FORMATO RESUMEN DE ESTUDIOS PREVIOS

1. DATOS GENERALES				
1.1 Tipo de presupuesto asignado	Inversión		Funcionamiento	x
1.2. Unidad de origen de la necesidad o su equivalente en las direcciones seccionales de administración judicial				
Unidad de Talento Humano				
1.3 Para proyectos de inversión				
1.3.1 Nombre proyecto en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional - BPIN				
N/A				
1.3.2 Código BPIN				
N/A				
1.3.3 Unidad de apoyo en la DEAJ (En proyectos de las unidades del Consejo Superior de la Judicatura)				
N/A				
2. DATOS DE LA CONTRATACIÓN				
2.1 Acuerdo de aprobación plan operativo anual de inversión (Solo para presupuesto de inversión)				
2.1.1 Número	N/A	2.1.2 Fecha	N/A	
2.2. Descripción de la necesidad que incluyó en el plan anual de adquisiciones				
Prestar servicios especializados de apoyo a la gestión a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo del proceso de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para un cargo de Director de Unidad, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios definidos por la entidad para el requerimiento.				
3. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD				
3.1 ELEMENTOS DEL ESTUDIO (Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015)				
3.1.1 Descripción de la necesidad que la entidad pretende satisfacer con el proceso de contratación				
De conformidad con el Manual de Contratación de la Entidad, adoptado mediante Resolución 6424 del 3 de junio de 2025, y en observancia de los principios que rigen la contratación pública, entre ellos igualdad, imparcialidad, transparencia, economía y libre concurrencia, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, como órgano técnico y administrativo encargado de la ejecución de las actividades administrativas de la Rama				

Judicial, debe administrar los bienes y recursos destinados a su funcionamiento y responder por su correcta aplicación o utilización. En ese marco, corresponde a la Entidad adelantar los procesos contractuales necesarios para satisfacer, de manera eficiente y eficaz, las necesidades de bienes y servicios requeridas para el cumplimiento de sus funciones institucionales.

Dentro de la estructura administrativa de la Rama Judicial existen cargos de nivel directivo que, por la naturaleza de sus funciones, el grado de responsabilidad asignado y su incidencia en la gestión institucional, requieren que los procesos orientados a la identificación y evaluación de candidatos permitan contar con perfiles que respondan adecuadamente a las competencias, experiencia, conocimientos y condiciones particulares exigidas para cada posición. En particular, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial ha identificado la necesidad de adelantar un proceso especializado de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para proveer el cargo de Director de la Unidad de Transformación Digital, dada la relevancia estratégica de esta posición para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos de modernización tecnológica de la Rama Judicial.

La necesidad de contar con este tipo de acompañamiento especializado se evidencia, entre otros antecedentes institucionales, en el proceso adelantado para la provisión del cargo de Director Ejecutivo de Administración Judicial, cargo que ejerce un rol estratégico en la gestión administrativa de la Rama Judicial y cuyas funciones se encuentran directamente relacionadas con la administración de recursos, la suscripción de actos y contratos y la ordenación del gasto para el cumplimiento de las obligaciones institucionales.

Este antecedente permite evidenciar la conveniencia de acudir a mecanismos especializados de búsqueda ejecutiva (Executive Search) para la identificación y evaluación de perfiles de alta dirección, razón por la cual se considera necesario contratar un servicio especializado que apoye a la Entidad en el proceso de búsqueda, identificación, evaluación y presentación de candidatos para el cargo de Director de la Unidad de Transformación Digital, de conformidad con el perfil, requisitos y criterios establecidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

En este contexto, resulta necesario contar con un servicio especializado de apoyo a la gestión que permita a la Entidad adelantar los procesos de búsqueda e identificación de posibles candidatos para el cargo de Director de la Unidad de Transformación Digital, durante la ejecución del contrato. Este apoyo comprenderá actividades operativas y especializadas asociadas a la búsqueda ejecutiva (Executive Search), tales como la identificación y contacto de potenciales candidatos, la verificación y evaluación de sus perfiles, experiencia y competencias, así como la presentación de aquellos que cumplan con las condiciones previamente definidas por la Entidad. Lo anterior permitirá ampliar las fuentes de búsqueda e incluir profesionales con experiencia y trayectoria que no necesariamente se encuentren participando activamente en procesos ordinarios de selección o búsqueda de empleo.

Las actividades por desarrollar tendrán carácter de apoyo a la gestión institucional y estarán orientadas a facilitar la identificación y evaluación de candidatos para el cargo objeto de la contratación. Estas actividades se ejecutarán con fundamento en el perfil, los requisitos y los criterios definidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, a quien corresponderá orientar el proceso y adoptar las decisiones que resulten de su competencia respecto de los candidatos identificados y evaluados.

Para tal efecto, el contratista adelantará actividades relacionadas con el entendimiento del perfil requerido, el mapeo del mercado, la identificación y contacto de potenciales candidatos, la evaluación de su experiencia y competencias, la realización de entrevistas y evaluaciones especializadas, la validación de referencias y la presentación de una terna de candidatos que respondan a las condiciones definidas por la Entidad. Estas actividades estarán orientadas a suministrar información suficiente que apoye la toma de decisiones institucionales, sin que ello implique la delegación o transferencia de competencias propias de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

De esta manera, la contratación permitirá contar con un servicio especializado de búsqueda ejecutiva para apoyar la identificación y evaluación de candidatos para el cargo de director de la Unidad de Transformación Digital, garantizando una búsqueda más amplia y especializada, acorde con la naturaleza estratégica del cargo y las necesidades institucionales de la Entidad.

Lo anterior permitirá adelantar de manera oportuna el proceso de búsqueda e identificación de candidatos para el cargo requerido por la entidad, garantizando que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial conserve la definición de las condiciones, requisitos y criterios que orientarán la evaluación y selección de los candidatos presentados.

Alternativas que se estudiaron y analizaron para satisfacer la necesidad

Para atender esta necesidad, se analizó inicialmente la posibilidad de realizar la búsqueda de candidatos utilizando únicamente los recursos y canales disponibles en la Entidad. Sin embargo, esta alternativa puede limitar el número y diversidad de candidatos que podrían ser identificados para el cargo requerido.

También se consideró realizar convocatorias o publicaciones para que las personas interesadas se postulen directamente. No obstante, este mecanismo permite llegar principalmente a quienes se encuentran buscando activamente una oportunidad laboral y puede dejar por fuera profesionales que, aun contando con la experiencia y las competencias requeridas, no estén participando en procesos de selección.

Por lo anterior, se considera necesario contar con un servicio especializado de apoyo a la gestión que complemente las herramientas de la Entidad y permita realizar una búsqueda más amplia de posibles candidatos, identificarlos, contactarlos y apoyar su evaluación, de acuerdo con los perfiles, requisitos y criterios previamente definidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

Alcance de la necesidad

Prestar servicios especializados de apoyo a la gestión a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo de procesos de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para **un cargo de Director de Unidad** de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios definidos por la entidad.

La contratación resulta necesaria en atención a que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial no cuenta dentro de su planta de personal con recursos humanos especializados, metodologías, herramientas de búsqueda ejecutiva ni redes de contacto equivalentes a las requeridas para desarrollar de manera eficiente este tipo de procesos en el mercado laboral de altos directivos, circunstancia que se encuentra soportada mediante la correspondiente certificación de insuficiencia de personal expedida por la dependencia competente.

Este servicio especializado permitirá ampliar el universo de potenciales candidatos, identificar perfiles alineados con las necesidades institucionales y suministrar información técnica que apoye la toma de decisiones de la Entidad, garantizando la observancia de los principios de planeación, economía, responsabilidad, eficacia y selección objetiva que orientan la contratación estatal.

3.1.2. Objeto contractual

Prestar servicios especializados de apoyo a la gestión a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo del proceso de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para un cargo de Director de Unidad, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios definidos por la entidad para el requerimiento.

3.1.3 Clasificación de bienes y servicios de Naciones Unidas – UNSPSC

La clasificación de los bienes y servicios, objeto del proceso de contratación, son los siguientes:

ITEM	Código UNSPSC	Producto
1	80161500	Servicios de apoyo gerencial

3.1.4 Alcance de la necesidad

La necesidad corresponde a un cargo específico (Director Unidad de Transformación Digital)

3.1.5 Permisos, licencias, diseños, estudios, planos y autorizaciones requeridas para la ejecución del contrato.

N/A

3.2 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA Y DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

3.2.1 Obligaciones del contratista

En ejercicio del objeto contractual el CONTRATISTA, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

OBLIGACIONES GENERALES

1. Presentar la factura o documento de cobro junto con los soportes requeridos para el trámite de pago, de conformidad con la forma de pago establecida en el contrato.

2. Entregar a la finalización del contrato todos los informes, bases de datos hojas de vida, evaluaciones, referencias, documentos y demás productos generados durante la ejecución contractual, de conformidad con las políticas de gestión documental y tratamiento de datos personales de la Entidad.

3. Responder por los daños y perjuicios que cause a la Entidad o a terceros por acción, omisión, culpa o negligencia en la ejecución del contrato.

4. Acreditar durante la ejecución del contrato el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y aportes parafiscales de sus trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y las demás normas que la modifiquen o sustituyan.

5. Mantener la confidencialidad de la información de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, reservada y legalmente protegida, a la que tenga acceso con ocasión de la celebración y ejecución del contrato, cuando se encuentre catalogada como clasificada o reservada y toda aquella a la cual tenga acceso por motivo de sus obligaciones contractuales, que no se considere pública, sin importar el formato en el que se encuentre y el medio de soporte (físico, análogo, digital o electrónico); sea obtenida en forma verbal, escrita o en forma de mensaje de datos.

6. Cumplir integralmente con las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y demás normas que regulen la protección de datos personales, garantizando el adecuado tratamiento, custodia, almacenamiento, circulación y uso de la información personal de los candidatos identificados, contactados, evaluados o presentados a la Entidad. En virtud de lo anterior, deberá adoptar las medidas técnicas, administrativas y organizacionales necesarias para preservar la confidencialidad, integridad y seguridad de la información suministrada por la Entidad o recolectada durante la ejecución contractual, respondiendo por cualquier tratamiento indebido de datos personales atribuible a su actuación o a la de su personal, subcontratistas o aliados.

7. Realizar las actividades de búsqueda, identificación, evaluación, validación y presentación de candidatos aplicando criterios objetivos, metodologías técnicamente reconocidas y procedimientos de debida diligencia que permitan verificar, como mínimo, la formación académica, experiencia profesional, trayectoria laboral, referencias profesionales y demás aspectos relevantes definidos por la Entidad para el perfil requerido. Para tal efecto, deberá entregar los informes y soportes correspondientes, garantizando que la información presentada a la Entidad sea veraz, verificable, completa y obtenida conforme a la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales y acceso a la información.

8. Presentar inicialmente a la Entidad una lista corta (short list) de candidatos que cumplan integralmente con el perfil definido, acompañada de un informe ejecutivo de evaluación comparativa que contenga la metodología aplicada, fortalezas, competencias y criterios de análisis utilizados para recomendar los candidatos finalistas para la conformación de la terna.

9. Dar cumplimiento a lo establecido en el documento denominado "Anexo-Compromiso de Confidencialidad y No Divulgación".

OBLIGACIONES ESPECIFICAS

En desarrollo del objeto contractual, el CONTRATISTA deberá cumplir con las siguientes obligaciones específicas:

1. Elaborar y entregar un cronograma y plan de trabajo para la ejecución del contrato.

2. Realizar la búsqueda e identificación de potenciales candidatos para el cargo requerido por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial durante la ejecución del contrato, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios establecidos para el requerimiento.

3. Realizar el mapeo e identificación de potenciales candidatos en el mercado, utilizando las fuentes, herramientas y canales de búsqueda disponibles, con el fin de ampliar las posibilidades de identificación de perfiles que respondan a las condiciones requeridas por la Entidad.

4. Contactar a los potenciales candidatos identificados, verificar su interés y disponibilidad para participar en el proceso y recopilar la información necesaria para continuar con su evaluación.

5. Revisar y evaluar la experiencia, trayectoria y competencias de los candidatos, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios previamente definidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el cargo objeto del contrato.

6. Realizar entrevistas a los candidatos identificados, con el propósito de verificar su experiencia y competencias frente a las condiciones establecidas para el perfil requerido por la Entidad.

7. Aplicar las evaluaciones o pruebas especializadas que correspondan, de acuerdo con las características del cargo y los criterios establecidos por la Entidad, y presentar los resultados obtenidos.

8. Presentar a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial los candidatos que cumplan con las condiciones establecidas para cada requerimiento, acompañados de la información resultante del proceso de búsqueda y evaluación, que permita a la Entidad continuar con las etapas que sean de su competencia.

9. Apoyar la coordinación y desarrollo de las entrevistas que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial determine realizar con los candidatos presentados, de acuerdo con el proceso objeto de contratación.

10. Realizar la validación de referencias de los candidatos que determine la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, conforme con el alcance establecido para cada requerimiento y previa autorización del candidato cuando corresponda.

11. Realizar el seguimiento y acompañamiento al proceso hasta su culminación, incluyendo el contacto con el candidato seleccionado durante la etapa de presentación y aceptación de la oferta, cuando ello sea requerido por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

12. Presentar los informes, resultados y demás soportes derivados de las actividades desarrolladas para cada requerimiento, en las condiciones y términos establecidos por la supervisión del contrato.

13. Garantizar la confidencialidad, reserva y adecuado tratamiento de la información y de los datos personales a los que tenga acceso con ocasión de la ejecución contractual, de conformidad con las disposiciones aplicables.

14. Realizar, cuando lo requiera la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, jornadas de capacitación dirigida a los servidores que participen en los procesos de entrevista y vinculación de los candidatos, con el fin de explicar la metodología para el desarrollo de las entrevistas, los criterios que deberán tenerse en cuenta para la evaluación y el uso de los instrumentos establecidos para su calificación, procurando que estos procesos se desarrollen de manera clara, uniforme y objetiva

ENTREGABLES

En desarrollo de las actividades contractuales el Contratista suministrará informe de los aspectos realizados en las siguientes fases:

1. Entendimiento, definición de estrategia y research.

    a. Levantamiento de perfil: requisitos y expectativas en detalle.
    b. Definición de la estrategia de búsqueda y target de empresas donde se enfocará la misma.
    c. Para esta posición se sugiere sesión de calibración con Jefe directo y Equipo de Recursos Humanos.

2. Identificación y evaluación.

    d. Revisión de 10-12 candidatos (long list), acordes a los requerimientos planteados, contactados e interesados en el proceso.

e. Presentación en detalle de la mirada del mercado, permitiendo hacer un benchmark relativo a la recepción de la posición en el mercado, perfiles y compensación.
f. Detección de candidatos de alto valor y relación costo beneficio.
g. Luego de presentado nuestro long list, se seleccionarán por parte de nuestro cliente los candidatos que pasarán a la siguiente fase del proceso, la cual se desarrollará en la tercera semana del proyecto.

3. Lista corta de candidatos.

h. Selección de grupo de finalistas de alto potencial.
i. Presentación ejecutiva de candidatos con grupo de 3 a 5 perfiles potenciales.
j. El líder del proyecto se reunirá con las directivas de la compañía cliente para socializar las fortalezas y debilidades identificadas de cada uno de los candidatos presentados en la primera entrega.
k. En caso de ser necesario, Marble Headhunter volverá a presentar un segundo o tercer grupo de candidatos, cada uno en un plazo de una a dos semanas, de acuerdo con lo específico del cargo.

4. Valoración y referencias.

l. Para la valoración de potencial utilizamos herramientas avaladas a nivel internacional validadas por Harvard Medical School, sistema #1 a nivel mundial en ranking de publicaciones de confiabilidad en revistas científicas. Por medio de estas herramientas ofrecemos alta efectividad en el perfilamiento de candidatos y disminución de errores asociados al proceso.
m. Adicional, contamos con una tecnología multidimensional 5D para la medición de liderazgo, motivaciones, DISC, habilidades cognitivas, rasgos de personalidad y competencias alineadas a la necesidad del perfil que se está buscando

5. Cierre, transición y seguimiento.

n. Acompañamos el análisis de la compensación, realizamos referencias 360° y apoyamos la transición durante la contratación.
o. Brindamos tres sesiones de mentoring al ejecutivo para facilitar su adaptación y hacemos seguimiento en los meses dos y seis para identificar factores que impulsen o frenen su desarrollo en la organización.

PARAGRAFO 1: COMPROMISO ANTICORRUPCION –El contratista se obliga a prestar apoyo a la acción del Estado colombiano para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y, en este contexto, asume explícitamente, entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente la Ley 1474 de 2011:

a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta.

b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el contrato.

c. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley.

d. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato.

e. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación

f. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.

PARAGRAFO 2: CUMPLIMIENTO SIGCMA Y SGAS - El CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que la Entidad contratante tome las medidas correspondientes

3.2.1.1 Obligaciones ambientales

De conformidad con el Sistema Integrado Gestión y Control de la Calidad y del Medio Ambiente – SIGCMA, se deberán cumplir con las siguientes obligaciones ambientales:

1. Aportar carta de compromiso en la implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, adoptado por el acuerdo PSAA14-10160 de junio de 2014, durante la Ejecución del contrato, y en lo que corresponda a ello.

2. Presentar los entregables periódicos y finales, en medio magnético o a través de la plataforma SECOP II. En caso de requerirse impresión, que sea únicamente de informes finales; los cuales deben ser preferiblemente a doble cara, en papel de bajo gramaje (Max. 75 gr.), letra máximo Arial 11 y a espacio sencillo
3.2.2. Obligaciones del Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
En ejercicio del objeto contractual el Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, deberá cumplir con las siguientes obligaciones: 1. Efectuar los pagos de conformidad con lo establecido y realizar los descuentos de impuestos y contribuciones a que haya lugar de conformidad normatividad vigente. 2. Analizar y responder los requerimientos que formule EL CONTRATISTA dentro de los términos del presente Contrato. 3. Realizar la supervisión sobre la adecuada y completa ejecución de las obligaciones del contrato. 4. Impartir a través del supervisor, las instrucciones necesarias para la ejecución del contrato. 5. Solicitar al contratista en cualquier tiempo, la información que requiera en relación con el contrato y el cumplimiento de las obligaciones de este.
3.2.3 Obligaciones del supervisor
Además de las contempladas en la Ley 1474 de 2011 y lo dispuesto en el Manual de Contratación de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, adoptado mediante Resolución 6424 del 3 de junio de 2025 y Resolución 7049 de 2019 "*Por la cual se adoptan lineamientos para ejercer la supervisión e interventoría a los contratos celebrados por la DEAJ y sus seccionales*", deberá dar cumplimiento a las funciones relacionadas en los documentos mencionados, entre las que se encuentran: 1. Exigir al contratista el cumplimiento del objeto del contrato y de todas las obligaciones pactadas en el contrato. 2. Expedir las certificaciones del cumplimiento de las obligaciones contractuales, como requisito para el trámite de los pagos correspondientes. 3. Verificar que los servicios prestados se ajusten a las especificaciones técnicas establecidas en el proceso de contratación y en la oferta presentada por el contratista. 4. Informar oportunamente sobre hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción, tipificados como conductas punibles o que puedan poner riesgo el cumplimiento del objeto contractual. 5. Verificar los documentos de cobro presentados por el contratista en el Sistema Electrónico de Contratación Pública "SECOP II", teniendo presente que el valor

corresponda con la ejecución que se reporta; verificar el cumplimiento de las normas y el pago oportuno de la seguridad social y demás requisitos exigidos contractualmente para el pago, emitiendo el correspondiente cumplido.

6. Publicar oportunamente en el SECOP II todos los documentos generados durante la ejecución del contrato.

7. Remitir a la Unidad de Contratación la información generada durante la ejecución contractual, para su incorporación en el expediente del contrato.

8. Enviar oportunamente los documentos soporte a la Unidad de Presupuesto para el trámite del pago, observando los calendarios financieros establecidos, en especial los de fin de la vigencia.

9. Presentar las recomendaciones que determine pertinentes, para el cumplimiento a satisfacción del contrato.

10. Elaborar y presentar a la Unidad de Contratación de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial solicitud formal de inicio de actuación administrativa para la imposición de sanciones y en general el ejercicio de prerrogativas o facultades excepcionales de situaciones o hechos que lo ameriten, relacionadas con el incumplimiento o deficiencia en las obligaciones del contratista.

11. Solicitar concepto jurídico a la Unidad de Contratación de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, cuando surjan dudas sobre el alcance de las modificaciones o ajustes que deban realizarse al contrato, a fin de establecer si los mismos requieren modificaciones contractuales.

12. Presentar informe final del contrato

3.3 MODALIDAD DE SELECCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS
3.3.1 Modalidad de selección
La modalidad de selección aplicable al presente proceso contractual corresponde a la CONTRATACION DIRECTA
3.3.2. Justificación y fundamentos jurídicos de la modalidad de selección
La modalidad de selección aplicable al presente proceso contractual corresponde a la CONTRATACION DIRECTA, con fundamento en lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 del 2015, en el que establece que se puede contratar bajo la modalidad de contratación directa la *"(…) prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.* ***Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionale1s y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate****. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias*

ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita. Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. (…)" (subrayado y negrillas fuera de texto)

Las actividades requeridas corresponden a servicios especializados de carácter técnico e intelectual relacionados con la búsqueda, valoración y presentación de candidatos para un cargo directivo específico, actividades que por su naturaleza demandan conocimientos especializados y experiencia acreditada en procesos de selección ejecutiva. Dichas actividades constituyen apoyo especializado para la Entidad y en ningún caso implican el ejercicio de funciones públicas, competencias nominadoras o decisiones administrativas reservadas a la administración

1. **La subsunción de la necesidad en la causal legal:**

La necesidad que se pretende satisfacer se subsume en la causal de contratación directa prevista en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y desarrollada por el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, toda vez que el objeto contractual corresponde a la prestación de servicios especializados de apoyo a la gestión de naturaleza técnica e intelectual orientados a la búsqueda, identificación, evaluación y presentación de candidatos para un cargo de Director de Unidad de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. Estas actividades requieren metodologías especializadas de Executive Search, herramientas de evaluación y conocimiento específico del mercado laboral de altos ejecutivos, capacidades con las que no cuenta la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial dentro de su planta de personal, según la certificación de insuficiencia de personal expedida por la dependencia competente. Así mismo, las actividades contratadas constituyen un apoyo especializado a la gestión institucional y no implican el ejercicio de funciones administrativas ni la adopción de decisiones sobre vinculación o provisión de cargos, las cuales permanecen exclusivamente en cabeza de la Entidad, razón por la cual la contratación se enmarca jurídicamente en la categoría de servicios profesionales y de apoyo a la gestión prevista en la normativa de contratación estatal.

En efecto, el resultado esperado del contrato no consiste en la elaboración de conceptos, estudios, diagnósticos o recomendaciones dirigidas a apoyar la formulación de políticas o decisiones institucionales, sino en la ejecución material de actividades especializadas de búsqueda, identificación, evaluación y presentación de candidatos. Por consiguiente, el componente principal del contrato corresponde a actividades operativas y técnicas de apoyo especializado a la gestión, propias de los contratos regulados por el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007.

Adicionalmente, la actividad contratada no corresponde a un contrato de consultoría en los términos del numeral 2 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, toda vez que no tiene por finalidad la elaboración de estudios, diagnósticos, diseños o asesorías encaminadas a la formulación de proyectos o a la toma de decisiones institucionales, sino la ejecución de actividades especializadas de apoyo a la gestión asociadas a la identificación y evaluación del perfil directivo requerido por la Entidad. Por lo tanto, se enmarca en la

categoría de servicios profesionales y de apoyo a la gestión prevista en la normativa de contratación estatal.

En el presente caso, la contratación se realizará con la sociedad PSYCONOMETRICS S.A.S., persona jurídica que acredita experiencia, capacidad técnica, metodologías especializadas y recursos organizacionales para la ejecución del objeto contractual. De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, la contratación directa para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión puede celebrarse con personas jurídicas cuando estas demuestren la idoneidad y experiencia requerida para ejecutar las actividades objeto del contrato.

1. Necesidad de acudir a un operador especializado

La necesidad institucional objeto del presente proceso no se limita a actividades ordinarias de reclutamiento o selección de personal, sino que comprende la ejecución de un proceso especializado de búsqueda ejecutiva (Executive Search) para la identificación, acercamiento, evaluación y presentación de candidatos con experiencia directiva, liderazgo y conocimiento estratégico en procesos de transformación digital, competencias cuya búsqueda requiere metodologías especializadas de identificación y valoración de talento directivo.

La búsqueda de candidatos para cargos de alta dirección exige la aplicación de metodologías especializadas de Executive Search, identificación de talento pasivo, evaluación por competencias, validación de referencias ejecutivas y análisis de afinidad con perfiles estratégicos, actividades que requieren conocimientos técnicos y recursos especializados que exceden los mecanismos ordinarios de reclutamiento y selección utilizados por la Entidad.

2. **Acreditación de Idoneidad y Experiencia**:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, la Entidad constató que el contratista seleccionado **PSYCONOMETRICS S.A.S. NIT. 900.535.995-4** cuenta con la capacidad para desarrollar actividades de consultoría, selección, reclutamiento, evaluación y gestión del talento humano, conforme a su objeto social. La propuesta comercial es presentada bajo la marca **MARBLE HEADHUNTER, signo distintivo cuya titularidad corresponde a PSYCONOMETRICS S.A.S**. según consta en el Certificado de Registro de Marca expedido por la Superintendencia de Industria y Comercio.

La marca comercial utilizada en la propuesta no corresponde a una persona jurídica independiente, sino a un signo distintivo de titularidad de PSYCONOMETRICS S.A.S.; por lo tanto, la futura relación contractual se establecerá con dicha sociedad, quien asumirá los derechos y obligaciones derivados del contrato.

3. **Cumplimiento del Principio de Planeación y Criterios Jurisprudenciales**:

En cumplimiento del principio de planeación y de la jurisprudencia unificada del Consejo

de Estado[1], la Entidad verificó y documentó previamente la imposibilidad de atender la necesidad contractual con el personal de planta. Para tal efecto, obra certificación expedida por la dependencia competente, en la que se acredita la insuficiencia cuantitativa y/o cualitativa del recurso humano disponible y la necesidad de contar con conocimientos especializados para el desarrollo de las actividades requeridas.

Adicionalmente, si bien la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial cuenta con la Unidad de Talento Humano, las funciones ordinarias de dicha dependencia se encuentran orientadas a la administración y gestión de los procesos internos relacionados con el talento humano de la Entidad, tales como la administración de personal, situaciones administrativas, bienestar, capacitación y demás actividades propias de su misión institucional.

En contraste, la necesidad objeto del presente proceso contractual corresponde a la ejecución de un proceso especializado de búsqueda ejecutiva (Executive Search) para la identificación, acercamiento, evaluación y presentación de candidatos para un cargo directivo estratégico, actividad que requiere metodologías especializadas de identificación de talento, acceso a redes profesionales de alto nivel, conocimiento del mercado laboral de perfiles ejecutivos, herramientas técnicas de evaluación por competencias y mecanismos de búsqueda confidencial que permitan identificar candidatos que no necesariamente participan en procesos convencionales de selección.

Estas capacidades especializadas no hacen parte de los recursos técnicos, metodológicos ni operativos disponibles en la Entidad y exceden el alcance de las funciones ordinarias desarrolladas por su planta de personal. En consecuencia, para garantizar una búsqueda amplia, objetiva, técnica y orientada a la identificación de perfiles con las competencias requeridas para liderar los procesos de transformación digital de la Rama Judicial, resulta necesario acudir a un operador especializado que complemente las capacidades institucionales existentes sin sustituir las competencias de la Entidad en materia de evaluación, selección y eventual vinculación del candidato

Conforme a la certificación expedida por la dependencia competente, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial no cuenta dentro de su planta de personal con profesionales especializados, metodologías de búsqueda ejecutiva, bases de datos de talento directivo ni herramientas técnicas para desarrollar integralmente un proceso de identificación, evaluación y validación de candidatos para cargos de alta dirección, razón por la cual resulta necesario acudir a un tercero especializado.

La selección de PSYCONOMETRICS S.A.S., titular de la marca MARBLE HEADHUNTER, se fundamenta en la verificación realizada por la Entidad respecto de su experiencia específica en procesos de búsqueda ejecutiva, evaluación de competencias y selección de perfiles directivos, así como en la acreditación de capacidades técnicas y metodológicas acordes con la complejidad y especialidad de la necesidad identificada.

[1] Radicado: 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016)

En consecuencia, la contratación proyectada satisface los presupuestos legales de la contratación directa para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, toda vez que se encuentra acreditada la necesidad institucional, la insuficiencia de recursos propios, el carácter especializado de las actividades requeridas, la idoneidad del contratista seleccionado y la inexistencia de delegación de competencias propias de la administración pública.

3.4 VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO, SU JUSTIFICACIÓN Y FORMA DE PAGO

3.4.1 Valor estimado del contrato

Valor del contrato es hasta por la suma de **CINCUENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL PESOS ($58.310.000) M/CTE,** incluido IVA impuestos y demás tasas y contribuciones que se generen con ocasión a la celebración, ejecución y liquidación del contrato, en caso de que aplique.

3.4.2 Certificado de disponibilidad presupuestal

La contratación, cuenta con el certificado de disponibilidad presupuestal (CDP):

VIGENCIA 2026						
CDP	**FECHA**	**UNID**	**RUBRO**	**REC**	**VALOR CDP**	**VALOR A AFECTAR**
56226	22-10-2026	27-01-01-200	A-02-02-02-008-003	10	$58.310.000	$58.310.000

3.4.3 Variables consideradas para calcular el presupuesto oficial

Para dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, la Entidad consideró como variables para la estimación del presupuesto oficial la complejidad del objeto contractual, la experiencia e idoneidad requeridas del contratista, el grado de especialización de los servicios, la dedicación del equipo de trabajo, el alcance de los entregables definidos para cada fase de ejecución, así como las condiciones del mercado identificadas durante el análisis del sector y el estudio de mercado. Con base en dichas variables se determinó el valor estimado de la contratación, procurando que este sea coherente con los precios del mercado y suficiente para garantizar la adecuada ejecución del contrato, de la siguiente manera:

a) El objeto del contrato a realizar: *"Prestar servicios especializados de apoyo a la gestión a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo del proceso de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para un cargo de Director de Unidad, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios definidos por la entidad para el requerimiento"*. El cual implica contar con conocimientos profesionales y especializados en búsqueda ejecutiva (Executive Search), atracción y reclutamiento de talento humano para cargos directivos, evaluación de competencias, análisis de perfiles, identificación y acercamiento de candidatos, validación de referencias y metodologías de selección de personal de alta dirección. Así mismo, requiere experiencia en la identificación de perfiles estratégicos y en la aplicación de herramientas técnicas que permitan evaluar de manera objetiva la trayectoria, las capacidades y las competencias de los candidatos, garantizando la presentación de perfiles acordes con las necesidades

institucionales y los criterios establecidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

b) El tipo y la complejidad de las actividades a ejecutar. Tanto el objeto contractual como las actividades derivadas de su ejecución requieren conocimientos especializados en procesos de selección ejecutiva, identificación, búsqueda, evaluación y atracción de talento humano para cargos directivos y de alto nivel estratégico, con el fin de garantizar la identificación de candidatos idóneos que cumplan con los perfiles, requisitos y criterios definidos por la entidad. Asimismo, la ejecución del contrato demanda una alta capacidad de análisis, manejo de metodologías de evaluación de competencias, validación de antecedentes y experiencia profesional, así como habilidades para la gestión de procesos de selección confidenciales y de alta responsabilidad. De igual manera, requiere una articulación y comunicación permanente con la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Transformación Digital e Informática, los directivos de las diferentes dependencias y demás servidores que la entidad designe, con el propósito de asegurar la adecuada coordinación, seguimiento y cumplimiento de las actividades contractuales, garantizando la oportunidad, calidad y eficacia de los resultados esperados durante la ejecución del contrato.

c) Las especiales calidades del contratista. Para la adecuada ejecución del objeto contractual, el contratista deberá acreditar experiencia especializada en procesos de búsqueda, identificación, evaluación y selección de talento humano para cargos directivos, gerenciales y estratégicos, mediante metodologías de reclutamiento ejecutivo orientadas a la identificación de perfiles de alta dirección. Asimismo, deberá contar con experiencia en la definición de perfiles, evaluación de competencias, realización de entrevistas especializadas y elaboración de informes para la toma de decisiones, así como disponer de herramientas, metodologías y redes de contacto que garanticen la calidad, oportunidad y confidencialidad del proceso, asegurando la aplicación de los lineamientos, la normativa vigente, las políticas institucionales y las mejores prácticas asociadas a la transformación digital de la Rama Judicial, contribuyendo así al fortalecimiento de sus procesos y capacidades tecnológicas.

d) La capacidad jurídica para la ejecución del contrato. La propuesta de PSYCONOMETRICS S.A.S. NIT. 900.535.995-4, corresponde a una sociedad constituida legalmente desde el año 2012, con matrícula mercantil vigente cuyo objeto social comprende actividades relacionadas con la consultoría, selección, evaluación, desarrollo y gestión del talento humano, así como la prestación de servicios de colocación de empleo.

Adicionalmente, se evidenció que la sociedad es titular de la marca MARBLE, registrada para actividades de consultoría en contratación de personal, selección, reclutamiento, colocación y gestión de personal, servicios que guardan relación directa con el objeto a contratar.

De igual forma, en la propuesta presentada bajo la marca comercial MARBLE HEADHUNTER, la sociedad manifiesta contar con metodologías especializadas

para la búsqueda, identificación, evaluación y selección de talento humano para cargos directivos, ejecutivos y estratégicos, así como con herramientas de evaluación y un equipo especializado para la ejecución de este tipo de procesos

En este sentido, se considera que PSYCONOMETRICS S.A.S. reúne las condiciones jurídicas, técnicas y operativas requeridas para la ejecución del objeto contractual, especialmente porque la Entidad no dispone de personal ni de capacidades especializadas para adelantar procesos de búsqueda y evaluación de talento directivo de alto nivel, circunstancia que se encuentra sustentada en el correspondiente certificado de insuficiencia de personal.

Por lo anterior, la contratación de PSYCONOMETRICS S.A.S. constituye una alternativa adecuada para atender la necesidad institucional, garantizando un proceso técnico, objetivo y especializado orientado a la identificación y evaluación de candidatos que cumplan con el perfil requerido para el cargo de Director de Unidad.

e) La experiencia requerida para la ejecución del contrato. La empresa PSYCONOMETRICS S.A.S., identificada con NIT 900.535.995-4, presenta su propuesta a la Entidad bajo su marca comercial especializada MARBLE HEADHUNTER, cuya titularidad se encuentra registrada a nombre de dicha sociedad. La empresa acredita una trayectoria superior a catorce (14) años en el mercado colombiano, desarrollando actividades de consultoría organizacional, gestión estratégica del talento humano, evaluación de competencias, identificación, reclutamiento y selección de personal para cargos de nivel directivo, ejecutivo y estratégico.

La experiencia de la compañía se encuentra respaldada por su permanencia en el mercado, su capacidad organizacional y financiera, así como por la ejecución de proyectos relacionados con la evaluación y gestión del talento humano para organizaciones de diversos sectores económicos. Adicionalmente, cuenta con metodologías especializadas para la valoración de competencias, potencial de liderazgo y capacidades gerenciales, apoyadas en herramientas técnicas y procesos estructurados que permiten garantizar objetividad, confidencialidad y calidad en la identificación y evaluación de candidatos.

En este sentido, la Unidad de Talento Humano considera que PSYCONOMETRICS S.A.S., a través de su marca especializada MARBLE HEADHUNTER, reúne las condiciones técnicas, operativas y organizacionales requeridas para la ejecución del objeto contractual, toda vez que la Entidad no dispone de personal ni de capacidades especializadas para adelantar procesos de búsqueda, identificación, evaluación y selección de talento humano para cargos directivos de alto nivel, tal como consta en el respectivo certificado de insuficiencia.

Por lo anterior, la contratación de PSYCONOMETRICS S.A.S., identificada con NIT 900.535.995-4, quien presenta su propuesta comercial bajo la marca MARBLE HEADHUNTER, constituye una alternativa adecuada para atender la necesidad institucional, garantizando un proceso técnico, especializado, objetivo y eficiente

para la identificación, evaluación y selección de candidatos que cumplan con el perfil definido para el cargo de Director de Unidad o cualquier otro cargo estratégico requerido por la Entidad. Asimismo, se verificó que la futura relación contractual se establecerá directamente con PSYCONOMETRICS S.A.S., quien asumirá la totalidad de los derechos y obligaciones derivados del contrato, de conformidad con la documentación jurídica aportada y la verificación realizada por la Entidad.

f) Considerando que la implementación de la estrategia de gobierno y gestión de datos en la Rama Judicial puede implicar el acceso y gestión de la información incluso la relacionada con la información misional judicial, se requiere del celo y reserva profesional.

g) El grado de responsabilidad del servicio a ejecutar: El objeto contractual el cual está encaminado a brindar apoyo especializado a la Unidad de Recursos Humanos, para el desarrollo del proceso de búsqueda, identificación, contacto y evaluación de candidatos para un cargo de Director de Unidad, de acuerdo con el perfil, requisitos y criterios definidos por la entidad para el requerimiento establecido por la entidad.

h) La Unidad de Talento Humano remitió dos (2) propuestas comerciales presentadas por Executive Connection S.A.S. y Page Executive. Adicionalmente, la Unidad de Compras Públicas adelantó una consulta de mercado mediante el envío de solicitudes de cotización a más de seis (6) empresas por medio de correo electrónico que podrían suplir y atender la necesidad de la Entidad acorde a los requerimientos solicitados por la Unidad de Talento Humano. Como resultado de dicha gestión, únicamente MARBLE HEADHUNTER presentó propuesta, la cual fue remitida a la Unidad de Talento Humano para su revisión y aprobación, esto con la finalidad de determinar si la misma cumple con los requisitos de servicios profesionales y de apoyo a la gestión solicitados por la Unidad.

   En este sentido, las tres (3) propuestas recibidas fueron objeto de revisión y análisis por parte de la Unidad de Compras Públicas - División de Estructuración, con el fin de determinar la alternativa más conveniente para la Entidad desde el punto de vista técnico y económico. Para ello, se efectuó una evaluación comparativa de los servicios ofertados, considerando el alcance de las actividades propuestas, la metodología de búsqueda y selección de candidatos, las fases previstas para la ejecución del proceso, los mecanismos de evaluación, las garantías ofrecidas y la estructura económica de cada propuesta.

   Como resultado de dicho análisis, se evidenció que la propuesta presentada por MARBLE HEADHUNTER, marca comercial de PSYCONOMETRICS S.A.S., contempla la ejecución integral del proceso de búsqueda y selección mediante cinco (5) fases: (i) entendimiento, definición de estrategia y research, (ii) identificación y evaluación, (iii) presentación de lista corta de candidatos, (iv) valoración y verificación de referencias y (v) cierre, transición y seguimiento. El valor total de la propuesta corresponde a CINCUENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL PESOS ($58.310.000) IVA incluido, valor fijo que

incorpora la totalidad de las actividades requeridas, así como los recursos humanos, técnicos y metodológicos necesarios para la ejecución del servicio.

Por su parte, la propuesta presentada por Executive Connection S.A.S. contempla el desarrollo del proceso mediante tres (3) fases: (i) consultoría y definición del perfil, (ii) presentación de la terna de candidatos y (iii) contratación y acompañamiento al cierre del proceso. El valor total ofertado corresponde igualmente a CINCUENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL PESOS ($58.310.000) IVA incluido, sin que exista diferencia económica respecto de la propuesta presentada por MARBLE HEADHUNTER.

En cuanto a la propuesta presentada por Page Executive, esta establece sus honorarios con base en un porcentaje equivalente al veinte por ciento (20%) de la compensación anual bruta del cargo a proveer. Tomando como referencia el ejemplo incorporado en la propuesta, correspondiente a un salario integral mensual de $47.717.363, equivalente a una compensación anual de $572.608.356, los honorarios ascenderían a $114.521.671,20 antes de IVA. Este valor representa una diferencia de $56.211.671,20, equivalente al 96,40%, frente al valor total ofertado por MARBLE HEADHUNTER y Executive Connection SAS.

Adicionalmente, se observó que el esquema de remuneración propuesto por Page Executive se encuentra sujeto a variables asociadas al paquete salarial definitivo del cargo, incluyendo eventuales bonificaciones, incentivos y demás beneficios económicos, circunstancia que puede generar incertidumbre presupuestal respecto del valor final del servicio y dificulta su comparación en igualdad de condiciones frente a las demás propuestas analizadas.

En consecuencia, una vez efectuado el análisis técnico y económico de las propuestas recibidas, se concluye que MARBLE HEADHUNTER y Executive Connection S.A.S. presentan el menor valor económico, con un precio fijo previamente determinado de $58.310.000 IVA incluido, garantizando la ejecución integral de las actividades requeridas para el proceso de búsqueda, evaluación y selección del cargo objeto de contratación

No obstante, teniendo en cuenta que ambas propuestas presentan igualdad en precio, la Unidad de Talento Humano evidenció que la propuesta presentada por MARBLE HEADHUNTER, respaldada por PSYCONOMETRICS S.A.S., ofrece un mayor nivel de especialización en procesos de evaluación y selección de talento directivo, una metodología estructurada en cinco (5) fases, experiencia específica en consultoría organizacional y gestión estratégica del talento humano, así como herramientas especializadas de valoración y análisis de competencias alineadas con las necesidades institucionales. En consecuencia, desde la perspectiva técnica y de valor agregado, dicha propuesta representa una alternativa más favorable para atender la necesidad de apoyo profesional especializado requerida por la Entidad.

i) En cuanto al costo, la propuesta de MARBLE HEADHUNTER, respaldada por PSYCONOMETRICS S.A.S presenta una alternativa eficiente para la entidad

puesto que el oferente presenta un valor fijo de $58.310.000 incluido IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones de Ley que se generen con ocasión a la celebración del contrato, comprendiendo todas las fases requeridas para la búsqueda, identificación, evaluación y selección del candidato requerido por la entidad objeto de proceso, de igual mente este oferente aporta un equipo especializado a todo costo, con metodologías de búsqueda ejecutivas, con herramientas tecnológicas y redes profesionales de alto nivel y con una garantía de un (1) año, esto sin generar costos adicionales para la entidad.

j) En este sentido, la propuesta de PSYCONOMETRICS S.A.S. **NIT. 900.535.995-4** constituye la alternativa económicamente más favorable para la Entidad al ofrecer un precio cierto, fijo y previamente determinado, garantizando la ejecución integral de los servicios requeridos.

k) En cuanto a los beneficios que esta contratación genera para la Entidad, esta permite acceder a servicios especializado en la selección de cargos directivos, garantizando un proceso técnico, objetivo y confidencial que aumenta la probabilidad de identificar candidatos idóneos para atender las necesidades institucionales y reduce los riesgos asociados a procesos de reclutamiento de alta dirección, de igual forma la búsqueda de talento se extiende más allá del sector público, permitiendo identificar y atraer profesionales calificados de distintos sectores económicos y regiones del país, lo que amplía el universo de posibles candidatos y favorece la selección de perfiles con competencias diferenciales y genera nuevas experiencias para la Entidad. De esta manera, se promueve la participación de profesionales que, por los canales tradicionales de divulgación, podrían no conocer las oportunidades laborales ofrecidas y la identificación de talento con experiencia en liderazgo, innovación, transformación digital y gestión tecnológica puede aportar nuevas perspectivas y visiones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos de modernización de la Rama Judicial.

l) Revisados los antecedentes contractuales de la Entidad relacionados con la contratación de personas jurídicas para la prestación de servicios especializados, se evidencia que el valor de la presente contratación es coherente y se encuentra acorde con los factores analizados. Asimismo, se constató que las empresas especializadas que han prestado servicios similares a la Entidad han sido contratadas dentro de rangos de valor comparables, lo que permite concluir que el presupuesto estimado se ajusta a las condiciones del mercado.

m) El valor que la entidad establece es por **$58.310.000 incluido** IVA y todos los impuestos, gravámenes y retenciones a los que haya lugar, la entidad estableció este valor según la experiencia, funciones y actividades incluidas en la necesidad contractual, para lo que el contratista deberá cumplir con los requisitos exigidos por la entidad.

n) PSYCONOMETRICS S.A.S., NIT 900.535.995-4, presenta propuesta en los siguientes términos:

Nombre del oferente	Identificación	Ciudad	Teléfono	Dirección	Valor total Propuesta
PSYCONOMETRICS S.A.S bajo la marca MARBLE HEADHUNTER,	900.535.995-4	Medellín	6046042328 /3102795595	Carrera 43 A 5ª113	$58.310.000

Así las cosas, se concluye que su valor asciende hasta **CINCUENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL PESOS ($58.310.000), M/CTE,** incluido IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones de Ley que se generen con ocasión a la celebración del contrato, valor que se ajusta al presupuesto estimado por la DEAJ.

Ver estudio del sector.

3.4.4. Forma de pago

La Nación - Consejo Superior de la Judicatura paga al contratista el valor del contrato en dos (2) pagos así:

(i) El primer pago corresponde a la fase 1, equivalente a la suma **de VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS MCTE. ($23.324.000)** incluido IVA y todos los impuestos tasas y contribuciones de ley, que se generen con ocasión a la celebración del contrato.

(ii) El segundo pago correspondiente a la entrega de la 2, 3, 4 y 5fase, equivalente a la suma de **TREINTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL PESOS ($34.986.000) M/CTE,** incluido IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones de Ley, que se generen con ocasión a la celebración del contrato.

Cada pago se efectuará previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Constancia de cumplimiento del Supervisor Designado
2. Factura de venta.
3. Certificación del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, expedida por el Representante legal y/o Revisor Fiscal, de conformidad con lo preceptuado por el parágrafo 2º del artículo 50 de la Ley 789 de 2002, modificada por el artículo 1º de la Ley 828 de 2003 en armonía con el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, para los pagos y cuando sea requerido.

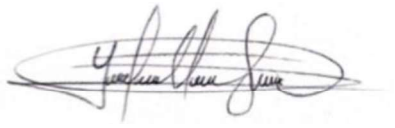
PARÁGRAFO 1. Los pagos se realizarán dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la presentación completa de la cuenta de cobro.

PARÁGRAFO 2. La Dirección Ejecutiva efectuará las retenciones, Deducciones o Contribuciones a que haya lugar, de acuerdo al Estatuto Tributario en cada uno de los

pagos que corresponden a: Retención en la Fuente, retención de Industria y Comercio y aquellas otras que se deriven del contrato, de acuerdo a la calidad del contribuyente o contratista y de acuerdo a las tablas establecidas por la ley según información financiera que reporte cada proveedor, la cual será aplicada bajo su propia responsabilidad. **PARÁGRAFO 3.** Si el documento de cobro no es elaborado oportunamente, no es radicado dentro de los términos aquí previstos o presenta inconsistencias, será devuelta al contratista y los términos para el pago sólo empezarán a contarse desde la fecha en que se radique la cuenta corregida. **PARAGRAFO 4:** En todo caso los pagos a cargo de la NACIÓN - Consejo Superior de la Judicatura están sujetos a los recursos económicos y procedimientos que la Dirección General de Crédito Público y del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sitúe a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
3.5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE
3.5.1 Requisitos habilitantes
3.5.1.1 Capacidad jurídica
• Certificado de Existencia y Representación Legal • Copia de Cédula de Ciudadanía del Representante Legal • Certificación de cumplimiento de obligaciones con los sistemas generales de seguridad social integral y aportes parafiscales. • Registro Único Tributario de la DIAN (RUT). • Certificación de la Dirección de la Unidad de Talento Humano, sobre la no existencia de personal en la planta de la Entidad con capacidad para realizar las actividades que se contratarán en el presente caso, por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales. • Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación. • Certificado de no reportado en el Boletín de responsables Fiscales expedido por la Contraloría General de la República. • Registro de Deudores Alimenticios Morosos –REDAM • Certificación reciente de la Entidad financiera a donde se consignarán los recursos • Formato beneficiario cuenta.
3.5.1.2 Categoría de la Persona a Contratar (Resolución No. 0041 de 5 de enero de 2026)
N/A
3.5.1.3. Factores de evaluación (Criterios de idoneidad del contratista en contratación directa)
N/A
3.5.1.4 Capacidad financiera
N/A
3.6 ANÁLISIS DE RIESGOS Y FORMA DE MITIGARLO

El Consejo Superior de la Judicatura, de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la ley 1150 de 2007 y de los artículos 3, 15, 17 y el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.5.2 del decreto 1082 de 2015 y con base en la Metodología para identificar y clasificar los riesgos elaborado por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la contratación. La matriz de Riesgos se incluye como documento anexo.	
3.7 GARANTÍAS EXIGIDAS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	
3.7.1 Garantía de Seriedad de la Oferta (Cuando aplique)	
N/A	
3.7.2 Análisis de garantías y amparos durante la ejecución del contrato	
De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del decreto 1082 de 2015 en la contratación directa no será obligatoria la exigencia de la garantía	
3.8. COBERTURA DE ACUERDOS COMERCIALES	
N/A	
3.9. SUPERVISIÓN DEL CONTRATO	
3.9.1. Supervisión técnica,	
Nombre	Nelson Orlando Jiménez Peña
No. cédula	7.310.144
Cargo	Director
Dependencia	Unidad de Talento Humano
3.9.2. Supervisión administrativa, financiera, contable y jurídica	
Nombre	Juan Camilo Amézquita Naranjo
No. cédula	1.061.793.945
Cargo	Profesional Universitario Grado 11
Dependencia	División de Supervisión de Contratos
3.9.3 Necesidad de interventoría (cuando se requiera)	
N/A	
3.10 PLAZO Y LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	
Plazo de ejecución	El futuro contrato tendrá **un plazo de ejecución de un (1) mes, sin exceder el 31 de diciembre de 2026,** contado a partir de la fecha de expedición del registro presupuestal.
Lugar de ejecución	Bogotá
Liquidación:	NO REQUIERE. De acuerdo con el artículo 217 del Decreto Ley 019 de 2012 el contrato no requiere de liquidación

3.11 CONSTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE ANÁLISIS DEL SECTOR POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES	
El Consejo Superior de la Judicatura, de acuerdo con las disposiciones del artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 y con base a la metodología descrita en la guía de la Agencia Nacional de la Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, se procedió a elaborar estudios del sector relativo al objeto del proceso de contratación. Ver. Anexo Análisis del Sector.	
3.12 CIUDAD Y FECHA DE DILIGENCIAMIENTO FORMATO RESUMEN DE ESTUDIOS PREVIOS	
Ciudad de diligenciamiento	Bogotá
Fecha de diligenciamiento	Octubre de 2026
4. UNIDAD BENEFICIARIA DE LA CONTRATACIÓN	
Nombre de unidad o su equivalente en las direcciones seccionales de administración judicial	Unidad de Talento Humano
4.1 Servidor designado por la Unidad de Contratación División de Estructuración, o su equivalente en las direcciones seccionales de administración judicial.	
Firma	
Nombre	Diego Fernando Rodríguez Vásquez
Cargo	Director Administrativo
Dependencia	División de Estructuración- Unidad de Contratación
4.2 Servidor designado por la División de Estructuración de la Unidad de Contratación (denominada Unidad de Compra Públicas en el Acuerdo PCSJA20-11700 de 2020 y ratificada /actualizada como Unidad de Contratación por el artículo 44 de la Ley Estatutaria 2430 de 2024) - o su equivalente en las direcciones seccionales de administración judicial	
Firma	
Nombre	Nubia Stella Talero Villalba
Cargo	Profesional Universitario

Dependencia	División de Estructuración
Firma	
Nombre	Yorvi Lorena Urrego García
Cargo	Asistente Administrativo
Dependencia	División de Estructuración
Firma	
Nombre	Francy Margoth Marroquin Triana
Cargo	Profesional Universitario
Dependencia	División de Estructuración