



COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ
CONSEJO NACIONAL



PLAN ESTRATÉGICO 2015 **INSTITUCIONAL 2021**



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ 2015 - 2021

RUMBO AL BICENTENARIO DE LA REPÚBLICA

Lima - Perú
2015

Este Plan Estratégico Institucional fue elaborado gracias a la valiosa participación de las autoridades nacionales, regionales y un equipo técnico conformado por colegiadas de nuestra institución cuyos nombres aparecen al final del documento. Agradecemos a cada uno de ellos por su compromiso con nuestra institución y por ser actores fundamentales del cambio.

PLAN ESTRATÉGICO DEL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

Edición: Comité de Ética del CEP – Consejo Nacional

Diagramación: Oficina de Comunicaciones del CEP – Consejo Nacional

Colegio de Enfermeros del Perú - Consejo Nacional

Parque Santa Cruz 560 – Jesús María. Lima – Perú.

Central Telefónica: (01) 208 5556

www.cep.org.pe

www.facebook.com/cep.org.pe

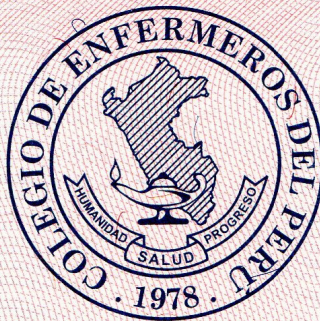
Impreso en Vech Digital Graphics S.A

Calle las Rosas C – 6 Urb. Sagrada Familia

Bellavista – Callao

Tiraje: 1,000 ejemplares

Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-17827



COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

DECRETO DE LEY N° 22315

Resolución

Jesús María, 11 de Abril de 2017

Visto, el acuerdo de la Decima Sesión Ordinaria del Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú de fecha 05 y 06 de Abril del presente año y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 20° de la Constitución Política del Perú, establece que los Colegios Profesionales son Instituciones autónomas con personalidad de derecho público. Se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que, mediante Decreto Ley N° 22315, modificado por Ley N° 28512, se crea el Colegio de Enfermeros del Perú, como una entidad Autónoma de Derecho Público Interno, representante de la profesión de Enfermería en todo el territorio nacional;

Que, el artículo 18° literal "a" del Estatuto del Colegio de Enfermeros del Perú establece como funciones del Consejo Nacional dirigir la vida institucional de conformidad con las normas legales y estatutarias vigentes de conformidad con el Artículo 11° de su Reglamento;

Que, mediante Sesión Ordinaria de fecha 05 y 06 de Abril de 2017, el Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú acordó por **UNANIMIDAD, APROBAR** el Plan Estratégico del Colegio de Enfermeros del Perú 2015 - 2021;

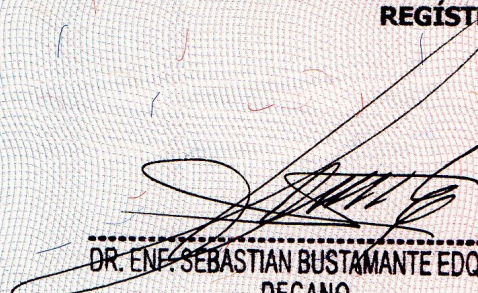
Que, de conformidad con lo establecido en la Ley del Colegio de Enfermeros del Perú, Estatuto y demás normas vigentes, y de conformidad con el Acuerdo tomado en Sesión Ordinaria del Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú, el Decano Nacional de esta institución en uso de sus atribuciones.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan estratégico del Colegio de Enfermeros del Perú 2015 – 2021.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNIQUESE a los veintiocho (28) Consejos Regionales a nivel Nacional para que se ejecuten todas las acciones administrativas pertinentes, para los fines de ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE


DR. ENF. SEBASTIAN BUSTAMANTE EDQUEN
DECANO
CEP. N° 14389




MG. ROSA LUZ GANOZA GONZALES
SECRETARIA I
CEP. N° 22666

CONSEJO NACIONAL



El Consejo Nacional del CEP está conformado por el Consejo Directivo Nacional y los 28 Consejos Regionales de todo el país.

CONSEJOS REGIONALES

I PIURA	: Lic. Blanca Doris Novoa de Zapata
II LA LIBERTAD	: Dra. Zoila Esperanza Leitón Espinoza
III LIMA METROPOLITANA	: Dra. Milagros Salazar de la Torre
IV JUNÍN	: Lic. Miriam Nicolasa Paredes Coz
V AREQUIPA	: Lic. Elizabeth Giovanna Valdivia Manrique
VI LORETO	: Dra. Ángela Rodríguez Gómez.
VII CUSCO	: Dra. Judith L. Meléndez Guerra
VIII PUNO	: Lic. Eudosia Flores Quispe
XIX LAMBAYEQUE	: Dra. Clarivel de Fátima Díaz Olano
X AYACUCHO	: Mg. Adsel Acori Tinoco
XI TACNA	: Lic. Gladys Gabriela Carita Flores
XII-HUÁNUCO	: Dra. María Luz Ortiz Cruz
XIII-CAJAMARCA	: Dra. Marleni Jesús Vergara Abanto
XIV-UCAYALI	: Dra. Auristela Chávez Vidalón de Mori
XV- ICA	: Mg. Mariela Elida Pecho Tataje
XVI-SAN MARTÍN	: Lic. Elmer Obet Tacilla Tocas
XVII-JAÉN -SAN IGNACIO	: Lic. Ana Luisa Quispe Watanave
XVIII-ANCASH SIERRA	: Lic. Edith Ysabel Pacheco Zuñiga
XIX-ANCASH COSTA	: Dra. Martina Mirtha Cabezudo Torres
XX-HUANCAVELICA	: Lic. Luzmila Corahua Ore
XXI-PASCO	: Dr. Loli Cabrera Alvarado
XXII-TUMBES	: Lic. Janet Giovanna Arias Arenas
XXIII-MOQUEGUA	: Lic. Haydee Clotilde Valdivia Mora

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



El Consejo Directivo Nacional del CEP está conformado por el Decano Nacional y su junta directiva, ubicados en la capital del Perú.

Dr. Enf. Sebastián Bustamante Edquén
Lic. Neisme Lucy Revilla Montes
Mg. Rosa Luz Ganoza Gonzáles
Lic. Yuly Luisa Cruz Palomino
Dra. Juvita Dina Soto Hilario
Lic. Janet Erika Quispe Cavero
Mg. Mirian Corina Cribillero Roca
Lic. Flor de María Cotrina Chávez
Mg. María Isabel Landa Llanes

DECANO
VICE DECANA
SECRETARIA I
SECRETARIA II
TESORERA
VOCAL I
VOCAL II
VOCAL III
VOCAL IV

ÍNDICE

Presentación.....	8
Introducción	9
Historia del Colegio de Enfermeros del Perú	10
Metodología de Elaboración del Plan Estratégico.....	11
Ideas Rectoras: Misión – Visión – Valores – Lema.....	13
Descripción general del contexto situacional de enfermería	14
Ejes estratégicos	15
Objetivos estratégicos	16
Iniciativas estratégicas	17
Mapa estratégico y perspectivas	20
Cuadro de mando	21
Seguimiento y control	28
Consideraciones finales.....	28
Anexos: Análisis FODA	29
Equipo Técnico de apoyo	35

PRESENTACIÓN



El Plan Estratégico del Colegio de Enfermeros del Perú 2015-2021 es el producto del concurso de muchas enfermeras y otros profesionales que por encargo del Comité Directivo Nacional hicieron una propuesta inicial que luego se fue sintetizando en pauta genérica para orientar la actuación hacia el desarrollo de enfermería en el Perú.

Desde la perspectiva de la gerencia moderna, es imposible hablar de gestión sin contar con métodos, técnicas e instrumentos que guíen los procesos técnico-administrativos, sociales y políticos de las instituciones que así lo valoran. El Colegio de Enfermeros del Perú, actor social relevante en el Sistema de Salud del país y

que asume la representación de los profesionales de enfermería a través de una junta elegida por cada uno de sus afiliados, consciente de esta responsabilidad, consideró revisar las necesidades y expectativas generales de los colegiados y la sociedad, para lo cual, mediante un proceso técnico metodológico, definió el Plan Estratégico del CEP para el 2015-2021, de mediano y largo plazo.

Este documento pretende servir como instrumento orientador de pensamiento y acción para el cumplimiento de metas y objetivos en las diferentes instancias, que permita facilitar la toma de decisiones de los miembros de los equipos de gestión del Consejo Nacional, de los Consejos Directivos Regionales del CEP y de las instituciones y organizaciones de enfermería en el Perú.

La propuesta incluye una breve descripción del contexto de la enfermería peruana en el marco del Sistema Nacional de Salud y otros espacios, la declaración de 5 ejes estratégicos: inclusión de la enfermera en la política pública, gestión institucional descentralizada e integrada del CEP, calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo, fortalecimiento de los nuevos espacios de trabajo de la enfermera, y fortalecimiento

de las competencias tradicionales y emergentes de la educación de la enfermera peruana. Estos ejes incluyen el accionar de enfermería para los próximos 5 años mirando el Bicentenario de la Enfermería Moderna (2020) y el Bicentenario de la República del Perú (2021).

Incluye también objetivos orientados a dinamizar las interrelaciones de los sujetos sociales y sus condiciones subjetivas y materiales, definición de políticas y toma de decisiones, además los componentes de declaración de valores y los componentes de la fase operativa de la planeación estratégica y las acciones inesperadas.

Con estas consideraciones se pretende que el statu quo de la enfermera peruana sea continuamente modificado de tal manera que catalice las condiciones necesarias para innovar y desarrollar nuevas competencias para la presencia de la enfermera en los sectores públicos y privados con sus propuestas científico-tecnológicas y de políticas públicas en una conjunción de profesionalismo y ciudadanía.

Dr. Enf. Sebastián Bustamante Edquén
Decano Nacional 2015 -2017

INTRODUCCIÓN

Los tiempos actuales demandan a todas las instituciones u organizaciones adaptar sus funciones clásicas al nuevo entorno de la sociedad y a la modernización del conocimiento del siglo XXI, en ese sentido los planes estratégicos son instrumentos útiles de gestión e implementación para encaminar objetivos fundamentales en el proceso de innovación y desarrollo de una institución y la sociedad.

De esta manera surge el Plan Estratégico Institucional 2015 – 2021, documento dinámico que recoge, delinea y orienta el crecimiento de nuestra institución en los próximos siete años, el cual debe ser revisado anualmente y actualizado de acuerdo a los cambios del contexto interno y externo del sector. Pretende además ser un impulsor del cambio y un documento de gestión estratégica que promueva la modernización de nuestro trabajo como respuesta institucional a las demandas que la sociedad plantea hoy en día, en especial las de mayor impacto nacional y regional.

El Plan Estratégico Institucional 2015 – 2021 del Colegio de Enfermeros del Perú prioriza cinco ejes estratégicos en los que giran los objetivos y acciones estratégicas, y son: Inclusión de la enfermera en la política pública, gestión institucional descentralizada e integrada del CEP, calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo, fortalecimiento de los nuevos espacios de trabajo de la enfermera y fortalecimiento de las competencias tradicionales y emergentes de la educación de la enfermera Peruana. Para ello en el documento se describe la metodología de trabajo, estableciendo la misión, visión, valores y lema; antes de establecer los ejes estratégicos se describe de forma general el contexto situacional de la enfermería, complementando el estudio a través del análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Seguidamente se plantean los objetivos e iniciativas estratégicas que nos permitió elaborar el mapa estratégico y las perspectivas de trabajo. El monitoreo y evaluación anual de los indicadores e iniciativas estra-

tegias, los mismos que recogen cada uno de los programas de la actual gestión, será mediante lo establecido en el cuadro de mando descrito en el capítulo correspondiente. Finalmente, el seguimiento y control del Plan Estratégico Institucional 2015 -2021 del Colegio de Enfermeros del Perú se basa en la metodología del Balanced Scorecard y en el sistema informático de gestión del CEP descritos en la parte final del documento.

Por lo antes descrito, esta nueva carta de navegación debe ser y es, un compromiso de todos los enfermeros y enfermeras con nuestra misión, con nuestro país, nuestras regiones, nuestras familias, y para con nosotros mismos.

HISTORIA DEL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

En el año 1974, la Sra. Nelly Aibar de Morales (Presidenta de la Federación de Profesionales de Enfermería) propuso desarrollar un proyecto de Ley para solicitar a las autoridades pertinentes la creación del Colegio de Enfermeras (os) del Perú. Para tal efecto, se nombró la Comisión de Creación de la Orden que fue integrada por la señoras y señoritas: Nelly Aibar de Morales, Elvira Rodríguez, Emilia Arismendy, Manuela Urgiés, Nélica Chávez de Lock, Ela Díaz de Venturo y Martha Vega, reconocidas con Resolución Ministerial N° 00265 del 24 de Septiembre de 1975.

El trabajo se inició a fines de 1974 cumpliendo con todas las exigencias solicitadas por el Ministerio de Salud, hasta que el 17 de Octubre de 1978 el Gral. EP. Francisco Morales Bermúdez, Presidente del Perú de ese entonces, junto al Consejo de Ministros, firmaron el Decreto Ley N° 22315 conteniendo 18 Artículos y 5 Disposiciones Transitorias, creándose así el Colegio de Enfermeras (os) del Perú, entidad autónoma de derecho público interno representativo de la profesión de enfermería en todo el territorio de la República.

A nivel del Ministerio de Salud, el Gral. FAP Eduardo Rivas Plata Hurtado (Ministro de Salud) nombra una comisión, según la Resolución Ministerial N° 003-79-SA/DS que se encargó de elaborar el Estatuto y Reglamento del Decreto Ley N° 22315 del Colegio de Enfermeras (os) del Perú, la cual sigue vigente en favor y bienestar de la población peruana.

Desde entonces nuestro Colegio ha sido dirigido por 14 Consejos Directivos elegidos democráticamente y una Comisión Transitoria; quienes han propiciado el desarrollo y descentralización institucional, contando en la actualidad con 28 Consejos Regionales.

Fuente: Portal Web del Colegio de Enfermeros del Perú.



Florence Nightingale

1. En 1975 Se conforma la Comisión de Creación del Colegio de Enfermeros del Perú.
2. En 1978 se crea el colegio mediante Decreto Ley N° 22315.
3. Hasta la actualidad ha sido dirigido por 14 consejos directivos.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de este plan se contó con la participación de los miembros del Consejo Nacional constituido por el Consejo Directivo Nacional y Decanas (os) Regionales del Colegio de Enfermeros del Perú, así como la colaboración de algunos equipos de trabajo integrados por enfermeras Miembros de la Orden.

Su formulación toma el enfoque del Balanced Scorecard (BSC) como sistema de gestión estratégica pues nos permite traducir y comunicar la estrategia a través del mapa estratégico, establecer mecanismos de medición con los indicadores del cuadro de mando y gestionar el alineamiento de los diferentes Consejos Regionales a los objetivos institucionales.

El proceso convocó a un experto en el método e instrumentos Balanced Scorecard o Tablero de Mando, y a representantes de organizaciones de enfermería con experiencia en procesos de planificación estratégica, considerando demandas nacionales de enfermería y demandas político-sociales; convirtiéndose así en un documento base y de aplicación nacional para el desarrollo de la profesión.

Etapas de elaboración

La primera radicó en la definición de las ideas rectoras, como misión, valores y visión; en una segunda etapa se enfatizó el análisis estratégico donde se identificaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de nuestra organización; la tercera etapa se centró en determinar las perspectivas, ejes estratégicos, objetivos estratégicos, elaboración del mapa estratégico y la definición de indicadores con metas. En la cuarta etapa se determinaron las iniciativas estratégicas (programas, proyectos, políticas) que serán la base para el logro de los objetivos. Finalmente, la quinta etapa contempló las pautas generales para el seguimiento y control del plan.

Perspectivas

Se definen cinco perspectivas que permitirán un equilibrio estratégico con la sociedad, con los clientes, con el área financiera, los procesos internos y el aprendizaje – desarrollo profesional.

Análisis FODA

El diagnóstico institucional de factores internos y externos se realizó durante los talleres de formulación y validación en el que participaron los miembros del Consejo Directivo Nacional y otros colegiados. Ver en Anexos el análisis FODA y la matriz de evaluación de factores internos y externos del CEP.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

MISIÓN: Es la respuesta de la institución a la pregunta ¿por qué existimos?.

VISIÓN: Responde a la pregunta ¿qué?, es decir ¿qué imagen de futuro queremos crear?.

VALORES: Responden a la pregunta ¿Cómo queremos actuar en coherencia con nuestra misión?.

PERSPECTIVAS: Son los “planos o dimensiones horizontales” donde se toman decisiones influyentes en los resultados financieros y no financieros y en los objetivos propuestos.

EJES ESTRATÉGICOS: Los ejes o temas estratégicos son los bloques de construcción o pilares del desarrollo institucional, alrededor de los cuales tiene lugar la ejecución de la estrategia. Son tomados como “líneas verticales” en el mapa estratégico de modo que los objetivos estratégicos deben responder prioritariamente a dichos ejes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Sirven para dar enfoque y consistencia a las acciones en un plazo determinado.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS: Son las actividades estratégicas, los programas, proyectos o políticas, que posibilitan el logro de uno o varios objetivos estratégicos.

PROGRAMAS: son un conjunto de actividades bien definidas, coherentes y ordenadas, cuya ejecución permitirá alcanzar los objetivos estratégicos y metas planteadas. Son una expresión pragmática de la estrategia. Los programas ayudan a optimizar el uso y asignación de recursos (físicos, financieros, tecnológicos, talento humano, tiempo e intangibles), así como facilitan la asignación de recursos, la ejecución, seguimiento, control y la evaluación. Los programas son permanentes o al menos tienden a serlo.

PROYECTOS: de inversión y desarrollo constituyen un conjunto de actividades destinadas a la producción de bienes y/o servicios, al aumento de la capacidad de producción y la productividad de los medios existentes, a los cambios tecnológicos con el fin de obtener en un periodo futuro mayores beneficios. A diferencia de los programas son de carácter temporal.

POLÍTICAS: son guías para ejecutar las estrategias, son las reglas del juego u orientaciones que rigen la actuación y delimitan las fronteras dentro de las cuales deberá desarrollarse una acción. Se refieren a pautas, métodos, procedimientos, reglas, formas y prácticas específicas que se formulan para facilitar el logro de los objetivos estratégicos.

IDEAS RECTORAS

Las ideas rectoras comprenden la misión, visión y valores institucionales, las cuales cumplen un rol protagónico clave para desarrollar todos los procesos organizacionales. Estas ideas rectoras responden a tres preguntas básicas: ¿qué?, ¿por qué? y ¿cómo?.

MISIÓN

MANTENER LA PERMANENTE VIGILANCIA DE LA ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL. NORMAR Y PROMOVER EL EJERCICIO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS(OS) DEL PERÚ CONTRIBUYENDO AL CUIDADO DE LA VIDA Y SALUD DE LA POBLACIÓN PERUANA.

VISIÓN

SER EN EL 2021, EL COLEGIO PROFESIONAL LÍDER EN EL PAÍS, INTEGRADO POR PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ALTAMENTE COMPETENTES EN LO CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y HUMANO, CON VISIBILIDAD Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SOCIAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL, PARTICIPANDO EN LA DINÁMICA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL PERÚ, PARA EL CUIDADO Y LA SALUD DE LA POBLACIÓN.

VALORES

- 1. RESPETO:** Consideración y buen trato en un contexto de derechos, obligaciones, estructura organizacional e investidura, así como de la variabilidad socio cultural de cada colegiado y entorno social.
- 2. RESPONSABILIDAD:** Implica el cumplimiento individual y colectivo de las competencias técnicas y deontológicas que garanticen el desempeño profesional en el ámbito que actúe.
- 3. SOLIDARIDAD:** Adhesión y compromiso efectivo al logro del bien común.
- 4. HONESTIDAD:** Coherencia entre lo que se expresa y se actúa basado en la justicia y moral.
- 5. UNIVERSALIDAD:** Acceso e inclusión a todos los colegiados y no colegiados en enfermería a los servicios que ofrece el CEP.

LEMA INSTITUCIONAL

ENFERMERÍA PERUANA: ACTO Y ACTITUD DE CUIDADO PARA LOS ACTOS DE VIDA DE LOS PERUANOS.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTEXTO SITUACIONAL DE ENFERMERÍA

A continuación se enfatiza sobre algunos aspectos relevantes de la coyuntura nacional por su relación e injerencia en la gestión y desarrollo de las organizaciones de enfermería en su conjunto y su implicancia en el desarrollo individual de las y los profesionales.

Aspectos generales de la situación de enfermería:

El contexto del desempeño y desarrollo de enfermería en el país, está definitivamente relacionado a los procesos sociopolítico, económicos y sus implicancias en la población. Por ello desde la perspectiva metodológica conviene revisar rápidamente los principales factores macro y micro de total injerencia en la situación de enfermería.

Asimismo, factores macro como la globalización, la economía de mercado, el crecimiento de la tecnología, el despliegue sociopolítico y económico de países emergentes y el colapso de las otras economías de desarrollo, entre otros, han provocado gran migración de las enfermeras, así como su desplazamiento a diferentes continentes y un bajo retorno al país de origen. Específicamente, países como EEUU y otros de Europa, concentran enfermeras en busca de mejores oportunidades y acceso a la estabilidad económica que no encuentran en sus países.

En cuanto al Perú, el crecimiento económico, la industrialización, la inversión social en crecimiento, la reforma de algunas áreas del Estado como es el caso del sector salud, el fortalecimiento de la descentralización política del país, la implementación de modelos económicos y modelos de financiamiento de la salud, como la aplicación del seguro universal (SIS), la diversificación de las prestadoras de salud, como el crecimiento de la oferta de servicios de salud, tanto desde el sector privado, municipios e instituciones educativas están definiendo nuevos espacios de trabajo, confrontación con nuevas demandas de salud, acceso y uso a nueva tecnología de la salud en los servicios del

MINSA, ESSALUD y sector privado, entre otros.

La formación de pregrado, ha incrementado su oferta grandemente, sin embargo los programas curriculares no responden a las demandas y necesidades reales de la población, sumado a ello la práctica de enfermería en su conjunto resulta insuficientemente estructurada para la docencia e investigación, siendo los establecimientos de mayor demanda para la práctica las instituciones del MINSA y ESSALUD que terminan siendo los principales empleadores de los egresados. Lo que muestra una evidente desarticulación entre ambas.

Las demandas del sistema de salud sobre la gestión de enfermería

El MINSA, como ente rector, ha definido enfoques o modelos teóricos como la calidad, la atención integral de salud, la humanización del cuidado, así como métodos de gestión tal como la gestión de procesos y otros relacionados a la gestión moderna, de necesaria y obligada aplicación según las políticas y normativa vigente. Asimismo el Estado ha definido otras instancias específicamente para el sector salud, modificando la estructura organizacional del MINSA, así por ejemplo el Instituto de Gestión de los servicios de Salud (IGSS), asumió la normatividad para la regulación, funcionamiento y financiamiento de los establecimientos de los cuatro niveles de salud. Esta particularidad generó nuevas demandas en la gestión de los establecimientos de salud y de las organizaciones de enfermería, demostrando poco impacto social, lo que originó su posterior desactivación, establecida en la Ley 30526.

El Estado ha definido la organización SERVIR, para regular la gestión integral de los recursos humanos que acceden como trabajadores al Estado, esta organización genera la normatividad y políticas específicas nacionales y asesora a su implementación a los diferentes sectores del Estado y ha definido normatividad estandarizada para la gestión de los recursos humanos en el Estado.

El crecimiento económico y la modificación estructural del perfil epidemiológico del país, entre otros, han generado el desarrollo de las grandes especialidades, así como la diversificación de las mismas, con la consecuente instalación de infraestructura moderna y equipamiento con alta tecnología, demandando el perfeccionamiento y la formación de diversas especialidades en enfermería e inclusive el reconocimiento a los que se desempeñan en estas áreas, a través de bonos de reconocimiento a la práctica de esas especialidades.

Los factores claves faltantes o en proceso para la gestión de enfermería

En los hechos, la problemática del grupo ocupacional

de enfermería enfrenta grandes retos, tanto para el fortalecimiento de su organización, como para la gestión de las mismas, así como para el fortalecimiento de su desempeño, a través del cual es valorada por los usuarios. Sin embargo, existen faltantes que no se han resuelto, probablemente porque la rutina y los diferentes imponderables que surgen en la gerencia de la salud, sean de orden laboral, de relaciones con los otros trabajadores, o por el factor de género, que se convierten en distractores permanentes por sus implicancias en la lucha de poder y a veces de avasallamiento de los derechos logrados a pulso por enfermería. Estos elementos faltantes se relacionan a la no consolidación del reconocimiento social de la profesión y aun al débil acceso a la política.

EJES ESTRATÉGICOS

1. Inclusión de la enfermera en la política pública.

2. Gestión Institucional descentralizada e integrada del CEP.

3. Calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo.

4. Fortalecimiento de los nuevos espacios de trabajo de la enfermera.

5. Fortalecimiento de las competencias tradicionales y emergentes de la Educación de la Enfermera Peruana.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1° INCLUSIÓN DE LA ENFERMERA EN LA POLÍTICA PÚBLICA	Incluir a la enfermera en la dinámica de las políticas públicas del país, así como empoderarla para asumir cargos públicos y políticos para dirigir el destino del país.
2° DESCENTRALIZACIÓN E INTEGRACIÓN DEL COLEGIO DE ENFERMEROS	Fortalecer prestigio del CEP y de la enfermera. Fortalecer la gestión descentralizada e integrada del CEP. Construir capital social y alianzas estratégicas. Consolidar habilitación y certificación profesional. Mejorar la satisfacción de los Miembros de la Orden. Contar con infraestructura moderna. Mejorar la satisfacción de los grupos de interés. Ofertar nuevos servicios y/o productos. Incrementar los recursos financieros institucionales.
3° CALIDAD DEL CUIDADO Y FORTALECIMIENTO DEL PROFESIONALISMO	Mejorar la salud de la población desde la perspectiva de enfermería. Incrementar enfermeras altamente competentes y en número suficiente. Mejorar la calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo. Regular y estandarizar el ejercicio profesional. Fortalecer la práctica de la ética y deontología profesional basada en valores.
4° FORTALECIMIENTO DE LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO DE LA ENFERMERA	Fortalecer nuevos espacios de trabajo.
5° FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TRADICIONALES Y EMERGENTES DE LA EDUCACIÓN DE LA ENFERMERA PERUANA	Contribuir en la calidad educativa de pregrado y posgrado en enfermería. Aumentar la investigación y producción científica.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
1° INCLUSIÓN DE LA ENFERMERA EN LA POLÍTICA PÚBLICA	Incluir a la enfermera en la dinámica de las políticas públicas del país, así como empoderarla para asumir cargos públicos y políticos para dirigir el destino del país.	Promover y asegurar el desarrollo de capacidades que permitan que las enfermeras asuman cargos públicos y directivos en los diferentes niveles de gobierno a través del programa Gobierna CEP .
		Fortalecer estrategias y actividades que promuevan la participación política de la enfermera en el poder Legislativo, a través de los programas: Gobierna CEP , Lucha CEP y Comunica CEP .
2° DESCENTRALIZACIÓN E INTEGRACIÓN DEL COLEGIO DE ENFERMEROS	Fortalecer prestigio del CEP y de la enfermera	Realizar actividades académicas a través del programa Certifica CEP .
		Desarrollar acciones a través de los programas: Capacita CEP y Comunica CEP , orientados al posicionamiento adecuado de la enfermera como profesional de salud.
		Proponer y desarrollar canales de comunicación para identificar la satisfacción de los clientes externos sobre la atención de enfermería en coordinación con el programa Comunica CEP .
	Fortalecer la gestión descentralizada e integrada del CEP.	Proponer y desarrollar documentos de gestión técnico administrativas del Consejo Nacional del CEP.
		Proponer e implementar documentos de gestión técnico administrativas de los Consejos Regionales, en el marco del programa Descentraliza CEP .
		Promover y desarrollar actividades académicas descentralizadas, adecuándolas a las necesidades de las regiones, a través de los programas: Certifica CEP y Descentraliza CEP .
	Construir capital social y alianzas estratégicas.	Participar como institución en los comités y mesas de trabajo en el que se discutan lineamientos de política de salud y desarrollo social del país, en coordinación con los programas: Gobierna CEP y Descentraliza CEP .
		Establecer convenios de cooperación interinstitucional con entidades nacionales e internacionales que conlleven al desarrollo del profesional de enfermería y beneficio de la comunidad, en coordinación con el programa Amigo CEP .

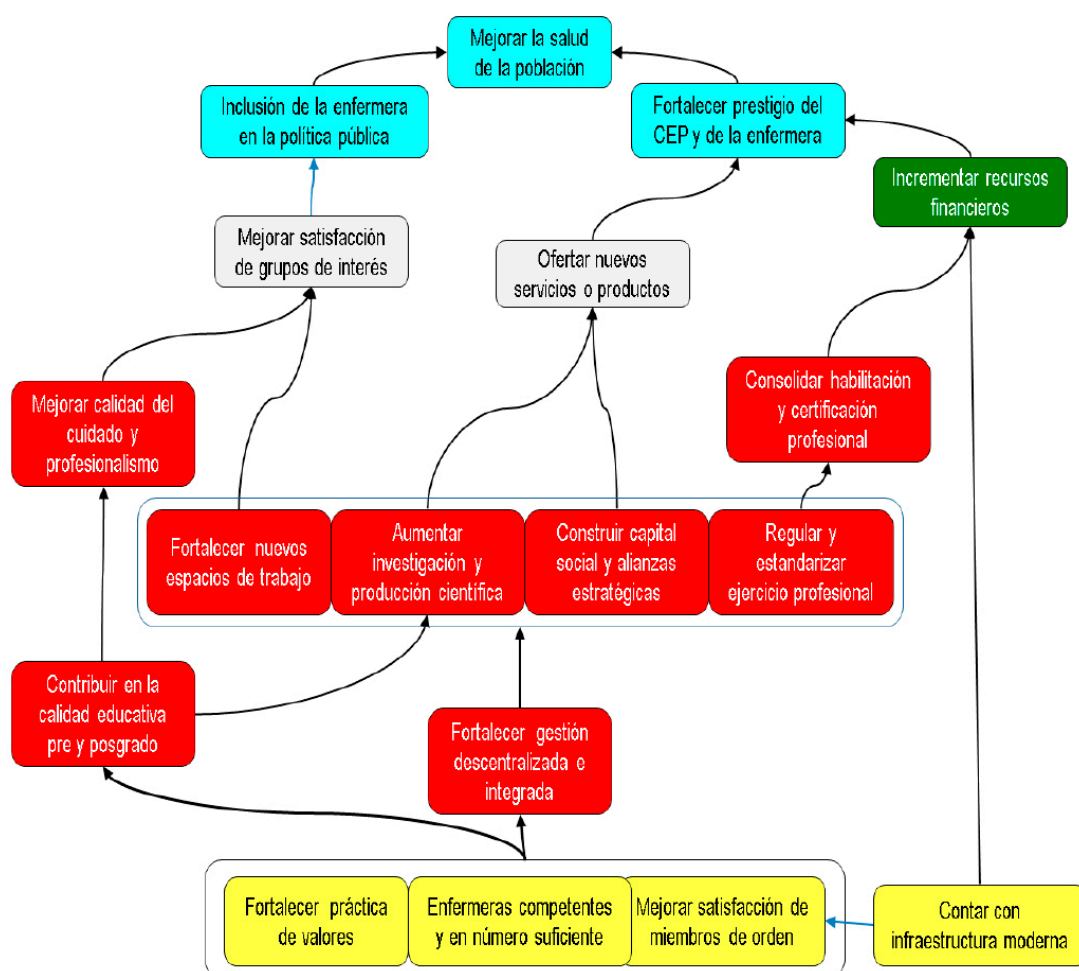
Consolidar habilitación y certificación profesional.	Promover y facilitar la habilitación del ejercicio profesional de las enfermeras a nivel nacional, mediante el programa Bienvenido CEP .
	Promover y facilitar la certificación de las profesionales de enfermería en competencias generales, mediante el programa Certifica CEP .
	Promover y facilitar la certificación de las profesionales de enfermería en competencias especializadas, mediante el programa Certifica CEP .
	Promover la creación e implementación de los centros evaluadores de competencias a nivel nacional a través del programa Certifica CEP .
Mejorar la satisfacción de los Miembros de la Orden.	Realizar estrategias y actividades orientadas a mejorar la satisfacción de los miembros de la orden, coordinando con los programas: Trabaja CEP , Reconoce CEP y Lucha CEP .
Fortalecer la práctica de la ética y deontología profesional basada en valores.	Identificar e mediar los incidentes o conflictos entre miembros de la orden en coordinación con el programa Vive CEP .
	Promover e implementar los Comités de Ética, coordinando con el programa nacional Fortaleciendo Valores en Enfermería .
	Promover la implementación de programas de ética y bioética desde los consejos regionales hacia organizaciones de enfermería dentro de su jurisdicción, en el marco del programa Fortaleciendo Valores en Enfermería .
Contar con infraestructura moderna.	Promover e impulsar la construcción y funcionamiento del Centro de Convenciones del CEP, en el marco del programa Todos Somos CEP .
	Promover y facilitar la modernización y acondicionamiento de la infraestructura de los consejos regionales, en el marco del programa Descentraliza CEP .
Mejorar la satisfacción de los grupos de interés.	Optimizar las relaciones y acciones que permitan la satisfacción de los grupos de interés del Colegio de Enfermeros, a través de los programas: Vive CEP , Amigo CEP y Descentraliza CEP .
Ofertar nuevos servicios y/o productos.	Desplegar acciones que implementen propuestas de innovación mediante los programas: Bienvenido CEP , Mentoría CEP y otros.
	Ejecutar actividades innovadoras en el marco de los programas: de Consultorios de Enfermería , Enfermera Escolar , Enfermera Municipal , Residentado en Enfermería y otros.
Incrementar los recursos financieros institucionales.	Implementar herramientas financieras que permitan optimizar el flujo efectivo anual en coordinación de los consejos regionales con el programa Descentraliza CEP .
	Implementar nuevos mecanismos de comunicación y sensibilización para asegurar y sostener los ingresos anuales del CEP, mediante los programas: Comunica CEP , Descentraliza CEP , Bienvenido CEP , Amigo CEP , etc.

3° CALIDAD DEL CUIDADO Y FORTALECIMIENTO DEL PROFESIONALISMO	Mejorar la salud de la población desde la perspectiva de enfermería.	Gestionar la aprobación del Proyecto de Ley de dotación de enfermera en las escuelas públicas y privadas, asegurando la ejecución de acciones preventivas y promocionales para la vida y la salud de la población de escolares en el Perú. Desarrollar actividades en beneficio de la salud de la población a través del Programa Todos Somos CEP .
	Incrementar enfermeras altamente competentes y en número suficiente.	Promover, implementar y facilitar el desarrollo de especialidades de enfermería acorde a las necesidades sanitarias del país, en coordinación con los programas de Residentado en Enfermería y Certifica CEP . Promover y desarrollar capacitaciones nacionales sobre los ejes estratégicos del CEP mediante los programas Capacita CEP y Descentraliza CEP .
	Mejorar la calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo.	Diseñar, proponer y estandarizar procesos e instrumentos técnicos administrativos para mejorar la calidad de cuidado de la población en general coordinación con el programa Gobierna CEP . Implementar procesos e instrumentos técnicos administrativos para la gestión del cuidado que conlleven además al fortalecimiento del profesionalismo a través de los programas: Mentoría CEP , Residentado en Enfermería y Gobierna CEP .
	Regular y estandarizar el ejercicio profesional.	Promover la creación de comités macroregionales que identifique las propuestas de modificatoria de la Ley del Trabajo de la Enfermera, coordinando con los programas Descentraliza CEP y Gobierna CEP . Facilitar e impulsar la aprobación de las modificatorias de Ley del Trabajo del Enfermero, en coordinación el programa Gobierna CEP . Desarrollar documentos de gestión en enfermería que optimice y estandarice su ejercicio profesional en coordinación con Gobierna CEP y Mentoría CEP .
4° FORTALECIMIENTO DE LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO DE LA ENFERMERA	Fortalecer nuevos espacios de trabajo	Desarrollar estrategias y actividades que garanticen el desempeño y labor de la enfermera en gobiernos locales e instituciones educativas, mediante los programas de Enfermería Municipal y Enfermería escolar , etc. Promover la labor profesional de la enfermera en gobiernos locales e instituciones educativas a nivel nacional a través de los programas de Enfermera Escolar , Enfermera Municipal , Descentraliza CEP y Gobierna CEP .
5° FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TRADICIONALES Y EMERGENTES DE LA EDUCACIÓN DE LA ENFERMERA PERUANA	Contribuir en la calidad educativa de pregrado y posgrado en enfermería.	Desarrollar una propuesta curricular que permita optimizar la formación del recurso humano de enfermería en el marco de los nuevos espacios y programas innovadores. Promover la implementación del plan curricular de enfermería propuesto, a través de los programas: Amigo CEP , Residentado en Enfermería y Certifica CEP .
	Aumentar la investigación y producción científica.	Promover y facilitar la publicación de artículos científicos elaborados por enfermeros investigadores de las diferentes especialidades, en coordinación con el programa Investiga CEP .

MAPA ESTRATÉGICO

Es la representación gráfica en donde el conjunto de objetivos estratégicos se enlazan entre sí, de tal manera que ayuda a entender la coherencia entre estos y permite visualizar de manera sencilla la estrategia de la organización. En este caso se identifican por colores según la perspectiva establecida, es así que el Colegio de Enfermeros del Perú, en concordancia con el Balanced Scorecard ha considerado conveniente trabajar con cinco perspectivas:

1. Perspectiva Sociedad (S)
2. Perspectiva Cliente (C)
3. Perspectiva Financiera (F)
4. Perspectiva Procesos Internos (P)
5. Perspectiva Aprendizaje y Desarrollo (A)



CUADRO DE MANDO

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SOCIEDAD										
1. Mejorar la salud de la población desde la perspectiva de enfermería	Gestionar la aprobación del Proyecto de Ley de dotación de enfermera en las escuelas públicas y privadas, asegurando la ejecución de acciones preventivas y promocionales para la vida y la salud de la población de escolares en el Perú.	Proyecto aprobado por el Congreso de la República (Número de Instituciones educativas con enfermera)	10%	20%	28%	35%	45%	51%	58%	70%
	Desarrollar actividades en beneficio de la salud de la población a través del Programa Todos Somos CEP.	Número de proyectos o programas por año del CEP implementados con impacto social	0	0	1	2	2	2	2	2
	Realizar actividades académicas a través del programas Certifica CEP.	Puesto en ranking de colegios profesionales de salud del Perú	2	2	2	2	1	1	1	1
2. Fortalecer prestigio del CEP y de la enfermera	Desarrollar acciones a través del programa Capacita CEP y Comunica CEP, orientados al posicionamiento adecuado de la enfermera como profesional de salud.	Posicionamiento de la enfermera como profesional de salud (N° de personas que reconocen a la enfermera como profesional clave en saludx100 / N° de personas encuestadas)	30%	35	40	50	60	70	75	80%
	Proponer y desarrollar canales de comunicación para identificar la satisfacción de los clientes externos sobre la atención de enfermería en coordinación con el programa Comunica CEP.	Satisfacción de clientes externos sobre la atención de enfermería (N° de personas satisfechas y muy satisfechas con la atención de enfermería x100 / N° de personas encuestadas)	60%	65%	70%	75%	80%	82%	84%	85%

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
3. Incluir a la enfermera en la dinámica de las políticas públicas del país.	Promover y asegurar el desarrollo de capacidades que permitan que las enfermeras asuman cargos públicos y directivos en los diferentes niveles de gobierno a través del programa Gobierno CEP.	Número de enfermeras en cargos públicos (nivel F4 o más)	ND	50	70	100	140	160	180	200
	Fortalecer estrategias y actividades que promuevan la participación política de la enfermera en el poder legislativo, a través del programa Gobierno CEP, Lucha CEP y Comunica CEP.	Número de enfermeras congresistas	0	0	3	3	3	3	3	5
CLIENTES										
4. Mejorar satisfacción de grupos de interés	Optimizar las relaciones y acciones que permitan la satisfacción de los grupos de interés del Colegio de Enfermeros, a través de los programas Vive CEP, Amigo CEP y Descentraliza CEP.	Grado de satisfacción de grupos de interés (N° de grupos de interés satisfechos y muy satisfechos x 100 / N° de grupos de interés encuestados)	30	36	43	51	59	68	75	80
	Desplegar acciones que implementen propuestas de innovación mediante los programas Bienvenido CEP y Mentoría CEP.	Número de propuestas de innovación implementados	0	0	1	1	2	2	2	3
5. Ofertar nuevos servicios y/o productos.	Ejecutar actividades innovadoras en el marco de los programas de Consultorios de Enfermería, Enfermera Escolar, Enfermera Municipal, y Residentado en Enfermería	Número de propuestas de innovación generados por año	0	0	2	2	3	4	4	6

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FINANCIERA										
6. Incrementar recursos financieros	Implementar herramientas financieras que permitan optimizar el flujo efectivo anual en coordinación de los consejos regionales y el programa Descentraliza CEP.	Flujo de efectivo anual (en millones de soles):	0	0	0.2	0.5	0.7	1	1.5	2
	Implementar nuevos mecanismos de comunicación y sensibilización para asegurar y sostener los ingresos anuales del CEP, mediante el programa Comunica CEP y Descentraliza CEP.	Entrada (ingresos) anual de efectivo – Salida (egresos) anual de efectivo								
		Ingresos anuales (millones de soles)	3,6	3,8	4,2	4,8	5,3	5,9	6,1	7,0
PROCESOS INTERNOS										
7. Fortalecer la gestión descentralizada e integrada del CEP.	Proponer y desarrollar documentos de gestión técnico administrativas del Consejo Nacional del CEP.	Número de propuestas técnico administrativas del CEP por año	3	6	6	6	7	7	8	10
	Proponer e implementar documentos de gestión técnico administrativas de los Consejos Regionales, en el marco del programa Descentraliza CEP.	Número de propuestas técnico administrativas de los CER implementadas	0	0	1	2	2	3	4	5
	Promover y desarrollar actividades académicas descentralizadas, adecuándolas a las necesidades de las regiones, a través de los programas Certifica CEP y Descentraliza CEP.	Número de actividades académicas descentralizadas por año	2	3	5	5	6	6	7	10
8. Mejorar la calidad del cuidado y fortalecimiento del profesionalismo	Proponer y estandarizar procesos e instrumentos técnicos administrativos para mejorar la calidad de cuidado de la población en general coordinación con el	Número de procesos técnico administrativo estandarizados por CEP para la gestión del cuidado	2	5	5	8	8	12	16	20

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9. Fortalecer nuevos espacios de trabajo	programa Certifica CEP y Siempre contigo CEP.									
	Diseñar e implementar procesos e instrumentos técnicos administrativos para la gestión del cuidado que conlleven además al fortalecimiento del profesionalismo a través de los programas Mentoría CEP, y del Residentado en Enfermería.	Número de procesos e instrumentos técnico administrativo para la gestión del cuidado que se implementan	2	2	4	6	7	10	14	16
	Desarrollar estrategias y actividades que garanticen el desempeño y labor de la enfermera en gobiernos locales e instituciones educativas, mediante los programas de Enfermería Municipal y Enfermería escolar.	Número de enfermeras que trabajan en municipalidades provinciales, centros educativos.	200	300	450	700	900	1200	1400	1500
	Promover la labor profesional de la enfermera en gobiernos locales e instituciones educativas a nivel nacional a través de los programas de Enfermera Escolar, Enfermera Municipal y Descentraliza CEP.	Número de instituciones (municipalidades provinciales, centros educativos prestigiosos) que emplean a enfermeras	90	150	200	250	300	380	450	500
10. Construir capital social y alianzas estratégicas	Participar como institución en los comités y mesas de trabajo en el que se discutan lineamientos de política de salud y desarrollo social del país, en coordinación con los programas Gobierno CEP y Descentraliza CEP.	Número de comités y mesas de trabajo a los que se incorpora el CER y CEP	30	40	50	60	70	80	90	100
	Establecer convenios de cooperación interinstitucional con entidades nacionales e internacionales que conlleven al desarrollo del profesional de	Número de convenios nacionales e internacionales vigentes	0	1	2	4	5	8	10	12

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS							
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
11. Aumentar la investigación y producción científica	programa Amigo CEP.										
		Número de artículos en revistas científicas indexadas (por año)	0	0	2	4	4	4	4	4	5
	Promover y facilitar la publicación de artículos científicos elaborados por enfermeros investigadores de las diferentes especialidades, en coordinación con el programa Investiga CEP.	Número de publicaciones científicas promovidas o realizadas por el CEP (por año)	ND	0	2	3	3	3	4	4	
	Promover la creación de comités macrorregionales que identifique las propuestas de modificatoria de la Ley del Trabajo de la Enfermera, coordinando con los programas Descentraliza CEP y Gobierno CEP.	Número de Comités Macro regionales (propuestas de Ley de Enfermero)	1	6	6	6	6	6	6	6	
12. Regular y estandarizar el ejercicio profesional	Facilitar e impulsar la aprobación de las modificatorias de Ley del Trabajo del Enfermero, en coordinación el programa Gobierno CEP.	Aprobación de modificatorias de Ley del Enfermero	0	1	-	1	-	-	1	-	
	Desarrollar documentos de gestión en enfermería que optimice y estandarice su ejercicio profesional en coordinación con Gobierno CEP y Mentoría CEP.	Porcentaje de documentos de gestión en enfermería	10%	10%	25%	35%	40%	55%	65%	70%	
13. Consolidar habilitación y certificación profesional	Promover y facilitar la habilitación del ejercicio profesional de las enfermeras a nivel nacional, mediante el programa Bienvenido CEP.	Porcentaje de enfermeras habilitadas (N° de enfermeras habilitadas x 100/ Total de enfermeras del Perú)	40%	45%	50%	55%	65%	70%	78%	80%	
	Promover y facilitar la certificación de la profesional de enfermería en competencias generales, mediante el programa Certifica CEP.	Número de enfermeras certificadas en competencias generales	2012	3500	4500	5500	6500	7500	8500	10000	

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
14. Contribuir en la calidad educativa de pregrado y posgrado en enfermería	el programa Certifica CEP.									
	Promover y facilitar la certificación de la profesional de enfermería en competencias especializadas, mediante el programa Certifica CEP.	Número de enfermeras certificadas en competencias especializadas	60	200	1000	2500	3500	5000	10000	12000
	Promover la creación e implementación de los centros evaluadores de competencias a nivel nacional a través del programa Certifica CEP.	Número de centros de evaluación de competencias	8	12	16	20	22	24	26	27
	Desarrollar una propuesta curricular que permita optimizar la formación del recurso humano de enfermería en el marco de los nuevos espacios y programas innovadores.	Propuesta de plan curricular en enfermería CEP	0	-	-	-	1	-	-	1
	Promover la implementación del plan curricular de enfermería propuesto, a través del programa Amigo CEP.	N° de universidades que implementan el plan curricular de enfermería según CEP	NA	0	0	0	0	1	1	2
APRENDIZAJE Y DESARROLLO										
15. Incrementar enfermeras competentes y en número suficiente	Promover, implementar y facilitar el desarrollo de especialidades de enfermería acorde a las necesidades sanitarias del país, en coordinación con el programa de Residentado en Enfermería.	Porcentaje de enfermeras especialistas N° de enfermeras especialistas x 100 / Total de enfermeras colegiadas	25%	36%	48%	55%	59%	62%	67%	70%
	Promover y desarrollar capacitaciones nacionales sobre los ejes estratégicos del CEP mediante el programa Capacita CEP y	N° de capacitaciones nacionales sobre ejes estratégicos del CEP	3	4	4	4	4	4	4	4

Objetivos Estratégicos	Iniciativas Estratégicas	Indicadores	Basal	METAS						
				2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Descentraliza CEP.									
16. Mejorar satisfacción de miembros de la orden	Realizar estrategias y actividades orientadas a mejorar la satisfacción de los miembros de la orden, coordinando con los programas Trabaja CEP, Reconoce CEP y Lucha CEP.	Porcentaje de enfermeras satisfechas	25%	31%	38%	42%	57%	62%	69%	75%
	Identificar e mediar los incidentes o conflictos entre miembros de la orden en coordinación con el programa Vive CEP.	N° de enfermeras satisfechas y muy satisfechas x 100 / Total de enfermeras encuestadas								
17. Fortalecer la práctica de la Ética y Deontología Profesional basada en valores	Promover y gestionar programas de valoración y autoestima en enfermería, mediante los programas Vive CEP y Siempre Contigo CEP.	Número de incidentes o conflictos entre miembros de la orden comunicados al CEP	ND	54	50	45	40	35	30	27
	Promover la implementación de programas de ética y bioética en cada uno de los consejos regionales, coordinando con Vive CEP y Descentraliza CEP.	Número comités de Ética implementados	ND	27	70	100	300	400	500	800
	Promover e impulsar la construcción y funcionamiento del Centro de Convenciones del CEP, en el marco del programa Todos Somos CEP.	Numero de Consejos Regionales que implementan programas de ética y bioética en organizaciones de enfermería de su jurisdicción.	ND	1	5	10	15	20	25	27
	Promover y facilitar la modernización y acondicionamiento de la infraestructura de los consejos regionales, en el marco del programa Descentraliza CEP.	Funcionamiento del Centro de convenciones	0	-	-	-	-	-	-	1
18. Contar con infraestructura moderna		Número de locales de CER modernos	5	5	7	12	18	23	25	28

SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del Plan Estratégico Institucional 2015 -2021 del Colegio de Enfermeros del Perú se basa en la metodología del Balanced Scorecard, bajo esta lógica se han definido las iniciativas estratégicas, asociadas a metas. El monitoreo se sustenta informáticamente en el Sistema de Gestión del CEP, permitiendo de esta forma realizar un seguimiento al avance de los objetivos estratégicos por medio de los indicadores de gestión, el logro de metas y la evaluación de iniciativas estratégicas. Como parte del proceso de planificación, además del monitoreo constante, semestralmente se realizarán

jornadas de sesiones que tienen como propósito dar cuenta del avance en el logro de los objetivos estratégicos y las metas. Además, se realizará una evaluación más integral del cumplimiento del plan en periodos bianuales. Las actividades de seguimiento y control del Plan Estratégico Institucional 2015 – 2021 se realizará por el Consejo Nacional, del CEP, quien encarga al Consejo Directivo Nacional la supervisión periódica del cumplimiento de las metas, indicadores y objetivos establecidos a fin de sugerir las medidas correctivas y de mejoramiento, de acuerdo a las políticas aprobadas.

CONSIDERACIONES FINALES

Es pertinente señalar que el proceso de la planificación estratégica demanda de necesarios procesos de trabajo en equipo, e implica un gran esfuerzo sistemático de los Consejos Regionales para plantear decisiones estructurales y claves específicas al CEP, con el fin de orientar su gestión hacia los objetivos y metas institucionales y lograrlos en el mediano y largo plazo; delinea el camino a seguir, los recursos necesarios a procurar, con un profundo análisis de sus factores positivos y adversos, que podrían limitar el logro de sus metas y objetivos.

Es relevante precisar que el Plan Estratégico del CEP tiene un sustento metodológico (proceso seguido para su construcción), que facilita el uso técnico y la coherencia en la inversión, para obtener resultados eficaces, eficientes y de calidad en la gestión (instrumento vital para guiar todo el proceso de la gestión).

Importa no perder de vista los niveles o momentos de desarrollo e implementación del Plan Estratégico del CEP: el nivel estratégico del plan (proceso de construcción), el nivel táctico operativo (implementación u operativización) y la evaluación del plan y sus perspectivas al final del periodo de gestión del CEP.

En la medida que este plan estratégico es de aplicación nacional y dadas las particulares características de las poblaciones de cada una de las regiones del país, cada Consejo Regional deberá adecuar las iniciativas estratégicas, generar otras más iniciativas estratégicas, o fortalecer las existentes, de acuerdo a los objetivos estratégicos y la realidad de cada Consejo Regional.

Las iniciativas estratégicas requieren la generación de programas, proyectos, planes, normas, políticas, según se trate. Cada una de estas posibilidades estratégicas se plasma en un documento que detalla las actividades claves para su ejecución, los productos que se esperan, los tiempos de aplicación, los indicadores de medición, los responsables, los costos de financiamiento, así como un plan operativo que señala las actividades principales, y el cronograma de aplicación según actividades, entre otros. Es necesario priorizar los objetivos para el corto, mediano y largo plazo; el largo plazo es hasta el 2021 y se consideran las estrategias correspondientes a estos objetivos estratégicos.

La organización responsable recae sobre los integrantes del consejo nacional y consejos regionales. Se asigna responsabilidades a cada uno de los miembros directivos de acuerdo a los estatutos y por acuerdos internos según el perfil de competencias y experiencias de sus integrantes. La construcción del Plan Operativo Institucional (POI) involucra todas las estrategias a implementar, las actividades claves que guían el proceso lógico de cada estrategia, así como los responsables y el cronograma de desarrollo anual. El cuadro de presupuesto incluye todas las actividades que ameritan costos, montos unitarios, montos parciales y montos totales (para registrar costos es necesario verificar los costos reales en el mercado regional, verificar los costos históricos y hacer una proyección porcentual en función a lo anterior).

ANEXOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO FODA

(Fortalezas **F**, Oportunidades **O**, Debilidades **D**, Amenazas **A**)

El Análisis FODA es una forma estructurada de elaborar un diagnóstico concreto de la realidad interna de una organización y su relación con el medio externo en el cual se desenvuelve. El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

De acuerdo a los principios básicos de la administración estratégica, se realizará primero el análisis externo y luego el análisis interno.

ANÁLISIS EXTERNO. Oportunidades y Amenazas

El análisis externo consiste en determinar las oportunidades y amenazas de la organización. Para el análisis externo se pueden considerar los siguientes factores: Políticos (P), Económicos (E), Sociales (S), Tecnológicos (T) conocidos como los factores o matriz PEST. Sin embargo, se pueden añadir otros elementos de acuerdo a cada organización.

Las **oportunidades** son situaciones o factores socioeconómicos, políticos o culturales que están fuera de nuestro control, cuya particularidad es que son factibles de ser aprovechados si se cumplen determinadas condiciones en el ámbito de la organización.

Las **amenazas** son aquellos factores externos que están fuera de nuestro control y que podrían perjudicar y/o limitar el desarrollo de la organización. Las amenazas son hechos ocurridos.

En nuestro plan estratégico consideramos seleccionar las oportunidades y amenazas de mayor importancia para el Colegio de Enfermeros del Perú.

OPORTUNIDADES (O)	
O1	Universidades ofertan mayor cantidad de programas en posgrado (especialidad, maestrías y doctorados)
O2	Política remunerativa actual reconoce incentivos o reconocimientos para las especialidades de enfermería
O3	Nueva Ley Universitaria exige nuevos programas curriculares y perfiles de puesto.
O4	El Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)
O5	Normatividad que permite postulación para entidades o instituciones públicas a nivel nacional, regional y local.
O6	Reforma de salud que enfatiza el primer nivel de atención y el incremento de programas sociales

AMENAZAS (A)	
A1	Creación indiscriminada de Universidades que ofrecen Carreras de Enfermería no acreditadas.
A2	Intrusismo profesional en el desempeño laboral de enfermería
A3	Poca valoración del rol profesional de enfermería por la sociedad
A4	Aspecto de la reforma de salud u organigramas institucionales no reconocen la estructura de enfermería
A5	Presupuesto de salud menor al 6% del PBI y políticas de RRHH no promueven la inserción laboral de enfermería

ANÁLISIS INTERNO: Fortalezas y Debilidades

El análisis interno consiste en determinar las fortalezas y debilidades de la organización.

Las **fortalezas** son las capacidades humanas y materiales con las que cuenta la organización para adaptarse y aprovechar al máximo las ventajas que ofrece el entorno social y enfrentar con mayores posibilidades de éxito las posibles amenazas.

Las **debilidades** son las carencias de habilidades, conocimientos, información, tecnología y recursos financieros que padece la organización, y que impiden el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el entorno social y que no le permiten defenderse de las amenazas.

En nuestro plan estratégico consideramos seleccionar hasta un máximo de siete fortalezas y siete debilidades con mayor impacto institucional.

FORTALEZAS (F)	
F1	Número de Profesionales en Enfermería cerca de 80,000 a nivel nacional
F2	Colegio líder en procesos de Certificación Profesional en el Perú
F3	Incremento de enfermeras especialistas y con mayor grado académico (maestras y doctoras)
F4	Vigencia de la Ley del Enfermero y Ley de creación del Colegio de Enfermeros del Perú
F5	Compromiso político y técnico del Consejo Nacional y Consejos Regionales actuales
F6	Presencia de Enfermería en las actuales estructuras organizacionales del sistema de salud
F7	Enfermeras competentes para acceder a amplios ámbitos laborales

DEBILIDADES (D)	
D1	Débil liderazgo y participación política-gubernamental
D2	El 33% de enfermeras colegiadas aportan al Colegio de Enfermeros del Perú
D3	Entorno laboral débilmente colaborativo en los diferentes escenarios laborales
D4	Desconocimiento de las enfermeras de los beneficios y logros del Colegio
D5	Bajo nivel remunerativo de los miembros de la orden
D6	Limitado acceso y uso de tecnologías de información y comunicación
D7	Escasa investigación científica en enfermería

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (EFE)

La matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE) permite que los estrategas resuman y evalúen información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal, tecnológica y competitiva.

La matriz EFE puede desarrollarse en cinco pasos:

1. Elabore una lista de los factores externos clave. Incluya un total de entre 10 a 12 factores, teniendo en cuenta tanto las oportunidades como las amenazas que afectan a la organización y al sector en donde ésta actúa. Primero liste las oportunidades y luego las amenazas. El número de oportunidades o amenazas lo determina cada grupo de trabajo. Sea tan específico como pueda, utilizando porcentajes, proporciones y números comparativos siempre que sea posible.
2. Asigne a cada factor una ponderación que oscile entre 0.0 (no importante) y 1.0 (muy importante). La ponderación indica la relevancia que tiene ese factor para alcanzar el éxito en el sector donde participa organización. A menudo las oportunidades reciben valores de ponderación más altos que las amenazas, pero a estas se puede asignar una ponderación elevada si son especialmente severas o peligrosas. La determinación de ponderaciones puede ser llegando al consenso grupal.
3. Asigne a cada factor externo clave una calificación de 1 a 4 puntos para indicar que tan eficazmente responden las estrategias actuales de la organización a ese factor, donde 4 = la respuesta es superior; 3 = la respuesta está por encima del promedio, 2 = la respuesta es promedio y 1 = la respuesta es deficiente. *Las calificaciones se basan en la efectividad de las estrategias de la organización, por lo tanto la calificación depende de la organización, mientras que las ponderaciones del paso 2 se basan en el sector o industria.*
4. Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación, para determinar una puntuación ponderada
5. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable, con el fin de determinar la puntuación ponderación total para la organización.

Sin importar el número de oportunidades y amenazas claves incluidas en una matriz EFE, la puntuación ponderada total más alta posible para una organización es de 4.0, y la más baja es 1.0. La puntuación ponderada total promedio es 2.5.

Una puntuación ponderada total de 4.0 indica que la organización está respondiendo extraordinariamente bien a las oportunidades y amenazas existentes en el sector. Una puntuación total de 1.0 indica que las estrategias de la organización no están ayudando a capitalizar las oportunidades ni evitando las amenazas externas.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (EFE) DEL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

FACTORES EXTERNOS CLAVES		PONDERACIÓN (0 A 1)	CALIFICACIÓN (1 A 4)	PUNTUACIÓN PONDERADA
OPORTUNIDADES				
1	Universidades ofertan mayor cantidad de programas en posgrado (especialidad, maestrías y doctorados)	0.2	3	0.6
2	Política remunerativa actual reconoce incentivos o reconocimientos para las especialidades de enfermería	0.1	2	0.2
3	Nueva Ley Universitaria exige nuevos programas curriculares y perfil del puesto	0.05	2	0.1
4	El Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)	0.1	2	0.2
5	Normatividad que permite postulación para entidades o instituciones públicas a nivel nacional, regional y local: Consejo Nacional de la Magistratura, Gobiernos Regionales	0.1	2	0.2
6	Reforma de salud que enfatiza el primer nivel de atención y el incremento de programas sociales	0.2	2	0.4
AMENAZAS				
1	Creación indiscriminada de Universidades que ofrecen Carreras de Enfermería no acreditadas.	0.05	1	0.05
2	Intrusismo profesional en el desempeño laboral de enfermería	0.05	1	0.05
3	Poca valoración del rol profesional de enfermería por la sociedad	0.05	1	0.05
4	Aspectos de reforma de salud u organigramas institucionales no reconocen la estructura de enfermería	0.05	1	0.05
5	Presupuesto de salud menor al 6% del PBI y políticas de RRHH no promueven la inserción laboral de enfermería	0.05	1	0.05
		1		1.95

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (EFI)

La matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI) sintetiza y evalúa las fortalezas y debilidades más importantes encontradas en las áreas funcionales de una organización (finanzas y contabilidad, marketing, recursos humanos, producción y operaciones, investigación y desarrollo, etc.) y también constituye la base para identificar y evaluar las relaciones entre estas áreas.

La matriz EFI puede desarrollarse en cinco pasos:

1. Elabore una lista de los factores internos clave. Incluya un total de entre 10 a 12 factores, teniendo en cuenta tanto las fortalezas y debilidades. Primero liste las fortalezas y luego las debilidades. El número de fortalezas o debilidades la determina cada grupo de trabajo. Sea tan específico como pueda, utilizando porcentajes, proporciones, razones y cifras comparativas siempre que sea posible.
2. Asigne a cada factor una ponderación que oscile entre 0.0 (no importante) y 1.0 (muy importante). La ponderación indica la relevancia que tiene ese factor para alcanzar el éxito en el sector o industria donde participa la organización. Sin importar si un factor clave es una fortaleza o debilidad, las mayores ponderaciones se asignan a los factores que se considera tienen la mayor influencia en el desempeño organizacional. La suma de todas las ponderaciones debe ser igual a 1.0.
3. Asigne a cada factor clave una calificación de 1 a 4 puntos para indicar si representa una debilidad importante (1 punto), una debilidad menor (2 puntos), una fortaleza menor (3 puntos) y una fortaleza mayor (4 puntos). Tener en cuenta que las fortalezas reciben de 3 a 4 puntos y las debilidades de 1 a 2 puntos. Por tanto, las calificaciones están basadas en la organización y las ponderaciones del paso 2, se basan en el sector o industria.
4. Multiplique la ponderación de cada factor por su calificación, para determinar una puntuación ponderada para cada variable.
5. Sume las puntuaciones ponderadas para cada variable, con el fin de determinar la puntuación ponderación total para la organización.

Sin importar cuantos factores se incluyan en una matriz EFI, la puntuación ponderada total más alta posible para una organización es de 4.0, y la más baja es 1.0. La puntuación ponderada total promedio es 2.5.

Una puntuación ponderada total muy inferior a 2.5 son características de organizaciones con grandes debilidades, mientras que las puntuaciones mayores a 2.5 indican una posición interna fuerte.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (EFI) DEL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

FACTORES INTERNOS CLAVES		PONDERACIÓN (0 A 1)	CALIFICACIÓN (D: 1 a 2) (F: 3 a 4)	PUNTUACIÓN PONDERADA
FORTALEZAS				
1	Número de Profesionales en Enfermería cerca de 80,000 a nivel nacional.	0.1	4	0.4
2	Colegio líder en procesos de Certificación Profesional en el Perú	0.05	3	0.15

3	Incremento de enfermeras especialistas y con mayor grado académico (maestras y doctoras)	0.13	3	0.39
4	Vigencia de la Ley del Enfermero y Ley de creación del Colegio de Enfermeros del Perú.	0.05	3	0.15
5	Compromiso político y técnico del Consejo Directivo y Consejos Regionales actuales.	0.1	3	0.3
6	Presencia de Enfermería en las actuales estructuras organizacionales del sistema de salud (ROF, MOF)	0.1	4	0.4
7	Enfermeras competentes para acceder a amplios ámbitos laborales	0.1	3	0.3
DEBILIDADES				
1	Débil liderazgo y participación política-gubernamental	0.1	1	0.1
2	El 33% de enfermeras colegiadas aportan al Colegio de Enfermeros del Perú.	0.1	1	0.1
3	Entorno laboral débilmente colaborativo en los diferentes escenarios laborales	0.05	1	0.05
4	Desconocimiento de los beneficios y logros del Colegio	0.05	2	0.1
5	Bajo nivel remunerativo de los miembros de la orden	0.01	1	0.01
6	Limitado acceso y uso de tecnologías de información y comunicación	0.01	2	0.02
7	Escasa investigación científica en enfermería	0.05	1	0.05
		1		2.52

EQUIPO TÉCNICO COLABORATIVO EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

- Lic. Bravo Benites Elida
- Mg. Capcha Misayauri Hilda
- Lic. Cotrina Chávez Flor
- Lic. Faustino Eufracio Amelia
- Mg. Ganoza Gonzales Rosa
- Lic. García Pretel María Doris
- Lic. Gómez Vivas Jessica Pamela
- Mg. Landa Llanes María
- Lic. Pacheco Medina Lourdes Lila
- Lic. Palacios Zevallos María del Rosario
- Lic. Quijada Fernández Ruth Vilma
- Lic. Revilla Montes Neisme Lucy
- Lic. Rios Torres Mónica Janeth
- Lic. Soto Hilario Juvita
- Lic. Toledo Rodriguez Priscila Paola
- Lic. Torrelli Arotaipe Gloria
- Lic. Vargas Lobatón Josefa Haydee
- Lic. Vitor Sánchez Ela María
- Lic. Zorrilla Ames María del Pilar



Página Web:
www.cep.org.pe

Facebook:
www.facebook.com/cep.org.pe

Twitter:
[@cepenfermeros](https://twitter.com/cepenfermeros)