

ISTCRE

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ISTCRE

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADOS EN GÉNERO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO COMUNIDAD, RIESGOS Y EMERGENCIAS - ISTCRE

RECTORADO

RES-REC-No.008-2022



Contenido

1. Política Institucional de Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación de género del ISTCRE.	4
2. Objeto del Protocolo.....	4
3. Ámbito de aplicación.....	4
4. Definiciones	4
5. Marco normativo.....	6
6. Principios que rigen la atención en casos de violencia y discriminación de género en el ISTCRE.....	7
7. Acciones de prevención de situaciones de violencia y discriminación de género.....	8
8. Acciones de atención integral de situaciones de violencia y discriminación de género.....	9

1. Política Institucional de Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación de género del ISTCRE.

El ISTCRE se compromete a generar los canales y acciones para promover espacios y prácticas libres de violencia y discriminación, de convivencias y aprendizajes que se den en el marco del respeto, la inclusión y la tolerancia entre todas las autoridades, estudiantes y personal de la comunidad educativa del ISTCRE, con el propósito de incidir en la transformación de patrones socioculturales de la sociedad.

Para ello se convoca a asumir en corresponsabilidad la obligación de vigilar, identificar, denunciar y condenar cualquier situación de violencia y discriminación de género, y cualquier otra que vaya en detrimento de los derechos humanos y la dignidad de las personas.

2. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo tiene como propósito determinar las acciones para la prevención e identificación temprana de situaciones de violencia y discriminación basados en género, así como establecer los procedimientos, lineamientos y canales para su atención integral, en concordancia con lo dispuesto en la Política Institucional de Prevención y Erradicación de la Violencia y Discriminación de Género del ISTCRE.

3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable para el diseño y ejecución de todas las actividades de prevención de la violencia y discriminación basados en género que se lleven a cabo dentro del ISTCRE.

También es aplicable en los casos de atención a situaciones de cualquier tipo de violencia o discriminación basados en género que ocurra por parte de uno o más miembros de la comunidad institucional, en contra de otros miembros de esta o de cualquier persona que colabore o se desenvuelva a cualquier título dentro de las instalaciones físicas o canales virtuales donde ocurren interacciones de los miembros de esta institución, incluyendo a:

- Estudiantes
- Personal docente
- Talento humano de las áreas administrativas y académicas
- Autoridades y personas en puestos directivos
- Y en general todas las otras personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la institución.

El alcance de este Protocolo también incluye lugares previamente determinadas por el Instituto para el desarrollo de actividades de formación, prácticas profesionales, y cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, a la convivencia de sus miembros u otros espacios necesarios para el desempeño de las funciones del ISTCRE.

4. Definiciones

Para efectos de aplicación del presente protocolo, a continuación, se definen los siguientes términos:

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Violencia de género: La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres.

Violencia de género por diversidad sexo genérica: Cualquier acción o conducta tanto en el ámbito público como en el privado que cause daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial, o muerte y cuya motivación esté basada en la identificación u orientación de género.

Violencia física: Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

Violencia psicológica: Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la persona, independientemente de su edad, género o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de este Protocolo.

Violencia sexual: Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.

Revictimización: Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

Discriminación: Cualquier, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, basada entre otros, en la "orientación sexual, la identidad y la expresión de género" y que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales.

Discriminación contra las diversidades sexo genéricas: Denota toda distinción, exclusión o restricción a personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTIQ+) que da como resultado la obstaculización y de libertades fundamentales como el mismo proceso de desarrollo de la identidad.

Violencia de género contra las mujeres: Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Daño: Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.

Persona agresora: Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Víctimas: Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia.

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

5. Marco normativo

Para el desarrollo del presente documento se ha considerado lo contenido en los siguientes cuerpos legales:

Instrumentos Internacionales:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Arts. 1, 2
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para" Art. 1, 3 y 7
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder (Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985)
- Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)

Legislación Nacional:

- Constitución de la República del Ecuador. Art. 66 numeral 3, 331, 341, 347, 393
- Código Orgánico Integral Penal (COIP) Arts. 155, 156, 157, 158, 159, 166, 167, 170, 171, 176, 177, 276, 277, 421, 422.
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM) Arts. 4, 9, 10, 11,12
- Código del Trabajo. Art. 42 numeral 36, 44, 46, 172, 173
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Art. 86, 207
- Reglamento de Sanciones y Resolución de Aprobación del CES. Art. 12.
- Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito universitario. Consejo de Educación Superior 2018
- Reglamento para garantizar la Igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Acuerdo Ministerial 82. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral. Ministerio del Trabajo. 2017
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 sobre expedir el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. 2020
- Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. MDT 2020

Normativa Interna:

- Estatuto ISTCRE
- Reglamento de Régimen Disciplinario de los Estudiantes y Miembro del Personal Académico del ISTCRE
- Reglamento Interno de Trabajo del ISTCRE

6. Principios que rigen la atención en casos de violencia y discriminación de género en el ISTCRE.

Confidencialidad: La persona que denuncia o es víctima de un hecho de violencia y/o discriminación basados en género debe conocer que la confidencialidad está garantizada. De manera estricta, la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla. La confidencialidad de la información será observada de forma obligatoria por el personal académico, estudiantil y administrativo del Instituto que tenga conocimiento del hecho y del proceso.

Principio de celeridad: Las acciones, procedimientos y medidas descritos en el presente Protocolo, deberán llevarse a cabo de manera ágil y oportuna, eliminando trámites que no sean indispensables, a fin de resolver acuciosamente y con la mayor inmediatez posible.

Principio de Imparcialidad: Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

No revictimización: Ninguna persona de la comunidad del ISTCRE que sea víctima de hechos de violencia o discriminación de género será sometida a nuevas agresiones, intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, por parte de las/los profesionales encargados de prestar atención a la víctima; ni a que tenga que contar su experiencia de manera constante.

Integralidad: Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias dentro y fuera del Instituto para la atención en los casos de violencia y discriminación.

Transversalidad de género y enfoque de derechos: En todas las medidas de prevención, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas las víctimas de violencia y discriminación de género, y en las acciones institucionales y programas que se ejecuten se integrará un enfoque de género.

Atención, protección y acompañamiento: La víctima recibirá atención prioritaria y especializada durante todo el proceso para garantizar su integridad física, psicológica y sexual a través de la gestión de medidas de protección, orientación gratuita y acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando lo desee.

7. Acciones de prevención de situaciones de violencia y discriminación de género

La Dirección de Bienestar Institucional y la Dirección de Desarrollo Humano estarán a cargo de las siguientes actividades:

- Promover el diseño y adopción de políticas institucionales, programas, planes y normativas que fomenten la adopción de una cultura de buen trato, eliminación de estereotipos de género y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación para todos los miembros de la comunidad educativa.
- Llevar a cabo actividades de educomunicación sobre los tipos, modalidades y manifestaciones de violencia y discriminación; campañas de difusión sobre la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad del Instituto en la erradicación de la violencia; eventos y comunicados con motivo de la conmemoración de fechas significativas para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación de género.
- Brindar actividades de sensibilización como talleres, cine debates, concursos, exposiciones y otros eventos sociales y/o culturales para promover un ambiente libre de violencia.
- Promover la intervención en los contenidos y actividades académicas para asegurar que la práctica profesional de los/as egresados/as del Instituto sean libres de estereotipos de género, respetuosos y coadyuve en la prevención y atención de la violencia en su desempeño laboral.
- Socializar con la comunidad del Instituto a través de todos los medios al alcance, el contenido del presente Protocolo, así como los canales para hacer denuncias y solicitar acompañamiento en casos de violencia y discriminación de género, en colaboración con Dirección de Comunicación e Imagen institucional.

- Adoptar medidas proactivas para prevenir la violencia y la discriminación de género en el predio del Instituto y sus alrededores.
- Llevar un registro estadístico de la incidencia de casos reportados y generar diagnósticos para la medición de esta problemática en la comunidad educativa del ISTCRE.
- Las actividades de prevención se llevarán a cabo en colaboración con las autoridades académicas y administrativas que estén involucradas según sus funciones.

8. Acciones de atención integral de situaciones de violencia y discriminación de género

Las autoridades del Instituto tienen la responsabilidad de basar sus actuaciones en los principios rectores de este Protocolo para la atención de situaciones de violencia y discriminación de género que sucedan dentro del alcance descrito.

La atención integral se refiere a la atención que reciben las víctimas desde varias disciplinas: medicina, trabajo social, psicología y derecho. Las autoridades del Instituto tienen la obligación de acercar profesionales especializados a la víctima según sus necesidades y de garantizar cuidado sensible, escucha atenta y diálogo objetivo e interesado.

A continuación, se detalla el procedimiento que se seguirá al interior del ISTCRE, que se activará en cuanto haya algún indicio de violencia y/o discriminación de género a los miembros de la comunidad institucional, con el fin de contener las consecuencias de la evolución de estos hechos y ofrecer protección y acompañamiento a la persona afectada.

Primera Etapa: Identificación y comunicación del hecho

La persona que haya sido víctima, o que conoce de otra persona que lo haya sido de hechos de violencia y/o discriminación de género en el plazo hasta de un año anterior a la fecha de presentación, deberá poner en conocimiento de forma verbal o escrita situación relativa a la vulneración de derechos a:

- la Dirección de Bienestar Institucional en el caso de que la persona afectada sea estudiante
- la Dirección de Desarrollo Humano en los casos en que las personas afectadas sean docentes o personal administrativo

En caso de que la persona que efectúa la denuncia no sea la supuesta víctima, la presunta persona agredida deberá ser contactada por personal de la Dirección de Bienestar Institucional o la Dirección de Desarrollo Humano. Este contacto permite iniciar un abordaje con la supuesta víctima. En caso de que la persona exprese no haber atravesado por ningún tipo de violencia y/o discriminación de género o no está interesada en seguir un proceso dentro de los canales institucionales, se dejará por sentado este acercamiento a través del formulario correspondiente; sin embargo, es responsabilidad de la instancia involucrada ofrecer atención psicológica y acompañamiento, y de valorarse necesario, investigar los hechos.

Si la supuesta víctima asegura haber sido objeto de algún tipo de violencia o discriminación referido en este Protocolo, se dará la activación del mismo.

En cumplimiento de la Política Institucional de Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación de género del ISTCRE, las autoridades se reservan el derecho de investigar y sancionar casos aun sin el consentimiento de la víctima cuando se reúna una o varias de las siguientes valoraciones: que la persona agresora sea reincidente, que la víctima muestre daño evidente y/ o grave, que la evidencia sea incuestionable, y/o que los hechos sean constitutivos de algún tipo penal descrito en el COIP.

La priorización de las acciones del personal de la Dirección de Bienestar Institucional o la Dirección de Desarrollo Humano se dará en el siguiente orden:

1. Medidas de protección inmediata: brindar asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad física y la vida de la persona. Si se requiere atención médica urgente, se coordinará la intervención con el equipo médico del ISTCRE o de otras instancias especializadas.
2. Atención en crisis: En caso de evidente estado de alteración, se solicitará la intervención del psicólogo/a institucional u otras instancias especializadas. Las medidas urgentes de protección y atención deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida. En caso de que no haya disponibilidad de personal especializado para atender a la/s víctima/s, se harán las derivaciones pertinentes a otros servicios particulares o del Estado.
3. Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional de la víctima, se le informará sobre las alternativas para la atención del caso de violencia o discriminación de género, el proceso de denuncia al interior y al exterior de la institución, se le ofertará los servicios psicológicos y se le brindará acompañamiento necesario a los procesos que decida emprender.
4. En caso de que la víctima sea un estudiante menor de edad, desde la Dirección de Bienestar Institucional, se deberá realizar la notificación a su padre y madre o tutor cuidador/a responsable.
5. Cuando la persona es mayor de edad se deberá pedir el consentimiento de la víctima para informar a sus representantes, y en caso de que esta no desee que se informe el hecho, se dejará sentado por escrito dicha solicitud.

Segunda Etapa: De la denuncia

La Dirección de Bienestar Institucional o la Dirección de Desarrollo Humano dará seguimiento al procedimiento. Posterior a la atención psicológica inicial y habiendo emitido las medidas de protección necesarias, en caso de que fuera necesario se le tomará la versión de los hechos a la persona afectada para ampliar la denuncia si así lo decide. En caso contrario, se le fijará un nuevo día y hora para hacerlo.

En el Informe de Versión de los Hechos deberá constar la siguiente información:

- a) Datos generales de la persona denunciante, de la víctima y de la denunciada.
- b) Lugares, fechas, horarios y testigos del hecho denunciado.
- c) Descripción de los hechos.

d) Evidencias de los hechos denunciados, en caso de existir.

La ausencia de uno o varios de estos elementos no constituirá justificación para no aceptar la denuncia.

Este informe será entregado al Comité de Régimen Disciplinario o de la Dirección de Desarrollo Humano según corresponda, en un lapso no mayor a 24 horas del primer acercamiento de la víctima o la persona que denuncia.

Tercera Etapa: Indagación y proceso

A. En el caso de que la persona afectada sea un/una estudiante, el Comité de Régimen Disciplinario se encargará de dar curso a la denuncia, realizar el procedimiento de indagación, determinar responsabilidades y recomendar sanciones en los términos en los que dispone el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Estudiantes y Miembros del Personal Académico del ISTCRE.

La primera acción que tomará el Comité será determinar si los hechos son constitutivos de delito conforme lo prescribe el COIP. De ser así, se pondrá en contacto con la Dirección Jurídica, misma que pondrá la denuncia en las instancias legales correspondientes, y ofrecerá asistencia jurídica a la víctima. La Dirección de Bienestar Institucional, por su parte, ofrecerá en todo momento acompañamiento y seguimiento del caso.

Una vez colocada la denuncia externa y/o interna, se da inicio al proceso disciplinario interno en contra de la presunta persona agresora, asegurando que la víctima reciba acompañamiento psicológico y jurídico.

En los casos que lleguen al Comité por situaciones de violencia y/o discriminación de género, esta debe incluir un/a miembro asesor especialista en género para ofrecer asesoría sobre el tema y asegurar que el proceso se lleve considerando asimetrías de poder, la construcción sociocultural de identidades de género, la jerarquización de las personas según su cuerpo, y otras características socioculturales que generan desigualdad.

La persona que funja como asesor especialista en género, debe:

- Tener un conocimiento sobre el tema que el común de las personas no lo tiene.
- Asistir en los términos que le solicite el Comité Disciplinario.
- Debe utilizar metodología y fuentes de información confiables y relevantes para el caso en cuestión.
- Tiene derecho a voz, pero no a voto en las decisiones del Comité

B. En el caso de que la persona afectada sea personal docente o administrativo, la Dirección de Desarrollo Humano determinará en primer lugar, si los hechos constituyen un delito conforme lo prescribe el COIP. De ser así, se pondrá en contacto con la Dirección Jurídica, misma que pondrá la denuncia en las instancias legales correspondientes, y ofrecerá asistencia jurídica a la víctima.

La Dirección de Bienestar Institucional, por su parte, ofrecerá en todo momento acompañamiento y seguimiento del caso.

En caso contrario, tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la Dirección de Desarrollo Humano, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales. Adicionalmente, la Dirección de Desarrollo Humano, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Con este informe, la Dirección de Desarrollo Humano se dispondrá el inicio de un proceso administrativo interno conforme el Reglamento Interno de Trabajo del ISTCRE, así como el Código de Trabajo.

C. Si la víctima y/o la persona agresora no son parte de la comunidad educativa, pero los hechos que relatan sucedieron en el alcance que determina este Protocolo y no son constitutivos de algún tipo penal, la Dirección de Bienestar Institucional ofrecerá medidas de atención y apoyo a víctimas, y propondrá una medida reparadora al Rectorado para su revisión y aplicación.

Cuarta Etapa: Resolución y Sanción

En cualquier de los procedimientos, para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo con la(s) persona(s) afectada(s), asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto. Para ello se recomienda incluir la opinión de una persona con perfil profesional especialista en género.


Las autoridades correspondientes emitirán la sanción e informarán a las partes de su resolución.

IV. Ejecución y reparación del daño.

La Dirección de Bienestar Institucional será la encargada de dar seguimiento a la resolución y de implementar medidas para asegurar la no repetición de este tipo de actos a través de medidas proactivas de prevención de la violencia.

El presente protocolo ha sido aprobado mediante Resolución Rectoral No. 008-2022 de 8 de septiembre de 2022 y entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página web institucional, de considerarlo pertinente.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los 08 días del mes de septiembre de 2022, y actualizado conforme a la Resolución RHCA-SO-03-No.003-2025 de 14 de abril de 2025.



Dr. Wagner Naranjo Salas
Presidente
H. Consejo Académico ISTCRE

En mi calidad de Secretario del Honorable Consejo Académico del Instituto Superior Tecnológico Comunidad, Riesgos y Emergencias - ISTCRE, CERTIFICO que la presente actualización fue discutida y aprobada en sesión desarrollada a los 14 días del mes de abril de 2025.

Lo certifico. -



Mgs. Patricio Torres Gómez
Secretario
H. Consejo Académico ISTCRE

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS
08/09/2022	1.0	Creación del documento.
14/04/2025	2.0	Actualización denominación.