## 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:**

| Perfil No. | # de profesionales | Cargo | Título Profesional | Título de Posgrado | % Dedicación | 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 Arquitectura | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Gerencia de Proyectos y/o Conservación y Gestión del Patrimonio | 20% | 10 años | 4 años |
| 2 | 1 | **Ingeniero Residente de Interventoría** | Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: N.A. | 100% | 10 años | 4 años |
| 3 | 1 | **Especialista Estructural** | Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Estructuras | 10% | 10 años | 4 años |

**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:

**Procesos iguales o menores a 1500 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 Arquitectura | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Gerencia de Proyectos y/o Conservación y Gestión del Patrimonio | | |
| 2 | **Ingeniero Residente de Interventoría** | Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: N.A. | | |
| 3 | **Especialista Estructural** | Título profesional entre alguna de las siguientes alternativas: Ingeniería Civil | Posgrado entre alguna de las siguientes alternativas: Estructuras | | |

**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) |

**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:**

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**.

**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 académica.
**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; 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.