En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, el artículo 08 de la Ley 1150 de 2007 y en el artículo 2.2.1.1.2.1.1 En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1150 de 2007 y en el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, normas que desarrollan lo señalado en los numerales7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, el INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO -ICA, elabora los estudios y documentos previos que a continuación se desarrollan, los cuales servirán de soporte para estructurar el proceso de contratación directa, para contratar el diplomado "**FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES".**

Este estudio contiene la necesidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera para realizarla contratación antes señalada, indica los documentos soporte de la contratación y las condiciones técnicas requeridas. Los documentos referidos se publicarán en el Portal Únicode Contratación SECOP II, además estarán disponibles en las oficinas del **GRUPO DE PROCESOS DE SELECCIÓN CONTRACTUAL** del Instituto Colombiano Agropecuario, ubicado en la ciudad de Bogotá D.C.

A continuación, se presenta el estudio y documentos previos requeridos conforme a lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, sus decretos reglamentarios y demás normas concordantes, para adelantar el proceso contratación requerido.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN

1.1 Descripción y justificación de la necesidad

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, tiene por objeto contribuir al desarrollo sostenido del sector agropecuario, pesquero y acuícola, mediante la prevención, vigilancia y control de los riesgos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales, la investigación aplicada y la administración, investigación y ordenamiento de los recursos pesqueros y acuícolas, con el fin de proteger la salud de las personas, los animales y las plantas y asegurar las condiciones del comercio.

La Subgerencia Administrativa y Financiera, tiene entre sus funciones la capacitación y formación de los empleados públicos orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas,habilidades, valores y competencias funcionales propiciando una eficacia personal, grupal yorganizacional en el mejoramiento de la prestación del servicio.}

Así mismo, el proceso de capacitación tiene dentro de sus responsabilidades la de identificar, planificar, coordinar, consolidar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC. Este plan es el producto de las necesidades de Capacitación que cada una de las dependencias y seccionales con sus grupos de trabajo determinan, con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos y/o laborales.

Considerando que la participación en actividades o cursos de capacitación para los funcionarios de carrera es una obligación de las Entidades Estatales y está enmarcada en ámbito de sus funciones, el Plan Institucional de Capacitación del ICA, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus servidores públicosy la Entidad, teniendo en cuenta el literal a del artículo 5 del Decreto 1567 de 1998.

La capacitación desde el contexto normativo; se define en el Decreto 1567 de 1998, así; “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la

educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Es así como la capacitación de los funcionarios públicos debe ser entendida como un derecho y deberá estar orientada a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. Así:

- La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y es así como en su artículo 53 establece: "(…) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera del texto original).

- Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Lo anterior, lleva a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se asigne se use de la manera más eficiente.

En ese sentido, y con el propósito de orientar a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación, el Departamento Administrativo de la Función Pública en ejercicio de la

competencia de formular la política en esta materia, imparte mediante la Circular Externa 100-010 de 2014 refiere que:

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación informal, educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, inducción, reinduccióny el entrenamiento en el puesto de trabajo.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formaren aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidospara la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orientaa atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales

Los programas de reinducción tienen como objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional ante cambios en los asuntos a los que se refieren, y se imparten al menos cada dos años o cuando se producen dichos cambios. Estos programas están disponibles para empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

En cuanto a la educación informal, abarca todo conocimiento adquirido de forma libre y espontánea a través de personas, entidades, medios de comunicación, impresos, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales no estructurados (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

Además, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública establece que la capacitación en el ámbito público tiene como objetivo fortalecer las capacidades del personal en las instituciones gubernamentales. En este sentido, la legislación vigente en el sector público se centra en promover la formación como un derecho fundamental dentro del ámbito laboral, asegurando así el desarrollo y el crecimiento de los recursos humanos en el sector público.

Ahora bien, dentro de las necesidades identificadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 se encuentra capacitar a los funcionarios del ICA, para que desarrollen las fortalezas pertinentes a la actividad de extensión agropecuaria y así puedan contribuir a la Reforma Rural Integral, mediante la sanidad e inocuidad Agropecuaria del paísy la extensión rural con enfoque sanitario y fitosanitario.

Lo anterior dado que en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, particularmente en el Eje 1, se establece que el ICA debe "*Contribuir a la Reforma Rural Integral, mediante la sanidad e inocuidad agropecuaria del país y la extensión rural con enfoque sanitario y fitosanitario*", en ese sentido, las Subgerencias de Protección Animal – SPA y de ProtecciónVegetal - SPV, están trabajando de forma conjunta para crear las fortalezas pertinentes a laactividad de extensión agropecuaria. Por este motivo, es necesario capacitar a los funcionarios para que desarrollen competencias para la planeación del proceso de asesoría en campo, teniendo presente las comunidades rurales, sus necesidades, requerimientos y capacidades mediante técnicas didácticas aplicables de forma efectiva a la población objetivo.

La FUNDACION CENTRO INTERACTIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DEL SECTOR AGROPECUARIO – FUNDAPANACA identificada con el NIT 801.002.903-0 es reconocida a nivel Nacional e internacional como una institución de formación técnica agropecuaria que cuenta con propiedad intelectual y derechos de autor de su metodología de formación, la cual está avalada por el Ministerio del Interior, Dirección Nacional de Derechos de Autor, Unidad Administrativa Especial, Oficina de Registro, conforme con el Certificado de Registro de Obra Literaria Inédita, la cual fue registrada el 23 de mayo de 2019 en el libro 10, tomo 792, Partida 460

Por lo anterior, dicha entidad es idónea en el desarrollo del Aprender-Haciendo, lo que ha sido demostrado exitosamente durante los últimos 8 años mediante la formación de personas en programas técnicos y cursos cortos de capacitación para la población rural, fortaleciendo conocimientos y acciones en el Aprender-Haciendo del personal técnico en temas de planeación de Escuelas de Campo, manejo de información técnica, construcción de materiales didácticos con metodología SMART, uso de tecnologíasde bajo costo, manejo integrado de plagas, entre otros.

Adicional a lo anterior, mediante la aplicación de herramientas didácticas activas que FUNDAPANACA implementa para el aprender haciendo en la asistencia integral rural, con metodologías de formación interactiva permiten a los funcionarios aprender del mundo real aplicando de manera directa y práctica, los conocimientos adquiridos en los procesos formativos de la asistencia integral a través del desarrollo de vivencias en entornos de las cadenas de valor. La formación integral en el sector agropecuario incorpora en su base filosófica la metodología del Aprender-Haciendo. Esta filosofía dota a los funcionarios de un aprendizaje organizado de destrezas y habilidades (competencias), basado en sólidos conocimientos científicos, empresariales y humanos.

Por lo tanto, es necesario hacer un contrato con la Fundación FUNDAPANACA, ya que esta organización ofrece el Diplomado en Formación de Formadores Rurales que se necesita para los funcionarios del Instituto. Este diplomado les permitirá tener una actitud responsable hacia las comunidades al transferir conocimiento, fortaleciendo habilidades para la vida y utilizando herramientas de facilitación y aprendizaje práctico en su papel de formadores rurales. Se enfocará en pedagogía, andragogía, didáctica, diseño universal para el aprendizaje y gamificación para hacer las experiencias de aprendizaje accesibles y significativas, reconociendo la individualidad de cada persona. Además, se promoverá el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación asertiva, el liderazgo social y el trabajo en equipo para cumplir metas individuales y colectivas. Todo esto con el objetivo de que los participantes puedan multiplicar el conocimiento adquirido en la formación técnica y personal, contribuyendo al logro del Plan Estratégico Institucional.

FUNDAPANACA, garantiza una capacitación de calidad y además cuenta con un modelo de formación del cual como se indicó previamente cuenta con Propiedad Intelectual; combina lo Técnico, Práctico y la formación del SER.; formación DUA (Diseñó Universal para el Aprendizaje) y DUAL (Intercambio de experiencias), su

programa está basado en andragogía: formación para la base adulta de los campesinos: integración generacional; con enfoque diferencial y de género; pensum Invisible: pluriculturalidad – multiculturalismo; brinda el componente de educación financiera para fortalecer los proyectosy emprendimientos; su metodología es innovadora e intercambio de buenas prácticas a nivel internacional, su deserción es del 0%;cuenta con certificaciones en calidad y ambiental: ISO9001/2015 e ISO 14001/2015. Cuentan con más de 6.000 egresados de los programas técnicos y diplomados, con impacto en 32 departamentos de Colombia, 530 municipios, formación internacional, Honduras, México, República Dominicana, Panamá y cada estudiante puede llegar a impactar hasta 35 familias, con más de 140.000 familias impactadas.

Aunado a lo anterior, se precisa que FUNDAPANACA durante el proceso formativo, impactala población en diferentes enfoques técnicos, agropecuarios, turísticos, asociativos u de competencias humanas, por medio de programas académicos como: Técnico Laboral Agropecuario. (768 horas de Formación). Diplomados en diferentes áreas agropecuarias: (240 Horas de Formación Integral). Producción agroecológica y desarrollo rural sostenible. Turismo rural sostenible. Lechería tropical sostenible. Porcicultura establecimiento y desarrollo de cultivos semestrales para clima cálido. Mayordomía de casas de campo riego y drenaje agrícola. Operación y mantenimiento de maquinaria agrícola. Gestión administrativa agropecuaria. Equitación y doma Palafrenero. Auxiliar de herrería equina.

A su vez, los actores que han sido beneficiados con la formación integral de los programas académicos de PANACA-FUNDAPANACA, son aproximadamente 4.825 personas que han cursado formación integral con la metodología del aprender haciendo, en los siguientes programas: Diplomado: 1919 personas correspondiente al 40% cursos cortos:491 Personas correspondiente 10% pasantía: 70 personas 1% Técnico Laboral Agropecuario: 2345 personas correspondientes 40% FUNDAPANACA ha impactado a 32 departamentos de Colombia en la ruralidad. FUNDAPANACA ha formado a población rural de 151 de los 170 Municipios PDET. También se han formado campesinos de los países de Honduras, México,República Dominicana y Panamá. FUNDAPANACA INTERNACIONAL: En alianza estratégica con los Países del Proyecto Mesoamérica con la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional – APC – COLOMBIA han formado campesinos de los países de Honduras, México, República Dominicana, Panamá y Colombia. También ha recibido 120 participantes de Honduras en formación en el Diplomado de Turismo Rural y Técnico LaboralAgropecuario.

Los Facilitadores/as de la Fundación PANACA cuentan con habilidades de Formador de Formadores a través de la metodología del Aprender Haciendo, cuentan con competencias en pedagogía, andragogía, educación experiencial y gamificación, siendo un equipo interdisciplinario con carreras como: Trabajador Social, Psicología, Comunicador Social, Sociología, Licenciatura en Pedagogía, Pedagogo, Administración, Administración de Negocios Internacionales, Administración Financiera, Economía, Ingeniería y afines, Medicina Veterinaria, Zootecnia, Agronomía, Ingeniería Agronómica, Pecuaria y afines. Biólogo, Ecólogo, Licenciado En Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Administrador De Empresas Agropecuarias, Tecnólogo Agropecuario, Técnico Profesional En Empresas Agropecuarias, entre otras.

Con todo lo mencionado, una de las principales fortalezas de FUNDAPANACA la constituye el tener un modelo pedagógico que cuenta con derechos de autor, conforme a la legislación colombiana, de acuerdo con el certificado de Obra Literaria Inédita, expedido por la Dirección Nacional de Derechos de Autor, inscrito en el libro 10, Tomo 792, Partida 460, con fecha deregistro 23 de mayo de 2019, derechos de autor y propiedad

intelectual que están protegidos por la Constitución Política de Colombia, las Leyes 23 y 44 de 1982 y 1993, respectivamente y en consideración es una empresa sin competencia en el mercado por cuanto ofrece un modelo pedagógico único.

Que con base en lo anterior el ICA utilizará para adelantar el presente proceso de contratación la selección bajo la modalidad de contratación directa, de conformidad con lo señalado en el literal g) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.4.8. del Decreto 1082 de 2015, al no existir pluralidad de oferentes.

1.2. Alcance del objeto

La **FUNDACIÓN CENTRO INTERACTIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL SECTOR AGROPECUARIO FUNDAPANACA**, se manda a cumplir todas las obligaciones previstas en el contrato a celebrar. De acuerdo con la naturaleza del servicio y/o suministro, para lo cual empleará todos sus recursos técnicos, económicos, físicos y logísticos necesarios para el normal desarrollo del objeto contractual.

1.3 Fundamentos regulatorios

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 57 de 1887 “Código Civil Colombiano”. Decreto 410 de 1971 “Código de Comercio”.
- Decreto 410 de 1971 “Código de Comercio”
- Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.
- Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos”.
- Decreto No. 1082 de 2015 “Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contrataciónpública”.
- Decreto Ley 019 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".
- Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, expedida por Colombia Compra Eficiente.
- Manuales y conceptos de Colombia Compra Eficiente.
- Decreto 4765 de 2008 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, y se dictan otras disposiciones.”
- Demás normas que adiciona, modifican o derogan las anteriormente referenciadas.

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR CON SUS ESPECIFICACIONES ESENCIALES Y LA IDENTIFICACION DEL CONTRATO A CELEBRAR

2.1 Descripción del objeto a contratar

PRESTAR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN CON EL DIPLOMADO DENOMINADO “FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES”

2.2 Códigos UNSPSC del objeto a contratar

El objeto identificado se encuentra dentro del cuarto nivel del clasificador de bienes y servicios (guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas V.14.080).

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	NOMBRE
86 - Servicios Educativos y de Formación	8610 - Formación profesional	861018 - Entrenamientoen servicio y desarrollo de mano de obra	86101810 – Capacitación en habilidades personales	Capacitación en habilidades personales

2.3 Especificaciones técnicas mínimas

Las especificaciones técnicas mínimas para contratar el Diplomado "**FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES**" son las siguientes:

ITEM(1)	ELEMENTO Y/O SERVICIO (2)	DESCRIPCIÓN TÉCNICA – REFERENCIA (3)	UNIDAD DEMEDIDA (4)	CANTIDAD
1	Servicio	Diplomado Formación deFormadores Rurales	Capacitación de 60 horas	70

OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN:

- Elaborar planes de capacitación para poblaciones rurales a partir de sus necesidades ypotencialidades del entorno.
- Fortalecimiento de las Competencias Humanas.
- Planear acciones de formación para poblaciones rurales a partir del diagnóstico y lascaracterísticas del método del Aprender-Haciendo.
- Diseñar contenidos ajustados a las características de las poblaciones rurales, según lastécnicas del Aprender-Haciendo.
- Aplicar herramientas pedagógicas del Aprender-Haciendo para poblaciones rurales.
- Establecer indicadores de impacto del proceso formativo con las comunidades a atender.
- Formación del ser que involucra competencias blandas y herramientas educativas parapotenciar su rol en campo y en las prácticas con sus productores agrícolas y pecuarios.

TEMÁTICAS DE FORMACIÓN

Los estudiantes comienzan su día a las 6:30 a.m. e inician sus actividades formativas a partirde las 8:00 am. La formación práctica o actividades del aprender haciendo, exigen un mínimode ocho (8) horas diarias y en las noches para la Formación del SER, la metodología cambiay a través de la Educación Experiencial y diversión con propósito (actividades lúdicas) se potencializa el desarrollo humano y habilidades para la vida (competencias blandas), generando en los estudiantes un espacio diferente para el pensamiento crítico y

reflexivo, unliderazgo innovador, comunicación compartida, entre otras; estas clases se realizan mínimo dos (2) horas cada día de 7:30 p.m. a 9:30 p.m.

1. Herramientas de Facilitación y del Aprender Haciendo:
- Fundamentos del Aprender Haciendo
- Educación Experiencial
- Curva de aprendizaje experiencial
- Estructura de actividades
- Intercambio de experiencias

2. Metodologías:
- Talleres al aire.
- Conversatorios

3. Espiral de Aprendizaje:
- Un encuentro personal: Rol del Formador Rural.
- Pedagogía, Andragogía, didáctica, tendencias y diseños.
- Construcción de Conocimientos.
- Evaluación.

4. Diseño Universal para el Aprendizaje

Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. En educación, comprende los entornos, programas, currículos y servicioseducativos diseñados para hacer accesibles y significativas las experiencias de aprendizaje para todos los estudiantes a partir de reconocer y valorar la individualidad.

- Estilos de aprendizaje
- Formación incluyente
- Una educación para todos

5. Principios de Gamificación
- Objetivos
- Bases del Juego
- Perfiles
- Comportamientos
- Estética
- Mecánicas
- Dinámicas.

6. Diseño para gamificar:
- Definir Objetivos
- Delinear Conductas
- Describir Perfiles
- Desarrollar
- Diversión
- Diseñar-Desplegar

7. Formación del SER Habilidades para la vida en el siglo XXI a través de competenciasblandas.

En la fundación PANACA los estudiantes comienzan su día a las 6:30 a.m. e iniciansus actividades formativas a partir de las 8:00 am. La formación práctica o actividades del aprender haciendo, exigen un mínimo de ocho (8) horas diarias y en las noches para la Formación del SER, la metodología cambia y a través de la Educación Experiencial y diversión con propósito (actividades lúdicas) se potencializa el desarrollo humano y habilidades para la vida (competencias blandas), generando en los estudiantes un espacio diferente para el pensamientocrítico y reflexivo, un liderazgo innovador, comunicación compartida, entre otras;estas clases se realizan mínimo dos (2) horas cada día de 7:30 p.m. a 9:30 p.m.

El programa incluye:

Para el desarrollo formativo en inmersión del programa "Formador de Formadores Rurales", se establecen los perfiles según los ejes temáticos a desarrollar y los procesos de bienestar de los participantes, así:

>	Formación Académica	Especialidad	Experiencia relacionada	xperiencia Docente	Labor a Ejecutar
Dos (2)	Tecnólogo Agropecuario Tecnólogo en Gestiónde Empresas Agropecuarias Profesional en Zootecnia Profesional en Psicología	Metodología Aprender Haciendo Fundación PANACA	dos (2) años de experiencia.	Mínimo dos (2) años de experiencia en docencia.	Facilitador (a) **Modulo 1. Herramientas de Facilitación y del Aprender Haciendo.**
Dos (2)	Profesional en Psicología. Profesional en Trabajo Social.	Metodología Aprender Haciendo Fundación PANACA	dos (2) años de experiencia.	Mínimo dos (2) años de experiencia en docencia.	Facilitador (a) **Modulo 2. Espiral de Aprendizaje.**
Dos (2)	Profesional en Pedagógica Infantil. Tecnólogo en Gestiónde Empresas Agropecuarias.	Metodología Aprender Haciendo Fundación PANACA	dos (2) años de experiencia.	Mínimo dos (2) años de experiencia en docencia.	Facilitador (a) **Modulo 3. Diseño Universal para el Aprendizaje. Modulo 4. DUA**
Dos (2)	Tecnólogo Agropecuario Profesional en Zootecnia	Metodología Aprender Haciendo Fundación PANACA	dos (2) años de experiencia.	Mínimo dos (2) años de experiencia en docencia.	Docente. **Modulo 5. Principios de Gamificación. Modulo 6. Diseño para gamificar.**

El programa incluye:

✓	Formación técnica y Formación del Ser.
✓	Alimentación completa por 5 días: Desayuno, almuerzo, cena y 2 refrigerios (a.m. – p.m.) según cronograma de ejecución y día de llegada.
✓	Alojamiento rural en acomodación múltiple, incluyendo día de llegada.
✓	Primeros Auxilios y ambulancia 24 horas.
✓	Elementos y herramientas de aprendizaje.
✓	Transporte interno en el proceso formativo.
✓	Certificado de asistencia de 60 horas denominado “DIPLOMADO DE FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES”.
✓	Traslado en horas programadas desde el aeropuerto de Armenia/Pereira ida y regreso a las instalaciones de PANACA

2.4 Identificación del Contrato a Celebrar

Por las características del Objeto a contratar, el tipo del contrato a celebrar será de:

	Compra venta
	Suministro
X	Contrato de prestación de servicios
	Arrendamiento
	De obra
	Consultoría

2.5 Condiciones mínimas del contrato a celebrar

2.5.1 Plazo estimado de ejecución del contrato

El plazo de ejecución del presente contrato será **hasta el seis (06) de septiembre 2024**, contados a partir de la suscripción del acta de inicio previo perfeccionamiento y cumplimiento de los requisitos establecidos para la legalización y ejecución del contrato. (Documento queelaborará el supervisor designado para el contrato con el contratista).

2.5.2 Lugar de entrega de los bienes y/o lugar de prestación del servicio requerido

El diplomado se adelantará de forma presencial en el Parque PANACA (Km 7 VeredaKerman, Quimbaya, Quindío).

2.5.3. Valor estimado del contrato

CIENTO SESENTA MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL SEISCIENTOS PESOS M/TCE ($160.641.600) IVA incluido, y demás impuestos, tasas,contribuciones, costos directos e indirectos a que

haya lugar.

2.5.3.1 Cargas administrativas

El contratista asumirá el valor de la expedición de las pólizas y demás gastos administrativos relacionados con la ejecución del contrato.

2.5.3.2 Cargas tributarias

En razón a la ejecución del presente contrato, el contratista deberá asumir todas las cargas tributarias que se generen con ocasión de la celebración del contrato tales como retención en la fuente, RETEICA, RETEIVA y demás a que haya lugar y esté obligado según las disposiciones legales vigentes para tal efecto.

2.5.4 Certificado de Disponibilidad Presupuestal

La presente contratación, está respaldada con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No.44524, cuyo valor asciende a la suma de CIENTO SESENTA MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE ($160.641.600) expedido por (la) Coordinador(a) del Grupo de Gestión Financiera EL ICA.

PROYECTO DE INVERSIÓN		**SERVICIO DE EDUCACIÓN INFORMAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA - FORTALECIMIENTO CAPACIDAD DE GESTION DEL ICA NACIONAL**			
Código BPIN					
6	**RUBRO**	**RECURSO**	**OBJETO**	**VR. CDP**	**VR. AFECTADO**
44524	C-1799-1100-3-53105B-1799058-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EDUCACIÓN INFORMAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA - FORTALECIMIENTO CAPACIDAD DE GESTION DEL ICA NACIONAL - PREVIO CONCEPTO DNP	**10-NACION**	24PAA-OFN-347-BS Diplomado en Formación de Formadores Rurales.	$160.641.600	$160.641.600
TOTAL					$160.641.600

2.5.5 Forma de pago

El Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, pagará al contratista el valor del contrato **EN DOS PAGOS** así:

Un primer desembolso del 30% del valor del contrato, es decir, la suma de **CUARENTA Y OCHO MILLONES CIENTO NOVENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE ($48.192.480)**, una vez suscrito el contrato, firma del acta de inicio, entrega del cronograma de actividades, entrega del documento con

la metodología del aprender haciendo de la Fundación PANACA, distribución y acomodación de los funcionarios y entrega de las hojas de vida de los facilitadores del proceso formativo, y un segundo desembolso del 70% del valor del contrato, es decir, la suma de **CIENTO DOCE MILLONES CUAROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CIENTO VEINTE PESOS M/CTE ($112.449.120)** al finalizar la ejecución del contrato previa presentación de informe final de actividades, entrega de los certificados de asistencia de los funcionarios a cada una de las sesiones, evidencias fotográficas y copia de los certificados del Diplomado expedido a cadauno de los funcionarios que hayan aprobado el mismo.

Los pagos se realizarán dentro de los treinta (30) siguientes a la fecha acompañada del informe de supervisión del contrato y constancia de pago de los aportes correspondientes a seguridad social acompañada de los respectivos soportes, los cuales deberán cumplir las previsiones legales.

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago a que se obliga el Instituto Colombiano Agropecuario ICA en virtud del contrato que se llegue a celebrar, estará sujeto a registro presupuestal y el pago de su valor a las apropiaciones y disponibilidades presupuestales correspondientes, una vez se encuentre asignado y aprobado el P.A.C. (Programa Anual Mensualizado de Caja) por parte de la Dirección del Tesoro Nacional al Instituto, y derecho a turno. **PARÁGRAFO SEGUNDO**: Para la realización de los desembolsos por parte del ICA, el contratista, deberá aportar certificación no mayor a 30 días de expedida por una entidad bancaria en la que conste que es titular de una cuenta de ahorros o corriente activa, el nombre de la entidad bancaria y el número de la cuenta. **PARÁGRAFO TERCERO:** Para la realización del respectivo pago, EL CONTRATISTA deberá allegar la(s) certificación(es) expedida(s) por el(los) revisor(es) fiscal(es) si el(los) mismo(s) se requiere(n) legalmente o por el representante legal, según corresponda, en la(s) que conste que el contratista o sus integrantes si es un consorcio o unión temporal durante el periodo de ejecución contractual respectivo ha(n) efectuado el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos profesionales) y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, ICBF Y SENA), de acuerdo con lo establecido en el Artículo 50 de la Ley 789 de 2002, modificado por la Ley 828 de 2003 y lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007. PARÁGRAFO CUARTO: Si EL CONTRATISTA no presenta la cuenta con sus soportes respectivos dentro de la vigencia fiscal correspondiente, no podrá hacer ninguna reclamación judicial o extrajudicial acerca de actualizaciones, intereses o sobrecostos sobre el valor de la cuenta. **PARÁGRAFO QUINTO**: EL ICA no se hace responsable por las demoras presentadas en el trámite para el pago al CONTRATISTA cuando ellas fueren ocasionadas por encontrarse incompleta la documentación de soporte o no ajustarse a cualquiera de las condiciones establecidas en el Contrato. **PARÁGRAFO SEXTO**: EL ICA hará as retenciones a que haya lugar sobre cada pago de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

2.5.6. Supervisión o Interventoría

La supervisión, vigilancia y control en la ejecución del contrato será ejercida por el Instituto através de los funcionarios que a continuación se relaciona, o quien haga sus veces, quien tendrá además de las funciones por índole y naturaleza del contrato le sean propias, las establecidas en el numeral 2.2.7 del manual de contratación de la entidad, quien cumple conla función para desempeñar dicha labor.

Cargo: Subgerencia Administrativa y Financiera

Nombre: Paula Andrea Cepeda Rodriguez

Teléfono: 6017944492

Correo Electrónico: paula.cepeda@ica.gov.co

Cargo: Profesional Adscrita a la Dirección Técnica de Sanidad Vegetal

Nombre: María Clemencia Largo Arias

Teléfono: 6017944492

Correo Electrónico: maría.largo@ica.gov.co

Cargo: Profesional Adscrito a la Dirección Técnica de Sanidad Vegetal

Nombre: Andrés Giovanni Bejarano Bolívar

Teléfono: 6017944492

Correo Electrónico: andres.bejarano@ica.gov.co

2.5.7 Obligaciones Generales del contratista

1. Obrar con lealtad y buena fe durante la ejecución del contrato, evitando dilaciones y en trabamientos que pudieran presentarse.
2. Cumplir a cabalidad con lo establecido en el objeto y alcance descritos en el presente documento en los términos y condiciones aquí pactadas, observando en todo momento la Constitución Política y las leyes colombianas.
3. Ejercer la dirección y el control propio de todas las actividades encomendadas con independencia y autonomía y de forma oportuna y dentro del término establecido, con el fin de obtener la correcta realización del objeto contratado.
4. Responder por el cumplimiento y la calidad de los servicios prestados en el término previsto en el presente contrato y ante terceros por los daños que se ocasionen y que provengan de causas que le sean imputables.
5. Guardar confidencialidad de la información obtenga o requiera conocer para la idónea ejecución del objeto contractual. PARAGRAFO: Toda la información y/o documentos que se produzcan en desarrollo del presente contrato serán de uso exclusivo de EL ICA, obligándose desde ya EL CONTRATISTA a no

utilizarlos para fines distintos a los previstos en este contrato, ni a divulgar la información que se le suministre, ni los resultados de su trabajo conservando la confidencialidad de los mismos, de conformidad con la Ley, so pena de las acciones civiles y/o penales a que haya lugar.

6. Atender las observaciones y requerimientos que formule el ICA, en relación con la ejecución del contrato y entregar al supervisor del contrato el informe sobre las actividades ejecutadas en los plazos pactados, sobre cualquier aspecto relacionado con el contrato y/o resultados obtenidos en cada actividad encomendada cuando así se requiera.
7. Corregir de manera oportuna, sin dilaciones injustificadas y dentro de los plazos que se le otorguen, las inconsistencias y/o requerimientos que el supervisor del contrato le solicite con respecto a sus informes presentados.
8. Informar de inmediato al ICA toda irregularidad que observe en el desarrollo del objeto contratado y no acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la Ley, con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho, debiendo informar inmediatamente al supervisor del contrato, acerca de la ocurrencia de tales peticiones o amenazas y a las demás autoridades competentes para que se adopten las medidas y correctivos que fueren necesarios.
9. Acreditar el pago de los aportes al Sistema de Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones; así como los Aportes parafiscales.
10. Efectuar la publicación de los documentos soporte del proceso contractual y la ejecución en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP II y que estén a cargo del contratista, tales como: facturas, informes de ejecución, y demás que sean necesarios, para la correcta ejecución del contrato.
11. Dar cumplimiento a todas aquellas normas legales vigentes que en materia ambiental y sanitaria apliquen.
12. Constituir y cargar las garantías exigidas en el contrato dentro de los términos establecidos en el cronograma en la plataforma SECOP II y notificar al supervisor del cargue de las garantías para su aprobación y todos los documentos asociados al proceso.
13. Las demás que contribuyan a garantizar el cumplimiento del contrato y las que por su naturaleza le sean atribuibles conforme al objeto y alcance del mismo.

2.5.8 Obligaciones Específicas del contratista

1. Capacitar 70 funcionarios del Instituto Colombiano Agropecuario ICA fortaleciendo el conocimiento y las habilidades blandas de los funcionarios, para el desarrollo de las actividades de extensión agropecuaria que se propongan desde el Instituto.
2. Garantizar que el Diplomado cumpla con las especificaciones técnicas definidas por la Entidad.
3. Expedir los respectivos certificados de participación
4. Realizar la capacitación, acorde a lo ofrecido en la propuesta económica allegada y las condiciones previstas en los documentos del proceso.
5. Entregar un informe final acerca del resultado de la capacitación, informes de asistencias y todas a aquellas que evidencien su ejecución y cumplimiento.
6. Garantizar que el proceso formativo desarrolle los contenidos temáticos ofertados
7. Garantizar que, durante todo el tiempo de ejecución del contrato y hasta la entrega final y definitiva de los productos, el contratista mantenga el personal idóneo conforme a los perfiles ofertados en la propuesta presentada.
8. Realizar la formación técnica y del ser
9. Suministrar la alimentación completa por 5 días, la cual incluye desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios

(a.m. – p.m.) y según cronograma de ejecución y día de llegada.

10. Contar con Alojamiento rural en acomodación múltiple, incluyendo día de llegada para los asistentes a la capacitación
11. Contar con las condiciones necesarias que permitan brindar primeros auxilios en caso de ser necesario y disponer de mínimo una ambulancia 24 horas al día por si se requiere de su utilización.
12. Disponer de los elementos y herramientas de aprendizaje.
13. Suministrar transporte interno para el desarrollo del proceso formativo.
14. Certificar la asistencia por 60 horas del diplomado denominado "DIPLOMADO DE FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES".
15. Realizar el traslado en horas programadas desde el aeropuerto de Armenia/Pereira ida y regreso a las instalaciones de PANACA

2.5.9 Obligaciones del ICA

Además de las obligaciones propias de este contrato, el ICA se obliga en especial con lo siguiente:

1. Cumplir con las condiciones establecidas en los documentos del presente Proceso de Contratación.
2. Designar al funcionario que ejercerá la supervisión y el control de ejecución del contrato, quien estará en permanente contacto con el contratista, para la coordinación de cualquier asunto que así se requiera.
3. Verificar, a través del supervisor del contrato, el cumplimiento del pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS), Pensión (AFP) y Riesgos Laborales (ARL), parafiscales (cajas de compensación familiar, ICBF y Sena) y pagar los honorarios que cobre EL CONTRATISTA en la forma establecida en este documento, efectuando las retenciones legales a que haya lugar.
4. Suscribir, a través del supervisor del control de ejecución del contrato, los documentos y actas que sean necesarias durante el desarrollo del contrato.
5. Informar de manera inmediata, acerca de cualquier circunstancia que amenace vulnerar los derechos del contratista, al igual que cualquier perturbación que afecte el desarrollo normal del contrato.
6. Guardar la confidencialidad y velar por la protección de los productos y servicios propuestos por el contratista cuando a ello hubiere lugar.
7. Suministrar en forma oportuna la información solicitada por EL CONTRATISTA para una excelente ejecución del contrato y resolver las peticiones que le sean presentadas por EL CONTRATISTA en los términos consagrados en la Ley.
8. Pagar al contratista el valor del contrato en el tiempo y la forma pactada.
9. Adoptar las medidas necesarias para mantener durante el desarrollo y ejecución del contrato las condiciones técnicas y financieras existentes.
10. Adoptar las medidas necesarias para mantener durante el desarrollo y ejecución del contrato las condiciones técnicas y financieras existentes.
11. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN, CON LA CUAL SE PRETENDE REALIZAR

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 57 de 1887 “Código Civil Colombiano”. Decreto 410 de 1971 “Código de Comercio”.
- Decreto 410 de 1971 “Código de Comercio”
- Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.
- Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos”.
- Decreto No. 1082 de 2015 “Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública”.
- Decreto Ley 019 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".
- Guía para la codificación de bienes y servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, expedida por Colombia Compra Eficiente.
- Manuales y conceptos de Colombia Compra Eficiente.
- Decreto 4765 de 2008 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, y se dictan otras disposiciones.”
- Demás normas que adiciona, modifican o derogan las anteriormente referenciadas

3.1 Fundamentos jurídicos de la causal de contratación directa invocada:
La Ley 1150 de 2007, en el artículo 2, establece que las modalidades de selección mediantelas cuales las entidades estatales deben realizar sus procesos de contratación, determinando que, por regla general la escogencia del contratista se efectuará a través de la licitación pública, y excepcionalmente por selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa.

Que la Ley 1150 de 2007, establece como una de las modalidades de selección, lacontratación directa, específicamente el literal g) del numeral 4 del artículo 2, el cual reza lo siguiente:

***“ARTÍCULO 2o. DE LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN**. La escogencia del*

contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base enlas siguientes reglas: (…)

3. *Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamenteprocederá en los siguientes casos: (…)*

“g). Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente unapersona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación”.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.2.1.4.8 del Decreto 1082 de 2015, establece:

“Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación”.

La posibilidad de acudir a la contratación directa cuando los estudios previos determinan quedefinitivamente no

existe la pluralidad de oferentes, se explica suficientemente porque en tales circunstancias no se justificaría adelantar un proceso de convocatoria pública, que porsu ineficiencia iría en contra de los principios rectores de la contratación estatal y de la función administrativa, como los de economía, eficiencia y celeridad.

La normativa del Sistema de Compra Pública consagra dos hipótesis. En primer lugar, no existe pluralidad de oferentes cuando solo una persona puede proveer el bien o servicio porser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor. De esta manera,no basta con que sea la única persona capaz de ejecutar el contrato, pues la misma se debejustificar una situación de derecho que impida que otra lo haga de forma igual o similar. Paralos proponentes, cada bien o servicio tiene características únicas frente a los de la competencia; sin embargo, desde el punto de vista del contratante, no existe mayor diferenciación entre los bienes y servicios cuando ninguno de los aspirantes tiene la titularidad de un derecho industrial o de autor.

En segundo lugar, el artículo 2.2.1.2.1.4.8 del Decreto 1082 de 2015, dispone que tampoco existe pluralidad de oferentes cuando existe una sola persona que puede celebrar el contratopor ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. A modo de ejemplo, esta causal se comprende en el marco de los contratos de colaboración empresarial –agencia, distribución, franquicia concesión comercial, etc.– que celebran los productores extranjeros con los proveedores nacionales, los cuales contienen usualmente cláusulas de exclusividad como elemento accidental del negocio.

Lo anterior, pone una barrera de entrada para los otros proponentes, por lo que no es posibleaplicar el principio de concurrencia.

En los casos en que solo una persona esté en posibilidad de cumplir el objeto contractual, lacontratación directa facilita, sin abandonar en todo caso los principios de publicidad y transparencia, que la administración pueda negociar los términos del contrato con el oferente Único, con el fin de obtener, por esa vía, la mejor propuesta posible para el interés general de la entidad. Si se utiliza la modalidad de selección de la licitación pública, además de la ineficacia de un llamado público a contratar, la administración perdería esos espacios de negociación y quedaría atada a los términos de la oferta del Único participante, quien al saberpor anticipado que no tendrá oponentes, podría ajustar su propuesta a los mínimos requeridos por la entidad en el pliego de condiciones, desvirtuándose así los fines de la licitación pública.

Que la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente ha establecido en concepto No. C-475 de 2020, que: *“para aplicar la causal de contratación directa, la exclusividad del proveedor debe tener cobertura en el territorio nacional, pues – Por ejemplo – si se limita a un Municipio o un Departamento, es posible encontrar proveedorde bienes y servicios similares o sustitutos en otros lugares del país, por lo que es necesario aplicar procedimiento de selección que permitan la pluralidad de oferentes”.*

4. ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

4.1. Análisis del sector

Se anexa análisis del sector

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

Para esta modalidad de contratación, no se analizan factores de selección, por cuanto se trata de una contratación directa, en la que se analiza cuál de las causales que expresamenteha señalado la Ley se aplica para el caso en particular.

Conforme a lo expuesto, la contratación a realizar corresponde a la modalidad de selección de CONTRATACIÓN DIRECTA, fundamentada en el numeral 1, inciso 1 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, que establece que la escogencia del contratista se efectuará por regla general a través de licitación pública, con las excepciones que se señalan en los numerales2, 3, y 4 del mismo artículo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.8 del Decreto 1082 de2015, indicando en este último numeral que se podrán celebrar contratos directamente siempre que no exista pluralidad de oferentes. (…) *"Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación".*

5.1. Desempate

N/A

6. SOPORTE QUE PERMITA LA IDENTIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN, ASIGNACIÓN, TRATAMIENTO Y MONITOREO DE LOS RIESGOS PREVISIBLES

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.1.1.1.6.3., del Decreto 1082 del 2015, quecita:

"Evaluación del Riesgo. La Entidad Estatal debe evaluar el Riesgo que el Proceso de Contratación representa para el cumplimiento de sus metas y objetos, de acuerdo con los manuales y guías que para el efecto expida la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente". Y según lo establecido en el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación (M-ICR-01) expedido por Colombia Compra Eficiente, donde se establecen los parámetros y los elementos a tener en cuenta a la hora de hacer el análisis del Riesgo, desarrollada en el documento CONPES 3714 del 01de diciembre de 2011 "*Del riesgo previsible en el marco de la política de contratación pública*"y el manual para la identificación y cobertura del riesgo en los procesos de contratación, la entidad procedió a desarrollar los riesgos previsibles con base en la matriz de evaluación del riesgo.

7. ANÁLISIS QUE SUSTENTA DE LA EXIGENCIA DE LAS GARANTIAS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082de 2015, el contratista se obligará a garantizar el cumplimiento de las obligaciones surgidasa favor **EL ICA**, con ocasión de la ejecución del contrato y de su liquidación a través de cualquiera de los mecanismos de cobertura del riesgo señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.2del Decreto 1082 de 2015 (Contrato de seguro contenido en una póliza, patrimonio autónomoy garantía bancaria).

En este sentir se efectuó el análisis que sustenta la exigencia de mecanismos de cobertura que garantizan las obligaciones surgidas del proceso de selección y del contrato a celebrar,concluyéndose que el contratista, se obligan respectivamente a constituir a favor de **EL ICA**,el mecanismo de cobertura del riesgo para amparar los perjuicios que se deriven del incumplimiento del ofrecimiento o del incumplimiento del contrato, según sea el caso.

Este mecanismo deberá ser expedido por una compañía de Seguros legalmente autorizadapara funcionar en Colombia o podrá consistir en una Garantía Bancaria, que ampare los siguientes riesgos:

RIESGOS ASEGURABLES			
RIESGOS	**VALOR ASEGURABLE**	**VIGENCIA**	**DEFINICIÓN**
Cumplimiento	Equivalente al (20%) del valor contrato, (Cubre el valor de la cláusula penal y las multas).	El término de ejecución del contrato y seis (6) meses más, contados desde la suscripción del contrato **Nota:** En todo caso deberá estar vigente hasta la liquidación del contrato de conformidad con el Artículo 2.2.1.2.3.1.12. Suficiencia de la garantía de cumplimiento del Decreto 1082 del 2015	Cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato estatal incluyendo en ellas el pago de multas y cláusula penal pecuniaria, cuando se hayan pactado en el contrato. El amparo de cumplimiento del contrato cubrirá a la entidad estatal contratante de los perjuicios directos derivados del incumplimiento total o parcial de las obligaciones nacidas del contrato, así como de su cumplimiento tardío o de su cumplimiento defectuoso, cuando ellos son imputables al contratista garantizado. Además de esos riesgos, este amparo comprenderá siempre el pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria que se hayan pactado en el contrato garantizado.
Calidad de los servicios	Equivalente al veinte (20%) del valor contrato.	El término de seis (6) meses más, contados desde la terminación del Contrato y en todo caso el término convenido en el contrato para su liquidación.	El amparo de calidad del servicio cubre a la entidad estatal contratante de los perjuicios imputables al contratista garantizado que surjan con posterioridad a la terminación del contrato y que se deriven de (i) la mala calidad o insuficiencia de los productos entregados con ocasión de un contrato de consultoría, o (ii) de la mala calidad del servicio prestado, teniendo en cuenta las condiciones pactadas en el contrato.
Pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.	Equivalente al cinco (5%) del valor contrato.	El término de Ejecución del contrato y tres (3) años más.	El amparo de pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales cubrirá a la entidad estatal contratante de los perjuicios que se le ocasionen como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales a que esté obligado el contratista garantizado, derivadas de la contratación del personal utilizado para la ejecución del contrato amparado en el territorio nacional. Esta garantía no se aplicará para los contratos que se ejecuten en su totalidad fuera del territorio

			nacional por personal contratado bajo un régimen jurídico distinto al nacional.
Responsabilidad civil extracontractual	El valor a asegurar se estipulará en el contrato, dependiendo del valor de cada uno de los contratos, conforme a los topes establecidos en el artículo 2.2.1.2.3.1.17 del Decreto 1082 de 2015	La garantía de responsabilidad civil deberá permanecer vigente desde el acta de inicio, hasta la fecha de terminación del contrato	En caso de prorrogarse el plazo de ejecución, deberá ampliarse la vigencia del amparo por el mismo término. Ocurrido cualquier siniestro, el contratista está obligado a restablecer la cobertura completa, ya sea mediante cláusulas de reposición de valor asegurado o mediante la expedición de un nuevo seguro. De la vigencia de este amparo se dejará constancia en el acto de liquidación del contrato.

8. MANIFESTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COBIJADA POR UN ACUERDO INTERNACIONAL O UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO VIGENTE PARA EL ESTADO COLOMBIANO

PARA EL PRESENTE PROCESO DE CONTRATACIÓN QUE INCLUYE DIPLOMADO "**FORMACIÓN DE FORMADORES RURALES**", no se pueden adquirir a través del Acuerdo Marco de Precios.

En virtud de lo anterior y una vez analizados los resultados que arrojan la búsqueda de acuerdo marcos en la Tienda Virtual del Estado Colombiano se concluye que la necesidad planteada por la **Subgerencia Administrativa y Financiera** no se encuentra contemplada en acuerdo marco de precios, tal como se puede evidenciar en el portal de Colombia Compra Eficiente.

9. MANIFESTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COBIJADA POR ACUERDOS MARCO DE PRECIOS VIGENTE

La presente contratación está excluida de aplicabilidad, toda vez que en los términos del numeral 1.2.3 subnumeral 9 del manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación, señala que a las modalidades de contratación directa no les aplicaobligaciones de los acuerdos internacionales.

10. INCLUSIÓN EN EL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Se certifica que los valores y los bienes o servicios, solicitados en estos estudios previos, seencuentran incluidos en el Plan de Compras para la vigencia fiscal del año 2024.

11. CERTIFICADO DE EXISTENCIAS EN EL ALMACÉN

No aplica

12. CERTIFICACIÓN DE AUSTERIDAD DEL GASTO

Se deja expresa constancia de que se verificaron las prohibiciones y restricciones de austeridad consagradas en el Decreto 199 del 20 de febrero de 2024, así como cualquier norma que lo adicione, modifique o aclare, y se encontró que el objeto del contrato no está dentro los lineamientos afectados por dicha norma.

13. ANEXOS

- CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL
- CERTIFICADO DE REGISTRO DE OBRA LITERARIA INÉDITA
- PROPUESTA ECONÓMICA
- ESTUDIO DE SECTOR
- MATRIZ DE RIESGO

PAULA ANDREA CEPEDA RODRÍGUEZ
Subgerencia Administrativa y Financiera

Elaboro. Ricardo Rodríguez Arboleda-Contratista Talento Humano
Revisó: Cristian Camilo Leon Ramirez-Contractual
Aprobó: Luis Alberto Alfonso-Contractual