



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER- SDMUJER-

1. ANTECEDENTES:

1.1 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA-

El Servicio Nacional de Aprendizaje (**SENA**) fue creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con el Artículo 1 de la Ley 119 de 1994 como un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

Forma parte de la rama ejecutiva del poder público nacional de acuerdo con el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, y, dada su naturaleza jurídica en materia de contratación se rige por el Estatuto General de Contratación, Artículo 2 de la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007, principalmente.

El alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA- está determinado considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos y requerimientos de la Norma Técnica NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2, bajo los cuales se implementa; cubriendo los servicios de Asesoría para la Creación de Empresas y Desarrollo Empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Formación Profesional Integral, Gestión para el Empleo, Normalización de Competencias Laborales y Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico y Formación Continua.

La formación profesional se constituye en instrumento importante creando condiciones favorables para las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, el artículo 3 de la Ley 119 de 1994 señala los objetivos que cumple el **SENA**, entre ellos, el indicado en el numeral 3 que consiste en: *“Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional Integral”*. Uno de los mecanismos con que cuenta el SENA para impulsar el modelo de formación profesional que requiere el país, es mediante alianzas con instituciones públicas y privadas que favorezcan la formación con calidad y pertinencia, atendiendo a lo establecido en el Decreto 249 de 2004.

Acorde a lo establecido en la Ley 119 de 1994 le corresponde al **SENA** impulsar un nuevo modelo de formación profesional en el país, coherente con los actuales requerimientos de transformación y modernización del aparato productivo colombiano y está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos.



La Ley 115 de 1994, “Ley general de educación”, Artículo 32 párrafo, señala: “Para la creación de Instituciones de Educación Media Técnica o para la incorporación de otras y para la oferta de programas, se deberá tener una infraestructura adecuada de programas, el personal docente especializado y establecer una coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA u otras instituciones de capacitación laboral o del sector productivo.”

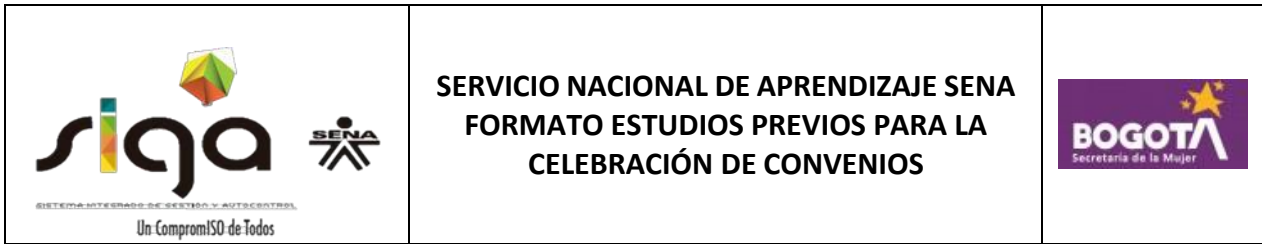
La Ley 1014 de 2006, de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, tiene el propósito fundamental de contribuir en la reducción de las tasas de desempleo y generar un desarrollo sostenible que en concordancia con todos los sectores sociales (gubernamental, academia, privado y sociedad civil), en una articulación que trascienda en el ámbito nacional; señala que el término emprender, se entiende como la combinación de un acto creativo con una acción eficaz, y que conlleva a tres elementos: 1. Descubrimiento de una oportunidad de negocio, 2. Concepción de los productos o servicios o proceso que satisfaga la necesidad detectada de forma que permita obtener un beneficio., 3. Puesta en marcha del emprendimiento que logre los resultados propuestos y la finalidad del emprendimiento.

Dentro de las estrategias que el **SENA** ha implementado para maximizar la cobertura y calidad de la formación profesional integral, está la celebración de convenios y alianzas con el sector público y privado, tal como lo contempla el artículo 24 del Decreto 249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”, del Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo 2018 – 2022, el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, y el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, la Regional Distrito Capital del **SENA** se propone posicionarse como el vehículo para la transformación del país inmersa en los cuatro pilares principales que enmarcan las estrategias de gobierno como son: doble titulación, brazo operativo de la economía naranja, cuarta revolución industrial y sistema nacional de cualificaciones, con la formula legalidad más emprendimiento igual a equidad.

El **SENA** tiene como política institucional, fortalecer sus relaciones con diversos organismos con el objeto de llevar la formación profesional integral a un mayor porcentaje de la población colombiana, para contribuir con el crecimiento y fortalecimiento del tejido social y empresarial, la innovación y desarrollo tecnológico, la competitividad nacional, incidiendo en la sostenibilidad y en la creación de trabajo.

Por lo anterior, el **SENA** se constituye como la entidad líder en el país en materia de promoción y fortalecimiento de la formación profesional integral, lo cual repercute directamente en el mejoramiento de las condiciones de vida de los colombianos.



1.2 SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-

La Secretaría Distrital de la Mujer, creada mediante Acuerdo Distrital 490 de 2012, tiene por objeto: *“Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”*. De conformidad con lo establecido en su artículo 5, se establecen entre otras las siguientes funciones para la Secretaría: a. Actuar como ente rector del Sector Mujeres en el Distrito Capital y en especial, liderar y orientar, mediante las directrices del Alcalde o Alcaldesa Mayor y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital, las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector c. Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en las políticas, planes, programas y proyectos para la incorporación de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres. e. Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades. h. Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de una política pública integral para las mujeres y para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales. n. Brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

El Decreto Distrital 428 de 2013, establece la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer. En este esquema, la Subsecretaría de Políticas de Igualdad coordina el ciclo de planeación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la implementación de los instrumentos de planeación que de ella se derivan como son, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y los Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género. Dentro de sus funciones están: coordinar según los lineamientos del Despacho, la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de la igualdad para las mujeres en el Distrito Capital; coordinar y orientar la implementación de las políticas de igualdad para las mujeres en los espacios interinstitucional, sectorial, e intersectorial, y de diálogo entre las autoridades del Estado y organizaciones sociales, consejos consultivos, entre otros; coordinar y asesorar según los lineamientos del Despacho, la transversalización de la igualdad de género en la Administración Distrital; asesorar al Despacho en la incorporación del enfoque de derechos de las mujeres y de género en las políticas de igualdad, planes, programas y proyectos de su competencia; coordinar los procesos de desarrollo que contribuyan a generar estrategias, programas y proyectos para avanzar en la transformación de las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas de las mujeres; coordinar según los lineamientos del Despacho, el apoyo técnico y financiero de cooperación para el desarrollo de políticas, planes,



programas y proyectos que contribuyan a la igualdad de oportunidades para las mujeres y la equidad de género; entre otras.

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON EL CONVENIO:

2.1 SENA

De conformidad con la **MISIÓN INSTITUCIONAL** del Servicio Nacional de Aprendizaje, la cual reza: *“Cumplir 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 y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”*, el **SENA** desarrolla acuerdos con entidades públicas y privadas, como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con criterios de calidad la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el país, permitiendo mayores oportunidades de acceso y eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje, mediante la unión de esfuerzos técnicos, administrativos y económicos.

2.2 SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-

El artículo 15 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, define el Programa 6 Sistema Distrital de Cuidado - SIDICU, como el *“Conjunto de servicios, regulaciones, políticas, y acciones técnicas e institucionales, para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad y enmarcado en los estándares existentes de derechos humanos en materia de cuidado”*. Sobre la materia, este Sistema concibe dos tipos de trabajos de cuidado: i) el cuidado indirecto, que hace referencia al trabajo doméstico, incluyendo la preparación de alimentos, la limpieza y mantenimiento del hogar, la limpieza y mantenimiento del vestido, la organización, distribución y supervisión de tareas domésticas, la compra, los pagos o los trámites relacionados con el hogar, y las reparaciones al interior del hogar, entre otras funciones; y, ii) el cuidado directo, que comprende el cuidado de personas en condición de dependencia, incluyendo el cuidado y la formación de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares), el cuidado de ancianos y enfermos y personas en condición de discapacidad, y el cuidado de los animales domésticos.

Además, el artículo 15 del Acuerdo 761 de 2020, indica que *“Los servicios prestados por el Sistema serán brindados por el Estado, el sector privado y el sector comunitario, bajo un modelo de corresponsabilidad, con el fin de:*

 <p>Un Compromiso de Todos</p>	<p>SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

- a) *Fortalecer y ampliar la oferta de servicios de cuidado para la atención a la población con mayores niveles de dependencia funcional, incluidos los de la atención para la primera infancia, para la población con discapacidad, para la vejez y los relacionados con apoyos alimentarios.*
- b) *Desarrollar una estrategia que valore y resignifique el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores, a través de servicios de reposo y recreación, y espacios de formación y homologación, incluyendo a las adultas mayores que ejercen el rol de cuidadoras, líderes comunitarias, cuidadoras de animales domésticos, mujeres rurales, indígenas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y Rom.*
- c) *Implementar una estrategia de cambio cultural y pedagógico en el Distrito, frente a la corresponsabilidad en la realización del trabajo de cuidado en los hogares y comunidades, a fin de redistribuir este trabajo entre hombres y mujeres, propendiendo por el desarrollo de nuevas masculinidades”.*

El objetivo b) corresponde al diseño de la estrategia de “Cuidado a Cuidadoras”, cuyo alcance está dado para todas las personas que realizan trabajo de cuidado no remunerado en Bogotá. Vale la pena señalar que las acciones de esta estrategia comprenden un ejercicio intersectorial liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer de acuerdo con la Meta sectorial #56 del Plan Distrital de Desarrollo, que trata de *“Gestionar la implementación, en la ciudad y la ruralidad, de la estrategia de manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios del cuidado para las personas que requieren cuidado y para los y las cuidadoras de personas y animales domésticos”.*

La Estrategia de Cuidado a Cuidadoras tiene como objeto reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras, a través de tres líneas de acción: i) espacios de respiro, ii) espacios de formación, y iii) relevos de cuidado. El componente de formación dispone de por lo menos tres tipos de cursos o programas para las cuidadoras, a saber: formación complementaria, formación titulada y evaluación-certificación, con los cuales se espera cualificar a las personas cuidadoras para que puedan fortalecer sus capacidades en el marco de la construcción de proyectos de vida.

Por otro lado, con relación al programa 2, del Acuerdo 761 de 2020, sobre la *Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres*, se busca *“formar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer las capacidades y habilidades para su exigibilidad y territorializar las acciones para prevenir y atender las violencias contra las mujeres (...). Así mismo, procurará articular la oferta institucional de servicios para las mujeres e implementar acciones afirmativas en el nivel local mediante la transversalización de la igualdad de género, emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género”.* Este programa establece en la Meta 10: *Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres;* y para su desarrollo, se contempla, entre otros, la generación de capacidades a través de la implementación de procesos de formación que potencien los conocimientos, las habilidades y las oportunidades de las mujeres para



acceder en condiciones de igualdad a ocupaciones en los distintos sectores de la economía, especialmente aquellos asociados a la reactivación económica y a aquellos que requieren conocimientos ocupacionales sobre oficios no convencionales para mujeres. Se entienden como “no convencional” a aquellos trabajos u ocupaciones donde las mujeres tienen infrarrepresentación derivada de los sesgos de género del mercado laboral.

Para el cuatrienio 2020-2024 se espera lograr la vinculación de las mujeres en toda su diversidad en ofertas de formación complementaria y de educación superior que sean de interés de las mujeres y que este contextualizado a su identidad cultural, étnica y diferencial. Estas formaciones pueden ser talleres, capacitaciones y formaciones en habilidades socioemocionales, empleabilidad y emprendimiento, alfabetización digital, Derechos Humanos con enfoque de género, Derechos Sexuales y Reproductivos, formación política, Cuidado Menstrual y otros programas que podrán ser ofertados en articulación con los procesos formativos del SENA.

Igualmente, la Estrategia de Educación Flexible de la Dirección de Enfoque Diferencial de la Secretaría Distrital de la Mujer, está encaminada a garantizar una educación con equidad en donde las mujeres en toda su diversidad estén incluidas en los procesos de formación, teniendo en cuenta el enfoque diferencial y las distintas necesidades que cada uno de los grupos poblaciones requieren para acceder a los servicios educativos. Desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 esta Estrategia contribuye a la meta de *Diseñar acciones afirmativas con enfoque diferencial, para desarrollar capacidades y promover los derechos de las mujeres en todas sus diversidades, en los sectores de la administración distrital y en las localidades*, dentro del proyecto de inversión 7671.

Finalmente, se concluye que las metas expuestas previamente responden a las necesidades de reconocimiento de los saberes de las mujeres y de fortalecimiento de capacidades, que a causa de la división sexual del trabajo tradicional atentan contra los derechos económicos de las mujeres.

3. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DEL CONVENIO

3.1 OBJETO

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre **EL SENA Y SDMUJER**, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de las mujeres en Bogotá Distrito Capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.

3.2 ALCANCE DEL CONVENIO:



El presente convenio se desarrollará para las beneficiarias focalizadas y caracterizadas por la **SDMUJER** a través de acciones encaminadas a: **1.** Desarrollar procesos de formación para el trabajo, en las diferentes modalidades y niveles que imparte el **SENA**, de acuerdo con la oferta, requisitos, programación y disponibilidad de los centros de formación del **SENA**. **2.** Promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral a través del proceso de evaluación y certificación por competencias laborales. **3.** Facilitar ambientes, maquinaria equipos e infraestructura dispuestos por la **SDMUJER** en las distintas localidades de la ciudad.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios y programas podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de las partes.

4. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONVINIENTE Y SU FUNDAMENTO JURÍDICO:

La Constitución Política de Colombia en el artículo 67 consagra: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

Asimismo, en el artículo 113, respecto de la colaboración armónica entre las entidades estatales, señala lo siguiente: “Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines”.

Igualmente, el artículo 209 de la Carta Política establece lo siguiente: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”



La Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, regula, en el artículo 6, el Principio de Coordinación, estableciendo que "En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales. En consecuencia, prestarán su colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones y se abstendrán de impedir o estorbar su cumplimiento por los órganos, dependencias, organismos y entidades titulares".

La Ley 1150 de 2007 en su Título I *"De la Eficiencia y de la Transparencia"* establece que la escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa.

Así mismo, la Ley 1150 de 2007 estableció en el literal c) numeral 4° del artículo 2° modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011 que jurídicamente la contratación entre entidades públicas se encausa en la contratación directa, correspondiendo a contratos interadministrativos.

Por lo tanto, la suscripción del convenio interadministrativo se encuentra soportada en la Ley 1150 de 2007 y artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto Nacional 1082 de 2015, que señala: **"Artículo 2.2.1.2.1.4.4. Convenios o contratos interadministrativos. La modalidad de selección para la contratación entre Entidades Estatales es la contratación directa; y, en consecuencia, le es aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del presente decreto"**.

La Directiva Presidencial No. 01 del 3 de Marzo de 2021, que señala la observancia de principios rectores de la contratación estatal y aplicación de los instrumentos elaborados por la agencia nacional de contratación pública -Colombia Compra Eficiente, dispone que: *"las entidades estatales, con independencia de su régimen jurídico, deben tener en cuenta que los supuestos de hecho para la celebración de contratos interadministrativos son taxativos, de interpretación restrictiva y de carácter subsidiario a los mecanismos de selección de carácter competitivo. En consecuencia, deben asegurar que en la celebración de convenios o contratos interadministrativos las obligaciones derivadas de los mismos tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora, según lo señalado en la ley o en sus reglamentos, y que esta cuente con la capacidad para ejecutar el objeto contractual, evitando así procesos de subcontratación que eludan los principios y los procedimientos de selección establecidos en el Estatuto General de Contratación Pública"*

La Resolución 1294 de 2014, por medio de la cual se adopta el Manual para la Celebración de Convenios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

5. VALOR DEL CONVENIO - CUANTIFICACIÓN DE LOS APORTES EN ESPECIE DE CADA PARTE:



El presente convenio no genera erogaciones presupuestales a cargo de ninguna de las Partes. Asimismo, durante el desarrollo de este, cada parte asumirá los costos y gastos relacionados con su participación en la colaboración objeto del presente convenio en procura del desarrollo de las actividades de cooperación y colaboración consideradas en el presente instrumento. Las actividades que desarrollaran las partes durante la ejecución del convenio se derivan directamente de su misión institucional.

6. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN OBJETIVA DEL COLABORADOR DE LA ADMINISTRACIÓN:

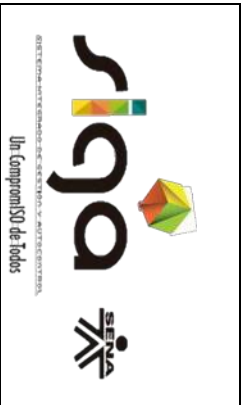
La selección objetiva, es una regla de conducta de la actividad contractual, así como un principio que orienta a la totalidad de las modalidades de selección, incluso la contratación directa, la cual apunta a la escogencia de la oferta más favorable para los intereses perseguidos y necesidades a satisfacer con los acuerdos de voluntades que suscriben las Entidades Públicas.

En cumplimiento de lo demandado por el principio de selección objetiva, el **SENA** determinó la pertinencia de suscribir un convenio interadministrativo con la **SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER-SDMUJER-**, en consideración a su misión y objetivos establecidos en párrafos anteriores.

Así mismo, los objetivos misionales de las entidades intervinientes guardan relación con las obligaciones a ejecutar en el marco del presente convenio.

7. ANÁLISIS DEL RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO

I	N	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
														Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría						
		Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento del convenio (Ejecución parcial o incorrecta del objeto del convenio o las obligaciones contenidas en este)	Afecta la satisfacción de la necesidad que se pretende cubrir con el convenio. Puede generar sanciones y prórrogas	E	E	9	Alto	Conviniere/SENA	Realizar seguimiento continuo a la ejecución del convenio y de evidenciar un presunto incumplimiento y/o demoras se dará aplicación a los procedimientos, cláusulas excepcionales, caducidad, sanciones y multas conforme lo establece la norma, atendiendo a los derechos de la Entidad. (art. 84, 85, 86 L. 1474/11)	7	E	5	Medio	No	SENA	Ejecución	Liquidación	Seguimiento a la Ejecución del Convenio	Permanente

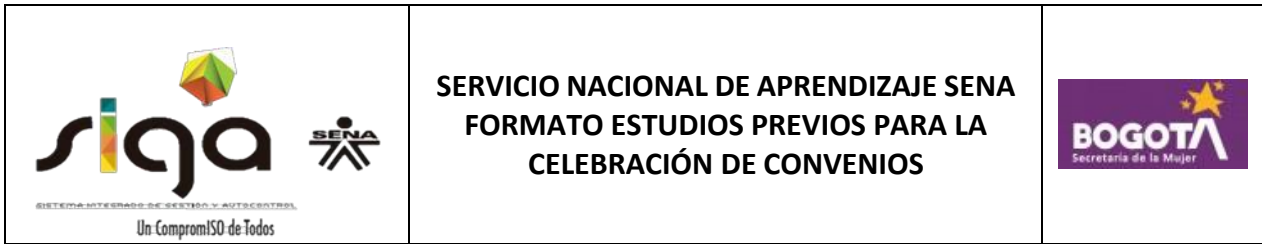


**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA LA
CELEBRACIÓN DE CONVENIOS**



7	6	5	4	3	2
Expecífico	Expecífico	Expecífico	Específico	Específico	General
Externo	Externo	Externo	Externo	Externo	Interno
EJECUCIÓN	EJECUCIÓN	EJECUCIÓN	Ejecucion	Ejeucion	Planeacion
Operacional	Operacional	Regulatorio	Social y reputacion	Social	Operacional
Enfermedad por Covid-19, enfermedad General, laboral, accidentes de trabajo que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte entre otros	cuando el conveniente en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades	Perjuicios que se puedan ocasionar a conveniente por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los terminos del contrato y de la legislación existente	imputaciones de corrupción	Extensión de responsabilidades al proyecto por practicas de terceros	Inobservancia de los requisitos que debe tener el conveniente para la ejecución del convenio
Posible pérdida económica para el conveniente y desinformación para la entidad.	Acciones Judiciales	Retrasos en la ejecución convencional	del servicio, afectar la Gestión Institucional y	requisitos para la prestación	Selección de entidades que no cumplen con los requisitos para la prestación del servicio, afectar la Gestión Institucional y atrasos
2	3	4	3	3	2
3	4	4	4	2	4
5	7	5	7	5	7
Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
Conviniente/SENA	Comité Coordinador	Comité Coordinador	Conviniente/SENA	Conviniente/SENA	SENA
Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - y Comunicación permanente con el supervisor	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retomar el equilibrio convencional a fin de no generar perjuicio para las partes	Implementar políticas y procedimientos de anticorrupción.	Definir una estrategia de planeación y ejecución de actividades.	Quien realiza los estudios previos debe tener claro los requisitos a cumplir para realizar el convenio, definir las necesidades, objeto y alcance del convenio.
1	1	2	1	2	1
2	1	2	2	2	1
3	2	3	3	4	2
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Si	No	SÍ	SÍ	SÍ	No
Supervisores y convinientes	Supervisores y convinientes	Supervisores y convinientes	SENA	SENA	Convinientes
Con el inicio de actividades	Con el inicio de actividades	Con el inicio de actividades	Planeacion	Planeacion	planeación
Con la finalización de actividades	Con la finalización de actividades	Con la finalización de actividades	Ejecuion	Ejecuion	Suscripcion del convenio
verificación permanente	informes del Comité	Informes del Comité Coordinador	A través de informes de supervisores.	Informes del Supervisor	A través de correo electrónico y comunicaciones con
Trimestral	Trimestral	Trimestral.	Trimestral.	Mensual	En planeación del proceso

8. GARANTÍAS:



Atendiendo lo establecido en el Decreto 1082 de 2015 "Artículo 2.2.1.2.1.4.5. En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1. del presente Decreto no es obligatoria y la justificación para exigir las o no debe estar en los estudios y documentos previos".

Por lo anterior, en el presente convenio interadministrativo no se exigirán garantías, teniendo en cuenta que el mismo no genera erogación presupuestal y el riesgo de incumplimiento de las obligaciones a cargo de las partes, se encuentra disminuido por la conformación de un Comité Coordinador, integrado por las partes, encargado del impulso de la ejecución, cuya gestión se encuentra acompañada de la labor del supervisor del convenio, entendiéndose estos como mecanismos idóneos para el control o tratamiento del citado riesgo.

9. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONVENIO:

El presente Convenio tendrá vigencia a partir de los requisitos de perfeccionamiento y hasta el 31 de diciembre del 2024.

10. OBLIGACIONES DE LAS PARTES:

10.1 OBLIGACIONES COMUNES DE LAS PARTES

1) Designar el representante al Comité Coordinador del Convenio y participar en el mismo. **2)** Intervenir en la elaboración y aprobación del plan operativo que hace parte integral del presente convenio. **3)** Realizar las gestiones necesarias para la consecución de los recursos tendientes al desarrollo del objeto del presente convenio. **4)** Dar seguimiento a la ejecución del Convenio. **5)** Suministrar el recurso humano, tecnológico, físico y económico de acuerdo con lo establecido en el Plan Operativo de este convenio. **6)** Informar al Comité Coordinador del Convenio sobre las situaciones que puedan afectar la correcta ejecución del Convenio dentro de los cinco (5) días siguientes a su ocurrencia. **7)** Garantizar que los servicios sean de carácter público, gratuito, indiscriminado, con enfoque pluralista y diferencial, transparente y sin intermediarios. **8)** Promocionar permanentemente el servicio, con el fin de mantener la imagen institucional de las dos entidades, de acuerdo con las pautas establecidas en el convenio para tal fin.

10.2 OBLIGACIONES DE SDMUJER:

1) Seleccionar y convocar a la población objeto de formación, a partir de un proceso de focalización y caracterización, para las diferentes modalidades - Tecnológica, Técnica y complementaria- y niveles de formación-presencial, virtual- que imparte el **SENA**, y enviarlas al **SENA**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos de acuerdo con la oferta, programación y disponibilidad de los centros de formación del **SENA**. **2)** Cumplir con los requerimientos establecidos y concertados con el **SENA** para



evaluación y certificación por competencias. **3)** Facilitar al **SENA** los ambientes, maquinaria equipos e infraestructura dispuestos por la **SDMUJER** en las diferentes localidades de la ciudad. **4)** Articular las acciones y el acompañamiento técnico que se requieran para que los beneficiarios de los diferentes grupos poblacionales puedan acceder, permanecer y culminar los distintos programas de formación del **SENA**, aplicando enfoque de género y diferencial.

10.3 OBLIGACIONES DEL SENA

1) Impartir formación para las diferentes modalidades y niveles Tecnológica, Técnica y complementaria de la población focalizada y caracterizada por el **SDMUJER**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las modalidades y programas de formación. **2)** Certificar a los beneficiarios de la formación para las diferentes modalidades y niveles Tecnológica, Técnica y complementaria de la población focalizada y caracterizada por el **SDMUJER**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las modalidades y programas de formación. **3)** Asumir el pago de ARL para la población beneficiaria focalizada y caracterizada por el **SDMUJER** siempre y cuando la formación se oriente en las sedes y subsedes de los Centros de Formación **SENA**. **4)** Articular las acciones que se requieran para que las mujeres de diferentes grupos poblacionales puedan acceder, permanecer y culminar los distintos programas de formación del **SENA**. **5)** Prestar los espacios físicos y las herramientas tecnológicas de la entidad para que las mujeres puedan tomar los cursos y programas de formación en el marco del convenio cuando sea requerido por la **SDMUJER**, previa identificación de las necesidades y verificación de disponibilidad de los espacios, de acuerdo con la disponibilidad de los centros de formación del **SENA**, siguiendo los protocolos de aforo y bioseguridad aplicables. **6)** Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del **SENA** o de otras entidades o de particulares al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del convenio.

11. LOS PRODUCTOS O RESULTADOS ESPERADOS

En el marco del convenio interadministrativo, se proyecta alcanzar una meta estimada para la vigencia **2021-2024** de **11.500** beneficiarios, de los cuales **9.500** corresponden a formación y **2.000** de evaluación y certificación de competencias.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios y programas podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de las partes.

12. SUPERVISIÓN.

El **SENA** vigilará el cumplimiento de las actividades contempladas en el presente convenio a través de la persona que designe por escrito el director de la Regional Distrito Capital del **SENA**, quien ejercerá esta actividad de conformidad con lo previsto en la Resolución No. 0202 de 2014 o la que esté vigente,



la Ley 1474 de 2011, en lo relacionado con la supervisión. Por parte de la **SDMUJER** será ejercida por la Subsecretaría de Políticas de Igualdad o la persona o personas que designe la Directora de Contratación mediante memorando, de acuerdo con la solicitud del (la) jefe (a) de la dependencia; que la ejercerá conforme a la Ley ibidem, el Manual de Contratación de la Secretaría, y demás normas concordantes en la materia.

PARÁGRAFO: En ningún caso deben concurrir la figura de miembro de comité coordinador y supervisor.

13. LAS CAUSALES DE TERMINACIÓN

Serán causales de terminación de este convenio la ocurrencia de uno de cualquiera de los siguientes eventos: **a).** Por expiración del plazo pactado. **b)** Cuando se cumpla el objeto en su totalidad. **c).** Por mutuo acuerdo entre las partes, expresado en documento firmado por los representantes legales de cada una. **d).** Por el acaecimiento de circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que impidan la continuidad del convenio. **e).** Por razones de interés público. **f).** Por la imposibilidad técnica, administrativa o legal, para continuar con la ejecución del convenio. **g)** Cuando alguna de las partes cambie su naturaleza jurídica o sea fusionada o liquidada y la otra considere que no resulta conveniente continuar la ejecución del convenio.

14. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

En caso de presentarse alguna controversia durante el desarrollo del presente convenio, las partes acudirán al acuerdo o arreglo directo. En caso de no llegar a una solución en forma directa se podrá recurrir a cualquiera de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos establecidos en la legislación colombiana.

15. LOS PROTOCOLOS DE COMUNICACIONES

Para el manejo de comunicaciones generadas con ocasión de la ejecución del convenio únicamente se tendrán como válidas y recibidas las comunicaciones radicadas oficialmente ante el **SENA**, en el Grupo de administración de Documentos, suscritas por el representante legal de cada una de las partes, o sus representantes dentro del comité coordinador del convenio conformado.

16. MANEJO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Para la ejecución de este Convenio, se aplicarán las reglas de propiedad intelectual y derechos de autor, así como la titularidad de los productos que surjan en virtud del presente convenio.

17. COMITÉ DE CONTRATACIÓN Y CONVENIOS.



En consideración a la importancia y complejidad del convenio a suscribir, el director o Ordenador del Gasto del área interesada en la celebración del convenio requiere que el proyecto se someta ante el Comité de Contratación y Convenios: SI NO **X**_

18. DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONVENIO:

El Conviniente deberá aportar los siguientes documentos:

- Certificado de existencia y representación legal o el documento que haga sus veces, no superior a treinta (30) días de expedición, para personas jurídicas, o norma de creación para entidades públicas.
- Copia del RUT o Número de Identificación Tributaria, cuando sea del caso.
- Copia del documento de identificación del representante legal del conveniente o del apoderado al 150%. Cuando se trate de empleados públicos, copia de la resolución de nombramiento y del acta de posesión.
- Autorización expresa para firmar el Convenio expedida por el órgano competente, en caso de limitación en la representación legal.
- Declaración de no estar inmerso en las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la Constitución y en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y 1474 de 2011, y en las normas que las modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan, o en cualquier otra norma especial le son aplicables a este tipo de convenios.
- Certificado de Antecedentes fiscales vigente, expedido por la Contraloría General de la República, del representante legal (o su apoderado) y de la institución o entidad.
- Certificado de Antecedentes Disciplinarios vigente, expedido por la Procuraduría General de la República, del representante legal (o su apoderado) y de la institución o entidad.
- Certificado de antecedentes Penales vigente, expedido por la Policía Nacional del representante legal (o su apoderado).
- Impresión de la consulta que no se encuentra vinculado como infractor de la Ley 1801 de 2016 – Código Nacional de policía y Convivencia (Art. 183). De existir una multa reportada y que sobrepase los seis (6) meses que le da la Ley para pagar, no podrá contratar con el Estado. Esta consulta se realizará en el siguiente link https://srvpsi.policia.gov.co/PSC/frm_cnp_consulta.aspx.
- Certificación del representante legal de la empresa o entidad, o de su revisor fiscal, de estar obligado a ello, donde se acredite el cumplimiento de los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones, riesgos profesionales) y cumplimiento de cuota de aprendizaje, cuando haya lugar a ello, o la manifestación de no estar obligado a tal. En caso de que se trate de una institución obligada a tener revisor fiscal y/o contador, es necesario que junto a la certificación se presente:
 - Copia del documento de identificación.



**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA LA
CELEBRACIÓN DE CONVENIOS**



- Certificado vigente expedido por la Junta Central de Contadores.
- Tarjeta profesional del revisor fiscal y/o contador.
- Documentos de designación de revisor fiscal y/o contador, cuando haya lugar a ello.

Bogotá D.C. **31/05/2021**

POR EL SENA

ENRIQUE ROMERO CONTRERAS
C.C. 79.276.129
Director Regional Distrito Capital

POR LA SDMUJER

DALIA INÉS OLARTE MARTÍNEZ
C.C. 63.555.795
Subsecretaria de Gestión Corporativa
Secretaría Distrital de la Mujer

Proyectó: Aída Bohórquez Agudelo
Cargo: Coordinadora Académica –Contratación, Convenios-, Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.

Revisó: Diego Alberto Díaz Nossa
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA

Revisó: Luis Guillermo Huertas Sierra
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.

Aprobó: José Fernando Franco Hincapié
Cargo: Coordinador Grupo de Formación Profesional Distrito Capital SENA

Vo.Bo. Tatiana Maiguel Colina
Cargo: Abogada Contratista Despacho Regional Distrito Capital SENA.

Proyecto: Sara Jakhelinne Martínez Celis
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad - Secretaría Distrital de la Mujer

Revisó: Jennifer Alejandra Mogollón Bernal
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad – Secretaría Distrital de la Mujer

Revisó: Marcela del Pilar Rodríguez Cuéllar
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad- Secretaría Distrital de la Mujer

Revisó: Erika Natalia Moreno Salamanca
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad- Secretaría Distrital de la Mujer

Aprobó: Yenny Guzmán Moyano
Cargo: Directora de Enfoque Diferencial – Secretaría Distrital de la Mujer

Aprobó: Diana María Parra Romero
Cargo: Subsecretaría de Políticas de Igualdad



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



31/05/2021

Entre los suscritos: **ENRIQUE ROMERO CONTRERAS**, mayor de edad, con residencia y domicilio en la ciudad de Bogotá, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.276.129, expedida en Bogotá, en su calidad de director del SENA Regional Distrito Capital, nombrado mediante Resolución No. 02404 del 7 de diciembre de 2012, expedida por el Director General del SENA, y Acta de Posesión No. 000211 del 11 de diciembre de 2012, en virtud de lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 24º del Decreto 249 de 2004 y previa autorización conferida por el **Consejo Directivo Regional**, según consta en Acta 5 del 10 de mayo del **2021**, actuando en nombre y representación del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL** de Colombia, establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Trabajo, regido por la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de 2004, NIT. 899.999.034-1, que en adelante y para todos los efectos del presente convenio se denominará **EL SENA** de una parte; de otra **DALIA INÉS OLARTE MARTÍNEZ**, identificado (a) con la Cédula de Ciudadanía No. 63.555.795, en su calidad de Subsecretaría de Gestión Corporativa, nombrado (a) mediante Resolución No. 0159 del 31 de marzo de 2020, y posesionado (a) según consta en el acta del 1 de abril de 2020 debidamente facultada para celebrar el presente acto jurídico de conformidad con lo dispuesto en la resolución de delegación No. 0134 del 3 de marzo de 2020, actuando en nombre y representación de **LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER-SDMUJER-**, organismo del sector central del Distrito Capital, identificado con el NIT. **899.999.061-9**; que para efectos del presente documento se llamará **SDMUJER**; hemos acordado celebrar el presente Convenio Interadministrativo, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES:

1. Que 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, de acuerdo con el Artículo 1 de la Ley 119 de 1994 es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.
2. Que el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, establece que el **SENA** forma parte de la rama ejecutiva del poder público nacional, y, dada su naturaleza jurídica, en materia de contratación, se rige por el Estatuto General de Contratación, Artículo 2 de la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007, principalmente.
3. Que el SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos y requerimientos de la Norma Técnica NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2, bajo los cuales se implementa; cubriendo los servicios de Asesoría para la Creación de Empresas y Desarrollo Empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Formación Profesional Integral, Gestión para el Empleo, Normalización de Competencias Laborales y Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico y Formación Continua.
4. Que La formación profesional se constituye en instrumento importante creando condiciones favorables para las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, el artículo 3 de la Ley 119 de 1994 señala los objetivos que cumple el **SENA**, entre ellos, el indicado en el numeral 3 que consiste en: *“Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional Integral”*. Uno de los mecanismos con que cuenta el SENA para impulsar el modelo de formación profesional que requiere el país, es mediante alianzas con instituciones públicas y privadas que favorezcan la formación con calidad y pertinencia, atendiendo a lo establecido en el Decreto 249 de 2004.



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE
MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



5. Que acorde a lo establecido en la Ley 119 de 1994 le corresponde al **SENA** impulsar un nuevo modelo de formación profesional en el país, coherente con los actuales requerimientos de transformación y modernización del aparato productivo colombiano y está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos.
6. Que La Ley 115 de 1994, “Ley general de educación”, Artículo 32 parágrafo, señala: “Para la creación de Instituciones de Educación Media Técnica o para la incorporación de otras y para la oferta de programas, se deberá tener una infraestructura adecuada de programas, el personal docente especializado y establecer una coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA u otras instituciones de capacitación laboral o del sector productivo.”
7. Que la Ley 789 del 2002 “*Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*”; en su capítulo V determina el régimen especial de aportes para la promoción del empleo y en su artículo 40 creó el Fondo Emprender (FE) como una cuenta independiente y especial adscrita al SENA.
8. Que dentro de las estrategias que el SENA ha implementado para maximizar la cobertura y calidad de la formación profesional integral, está la celebración de convenios y alianzas con el sector público y privado, tal como lo contempla el artículo 24 del Decreto 249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”.
9. Que la Ley 1014 de 2006, de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, tiene el propósito fundamental de contribuir en la reducción de las tasas de desempleo y generar un desarrollo sostenible que en concordancia con todos los sectores sociales (gubernamental, academia, privado y sociedad civil), en una articulación que trascienda en el ámbito nacional; señala que el término emprender, se entiende como la combinación de un acto creativo con una acción eficaz, y que conlleva a tres elementos: 1. Descubrimiento de una oportunidad de negocio, 2. Concepción de los productos o servicios o proceso que satisfaga la necesidad detectada de forma que permita obtener un beneficio., 3. Puesta en marcha del emprendimiento que logre los resultados propuestos y la finalidad del emprendimiento.
10. Que cada institución respeta la autonomía de la otra, no obstante se propicia y desarrolla por las partes el concepto de que el **SENA** imparte formación profesional que se enmarca en la educación para el trabajo y desarrollo humano, los cuales no requieren de registro alguno por parte de la secretaria de educación, al tenor de lo dispuesto en el numeral 5.4 del decreto 4904 de 2009; y la Ley 1188 del 2008 por la cual se regula el registro calificado de los programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.
11. Que el literal e y parágrafo del artículo 7º del Decreto 00055 de 2015, agregó y modificó el artículo 15 del Decreto 2376 de 2010 en lo siguiente: “*Los estudiantes de pregrado y de educación para el trabajo y el desarrollo humano en programas de formación laboral, serán afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales durante el tiempo que dure su práctica. La afiliación y cotización se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y en ningún caso implicará un vínculo laboral. Parágrafo. Las garantías establecidas en el presente artículo serán responsabilidad de las instituciones que integran la relación docencia servicio, quienes financiarán la totalidad de los gastos que impliquen las mismas. Los convenios docencia-servicio establecerán las responsabilidades de las partes en la suscripción, financiación, pago, trámite y seguimiento de dichas garantías, así como la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Riesgos Laborales, según corresponda de acuerdo con el nivel académico*”.
12. Que en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”, del Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo 2018 – 2022, el Plan de Desarrollo



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE
MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, y el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, la Regional Distrito Capital del SENA se propone posicionarse como el vehículo para la transformación del país inmersa en los cuatro pilares principales que enmarcan las estrategias de gobierno como son: doble titulación, brazo operativo de la economía naranja, cuarta revolución industrial y sistema nacional de cualificaciones, con la fórmula legalidad más emprendimiento igual a equidad.

13. Que el Acuerdo 10 del 2019 estableció el Reglamento Interno del Fondo Emprender.
14. Que el SENA y la ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA firmaron un memorando de entendimiento el 24 de diciembre del 2020 con el fin de mejorar la productividad y calidad de vida de los Bogotanos, a través de los servicios del alcance SIGA del SENA.
15. Que el Congreso de la República aprobó la Ley 2069 del 2020 por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.
16. Que el convenio está precedido por la intención de lograr una relación armónica y funcional entre la asistencia integral y las actividades académicas.
17. Que el Decreto 1330 de 2019, sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación.
18. Que la Secretaría Distrital de la Mujer fue creada mediante el Acuerdo Distrital 490 de 2012, tiene por objeto: *“Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”*.
19. Que el Decreto Distrital 428 de 2013, establece la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer.
20. Que, en este esquema, la Subsecretaría de Políticas de Igualdad coordina el ciclo de planeación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la implementación de los instrumentos de planeación que de ella se derivan como son, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y los Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género, y dentro de sus funciones está: coordinar según los lineamientos del Despacho, la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de la igualdad para las mujeres en el Distrito Capital; coordinar y orientar la implementación de las políticas de igualdad para las mujeres en los espacios interinstitucional, sectorial, e intersectorial, entre otros.
21. Que el artículo 15 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 *“Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*, define el Programa 6 Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) como el *“Conjunto de servicios, regulaciones, políticas, y acciones técnicas e institucionales, para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad y enmarcado en los estándares existentes de derechos humanos en materia de cuidado”*, y las acciones de esta estrategia comprenden un ejercicio intersectorial liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer de acuerdo con la Meta sectorial #56 del Plan Distrital de Desarrollo.
22. Que, además, el artículo 15 del Acuerdo 761 de 2020, indica que *“Los servicios prestados por el Sistema serán brindados por el Estado, el sector privado y el sector comunitario, bajo un modelo de corresponsabilidad, con el fin de: (...) Desarrollar una estrategia que valore y*



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE
MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



resignifique el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores, a través de servicios de reposo y recreación, y espacios de formación y homologación, incluyendo a las adultas mayores que ejercen el rol de cuidadoras, líderes comunitarias, cuidadoras de animales domésticos, mujeres rurales, indígenas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y Rom.”

23. Que el objetivo enunciado corresponde al diseño de la estrategia de “Cuidado a Cuidadoras”, cuyo alcance está dado para todas las personas que realizan trabajo de cuidado no remunerado en Bogotá.
24. Que, la Estrategia de Cuidado a Cuidadoras tiene como objeto reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras, a través de tres líneas de acción: i.) espacios de respiro, ii.) espacios de formación, y iii.) relevos de cuidado.
25. Que, el componente de formación dispone de por lo menos tres tipos de cursos o programas para las cuidadoras, a saber: formación complementaria, formación titulada y evaluación-certificación, con los cuales se espera cualificar a las personas cuidadoras para que puedan fortalecer sus capacidades en el marco de la construcción de proyectos de vida.
26. Que adicionalmente con relación al programa 2, del Acuerdo 761 de 2020, sobre la *Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres*, se busca “*formar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer las capacidades y habilidades para su exigibilidad y territorializar las acciones para prevenir y atender las violencias contra las mujeres (...). Así mismo, procurará articular la oferta institucional de servicios para las mujeres e implementar acciones afirmativas en el nivel local mediante la transversalización de la igualdad de género, emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*”.
27. Que este programa establece en la Meta 10: *Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres*; y para su desarrollo, se contempla, entre otros, la generación de capacidades a través de la implementación de procesos de formación que potencien los conocimientos, las habilidades y las oportunidades de las mujeres para acceder en condiciones de igualdad a ocupaciones en los distintos sectores de la economía, especialmente aquellos asociados a la reactivación económica y a aquellos que requieren conocimientos ocupacionales sobre oficios no convencionales para mujeres. Se entienden como “no convencional” a aquellos trabajos u ocupaciones donde las mujeres tienen infrarrepresentación derivada de los sesgos de género del mercado laboral.
28. Que, para el cuatrienio 2020-2024 se espera lograr la vinculación de las mujeres en toda su diversidad en ofertas de formación complementaria y de educación superior que sean de interés de las mujeres y que este contextualizado a su identidad cultural, étnica y diferencial. Estas formaciones pueden ser talleres, capacitaciones y formaciones en habilidades socioemocionales, empleabilidad y emprendimiento, alfabetización digital, Derechos Humanos con enfoque de género, Derechos Sexuales y Reproductivos, formación política, Cuidado Menstrual y otros programas que podrán ser ofertados en articulación con los procesos formativos del SENA.
29. Que la Estrategia de Educación Flexible de la Dirección de Enfoque Diferencial de la Secretaría Distrital de la Mujer, está encaminada a garantizar una educación con equidad en donde las mujeres en toda su diversidad estén incluidas en los procesos de formación, teniendo en cuenta el enfoque diferencial y las distintas necesidades que cada uno de los grupos poblacionales requieren para acceder a los servicios educativos. Desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 esta Estrategia contribuye a la meta de *Diseñar acciones afirmativas con*



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



enfoque diferencial, para desarrollar capacidades y promover los derechos de las mujeres en todas sus diversidades, en los sectores de la administración distrital y en las localidades, dentro del proyecto de inversión 7671.

30. Que el convenio está precedido por la intención de lograr una relación armónica y funcional entre la asistencia integral y las actividades académicas.
31. Que el Decreto 1330 de 2019, sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación.
32. Que el presente convenio interadministrativo se sustenta en lo previsto en el literal c) numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, modificado por el 92 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015, y las demás normas que rigen la materia, por tanto, el **SENA** como **LA SDMUJER** cumplen con los requisitos establecidos en las disposiciones citadas.

Con base en las anteriores, consideraciones, las partes celebran el convenio contenido en las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. - OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre **EL SENA Y SDMUJER**, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de las mujeres en Bogotá Distrito Capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.

SEGUNDA. - ALCANCE DEL OBJETO: El presente convenio se desarrollará para las beneficiarias focalizadas y caracterizadas por la **SDMUJER** a través de acciones encaminadas a: **1.** Desarrollar procesos de formación para el trabajo, en las diferentes modalidades y niveles que imparte el **SENA**, de acuerdo con la oferta, requisitos, programación y disponibilidad de los centros de formación del **SENA**. **2.** Promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral a través del proceso de evaluación y certificación por competencias laborales. **3.** Facilitar ambientes, maquinaria equipos e infraestructura dispuestos por la **SDMUJER** en las distintas localidades de la ciudad.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios y programas podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de las partes.

TERCERA. - DESARROLLO: El objeto de este convenio interadministrativo, se desarrollará soportado en el plan operativo que contenga los proyectos o programas específicos elaborados conjuntamente para el desarrollo de las acciones objeto de este convenio.

PARÁGRAFO: Cuando la naturaleza de las acciones de cooperación lo requieran, las partes podrán asociarse con otras entidades en el diseño y la realización de los proyectos y las acciones respectivas, previa aprobación de las partes suscribientes de este convenio.



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



CUARTA. - OBLIGACIONES COMUNES DE LAS PARTES: 1) Designar el representante al Comité Coordinador del Convenio y participar en el mismo. 2) Intervenir en la elaboración y aprobación del plan operativo que hace parte integral del presente convenio. 3) Realizar las gestiones necesarias para la consecución de los recursos tendientes al desarrollo del objeto del presente convenio. 4) Dar seguimiento a la ejecución del Convenio. 5) Suministrar el recurso humano, tecnológico, físico y económico de acuerdo con lo establecido en el Plan Operativo de este convenio. 6) Informar al Comité Coordinador del Convenio sobre las situaciones que puedan afectar la correcta ejecución del Convenio dentro de los cinco (5) días siguientes a su ocurrencia. 7) Garantizar que los servicios sean de carácter público, gratuito, indiscriminado, con enfoque pluralista y diferencial, transparente y sin intermediarios. 8) Promocionar permanentemente el servicio, con el fin de mantener la imagen institucional de las dos entidades, de acuerdo con las pautas establecidas en el convenio para tal fin.

QUINTA. - OBLIGACIONES DE LA SDMUJER: 1) Seleccionar y convocar a la población objeto de formación, a partir de un proceso de focalización y caracterización, para las diferentes modalidades - Tecnológica, Técnica y complementaria- y niveles de formación-presencial, virtual- que imparte el **SENA**, y enviarlas al **SENA**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos de acuerdo con la oferta, programación y disponibilidad de los centros de formación del **SENA**. 2) Cumplir con los requerimientos establecidos y concertados con el **SENA** para evaluación y certificación por competencias. 3) Facilitar al **SENA** los ambientes, maquinaria equipos e infraestructura dispuestos por la **SDMUJER** en las diferentes localidades de la ciudad. 4) Articular las acciones y el acompañamiento técnico que se requieran para que los beneficiarios de los diferentes grupos poblacionales puedan acceder, permanecer y culminar los distintos programas de formación del **SENA**, aplicando enfoque de género y diferencial.

SEXTA. - OBLIGACIONES DEL SENA: 1) Impartir formación para las diferentes modalidades y niveles Tecnológica, Técnica y complementaria de la población focalizada y caracterizada por el **SDMUJER**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las modalidades y programas de formación. 2) Certificar a los beneficiarios de la formación para las diferentes modalidades y niveles Tecnológica, Técnica y complementaria de la población focalizada y caracterizada por el **SDMUJER**, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las modalidades y programas de formación. 3) Asumir el pago de ARL para la población beneficiaria focalizada y caracterizada por el **SDMUJER** siempre y cuando la formación se oriente en las sedes y subsedes de los Centros de Formación **SENA**. 4) Articular las acciones que se requieran para que las mujeres de diferentes grupos poblacionales puedan acceder, permanecer y culminar los distintos programas de formación del **SENA**. 5) Prestar los espacios físicos y las herramientas tecnológicas de la entidad para que las mujeres puedan tomar los cursos y programas de formación en el marco del convenio cuando sea requerido por la **SDMUJER**, previa identificación de las necesidades y verificación de disponibilidad de los espacios, de acuerdo con la disponibilidad de los centros de formación del **SENA**, siguiendo los protocolos de aforo y bioseguridad aplicables. 6) Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del **SENA** o de otras entidades o de particulares al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del convenio.

SÉPTIMA. - RECURSOS: El presente convenio no genera erogaciones presupuestales a cargo de ninguna de las partes. Asimismo, durante el desarrollo de este, cada parte asumirá los costos y gastos relacionados con su participación en la colaboración objeto del presente convenio en procura del desarrollo de las actividades de cooperación y colaboración consideradas en el



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO **012** DEL **31** DE **MAYO** DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



presente instrumento. Las actividades que desarrollaran las partes durante la ejecución del convenio se derivan directamente de su misión institucional.

OCTAVA. - COORDINACIÓN DEL CONVENIO: Para el diseño y desarrollo general de los programas, planes y actividades objeto de este Convenio, se contará con un Comité Coordinador conformado de la siguiente manera: Por parte del **SENA**, el Director de Regional Distrito Capital del **SENA** o la persona que él designe por escrito; por parte de la **SDMUJER** será designada o designado por la Subsecretaria de Políticas de Igualdad.

NOVENA. - FUNCIONES DEL COMITÉ COORDINADOR: El Comité Coordinador se vislumbra como una instancia que ejercerá un apoyo para la supervisión del presente convenio, para que en efecto se articule, lleve a cabalidad y en términos oportunos las obligaciones contractuales de las dos Entidades, y tendrá las siguientes funciones: **1)** Elaborar, aprobar y velar por la ejecución de los proyectos y plan operativo del Convenio. **2)** Velar por el cumplimiento de los objetivos del Convenio. **3)** Celebrar reuniones trimestrales de evaluación de avance de las acciones concertadas. **4)** Velar y gestionar la oportuna obtención de los recursos humanos, financieros y administrativos necesarios para la ejecución del Convenio. **5)** Tomar las decisiones operativas necesarias para el desarrollo de las actividades programadas. **6)** Suscribir mediante actas las decisiones acordadas por este Comité.

PARÁGRAFO: El Comité se reunirá, de forma presencial o por medios virtuales, ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando las necesidades lo exijan.

DÉCIMA. - SUPERVISIÓN: El **SENA** vigilará el cumplimiento de las actividades contempladas en el presente convenio a través de la persona que designe por escrito el director de la Regional Distrito Capital del **SENA**, quien ejercerá esta actividad de conformidad con lo previsto en la Resolución No. 0202 de 2014 o la que esté vigente, la Ley 1474 de 2011, en lo relacionado con la supervisión. Por parte de la **SDMUJER** la Subsecretaria de Políticas de Igualdad o la persona o personas que designe la Directora de Contratación mediante memorando, de acuerdo con la solicitud del (la) jefe (a) de la dependencia; que la ejercerá conforme a la Ley ibidem, el Manual de Contratación de la Secretaría, y demás normas concordantes en la materia.

PARÁGRAFO: En ningún caso deben concurrir la figura de miembro de comité coordinador y supervisor.

DÉCIMA PRIMERA. - TÉRMINO DE DURACIÓN DEL CONVENIO: El presente Convenio tendrá vigencia a partir de los requisitos de perfeccionamiento y hasta el 31 de diciembre del 2024.

DÉCIMA SEGUNDA. - NO VINCULACIÓN LABORAL: Las partes manifiestan expresamente que ninguno de sus empleados, agentes o dependientes adquiere por la celebración del presente convenio relación laboral alguna con la otra parte, extendiéndose esta exclusión a las personas que llegue a vincular o contratar, cada una de las partes para la ejecución de este convenio o de su convenio.

DÉCIMA TERCERA. - PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR: Para la ejecución de este Convenio, se aplicarán las reglas de propiedad intelectual y derechos de autor, así como la titularidad de los productos que surjan en virtud del presente convenio.



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO **012** DEL **31** DE **MAYO** DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



DÉCIMA CUARTA. – PROTOCOLO DE COMUNICACIONES: Para el manejo de comunicaciones generadas con ocasión de la ejecución del convenio únicamente se tendrán como válidas y recibidas las comunicaciones radicadas oficialmente ante el **SENA**, en el Grupo de administración de documentos, suscritas por el representante legal de cada una de las partes, o sus representantes dentro del comité coordinador del convenio conformado.

Asimismo, para la **SDMUJER**, únicamente se tendrán como válidas y recibidas aquellas radicadas oficialmente ante la oficina de servicio al ciudadano.

DÉCIMA QUINTA. - CRÉDITO INSTITUCIONAL: En las publicaciones que realicen las partes referidas a los proyectos contenidos en los planes operativos del convenio, se hará referencia al presente convenio y a las entidades firmantes del mismo.

DÉCIMA SEXTA- USO DE NOMBRES, EMBLEMAS O SELLOS DE LAS PARTES: Salvo autorización expresa y escrita de las partes, ningún funcionario, agente o dependiente podrá utilizar el nombre, emblema o sello oficial de la otra para fines publicitarios o de cualquier otra índole.

DÉCIMA SÉPTIMA. - MODIFICACIONES, ADICIONES Y/O ACLARACIONES: Las partes declaran expresamente que el presente convenio o cualquiera de sus cláusulas podrán ser modificadas, adicionadas y aclaradas por escrito, siempre y cuando ello no implique modificación del objeto, previo acuerdo entre las partes y conforme a las formalidades legales para tal fin.

DÉCIMA OCTAVA. - SUSPENSIÓN: Se podrá suspender temporalmente la ejecución del presente convenio por: **1).** Mutuo acuerdo entre las partes. **2).** Caso fortuito o fuerza mayor. La suspensión se hará mediante la suscripción de un acta, en la que se señalarán los motivos que dieron lugar a la suspensión y la fecha en que se reiniciarán las actividades, sin que para efectos de ejecución del convenio se compute el tiempo de la suspensión.

DÉCIMA NOVENA. - CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONVENIO: Serán causales de terminación de este convenio la ocurrencia de uno de cualquiera de los siguientes eventos: **a).** Por expiración del plazo pactado. **b)** Cuando se cumpla el objeto en su totalidad. **c).** Por mutuo acuerdo entre las partes, expresado en documento firmado por los representantes legales de cada una. **d).** Por el acaecimiento de circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que impidan la continuidad del convenio. **e).** Por razones de interés público. **f).** Por la imposibilidad técnica, administrativa o legal, para continuar con la ejecución del convenio. **g)** Cuando alguna de las partes cambie su naturaleza jurídica o sea fusionada o liquidada y la otra considere que no resulta conveniente continuar la ejecución del convenio.

VIGÉSIMA. - CESIÓN: Las partes no podrán ceder total ni parcialmente el presente convenio a persona natural o jurídica, salvo autorización expresa y escrita de la otra parte.

VIGÉSIMA PRIMERA. - SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS: En caso de presentarse alguna controversia durante el desarrollo del presente convenio, las partes acudirán al acuerdo o arreglo directo. En caso de no llegar a una solución en forma directa se podrá recurrir a cualquiera de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos establecidos en la legislación colombiana.



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021



VIGÉSIMA SEGUNDA. - REGLAS DEL CONVENIO: El presente Convenio no origina una nueva persona jurídica y cada una de las partes responde exclusivamente por las obligaciones definidas en este Convenio, sin que en ningún momento pueda predicarse solidaridad.

VIGÉSIMA TERCERA. - INDEMNIDAD: Las partes se obligan a mantenerse indemnes la una de la otra, de cualquier daño o perjuicio originado en reclamaciones de terceros y que se deriven de sus actuaciones o de las de sus subcontratistas o dependientes.

VIGÉSIMA CUARTA. - INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES: Las Partes manifiestan bajo la gravedad del juramento, el cual se entiende prestado con la firma de este documento, que no se encuentran incursas en causal alguna de inhabilidad e incompatibilidad o dentro de las prohibiciones especiales para contratar.

VIGÉSIMA QUINTA. COMPROMISO DE INTEGRIDAD Y LA NO TOLERANCIA CON LA CORRUPCIÓN. (Art. 14 Decreto Distrital 189 de 2020 y Directiva 003 del 24 de febrero de 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital): SENA y la SDMUJER se comprometen a preservar, fortalecer y garantizar transparencia y la prevención de la corrupción en su gestión contractual en el marco de los principios y normas constitucionales y en especial en lo dispuesto en el capítulo VII de la Ley 1474 de 2011.

VIGÉSIMA SEXTA. - LIQUIDACIÓN: La liquidación del presente convenio se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de su terminación. En el evento de no llegar a ningún acuerdo, el SENA procederá a elaborar el acta de liquidación.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. - PERFECCIONAMIENTO: El presente convenio se perfecciona con la suscripción de las partes y será publicado en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP.

VIGÉSIMA OCTAVA. - DOMICILIO: Las partes acuerdan como domicilio del convenio la ciudad de Bogotá D. C.

En constancia se suscriben dos (2) originales, a un mismo tenor en la ciudad de Bogotá D.C., a los

31/05/2021

POR EL SENA

POR LA SDMUJER

ENRIQUE ROMERO CONTRERAS
C.C. 79.276.129
Director Regional Distrito Capital

DALIA INÉS OLARTE MARTÍNEZ
C.C. 63.555.795
Subsecretaria de Gestión Corporativa
Secretaría Distrital de la Mujer

Proyectó: Aída Bohórquez Agudelo
Cargo: Coordinadora Académica –Contratación, Convenios-, Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.


Revisó: Diego Alberto Díaz Nossa
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.


Revisó: Luis Guillermo Huertas Sierra
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.





CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL, Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-606-2021





Aprobó: José Fernando Franco Hincapié 
Cargo: Coordinador Grupo de Formación Profesional Distrito Capital SENA

Vo.Bo.: Tatiana Maiguel Colina 
Cargo: Abogada Contratista Despacho Regional Distrito Capital SENA.

Proyecto: Sara Jakhelinne Martínez Celis 
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad - Secretaría Distrital de la Mujer


Revisó: Jennifer Alejandra Mogollón Bernal 
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad


Revisó: Marcela del Pilar Rodríguez Cuéllar 
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad

Revisó: Erika Natalia Moreno 
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad

Revisó: Sandra Olarte Sánchez 
Contratista – Dirección de Contratación Secretaría Distrital de la Mujer

Revisó: Lucía Clemencia Ramírez Rodríguez 
Contratista – Subsecretaría de Gestión Corporativa Secretaría Distrital de la Mujer

Aprobó: Adibi Jalima Jalafes Montes 
Cargo: Directora de Contratación Secretaría Distrital de la Mujer

Aprobó: Diana María Parra Romero 
Cargo: Subsecretaría de Políticas de Igualdad



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA-

CONVENIO INTERADMINISTRATIVO 012 DEL 31 DE MAYO DEL 2021, ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA- REGIONAL DISTRITO CAPITAL Y LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER-SDMUJER-606-2021

PLAN OPERATIVO

GRUPO DE FORMACION PROFESIONAL
REGIONAL DISTRITO CAPITAL
Bogotá, D.C.
2021

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

 www.sena.edu.co
@SENAcomunica



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
1. MARCO INSTITUCIONAL DEL PROYECTO	4
1.1 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA	4
1.1.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	5
1.1.2 MISION	7
1.1.3 VISION	7
1.2 SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER-SDMUJER	7
1.2.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	7
1.2.2 MISIÓN	7
1.2.3 VISIÓN.....	8
2. PROGRAMA.....	8
2.1 ANTECEDENTES.....	8
2.2 JUSTIFICACIÓN	8
2.3 OBJETO.....	11
2.4 ALCANCE DEL CONVENIO	11
2.5 PRODUCTOS.....	11



2.6	ACTIVIDADES GENERALES DEL CONVENIO.....	11
2.7	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.....	13
2.8	VALOR TOTAL DEL CONVENIO.....	13
3.	INSTANCIAS Y DEPENDENCIAS INTERVINIENTES EN LA EJECUCIÓN DEL CONVENIO	14
3.1	COMITÉ COORDINADOR.....	14
3.2	SUPERVISIÓN	15



1. MARCO INSTITUCIONAL DEL PROYECTO.

Este POA se enmarca en la Ley 119 de 1994, la cual determinó que el **SENA** es un Establecimiento Público del Orden Nacional, encargado de impartir formación profesional integral para la incorporación y desarrollo de las personas en actividades que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, con personería jurídica patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, creado por medio del Decreto 118 de 1957, adscrito al Ministerio de Trabajo y modificado en su estructura por el Decreto 249 de enero 24 de 2004.

1.1 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA

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, en virtud del artículo 1º de la Ley 119 de 1994, el **SENA** es un establecimiento público del orden nacional con personería Jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrita al Ministerio del Trabajo, según el Decreto 4108 de 2011.

Su misión, funciones y términos en que deben cumplirse, están señaladas en la Ley 119 de 1994, correspondiéndole al **SENA** 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, a través de programas de formación técnica profesional y tecnológica.

Además de la formación profesional integral, impartida a través de los Centros de Formación, el **SENA** brinda servicios de Formación continua del recurso humano vinculado a las empresas; información; orientación y capacitación para el empleo; apoyo al desarrollo empresarial; servicios tecnológicos para el sector productivo, y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad.

La Ley 119 mantiene la unidad jurídica y organizativa de la Entidad; su carácter estatal de interés público; su dirección y administración tripartita (gobierno, trabajadores y empresarios) en los niveles nacional y regional; su adscripción al Ministerio de Trabajo con carácter descentralizado, es decir, con administración independiente y establece el manejo autónomo de su presupuesto y el carácter redistributivo de la asignación de los recursos entre regiones, sectores económicos y niveles de la producción.



1.1.1 RESEÑA HISTÓRICA

La Formación Profesional en Colombia se remonta al año 1890 cuando los Padres Salesianos fundaron en Bogotá el Colegio León XIII de Artes y Oficios para la formación técnica de la juventud. Luego vino la creación de doce escuelas técnicas y varios institutos agrícolas para la capacitación de los trabajadores. La primera iniciativa sobre la creación de un instituto de formación profesional surgió durante el V Congreso de la Unión de Trabajadores de Colombia UTC celebrado en Medellín en febrero de 1954.

La idea era crear un conjunto de escuelas industriales al estilo de las que en ese entonces existían en Brasil con el nombre de Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial SENAI. Fue así, como mediante el Decreto 2920 de 1954 se creó el Instituto Nacional de Capacitación Obrera y como director fue nombrado Rodolfo Martínez Tono.

Transcurría el año 1957 cuando Rodolfo Martínez Tono se embarcó en el sueño que se convertiría en la que sería la obra de su vida. El no imaginaba que aquella idea concebida a la orilla del lago Lemán, en Suiza, durante una cena con Francis Blanchard, director de la División de Formación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se transformaría en el SENA.

Blanchard le propuso crear una organización descentralizada del Estado y con financiación autónoma. El proyecto tomó forma en la mente de Martínez, quien lo expuso ante el entonces Ministro de Trabajo, Raimundo Emiliani Román. La iniciativa, defendida en un intenso debate ante el Consejo de Ministros y revisada por un comité asesor, fue aprobada. Así, el SENA nació durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto Ley 118, del 21 de junio de 1957.

Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería, la ganadería y de distintos sectores productivos del país. Así mismo, proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

Además, organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; seleccionar los candidatos al aprendizaje; realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos; y contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica, entre otras.



La entidad tripartita, en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno, se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y surgió en el momento indicado. La industria pretendía conquistar nuevos mercados y necesitaba más trabajadores y mejor calificados, métodos modernos y cambios drásticos en la productividad.

El nombre, SENA, lo escogió Martínez Tono, quien admiraba el río Sena que cruza a París, la ciudad luz, capital de Francia, donde estudió aspectos relacionados con la formación profesional. Como en toda “gran empresa”, el comienzo fue difícil. Las primeras clases se dictaron en las aulas del Politécnico Central y de la Universidad Nacional. También en improvisadas carpas de circos levantadas en ciudades y municipios, con el fin de ampliar su cobertura. La institución atendería las demandas de la empresa privada en sus planes de expansión; del Gobierno, con sus políticas de arbitraje y planificación de los recursos y, de los trabajadores, que exigían más capacitación, bienestar y calidad de vida.

El primer centro de formación fue el Metalmecánica, en Bogotá. Hasta 1964 la unidad operativa del SENA fue la seccional Bogotá. Ese año funcionó el Centro Nacional de Confecciones en Pereira y en 1965 el Centro Nacional Textil de Medellín. Se proyectaron los centros nacionales de artes gráficas, de fundición para Bogotá y el náutico pesquero para la Costa Pacífica, que operarían entre 1968 y 1969. Otros centros nacionales planeados y construidos, posteriormente, fueron el de hotelería y turismo, el de mandos medios y el de construcción, en Bogotá.

En la década de los sesenta los centros de formación pasaron de 31 a 50; la formación no tradicional, fuera de los centros, representó el 35% del total y se crearon los centros agropecuarios y la División Agropecuaria. De éstos, los más importantes eran La Salada, Antioquia; Gaira, Magdalena; El Espinal, Tolima y Buga, Valle. En este período el número de alumnos se incrementó 40% cada año debido al incremento de 9 los aportes de la empresa privada, que pasaron de 1 a 2% con la Ley 58 de 1963, y a los mecanismos de planeación de acciones, evaluación y control de resultados del SENA.

En 1968 se crearon dos subdirecciones nacionales: la Administrativa y la de Operaciones y se planteó la necesidad de modernizar los sistemas de formación profesional con métodos pedagógicos y medios audiovisuales. Igualmente, se inauguró el Centro de Control Experimental, en Bogotá, con modernos equipos, laboratorios de control de calidad, metrología y ensayos. El SENA se ha adaptado a los cambios en las tendencias demográficas y tecnológicas para optimizar su función. Durante estos 62 años se ha consolidado como una entidad de Formación Profesional y extendido sus servicios a todos los municipios de Colombia mediante alianzas estratégicas con alcaldes y gobernadores. Actualmente, llega a



los 1104 municipios, incluso a los más alejados, con una red corporativa de comunicaciones que comprende la Dirección General, 33 Regionales, 117 Centros de Formación Profesional y 160 aulas móviles.

1.1.2 MISION

El SENA está encargado de cumplir 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 y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

1.1.3 VISION

El SENA será reconocido por la efectividad de su gestión, sus aportes al empleo decente y a la generación de ingresos, impactando la productividad de las personas y de las empresas; que incidirán positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz.

1.2 SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER-SDMUJER-

1.2.1 RESEÑA HISTÓRICA

La Secretaría Distrital de la Mujer fue creada mediante el Acuerdo Distrital 490 de 2012, tiene por objeto: “Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”.

1.2.2 MISIÓN

Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de



los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.

1.2.3 VISIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2027 será reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres y al logro de la igualdad de género, incorporando efectivamente los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en las políticas públicas y el quehacer institucional de la Administración distrital.

2. PROGRAMA

Convenio interadministrativo entre el **SENA** y la **SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER - SDMUJER**- con las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes.

2.1 ANTECEDENTES

Los convenios interadministrativos son los celebrados entre entidades estatales exclusivamente. La naturaleza interadministrativa de un acuerdo de voluntades depende exclusivamente de la calidad de las partes de este. Sobre los Convenios Interadministrativos ha sostenido la doctrina que son aquellos utilizados para cumplir los fines Constitucionales y Legales que les compete a las entidades estatales: *"Los convenios se reservan en forma exclusiva para regular mediante acuerdo el cumplimiento de los fines impuestos en la Constitución y la ley. Son convenios interadministrativos los que se celebran entre entidades estatales para aunar esfuerzos que le permitan a cada una de ellas cumplir con su misión u objetivos. Cuando las entidades estatales concurren en un acuerdo de voluntades desprovisto de todo interés particular y egoísta, cuando la pretensión fundamental es dar cumplimiento a obligaciones previstas en el ordenamiento jurídico, la inexistencia de intereses opuestos genera la celebración de convenios. Los convenios celebrados de esta forma deben tener un régimen especial y, por consiguiente, distinto al de los contratos"*.

Así las cosas, **El SENA** y **LA SDMUJER** desde el año 2020, han venido realizando acercamientos y en consecuencia, **LA SDMUJER** el 01 de febrero del 2021, inicia el proceso de solicitud para la suscripción de un nuevo convenio.

2.2 JUSTIFICACIÓN



La Subsecretaría de Políticas de Igualdad ha identificado la necesidad de suscribir un convenio interadministrativo con el Servicio Nacional de Aprendizaje - **SENA**, con el fin de articular el desarrollo de cursos y programas de formación complementaria, titulada, y evaluación y certificación para mujeres que habitan en Bogotá, con especial énfasis en: 1) mujeres que realizan actividades de cuidado, 2) la generación de capacidades a través de la implementación de procesos de formación que potencien los conocimientos, las habilidades y las oportunidades de las mujeres para acceder en condiciones de igualdad a ocupaciones en los distintos sectores de la economía, 3) y la Estrategia de Educación Flexible encaminada a garantizar una educación con equidad en donde las mujeres estén incluidas en toda sus diferencias y diversidades, en los procesos de formación.

Lo anterior bajo el siguiente marco jurídico y de política pública:

El Decreto Distrital 428 de 2013, establece la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Bajo dicho esquema, la Subsecretaría de Políticas de Igualdad coordina el ciclo de planeación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la implementación de los instrumentos de planeación que de ella se derivan como son, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y los Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género, y dentro de sus funciones está: coordinar según los lineamientos del Despacho, la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de la igualdad para las mujeres en el Distrito Capital; coordinar y orientar la implementación de las políticas de igualdad para las mujeres en los espacios interinstitucional, sectorial, e intersectorial, entre otros.

El artículo 15 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, define el Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) como el “Conjunto de servicios, regulaciones, políticas, y acciones técnicas e institucionales, para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad y enmarcado en los estándares existentes de derechos humanos en materia de cuidado”, y las acciones de esta estrategia comprenden un ejercicio intersectorial liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer de acuerdo con la Meta sectorial #56 del Plan Distrital de Desarrollo.



Además, el artículo 15 del Acuerdo 761 de 2020, indica que “Los servicios prestados por el Sistema serán brindados por el Estado, el sector privado y el sector comunitario, bajo un modelo de corresponsabilidad, con el fin de: (...) Desarrollar una estrategia que valore y resignifique el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores, a través de servicios de reposo y recreación, y espacios de formación y homologación, incluyendo a las adultas mayores que ejercen el rol de cuidadoras, líderes comunitarias, cuidadoras de animales domésticos, mujeres rurales, indígenas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y Rom.”

El objetivo enunciado corresponde al diseño de la estrategia de “Cuidado a Cuidadoras”, cuyo alcance está dado para todas las personas que realizan trabajo de cuidado no remunerado en Bogotá.

En ese sentido, la Estrategia de Cuidado a Cuidadoras tiene como objeto reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para cuidadoras, a través de tres líneas de acción: i) espacios de respiro, ii.) espacios de formación, y iii.) relevos de cuidado.

Adicionalmente y con relación al programa 2, del Acuerdo 761 de 2020, sobre la Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres, se busca “formar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer las capacidades y habilidades para su exigibilidad y territorializar las acciones para prevenir y atender las violencias contra las mujeres (...). Así mismo, procurará articular la oferta institucional de servicios para las mujeres e implementar acciones afirmativas en el nivel local mediante la transversalización de la igualdad de género, emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género”.

Este programa establece en la Meta 10: Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres; y para su desarrollo, se contempla, entre otros, la generación de capacidades a través de la implementación de procesos de formación que potencien los conocimientos, las habilidades y las oportunidades de las mujeres para acceder en condiciones de igualdad a ocupaciones en los distintos sectores de la economía.

Para el cuatrienio 2020-2024 se espera lograr la vinculación de las mujeres en toda su diversidad en ofertas de formación complementaria y de educación superior que sean de interés de las mujeres y que este contextualizado a su identidad cultural, étnica y diferencial. Estas formaciones pueden ser talleres, capacitaciones y formaciones en



habilidades socioemocionales, empleabilidad y emprendimiento, alfabetización digital, Derechos Humanos con enfoque de género, Derechos Sexuales y Reproductivos, formación política, Cuidado Menstrual y otros programas que podrán ser ofertados en articulación con los procesos formativos del SENA.

2.3 OBJETO

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, logísticos y financieros, entre **EL SENA Y SDMUJER**, para adelantar acciones conjuntas enmarcadas dentro de la misión institucional de las partes, que permitan desarrollar las estrategias en: evaluación y certificación de competencias laborales, formación profesional integral, y préstamo de ambientes dotados y espacios físicos; con el fin de mejorar la productividad del tejido empresarial y la calidad de vida de las mujeres en Bogotá Distrito Capital contribuyendo a consolidar un "Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"; con enfoque poblacional, diferencial, territorial y de género.

2.4 ALCANCE DEL CONVENIO

El presente convenio se desarrollará para las beneficiarias focalizadas y caracterizadas por la **SDMUJER** a través de acciones encaminadas a: **1.** Desarrollar procesos de formación para el trabajo, en las diferentes modalidades y niveles que imparte el **SENA**, de acuerdo con la oferta, requisitos, programación y disponibilidad de los centros de formación del **SENA**. **2.** Promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral a través del proceso de evaluación y certificación por competencias laborales. **3.** Facilitar ambientes, maquinaria equipos e infraestructura dispuestos por la **SDMUJER** en las distintas localidades de la ciudad.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios y programas podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de las partes.

2.5 PRODUCTOS

POBLACION SDMUJER	PRODUCTO
➤ 9500 beneficiarios.	➤ formación complementaria.
➤ 2000 beneficiarios	➤ Evaluación y Certificación por competencias.

2.6 ACTIVIDADES GENERALES DEL CONVENIO

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	SUB-ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
0.	Actividades requeridas para el desarrollo del Convenio	0.	Elaboración del Plan Operativo	SDMUJER -SENA
1.	DESARROLLO DE LA FORMACIÓN Ejecutar la formación de acuerdo con los programas establecidos para la población focalizada y caracterizada por EL SDMUJER	1.1	Conformación de grupos de acuerdo con programas establecidos en plan operativo.	SDMUJER
		1.2	Elaboración del Cronograma de inscripción, selección y matrícula	SDMUJER -SENA
		1.3	Garantizar la ejecución, evaluación y certificación de la formación	SENA
2.	EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES Gestionar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral para los beneficiarios focalizados y caracterizados por EL SDMUJER .	2.1	Seleccionar la norma de competencia acorde con las necesidades de EL SDMUJER , una vez realizado el taller de inducción al proceso ECCL	SDMUJER
		2.2	Realizar la solicitud formal de la certificación indicando norma, candidatos(beneficiarios) y entrega de documentos	SDMUJER
		2.3	Elaboración del acta de compromiso para el inicio del proceso de ECCL	SDMUJER -SENA
		2.4	Concertar con el Centro de formación la fecha de inducción y sensibilización para legalizar la inscripción de los candidatos (beneficiarios)	SDMUJER -SENA
		2.5	Una vez inscritos, el centro de Formación indica la fecha de recolección de la evidencia de conocimiento	SDMUJER -SENA
		2.6	Superado el 60% de la prueba de conocimiento el Evaluador concerta con los candidatos (beneficiarios) las fechas para la recolección de las evidencias de desempeño y producto; e indica la fecha de la oportunidad entendida como la recolección de la evidencia faltante de conocimiento	SDMUJER -SENA

		2.7	Recolectadas todas las evidencias el evaluador realiza a emisión del juicio	SENA
		2.8	Emitido el juicio, se realiza la verificación (auditoria) del proceso a lo cual deben asistir los candidatos seleccionados por el verificador	SDMUJER -SENA
		2.9	Superada la auditoria se procede a la certificación de los candidatos competentes	SENA
3	Liquidación del Convenio	3.1	Liquidación de mutuo acuerdo	SDMUJER -SENA

2.7 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.

ACTIVIDAD	SUB - ACTIVIDAD	RESPONSABLE	2021				2022				2023				2024				2025				
			TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	
0	0	SDMUJER -SENA																					
1	1.1	SDMUJER																					
	1.2	SDMUJER -SENA																					
	1.3	SENA																					
2	2.1	SDMUJER																					
	2.2	SDMUJER																					
	2.3	SDMUJER -SENA																					
	2.4	SDMUJER -SENA																					
	2.5	SDMUJER -SENA																					
	2.6	SDMUJER -SENA																					
	2.7	SENA																					
	2.8	SDMUJER -SENA																					
	2.9	SENA																					
3	3.1	SDMUJER -SENA																					

2.8 VALOR TOTAL DEL CONVENIO

El presente convenio no genera erogaciones presupuestales a cargo de ninguna de las Partes. Asimismo, durante el desarrollo de este, cada parte asumirá los costos y gastos relacionados con su participación en la colaboración objeto del presente convenio en procura del desarrollo de las actividades de cooperación y colaboración consideradas en el



presente instrumento. Las actividades que desarrollaran las partes durante la ejecución del convenio se derivan directamente de su misión institucional.

Los aportes de ambas entidades serán en especie, y su cuantificación aparece a continuación, aclarando que por normatividad **SENA**, el aporte de la entidad conveniente en este caso **LA SDMUJER** corresponde al 30% del aporte **SENA**.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER -SDMUJER-

Aportará en especie, representado en bienes y servicios tales como:

- Convocatoria y seguimiento del convenio.
- Promoción, divulgación e implementación de estrategias de comunicación para invitar a las poblaciones a participar en la oferta educativa.
- Infraestructura (salones básicos y/o de sistemas) de acuerdo con los requerimientos, gastos administrativos y uso de los espacios disponibles en las 20 localidades del Distrito Capital

SENA

Aportará en especie representado en bienes y servicios tales como:

- Los ambientes de aprendizaje.
- Elaboración de instrumentos de evaluación.
- Diseños curriculares.
- Horas de instructor y material de formación.
- Administración educativa.

I. APORTES EN ESPECIE			
Rubros Establecidos en el Convenio			
Concepto	APORTES SDMUJER	Aporte SENA D.C	Aporte Total
A. FORMACIÓN	\$ 169.423.338	\$ 564.744.461	\$ 734.167.799
B. EVALUACION Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS.	\$ 347.624.847	\$ 1.158.749.491	\$ 1.506.374.339
TOTALES	\$ 517.048.186	\$ 1.723.493.952	\$ 2.240.542.138



3. INSTANCIAS Y DEPENDENCIAS INTERVINIENTES EN LA EJECUCIÓN DEL CONVENIO

3.1 COMITÉ COORDINADOR

Para el diseño y desarrollo general de los programas, planes y actividades objeto de este Convenio, se contará con un Comité Coordinador conformado de la siguiente manera: Por parte del **SENA**, el Director de Regional Distrito Capital del **SENA** o la persona que él designe por escrito; por parte de la **SDMUJER** será designada o designado por la Subsecretaria de Políticas de Igualdad.

FUNCIONES DEL COMITÉ COORDINADOR: El Comité Coordinador se vislumbra como una instancia que ejercerá un apoyo para la supervisión del presente convenio, para que en efecto se articule, lleve a cabalidad y en términos oportunos las obligaciones contractuales de las dos Entidades, y tendrá las siguientes funciones: **1)** Elaborar, aprobar y velar por la ejecución de los proyectos y plan operativo del Convenio. **2)** Velar por el cumplimiento de los objetivos del Convenio. **3)** Celebrar reuniones trimestrales de evaluación de avance de las acciones concertadas. **4)** Velar y gestionar la oportuna obtención de los recursos humanos, financieros y administrativos necesarios para la ejecución del Convenio. **5)** Tomar las decisiones operativas necesarias para el desarrollo de las actividades programadas. **6)** Suscribir mediante actas las decisiones acordadas por este Comité.

PARÁGRAFO: El Comité se reunirá, de forma presencial o por medios virtuales, ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando las necesidades lo exijan.

3.2 SUPERVISIÓN

El **SENA** vigilará el cumplimiento de las actividades contempladas en el presente convenio a través de la persona que designe por escrito el director de la Regional Distrito Capital del **SENA**, quien ejercerá esta actividad de conformidad con lo previsto en la Resolución No. 0202 de 2014 o la que esté vigente, la Ley 1474 de 2011, en lo relacionado con la supervisión. Por parte de la **SDMUJER** la Subsecretaria de Políticas de Igualdad o la persona o personas que designe la Directora de Contratación mediante memorando, de acuerdo con la solicitud del (la) jefe (a) de la dependencia; que la ejercerá conforme a la Ley ibidem, el Manual de Contratación de la Secretaría, y demás normas concordantes en la materia.

PARÁGRAFO: En ningún caso deben concurrir la figura de miembro de comité coordinador y supervisor.



En constancia se firma, en la ciudad de Bogotá D.C., a los **31/05/2021**

POR EL SENA

ENRIQUE ROMERO CONTRERAS
C.C. 79.276.129
Director Regional Distrito Capital

POR LA SDMUJER

DALIA INÉS OLARTE MARTÍNEZ
C.C. 63.555.795
Subsecretaria de Gestión Corporativa
Secretaría Distrital de la Mujer

Proyectó: Aída Bohórquez Agudelo
Cargo: Coordinadora Académica –Contratación, Convenios-, Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.

Revisó: Diego Alberto Díaz Nossa
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.

Revisó: Luis Guillermo Huertas Sierra
Cargo: Abogado Contratista Grupo de Formación Profesional Regional Distrito Capital SENA.

Aprobó: José Fernando Franco Hincapié
Cargo: Coordinador Grupo de Formación Profesional Distrito Capital SENA

Vo.Bo.. Tatiana Maiguel Colina
Cargo: Abogada Contratista Dependiente Regional Distrito Capital SENA.

Proyecto: Sara Jakhelinne Martínez Celis
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad - Secretaría Distrital de la Mujer

Revisó: Jennifer Alejandra Mogollón Bernal
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad

Revisó: Marcela del Pilar Rodríguez Cuéllar
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad

Revisó: Erika Natalia Moreno
Contratista – Subsecretaría de Políticas de Igualdad

Aprobó: Diana María Parra Romero
Cargo: Subsecretaría de Políticas de Igualdad