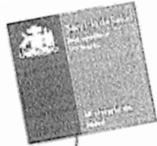


# PLANIFICACION ESTRATEGICA

## AÑOS 2023 - 2027





NSC/FASE



RESOLUCIÓN EXENTA N° 3226

PEÑAFLORES, 30 DIC 2022

VISTOS: Disposiciones del D.F.L. N.° 1 de 2005 del Ministerio de Salud que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. 2763 de 1979; Decreto Supremo N.° 140 del año 2004, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Facultades delegadas mediante Resolución Exenta N.° 2594/95, y N.° 019/96; Resolución N.° 294/2020 que establece la encomendación de funciones como Subdirectora Administrativa y Resolución N.° 27/2019 que establece segundo orden de subrogancia a la dirección del Hospital de Peñaflores, dicto la siguiente:

CONSIDERANDO: Que, la planificación estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. Desde un punto metodológico, la planificación estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la planificación estratégica es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas, por lo antes indicado, dicto la siguiente:

RESOLUCION:

APRUEBASE PLANIFICACION ESTRATEGICA DEL HOSPITAL DE PEÑAFLORES 2023 -2027.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE

  
NANCY SILVA CONTRERAS  
DIRECTORA (S).  
HOSPITAL DE PEÑAFLORES

  
TRANSCRITO FIELMENTE  
CAROLINA SAN MARTIN MANZO  
MINISTRO DE FE

DISTRIBUCIÓN:  
- Dirección  
- Control de Gestión  
- Asesoría

# PLANIFICACION ESTRATEGICA FUE APROBADA CON RESOLUCIÓN N° 3226 30/12/2022

## METODOLOGIA

Para elaborar la Planificación Estratégica se realizan una serie de actividades basadas en una metodología de trabajo participativa, realizándose talleres de trabajo con análisis grupal y exposiciones. Estas actividades contaron con la intervención y participación, en todo momento de funcionarios de diferentes estamentos: técnicos, profesionales, administrativos y auxiliares. También participaron activamente dirigentes gremiales de todas las asociaciones de funcionarios del Hospital. Por parte de la comunidad, miembros del Consejo de Desarrollo de la comuna de Peñaflor, aportaron con su visión acerca de lo que ellos esperan sea nuestro hospital



## Participación

- Asesor externo
- Comité de Planificación
- Funcionarios (Medico, TENS, profesionales, Administrativos y auxiliares)
- Gremios
- Consejo de Desarrollo (Usuarios)

## FODA

- 32 Unidades y/o servicios
- 106 participantes (funcionarios y Consejo de Desarrollo)

## Reuniones

- 45 reuniones en un periodo de 12 meses (2019-2020 y 2022)

# DIRECTRICES ESTRATÉGICAS



## MISIÓN

**“Somos un Hospital público de mediana complejidad, asistencial docente, acreditado en calidad y seguridad, perteneciente a la red de salud Metropolitano Occidente, que otorga una atención competente y humanizada a los usuarios y usuarias de las comunas de Peñaflor, Padre Hurtado y a la provincia, con un equipo multidisciplinario, comprometido, orientado a la eficiencia y a la mejora continua**”

## VISIÓN

**“Ser un hospital reconocido por la excelencia de su gestión, mejora continua e innovación al servicio de las usuarias y usuarios, transformándonos en un referente dentro de la red del Servicio de Salud Metropolitano Occidente”**

## VALORES

**Humanización  
Compromiso  
Probidad  
Excelencia**

# VALORES

## Humanización

Proporcionamos cuidados a las personas de manera solidaria, digna, con respeto y empatía, teniendo en cuenta sus decisiones y valores.



## Probidad

Nuestras funcionarias y funcionarios sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada con todas las personas con las que interactúan, haciendo uso racional y prudente de los recursos a su disposición.

## Compromiso

Queremos dar lo mejor de nosotros en pos de la mejora de las condiciones de salud y bienestar de las personas, buscando impactar de manera positiva en su calidad de vida, la de sus familias y su entorno.

## Excelencia

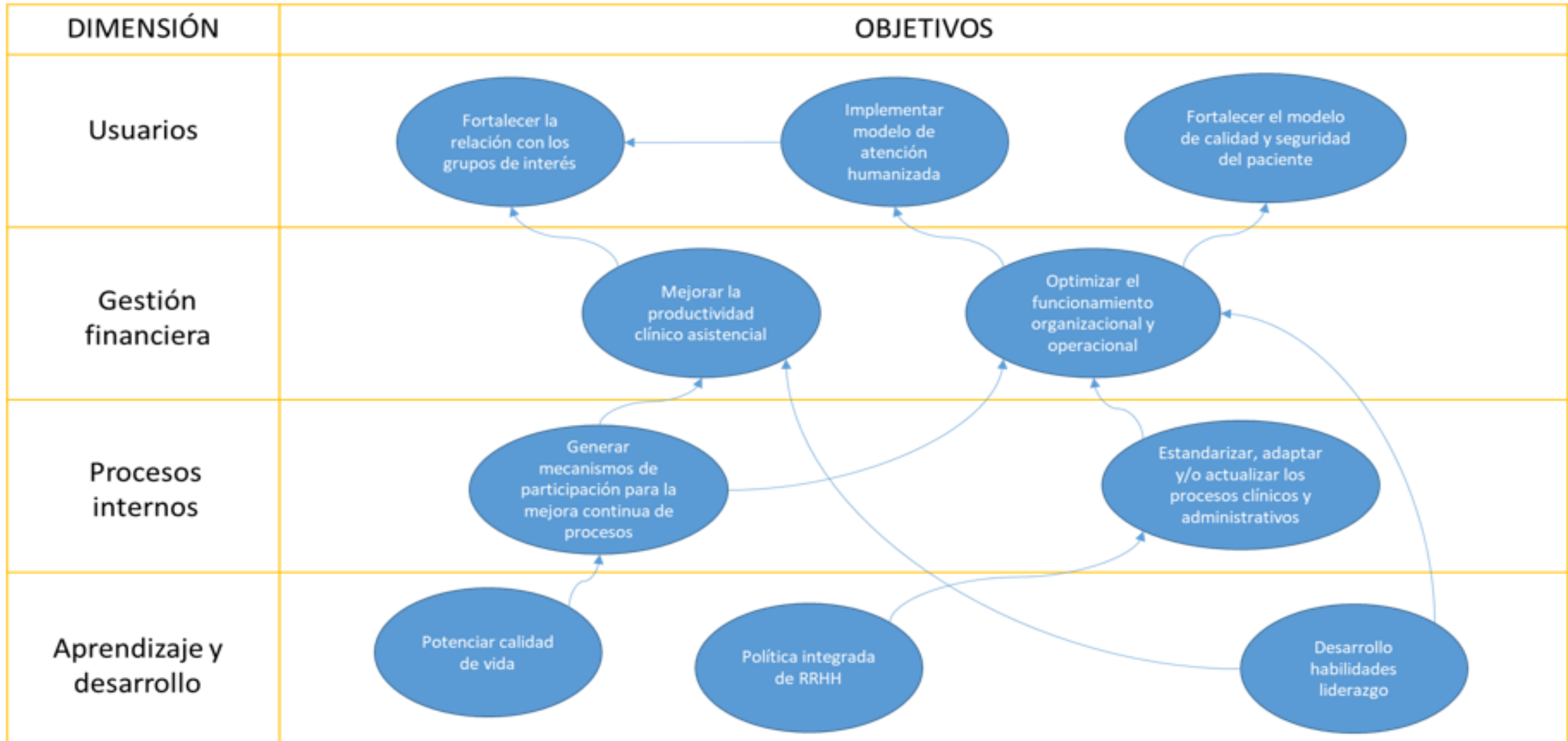
Cumplimos nuestra misión con eficiencia y eficacia, mejorando continuamente nuestro quehacer habitual considerando las mejores prácticas, desarrollando nuestro talento, el trabajo en equipo y fomentando la innovación.



## Ejes y objetivos estratégicos

Eje estratégico	Objetivo estratégico
<p>Establecer los procesos clínicos y administrativos del Hospital, que permitan responder a la demanda asistencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estandarizar, adaptar y/o actualizar los procesos clínicos y administrativos con el fin de dar respuesta a la demanda actual y futura.</li> <li>• Generar instancias o mecanismos de participación de funcionarias y funcionarios para la mejora continua de procesos.</li> </ul>
<p>Establecer un plan de satisfacción usuaria a través de co-creación de expectativas de salud, con enfoque de humanización y calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la relación con los grupos de interés de la organización. (Quiénes son, espacios de escucha, flujos de información, necesidades y expectativas, etc.)</li> <li>• Implementar un modelo de atención humanizada incorporando la perspectiva del usuario, incorporando una política de buena atención y orientación al usuario.</li> </ul>
<p>Optimizar los recursos disponibles y gestionarlos de forma eficiente y en atención a las necesidades de la población usuaria, relacionados con los factores de producción y gastos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimizar el funcionamiento organizacional y operacional con una mirada de procesos integrados y colaborativos.</li> <li>• Mejorar la productividad clínico asistencial, con oportunidad y calidad, potenciando y/o desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para ello (registros, días estada, Programación, y tiempos espera urgencia)</li> </ul>
<p>Fortalecer el desarrollo integral de nuestros colaboradores, de manera sistemática y permanente en el ciclo de vida laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una política integrada de gestión de personas (reconocimiento, selección, desempeño, entre otros.)</li> <li>• Desarrollar las habilidades relacionadas con el ejercicio del liderazgo en jefaturas de distinto nivel.</li> <li>• Potenciar las actividades de calidad de vida laboral para funcionarias y funcionarios de la institución.</li> </ul>

# Mapa Estratégico





# Gracias

