

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ACOSO UNIVERSITARIO 2025



Contenido

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ACOSO UNIVERSITARIO	2
INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVOS.....	3
ALCANCE Y METAS.....	3
DEFINICIONES INSTITUCIONALES	3
DEFINICIONES	4
MARCO NORMATIVO	5
PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.....	7
INFOGRAFIA DE LA RUTA DE ATENCIÓN.....	13

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ACOSO

UNIVERSITARIO

INTRODUCCIÓN

El acoso universitario constituye un problema multidimensional que trasciende el ámbito individual, pues no solo afecta el bienestar emocional de las víctimas, sino que también impacta de manera negativa en su rendimiento académico y en la convivencia dentro de la comunidad educativa. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud ¹, la violencia en entornos educativos puede generar consecuencias duraderas en la salud mental y física de quienes la sufren, además de afectar su desarrollo personal y profesional.

En la misma línea, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ² enfatiza que “las instituciones de educación superior deben ser espacios seguros donde los estudiantes puedan desarrollarse sin temor a la violencia o discriminación”. Esta afirmación subraya la responsabilidad que tienen las universidades en la creación de ambientes seguros, inclusivos y respetuosos.

El acoso, además de ser un problema que afecta directamente a las personas, refleja estructuras de poder y desigualdades persistentes dentro de la comunidad académica. La Universidad de California ³, advierte que estas dinámicas pueden perpetuar ciclos de violencia y exclusión que deterioran tanto la experiencia de aprendizaje como la cohesión social en los campus.

Este protocolo se articula y complementa con el Protocolo Institucional de Violencias Basadas en Género, el cual establece lineamientos específicos sobre medidas de protección, enfoque diferencial e interseccional para los diferentes tipos de violencias basadas en género, así como mecanismos de articulación con entidades externas. Ambos documentos deben aplicarse de manera integral, asegurando coherencia y efectividad en la atención y prevención de estas problemáticas.

En este sentido, el presente protocolo tiene como propósito establecer un marco claro para la identificación, prevención y atención de casos de acoso en el ámbito universitario. Al ofrecer directrices concretas y accesibles, se busca no solo proteger a las víctimas, sino

también promover la corresponsabilidad, el respeto y la construcción de una vida universitaria libre de violencias.

OBJETIVOS

1. Atender casos de acoso: Garantizar una respuesta efectiva a las denuncias, asegurando confidencialidad, acompañamiento y apoyo a las víctimas.

2. Promover un ambiente seguro: Fomentar un entorno universitario libre de violencia y discriminación, donde todos los miembros se sientan respetados y valorados.

3. Cumplir con la normativa: Asegurar que todas las acciones se realicen en conformidad con las leyes y regulaciones vigentes sobre acoso.

ALCANCE Y METAS

El presente protocolo tiene como objetivo trazar una ruta clara frente al acompañamiento y abordaje institucional, con el fin de que la universidad promueva un ambiente académico libre de acoso y violencia, en el que toda la comunidad se sienta segura y respetada. Asimismo, se busca establecer un sistema de apoyo psicológico para las partes involucradas.

DEFINICIONES INSTITUCIONALES

Comunidad Universitaria: Conjunto de personas que incluye a estudiantes, docentes y personal administrativo de la Fundación Universitaria Sanitas – FUS

Sujetos Conexos a la Comunidad Universitaria: Grupo compuesto por pacientes, usuarios, contratistas y otros terceros que interactúan con los miembros de la comunidad universitaria en el contexto de las actividades y espacios de la institución.

Actividades de la Institución: Incluyen todas las actividades académicas, de investigación, prácticas, de proyección social, culturales, deportivas y recreativas que son organizadas, patrocinadas, promovidas, programadas o realizadas por la Fundación Universitaria Sanitas o por miembros de su comunidad, ya sea en instalaciones de la institución, en espacios recreativos y culturales, en lugares de práctica institucional, o en otros espacios de terceros

1. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La violencia en los entornos educativos [en línea]. 2021. Disponible en: <https://www.who.int>

2. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Violencia y acoso en el ámbito educativo: Un enfoque de derechos humanos [en línea]. 2018. Disponible en: <https://www.oas.org>

3. UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA. Políticas sobre acoso y violencia en el campus [en línea]. 2020. Disponible en:

DEFINICIONES

Según la OMS, "el acoso es un comportamiento agresivo que se repite de manera intencional, causando daño o malestar a otra persona, y puede incluir agresiones físicas, verbales o relacionales"^{4 10}.

Por lo tanto, como Institución educativa consideramos que el acoso se define generalmente como un conjunto de comportamientos persistentes e indeseados que generan angustia, temor o daño a la persona afectada. Se caracteriza por su naturaleza repetitiva y puede manifestarse en diversas formas, incluyendo verbal, física, psicológica y sexual.

Acoso Sexual: El acoso sexual se define como "cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona, al crear un entorno hostil o intimidatorio"⁵. Esto puede incluir comentarios inapropiados, toques no consentidos o la coerción a realizar actos sexuales.

Acoso Psicológico: Según el **Instituto Nacional de Salud Pública de México**, el acoso psicológico, también conocido como "mobbing", se refiere a "la violencia psicológica sistemática y continuada en el entorno laboral o académico, donde una persona es objeto de conductas hostiles que buscan menoscabar su integridad emocional"⁶

Acoso Escolar (Bullying): La **Unesco** define el acoso escolar como "cualquier forma de maltrato verbal, físico o psicológico que se produce entre estudiantes de forma reiterada a lo largo del tiempo"⁷. Este tipo de acoso puede tener consecuencias devastadoras para la salud mental y emocional de las víctimas.

Acoso en Línea (Ciberacoso): El ciberacoso se describe como "el uso de tecnologías de la información y la comunicación para acosar, amenazar o humillar a una persona"⁸. Este tipo de acoso puede ser particularmente insidioso, dado su alcance y la dificultad de escapar de la vigilancia constante en línea.

4. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La violencia en los entornos educativos [en línea]. 2021. Disponible en: <https://www.who.int>

5. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Guía sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo [en línea]. 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org>

6. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA. Violencia en el ámbito laboral y académico [en línea]. 2019. Disponible en: <https://www.insp.mx>

7. UNESCO. Marco de acción sobre la violencia en las escuelas [en línea]. 2018. Disponible en: <https://www.unesco.org>

8. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Cyberbullying: What parents and educators need to know [en línea]. 2020. Disponible en: <https://www.apa.org>

10. COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano [en línea]. Bogotá, 2000. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

Acoso Institucional: Se refiere a "las prácticas de hostigamiento y violencia que pueden surgir dentro de instituciones educativas o laborales, donde las estructuras de poder permiten la perpetuación de conductas abusivas sin rendición de cuentas"⁹. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar debido a su arraigo en la cultura institucional.

Injuria: ocurre cuando una persona expresa ofensas o acusaciones que afectan la dignidad o el honor de otra. No se trata de cualquier crítica, sino de comentarios que realmente dañen la reputación de alguien. Por ejemplo, insultar públicamente a un compañero. La ley establece sanciones que pueden ir desde prisión hasta multas ¹⁰.

Injuria por vías de hecho: se refiere a cuando la injuria no es verbal, sino a través de acciones físicas que buscan humillar a otra persona, sin llegar a causar lesiones. Ejemplos pueden ser escupir, abofetear o arrancar la ropa a alguien con el fin de ofenderlo. La sanción es la misma que para la injuria verbal ¹¹.

Calumnia: consiste en acusar falsamente a alguien de haber cometido un delito, sabiendo que no es cierto. Es más grave que la injuria porque no solo se daña la honra de la persona, sino que además se le atribuye una conducta delictiva. Un ejemplo sería decir que un profesor robó dinero de la universidad sin tener pruebas. Este delito también puede conllevar prisión y multas ¹².

MARCO NORMATIVO

Ley de Protección Integral de las Mujeres: Prohíbe todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso en espacios educativos ¹³.

Ley de Educación Superior: Establece el derecho a un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje ¹⁴.

Normativas internas de la universidad: Cada institución debe contar con un reglamento que aborde específicamente el acoso y sus implicaciones ¹⁵.

9. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe sobre violencia y acoso en el ámbito educativo [en línea]. 2020. Disponible en: <https://www.un.org>

10. LEYES.CO. Código Penal Colombiano, Artículo 220. Injuria [en línea]. s. f. Disponible en: https://leyes.co/codigo_penal/220.htm

11. COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano [en línea]. Bogotá, 2000. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

12. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencias sobre injuria por vías de hecho [en línea]. s. f. Rama Judicial de Colombia. LEYES.CO. Código Penal Colombiano, Artículo 226. Injuria por vías de hecho [en línea]. s. f. Disponible en: https://leyes.co/codigo_penal/226.htm

13. COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano [en línea]. Bogotá, 2000. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

14. LEYES.CO. Código Penal Colombiano, Artículo 221. Calumnia [en línea]. s. f. Disponible en: https://leyes.co/codigo_penal/221.htm

15. COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Bogotá: Congreso de la República, 2008.

Ley 1010 de 2006: Establece aspectos del acoso laboral, aplicable también a estudiantes, trabajadores, prácticas y docentes ¹⁶

Ley 1620 de 2013: La promoción de un entorno escolar libre de violencia, con énfasis en la prevención del acoso escolar (bullying) y la promoción de la convivencia pacífica en las instituciones educativas ¹⁷.

Decreto 1232 de 2022: Por el cual, se ajustan disposiciones de la ley 1620 de 2013 en aspectos de convivencia escolar, también aplicable a universidades en lo que concierne a Bienestar Universitario ¹⁸

Es importante anexar que este protocolo se centra específicamente en la identificación, prevención y atención del acoso en el ámbito universitario. No obstante, las normas de protección frente a las violencias basadas en género se desarrollan de manera más amplia en el Protocolo Institucional de Violencias Basadas en Género. Dicho documento se fundamenta en la legislación nacional, entre la cual destacan la **Ley 1257 de 2008**, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” ¹⁹ y la **Ley 2232 de 2022** ²⁰ que fortalece las medidas de prevención, protección y reparación integral a las víctimas de violencias basadas en género. Ambos marcos normativos sirven de referencia y articulación para garantizar la atención integral y con enfoque diferencial.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que la violencia basada en género y el acoso vulneran derechos fundamentales a la dignidad, la igualdad y la no discriminación. En especial, las Sentencias T-141 de 2025 ²¹ y T-478 de 2020 ²² reafirman la obligación de las instituciones educativas de implementar protocolos de prevención y atención.

16COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá: Congreso de la República, 2006.

17COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1620 de 2013. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. Bogotá: Congreso de la República, 2013.

18COLOMBIA. Presidencia de la República. Decreto 1232 de 2022. Por el cual se modifican y adicionan disposiciones del Decreto 1965 de 2013 sobre el Sistema Nacional de Convivencia Escolar. Bogotá: Presidencia de la República, 2022.

19COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Bogotá: Congreso de la República, 2008.

20COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 2232 de 2022. Por medio de la cual se adoptan medidas para fortalecer la prevención, protección y reparación integral a las víctimas de violencias basadas en género. Bogotá: Congreso de la República, 2022.

21COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia T-141 de 2025. Bogotá: Corte Constitucional, 2025.

22COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia T-478 de 2020. Bogotá: Corte Constitucional, 2020.

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

Los principios de aplicación constituyen la base para garantizar que el protocolo de atención al acoso universitario sea efectivo, inclusivo y orientado al bienestar de las víctimas. Su implementación busca consolidar un entorno académico seguro y respetuoso para todos los integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, este protocolo se interpreta de manera armónica con el Protocolo Institucional de Violencias Basadas en Género, asegurando un abordaje integral y la prevención de cualquier forma de victimización.

Respeto a la Dignidad Humana: Como institución educativa consideramos que todas las personas involucradas en el proceso de denuncia y atención serán tratadas con respeto y dignidad. Se garantiza que las víctimas sean escuchadas y sus experiencias validadas.

Confidencialidad: La Universidad garantizará la confidencialidad de todas las denuncias y la identidad de las víctimas, protegiendo su privacidad y bienestar a lo largo de todo el proceso. No obstante, si la propia víctima decide compartir su situación con otros miembros de la comunidad, se entenderá que la confidencialidad ha sido levantada, y la institución no asumirá responsabilidad legal por dicha divulgación.

No Discriminación: El protocolo se aplicará de manera equitativa, sin distinción de género, orientación sexual, raza, religión o cualquier otra condición personal, asegurando que todos los casos sean atendidos con la misma seriedad y rigor.

Acceso a la Justicia: Se facilitará a las víctimas el acceso a información sobre sus derechos y los procedimientos disponibles, asegurando que puedan ejercer su derecho a denunciar sin obstáculos.

Prevención: Se implementarán acciones proactivas de sensibilización y capacitación dirigidas a toda la comunidad universitaria, con el objetivo de prevenir el acoso y fomentar una cultura de respeto y convivencia pacífica.

Enfoque Integral: El protocolo contemplará tanto la atención a la víctima como la intervención con el presunto agresor, buscando soluciones que aborden las raíces del comportamiento abusivo y fomenten la responsabilidad.

Acompañamiento Psicológico: Se ofrecerá apoyo psicológico a las víctimas a lo largo del proceso, reconociendo la importancia de su bienestar emocional y mental.

Capacitación Continua: Se promoverá la formación constante del personal administrativo, académico y estudiantes sobre el acoso, sus implicaciones y la manera de abordarlo adecuadamente.

Evaluación y Mejora Continua: Se establecerán mecanismos de evaluación del protocolo para identificar áreas de mejora y ajustar las acciones implementadas, garantizando su efectividad y relevancia.

EJE DE INTERVENCIÓN – RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de abordaje institucional proporciona un marco claro y estructurado para gestionar casos de acoso, asegurando una respuesta adecuada y efectiva.

Cuando los casos incluyan violencia de género, discriminación o represalias, la actuación deberá regirse también por las disposiciones del Protocolo Institucional de Violencias Basadas en Género, con el fin de garantizar un abordaje integral, diferencial y libre de re victimización.

Como parte de la ruta de atención, se aplican herramientas de registro con el fin de prevenir procesos de re victimización, por lo tanto, se divide en las siguientes fases:

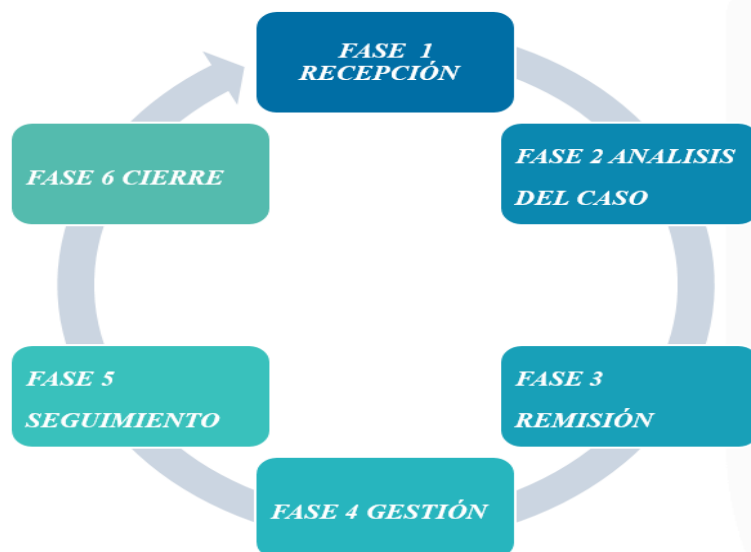


Figura 1. Ruta sobre protocolo de acos

Fuente: Propia

Fase 1 - Recepción

Si se detecta alguna forma de acoso descrita en el protocolo, la víctima o cualquier persona informada del caso deberá notificar al área de Bienestar Universitario. Esto permitirá activar la ruta de atención y acceder a servicios de apoyo en salud física y emocional.

En la Fundación Universitaria Sanitas, cualquier miembro de la institución (víctima, tercero autorizado por la víctima o cualquier persona que conozca la situación) puede reportar el incidente, incluso si no cuenta con la autorización explícita de la víctima.

Los canales de comunicación disponibles son:

Atención Presencial



Sede Norte: Calle 170 # 8 – 41 Segundo piso bloque A.
Sede Salitre: Carrera 66 # 26 – 46 Edificio Fundación Universitaria Sanitas,
Segundo piso.

Atención Virtual



Correo electrónico: bienestaruniversitario@unisanitas.edu.co
Teléfonos y WhatsApp 5895377 Ext: 5719956 / 316 4234313

Figura 1. Canales de Atención

Fuente: Propia

Fase 2 - Análisis de caso

El área de Bienestar analizará las denuncias y las caracterizará según los siguientes criterios:

1. Personas involucradas (estudiantes, profesores o personal administrativo).
2. Tipo de acoso. Facultad, programa académico o entidad externa encargada de la gestión del proceso
3. Asimismo, se verificará si el presunto acusado hace parte de la comunidad educativa, con el fin de generar un espacio de escucha y diálogo frente a la situación reportada desde su perspectiva. El caso será remitido a la facultad o programa correspondiente para adoptar las acciones pertinentes, de acuerdo con los lineamientos y reglamentos institucionales.

La atención incluirá:

Orientación psicosocial: apoyo en manejo emocional, crisis y recuperación de derechos.

Orientación jurídica: información sobre rutas de atención en Bogotá y procedimientos internos de la Universidad.

Información sobre derechos: coordinación con la Secretaría de la Mujer y las Casas de Igualdad de Oportunidades.

Es importante resaltar que la atención se brinda de acuerdo con los niveles de riesgo

Nivel	Características	Acciones institucionales	Normativa aplicable
 Preventivo – Riesgo Bajo (Alerta temprana)	- Comentarios, bromas o actitudes inadecuadas de tipo académico, personal o laboral que generan incomodidad.- Conductas aisladas, sin reiteración ni intención evidente de intimidar.- Primeros indicios de conflicto interpersonal. - Conductas reiteradas de hostigamiento, intimidación, ridiculización o exclusión en contextos académicos o laborales.- Difusión de rumores, burlas públicas, presión indebida o amenazas veladas.- Uso de medios digitales para acosar (ciberacoso).- Impacto evidente en el bienestar emocional, académico o social de la víctima.	- Registro del caso en Bienestar Universitario.- Orientación psicosocial preventiva.- Acciones pedagógicas o restaurativas (talleres, mediación, compromisos de convivencia).	- Ley 1620 de 2013 (convivencia escolar/universitaria).- Reglamentos internos de la institución.
 Atención – Riesgo Medio (Acoso en curso)	- Acoso sistemático y persistente que compromete la salud mental, emocional o física.- Amenazas explícitas contra la integridad de la persona.- Evidencia de represalias contra denunciantes o testigos.- Riesgo inmediato para la seguridad dentro o fuera del campus.	- Activación formal de la ruta de atención en Bienestar Universitario.- Orientación psicosocial prioritaria y acompañamiento jurídico.- Reporte al programa, facultad o dependencia correspondiente.- Remisión a entidades externas si los hechos constituyen infracciones legales.	- Ley 1620 de 2013 (sistema de convivencia).- Ley 1273 de 2009 (delitos informáticos y ciberacoso).- Código Penal: Art. 220 (injuria), Art. 221 (calumnia), Art. 226 (hostigamiento).
 Crítico – Riesgo Alto (Acoso grave con afectación integral)	- Acoso sistemático y persistente que compromete la salud mental, emocional o física.- Amenazas explícitas contra la integridad de la persona.- Evidencia de represalias contra denunciantes o testigos.- Riesgo inmediato para la seguridad dentro o fuera del campus.	- Activación inmediata de la ruta prioritaria.- Notificación a Fiscalía General de la Nación o Policía Nacional.- Medidas institucionales urgentes: suspensión preventiva del presunto agresor, acompañamiento jurídico y psicosocial intensivo.- Articulación con entidades externas de protección y seguridad.	- Código Penal: Art. 347 (amenazas), Art. 229 (constreñimiento).- Ley 1273 de 2009 (protección de la información y datos en ciberacoso).- Reglamentos internos: Reglamento Estudiantil, Reglamento de Profesorado, Reglamento Interno de Trabajo.

Figura 1. Semaforización protocolo de atención de acoso universitario

Fuente: Propia

Nota Aclaratoria: En caso de ser menor de edad, se notificará a los padres o representantes legales para activar la ruta correspondiente.

Fase 3 - Remisión

Se elaborará un comunicado con los datos generales de la situación reportada y se remitirá al programa o entidad externa correspondiente mediante Comunicación Interna u Oficio Oficial.

A continuación, se presentan las líneas de atención disponibles en el Distrito:

CAI VIRTUAL POLICIA NACIONAL	https://caivirtual.policia.gov.co/ https://www.policia.gov.co/ciberseguridad
DENUNCIAR DIRECTAMENTE LA CUENTA	FACEBOOK INSTAGRAM
FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN	122

Calle 170 #8-41 / Calle 22B #66-46 Bogotá - Colombia
www.unisanitas.com.co

Unisanitas/Vigilada Mineducación.

Reconocimiento personería jurídica: Resolución No. 3015 del 23 de diciembre de 2002

APP TEPROTEJO	https://teprotejocolombia.org/categorias-de-reporte/ciberacoso/
---------------	---

Fase 4 – Gestión

Si la persona agresora pertenece a la comunidad universitaria, se genera un espacio de escucha para tener una visión general de la situación conforme a la ley 1613 del 2013. Así mismo y conforme lo considere la facultad se iniciará el proceso disciplinario conforme al Reglamento Estudiantil tanto de pregrado como de posgrado (Acuerdo N 54 de 20217 y Acuerdo 052 del 2015) o al Reglamento Interno de Trabajo (Resolución No. 00001556 de 2006), según corresponda. El manejo del caso se realizará respetando el debido proceso y la presunción de inocencia. La facultad responsable del proceso interno aplicará las normativas correspondientes (Reglamento Estudiantil, Reglamento de Profesorado, Reglamento Interno de Trabajo) para calificar y sancionar según su competencia. Las personas implicadas serán invitadas a participar en espacios de diálogo frente a las normas de convivencia, así como su participación en actividades educativas como medida formativa y preventiva contra el acoso.

Fase 5- Seguimiento

El seguimiento será continuo durante todo el proceso, incluso si culmina un proceso disciplinario. Todo el acompañamiento deberá registrarse en el formato de seguimiento de consejerías.

La documentación se compartirá únicamente con los actores institucionales responsables de garantizar los derechos, bajo estricta confidencialidad.

Fase 6- Cierre

El caso será socializado en el Comité de Bienestar, donde se elaborará un acta de cierre. Dicho documento se enviará a las personas involucradas y se dejará constancia en el formato de seguimiento de consejerías.

Este protocolo está sujeto a ajustes y actualizaciones conforme a las nuevas resoluciones instauradas por el ministerio de educación, así mismo en el comité de Bienestar Universitario se realizará la evaluación sobre la efectividad del presente protocolo.

INFOGRAFIA DE LA RUTA DE ATENCIÓN



Calle 170 #8-41 / Calle 22B #66-46 Bogotá - Colombia

www.unisanitas.com.co

Unisanitas/Vigilada Mineducación.

Reconocimiento personería jurídica: Resolución No. 3015 del 23 de diciembre de 2002

Elaboró	Revisó Aprobó
Claudia Tatiana López Tavera	María del Pilar García
Psicóloga de Bienestar Universitario	Directora de Bienestar Universitario
Fecha	Septiembre 2024