PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	*Prestar los servicios personales de apoyo a la gestión para adelantar y desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo y desarrollo humano integral de los aprendices del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, que fortalezcan su permanencia en el proceso formativo en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*Título técnico, tecnólogo o profesional en el núcleo básico del conocimiento en psicología, sociología, trabajo social, filosofía, teología o afines*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*Mínimo 13 meses de experiencia relacionada con el objeto contractual. En todo caso, para efectos de verificación de idoneidad o experiencia requerida del contratista, se tendrá en cuenta lo estipulado por la Secretaria General, Director de Formación Profesional, director del Sistema Nacional de formación para el Trabajo del SENA en la Circular 3-2023-000259 del 28 de diciembre de 2024 "Tabla de honorarios 2025."*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total la suma VEINTINUEVE MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS M/CTE ($29.647.863,00), primer pago correspondiente al mes de marzo de 2025 por valor de SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($768.648,00). b) ocho (8) pagos iguales por los meses de abril a noviembre de 2025 por valor de TRES MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS SIETE PESOS M/CTE ($3.294.207,00). c) Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2025 por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($ 2.525.559,00). Lo anterior con cargo al CDP No. 10025 de 2025.*

PLAZO:	*El plazo del contrato es a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución; sin exceder el 31 de diciembre de 2025.*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Departamento del Atlántico.*
SUPERVISOR:	María Luz Nieto Said – Profesional G02 del Centro Para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico..
ORDENADOR DEL GASTO:	Subdirector(a) (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El SENA cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

La Ley 119 de 1994 en el artículo 4o numeral 1, contempla como función del SENA “Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos". En ese sentido, el SENA apoya en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general, para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.
Así, la formación profesional que se imparte desde el SENA hacia los aprendices comprende la

transferencia de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para cualificar el talento humano, sumado al compromiso de la Entidad con una formación profesional integral que adopta y promueve políticas, procesos y actividades que complementan y fortalecen los procesos académicos, con el fin de facilitarle a la comunidad institucional el desarrollo integral de la persona y la buena convivencia. Esto es, la formación profesional integral que imparte el SENA es un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para la convivencia social, que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

En coherencia con lo anterior, la institución adopta estrategias de divulgación e implementación de los programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción, la promoción de la graduación y el bienestar mental y físico de los aprendices. Precisamente, el Decreto 249 de 2004 en su artículo 4, numeral 10, establece que la Dirección General del SENA tiene asignada la función de "Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del SENA". Por su parte, el artículo 27, numeral 19 del referido Decreto le asigna a las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral la función de "Dirigir la implementación del programa integral de bienestar de los alumnos del Centro".

Teniendo en cuenta que el bienestar institucional es una condición determinante para el desarrollo eficiente y de calidad de la formación profesional, mediante Resolución No. 1399 del 17 de agosto de 2021 se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Bienestar al aprendiz es una estrategia que contribuye a brindar servicios a los aprendices en formación de los programas técnicos y tecnológicos de las modalidades presencial, virtual y a distancia, con el fin de promover acciones que permitan fortalecer sus competencias y habilidades socioemocionales, deportivas, artísticas, de liderazgo, culturales, brindar información sobre la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, ofrecer apoyos socioeconómicos para el mejoramiento de su calidad de vida y la satisfacción de culminar su proceso formativo con éxito.

De esta forma, el desarrollo integral del aprendiz contempla acciones de acompañamiento a los aprendices en temas relacionados con cultura, a las prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y el arte.

Los objetivos del Plan de Bienestar al Aprendiz son:

• Objetivo estratégico 1: Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.

• Objetivo estratégico 2: Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos.

• Objetivo estratégico 3: Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible.

Además, el Plan de Bienestar al Aprendiz ofrece los siguientes beneficios:

• Consolida proyectos de vida.

• Motiva la culminación exitosa del proceso formativo.

• Promueve hábitos de vida saludables.

• Fortalece las habilidades blandas de los aprendices.

Los Centros de Formación del SENA deberán formular su Plan de Acción de Bienestar -PBCF, el cual deberá dar cuenta de todos los objetivos estratégicos y operativos según el alcance y asignación presupuestal del Centro. Además, el grupo de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación diseñará una propuesta de actividades a incluir en el plan de acción del Centro, de acuerdo con las necesidades y recursos asignados; las cuales estarán alineados con el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz-PNIBA. En este sentido, para la implementación de acciones que faciliten la participación activa de los aprendices, fortalecer sus capacidades, habilidades e implementar herramientas para hacerle frente a las dificultades y contribuir a su permanencia durante todo el proceso formativo, dentro del Plan Anual de Adquisiciones del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico del SENA de la vigencia 2025, se incluyó la necesidad de contratar el servicio de apoyo de una (01) persona para adelantar y desarrollar actividades orientadas al fortalecimiento del liderazgo y el desarrollo humano integral de los aprendices del centro de formación, favoreciendo su permanencia en el proceso formativo, bajo el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.
Considerando que el SENA, como establecimiento público del orden nacional, acoge en sus programas de formación a personas de diferentes entornos sociales, es esencial abordar sus procesos de formación desde un enfoque psicosocial, en aras de brindar un acompañamiento efectivo desde los centros de formación, mediante el desarrollo de actividades que promuevan el bienestar emocional, psicológico y social de los aprendices.

Teniendo en cuenta lo anterior, se destaca que no todos los aprendices responden a las mismas situaciones sociales, económicas y culturales, ni provienen de los mismos contextos, razón por la cual, su experiencia formativa debe ser abordada de manera particular. Por ello, el personal a contratar apoyará en el desarrollo del programa de estímulos ofrecido por el Plan de Bienestar al Aprendiz, entendido este como las estrategias para el reconocimiento al esfuerzo en el proceso formativo y un impulso para la excelencia, generando escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.
A su vez, deberá apoyar en el desarrollo de actividades orientadas al desarrollo de las habilidades blandas de los aprendices del centro de formación de las diferentes modalidades: presencial, virtual

y a distancia, así como implementar acciones de bienestar dirigidas a los beneficiarios de los diferentes apoyos ofrecidos por el programa de Bienestar al aprendiz por apoyo para promover el uso adecuado de los beneficios, así como su propósito en la permanencia y certificación del aprendiz.
En ese sentido, la persona a contratar que integrarán el equipo de Bienestar al Aprendiz del centro de formación apoyarán en el diseño e implementación de estrategias que permitan el ejercicio democrático de elección de voceros de los aprendices, el desarrollo y ejecución de estímulos que permitan garantizar la permanencia de los aprendices al proceso de formación de conformidad con los planes y programas ofertados por bienestar al aprendiz y la divulgación de las estrategias a implementar para prevenir y mitigar factores de riesgo de enfermedades mentales con mayor incidencia en los aprendices.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro Para El Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial Regional - Atlántico la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece:

"*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

2. Obligaciones Específicas:

1. Presentar para aprobación por parte del supervisor del contrato, un plan de trabajo que incluya cronograma y entregables.
2. Identificar, generar y evaluar, estrategias orientadas a la retención de los aprendices dentro del alcance del objeto contractual, articulando con el equipo que adelanta acciones del plan de bienestar y grupos internos del Centro de formación, el desarrollo de mecanismos que mejoren la retención de aprendices.
3. Desarrollar las actividades del objeto contractual en las diferentes modalidades de formación, (presencial, virtual y/o a distancia) que aplique para el Centro de Formación.
4. Formular e implementar estrategias para el desarrollo de habilidades blandas en los aprendices del centro de formación de las diferentes modalidades: presencial, virtual y a distancia, que permitan mejorar sus capacidades de afrontamiento a las situaciones de la vida cotidiana.

5. Desarrollar las actividades del objeto contractual en las diferentes modalidades de formación, (presencial, virtual y/o a distancia) que aplique para el Centro de Formación.
6. Realizar acciones orientadas a la implementación de la política de atención a personas con discapacidad, la política de atención con enfoque pluralista y diferencial.
7. Generar estrategias de divulgación permanentes en las actividades a desarrollar, dentro de su objeto contractual.
8. Apoyar estrategias para la orientación de los aprendices en temas relacionados con la salud física y mental que puedan afectar la permanencia del aprendiz en su proceso formativo.
9. Apoyar acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo de los aprendices en especial de los representantes de aprendices y voceros.
10. Apoyar la implementación de lineamientos para adelantar las elecciones de representantes y voceros de aprendices en el marco de la normatividad vigente, así como apoyar encuentros de representantes de aprendices y voceros según lineamientos vigentes implementando acciones que fortalezcan el liderazgo de los aprendices.
11. Identificar factores de riesgo de enfermedades mentales con mayor incidencia en los aprendices y adelantar acciones articuladas para la prevención de los riegos identificados, estableciendo rutas de atención psicosocial para remitir casos críticos.
12. Implementar acciones de bienestar al aprendiz dirigidas a los beneficiarios de apoyo para promover el uso adecuado de los beneficios, así como su propósito en la permanencia y certificación del aprendiz.
13. Realizar registro de actividades realizadas en el aplicativo Sofía Plus y en las demás plataformas dispuestas; realizar informes, reportes y otros documentos asociados a las actividades relacionadas con el objeto contractual, haciendo uso de las plataformas institucionales de acuerdo con el aplicativo compromISO.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será en el municipio de Sabanalarga. Atlántico.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, Se fija como valor total la suma VEINTINUEVE MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS M/CTE ($29.647.863,00), primer pago correspondiente al mes de marzo de 2025 por valor de SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS M/CTE ($768.648,00). b) ocho (8) pagos iguales por los meses de abril a noviembre de 2025 por valor de TRES MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS SIETE PESOS M/CTE ($3.294.207,00). c) Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2025 por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($ 2.525.559,00). Lo anterior con cargo al CDP No. 10025 de 2025.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre

el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo del Profesional que lidera el programa de Bienestar al Aprendiz de la Coordinación de Formación Integral y Relaciones Corporativas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, subdirector de Centro, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI__X___ NO_____

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "*por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*".

13. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) ANDRÉS DAVID TORRES MARÍN, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**FORMACIÓN ACADEMICA**	
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SENA	23/01/2024	21/12/2024	10	28	X	SENA
SENA	02/01/2023	20/12/2023	11	18	X	SENA
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			21	46		

13.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.5788878 - 2024	JOHANNA DEL CARMEN CASTRO ESCORCIA	Prestar los servicios profesionales para apoyar el desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los aprendices del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.	21/12/2024	$ 33.996.667,00	Contratación directa

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Asimismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Sabanalarga a los veinte (20) días del mes de marzo de 2025.

Firmado digitalmente por Maria Nelly Forez
Fecha: 2025.03.20 18:31:04 -0500

María Nelly Flórez Rodríguez
Subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial SENA Regional Atlántico

Proyectó: Karen Polo Álvarez – Coordinadora de formación Profesional
Revisó: Sonia Ballesta – Abogado de contratación.
Aprobó: Felipe Andrés Rangel Pava– Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo.

9. Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
V09	Noviembre	Se realiza la inclusión de las generalidades del formato. Se ajusto conforme a la política de integridad Se ajusto el numeral 14