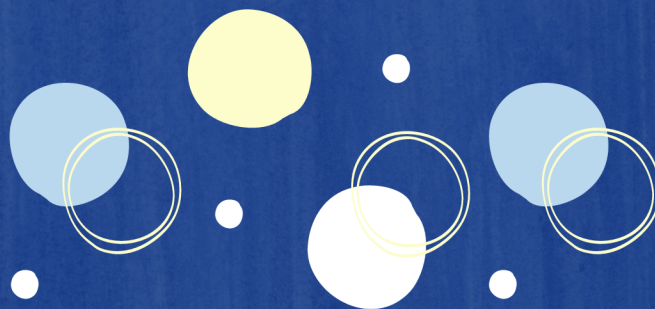




NUEVA POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Marco para el desarrollo, implementación y seguimiento de políticas de inclusión, equidad de género, diversidad, interculturalidad, bienestar y salud mental. Acciones para la promoción del reconocimiento de las diferencias y la superación de barreras psicosociales de los miembros de la comunidad universitaria.

DECRETO EXENTO Nº 00.357/2025

Universidad de Tarapacá
2025

Índice

<u>I.</u>	<u>ANTECEDENTES</u>	<u>3</u>
<u>II.</u>	<u>MARCO NORMATIVO</u>	<u>5</u>
	NORMATIVA INTERNACIONAL	5
	NORMATIVA NACIONAL	5
	NORMATIVA INSTITUCIONAL	6
<u>III.</u>	<u>PRINCIPIOS ORIENTADORES</u>	7
<u>IV.</u>	<u>ENFOQUES DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN</u>	8
<u>V.</u>	<u>VALORES FUNDAMENTALES</u>	8
<u>VI.</u>	<u>ALCANCE DE LA POLÍTICA</u>	9
<u>VII.</u>	<u>EJES ESTRATÉGICOS</u>	10
<u>VIII.</u>	<u>OBJETIVO</u>	10
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
<u>IX.</u>	<u>LÍNEAS DE ACCIÓN</u>	11
<u>X.</u>	<u>MEDIDAS CONCRETAS PARA EL ASEGURAMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA</u>	12
	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
	POLÍTICAS ESPECÍFICAS EXISTENTES EN LA INSTITUCIÓN	14
	RESPONSABLES.....	15

NUEVA POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Marco para el desarrollo, implementación y seguimiento de políticas de inclusión, equidad de género, diversidad, interculturalidad, bienestar y salud mental. Acciones para la promoción del reconocimiento de las diferencias y la superación de las barreras psicosociales de los miembros de la comunidad universitaria.

I. ANTECEDENTES

La Universidad de Tarapacá es una institución de educación superior del estatal y regional, emplazada en el extremo norte del país. La universidad desarrolla su actividad en un marco de respeto irrestricto a la dignidad humana, a la justicia y a los derechos humanos.

Durante sus años de existencia, ha mostrado un fuerte compromiso con el desarrollo regional, con la promoción de la movilidad social, con la equidad y con la integración intercultural profundizando en una cultura universitaria que incluye la justicia social, la inclusión y la equidad como elemento relevante en el desempeño de su misión, particularmente, aunque no exclusivamente, con relación a sus estudiantes.

A partir de sus propios lineamientos y compromisos valóricos la institución ha orientado sus esfuerzos a hacer viable el ingreso, progreso, rendimiento y egreso de quienes ingresan a la universidad en calidad de estudiantes. Así mismo, promueve la selección justa y meritoria de quienes ingresan a la universidad a cumplir labores en el cuerpo académico o funcionario de gestión. En todos los casos la institución orientará sus acciones a la disminución y superación de los obstáculos que puedan afectar la participación efectiva y equitativa de cualquiera de sus miembros, tanto en el proceso educativo, en la vida laboral dentro de la institución o en la sociedad.

Las acciones desarrolladas por la universidad se enmarcarán en la legislación vigente y tomarán en consideración los cambios socioculturales, las expectativas de la comunidad universitaria y las comunidades de los territorios en que la institución desarrolla labores.

La construcción de la Política Integral de Equidad e Inclusión de la Universidad de Tarapacá se fundamenta en principios y valores, considera enfoques que guían su quehacer y considera el modelo de equidad propio de la institución (figura 1). Este modelo refleja políticas, acciones, programas y buenas prácticas en materia de inclusión educativa, calidad del vínculo y bienestar laboral como pilares para el desarrollo institucional y de sus miembros.

Tal como revela el Sistema de Dirección Estratégica de la universidad (OE4) y sus declaraciones misionales, la institución está fuertemente comprometida con la equidad y la inclusión, para concretar este compromiso ha implementado un conjunto de políticas, protocolos y apoyos que promueven el respeto a la dignidad de todas las personas. En esta política se espera sentar bases para eliminar obstáculo o discriminación que pueda afectar a los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, funcionarios(as) de gestión y académicos(as)) en su desarrollo y en la posibilidad de alcanzar su máximo potencial.

La Política integral de equidad e inclusión incluye principios rectores, enfoques para la implementación, objetivos, alcance y líneas de acción, constituyéndose en un documento suficientemente detallado, que guíe la planificación y las acciones de la comunidad universitaria, para crear un ambiente donde todos los miembros se sientan valorados, respetados y con igualdad de oportunidades, para desarrollarse personalmente, contribuir a la institución y a la sociedad en su conjunto a partir de las acciones propias de su rol.

En el marco del Proyecto UTA23992: "Aumentar la satisfacción y calidad de vida estudiantil en la UTA, mediante el mejoramiento de los servicios de apoyo a estudiantes con factores o en situación de vulnerabilidad.", se realizó un diagnóstico del contexto que influye en los servicios de apoyo estudiantil. Este diagnóstico, pone de relieve: necesidad de establecer mecanismos de integración de las distintas políticas que tributan a este instrumento, definir políticas en las líneas de acción referidas a interculturalidad y bienestar -salud mental (sólo existen modelos); también revelaría la necesidad de explicitar la relación entre las políticas existentes y los ámbitos de respeto y dignidad. Así mismo, se evidencia la necesidad de alinear los programas de apoyo ofrecidos con las políticas desarrolladas a nivel institucional y generar mayor equivalencia entre los programas de apoyo a estudiantes existentes en la Casa Central y la Sede de la institución. Por último, se destaca la necesidad de elaborar un sistema de información estandarizado, actualizado y disponible para todos los actores clave.

II. MARCO NORMATIVO

Se detalla a continuación la normativa internacional, nacional e institucional que ha servido de base para la construcción de esta política:

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, (ONU, 1948).
- Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas y tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 1989).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).
- Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2006.
- CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer (CEDAW, 1979).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 (ONU, 2015).

Normativa Nacional:

- Ley № 21.091 de mayo de 2018 que crea un Sistema de Educación Superior integrado por las instituciones de educación superior y por un conjunto de organismos y servicios públicos con competencia en dicho ámbito y consagra el financiamiento institucional para la gratuidad.
- Ley № 21.094 de junio de 2018, sobre Universidades Estatales que precisa la misión y valores de estas instituciones e incorpora regulaciones orientadas a prevenir, alertar y abordar fuentes y situaciones de inequidad (artículo № 49).
- Ley № 20.422 de 2010, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.
- Suscripción a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).
- Ley N-º 20.609 de 2012, que establece medidas contra la Discriminación Arbitraria y un procedimiento judicial al respecto.
- Ley № 21.120 de diciembre de 2018, que reconoce y da protección a la Identidad de Género.
- Decreto № 236 de octubre de 2008, que promulga el Convenio N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

- Ley № 21.369 de septiembre de 2021, que regula el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.
- Ley N°21.545 de marzo de 2023, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.
- Ley 21.643, de enero de 2024, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Normativa Institucional:

- Política de Reconocimiento de la Identidad de Género de toda persona de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N°00.766/2019.
- Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá (2021). Aprobado mediante Resolución Exenta VRA N°0.166/2021.
- Nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Actos Atentatorios a la dignidad de los miembros de la Comunidad de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N°00.361/2021.
- Modelo Educativo de la Universidad de Tarapacá, 2021.
- Política Integral de Equidad aprobada por Decreto Exento N°00.116/2022
- Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N°00.190/2022.
- Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022.
- Política de Inclusión Estudiantil de la Universidad de Tarapacá. Decreto Exento N°00.414/2022
- Programas de Inclusión. Aprobado por Decreto Exento N°00.38/2022.
- Sistema de Desarrollo Estratégico Universidad de Tarapacá, Horizonte 2030.
- Modelo de Salud mental de la Universidad de Tarapacá, 2022.
- Guía Técnica Procedimental sobre Inclusión de Estudiantes con Discapacidad en la Universidad de Tarapacá. Resolución Exenta VRA N°0.114/2023.
- Modificación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Aprobada por Decreto Exento N°00.1035/2024.
- Protocolo de prevención contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá. Aprobado por Decreto Exento N°00.626/2024.

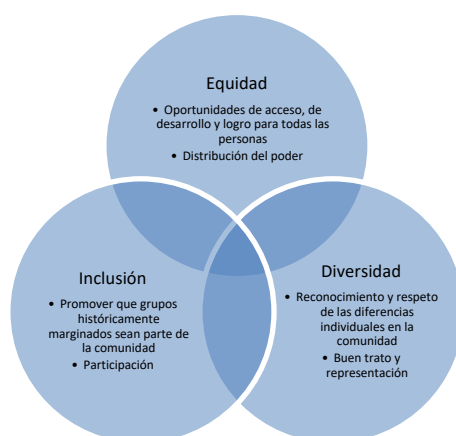
III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Universidad de Tarapacá, declara en su Modelo Educativo (2021), tres principios que orientan su quehacer:

- **Equidad:** La equidad es un principio ético normativo asociado a la idea de justicia; se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas diferentes, especialmente de aquellas que se encuentran en desventaja. Implica entonces justicia, no-discriminación y atención a las necesidades específicas de cada persona para garantizar la igualdad de oportunidades.
- **Inclusión:** la inclusión es un principio que aspira a que todos los individuos o grupos sociales tengan oportunidades similares y los mismos derechos, independientemente de su origen, género, cultura o sus necesidades. Podemos encontrar inclusión laboral, también la inclusión social, educativa, de género, de personas con discapacidad, inclusión digital etc.
- **Interculturalidad:** La mirada intercultural reconoce la diversidad¹ entre las personas y a su vez promueve la interacción e intercambio activo entre culturas o personas diferentes, activa el diálogo, el encuentro con reconocimiento y la valoración mutua, de estas diferencias y manteniendo la equidad. La interculturalidad se sustenta en la valoración de la diversidad.

En esta política la diversidad se entiende desde una perspectiva integral, como parte de la realidad psico sociocultural, incluyendo las condiciones de vida, las identidades y las condiciones biológicas y de contexto que acompañan a cada persona.

Figura N°2, Pilares de la Política.



¹ **Diversidad:** Cuando nos referimos a la diversidad, estamos hablando de reconocer las diferencias y aceptar su existencia como elemento del contexto del quehacer educativo.

En una institución como la universidad, la equidad se logra al reconocer la diversidad atenderla para promover condiciones justas para cada uno, En este ambiente de aceptación, la promoción de las diferencias o diversidades y su participación en los espacios universitarios enriquece la convivencia y puede desarrollarse un ambiente intercultural.

IV. ENFOQUES DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

Se trata de enfoques que guían el análisis de la realidad y que guían la construcción de políticas específicas y acciones concretas, además permitirán evaluar más adelante los resultados de una política.

Enfoque	Descripción
MULTIDIMENSIONALIDAD	Teniendo presente todas las áreas del quehacer misional universitario.
TRANSVERSALIDAD	Con la participación de los diferentes estamentos
SISTÉMICO	Considerando los aspectos individuales, organizacionales y de contexto sociocultural, de tanto aspectos individuales como organizacionales o de contexto
CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	Implementando procesos sistemáticos de diagnóstico y evaluación, tomando decisiones con base en información pertinente, actualizada, fiable y validada.
DE DERECHOS E INTERSECCIONAL	Esta mirada permite hacer foco en los grupos o sectores que son mayormente excluidos o poco beneficiados en un proyecto social o sistema educativo. Implica considerar que pueden coexistir múltiples condiciones de desigualdad.

V. VALORES FUNDAMENTALES

De acuerdo con su Modelo Educativo la universidad sustenta valores como

- Calidad:** Toda la comunidad universitaria busca la calidad formativa (proceso de aseguramiento de la calidad) en cada actividad, ya sea de creación, educación o administración.
- Generación del conocimiento:** El cultivo del conocimiento es la meta y razón de ser de la universidad, la que se logra a través de la formación e investigación, la innovación, el desarrollo y la búsqueda honesta y continua de la verdad.
- Formación integral:** La universidad forma profesionales y graduados, quienes no sólo deben tener las más altas capacidades en lo profesional y disciplinar, sino que también deben ser miembros plenos de la sociedad en la que se insertan.

d. **Equidad e inclusión:** En tanto ejercicio efectivo del derecho a la educación de todos y todas, en relación con el acceso, los recursos y la calidad de los procesos de formación, sin distinción de ningún tipo, garantizando iguales condiciones para el óptimo desarrollo de su proceso formativo.

e. **Compromiso con la interculturalidad:** La universidad está inserta en regiones ricas por su diversidad cultural y con un valioso patrimonio tangible e intangible, por ello se compromete con el desarrollo y cultivo de las diferentes manifestaciones de las culturas a las que pertenecen sus integrantes.

f. **Compromiso social:** la universidad está comprometida con la sociedad en la que está inserta y su accionar se dirige hacia el desarrollo de las personas e instituciones representativas de las regiones donde realiza principalmente su actividad.

VI. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política Integral de Equidad e Inclusión de la Universidad de Tarapacá será aplicable a todos sus miembros, entendiéndose con ello:

- Estamento estudiantil.
- Estamento funcionario de gestión.
- Estamento académico.

Las unidades responsables de la ejecución de las acciones específicas para cada uno de los estamentos, podrán estar diferenciadas, manteniendo los principios orientadores, los modelos de implementación y los lineamientos de acción que aquí se definen y procurando la implementación pertinente y eficaz de los mismos.

La aplicación de la política a los miembros de la universidad, posee un principio de temporalidad, aplicándose a lo largo del ciclo de desarrollo de la persona en la institución, de acuerdo a su rol. De tal modo, en el caso de los estudiante, comprenderá su selección, ingreso, desarrollo de los diferentes niveles de formación y posterior egreso. En el caso de quienes laboran en la institución comprenderá desde su selección, incorporación, desarrollo laboral y hasta la desvinculación.

VII. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos para considerar la aplicación de la política corresponden a la docencia, investigación y desarrollo, vinculación con el medio, gestión, gobernanza y desarrollo institucional; procurando la instalación de planes, programas y acciones tendientes a fomentar buenas prácticas en equidad e inclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y la reducción de las desigualdades que pueden afectar a algunos grupos dentro de la comunidad universitaria.

VIII. OBJETIVO

Promover el reconocimiento de las diferencias y el respeto de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria, en un marco de resguardo de la dignidad, derechos humanos, justicia educativa y organizacional; para propender a la entrega oportuna y eficaz de apoyos, que colaboren en la superación de las barreras psicosociales para el desarrollo en condiciones de mayor equidad y pleno desarrollo de los miembros de la comunidad universitaria.

Objetivos Específicos:

Promover el desarrollo integral de quienes integran la comunidad universitaria, permitiendo que puedan alcanzar su mayor desarrollo académico o laboral, libres de discriminación y barreras arbitrarias.

Desarrollar un marco normativo institucional integrado, eficiente y pertinente para atender a las necesidades de sus miembros, en los distintos estamentos, con una perspectiva interseccional.

Desarrollar sistemas de información y gestión que permitan conocer de modo actualizado e integrado, la situación de los miembros de la institución y sus necesidades, así como permitir el acceso a los recursos de apoyo con los que cuenta la institución.

IX. LÍNEAS DE ACCIÓN

Esta política se constituye en el marco para el desarrollo e implementación de políticas específicas que en su conjunto aborden los ámbitos que se presentan a continuación:

A) PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA UNIVERSITARIA Y RELACIONES INTERPERSONALES RESPETUOSAS:

Generar condiciones que faciliten la construcción de relaciones positivas y respetuosas entre los miembros de la comunidad universitaria, comprendido esto en el marco de DDHH, justicia educativa y organizacional

B) PROMOCIÓN - ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Favorecer condiciones de equidad, inclusión y acceso a la educación y al empleo desde un enfoque de derechos, que reconozca y respete a todas las personas, promoviendo su participación plena en la comunidad universitaria.

Respeto a las personas en su diversidad funcional y situación vital, promoviendo su participación e inserción plena al quehacer institucional, considerando a personas con discapacidad (permanente o temporal) y a quienes requieren apoyos especiales (temporales o permanentes) para la plena realización de su potencial.

C) FAVORECER INTERCULTURALIDAD:

Favorecer el diálogo o intercambio entre diferentes posiciones y saberes de grupos culturalmente diversos promoviendo espacios y relaciones universitarias en un marco de multi e interculturalidad. Valoración de cosmovisiones diversas en el quehacer universitario, especialmente aquellas con mayor presencia en los territorios en que desarrolla su quehacer la institución.

D) PROMOCIÓN DE RELACIONES CON EQUIDAD DE GÉNERO:

Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, promoviendo espacios y prácticas institucionales con equidad de género, libres de cualquier forma de violencia o discriminación arbitraria, por razones de sexo, género u orientación sexual.

E) CUIDADO Y ATENCIÓN AL BIENESTAR Y SALUD MENTAL:

Generar condiciones que promuevan el bienestar y la salud mental entre los integrantes de la comunidad universitaria: crear entornos bien-tratantes, generar espacios de bienestar y desarrollar acciones que permitan la detección precoz, alerta de situaciones de riesgo y acompañamiento oportuno de quienes presenten dificultades en esta área.

F) DESARROLLAR SISTEMAS INTEGRADOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:

Generar mecanismos de recogida de información, de los miembros de los distintos estamentos, que permitan actualizar con una frecuencia anual o superior, la situación vital de los miembros de la institución, las necesidades individuales, situaciones de riesgo o vulnerabilidad y, así mismo, permitan prever necesidad de ajustes en las políticas o sus acciones derivadas. Lo anterior, es especialmente relevante en el caso de los y las estudiantes.

Generar sistemas de información en red, que permitan el acceso a: información completa y actualizada de servicios de apoyo de la institución, desagregada por estamento para potenciales beneficiarios y administradores de prestaciones o servicios.

Comunicar y difundir a la comunidad universitaria el contenido de esta política y aquellas que se desarrollen e implementen con ocasión de la Nueva Política Integral de Equidad e Inclusión de la Universidad de Tarapacá.

X. MEDIDAS CONCRETAS PARA EL ASEGURAMIENTO DEL FUNCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

- Definir o revisar de políticas para los ámbitos de aplicación de: Inclusión de la diversidad funcional, diversidades étnico-culturales, diversidades sexo-genéricas, corresponsabilidad.
- Definir unidad que coordinará la aplicación de cada política derivada de las líneas de acción.
- Definir en cada instrumento objetivos y acciones aplicables a cada estamento de la institución: estudiantil, académico y funcionario de gestión.
- Definir medidas para la actualización periódica y administración pertinente de la información de los miembros de la institución.

- Definir en cada instrumento acciones que consideren el ciclo completo de permanencia de estudiantes y trabajadores en la institución, pudiendo ser estos diferenciados.
- Definir acciones para cada instrumento que consideren los ejes estratégicos (docencia, investigación, etc.)
- Definir acciones para el desarrollo del talento y la promoción de personas en el ámbito laboral.
- Definir para cada instrumento: responsables directos e indirectos del ciclo completo de la política: desarrollo, ejecución y seguimiento y evaluación.
- Definir plazos y procedimientos para la evaluación de políticas y acciones.

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

- Indicadores: Definir indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de las políticas definidas para cada línea de acción.
- Procedimientos de evaluación: Establecer mecanismos de recolección de datos y análisis de la información.
- Rendición de cuentas: Definir mecanismos para informar a la comunidad sobre los avances y desafíos en la implementación de la política.

Cada una de las líneas de acción mencionadas contará con políticas específicas que considerarán las diferentes áreas del quehacer institucional. Tales políticas se vincularán a programas y acciones cuyos efectos serán evaluados.



Políticas específicas existentes en la institución:

Desde ya se consideran complementarias a esta Política Integral las actuales políticas relacionadas con las líneas de acción específicas, sus revisiones y las modificaciones que de ellas deriven:

- Política de Inclusión estudiantil (Decreto Exento N°00.414/2022): La Política de Inclusión Estudiantil se centra en asegurar la equidad, inclusión y acceso a la formación de personas con discapacidad.
- Política de Equidad de género (Decreto Exento N°00.190/2022): La Política de Equidad de Género tiene como objetivo institucionalizar la equidad de género en el quehacer universitario, promoviendo la eliminación de brechas, desigualdades y discriminaciones por razones de género. Su alcance es triestamental.
- Política de equidad de género en el ámbito de postgrado (Decreto Exento N°00.191/2022): La Política de Equidad de Género en el Ámbito de Postgrado se orienta en promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de postgrado, mediante acciones dirigidas a estudiantes, claustros académicos, programas y reglamentos de postgrado. Su alcance es toda la comunidad universitaria.
- Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (Modificación, Decreto Exento N°1035/2024): La Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género está orientada a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual y la discriminación de género, junto con proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior.
- Política de reconocimiento de la identidad de género (Decreto Exento N°00.766/2019): La Política de Reconocimiento de la Identidad de Género de Toda Persona, se rige bajo el principio de no patologización, no discriminación arbitraria, de confidencialidad y de la dignidad de trato, garantizando el derecho a recibir un trato amable y respetuoso por parte de los órganos del Estado; en este caso a partir del uso del nombre social.
- Protocolo de prevención contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá (Decreto Exento N°00.626/2024): El protocolo de prevención busca fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Responsables: Son responsables de llevar adelante esta Política y sus derivadas, las siguientes unidades institucionales:

- Vicerrectoría Académica
 - Dirección General de Docencia de Pre Grado
 - Dirección General de Docencia de Postgrado
 - Dirección de Asuntos Estudiantiles
 - Dirección Académica de Sede
 - Dirección de Administración y Servicios Sede Iquique

- Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico
 - Dirección de Calidad Institucional

- Vicerrectoría de Administración y Finanzas
 - Dirección de Gestión de Personas y Bienestar

- Dirección de Equidad y Género



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



**UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA**

- GESTIÓN INSTITUCIONAL
- DOCENCIA DE PREGRADO
- INVESTIGACIÓN
- VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DOCENCIA DE POSTGRADO

HASTA EL 22 DE JUNIO DE 2029