



Ministerio de Salud  
Servicio de Salud O'Higgins  
Hospital San Fernando  
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección

San Fernando,

**18 ABR 2022**

### PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE TECNICO EN ENFERMERIA (8 puestos) PARA EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO.

#### 1. PRESENTACIÓN

El Hospital San Juan de Dios de San Fernando convoca a participar del llamado a proceso de reclutamiento y selección para proveer el cargo de **TECNICO EN ENFERMERIA (8 puestos)**, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo y de acuerdo a los lineamientos locales de la Dirección del Hospital San Juan de Dios de San Fernando respecto a los procesos de selección.

#### 2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Cargo a postular                 | : TECNICO EN ENFERMERIA                     |
| Nº de Vacantes                   | : 8   |
| Estamento                        | : Técnico                                   |
| Grado                            | : 21 º E.U.S.                               |
| Lugar de Desempeño               | : Hospital San Juan de Dios de San Fernando |
| Calidad Jurídica                 | : Contrata                                  |
| Jornada de Trabajo               | : Sistema de Turno                          |
| Dependencia Jerárquica del cargo | : Enfermera Supervisora UCI                 |

##### 2.1. OBJETIVO

Ejecutar todas las acciones destinadas al bienestar del paciente hospitalizado en el servicio en UPC, relacionadas con funciones de aseo y confort del usuario, además de actividades de apoyo que sean solicitadas o asignadas, así como asistencia y colaboración en todas las intervenciones del equipo de salud, en el área de su expertice.

## **2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:**

- 1.- Recibir y entregar turno en forma presencial.
- 2.- Asegurar y proporcionar seguridad a los pacientes a su cargo, como del resto de la unidad.
- 3.-Administración de tratamiento farmacológico por vía enteral.
- 4.-Administración de tratamiento farmacológico inhalatorio según el protocolo de la institución.
- 5.- Ayudar en la comunicación del paciente.
- 6.-Prevenir la aparición de úlceras por presión o lesiones en la piel del paciente.
- 7.- Cumplir las normativas de IAAS de la unidad y de la institución.
- 8.- Cumplir con las normativas de calidad de la unidad y de la institución.
- 9.- Colaborar con la familia del paciente asignado.
- 10.- Realizar aseo y confort a los pacientes asignados según cuidados de enfermería planificados.
- 11.- Colaborar y asistir en los procedimientos de los pacientes a cargo y de la unidad.
- 12.- Asegurar el cuidado Integral del paciente, tanto en la vida y como al momento de fallecer.
- 13.-Resguardar, mantener y participar en el orden de la unidad.
- 14.- Colaborar en la realización de procedimientos de enfermería y de otros profesionales que atiendan al paciente, tales como: aspiración de secreciones, instalación de dispositivos invasivos, realización de exámenes, movilización, rehabilitación, etc.
- 15.- Cooperar en el ingreso, traslados y egreso de los pacientes asignados. Proporcionar un ambiente de tranquilidad y de confort al paciente de UPC.
- 16.- Colaborar en la realización del inventario de ropa y equipamiento (según institución).
- 17.- Asistir en la toma y traslado de exámenes de laboratorio (según institución).
- 18.- Avisar a enfermero(a) supervisor(a) en caso de algún desperfecto en la unidad.
- 19.- Cooperar en situaciones de emergencia según protocolo.

## **2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:**

### **a) Competencias Transversales**

#### **Orientación a la Eficiencia**

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

#### **Trabajo en Equipo**

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

#### **Orientación al Usuario**

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

## b) Competencias Específicas

### **Adaptación y Flexibilidad**

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

### **Capacidad de Seguir Instrucciones**

Es la preocupación continua por controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en la claridad de las responsabilidades y funciones asignadas.

### **Orientación al orden**

Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del puesto; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un período de tiempo.

## 3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

### 3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo siguiente:

#### Artículo 12 de la Ley 18.834

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del cargo exija la ley.
- ✓ No haber cesado en un cargo público, como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de exprolación de funciones.
- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

#### Artículo 54 de la Ley 18.575

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sea planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

### 3.2. REQUISITOS SEGÚN DFL-10 (Decreto con Fuerza de ley 10) Alternativamente:

Alternativamente

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
- iii) Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud.

### 3.3. REQUISITOS ESPECÍFICOS:

**Formación y Experiencia** : Título de Técnico en Enfermería de una institución reconocida por el Estado de Chile, con inscripción en la Superintendencia de Salud.  
- Deseables: Curso RCP 21 hrs. cronológicas, IAAS 21 hrs. Cronológicas. , Curso Manejo Paciente Crítico.  
- Deseable 2 años experiencia UPC

Los postulantes considerados admisibles, quienes cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la siguiente fase de evaluación correspondiente de la presente Pauta.

### 3.4. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS

- Manejo de sonda de nutrición enteral.
- Manejo de gastrostomía.
- Manejo de catéter urinario permanente
- Manejo de tratamiento vía oral.
- Manejo de material estéril y cortopunzante.

## 4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente proceso de selección debe realizarse a través de las siguientes páginas Web: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y [www.hospitalsanfernando.cl](http://www.hospitalsanfernando.cl), lo cual no excluye el uso de otros medios de difusión. En la publicación, se incluirán las condiciones administrativas del proceso de postulación, especificando perfil de cargo, plazos y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

#### A. DOCUMENTOS:

- ✓ Currículum Vitae formato Portal Empleos Públicos.
- ✓ Certificado de Título de Técnico requerido (Cargar en Portal Empleos Públicos). **Documento Excluyente.**
- ✓ Certificados de Post Grados, Post Títulos y cursos de capacitación (Cargar en Portal Empleos Públicos) .
- ✓ Certificado que acredite experiencia (Cargar en Portal Empleos Públicos): Documento que será válido sólo si indica claramente el nombre, Rut, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado:

- a. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención de certificado de estudios. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia.
- b. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

#### **4.1. MEDIO DE POSTULACIÓN**

El plazo de postulación se extenderá hasta las 23:59 del 25 de Abril de 2022. No se recibirán postulaciones fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), previa creación de perfil profesional en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación (Portal Empleos Públicos: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), para adoptar las medidas pertinentes, de manera que se pueda garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Toda información relativa a citaciones del proceso de selección será informada al postulante a través del Portal Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)) y solo en caso de ser necesario, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Solo las consultas relativas al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc) deben ser enviadas al correo [postulacioneshsf@saludohiggins.cl](mailto:postulacioneshsf@saludohiggins.cl).

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o la no presentación de algún antecedente, que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

#### **5. PROCESO DE SELECCIÓN**

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

##### **5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR**

Mediante las tablas que se muestran a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta pauta de selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del proceso de selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

| ETAPA                 | FACTOR                  | CRITERIO   | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|-----------------------|-------------------------|--|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACION CURRICULAR | Experiencia Laboral     | Experiencia laboral de 3 o más años en el sector público o privado           | 100               | 100                 | 30                              |
|                       |                         | Experiencia laboral entre 1 y menos de 3 años en el sector público o privado | 60                |                     |                                 |
|                       | Ponderador Factor: 100% | Experiencia laboral inferior a 1 año en el sector público o privado          | 30                |                     |                                 |

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 30 puntos.

## 5.2. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

En esta etapa se evaluará conocimientos asociados al perfil de cargo, a través de un medio escrito, elaborado por el área técnica especializada relacionado con el cargo.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Los conocimientos que se medirán en esta evaluación serán los señalados en el punto 3.4 de la presente pauta de selección.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

| ETAPA                   | FACTOR                                  | SUBFACTOR               | CRITERIO                        | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|-------------------------|---|-------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| PRUEBA DE CONOCIMIENTOS | Apreciación Conocimientos del candidato | Prueba de Conocimientos | Puntaje Prueba de Conocimientos | 0 - 100           | 100                 | 60                              |
|                         | Ponderador Factor: 100%                 |                         |                                 |                   |                     |                                 |
| <b>TOTALES</b>          |   |                         |                                 |                   | 100                 | 60                              |

## 5.3. EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES

En esta etapa se evaluarán competencias laborales. El método a utilizar será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias requeridas para un adecuado desempeño.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas.

| ETAPA                             | FACTOR  | SUBFACTOR                         | CRITERIO  | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACIÓN COMPETENCIAS LABORALES | Competencias Laborales para el desempeño del cargo<br>Ponderador Factor: 100% | Evaluación Competencias Laborales | Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado para el cargo                   | 100               | 100                 | 60                              |
|                                   |   |                                   | Evaluación de Competencias Laborales lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo | 60                |                     |                                 |
|                                   |   |                                   | Evaluación de Competencias Laborales lo define como No Recomendado para el cargo                | 0                 |                     |                                 |
| <b>TOTALES</b>                    |   |                                   |   |                   | <b>100</b>          | <b>60</b>                       |

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

#### 5.4. EVALUACION PSICOLABORAL

En esta etapa se evaluará la idoneidad al perfil psicolaboral y cargo

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

| ETAPA                   | FACTOR  | SUBFACTOR             | CRITERIO                           | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA |
|-------------------------|---|-----------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACIÓN PSICOLABORAL | Idoneidad Psicolaboral<br>Ponderador Factor: 100% | Métodos de evaluación | Puntaje de Evaluación Psicolaboral | 0 - 100           | 100                 | 60                              |
| <b>TOTALES</b>          |   |                       |                                    |                   | <b>100</b>          | <b>60</b>                       |

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa. El Hospital San Fernando se reserva el derecho a seleccionar a los 20 mejores puntajes de esta etapa, si el número de postulantes idóneos supera dicha cantidad.

En caso de producirse empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo con puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

##### 5.2.1 EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a:

- a) Conocimientos técnicos y capacidad para aplicarlos adecuadamente.
- b) Motivación al cargo y a la institución
- c) Habilidades Interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida, donde califica a cada entrevistado con un puntaje que fluctúa entre 0 y 100 puntos.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulantes idóneos para el cargo.

| ETAPA              | FACTOR                           | SUBFACTOR             | CRITERIO           | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA |
|--------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|
| EVALUACIÓN TÉCNICA | Apreciación Global del candidato | Entrevista Individual | Evaluación Técnica | 0 - 100           | 100                 | 60                              |
|                    | Ponderador Factor: 100%          |                       |                    |                   |                     |                                 |
| TOTALES            |                                  |                       |                    |                   | 100                 | 60                              |

## 6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director/a del Hospital de San Fernando una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere, y un máximo de cinco (5) postulantes. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral. Si el empate persiste, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Evaluación de Competencias Laborales. Si aún persiste el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de Prueba de Conocimientos. Si persistiese el empate, se decidirá de acuerdo a puntaje obtenido en etapa de filtro curricular.

La Directora del Hospital de San Fernando seleccionará a uno de los/as postulantes propuestos/as. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección.

El directora/a del Hospital de San Fernando notificará, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante el envío de un correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, relación contractual que expira en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

**La Directora del Hospital de San Fernando podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.**

Por otra parte, el Director/a del Hospital de San Fernando, a través de la SubDirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días



siguientes a su conclusión.

## 7. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

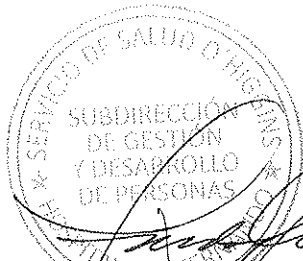
| ETAPA  | FECHAS                         | RESPONSABLES   |
|--|--------------------------------|--|
| Recepción de postulaciones   | Hasta las 23:59 del 25-04-2022 | SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas |
| Evaluación Curricular  | 25 al 29 de abril de 2022      | SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas |
| Evaluaciones: Prueba de Conocimientos, Evaluación Competencias y Evaluación Psicolaboral | 02 al 20 de mayo de 2022       | SubDirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas |
| Evaluación Técnica   | 23 al 27 de mayo de 2022       | Comisión de Selección                                |

Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas (adelanto o retraso de fechas) de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso.


El período de postulación establecido en esta pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión automática del proceso de selección

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital de San Fernando se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas, lugares y modalidades de ejecución.

Para constancia firman,



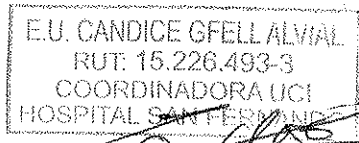
*[Signature]*  
Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas  
Hospital de San Fernando



*[Signature]*  
Subdirectora de Gestión del Cuidado  
Hospital de San Fernando



*[Signature]*  
Psicólogo Subdirección Gestión  
y Desarrollo de las Personas  
Hospital de San Fernando



*[Signature]*  
Enfermera Supervisora UCI  
Hospital de San Fernando



*[Signature]*  
REPRESENTANTE FENATS NACIONAL  
Hospital de San Fernando



*[Signature]*  
**MARIA JOSE DE WITT TRONCOSO**  
**DIRECTORA**  
Hospital San Juan de Dios  
de San Fernando