MATRIZ 4 - LINEAMIENTOS DE REQUISITOS DEL PERSONAL

Para conocer las características de la Matriz 4 y las reglas para establecer las condiciones de experiencia general y la experiencia específica del personal relacionado en los Documentos del Proceso, particularmente el Personal Clave Evaluable, remítase a las instrucciones que se encuentran al final del documento.

Personal Clave Evaluable para el Proceso de Contratación es el relacionado a continuación:

[La Entidad NO podrá establecer títulos de posgrado particulares, es decir, indicar que el profesional cumpla con una Especialización, Maestría o Doctorado en particular (p.ej. "Maestría en Project Management", sino indicar que se requiere un posgrado en: gerencia de proyectos, gerencia de obras, project management, etc.; indicando de esta manera las diferentes alternativas para dicha área de conocimiento o cargo que se requiere). Por el contrario, deberá ser enfocado a un título de posgrado en un área del conocimiento en particular según sea establecido en la etapa de planeación. Así mismo, establecer condiciones participativas, garantistas y pluralistas acordes al Proceso de Contratación.]

[Como parte de los aspectos de evaluación y análisis del Proceso de Contratación, es responsabilidad de los interesados realizar el análisis, revisión y observaciones que sean del caso para los perfiles profesionales que harán parte del equipo de trabajo del futuro Contrato de Consultoría.]

[El "Personal Clave Evaluable" se presenta para que la Entidad pueda establecer cuál de dichos cargos es aplicable a su Proceso de Contratación, es decir, si requiere: Director de Consultoría y/o Coordinador de Consultoría y/o Especialista principal; ya que los establecidos son a modo generalizado los de mayor recurrencia en este tipo de contrataciones y contratos.]

Opción 1:
[Los perfiles que se presentan son los de uso generalizado en los procesos de consultoría como "Personal Clave Evaluable", sin embargo, la Entidad Estatal establecerá si la totalidad de los presentados son requeridos para su Proceso de Contratación.]

Perfil No.	# de profesionales	Cargo	Título Profesional	Título de Posgrado	Experiencia general (años mínimos)	Experiencia específica (años mínimos)
1	1	**Director de Consultoría.** Dedicación del 50% mensual.	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniero Civil y/o Ingeniero de Transporte y Vías	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: gerencia de proyectos, gerencia de obras, project management Nota: No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	8 años	3 años
2	1	**Ingeniero Residente de Consultoría** Dedicación del 100% mensual.	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniero Civil y/o Ingeniero de Transporte y Vías	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Vías y/o Pavimentos Nota: No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	8 años	3 años

Nota 1: La Entidad podrá establecer más de un profesional para cada cargo requerido, y en el caso que requiera más de un especialista principal que sea requerido según el objeto del Proceso Contractual, podrá establecerlo sin que supere a 2 especialistas de áreas diferentes (p.ej. Especialista en Pavimentos y Especialista en Diseño Geométrico).

I. FORMA DE DETERMINAR LA EXPERIENCIA DEL PROFESIONAL:

La Entidad deberá establecer las condiciones de experiencia general y específica de acuerdo con las siguientes relaciones o categorias, para los rangos de SMMLV en los cuales se encuentre el valor del presupuesto oficial del Proceso de Contratación:

Procesos iguales o menores a 1.500 SMMLV:

No.	Categoría	Experiencia general (años mínimos)	Experiencia específica (años mínimos)
1	Categoría 1	12 años	5 años
2	Categoría 2	10 años	4 años
3	Categoría 3	8 años	3 años
4	Categoría 4	6 años	2 años
5	Categoría 5	4 años	2 años
6	Categoría 6	2 años	1 años
7	Categoría 7	2 años	0 años

Procesos iguales o superiores a 1.501 SMMLV:

No.	Categoría	Experiencia general (años mínimos)	Experiencia específica (años mínimos)
1	Categoría 1	12 años	8 años
2	Categoría 2	10 años	7 años
3	Categoría 3	8 años	6 años
4	Categoría 4	6 años	4 años
5	Categoría 5	4 años	3 años
6	Categoría 6	2 años	1 años
7	Categoría 7	2 años	0 años

Las siguientes notas aplican para las dos posibilidades de categorías detalladas en las dos tablas anteriores.

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer valores de experiencia distintos a los establecidos en la respectiva tabla según la cuantía del proceso para cada categoría.
Nota 2: NO se permite la combinación de requisitos de categorías entre las dos alternativas según la cuantía del proceso, es decir, no se puede combinar la categoría 1 de la tabla superior, con la categoría 4 de la tabla inferior.
Nota 3: Las condiciones de experiencia general y experiencia específica se establecen de forma lineal y no se podrá hacer combinaciones entre categorías, es decir, no se permite para la categoría 1, establecer la experiencia general de la categoría 1, con la específica de la 2, el análisis es lineal.
Nota 4: Las reglas establecidas previamente son aplicables al Personal Clave Evaluable que hace parte del Proceso de Contratación.
Nota 5: Las reglas establecidas previamente podrán ser aplicadas a los demás perfiles que NO hacen parte del Personal Clave Evaluable.
Nota 6: Tenga en cuenta que la experiencia general no se suma con la experiencia específica, es decir, la experiencia general hace relación al desempeño de su actividad profesional, y la experiencia específica corresponde a la asociada directamente con el cargo a desempeñar; en ese orden de ideas, la específica está contenida dentro del plazo de ejercicio profesional, por lo cual nunca será mayor la experiencia específica a la general.
Nota 7: La Entidad tiene la autonomía para definir cuál categoría aplica al Proceso Contractual, dependiendo de la necesidad del proyecto y el presupuesto estimado; realizando un análisis soportado de la exigencia de la categoría y teniendo como una de las variables de análisis de fomento del empleo a través de las contrataciones públicas. Este análisis deberá quedar soportado en el estudio previo del proceso y en los documentos proceso, por tanto, deberá publicarse en el SECOP.
Nota 8: Las categorías relacionadas en la tabla anterior contienen las condiciones de experiencia general y específica mínimas, más NO cuentan con una relación o asignación salarial asociada a cada una de estas, ya que esto hace parte de la autonomía presupuestal y de planeación de cada una de las Entidades Estatales.

II. FORMA DE DETERMINAR LA FORMACION ACADEMICA DEL PROFESIONAL:

La Entidad Estatal deberá establecer las condiciones de formación académica mínimos exigidos de acuerdo a lo siguiente:

Perfil No.	Cargo	Título Profesional	Título de Posgrado	Observación
1	**Director de Consultoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniero Civil y/o Ingeniero de Transporte y Vías	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: gerencia de proyectos, gerencia de obras, project management Nota: No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	
2	**Ingeniero Residente de Consultoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniero Civil y/o Ingeniero de Transporte y Vías	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Vías y/o Pavimentos Nota: No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer criterios de formación académica distintos a los establecidos en la tabla anterior para cada Personal Clave Evaluable
Nota 2: Las condiciones de formación académica se establecen de forma lineal y no se podrá hacer combinaciones entre cargos.
Nota 3: Las reglas establecidas previamente son aplicables al Personal Clave Evaluable que hace parte del Proceso de Contratación.
Nota 4: Las reglas establecidas previamente podrán ser aplicadas a los demás perfiles que NO hacen parte del Personal Clave Evaluable.
Nota 5: No serán válidos títulos de: diplomados, cursos, seminarios o inferiores a una especialización obtenidos en un Instituto de Educación Superior.
Nota 6: La Entidad propenderá por establecer perfiles profesionales, en cuanto a su formación académica, adecuados y proporcionales con el objeto contractual, en ese sentido, no podrá requerir títulos de posgrados específicos, lo cual implica posibles situaciones de restricción en la participación que son sujetos de investigación por parte de las autoridades competentes.

III. EQUIVALENCIAS DE EXPERIENCIA APLICABLES PARA EL PERSONAL:

Como parte de la verificación del cumplimiento del perfil establecido por la Entidad, serán aplicables las siguientes equivalencias como se detalla a continuación:

1. Equivalencia de experiencia para el Cargo de Director de Consultoría:

Se establecerán las siguientes equivalencias:

Cargo desempeñado como:	Experiencia en el cargo (años)	Equivalencia para el cargo de Director (años)
Director de Interventoría a un Contrato de Consultoría	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Coordinador de Interventoría a un Contrato de Consultoría	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Coordinador de Consultoría	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Supervisor o Coordinador o Gestor de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Residente de Consultoría	2,0 año(s)	0,5 año(s)
Administrador o Gestor Vial	1,0 año(s)	0,5 año(s)

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer valores de equivalencia distintos a los establecidos en la tabla anterior para cada cargo.
Nota 2: Las condiciones de equivalencia se establecen de forma lineal y no se podrá hacer combinaciones entre cargos.
Nota 3: Las reglas anteriormente relcionadas son aplicables al profesional denominado Director de Consultoría.

2. Equivalencia de experiencia para el Cargo de Coordinador de Consultoría:
[En los casos que aplique]

Se establecerán las siguientes equivalencias:

Cargo desempeñado como:	Experiencia en el cargo (años)	Equivalencia para el cargo de Coordinador (años)

Director de Interventoría a un Contrato de Consultoría	1,0 año(s)	2,0 año(s)
Director de Consultoría	1,0 año(s)	2,0 año(s)
Supervisor o Coordinador o Gestor de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Auxiliar de Ingeniería o tecnólogo en ingeniería	2,5 año(s)	1,0 año(s)
Administrador o Gestor Vial	1,0 año(s)	1,0 año(s)

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer valores de equivalencia distintos a los establecidos en la tabla anterior para cada cargo.
Nota 2: Las condiciones de equivalencia se establecen de forma lineal y no se podrá hacer combinaciones entre cargos.
Nota 3: Las reglas anteriormente relcionadas son aplicables al profesional denominado coordinador de consultoría, en los casos que aplique.

3. Equivalencia de experiencia para el Cargo de Residente de Administración Vial o Gestor Vial:
[En los casos que aplique]

Se establecerán las siguientes equivalencias:

Cargo desempeñado como:	Experiencia en el cargo (años)	Equivalencia para el cargo de Coordinador (años)
Director de Interventoría a un Contrato de Consultoría	1,0 año(s)	2,0 año(s)
Director de Consultoría	1,0 año(s)	2,0 año(s)
Supervisor o Coordinador o Gestor de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Auxiliar de Ingeniería o tecnólogo en ingeniería	2,5 año(s)	1,0 año(s)
Administrador o Gestor Vial	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Auxiliar de admnistración vial	2,0 año(s)	0,5 año(s)

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer valores de equivalencia distintos a los establecidos en la tabla anterior para cada cargo.
Nota 2: Las condiciones de equivalencia se establecen de forma lineal y no se podrá hacer combinaciones entre cargos.
Nota 3: Las reglas anteriormente relcionadas son aplicables al profesional denominado Coordinador de Consultoría, en los casos que aplique.

IV. EQUIVALENCIAS DE FORMACION ACADEMICA APLICABLES PARA EL PERSONAL:

Como parte de la verificación del cumplimiento del perfil establecido por la Entidad, serán aplicables las siguientes equivalencias como se detalla a continuación:

Interpretación de equivalencia de títulos académicos por Experiencia ---------->>>>

No.	Título académico en la modalidad de:	Equivale como experiencia general (años mínimos)	Equivale como experiencia específica (años mínimos)
1	Especialización	2,0 año(s)	1,0 año(s)
2	Maestría u otro título de postgrado superior	3,0 año(s)	1,5 año(s)

<<<<----------Interpretación de equivalencia de Experiencia por título académico

Nota 1: La Entidad NO podrá establecer valores de equivalencia distintos a los establecidos en la tabla anterior.
Nota 2: Las condiciones de equivalencia se establecen de forma lineal y no podrá hacer combinaciones entre ítems.
Nota 3: La tabla anterior puede ser interpretada para hacer equivalencias de título académico por experiencia, ó de experiencia por título académico.
Nota 4: No serán válidos títulos de: diplomados, cursos, seminarios o inferiores a una especialización obtenidos en un Instituto de Educación Superior.
Nota 5: En el caso de las equivalencias de títulos académicos por experiencia o viceversa, los títulos o los años de experiencia utilizados para tal efecto, no podrán sumar nuevamente para asignar puntaje por experiencia o estudios.
Nota 6: Para poder realizar la equivalencia de título por experiencia, es necesario que se cuente tanto con la experiencia general como la experiencia específica, esta última directamente asociada con el título que pretende hacer equivalente. P. ej., si la maestria es en estructuras, deberá acreditar 3 años mínimos de experiencia general + 1,5 años de experiencia especifica en estructuras.

CARACTERÍSTICAS DE LA MATRIZ 4 - LINEAMIENTOS DE REQUISITOS DEL PERSONAL

La Entidad deberá indicar en la primera parte de esta Matriz la información bajo la cual se establecen los perfiles del Personal Clave Evaluable producto del análisis de las consideraciones establecidas en este documento.

El "Personal Clave Evaluable" se presenta para que la entidad pueda establecer cuál de dichos cargos es aplicable a su proceso de contratación, es decir, si requiere: Director de Consultoría y/o Coordinador de Consultoría y/o Especialista principal; ya que los establecidos son a modo generalizado los de mayor recurrencia en este tipo de contrataciones y contratos.

Las equivalencias de formación académica y experiencia del Personal Clave Evaluable solo aplica para acreditar las exigencias mínimas previstas en el título de " Exigencias mínimas de la experiencia y formación académica del equipo de trabajo (Personal Clave Evaluable)". Para el otorgamiento de puntaje no se tendrán en cuenta estas equivalencias.

La Entidad no podrá establecer información para el Personal Clave Evaluable distinta a la establecida en esta matriz de lineamientos.

La implementación de los lineamientos y condiciones establecidas en esta Matriz no exime a la Entidad de su obligación de planeación y etapa previa para establecer los perfiles, y condiciones particulares necesarias para el Personal Clave Evaluable. Se logra estandarizar las condiciones de experiencia y formación académica del Personal Clave Evaluable.

Las categorías relacionadas en la tabla anterior contienen las condiciones de experiencia general y específica mínimas, más NO cuentan con una relación o asignación salarial asociada a cada una de estas, ya que esto hace parte de la autonomía presupuestal y de planeación de cada una de las Entidades Estatales.