

---

**BASES CONCURSO PÚBLICO**  
**CARGO ACADÉMICO JORNADA PARCIAL (MÁS DE 22 HORAS)**  
**PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL CUERPO ACADÉMICO**

**1. GENERALIDADES:**

El presente documento comprende las bases especiales que regulará el llamado a concurso del plan de fortalecimiento del cuerpo académico de la Universidad de Valparaíso, el cual tiene un foco prioritario en la docencia de pregrado, consolidar el fortalecimiento de los claustros académicos, asegurando la mejora continua en los procesos formativos.

Cualquier situación no prevista en las presentes bases, será resuelta por la Comisión de Selección.

Nota: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondrá utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar- en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombre y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

El anexo del cargo a proveer forma parte íntegra de las presentes bases y corresponden a al siguiente cargo:

Vacante	Código	Facultad	Escuela/Instituto	Cargo	Horas	Campus
1	ENF-01	Medicina	Enfermería	Académico/a	33	Campus San Felipe

**2. PERFIL DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES:**

Los docentes de la Universidad de Valparaíso en su quehacer deben evidenciar las siguientes competencias transversales, las que son consideradas en los distintos períodos e instrumentos de evaluación.

- **Iniciativa y proactividad:** Se refiere a la capacidad de identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta a ellos.
- **Comunicación efectiva con estudiantes y equipo de trabajo docente, de investigación y administrativo:** Es la habilidad para comunicarse asertiva y efectivamente, ser transparente al momento de comunicarse de forma transversal con todos los funcionarios/as y estudiantes de la Institución.
- **Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo:** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.
- **Capacidad para cumplir normas e instrucciones institucionales:** Capacidad de actuar con estricto apego a normas y procedimientos en el cumplimiento de los compromisos y tareas de la Escuela o Instituto.
- **Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas planificadas, como las emergentes indicadas por la dirección de Escuela o Instituto:** Disposición a actuar en pos de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo.

**3. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:**

En los procesos de selección de la Universidad de Valparaíso, y de acuerdo con la ley 21.015, las personas con discapacidad tienen derecho a ser seleccionados(as) con preferencia respecto de otros postulantes

---

para el cargo que se trate, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito. Esto significa que, ante un mismo puntaje final, se seleccionará a la persona que haya adjuntado documentación que acredite, de acuerdo con la normativa vigente, su situación de discapacidad.

#### **4. CONDICIONES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

Las condiciones generales ofrecidas corresponden a un cargo jornada parcial mayor a 22 horas semanales, en condición de académico a contrata. La remuneración mensual se informará a quienes resulten seleccionados mediante una carta oferta.

#### **5. INSERCIÓN A LA CARRERA ACADÉMICA:**

Los cargos de este programa tendrán una duración inicial de hasta 2 años. Transcurridos los 2 años precitados, y manteniéndose la evaluación favorable de la comisión, se podrá prorrogar por hasta 3 años adicionales, renovables anualmente. Finalizado el proceso anteriormente descrito, el académico podrá insertarse definitivamente en el régimen regular de la Universidad de Valparaíso.

El programa considerará una comisión de evaluación de la inserción compuesta por el decano de la Facultad, el director de la respectiva Escuela o Instituto, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación e Innovación, y un representante de la comisión evaluadora de la Facultad. Oficiará como ministro de fe de la comisión el respectivo secretario de facultad, sin derecho a voto. El análisis de la comisión considerará un informe anual de actividades, producción científica y otros productos desarrollados. Todos ellos, de acuerdo con el plan de integración concordado con el académico al momento de la contratación.

#### **6. DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL CUERPO ACADÉMICO:**

##### **6.1. Cumplimiento jornada basal:**

Los académicos jornada parcial (más de 22 horas) contratados en el contexto del Plan de Fortalecimiento del cuerpo académico, deberán dedicar un mínimo de nueve horas de docencia directa, la cual podrá ser rebajado a seis horas en caso de contar con proyectos de investigación debidamente formalizados. Lo anterior, con la finalidad de fortalecer la docencia de pregrado. De igual manera, los académicos contratados por esta vía no podrán ser designados en cargos orgánicos durante los primeros dos años.

##### **6.2. Cumplimiento de grado académico:**

Los académicos contratados en el marco del Plan de Fortalecimiento deberán cumplir con el grado académico de magíster, especialidad médica u odontológica, sin perjuicio de los requisitos básicos adicionales establecidos en cada perfil de cargo.

Se podrá autorizar excepcionalmente certificaciones equivalentes al grado de magíster, como requisito básico, de conformidad con las orientaciones emanadas por la comisión nacional de acreditación (CNA), según las áreas disciplinares respectivas.

#### **7. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:**

##### **7.1. Requisitos Generales:**

Los requisitos generales de postulación son los establecidos para el ingreso a la Administración Pública, los cuales se detallan en el artículo 12 del Estatuto Administrativo (ley 18.834), sin perjuicio de la reglamentación interna que resulte aplicable sobre la materia, especialmente el Decreto Universitario 324, de 1991 y la Resolución Exenta 463, de 2019.

---

## 8. ANTECEDENTES REQUERIDOS PARA POSTULAR:

Las presentes bases y respectivo formato de curriculum institucional estarán disponibles en el sitio web, a partir de la fecha indicada en anexos:

[http://www.uv.cl/sitios/concurso\\_cargo\\_uv](http://www.uv.cl/sitios/concurso_cargo_uv)

Las postulaciones se recibirán sólo a través de correo electrónico, siempre que sean enviadas dentro del plazo establecido en el calendario, y recibidas correctamente en la casilla de correo electrónico:

[concursos@uv.cl](mailto:concursos@uv.cl)

El asunto del mensaje de correo electrónico de postulación deberá expresar el código del concurso al que se encuentra postulando, de acuerdo con los anexos de las presentes bases.

### 8.1 Antecedentes obligatorios requeridos para postular:

El archivo deberá contener los siguientes documentos:

1. Currículum resumido y declaraciones juradas, según formato disponible en página web. [www.uv.cl/sitios/concurso\\_cargo\\_uv](http://www.uv.cl/sitios/concurso_cargo_uv)
2. Currículum extendido formato propio.
3. Copia digital de la cédula nacional de identidad, documento de identificación de país de origen o pasaporte, en caso de postulantes extranjeros.
4. Copia digital de título profesional y/o grado académico (según corresponda) que acrediten el cumplimiento de los requisitos básicos de carácter educacional. (no aplica certificado o constancia de título en trámite, certificados provisorios o concentración de notas).
5. Debe presentar 2 cartas de recomendación. La carta de recomendación podrá ser enviada por el recomendador a la casilla de correos [concursos@uv.cl](mailto:concursos@uv.cl) dentro del período de recepción de antecedentes e indicando nombre del postulante y código del concurso.
6. Propuesta escrita de un Plan de Integración a la Escuela o Instituto a 2 años, el cual deberá abordar los compromisos de productividad esperada, indicados en los anexos de cada cargo.

Los postulantes que no presenten la documentación mencionada precedentemente no podrán acceder a la fase de evaluación.

### 8.2. Antecedentes que acrediten el cumplimiento de Requisitos Deseables:

El postulante podrá acompañar todos aquellos documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos deseables establecidos en las presentes bases.

## 9. COMISIÓN DE SELECCIÓN DEL CONCURSO:

Existirá una Comisión de Selección del concurso compuesta por:

- El Decano de la Facultad.
- El Director de la Escuela o Instituto.
- 2 académicos de la Escuela o Instituto, con jerarquía de adjunto o titular.
  - Uno de los cuales debe ser seleccionado por sorteo, de acuerdo al D.U. 324, de 1991.
  - El otro, por acuerdo del Consejo de Escuela o Instituto, en atención a la especialidad o línea de desarrollo que se desea potenciar.
- El Vicerrector Académico, o a quien designe.
- El Director de Gestión y Desarrollo de Personas, o a quien designe.
- La Vicerrectora de Investigación e Innovación, o a quien designe.
- El Secretario de Facultad que actuará como Ministro de Fe de la Comisión sin derecho a voto.

El quórum de funcionamiento de la Comisión de Selección será de al menos cuatro integrantes.

La Comisión de Selección deberá definir el mecanismo de desempate, al momento de constituirse en la primera sesión. Dicho mecanismo deberá constar en el acta.

La comisión deberá seleccionar del total de postulantes solamente a aquellos que cumplan con los requisitos estipulados en el llamado a Concurso. La comisión entregará una lista jerarquizada en cada etapa del proceso, según los parámetros de evaluación descritas en el siguiente punto.

La Comisión, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo y de los antecedentes tomados en consideración.

## 10. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:

Los parámetros serán los siguientes:

### 10.1. Etapa Preliminar: Admisibilidad.

Etapa:	Descripción:
Etapa I: Admisibilidad.	<p data-bbox="678 1036 1386 1098">Etapa que tiene por objetivo determinar la admisibilidad en la postulación de los candidatos.</p> <ol data-bbox="678 1141 1386 1203" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="678 1141 1386 1203">1. Antecedentes obligatorios requeridos para la postulación. (punto 7.1 de las bases). <ul data-bbox="727 1248 1386 1310" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="727 1248 1386 1310">- Los postulantes que no presenten todos los antecedentes obligatorios quedarán inadmisibles.</li> </ul> </li> <li data-bbox="678 1355 1386 1393">2. Cumplimiento de los requisitos básicos. <ul data-bbox="727 1422 1386 1839" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="727 1422 1386 1559">- Los postulantes que no cumplan todos los requisitos básicos de postulación quedarán inadmisibles y no podrán pasar a la etapa de evaluación de requisitos deseables.</li> <li data-bbox="727 1597 1386 1839">- La comisión de selección podrá fundadamente, eximir a los postulantes del cumplimiento de requisito básico de título profesional (en caso de que así se hubiese solicitado) a aquellos postulantes que se encuentren en posesión solamente de una licenciatura obtenida en el extranjero y el nivel de conocimientos del plan de estudios de la licenciatura se estime equivalente.</li> </ul> </li> </ol> <p data-bbox="678 1876 1386 2013">La comisión deberá dejar constancia en la respectiva acta de los candidatos inadmisibles en conformidad con lo expuesto anteriormente, señalando específicamente la omisión(es) que derivó en la inadmisibilidad del postulante.</p> <p data-bbox="678 2050 1386 2113">La comisión podrá declarar desierto el concurso cuando todos los postulantes sean inadmisibles.</p>

### 10.2. Etapa I: Evaluación de los requisitos deseables.

Como consideración previa, y en aplicación de la política institucional sobre igualdad de género, en aquellas unidades académicas donde la presencia de académicas mujeres sea inferior al 40% de la dotación total de la unidad, las candidatas cuyas postulaciones sean declaradas admisibles, tendrán una bonificación de 0,3 puntos respecto de cada requisito deseable cumplido, lo cual aplicará en lo referido a las siguientes descripciones:

Etapa:	Descripción:
Etapa I: Evaluación de requisitos deseables	<p>Etapa que tiene por objetivo evaluar el grado de cumplimiento de cada requisito deseable</p> <p>Si el candidato no cumple el requisito deseable se calificará con puntaje 0.</p> <p>Si el candidato cumple el requisito deseable se calificará con puntaje 1.</p> <p>Si el requisito deseable es planteado con expresión de cantidad, ocupando la fórmula “al menos” o “mínimo” (tales como: años la experiencia, número de proyectos, número de publicaciones, etc.) la comisión podrá establecer grados de cumplimiento del requisito en una escala de 1 a 3, entre quienes lo cumplan. El grado de cumplimiento definido por la comisión deberá constar en el acta. En los requisitos deseables que no se planteen la expresión de cantidad, la Comisión podrá establecer fundadamente establecer grados de cumplimiento de 1 a 3.</p>

Posterior a la evaluación de requisitos deseables, los puntajes de los postulantes se ordenarán de mayor a menor.

Pasarán a la Etapa II del proceso de evaluación, el 60% de los candidatos con puntajes más altos. Dicho porcentaje podrá reducirse hasta un 30%, cuando la cantidad de postulantes en esta etapa sea igual o mayor a 10. Dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 100% cuando la cantidad de postulantes en esta etapa sea igual o menor a 4 o en el caso que se establezca igualdad de puntaje entre los candidatos.

La comisión sólo podrá declarar desierto el concurso cuando todos los postulantes promedien calificación 0 en esta etapa.

### 10.3. Etapa II: Cátedra Pública.

Etapa:	Descripción:
Etapa II: Cátedra Pública.	<p>La cátedra, de carácter pública, consiste en una presentación breve del postulante sobre una de las asignaturas del área disciplinar del concurso.</p> <p>Para esta etapa se considerará una propuesta de syllabus de la asignatura elaborada por el postulante y la exposición de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Los postulantes que obtengan un puntaje igual o menor a 4,9 puntos no podrán acceder a la siguiente etapa.</p>

Calificación	Rango de Puntajes	Descripción:
Óptimo	8 a 10 puntos	Demuestra dominio óptimo en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación.
Adecuado	5 a 7,9 puntos	Demuestra dominio adecuado en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación.

No Adecuado	1 a 4,9 puntos	No demuestra dominio en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación.
-------------	----------------	---

Posterior a la evaluación, los postulantes se ordenarán de mayor a menor de acuerdo con el puntaje obtenido. Pasarán a la Etapa III del proceso de evaluación las personas que se ubiquen dentro del 60% de los más altos puntajes. Dicho porcentaje puede ser modificado por la Comisión de Selección en atención a la cantidad de concursantes.

#### 10.4. Etapa III: Evaluación Psicolaboral.

Etapa:	Descripción:
Etapa III: Evaluación Psicolaboral	La evaluación psicolaboral se utiliza para detectar y medir competencias asociadas al perfil de selección. El horario y vía de evaluación se informarán oportunamente por correo electrónico.

Calificación	Descripción:
Recomendable	Conclusión de informe recomendable.
Recomendable con observaciones	Conclusión de informe recomendable con observaciones.
No recomendable	Conclusión de informe no recomendable.
Los postulantes que obtengan una calificación No recomendable no podrán acceder a la siguiente etapa del proceso.	

Pasarán a la Etapa IV del proceso de evaluación solo aquellas personas que obtengan una calificación recomendable o recomendable con observaciones.

#### 10.5. Etapa IV: Entrevista Personal.

Etapa:	Descripción:
Etapa IV: Entrevista Personal	La entrevista personal, de valoración global, será efectuada por la Comisión de Selección. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo con el perfil de selección. El horario y vía se informarán oportunamente por correo electrónico.

Calificación	Rango de Puntajes	Descripción:
Óptimo	8 a 10 puntos	Ajuste óptimo a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo, con el perfil requerido.
Adecuado	5 a 7,9 puntos	Ajuste normal a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido.
No Adecuado	1 a 4,9 puntos	Falta de ajuste a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido.

Los puntajes de los postulantes en la Etapa IV serán ordenados de mayor a menor, resultando ganador del concurso quien obtenga el puntaje máximo en esta etapa, debiendo constar en el acta respectiva.

La comisión podrá declarar desierto el proceso por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje correspondiente a la calificación de adecuado u óptimo

---

en la última etapa o, cuando habiendo postulantes con calificación adecuada, la comisión fundadamente exija la calificación óptima para resolver el concurso.

También se podrá declarar desierto cuando no se presenten postulantes al llamado.

### **10.6 Notificación y Contratación:**

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) notificará vía correo electrónico al postulante ganador, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo dentro de un plazo de 5 días hábiles a través del mismo medio. Junto con la aceptación del cargo, el académico deberá manifestar conformidad con la versión final del plan de integración ajustado por la dirección de escuela y la vicerrectoría académica.

Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo señalado, o rechaza el ofrecimiento, la DGDP notificará al postulante que le siga en la tabla de puntajes de la Etapa IV, previa aprobación de la Comisión, quien deberá cumplir con aceptar o rechazar el cargo.

Una vez que se obtenga la aceptación precitada, la DGDP comunicará al candidato seleccionado la documentación que debe presentar para la asunción de funciones provisoria. La documentación y firma de la asunción deberá cumplirse dentro del plazo señalado por la DGDP en el correo de comunicación, el cual podrá extenderse a solicitud del postulante seleccionado por hasta 10 días hábiles adicionales. Si el postulante seleccionado no cumple el plazo señalado, la DGDP procederá a notificar al postulante que le siga en la tabla de puntajes, previa aprobación de la Comisión, quien deberá cumplir los mismos plazos. En esta instancia, es obligatorio presentar el título profesional, licenciatura y/o grado académico en formato original, así como también los demás documentos necesarios para la contratación comunicados en la notificación de la DGDP.

En el caso que el postulante seleccionado para ocupar el cargo sea extranjero, será requisito para su contratación tener residencia temporal o definitiva en el país. Para este efecto, el postulante seleccionado deberá acreditar estar en posesión de la residencia temporal o definitiva dentro del plazo de 20 días, plazo que podrá ser prorrogado por la comisión de selección cuando existan razones justificadas.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, como respaldo para eventuales consultas o revisiones, y podrán ser utilizados en futuros llamados de antecedentes.

## **11. INICIO DE FUNCIONES.**

El postulante seleccionado iniciará funciones el día indicado en la resolución del Director de la DGDP que aprueba la asunción de funciones provisoria, siempre y cuando presente los documentos exigidos para la contratación y en los plazos señalados en el numeral anterior y el Ministerio de Educación apruebe la contratación.

La DGDP remitirá la resolución que aprueba la asunción de funciones provisoria al Secretario de Facultad respectivo para que inicie el proceso de jerarquización.

El reconocimiento de un grado académico extranjero, para efectos remuneratorios, tendrá que estar debidamente apostillado y acreditado por la Secretaria General de la Universidad de Valparaíso.

El reconocimiento de un título profesional o licenciatura obtenida en el extranjero, para efectos remuneratorios de la asignación profesional, debe contar con la validación de la autoridad competente que corresponda.

## **12. APELACIÓN.**

La resolución de la Comisión de Selección es susceptible de ser apelada. Dicho recurso debe interponerse ante el Secretario de Facultad respectivo. Sólo podrán apelar los postulantes al concurso.

La apelación deberá interponerse por escrito y debidamente fundada, dentro del plazo de 5 días corridos a partir de la notificación del resultado del concurso.

---

El Consejo de Facultad deberá resolver la apelación en un plazo máximo de 10 días corridos de interpuesto el recurso. Para el cumplimiento de lo anterior, el Consejo deberá contar con la colaboración de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y de quien cumpla funciones de abogado asesor de esta última.

La resolución del Consejo de Facultad no será susceptible de recurso alguno.

### **13. MODIFICACIÓN.**

La Universidad de Valparaíso se reserva el derecho a modificar las presentes bases en cualquiera de sus partes. La modificación será informada y publicada en la página Web de la Universidad.



## ANEXO BASES DE CONCURSO CÓDIGO ENF-01

Nombre Cargo:	Académica o académico
Jornada:	33 hrs
Nº de Cargos	1
Contratación:	Contrata
Adscripción:	Escuela de Enfermería Campus San Felipe – Facultad de Medicina
Función Principal:	Impartir docencia de pre y postgrado en todas aquellas materias que le encomiende la Universidad a través de las respectivas unidades académicas y realizar funciones en el ámbito de la gestión académica, investigación, vinculación con el medio, comité curricular y todas aquellas comisiones propias de la actividad académica.
Funciones más representativas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Docencia directa teórica y práctica en campos clínicos de atención abierta o cerrada del área infantil.</li> <li>● Participar en reuniones, programación y ejecución de actividades académicas asociadas al departamento de Enfermería del Niño y Adolescente o Escuela.</li> <li>● Asumir actividades de gestión en asignaturas del departamento o de asignaturas transversales.</li> <li>● Asumir la capacitación continua en docencia y las diversas tecnologías de apoyo, incluyendo el uso de plataformas de comunicación.</li> <li>● Contribuir en tareas emergentes al interior del departamento y/o unidad académica.</li> <li>● Integrar equipos en asignaturas profesionales y/o asignaturas trasversales del plan de estudios de la carrera.</li> <li>● Integrar o contribuir en comisiones de trabajo de acuerdo con las funciones universitarias.</li> </ul>
Requisitos Básicos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Título profesional de Enfermero(a)</li> <li>● Grado Magister en las áreas de enfermería, salud pública u otra área afín</li> </ul>
Requisitos Deseables	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Experiencia laboral de al menos 3 años con niños y adolescente.</li> <li>● Estudios de postítulo o cursos de perfeccionamiento en el área de enfermería del niño y adolescente.</li> <li>● Experiencia docente teórica, práctica y/o supervisión de prácticas de al menos 2 años en Instituciones de Educación Superior.</li> <li>● Experiencia profesional de al menos 3 años en el ejercicio de su profesión.</li> <li>● Manejo nivel usuario de Ms. Office</li> </ul>

Compromisos de Productividad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización de clases y evaluaciones en asignaturas de pregrado.</li> <li>● Participación en actividades prácticas en SIMUV y campo clínico.</li> <li>● Participar en instancias de capacitación de la Universidad y de la Unidad Académica.</li> </ul>
- Calendario del Concurso:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Convocatoria:</u> 5 de septiembre de 2021</li> <li>- <u>Publicación de Bases en Página Web:</u> 22 de septiembre de 2021</li> <li>- <u>Recepción de antecedentes:</u> 22 de septiembre al 22 de octubre de 2021</li> <li>- <u>Admisibilidad:</u> 4 de noviembre de 2021</li> <li>- <u>Cátedra Pública:</u> 15 al 19 de noviembre de 2021</li> <li>- <u>Entrevista Psicolaboral:</u> 19 al 30 de noviembre de 2021</li> <li>- <u>Entrevista Personal:</u> 3 al 7 de diciembre de 2021</li> <li>- <u>Notificación al postulante seleccionado:</u> 13 al 14 de diciembre de 2021</li> <li>- <u>Fecha esperada de inicio de función:</u> 1 de marzo de 2022</li> </ul>