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, remitase 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 expresar que se requiere un posgrado en: gerencia de proyectos, gerencia de obras, project management, etc.; mencionando 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, fijar condiciones participativas, garantistas y pluralistas acordes al Proceso de Selección.]

[Como parte de los aspectos de evaluación y análisis del Proceso de Contratación, es responsabilidad de los interesados en el proceso 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 Interventoría.]

[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 Interventoría y/o Residente de Interventoría y/o Especialista principal; ya que los contemplados son a modo generalizado los de mayor recurrencia en este tipo de contrataciones y contratos. La Entidad de igual forma, y producto del análisis de cada proyecto en particular puede exigir más de una especialidad principal según el alcance del mismo, identificando los de mayor relevancia.]

[La Entidad deberá tener en cuenta lo establecido en esta Matriz para el Personal Clave Evaluable, producto de la labor de aplicación de la presente Matriz y según una de las siguientes opciones, y que será plasmado en el Documento Base en la respectiva sección:]

[La Entidad dpodrá establecer en el Anexo 1A la totalidad de los perfiles de los cargos que requiere para la ejecución de sus proyectos, en dicho documento indicará cantidad y detalle de cada uno de ellos como Titulo Porfesiona, Experiencia General y Experiencia Específica]

Opción 1:

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

[Los valores en rojo de las columnas de experiencia se establecen a modo de ejemplo, por lo que se pueden modificar]

Perfil No.	# de profesionales	Cargo	Título Profesional	Título de Posgrado	% Dedicación (mensual)	Experiencia General (años mínimos)	Experiencia Específica (años mínimos)
1	1	**Director de Interventoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil y/o Ingeniería de Transportes y Vías (Con Matrícula profesional vigente).	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: gerencia de proyectos y/o vías terrestres o pavimentos **Nota 2:** No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	50%	10 años	2 años
2	1	**Residente de Interventoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil y/o Ingeniería de Transportes y Vías (Con Matrícula profesional vigente).	N/A	100%	5 años	2 años

Nota La Entidad podrá establecer más de un profesional para cada cargo requerido en el Personal Clave Evaluable. A modo de ejemplo, la Entidad podrá solicitar dos (2) directores o residentes de interventoría (diurno y nocturno), sin perjuicio de vincular un número mayor según las necesidades del proyecto de interventoría. En el caso del especialista principal podrá ser más de una especialidad según el alcance del proyecto (p.ej. Especialista Hidráulico y Especialista Ambiental). En todo caso, para este último la Entidad podrá establecer **hasta máximo tres (3) cargos de especialistas principales** para el proyecto de interventoría, sin perjuicio que en el Anexo Técnico sean detallados la totalidad de especialistas y profesionales que sean necesarios para el mismo, pero que no hacen parte del Personal Clave Evaluable.

Nota 2: La Entidad determinará el porcentaje de dedicación de acuerdo con el alcance del proyecto, el presupuesto de ejecución y en general las consideraciones incluidas en sus estudios previos.

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 categorías, para los rangos de SMMLV en los cuales se encuentre el valor del presupuesto oficial del Proceso de Contratación indistintamente de la complejidad técnica de la Matriz 1 - Experiencia, en caso de procesos estructurados por lotes o segmentos se tomará los SMMLV de cada lote o segmento:

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 contemplados en la respectiva tabla según la cuantía del proceso para cada categoría para el Personal Clave Evaluable.

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 FORMACIÓN ACADÉMICA DEL PROFESIONAL:

La Entidad Estatal deberá establecer las condiciones de Formación Académica mínimas exigidos de acuerdo con lo siguiente:

Perfil No.	Cargo	Título Profesional	Título de Posgrado	Observación
1	**Director de Interventoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil y/o Ingeniería de Transportes y Vías (Con Matrícula profesional vigente).	Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: gerencia de proyectos y/o vías terrestres o pavimentos **Nota 2:** No se aceptarán estudios de tipo: diplomado, curso, seminario como un estudio de posgrado.	La Entidad deberá establecer los requisitos mínimos considerando que sean adecuados y proporcionales al tipo de obra de infraestructura de transporte a la cual se realizará la interventoría, siguiendo los lineamientos descritos en esta tabla.
2	**Residente de Interventoría**	Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil y/o Ingeniería de Transportes y Vías (Con Matrícula profesional vigente).	N/A	

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 Selección.
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 Interventoría:

Se establecerán las siguientes equivalencias:

Cargo desempeñado como:	Experiencia en el cargo (años)	Equivalencia para el cargo de Director (años)
Coordinador de Interventoría	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Supervisor o Coordinador de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Apoyo a la supervisión de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Residente de Interventoría	2,0 año(s)	0,5 año(s)
Administrador Vial	1,0 año(s)	0,5 año(s)
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 relacionadas son aplicables al profesional denominado **Director de Interventoría**.

2. Equivalencia de experiencia para el cargo de Residente de Interventoría:
[En los casos que aplique]

Se establecerán las siguientes equivalencias:

Cargo desempeñado como:	Experiencia en el cargo (años)	Equivalencia para el cargo de Residente (años)
Auxiliar de Ingeniería o tecnólogo en ingeniería	2,0 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 relacionadas son aplicables al profesional denominado **Residente de Interventoría**.

3. Equivalencia de experiencia para el Cargo de Administrador 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 Administrador Vial o Gestor Vial (años)
Director de Interventoría	1,0 año(s)	1,5 año(s)
Coordinador de Interventoría	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Supervisor o Coordinador de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	1,0 año(s)
Apoyo a la supervisión de una Entidad Estatal	1,0 año(s)	0,5 año(s)
Residente de Interventoría	1,5 año(s)	1,0 año(s)
Auxiliar de Ingeniería	2,0 año(s)	0,5 año(s)
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 relacionadas son aplicables al profesional denominado **Administrador Vial o Gestor Vial**.

IV. EQUIVALENCIAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA 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 formación
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 maestría es en estructuras, deberá acreditar 3 años mínimos de experiencia general + 1,5 años de experiencia específica en estructuras.

CARACTERÍSTICAS DE LA MATRIZ 4 - LINEAMIENTOS DE REQUISITOS DEL PERSONAL

La Entidad producto de su etapa de planeación y los lineamientos establecidos en está Matríz, determinará las condiciones de experiencia y formación académica del Personal Clave Evaluable establecido en el Documento Base.

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 Interventoría y/o Residente de Interventoría 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 numeral 3.8.2 " 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 pedir 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.