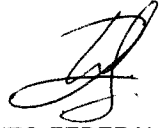


CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL INSTITUTO" REPRESENTADO POR EL LIC. FERNANDO JAVIER LINARES SALVATIERRA, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS, ASISTIDO POR EL MTRO. JOSÉ ANTONIO MENDOZA ACUÑA, DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN; Y POR OTRA PARTE LA EMPRESA ADRIANA PARAMO, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR LA C. ADRIANA PÁRAMO MOGUEL, REPRESENTANTE LEGAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PRESTADOR DEL SERVICIO"; DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES



I "EL INSTITUTO" A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE.

- I.1 QUE ES UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO; CREADO POR EL C. JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, MEDIANTE DECRETO DE FECHA DIECIOCHO DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO, PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL, EL VEINTINUEVE DE SEPTIEMBRE DEL MISMO AÑO Y DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 40, 46 Y 48 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; ASÍ COMO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 1º, 2º Y 3º DE SU DECRETO DE CREACIÓN, VIGENTE EL DIECISÉIS DE OCTUBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO, QUE TIENE POR OBJETO DISEÑAR, ELABORAR, PROPONER, PROMOVER, COORDINAR, EJECUTAR Y EVALUAR LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE VIVIENDA ENFOCADOS PRINCIPALMENTE A LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS DEL DISTRITO FEDERAL, EN EL MARCO GENERAL DE DESARROLLO DEL DISTRITO FEDERAL VIGENTE Y DE LOS PROGRAMAS QUE SE DERIVEN DE ÉL.
- I.2 QUE A TRAVÉS DEL OFICIO SIN NÚMERO DE FECHA DE 5 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012, EL C. MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA EN SU CARÁCTER DE JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 122 APARTADO C, BASE SEGUNDA, FRACCIÓN II INCISO D) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 67 FRACCIÓN V Y 91 DEL ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL; 2º DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; 1º Y 2º DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, 4º FRACCIÓN IX DE LA LEY DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL; Y ARTÍCULO CUARTO FRACCIÓN II Y NOVENO DEL DECRETO QUE CREA EL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, CON ESTA FECHA HA TENIDO A BIEN NOMBRAR COMO DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL AL ING. RAYMUNDO COLLINS FLORES.
- I.3 QUE SU H. CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, MEDIANTE ACUERDO INVI77EXT2402 TOMADO EN SU SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA 16 DE ENERO DE 2013, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO NOVENO DEL DECRETO QUE CREA EL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL DE FECHA 29 DE SEPTIEMBRE DE 1998, TOMA CONOCIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DEL ING. RAYMUNDO COLLINS FLORES COMO DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL A PARTIR DEL CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DOCE.
- I.4 QUE SU H. CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, MEDIANTE ACUERDO INVI78EXT2440A TOMADO EN SU SEPTUAGÉSIMA OCTAVA SESIÓN EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA DIECISÉIS DE JULIO DE DOS MIL TRECE, AUTORIZÓ LOS NOMBRAMIENTOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL CARGO DE LOS DOS NIVELES JERÁRQUICOS INMEDIATOS INFERIORES AL DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO, ENTRE LOS CUALES SE ENCUENTRA COMO DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS EL LIC. FERNANDO JAVIER LINARES SALVATIERRA.
- 1.5.- QUE SU H. CONSEJO DIRECTIVO, MEDIANTE ACUERDO INVI78EXT2440B TOMADO EN SU SEPTUAGÉSIMA OCTAVA SESIÓN EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA DIECISÉIS DE JULIO DE DOS MIL TRECE, AUTORIZÓ AL DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO, EN REPRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, OTORQUE PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y ACTOS DE ADMINISTRACIÓN A FAVOR DE FERNANDO JAVIER LINARES SALVATIERRA. POR LO QUE EL ING. RAYMUNDO COLLINS FLORES, DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO, MEDIANTE ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO OCHENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS, DE FECHA CUATRO DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL TRECE, PASADA ANTE LA FE DEL LICENCIADO CARLOS RICARDO VIÑAS BEREÁ, NOTARIO PÚBLICO NÚMERO SETENTA Y DOS DEL DISTRITO FEDERAL, EMITIDA CON APOYO EN EL ACUERDO ANTES PRECISADO CON ANTERIORIDAD Y EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 54, FRACCIONES I Y VII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y SEXTO, FRACCIÓN IX DEL DECRETO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL, EL VEINTINUEVE DE SEPTIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO, LE CONFIRIÓ FACULTADES AL DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS EL LICENCIADO FERNANDO JAVIER LINARES SALVATIERRA, SUFICIENTES PARA FORMALIZAR EL PRESENTE INSTRUMENTO.

- I.6 QUE SE REQUIERE DE LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, CONFORME A LO SOLICITADO POR LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE "EL INSTITUTO", CON ÓRDENES DE SERVICIO NÚMEROS 0237 Y 447 DE FECHAS 03 DE MARZO Y 11 DE MAYO, RESPECTIVAMENTE.
- I.7 QUE DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 134 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 27 INCISO C), 28, 52 Y 54 FRACCIÓN IV DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, SE REALIZÓ EL PROCEDIMIENTO DE EXCEPCIÓN A LA LICITACIÓN PÚBLICA MEDIANTE ADJUDICACIÓN DIRECTA.
- I.8 QUE EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 28 SEGUNDO PÁRRAFO DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, ESTE ORGANISMO CUENTA CON LA SUFICIENCIA PRESUPUESTAL OTORGADA MEDIANTE OFICIO NÚMERO DEAF/DF/SP/000619/2016, PARA CUBRIR EL PAGO DE RECURSOS DERIVADO DE LOS COMPROMISOS QUE EN ESTE INSTRUMENTO SE ESTABLECEN, CON CARGO A LA PARTIDA PRESUPUESTAL 3341 "SERVICIOS DE CAPACITACIÓN".
- I.9 QUE PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE TENGA LUGAR ESTE CONTRATO SE SEÑALA COMO DOMICILIO EL UBICADO EN CANELA NÚMERO 660, COLONIA GRANJAS MÉXICO, DELEGACIÓN IZTACALCO, CÓDIGO POSTAL 08400, CIUDAD DE MÉXICO.

II.- DECLARA "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL:

- II.1 QUE ES UNA SOCIEDAD MERCANTIL, CONSTITUIDA CONFORME A LAS LEYES MEXICANAS, COMO LO ACREDITA CON EL TESTIMONIO DE LA ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO SETENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE, PASADA ANTE LA FE DEL LICENCIADO CARLOS HERMOSILLO PÉREZ, TITULAR DE LA NOTARIA CUARENTA Y CUATRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, INSCRITA EN EL REGISTRO PÚBLICO DE COMERCIO DEL DISTRITO FEDERAL BAJO, EL FOLIO MERCANTIL ELECTRONICO NÚMERO CUATROCIENTOS TREINTA MIL, QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO GUIÓN UNO.
 - II.2 QUE SU REPRESENTANTE Y ADMINISTRADOR ÚNICO LA C. ADRIANA PÁRAMO MOGUEL, CUENTA CON PODER GENERAL, EN TÉRMINOS DE LA ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO SETENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE, PASADA ANTE LA FE DEL LICENCIADO CARLOS HERMOSILLO PÉREZ, TITULAR DE LA NOTARIA CUARENTA Y CUATRO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, INSCRITA EN EL REGISTRO PÚBLICO DE COMERCIO DEL DISTRITO FEDERAL, MANIFESTANDO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE DICHO PODER NO LE HA SIDO LIMITADO, MODIFICADO O REVOCADO EN FORMA ALGUNA.
 - II.3 QUE SU REPRESENTADA TIENE POR OBJETO: LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, ASESORÍA Y ORIENTACIÓN DE ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA SUPERACIÓN PERSONAL Y DESARROLLO HUMANO, COMERCIALIZACIÓN DE ARTÍCULOS, PRODUCTOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET O CUALESQUIERA OTROS, ACTUALES O QUE EN EL FUTURO SE CREASEN, PARA LLEVAR A CABO EL DESARROLLO HUMANO, PRINCIPALMENTE DE MUJERES ECONÓMICAMENTE ACTIVAS, PERO EN GENERAL DE CUALQUIER PERSONA CON DESEOS DE SUPERACIÓN O NECESITADAS DE APOYO. LA IMPARTICIÓN DE CONFERENCIAS, CURSOS, SEMINARIOS Y TALLERES A EMPRESAS O A CUALQUIER GRUPO DE PERSONAS.
 - II.4 QUE SU REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES EXPEDIDO POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA ES APA1012161M9.
 - II.5 PARA EFECTOS DE LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN XIII DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE NI ÉL, NI SUS SOCIOS O DIRECTIVOS, NI SUS CÓNYUGES DE TODOS ELLOS TIENEN LAZOS DE CONSANGUINIDAD NI DE AFINIDAD HASTA EL CUARTO GRADO, NI RELACIONES DE CARÁCTER COMERCIAL CON PERSONA ALGUNA QUE LABORE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, NI SE ENCUENTRAN DENTRO DE ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- ASÍ MISMO DECLARA QUE LAS PERSONAS Y FUNCIONARIOS DE SU EMPRESA ANTES MENCIONADOS TAMPOCO TIENEN RELACIONES DE CARÁCTER COMERCIAL CON EL PERSONAL DE "EL INSTITUTO", ANTES SEÑALADO.
- II.6 QUE CUENTA CON LA CAPACIDAD LEGAL, TÉCNICA Y ECONÓMICA, ASÍ COMO LA ORGANIZACIÓN PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO.
 - II.7 PARA EFECTOS DE LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 56 INCISO C) DEL CÓDIGO FISCAL DEL DISTRITO FEDERAL Y 51 ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA LEY DE PRESUPUESTO Y GASTO EFICIENTE DEL DISTRITO

FEDERAL, "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE ESTÁ AL CORRIENTE EN EL PAGO DE SUS IMPUESTOS, DERECHOS, APROVECHAMIENTOS Y PRODUCTOS REFERIDOS EN EL CÓDIGO FISCAL DEL DISTRITO FEDERAL.

- II.8** "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" ACEPTA PLENAMENTE Y SIN OBJECCIÓN ALGUNA, QUE EN CASO DE QUE LAS AUTORIDADES FISCALES DETECTEN INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FISCALES A SU CARGO, PREVISTAS EN EL CÓDIGO FISCAL DEL DISTRITO FEDERAL, EL CONTRATO SE DARÁ POR TERMINADO ANTICIPADAMENTE SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL
- II.9** QUE SU DOMICILIO FISCAL SE ENCUENTRA UBICADO EN CALLE DANTE 26-B INTERIOR 302, COLONIA NUEVA ANZURES, DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO, CIUDAD DE MÉXICO, CÓDIGO POSTAL 11590, MISMO QUE SEÑALA PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO.
- II.10** QUE OTORGA SU CONSENTIMIENTO INEQUÍVOCO Y EXPRESO DE LA NO PUBLICACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES DE CONFORMIDAD A LOS ARTÍCULOS 9, FRACCIÓN IV Y 16 DE LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES PARA EL DISTRITO FEDERAL, ENTENDIÉNDOSE POR DATOS PERSONALES LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA MISMA LEY.
- III.- DECLARAN AMBAS PARTES:**
- III.1** QUE EL PRESENTE CONTRATO SE REGULA POR LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, SU REGLAMENTO Y DEMÁS DISPOSICIONES APLICABLES.
- III.2** QUE EN ESTE ACTO SE RECONOCEN MUTUAMENTE LA PERSONALIDAD CON QUE SE OSTENTAN Y LA CAPACIDAD LEGAL PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO.
- III.3** QUE MANIFIESTAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE EN ESTE CONTRATO NO EXISTE DOLO, LESIÓN NI MALA FE Y QUE LO CELEBRAN DE ACUERDO CON SU LIBRE VOLUNTAD.
- III.4** PARA EFECTOS DE LO ESTABLECIDO EN LOS "LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIÓN DE INTERESES Y MANIFESTACIÓN DE NO CONFLICTO DE INTERESES A CARGO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y HOMÓLOGOS QUE SE SEÑALAN" MANIFIESTAN QUE DERIVADO DEL PRESENTE ACTO JURÍDICO NO SE CONFIGURA CONFLICTO DE INTERESES ALGUNO.

EXPRESANDO LO ANTERIOR, LAS PARTES SE OBLIGAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.- "EL INSTITUTO" ENCOMIENDA A "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", Y ÉSTE ACEPTA Y SE OBLIGA A REALIZAR LOS SERVICIOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, MISMOS QUE HAN QUEDADO DEBIDAMENTE ESPECIFICADOS EN CUANTO A SU TEMA, DURACIÓN, EN EL **ANEXO TÉCNICO UNO** Y EN LAS CARTAS DESCRIPTIVAS DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", LOS CUALES FIRMADOS POR AMBAS PARTES FORMA PARTE INTEGRAL DEL PRESENTE CONTRATO, COMPROMETIÉNDOSE DE IGUAL MANERA "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" A REALIZAR LA IMPARTICIÓN DE DICHOS CURSOS EN LA FECHA, HORARIO, LUGAR, DURACIÓN Y DEMÁS TÉRMINOS Y CONDICIONES SEÑALADAS EN EL REFERIDO **ANEXO TÉCNICO UNO** ASÍ COMO EN LAS PROPUESTAS TÉCNICAS Y ECONÓMICAS DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO".

SEGUNDA.- MONTO DEL CONTRATO.- LAS PARTES CONVIENEN QUE "EL INSTITUTO" PAGARÁ A "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" COMO CONTRAPRESTACIÓN DEL SERVICIO OBJETO DEL PRESENTE CONTRATO, LA CANTIDAD DE **\$277,000.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.)**, MÁS EL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, COMPROMETIÉNDOSE AMBAS PARTES A ACATAR LAS DISPOSICIONES QUE EN MATERIA DE IMPUESTOS, PACTOS O DESCUENTOS ACUERDE EL GOBIERNO FEDERAL O DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

LAS PARTES CONVIENEN QUE EL PRECIO EN ESTE CONTRATO, CUBRE EL COSTO DE TODOS LOS GASTOS QUE SE REQUIERAN PARA LA REALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS.

LAS PARTES CONVIENEN QUE EL IMPORTE PRECISADO EN ESTA CLÁUSULA SERÁ FIJO Y NO SE RECONOCERÁN INCREMENTOS AL MISMO, DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.

LAS PARTES CONVIENEN EN QUE NO SE OTORGARÁ ANTICIPO, PARA EL INICIO DE LOS SERVICIOS QUE SE LE ENCOMIENDAN A "EL PRESTADOR DEL SERVICIO".

EN CASO DE QUE LO SOLICITE "EL INSTITUTO", "EL PRESTADOR DE SERVICIO" PODRÁ OTORGAR INCREMENTO EN LA CANTIDAD DEL SERVICIO SOLICITADO MEDIANTE MODIFICACIONES AL CONTRATO VIGENTE, SIEMPRE Y CUANDO EL MONTO TOTAL DE LAS MODIFICACIONES NO REBASAN EN SU CONJUNTO EL 25% (VEINTICINCO POR CIENTO) DEL TOTAL DEL CONTRATO QUE SE ENCUENTREN EN EL MISMO EJERCICIO PRESUPUESTAL Y QUE EL PRECIO Y DEMÁS CONDICIONES DE LOS SERVICIOS SEA IGUAL AL INICIALMENTE PACTADO, DEBIÉNDOSE AJUSTAR LAS GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, EN SU CASO.

TERCERA.- FORMA DE PAGO.- LAS PARTES CONVIENEN EN QUE EL IMPORTE ESTIPULADO EN LA CLÁUSULA QUE ANTECEDE, SERÁ LIQUIDADO A "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", UNA VEZ PRESTADOS LOS SERVICIOS DE CADA UNO DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN CONCLUIDOS DENTRO DE LOS 20 DÍAS NATURALES POSTERIORES A LA FECHA DE ACEPTACIÓN DE LA FACTURA QUE AMPARE EL PAGO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, LA CUAL DEBERÁ EXPEDIRSE A NOMBRE DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, ESTAR DEBIDAMENTE REQUISITADA Y CUMPLA CON LOS REQUISITOS FISCALES QUE MARCA LA LEY, A PLENA SATISFACCIÓN DE "EL INSTITUTO", LA CUAL DEBE SER VALIDADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

CONS.	PARTIDA	NOMBRE DEL CURSO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO
1	1	TALLER DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1	\$65,000.00
2	9	LIDERAZGO Y MANEJO DEL PERSONAL	1	\$68,000.00
3	10	INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO A BASE DE RESULTADOS	1	\$72,000.00
4	26	ATENCIÓN AL PÚBLICO CON SENSIBILIZACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS ADULTAS MAYORES	1	\$72,000.00
SUBTOTAL				\$277,000.00
I.V.A.				\$44,320.00
TOTAL				\$321,320.00

AMBAS PARTES CONVIENEN QUE EN CASO DE EXISTIR PAGOS EN EXCESO "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" ESTE QUEDA OBLIGADO A REINTEGRAR LOS REMANENTES A "EL INSTITUTO" MÁS LOS INTERESES CORRESPONDIENTES DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN LOS PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ARTÍCULO 64 DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

LAS PARTES CONVIENEN QUE EL PAGO SERÁ A TRAVÉS DE DEPÓSITO INTERBANCARIO EN CUENTA DE CHEQUES A NOMBRE DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO".

CUARTA.- VIGENCIA DEL CONTRATO.- LA VIGENCIA SERÁ A PARTIR DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016, CONFORME A LAS NECESIDADES QUE DETERMINE "EL INSTITUTO", LO CUAL SE ENCUENTRA ESTABLECIDO EN EL ANEXO TÉCNICO DE ESTE PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DIRECTA.

QUINTA.- OBLIGACIONES.- "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" SE OBLIGA A:

"EL PRESTADOR DEL SERVICIO", REALIZARÁ LOS TRABAJOS OBJETO DE ESTE CONTRATO A TRAVÉS DE PERSONAL ESPECIALIZADO Y PROFESIONAL; ASIMISMO, "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", SE COMPROMETE A PRESTAR EFICIENTEMENTE DICHO SERVICIO, POR LO QUE DE MANERA ENUNCIATIVA, MÁS NO LIMITATIVA "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" SE OBLIGA A:

- PROPORCIONAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LAS INSTALACIONES DE "EL INSTITUTO" UBICADAS EN LA CALLE DE CANELA No. 660, 5° PISO, COLONIA GRANJAS MÉXICO, C.P. 08400, DELEGACIÓN IZTACALCO, CIUDAD DE MÉXICO, EN LAS FECHAS Y HORAS DE IMPARTICIÓN CONFORME A LAS NECESIDADES QUE "EL INSTITUTO" ESTABLEZCA.
- PREVER CON SUS RECURSOS DE QUE CADA AULA ESTE EQUIPADA CON MOBILIARIO Y EQUIPO DE CÓMPUTO PARA CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES CON LOS REQUISITOS NECESARIOS DE ACUERDO AL CURSO EN CUESTIÓN Y SOFTWARE INSTALADO PARA PRÁCTICAS DE LABORATORIO EN LOS CURSOS QUE SE REQUIERA VIDEO PROYECTOR.
- QUE LOS INSTRUCTORES SEAN ESPECIALIZADOS Y CERTIFICADOS CON AMPLIOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y EXPERIENCIA EN LOS TEMAS A QUE SE HACE REFERENCIA EN EL ANEXO TÉCNICO UNO; PARA TAL EFECTO, "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" PREVIO AL INICIO DE CADA CURSO, DEBERÁ ENTREGAR AL ÁREA DE CAPACITACIÓN DE "EL INSTITUTO", LA DOCUMENTACIÓN OFICIAL Y PARTICULAR QUE ACREDITE A LOS INSTRUCTORES.
- A EMITIR REPORTES DE CALIDAD DE CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES CON LOS QUE SE GENERAN PROCESOS DE MEJORA ASÍ COMO LISTA DE ASISTENCIA DE CADA UNO DE ELLOS.

- E) ENTREGAR MANUALES A LOS PARTICIPANTES ASÍ COMO TODO AQUEL MATERIAL REQUERIDO PARA LAS DINÁMICAS DEL CURSO.
- F) EMITIR CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN CON VALOR CURRICULAR PARA CADA PARTICIPANTE EN TODOS LOS CURSOS.

SEXTA.- RESPONSABILIDAD LABORAL.- “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SERÁ EL ÚNICO RESPONSABLE DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y DEMÁS ORDENAMIENTOS APLICABLES, QUE SE GENEREN CON RESPECTO DEL PERSONAL QUE FORMA PARTE DE “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” Y DEL QUE PUDIERA CONTRATAR CON OBJETO DE DAR CUMPLIMIENTO AL PRESENTE CONTRATO, POR LO QUE ÉSTE DESLINDA A “EL INSTITUTO” DE TODA RESPONSABILIDAD LABORAL, CIVIL, PENAL O DE CUALQUIER OTRA ÍNDOLE, POR LO QUE LA RELACIÓN DE SUPRA O SUBORDINACIÓN DE DICHO PERSONAL, SÓLO SURTIRÁ EFECTOS CON RESPECTO A “EL PRESTADOR DEL SERVICIO”, POR LO QUE EN NINGÚN CASO PODRÁ CONSIDERARSE A “EL INSTITUTO” COMO PATRÓN SOLIDARIO O SUSTITUTO.

“EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SE OBLIGA A RESPONDER POR CUALQUIER RECLAMACIÓN QUE PUDIERA EFECTUARSE DERIVADO DEL USO INDEBIDO DE PATENTES O VIOLACIONES A DERECHOS DE AUTOR, DURANTE O CON MOTIVO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, LIBERANDO A “EL INSTITUTO” DE CUALQUIER RESPONSABILIDAD SOLIDARIA O SUBSIDIARIA POR ESTOS CONCEPTOS.

SÉPTIMA.- GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO.- “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SE OBLIGA A CONSTITUIR CHEQUE DE CAJA, CHEQUE CERTIFICADO Ó PÓLIZA DE FIANZA EN MONEDA NACIONAL, EXPEDIDA POR INSTITUCIÓN MEXICANA LEGALMENTE AUTORIZADA PARA TAL EFECTO, A FAVOR DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, CON UNA VIGENCIA DESDE SU EXPEDICIÓN Y HASTA NOVENTA DÍAS DESPUÉS DE LA ENTREGA TOTAL DE LOS SERVICIOS, COMO GARANTÍA DE LA CALIDAD DEL MISMO, POR EL 15% DEL MONTO TOTAL DEL CONTRATO (SIN INCLUIR EL I.V.A.), A FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS EN EL PRESENTE INSTRUMENTO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 73 FRACCIÓN III Y 75 BIS DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

LA PÓLIZA DE FIANZA, A QUE SE HACE REFERENCIA DEBERÁ CONTENER LAS SIGUIENTES DECLARACIONES EXPRESAS:

- A) QUE LA FIANZA SE OTORGA EN TÉRMINOS DE ESTE INSTRUMENTO.
- B) QUE EN CASO DE QUE SEA PRORROGADO EL PLAZO ESTIPULADO PARA LA TERMINACIÓN DEL OBJETO A QUE SE REFIERE LA FIANZA O EXISTA ESPERA, SU VIGENCIA QUEDARÁ AUTOMÁTICAMENTE PRORROGADA EN CONCORDANCIA CON DICHA PRÓRROGA O ESPERA.
- C) QUE LA FIANZA GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE TODAS LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES.
- D) QUE PARA SER CANCELADA LA FIANZA SERÁ REQUISITO INDISPENSABLE LA CONFORMIDAD POR ESCRITO DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL.
- E) QUE LA INSTITUCIÓN AFIANZADORA ACEPTA SOMETERSE EXPRESAMENTE LO PRECEPTUADO EN LOS ARTÍCULOS 178 Y 282 DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE SEGUROS Y FIANZAS.

“EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SE OBLIGA A MANTENER ACTUALIZADA LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO EN TANTO PERMANEZCA VIGENTE EL PRESENTE CONTRATO Y HASTA 90 DÍAS (NOVENTA DÍAS) POSTERIORES AL VENCIMIENTO, O DE AQUELLA EN QUE “EL INSTITUTO” HUBIERA COMUNICADO LA TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO, EN LA INTELIGENCIA DE QUE SÓLO PODRÁ SER CANCELADA MEDIANTE AUTORIZACIÓN EXPRESA Y POR ESCRITO DE “EL INSTITUTO”. DICHA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO PODRÁ SOMETERSE AL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 178 Y 282 DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE SEGUROS Y FIANZAS.

OCTAVA.- CESIÓN DE DERECHOS.- “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SE OBLIGA A NO CEDER TRASPASAR O SUBCONTRATAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DEL PRESENTE CONTRATO, Y EN CASO DE HACERLO SERÁ CONSIDERADO CAUSA DE RESCISIÓN.

NOVENA.- CONFIDENCIALIDAD.- “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” SE OBLIGA A NO PUBLICAR, DIFUNDIR, DIVULGAR, PROPORCIONAR, CEDER O COMUNICAR, POR NINGÚN MEDIO DE COMUNICACIÓN, YA SEA ELECTRÓNICO, INFORMÁTICO, ESCRITO, COLECTIVO O INDIVIDUAL, A TERCERAS PERSONAS AJENAS A LA PRESENTE RELACIÓN CONTRACTUAL, AÚN DESPUÉS DE CONCLUIDOS LOS EFECTOS DEL PRESENTE INSTRUMENTO JURÍDICO, NINGÚN TIPO DE INFORMACIÓN, DATOS ESTADÍSTICOS, RESULTADOS O PRODUCTOS, YA SEA EN FORMA PARCIAL O TOTAL, DERIVADOS DE LOS TRABAJOS QUE DESARROLLE PARA “EL INSTITUTO”, MISMOS QUE SON PROPIEDAD DE ÉSTE ÚLTIMO.

EL INCUMPLIMIENTO A ESTA CLÁUSULA DARÁ ORIGEN A LA APLICACIÓN DE PENAS CONVENCIONALES, A LA RESCISIÓN DEL CONTRATO, Y POSTERIORMENTE, A HACER EFECTIVA LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO, EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA SÉPTIMA, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL QUE PUDIERA DERIVARSE, LA CUAL PODRÁ SER EJERCITADA POR **"EL INSTITUTO"** EN CUALQUIER MOMENTO, ANTE LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES.

DÉCIMA.- SUPERVISIÓN.- **"EL INSTITUTO"**, A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, COMO ÁREA SOLICITANTE DE LOS SERVICIOS, POR CONDUCTO DEL PERSONAL QUE LABORA PARA **"EL INSTITUTO"** O POR TERCEROS QUE PARA TAL EFECTO DESIGNE, TENDRÁ LA FACULTAD DE VERIFICAR SI LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO SE DESARROLLAN POR **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"**, CONFORME A LOS TÉRMINOS CONVENIDOS E INSTRUCCIONES RECIBIDAS, ATENDIENDO A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO, DE NO SER ASÍ, **"EL INSTITUTO"** PROCEDERÁ A APLICAR LAS PENAS CONVENCIONALES Y EN SU CASO, RESCINDIRÁ ADMINISTRATIVAMENTE EL CONTRATO, O EXIGIRÁ A **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** SU CUMPLIMIENTO, EN AMBOS CASOS, **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** SERÁ RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE POR SU INCUMPLIMIENTO CAUSE A **"EL INSTITUTO"**.

"EL INSTITUTO" O LAS PERSONAS QUE ÉSTE DESIGNE PODRÁ EN CUALQUIER MOMENTO, AUN POSTERIOR A LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO, SOLICITAR LA INFORMACIÓN QUE CONSIDERE PRECISA PARA LA SUPERVISIÓN DEL SERVICIO, POR LO QUE **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** SE OBLIGA A DAR TODO TIPO DE FACILIDADES A **"EL INSTITUTO"**, PARA QUE REALICE LA SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES.

DÉCIMA PRIMERA.- PENA CONVENCIONAL. LAS PARTES CONVIENEN EN ESTABLECER LAS PENAS CONVENCIONALES SIGUIENTES:

- A) PARA EL CASO DE QUE **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"**, RETARDE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PACTADAS EN EL PRESENTE CONTRATO CONVENIDAS EN LA CLÁUSULA PRIMERA, SE APLICARÁ UNA PENA CONVENCIONAL EQUIVALENTE AL 2.5%, SIN INCLUIR EL IVA, POR CADA DÍA DE RETRASO QUE TRANSCURRA EN EL CUMPLIMIENTO DE ESTE INSTRUMENTO, ESTA PENA SERÁ APLICADA HASTA POR UN MÁXIMO DE SEIS DÍAS NATURALES, YA QUE DESPUÉS DEL SEXTO DÍA SI **"EL PRESTADOR DE SERVICIO"**, CONTINÚA CON TAL RETRASO SERÁ CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO.
- B) PARA EL CASO DE QUE **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"**, RETARDE O NO CUMPLA DE MANERA PARCIAL O TOTAL LAS OBLIGACIONES PACTADAS EN LA CLÁUSULA SEGUNDA EL PRESENTE CONTRATO O QUE ESTAS, A CRITERIO DEL ÁREA DE CAPACITACIÓN PERTENECIENTE A LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE **"EL INSTITUTO"** SEAN DEFICIENTES, SE APLICARÁN PENAS CONVENCIONALES POR CADA UNO DE LOS SIGUIENTES EVENTOS CONFORME A LA SIGUIENTE TABLA:
- I. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE LA SEDE SEA DISTINTA A LA ESTABLECIDA POR CAUSAS IMPUTABLES A **"EL PRESTADOR DE SERVICIO"**
 - II. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE LA FALTA DEL MATERIAL Y EQUIPO NECESARIO.
 - III. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE LOS INSTRUCTORES NO CUBRAN LOS PERFILES PROPUESTOS POR EL **"EL PRESTADOR DE SERVICIO"**.
 - IV. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE EXISTA QUEJA POR PARTE DE LOS ASISTENTES POR CONDUCTAS NO APROPIADAS POR PARTE DE LOS INSTRUCTORES O QUE SU PONENCIA SEA DEFICIENTE.
 - V. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE LOS INSTRUCTORES NO CUMPLAN CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS.
 - VI. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO POR CADA DÍA NATURAL DE ATRASO, EN CASO DE QUE LOS REPORTES NO SE EMITAN AL TÉRMINO DEL CURSO.
 - VII. 15% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO POR CADA DÍA NATURAL DE ATRASO, EN CASO DE QUE **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** NO ENTREGUE AL INICIO DEL CURSO LOS MANUALES Y LOS MATERIALES.
 - VIII. 15% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO POR CADA DÍA NATURAL DE ATRASO, EN CASO DE QUE LOS MATERIALES SEAN DEFICIENTES O QUE NO SEAN IDÓNEOS O CONGRUENTES CON EL TEMARIO REQUERIDO.
 - IX. 10% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO, EN CASO DE QUE **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** NO ENTREGUE LA CONSTANCIA A CADA PARTICIPANTE.

- X. 100% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE LOS OBJETIVOS SEAN DISTINTOS A LOS PLANTEADOS POR "EL PRESTADOR DE SERVICIO" A "EL INSTITUTO", EN CASO DE QUE LA APLICACIÓN DE ESTA SANCIÓN SEA SUPERIOR AL 15% DEL MONTO TOTAL DEL CONTRATO, SE PROCEDERA CONFORME A LO ESTIPULADO EN LA CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA DE ESTE INSTRUMENTO.
- XI. 15% DEL MONTO TOTAL DEL CURSO EN CASO DE QUE LA METODOLOGÍA A EMPLEAR SEA DEFICIENTE O NO CUMPLA POR PARTE DEL INSTRUCTOR.
- C) PARA EL CASO DE QUE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" INCUMPLA CUALQUIER ESTIPULACIÓN CONTENIDA EN EL PRESENTE INSTRUMENTO, DIVERSA A LO ESTIPULADO EN LOS INCISOS A) Y B) DEL PÁRRAFO ANTERIOR, LAS PARTES ACUERDAN QUE QUEDA OBLIGADO "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", A PAGAR A "EL INSTITUTO", UNA PENA CONVENCIONAL EQUIVALENTE HASTA EL 15% DEL MONTO TOTAL SIN INCLUIR EL IVA, A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA TERCERA DE ESTE CONTRATO, POR LOS POSIBLES DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SE PUDIERAN OCASIONAR A "EL INSTITUTO" POR PARTE DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO".

"EL PRESTADOR DE SERVICIO", AUTORIZA DESDE ESTE MOMENTO A "EL INSTITUTO" PARA RETENER EL IMPORTE DE CUALQUIERA DE LAS PENAS CONVENCIONALES A QUE SE REFIEREN LOS INCISOS A), B) Y C) QUE ANTECEDEN, DE LA(S) FACTURACIÓN(ES) PENDIENTE(S) POR LIQUIDAR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA SEXTA DE ESTE CONTRATO.

DÉCIMA SEGUNDA.- DEFICIENCIAS.- "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" SE OBLIGA A RESPONDER POR SU CUENTA Y RIESGO DE LAS DEFICIENCIAS QUE LLEGARE A PRESENTAR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRA, EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 70 DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

DÉCIMA TERCERA.- RESCISIÓN DE CONTRATO.- LA FALTA DE OBSERVANCIA E INCUMPLIMIENTO DEL CONTENIDO DEL PRESENTE CONTRATO POR PARTE DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" FACULTA EXPRESAMENTE A "EL INSTITUTO" PARA DARLO POR RESCINDIDO Y APLICAR LAS PENAS A QUE POR INCUMPLIMIENTO SE HAGA ACREEDOR "EL PRESTADOR DEL SERVICIO".

LAS PARTES ACEPTAN QUE SI "EL INSTITUTO", CONSIDERA QUE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" HA INCURRIDO EN ALGUNA DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN QUE SE CONSIGNAN EN ESTE INSTRUMENTO JURÍDICO, PODRÁ DECRETAR LA RESCISIÓN DEL MISMO QUE OPERARÁ DE PLENO DERECHO Y SIN RESPONSABILIDAD PARA "EL INSTITUTO".

"EL INSTITUTO", RESCINDIRÁ EL CONTRATO POR CUALQUIERA DE LAS CAUSAS QUE A CONTINUACIÓN SE SEÑALAN:

1. SI "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" NO CUMPLE CON EL SERVICIO ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA PRIMERA, EL **ANEXO TÉCNICO UNO** Y EN LAS PROPUESTAS TÉCNICAS Y ECONÓMICAS, Y CONFORME A LAS ESPECIFICACIONES CONSIGNADAS EN ESTE CONTRATO EN CUANTO A LA CALIDAD Y CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS EN EL SERVICIO.
2. SI "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" NO CUMPLE CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DENTRO DE LOS TÉRMINOS SEÑALADOS EN LA CLÁUSULA PRIMERA DEL PRESENTE CONTRATO, EL **ANEXO TÉCNICO UNO** Y EN LAS PROPUESTAS TÉCNICAS Y ECONÓMICAS.
3. SI "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" ES DECLARADO EN CONCURSO MERCANTIL.
4. SI "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" SUBCONTRATA, CEDE O TRASPASA EN FORMA TOTAL LOS DERECHOS DERIVADOS DEL PRESENTE CONTRATO.
5. SI "EL INSTITUTO" DESCUBRE QUE "EL PRESTADOR DE SERVICIO" SE CONDUCE CON FALSEDAD, DOLO O MALA FE EN LAS DECLARACIONES HECHAS PARA LA CELEBRACIÓN, FORMALIZACIÓN Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.
6. EN GENERAL POR CUALQUIER OTRA CAUSA IMPUTABLE A "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" QUE LESIONE LOS INTERESES DE "EL INSTITUTO".

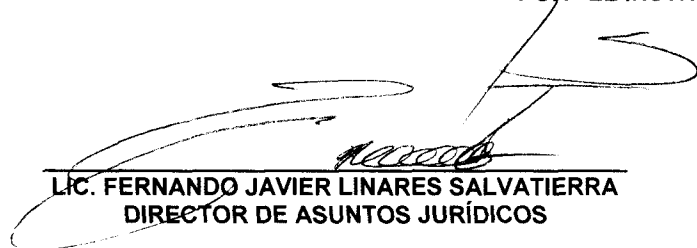
DÉCIMA CUARTA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA.- AMBAS PARTES CONVIENEN QUE LA TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL PRESENTE CONTRATO, LA SUSPENSIÓN TEMPORAL O DEFINITIVA DEL MISMO, QUE EN SU CASO SUCEDA, YA SEA DE COMÚN ACUERDO, POR ASÍ CONVENIR A LOS INTERESES DE "EL INSTITUTO" O POR CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR, SERÁ SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA "EL INSTITUTO".

DÉCIMA QUINTA.- INTERPRETACIÓN, CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN.- PARA TODO LO RELACIONADO CON LA INTERPRETACIÓN, CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PRESENTE CONTRATO,

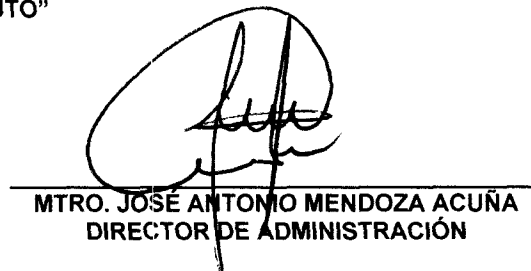
AMBAS PARTES SE SOMETEN A LA JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES COMPETENTES DEL DISTRITO FEDERAL, RENUNCIANDO A CUALQUIER FUERO QUE POR RAZÓN DE SUS DOMICILIOS U OTRAS CIRCUNSTANCIAS PUDIERA CORRESPONDERLES EN EL FUTURO.

LAS PARTES MANIFIESTAN QUE ENTERADAS DEL CONTENIDO, EFECTOS Y FUERZA LEGAL DEL PRESENTE CONTRATO, LO RUBRICAN Y FIRMAN EN DOS TANTOS DE CONFORMIDAD EN EL DISTRITO FEDERAL EL DÍA 01 DE AGOSTO DE DOS MIL DIECISÉIS.

POR "EL INSTITUTO"



LIC. FERNANDO JAVIER LINARES SALVATIERRA
DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS



MTRO. JOSÉ ANTONIO MENDOZA ACUÑA
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

POR "EL PRESTADOR DEL SERVICIO"



C. ADRIANA PARAMO MOGUEL
REPRESENTANTE LEGAL

LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN CORRESPONDEN AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DEL "SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL", QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL, Y POR OTRA PARTE LA EMPRESA "ADRIANA PARAMO, S.A. DE C.V.", OTORGADO EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

ANEXO TÉCNICO UNO
ADJUDICACIÓN DIRECTA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL
INSTITUTO DE VIVIENDA DEL DISTRITO FEDERAL

EMPRESA: ADRIANA PARAMO, S.A. DE C.V.

PARTI- DA	DESCRIPCIÓN	CANTI- DAD	UNIDAD DE MEDIDA	DURACIÓN EN HORAS	N° DE PARTICI- PANTES	COSTO UNITARIO	SUBTOTAL
1	TALLER DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1	CURSO	20	20	\$65,000.00	\$65,000.00
9	LIDERAZGO Y MANEJO DEL PERSONAL	1	CURSO	20	15	\$68,000.00	\$68,000.00
10	INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO A BASE DE RESULTADOS	1	CURSO	20	20	\$72,000.00	\$72,000.00
26	ATENCIÓN AL PÚBLICO CON SENSIBILIZACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS ADULTAS MAYORES	1	CURSO	20	20	\$72,000.00	\$72,000.00
SUBTOTAL							\$277,000.00
I.V.A.							\$44,320.00
TOTAL							\$321,320.00

LOS SERVICIOS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE "EL INSTITUTO", MISMOS QUE HAN QUEDADO DEBIDAMENTE ESPECIFICADOS EN CUANTO A SU TEMA Y DURACIÓN, ASÍ COMO A LAS NECESIDADES QUE DETERMINE "EL INSTITUTO", Y EL ANEXO TÉCNICO DE ESTE PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DONDE SE SEÑALARON LAS OBLIGACIONES Y LAS DEMÁS CIRCUNSTANCIAS A QUE DEBE SOMETERSE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", SERÁN CON CARÁCTER OBLIGATORIO PARA AMBAS PARTES.

**"CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA
DEL DISTRITO FEDERAL"
ADJUDICACIÓN DIRECTA**

ADRIANA PÁRAMO

Página 4 de 54

Nombre de la Empresa:	Adriana Páramo S.A. de C.V.
No. de partida:	1
Nombre del curso:	Taller de prevención de violencia de género.
Unidad de medida:	Taller
Cantidad:	1
No. de participantes:	20
Personas a quien se dirige:	Todo el personal técnico operativo y de estructura.
Duración:	20 horas
Objetivo:	La y el participante comprenderá el fenómeno de la violencia de género, a fin de conocer las causas, consecuencias, mediante el análisis colectivo de lo que es la prevención a través de la cultura de la legalidad.
TEMARIO GENERAL A DESARROLLAR	
Índice: 1) Marco jurídico. a. Ordenamientos nacionales. b. Ordenamientos internacionales suscritos por México. 2) Concepto y contexto de la violencia de género. a. Concepto de violencia. b. Concepto de género. 3) Aprendiendo a ser mujer y hombre. a. Concepto de violencia de género. b. Contexto de la violencia: Tipos y modalidades. c. Tipos de violencia. d. Modalidades de violencia. 4) Ejercicios de sensibilización. 5) Ciclo de violencia. 6) La violencia de género como un problema de seguridad pública. 7) Situación y magnitud del problema de la violencia. 8) Feminicidio. 9) Homofobia. 10) Reflexión. Objetivo general del curso:	

El objetivo general de este curso, es que los participantes, reconozcan las causas, síntomas y consecuencias de la violencia de género, partiendo desde una comprensión amplia de su definición. También contarán con herramientas e información que les permitan enfrentar y solucionar esta situación.

Introducción general del curso:

A través de este curso, se busca que los participantes conozcan la definición de violencia de género y la logren detectar para que a través de adquirir nuevas herramientas, puedan corregir o prevenir este tipo de conductas. Se genera una sensibilización acerca del respeto tanto para el género femenino como el masculino.

Desarrollo de temas y subtemas:

Unidad 1 – Marco Jurídico

Objetivo

El objetivo, es que los participantes reconozcan cómo está formada la ley en materia de violencia de género, cómo pueden apoyarse en la normatividad para fomentar las costumbres sanas en su entorno y erradicar la violencia de género.

Introducción

La violencia de género es un problema muy recurrente en nuestra sociedad, sin embargo, con frecuencia, nos es difícil definirla y no contamos con herramientas para hacerle frente, por ello, al conocer el marco jurídico, contamos con una visión mucho más amplia con respecto a este tema y sabemos cómo contrarrestar sus efectos al evaluar los derechos y obligaciones de los ciudadanos y cómo la ley defiende dichos derechos para que se genere un entorno de equidad.

Desarrollo del tema

(En caso de haber) Subtema:

- a. Ordenamientos nacionales.
Descripción de la regulación nacional con respecto a la violencia de género, basada en el contexto actual del país.
- b. Ordenamientos internacionales suscritos por México.
Descripción de la regulación internacional con respecto a la violencia de género que ha sido adoptada por México.

Ejemplo

Ejercicios

Test de conocimientos acerca de sus derechos.

Conclusión del tema

Tener un conocimiento general con respecto al marco jurídico, facilita la prevención y solución a casos de violencia de género al reconocer las respuestas que brinda la ley en referencia a esta problemática social tan recurrente.

Unidad 2 – Concepto y contexto de la violencia de género.

Objetivo

Que los participantes reconozcan qué es la violencia de género y que reconozcan cuál es su contexto social y cultural. El contexto tanto social como cultural es de suma relevancia para comprender el fenómeno social que se enfrenta en México, especialmente cuando se compara con otros países donde la violencia es menos aceptada o más aceptada que en nuestro país.

Introducción

La violencia de género es un fenómeno social que ha estado presente desde tiempos remotos en nuestra cultura, sin embargo, hoy contamos con más herramientas para hacerle frente al entender sus bases, causas y consecuencias dentro del núcleo social y familiar. Las estadísticas muestran que en México el 47% de las mujeres mayores a 15 años, han sufrido algún tipo de violencia por parte de su cónyuge o pareja y que el 14.9 de las mujeres mayores de 15 años han sufrido algún tipo de discriminación aquí descrito: "les han solicitado el certificado de ingravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o por embarazarse las han despedido, no les renovaron contrato o les bajaron el salario, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe". (INMUJERES)¹

Desarrollo del tema

(En caso de haber) Subtema:

a. Concepto de violencia.

A través de este subtema, se logra comprender la amplia definición de violencia, así como qué tipos de violencia existen y cómo enfrentarla.

b. Concepto de género.

Reconocer cuáles son las características de cada género, sus diferencias físicas, emocionales, sus derechos y obligaciones.

Ejemplo

Cortometraje acerca de la violencia en sus distintos tipos para ilustrar el tema.

Ejercicios

Test de violencia para lograr detectar conductas violentas en sí mismo y en otros.

Conclusión del tema

Al reconocer los tipos de violencia y la diferencia entre los géneros, los participantes pueden prevenir o corregir esta problemática cuando se presente en su entorno cercano.

Unidad 3 – Aprendiendo a ser mujer y hombre.

Objetivo

Al reconocer los tipos de violencia y los rasgos que caracterizan a cada género, podrán ahora a través de esta unidad, identificar la violencia de género, comprender con mayor facilidad este concepto, su contexto, las variantes que presenta y sus modalidades.

Introducción

Desarrollo del tema

Subtema:

a. Concepto de violencia de género.

A través de este subtema, se logra comprender la definición de violencia de género y cómo se distingue de otros tipos de violencia.

- b. Contexto de la violencia: tipos y modalidades.
- c. Tipos de violencia.
- d. Modalidades de violencia.

Ejemplo

Video con testimonio de víctima acerca de la violencia de género para ilustrar el tema.

Ejercicios

Test de violencia para lograr detectar conductas violentas en sí mismo y en otros.

Conclusión del tema

Unidad 4– Concepto y contexto de la violencia de género.

Objetivo

Introducción

Desarrollo del tema

(En caso de haber) Subtema:

Unidad 5 Ejercicios de sensibilización.

Unidad 6 Ciclo de violencia.

Unidad 7 La violencia de género como un problema de seguridad pública.

Unidad 8 Situación y magnitud del problema de la violencia.

Unidad 9 Feminicidio.

Unidad 10 Homofobia.

Unidad 9 Reflexión.

Conclusión general:

Bibliografía:

- 1 <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/convenciones/Nota.pdf>
- 2 Yubero Jiménez, Santiago; Blanco Abarca, Amalio; Larrañaga Rubio, Elisa, eds. (2007). «El maltrato a la mujer ¿Terrorismo doméstico?». *Convivir con la violencia: un análisis desde la psicología y la educación de la violencia en nuestra sociedad*. Universidad de Castilla La Mancha. p. 272. ISBN 978-84-8427-469-8.
- 3 Pérez Viejo, Jesús M.; Montalvo Hernández, Ana (2010). «Violencia de género: análisis y aproximación a sus causas y consecuencias». *Violencia de género: prevención, detección y atención*. Editorial Grupo. p. 322. ISBN 9788493773007.
- 4 Molina Blázquez, Concepción; Mirat Hernández, Pilar; Armendariz de León, Carmen (2010). «El tratamiento penal de la violencia de género». En García-Mina Freire, Ana. *La violencia contra las mujeres en la pareja: Claves de análisis y de intervención*. Universidad Pontificia Comillas. p. 424. ISBN 978-84-8468-284-4.

Actividades a realizar	Dinámicas grupales. Trabajo en parejas. Ejemplificaciones con películas y videos.
Material a utilizar	Manuales. Material Audiovisual. Plumas y lápices.
Forma de evaluar	Cuestionarios de entrada y de salida que permiten la evaluación de comprensión y aclaración de dudas.
Metodología a emplear	Metodología Experiencial: Esta metodología fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante la aplicación de actividades lúdicas que refuercen el aprendizaje en un marco creativo, dinámico, interactivo y divertido.
Perfil de la persona instructora	Lic. En Comercio Internacional Adriana del Carmen Alvarado Páramo, Directora de Sociedad Incorporada A.C. OSC especializada en empoderamiento de la mujer y violencia de género.



Nombre de la Empresa:	ADRIANA PÁRAMO S.A. DE C.V.
No. de partida:	9
Nombre del curso:	Liderazgo y manejo del personal
Unidad de medida:	Taller
Cantidad:	1
No. de participantes:	15
Personas a quien se dirige:	Personal de estructura y líderes sindicales
Duración:	20 horas
Objetivo:	El y la participante reunirán las técnicas, procedimientos y herramientas reconocidas actualmente como habilidades de liderazgo fundamentales, que le permitan fortalecer su desempeño profesional.

TEMARIO GENERAL A DESARROLLAR

Índice:

- 1) Diversos enfoques de liderazgo
- 2) Facultamiento (Empowerment)
- 3) Valores del líder
- 4) Liderazgo transformador

Objetivo General: Que al finalizar el curso los y las participantes sepan identificar las características que hacen a un líder y se lleven las herramientas necesarias para manejar de manera adecuada a su personal.

Introducción general del curso: El manejo de personal en una empresa es lo más importante que hay que considerar, ya que esto define el éxito que pueda lograr. Es por ello que este curso es esencial para entender las bases de un buen liderazgo.

Unidad 1) Diversos enfoques de liderazgo

Duración 5 horas

Objetivo: Que los participantes conozcan los diferentes enfoques de liderazgo que existen.

Introducción: Un líder puede tener distintos enfoques a la hora de liderar. Cualquiera que sea el estilo, debe de contar con ciertas características

Desarrollo del tema:

- Prioridad en el rendimiento o en la persona.
- Grado de participación de los liderados.
- Forma de guiar a los liderados.

Ejercicios: Se pondrán a prueba las cualidades de liderazgo de cada uno los participantes con diversas actividades.

Conclusión del tema: Una de las funciones de un líder es involucrar a las personas que están bajo su mando dándoles responsabilidades y respetando su espacio, pero transmitiéndoles al mismo tiempo que asume su responsabilidad de mando

Unidad 2) Facultamiento (Empowerment)

Duración 5 horas

Objetivo: Que los y las participantes de este curso conozcan los beneficios y responsabilidades del facultamiento por parte de la empresa.

Introducción: El facultamiento es el proceso de delegar autoridad a los empleados para que tomen decisiones orientadas a satisfacer a los clientes o a lograr los objetivos establecidos sin tener que consultar con niveles superiores.

Desarrollo del tema:

- Qué es el facultamiento
- Características del facultamiento
- Beneficios para la empresa

Ejercicios: Los participantes deberán realizar una campaña en equipos, que fomente el facultamiento en su organización.

Conclusión del tema: Las organizaciones necesitan colaboradores con iniciativa, que tomen decisiones y que tengan la capacidad de encontrar soluciones a los problemas que se vayan presentando.

Unidad 3) Valores del líder

Duración 5 horas

Objetivo: Que los y las participantes sepan identificar los valores que hacen a un líder.

Introducción: Ser un buen líder es una característica cada vez más difícil de encontrar en estos días. Factores como la competitividad y el constante deseo de superación, ha hecho que estos líderes tengan que estar cada vez más preparados. Y es que los valores que tiene que poseer un líder son la base para poder diferenciar entre mandar y liderar.

Desarrollo del tema.

- Definición de un líder
- Características de un líder
- Tipos de líder

Ejemplo: Se les mostrará la película Duelo de Titantes

Ejercicios: En equipos de contestarán preguntas relacionadas con la película antes vista

Conclusión del tema: A pesar de las divisiones entre las personas por cuestiones raciales, de género, edad o espiritualidad, un verdadero líder puede derribar cualquier barrera y conectar con su equipo.

Unidad 4) Liderazgo transformador

Duración 5 horas

Objetivo:

Introducción: Este tipo de empuje es más motivador y cercano al trabajador. Es un ejercicio más importante en cuanto a los objetivos de la empresa en comparación a otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.

Desarrollo del tema:

- Qué es liderazgo transformador
- Características del liderazgo transformacional
- Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional
- Características del líder transformador

Ejemplo: Análisis de Casos en que se da un liderazgo transformador

Ejercicios: Actividades diversas referentes al tema.

Conclusión del tema: El enfoque de este tipo de liderazgo es interesante ya que existe una aproximación personal al trabajador. Se le considera primero que nada una persona antes que una herramienta para generar dinero

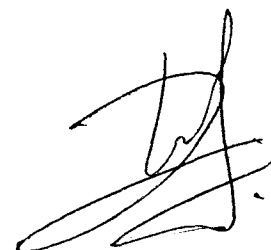
Conclusión del curso: Si los trabajadores tienen la motivación adecuada por parte de un buen líder, realizarán su trabajo de manera más eficaz y no necesitarán de normas tan restringidas ya que tendrán claras cuáles son sus funciones y responsabilidades.

Bibliografía:

- Ferdinand Fournies. Por qué los empleados no hacen lo que se supone que deberían hacer y que hacer para corregir eso. Pág. 96. Ed. McGraw-Hill
- Fuente: Scott, Cynthia D. y Jaffe, Deniss T. EMPOWERMENT: Como otorgar poder y autoridad a su equipo de trabajo.
- Murrell, Kenneth L., Meredith, Mimi. Empowerment para su equipo. Pag. 2. Ed. MacGraw Hill. 2002.

Actividades a realizar	Dinámicas grupales.
	Trabajo en parejas.
	Ejemplificaciones con películas y videos.
Material a utilizar	Manuales.
	Material Audiovisual.
	Plumas y lápices.

Forma de evaluar	Cuestionarios de entrada y de salida que permiten la evaluación de comprensión y aclaración de dudas.
Metodología a emplear	Metodología Experiencial: Esta metodología fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante la aplicación de actividades lúdicas que refuercen el aprendizaje en un marco creativo, dinámico, interactivo y divertido.
Perfil de la persona instructora	Lic. En Administración Jorge Andrés Alvarado Páramo, Director de proyectos Adriana Páramo S.A. de C.V. Diplomado en OSC



**"CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE VIVIENDA
DEL DISTRITO FEDERAL"
ADJUDICACIÓN DIRECTA**

ADRIANA PÁRAMO

Página 24 de 54

Nombre de la Empresa:	ADRIANA PÁRAMO S.A. DE C.V.
No. de partida:	10
Nombre del curso:	Integración de equipos de trabajo a base de resultados
Unidad de medida:	Taller
Cantidad:	1
No. de participantes:	20
Personas a quien se dirige:	A todo el personal técnico-operativo y personal de estructura
Duración:	20 horas
Objetivo:	Los y las participantes aprenderán de una manera amena y dinámica, las herramientas más efectivas para lograr la integración de un equipo de trabajo enfocado en una sola misión y visión, aplicando técnicas clave de comunicación para mejorar las relaciones interpersonales entre el personal de la Subdirección de Recursos Materiales y Servicios Generales.
TEMARIO GENERAL A DESARROLLAR	
Índice: 1) Diferencias entre grupos y equipo 2) Etapas y dinámica en la evolución de los equipos 3) Características de los equipos efectivos 4) Cultura organizacional y el desarrollo de los equipos 5) Técnicas creativas para la toma de decisiones grupales 6) Equipos auto-regulados Objetivo general del curso: Los y las participantes del curso aprenderán las herramientas y conceptos necesarios para poder trabajar en equipo y presentar los resultados esperados. Introducción general del curso: El trabajo en equipo tiene grandes beneficios, no sólo se trata de obtener mejores tiempos en los procedimientos realizados, sino también resultados de mayor calidad y equilibrados con las metas propuestas. Todo esto se puede lograr con trabajo bien encaminado y organizado. Desarrollo de temas y subtemas (unidades)	

Unidad 1 Diferencias entre grupos y equipo

Duración 4 horas

Objetivo: Que los participantes entiendan las diferencias entre grupos y equipos

Introducción: Es importante que los participantes entiendan que un equipo de trabajo y un grupo de trabajo no son lo mismo, el primero responde en su conjunto del trabajo realizado mientras que en el grupo de trabajo cada persona responde individualmente.

Desarrollo del tema

- Qué es un grupo
- Qué es un equipo
- Beneficios del trabajo en equipo

Ejemplo: Se verá la película Invictus como muestra de lo que es trabajo en equipo

Ejercicios: Se harán dinámicas, respondiendo preguntas relativas a la película y al tema a tratar.

Conclusión del tema: Para poder comprender la esencia de lo que es un equipo de trabajo es importante ir a la raíz de su significado y que los participantes puedan ver ejemplos claros, en este caso la película expuesta.

Unidad 2 Etapas y dinámicas en la evolución de los equipos

Duración 3 horas

Objetivo: Los y las participantes podrán reconocer la importancia de las etapas y dinámicas en la evolución de los equipos

Introducción: El reconocido psicopedagogo americano Bruce Tuckman, descubrió en 1965 las cuatro fases del desarrollo de un grupo. Esto lo hizo al observar el comportamiento de pequeños grupos de distintos ámbitos, y al hacerlo identificó diversas fases que atraviesan y llegó a la conclusión que los grupos tienen que alcanzar estas etapas antes de llegar a su máxima efectividad.

Desarrollo del tema

- Fase de formación
- Fase de asalto
- Fase de estructuración o de establecimiento de normas

• Fase de desarrollo o desempeño

• Fase de clausura o conclusión

Ejemplo: Se mostrarán ejemplos de cada fase a los participantes

Ejercicio: Se hará una actividad en equipo para trabajar el tema

Conclusión del tema: Es importante que los participantes reconozcan en qué etapa se encuentra actualmente su equipo de trabajo, ya que esto puede ayudarles a realizar los ajustes necesarios para lograr que se alcancen las metas deseadas con el menor desgaste.

Unidad 3 Características de los equipos efectivos

Duración 3 horas

Objetivo: En esta unidad, los y las participantes del curso podrán identificar las características de los equipos efectivos.

Introducción: El trabajo en equipo tiene más ventajas además del logro de objetivos, ya que cuando dos colaboradores trabajan en conjunto por un objetivo en común, adquieren habilidades que regularmente no forman parte de su vida cotidiana. Entre los muchos beneficios de un equipo efectivo es que los miembros avanzan con sus tareas de una manera más rápida y hacen que la empresa pueda resistir las épocas de crisis efectivamente.

Desarrollo del tema

- Cómo conformar un equipo de trabajo altamente eficaz
- Liderazgo efectivo.
- Estructura y límites
- Definición de objetivos y roles.
- Selección de integrantes
- Establecer una visión común y generar compromisos.

Ejercicios: Actividad en la que los participantes evaluarán el funcionamiento y eficacia de sus respectivos equipos.

Conclusión del tema: En diferentes estudios sobre el tema se ha mostrado que el estado de ánimo de los trabajadores mejora cuando trabajan con otros compañeros, pero en especial cuando cumplen con las metas propuestas. Esto hace que su autoestima se desarrolle y se incremente su estima por la corporación.

Unidad 4 Cultura organizacional y el desarrollo de los equipos

Duración: 3 horas

Objetivo: En esta unidad los y las participantes podrán saber qué es la cultura organizacional y sus características, así como el significado del desarrollo de equipos

Introducción: El desarrollo de equipos debe empezar con la necesidad individual de mejorar ciertas situaciones o procesos que puedan parecer básicos pero que interfieren con el logro de las metas organizacionales.

Desarrollo del tema

- Qué es la cultura organizacional
- Características de la Cultura Organizacional
 - Innovación y asunción de riesgos
 - Atención al detalle
 - Orientación de resultados
- Importancia de la Cultura organizacional
- El desarrollo de los equipos

Ejemplo: Se les mostrará a los participantes casos de una buena cultura organizacional y de desarrollo de los equipos

Conclusión del tema: No debemos olvidar la importancia de la cultura organizacional ya que nos ayuda a detectar problemas de dentro de la organización y nos ofrece posibles soluciones a dichos problemas. Nos ayuda también a crear equipos de trabajo dentro de la organización que puedan interrelacionarse y hacer más fácil el trabajo.

Unidad 5 Técnicas creativas para la toma de decisiones grupales

Duración: Cuatro horas

Objetivo: En esta unidad los y las participantes podrán conocer diversas técnicas creativas para la toma de decisiones grupales.

Introducción: Una de las características clave del trabajo en equipo es que ayuda a los trabajadores a ser más creativos a la hora de solucionar distintos problemas inesperados ya que se trata de un ambiente en el que todos se escuchan mutuamente sin niveles jerárquicos, valorando todas las opiniones sin distinciones..

Desarrollo del tema

- Técnicas creativas
- Tomas de decisiones grupales

Ejercicios: Se harán un simulador de negocio en el que cada miembro del equipo tendrá una función específica, tendrán retos que deberán de resolver de forma creativa. Después de compararán resultados con los otros.

Conclusión del tema: Es importante que en los equipos se tome conciencia sobre la importancia que son las decisiones grupales. Se debe de tomar en cuenta que un grupo de trabajo no es aquel en el que cada área resuelve sus propias necesidades, ya que se descuida la comunicación con las demás áreas

Unidad 6 Equipos auto-regulados

Duración: 3 horas

Objetivo: En esta unidad los participantes del curso podrán entender el significado y las características que necesita tener un equipo para ser auto-regulado.

Introducción: La auto-regulación puede entenderse como el desarrollo del trabajo con autonomía, esto quiere decir que se tiene la capacidad de operar de una manera independiente y con capacidad de decidir de manera autónoma sin estar al margen de las políticas, lineamientos y cultura organizacional de la empresa.

Desarrollo del tema

- ¿Qué significa ser Auto-regulado?
- ¿Cuándo es posible crear un Equipo Auto-regulado?
- Etapas por las que atraviesa un grupo en el trabajo hasta llegar a ser autodirigido
 - Gerencia directiva tradicional
 - Gerencia participativa.
 - Estructura tradicional pero con un gerente ausente
 - Estructura menos tradicional
 - Grupos Auto-regulados

- Habilidades que deben demostrar los miembros de equipos autoregulados
 - Amplia disposición hacia la colaboración.
 - Capacidad de respuesta inmediata.
 - Habilidad para la comunicación asertiva.
 - Disposición para escuchar a otros.
 - Seguridad en sí mismo.
 - Actitud de servicio al cliente interno y externo.
 - Conocimiento integral de la compañía y de su área de trabajo.
 - Deseo por la superación personal.
 - Mantenimiento de la disciplina y buen comportamiento.
 - Actitud positiva e iniciativa.
- ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre sus miembros?
- Técnicas/operativas.
- Técnicas/interpersonales.

Ejercicios: Se hará un ejercicio para identificar si mi equipo puede ser autoregulado

Conclusión del tema: Es verdad que este proceso de un equipo auto-regulado puede darse de manera natural pero en la mayoría de los casos tiene que ser inducido por la dirección de la empresa generando el diseño, integración y desarrollo de estos.

Conclusión general del curso: Todas las empresas deben de tomar conciencia sobre el trabajo en equipo, no como algo de una única vez, sino como una práctica diaria, organizada y reglamentada. Si estos pasos se realizan, se pueden esperar resultados positivos y en poco tiempo que al final serán valorados por los clientes que reciban el servicio. Además de esto se creará un ambiente laboral amigable que afectará de manera positiva en el personal de la empresa.

Bibliografía:

Robert Hicks, en su libro Grupos de Trabajo Autodirigidos

<http://www.finmex.com.mx/>

Dirección de Equipos Auto-regulados por Arturo Castañón

1 Argüelles, Antonio, Compilador, (1996), Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia Laboral. Editorial Limusa, Pág. 32-33 2 .

Hicks, Robert; (1992), Grupos de Trabajo Autodirigidos, México, D.F., Editorial Iberoamericana, pág. 6 3

Las aventuras de un equipo de trabajo autorregulado, (1995), México, D. F., Editorial Panorama, pág. 38-40. 4 Rees, Fran, (1997),

El liderazgo en los grupos de trabajo, México D. F., Editorial Panorama, Pág. 24.

Actividades a realizar	Dinámicas grupales. Trabajo en parejas. Ejemplificaciones con películas y videos.
Material a utilizar	Manuales. Material Audiovisual. Plumas y lápices.

Forma de evaluar	Cuestionarios de entrada y de salida que permiten la evaluación de comprensión y aclaración de dudas.
Metodología a emplear	Metodología Experiencial: Esta metodología fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante la aplicación de actividades lúdicas que refuercen el aprendizaje en un marco creativo, dinámico, interactivo y divertido.
Perfil de la persona instructora	Lic. En Comunicación Andrea Adame López, capacitada en temas de clima laboral, Desarrollo social y manejo de emociones.

 
f

Nombre de la Empresa:	ADRIANA PÁRAMO S.A. DE C.V.
No. de partida:	26
Nombre del curso:	Atención al público con sensibilización a personas con discapacidad y personas adultas mayores
Unidad de medida:	Curso
Cantidad:	1
No. de participantes:	20
Personas a quien se dirige:	Todo el personal que atiende a la ciudadanía, así como a los Coordinadores Responsables de la Atención Ciudadana.
Duración:	20 horas
Objetivo:	Proporcionar a la y él participante los conocimientos y habilidades de la atención ciudadana, con el fin de aplicarlos en su trabajo y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía con el propósito de sensibilizar, con un sentido educativo de prevención y denuncia, sobre las prácticas discriminatorias para las personas con discapacidad y adultos mayores en nuestra sociedad.
TEMARIO GENERAL A DESARROLLAR	
Índice: • Derechos humanos. • Derecho a la no discriminación. • Discapacidad. • La vejez. • Personas adultas mayores. • Atención al público. • Manejo de estrés. Objetivo general del curso: Proporcionar a la y él participante los conocimientos y habilidades de la atención ciudadana, con el fin de aplicarlos en su trabajo y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía con el propósito de sensibilizar, con un sentido educativo de prevención y denuncia, sobre las prácticas discriminatorias para las personas con discapacidad y adultos mayores en nuestra sociedad. Introducción general del curso: Los seres humanos somos susceptibles a episodios de estrés y mal manejo de las emociones, las causas que nos pueden orillar a situaciones de enfado, enojo e incomodidad pueden ser personales o laborales. Por ello es importante contar con herramientas que nos permitan afrontar dichas dificultades para poder separar nuestras problemáticas de nuestras relaciones e interacciones con terceros.	

Al mismo tiempo existen distintos grupos sociales que por su situación social, de edad o física merecen un trato especializado, cuidando: Vocabulario, expresiones, espacios, manejos y pericia en la presentación de instrucciones.

Desarrollo de temas y subtemas (unidades)

Unidad 1 Derechos Humanos.

Duración 3 horas

Objetivo: Que los participantes sean sensibilizados a los derechos humanos, comprendan su procedencia y marco histórico. –

Introducción: Durante mucho tiempo se consideró que el desarrollo teórico de los derechos humanos necesariamente se daba en el ámbito jurídico. Hoy es muy claro para varios centros de investigación y para las y los académicos que los fenómenos y las problemáticas de los derechos humanos rebasan la lógica jurídica.

Desarrollo del tema

- ¿Qué son los derechos humanos? ¿Cuáles son sus principales características?
- ¿Cuál es el fundamento de los derechos humanos?
- ¿Cómo se puede armonizar el conjunto de herramientas provenientes de los derechos humanos?

Ejemplo: Exposición de videos sobre la ONU

Ejercicios: Se harán dinámicas, respondiendo preguntas relativas a los videos y al tema a tratar.

Conclusión del tema: A estas tres preguntas se intentará dar respuesta en la unidad. La primera pregunta se abordará. Se iniciará por caracterizar a los derechos humanos como derechos subjetivos y se derivarán –con mucha cercanía a la teoría política– las características de los derechos humanos a partir de sus pretensiones morales y de su objetivo común: la dignidad humana.

Unidad 2 Derecho a la no discriminación

Duración 3 horas

Objetivo: Que los participantes comprendan la declaración universal de Derechos humanos como norma común y como la vulneración de alguno de los derechos deriva en la vulneración de los derechos de un ser humano.

Introducción: Este derecho forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello. El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano.

Desarrollo del tema

- El derecho a la no discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- El derecho a la no discriminación en México.
- ¿Qué hacer en caso de ser víctima de algún trato discriminatorio?

Ejemplo: Se mostrarán ejemplos de cada fase a los participantes

Ejercicio: Se hará una actividad de personificación en equipo para trabajar el tema

Conclusión del tema: Es importante que los participantes reconozcan las bases de la vulneración de los derechos humanos y que todo ser humano tiene derecho a gozar de un ambiente libre de discriminación.

Unidad 3 Discapacidad

Duración 3 horas

Objetivo: Los participantes conocerán la definición de discapacidad, los tipos de discapacidad y cómo manejarse con personas con capacidades distintas.

Introducción: Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Desarrollo del tema

1. DISCAPACIDAD MOTRIZ

Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social.

¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad motriz?

2. DISCAPACIDAD SENSORIAL

Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad visual?

¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad auditiva?

3. DISCAPACIDAD COGNITIVO-INTELLECTUAL

Es aquella caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras. Esta discapacidad incluye a las personas que presentan dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o en la forma de relacionarse con otras personas. Ejemplo de lo anterior son el síndrome de down y el autismo.

¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad intelectual?

4. DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o permanente. Algunos ejemplos son la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.

¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad psicosocial?

Ejercicios: Actividad de privación sensorial por equipos.

Conclusión del tema: Contar con las herramientas necesarias para tratar con personas discapacitadas facilita el proceso de atención y genera un ambiente sin fricciones.

Unidad 4 La vejez

Duración: 3 horas

Objetivo: En esta unidad los y las participantes conocerán los conceptos y ordenamientos propios del trabajo con personas de la tercera edad.

Introducción: Al igual que las demás personas, los adultos mayores tienen todos los derechos que se encuentran reconocidos tanto en nuestra Constitución Política y los ordenamientos jurídicos que de ella se derivan, como en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Desarrollo del tema

La Vejez es la última etapa de la vida de los seres vivos antes que se produzca el fallecimiento y es una inevitable consecuencia del paso del tiempo.

Desde que llegamos al mundo, cada día que pasa, de alguna manera podría decirse que envejecemos, el tema es que en esos momentos se habla de crecimiento, maduración, en tanto, llegará un momento en ese desarrollo y crecimiento que la curva comenzará a inclinarse hacia abajo y seguirá un estadio de declinación y de desgaste psicofísico natural, que no solamente dejará sus huellas en lo físico sino también en lo psíquico, obviamente esta situación variará de acuerdo a las experiencias de vida y a las formas de ser de cada uno.

Ejemplo: Película UP

Conclusión del tema: Comprender que es la vejez no es algo tan sencillo, siendo que existen diversas formas de verla, por lo tanto se considera importante revisar primero los tipos de edades que pueden existir en el ser humano, ya que a través de estas se podrá tener un primer acercamiento.

Se hace la aclaración de que si se revisan los tipos de edades que existen, es por el hecho de que la vejez generalmente se asocia con una edad mayor aunque esto sea solo relativo, siendo que entran más factores para determinar la vejez.

Unidad 5 Personas adultas mayores

Duración: 3 horas

Objetivo: Los y las participantes comprenderán quienes son definidos como personas adultas mayores, cuáles son sus derechos y como brindarles servicios

Introducción: Las personas adultas mayores son aquellas que tienen 60 años de edad o más. Toda persona nace libre e igual en dignidad y derechos, sin distinción alguna (incluida la edad). En México todas las personas gozan de los mismos derechos humanos, los cuales se encuentran reconocidos tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano. Además de los derechos universales contenidos en estos ordenamientos, los adultos mayores de 60 años gozan de la protección establecida en la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos

Desarrollo del tema

- **¿Quiénes son personas adultas mayores?** Las personas adultas mayores son aquellas que tienen 60 años de edad o más.
- **¿Qué derechos humanos tienen las personas adultas mayores?** Toda persona nace libre e igual en dignidad y derechos, sin distinción alguna (incluida la edad). En México todas las personas gozan de los mismos derechos humanos, los cuales se encuentran reconocidos tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano. Además de los derechos universales contenidos en estos ordenamientos, los adultos mayores de 60 años

gozan de la protección establecida en la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos

- **¿Qué establece el Protocolo de San Salvador respecto a los adultos mayores?** El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Los Derechos humanos personas adultas mayores 2015.indd 4 10/20/15 2:11 PM 5 y Culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador, señala en su artículo 17 lo siguiente: Protección

Ejercicios: Cuestionario sobre la temática

Conclusión del tema: Es importante que los y las participantes conozcan los antecedentes de los derechos de las personas adultas mayores y conforme a la comprensión obtengan herramientas para brindarles un mejor servicio.

Unidad 6 Atención al público

Duración: 3 horas

Objetivo: Desarrollen actitudes favorables para el trato efectivo y cordial con el público y los compañeros de trabajo, basados en los principios de la comunicación y la relación de ayuda.

Introducción: La auto-regulación puede entenderse como el desarrollo del trabajo con autonomía, esto quiere decir que se tiene la capacidad de operar de una manera independiente y con capacidad de decidir de manera autónoma sin estar al margen de las políticas, lineamientos y cultura organizacional de la empresa.

Desarrollo del tema

- Atención al público. Definición. Importancia de la atención al público. El proceso de comunicación.
- El proceso de atención al Cliente: Reglas importantes para la persona que atiende. Beneficios para el personal de una adecuada atención al cliente.
- Servicio ¿Qué es la calidad de Servicio? Componentes del servicio. El Cliente.
- Componentes y Tipos de personalidad: Tipos de clientes. Respuestas sugeridas ante los diferentes tipos de clientes. Modelos mentales.
- Manejo de conflictos y resolución de problemas para la generación continua de propuestas satisfactorias.: ¿Qué es el conflicto?

Ejercicios: Evaluación de la capacitación.

Conclusión del tema: La capacitación del personal que atiende al público debe incorporar tanto elementos teóricos-informativos, como elementos experienciales-informativos, los cuales promueven el cambio actitudinal, cognitivo y conductual de los participantes.

Unidad 7 Manejo del estrés

Duración: 2 horas

Objetivo: En esta unidad los y las participantes aprenderán estrategias para conocer sus emociones y cómo lidiar con el estrés laboral.

Introducción: El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

Desarrollo del tema

Practica técnicas de relajación:

- Para el manejo del estrés laboral, una de las mejores recomendaciones que podemos darte es la de entrenar tu mente.
- Haz deporte: El deporte es otro de nuestros grandes aliados en el manejo del estrés laboral.
- Tómate un descanso: Está demostrado que el cerebro rinde mejor si le damos un pequeño descanso (aunque sea de un minuto) por cada hora de trabajo.
- Duerme las horas necesarias: Los expertos recomiendan entre 7 y 8 horas diarias de sueño. La actividad reparadora que el sueño ejerce sobre nuestro cuerpo y nuestra psique es fundamental para empezar bien el día.
- Deja el tabaco: Si aún no has dejado de fumar deberías empezar a planteártelo.
- Come sano: Según un estudio de la Universidad de Washington, las personas que tienen problemas con el manejo del estrés laboral suelen alimentarse de modo poco o nada saludable.

Ejercicios: Técnicas de relajación

Conclusión general del curso: Resulta de vital importancia que los prestadores de servicios cuenten con técnicas y herramientas para atender de una manera inclusiva, respetuosa y libre de estrés para poder facilitar una mejor experiencia de servicio y trabajo.

Bibliografía:

- Papalia, D., Olds, S., & Feldman, R. (2010). *Desarrollo humano*. México, D. F. Mc Graw Hill.
- Ziperovich, Pablo Carlos (2011). *Recreación hacia el aprendizaje placentero*. Editorial Brujas. V Congreso Internacional de Creatividad e Innovación (2009).
- López, F. (2012). *discapacidad*. Madrid: Pirámide, D.L.
- Brigeiro, M. (2002). Vejez y sexualidad masculina ¿reír o llorar?. *Revista latinoamericana de psicología*, 34(1-2), 83-93.
- Luterman, David; Mark, Ross (1985). *El niño sordo*. México, D. F.: La prensa Médica Mexicana.

Actividades a realizar	Dinámicas grupales. Trabajo en parejas. Ejemplificaciones con películas y videos.
Material a utilizar	Manuales. Material Audiovisual. Plumas y lápices.
Forma de evaluar	Cuestionarios de entrada y de salida que permiten la evaluación de comprensión y aclaración de dudas.

Metodología a emplear	Metodología Experiencial: Esta metodología fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante la aplicación de actividades lúdicas que refuercen el aprendizaje en un marco creativo, dinámico, interactivo y divertido.
Perfil de la persona instructora	Lic. En Comercio Internacional Adriana del Carmen Alvarado Páramo, Directora de Sociedad Incorporada A.C. OSC especializada en empoderamiento de la mujer y violencia de género.

