.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Dic 27 Resp.: Gerente Administrativo y CD
02 (P)	<b>MANTENER LAS COTIZACIONES DE LOS ASOCIADOS Y LAS TARIFAS DE LOS SERVICIOS ACTUALIZADAS CON COSTO DE VIDA.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp.: Tesorero y Gerente Administrativo
03 (SR)	<b>REALIZAR ENSAYOS PERIÓDICOS DEL PLAN DE SEGURIDAD PARA REDUCIR RIESGOS.</b>	Meta: 100% / Plazo: En forma periódica. Resp.: Gerente Administrativo
04 (P)	<b>CULMINAR LOS TRABAJOS DE REPARACIÓN DE LOS SISTEMAS DETERIORADOS DEL EDIFICIO.</b>	Meta: 100% Plazo: 30 Dic 27 Resp.: Gerente Administrativo y CD
05 II)	<b>DESARROLLAR UNA ACTIVA DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL MILITAR Y DE LAS INSTITUCIONES CASTRENSES.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp.: Comisión de Asuntos Estratégicos y Asesoría Jurídica.
06 (II)	<b>LOGRAR EL FORTALECIMIENTO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL POR UNA POLÍTICA CONECTADA CON LA MEMBRESÍA Y EL PÚBLICO EXTERNO.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp.: RRPP y CD
07 (P)	<b>LOGRAR, MEDIANTE TRABAJOS EFICACES DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE LAS INSTALACIONES, UN AMBIENTE ACOGEDOR AD-HOC PARA LOS SEÑORES ASOCIADOS.</b>	Meta: 100% Plazo: En forma permanente Resp. : Gerente Administrativo y CD

## LEYENDA: ÁREAS TEMÁTICAS

- (A) ADMINISTRACIÓN
- (SS) SERVICIOS
- (II) IMAGEN E IDENTIDAD.
- (P) PATRIMONIO.
- (SR) SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO.
- (RRHH) RECURSOS HUMANOS.

ANEXO 1



## ANEXO 2

### ANÁLISIS FODA - CONSULTORA PERSPICOM

A.I	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité compuesto por personal altamente calificado de élite con experiencia en altos cargos como Oficiales Generales y Almirantes, que permite la participación de los mismos en distintas comisiones para mejorar la dinámica y el bienestar de sus integrantes.</li> <li>- Tiene más de 50 años ejerciendo funciones como asociación, lo que asegura experiencia como organización.</li> <li>- Ofrece atención médica de nivel 1 y 2 a los asociados, evitándose hacer grandes traslados y procedimientos para una atención en hospitales de sus escuelas.</li> <li>- Amplio local que se puede utilizar para diversos eventos.</li> <li>- Existencia de otros organismos en el mismo local (APASGER, AVOGA y FAMUGAL), que complementan la labor asistencial y de bienestar de ADOGEN PERÚ.</li> <li>- Funciona con los aportes, por cotizaciones mensuales de los asociados y subvenciones de los Sectores Defensa e Interior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe un plan estratégico (PEI) que permita desarrollar los objetivos de la asociación.</li> <li>- No cuenta con MOF, ROF ni CAP.</li> <li>- Muchos asociados que no participan en los eventos que se programa..</li> <li>- Disminución de inscripciones por parte de los públicos objetivos y potenciales de ADOGEN PERÚ para integrar la asociación.</li> <li>- No se encuentra información de ADOGEN PERÚ en internet, por falta de tecnología (TIC).</li> <li>- No aprovechan sus ambientes para una correcta distribución.</li> <li>- No ponen en valor comercial a la sede central.</li> <li>- Edificio con más de 50 años, por lo que necesita reestructuración generando un costo de mantenimiento elevado.</li> <li>- No tiene presencia en medios por lo que no exterioriza las actividades y trabajos que se realizan dentro de la organización para el público objetivo.</li> <li>- Posibles crisis en la asociación por falta de planificación en los procesos administrativos en donde se toman soluciones temporales.</li> <li>- Posible disolución de la asociación por falta de asociados, debido al poco atractivo que evidencia.</li> <li>- El debilitamiento de las estructuras de ADOGEN PERÚ.</li> <li>- Recursos insuficientes para cumplir los fines estatutarios.</li> <li>- Excesivos gastos operativos y de personal</li> <li>- Sistema de Seguridad deficiente</li> </ul>

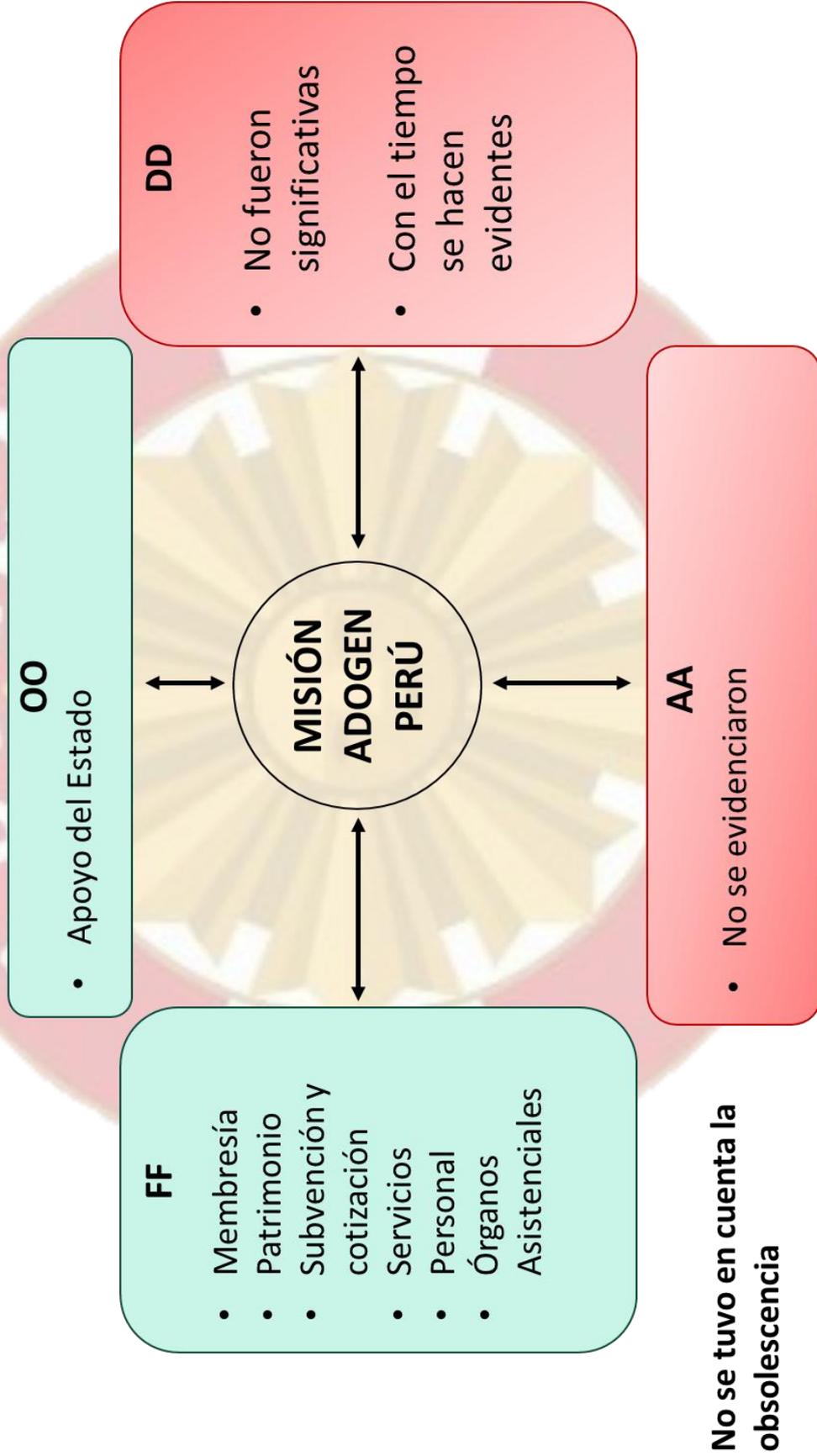
A.E	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe falta de conocimientos en los distintos estamentos del Estado, donde los asociados de ADOGEN PERU podrían instruir mediante charlas.</li> <li>- Existe una gran facilidad para poner propaganda en medios digitales y se podría aprovechar para generar ingresos mediante publicidad en la página web.</li> <li>- Convenios con los clubes de cada una de las fuerzas para poder brindar mayores beneficios a los asociados.</li> <li>- Aprovechar las políticas de Responsabilidad Social que se están estableciendo en todas las organizaciones para fortalecer la como asociación.</li> <li>- No tiene una competencia directa.</li> <li>- La asociación se encuentra ubicada en una zona altamente cotizada en el rubro comercial en el distrito de Miraflores, donde se podría alquilar sus espacios a otras empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la legislación cambia, podría afectar la ley que rige ADOGEN PERÚ sobre asociaciones a través del Artículo 2º, inciso 13 de la Constitución Política del Perú y el Código Civil.</li> <li>- Desastres producidos por fenómenos naturales y por actos y condiciones inseguras.</li> <li>- El retiro total del personal de los institutos armados que apoyaba, generaría crisis por falta de recursos para reemplazarlos.</li> <li>- Suspensión y/o disminución de las subvenciones.</li> <li>- Incremento del sueldo mínimo vital elevará aún más los gastos.</li> <li>- Aumento del índice de inflación.</li> </ul>

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FO: EXPLOTE</b>	<b>DO: BUSQUE</b>
<p>O1. Existe falta de conocimientos en los distintos estamentos del Estado, donde los asociados de ADOGEN PERÚ podrían instruir mediante charlas.</p> <p>O2. Existe una gran facilidad para poner propaganda en medios digitales y se podría aprovechar para generar ingresos mediante publicidad en la página web (TEC).</p> <p>O3. Convenios con empresas privadas y con las Instituciones Armadas para brindar mayores beneficios a los asociados.</p> <p>O4. Aprovechar las políticas de Responsabilidad Social que se están estableciendo en todas las organizaciones para fortalecer la imagen como asociación.</p> <p>O5. La asociación se encuentra ubicada en una zona altamente potencial en el rubro comercial en el distrito de Miraflores, donde se podría alquilar sus espacios libres, a otras empresas.</p> <p>O6. Empleo de redes sociales para difusión de actividades de la asociación.</p>	<p>FO1: Realizar charlas magistrales, conferencias y simposios a los diferentes públicos de la ADOGEN PERÚ, para generar valor en la organización (F1, F3, O1)</p> <p>FO2: Generar autofinanciamiento, mediante el alquiler de espacios publicitarios en la web y los ambientes de ADOGEN PERÚ (F2, O2).</p> <p>FO3: Generar una alianza estratégica con clubes para obtener beneficios en los espacios de esparcimiento de los mismos. (F4, O3)</p> <p>FO4: Creación de un comité de R.S. para mejorar la proyección de la imagen de ADOGEN PERÚ y promover una cultura de medio ambiente con sus asociados. (F5,O4)</p>	<p>DO1: Implementar la página web para tener mayor presencia en internet, de esta manera se podrían alquilar espacios publicitarios. (D4,O2)</p> <p>DO2: Lograr el aumento financiero de la asociación, mediante el alquiler de los espacios libres de la ADOGEN PERÚ, para la restauración del local. (D6, O2)</p> <p>DO3: Alcanzar una mayor presencia en la sociedad por medio de charlas magistrales y conferencias (D7, D9, O1)</p> <p>DO4: Realizar eventos de integración y esparcimiento (deportivo, motivacional, etc) para generar mayor participación de los asociados e inscripción de nuevos asociados. (D2, D3, O3)</p>

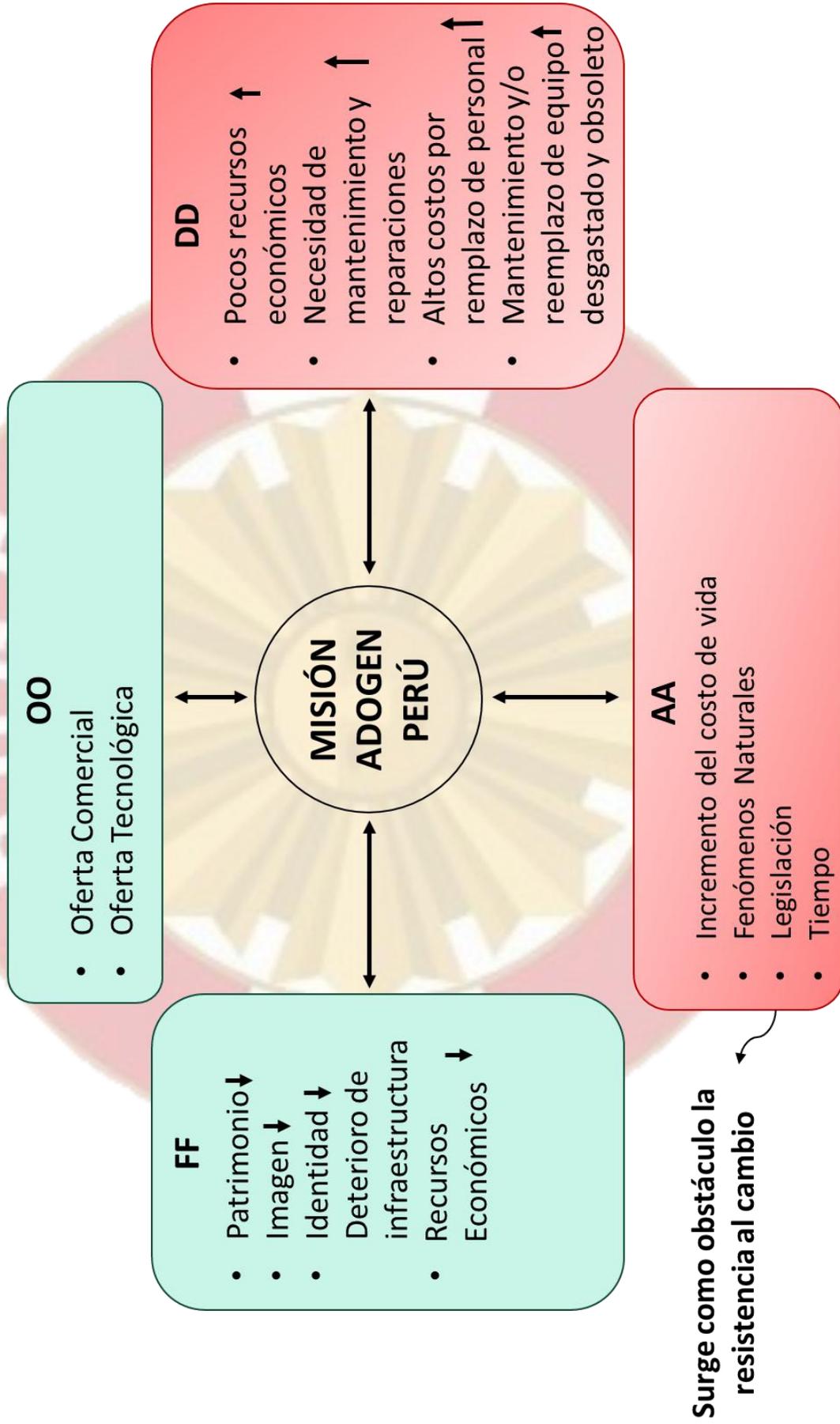
<b>AMENAZAS</b>	<b>FA: CONFRONTE</b>	<b>DA: EVITE</b>
<p>A1: Si la legislación cambia, podría afectar la ley bajo la que se rige ADOGEN PERÚ sobre asociaciones a través del Artículos 2°, inciso 13 de la Constitución Política del Perú y Código Civil.</p> <p>A2: Desastres por fenómenos naturales.</p>	<p>FA3: Crear propuestas de leyes por los asociados de ADOGEN PERÚ debido a su vasta experiencia laboral en diferentes ámbitos (A1, F1)</p>	<p>DA3: Desarrollar un plan estratégico para la prevención frente a desastres naturales. Así se podrán reducir pérdidas materiales y asegurar vidas, cumpliendo con los objetivos de la organización. (D8, D10, A1, A2)</p>

# Primer Escenario – Institución Empoderada

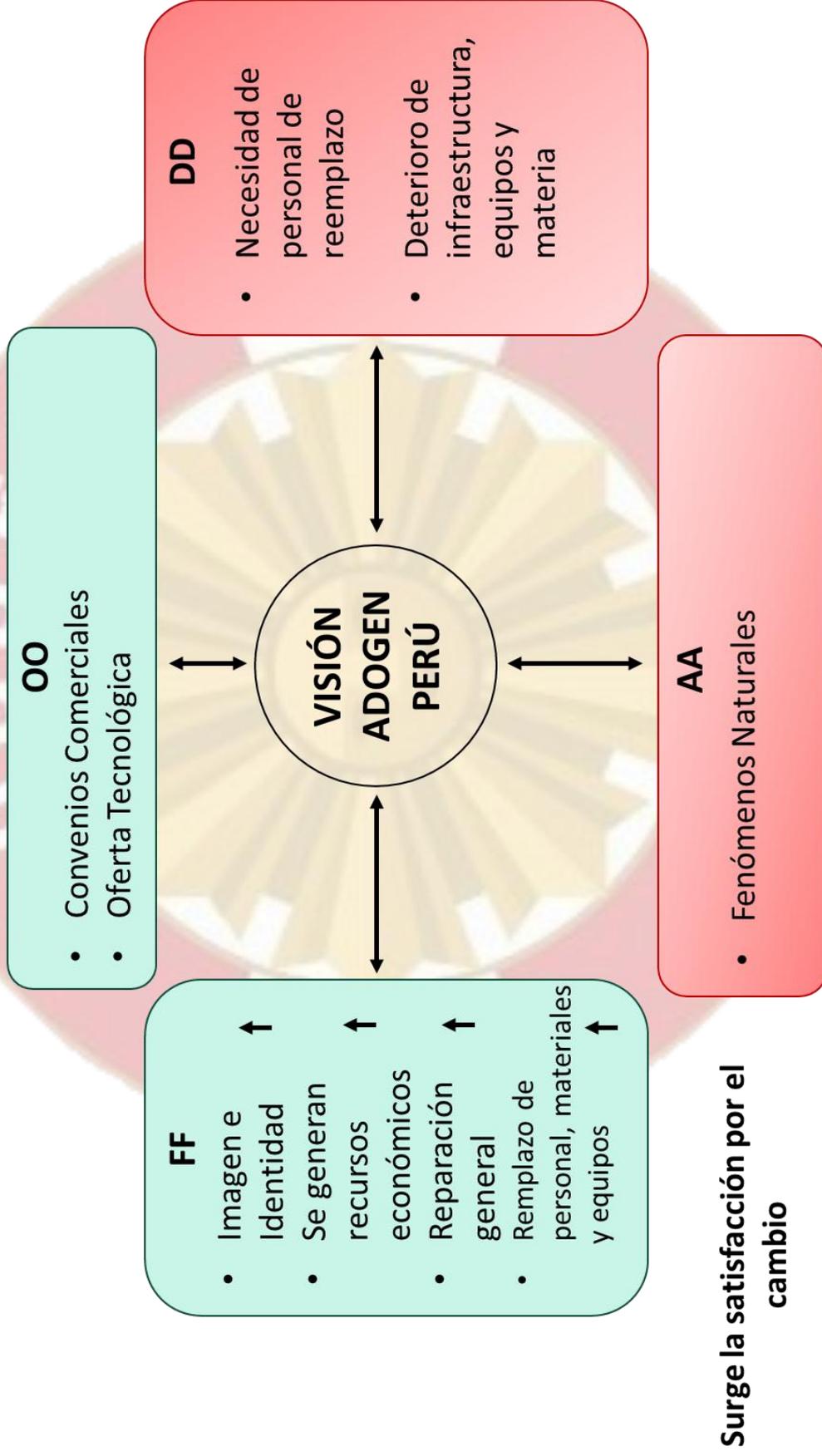
Durante 60 años ( Desde enero de 1957 a enero de 2017



## Segundo Escenario – Crisis Coyuntural



## Tercer Escenario – Lograr la Visión



## **A.14 SUPUESTOS**

**A:** Se viabilice la posibilidad del alquiler de ambientes sin uso de ADOGEN PERÚ con empresas de prestigio del sector privado.

**Cs:** Se concreten las firmas de los convenios específicos de ADOGEN PERÚ con Instituciones de las Fuerzas Armadas para restablecer el apoyo al Centro de Salud  
(Con personal, material y equipos, según sus disponibilidades)

**Cot:** Se actualice el monto de las cotizaciones.

**Cext:** Se propongan cuotas extraordinarias cuando la situación lo requiera.

**AA:** Se incremente el número de asociados.

**PEI:** Plan Estratégico Institucional.

**A+ Cs+ Cotz+ Cext + AA** ← → **PEI**

## **A.15 CONSIDERACIONES FINALES**

1. Se apruebe el “**Plan Estratégico Institucional**” (2018 – 2027)
2. El Consejo Directivo asume el compromiso de absoluta transparencia en el gasto.
3. A su vez, solicitar «Que los señores asociados asuman el compromiso de involucrarse en la puesta en marcha de los planes y programas que contempla el **Plan Estratégico Institucional**.
4. El Consejo Directivo y el Consejo de Vigilancia se comprometen a ejercitar la supervisión y control de todos los actos derivados del presente plan, informando de los avances en todas las asambleas que sean convocadas.
5. Tener presente que el objetivo del **Planeamiento Estratégico Institucional** es el de facilitar una gestión integrada y coherente a partir de la realidad de ADOGEN PERÚ (crisis coyuntural) y las oportunidades que nos brinda el ámbito externo.

“El mensaje que lleva implícito este plan se refleja en la preocupación por la transparencia, responsabilidad y eficiencia del accionar de ADOGEN PERÚ para FIDELIZAR al público interno y generar el HOLISMO INCREMENTAL para su provecho institucional”

## **Equipo de Trabajo para elaborar el Plan Estratégico Institucional**

- General de División EP      César Ramal Pesantes      (Jefe de quipo)
- General de Brigada EP      Ciro Medina Delgado
- Vicealmirante AP      José Aste Daffos
- Teniente General FAP      Carlos Bohórquez Castellares
- Contralmirante AP      Mario Sánchez Debernardi
- Contralmirante AP      Fernando Peñaranda Muñoz