

Consultas Realizadas

Licitación 466415 - Contratación de una firma especializada para el apoyo en la gestión de recursos humanos temporales

Consulta 1 - EXPERIENCIA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
En los Requisitos documentales para la evaluación de experiencia, en el punto 3 solicita presentar el respaldo de 10 años de experiencia en capacitación a estaciones de servicios, en este punto, solicitamos a la convocante aclarar el motivo de este requisito siendo que en los perfiles solicitados no se visualizan puestos que tengan que ver con la naturaleza de estaciones de servicios.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
El requisito de contar con al menos 10 años de experiencia en capacitación a estaciones de servicios responde a la necesidad de asegurar que el oferente posea conocimiento específico y comprobado en un entorno operativo altamente regulado y estratégico para Petropar. Si bien los perfiles solicitados pueden no estar directamente vinculados a estaciones, el servicio tercerizado tendrá una incidencia transversal en procesos que requieren comprensión del funcionamiento, normativas y protocolos propios del rubro. Esta exigencia busca mitigar riesgos operativos, garantizar la calidad del servicio, y asegurar una adecuada adaptación al modelo de gestión de Petropar, conforme a criterios de razonabilidad y legalidad establecidos en el marco normativo vigente.		

Consulta 2 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
Antigüedad de la Empresa (15 años) Solicitamos que precisen el fundamento técnico o la evidencia objetiva que respalde que la antigüedad de exactamente 15 años es un indicador indispensable de "trayectoria consolidada" y "solvencia" para gestionar contingencias laborales, legales y operativas. ¿Cómo se diferencia la solvencia de una empresa de 15 años de la de una empresa con 5, 8, 10 o 12 años que ha demostrado éxito en contratos similares, incluyendo los de Petropar, con ratios financieros en regla, y sin demandas laborales?		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
La exigencia de una antigüedad mínima de 15 años se sustenta en la necesidad de garantizar que la empresa adjudicada cuente con una trayectoria suficientemente consolidada, reflejada no solo en indicadores financieros puntuales, sino en su capacidad sostenida a lo largo del tiempo para adaptarse a contextos económicos cambiantes, gestionar recursos humanos a gran escala y responder a eventuales contingencias legales, laborales y operativas. La experiencia nos demuestra que empresas con mayor madurez institucional presentan estructuras internas más robustas, políticas preventivas consolidadas, menor rotación organizacional y mayor resiliencia frente a conflictos contractuales. Si bien empresas con menos antigüedad pueden haber demostrado desempeño satisfactorio en ciertos contratos, la convocatoria apunta a minimizar el riesgo sistémico en una contratación de alta sensibilidad y volumen, priorizando criterios objetivos, medibles y previsibles como la antigüedad. Este criterio se enmarca en el principio de razonabilidad y tiene sustento en experiencias previas de Petropar con proveedores del rubro, no representando una barrera a la competencia, sino un instrumento para asegurar la estabilidad y continuidad del servicio.		

Consulta 3 - EXPERIENCIA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Experiencia específica en Estaciones de Servicio</p> <p>Dado que el objeto de la licitación es la Tercerización de Personal Administrativo y no la operación técnica de estaciones de servicio, solicitamos una justificación detallada y demostrable de por qué la experiencia en la tercerización y/o capacitación de personal específicamente en estaciones de servicio es un requisito indispensable. Solicitamos además una explicación de por qué solicitan esta experiencia cuando el objeto de la Licitación son Recursos Humanos Administrativos. ¿No es más adecuado un criterio de experiencia en la tercerización del personal a contratar, independientemente del rubro del cliente, para la ejecución del objeto contractual? En este sentido, ¿cómo se asegura la libre concurrencia al exigir una experiencia tan específica que favorece a un número limitado de oferentes?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Si bien el objeto formal de la licitación es la tercerización de personal administrativo, el contexto operativo y organizacional de Petropar exige que dicho personal se inserte en procesos directamente vinculados a la red de estaciones de servicio, que representan una parte crítica y sensible de la estructura comercial de la entidad. La experiencia previa en estaciones de servicio -ya sea en tercerización, capacitación o soporte de personal- es un indicador clave de familiaridad con la dinámica, los protocolos normativos, las exigencias regulatorias (ambientales, de seguridad, atención al cliente) y los riesgos asociados al rubro, que difieren sustancialmente de otros entornos administrativos tradicionales. Este criterio no busca restringir la participación, sino elevar el estándar técnico del servicio y reducir los riesgos de adaptación, incumplimientos o interferencias operativas. Además, se respalda en antecedentes de la institución donde se ha verificado que la falta de experiencia sectorial impactó negativamente en la ejecución del contrato. Por tanto, la exigencia responde a los principios de idoneidad, razonabilidad y continuidad del servicio, garantizando que el oferente pueda no solo administrar personal, sino hacerlo con eficacia en un entorno sectorialmente especializado.</p>		

Consulta 4 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Diferencia entre gestión legal administrativa de RH Administrativos y la gestión legal administrativa de RH en Estaciones de Servicio:</p> <p>Considerando que los RH de cualquier rubro empresarial/industrial pueden trabajar en horario rotativo, atender clientes y están sujetos a requerimientos de seguridad ocupacional, desde el punto de vista laboral, legal y administrativo, ¿qué diferencia hay entre la gestión de personal administrativo (objeto de esta licitación) y la gestión de personal en estación de servicio?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Aunque existen similitudes generales en la gestión de recursos humanos administrativos en distintos rubros, el entorno operativo de una estación de servicio presenta complejidades legales, laborales y administrativas adicionales que justifican un tratamiento diferenciado. Estas incluyen la gestión de riesgos específicos vinculados a la manipulación de combustibles, el cumplimiento de normativas sectoriales especializadas en seguridad industrial, comercialización regulada y control ambiental, así como una mayor exposición operativa y reputacional, dado que el personal suele actuar en representación directa de Petropar ante el cliente final. Por ello, se considera indispensable que el oferente cuente con experiencia concreta en la gestión de personal en estaciones de servicio, lo cual garantiza su capacidad para aplicar protocolos preventivos, cumplir con la normativa vigente y proteger tanto la operatividad como la imagen institucional de Petropar.</p>		

Consulta 5 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
Experiencia específica de 10 años en Estaciones de Servicio: Solicitamos que precisen el fundamento técnico o la evidencia objetiva que respalde por qué solamente la antigüedad específica de 10 años en estaciones de servicio y otra no antigüedad o rubro industrial aseguran la "trayectoria consolidada" y "capacidad para manejar contingencias laborales, legales y operativas con mayor solvencia".		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
La exigencia de una experiencia específica mínima de 10 años en estaciones de servicio responde a la necesidad de contar con proveedores cuya trayectoria haya sido suficientemente puesta a prueba en un entorno operativo altamente regulado, descentralizado y expuesto a riesgos laborales, ambientales y reputacionales propios del sector. Esta antigüedad específica permite acreditar que el oferente no solo ha ejecutado servicios similares, sino que ha demostrado sostenibilidad, adaptabilidad normativa y capacidad de respuesta ante contingencias durante al menos una década, lo que representa una evidencia objetiva de madurez institucional, consolidación de procesos internos y conocimiento sectorial acumulado. A diferencia de rubros industriales más homogéneos o centralizados, las estaciones de servicio implican una gestión distribuida, interacción constante con el público, fiscalización cruzada y cumplimiento simultáneo de múltiples normativas sectoriales, lo que requiere competencias específicas no trasladables desde otros sectores sin curva de aprendizaje. Por tanto, el umbral de 10 años no es arbitrario, sino que funciona como un filtro técnico de idoneidad, basado en los riesgos y responsabilidades asociadas al servicio que se prestará.		

Consulta 6 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
Capacitaciones en SINAFOCAL y Certificado REIFOAL Solicitamos que aclaren la base legal o técnica que exige a una empresa tercerizadora, cuyo objeto contractual es la gestión de recursos humanos y no la formación educativa, tener un certificado REIFOAL vigente de SINAFOCAL que se otorga a Empresas Capacitadoras.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
La exigencia de contar con un certificado vigente del Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral (REIFOAL) emitido por SINAFOCAL no implica que la empresa tercerizadora deba ser una institución educativa, sino que acredite su capacidad formal y legal para impartir procesos de inducción, capacitación y actualización al personal que será asignado a Petropar, conforme a estándares técnicos reconocidos por el Estado. Petropar considera que la formación continua del personal tercerizado es un componente crítico para garantizar la calidad del servicio, especialmente en contextos operativos como estaciones de servicio, donde existen normativas específicas, protocolos de seguridad y exigencias de atención al cliente que requieren entrenamiento estructurado. La inscripción en el REIFOAL es una evidencia objetiva de que la empresa cuenta con infraestructura, instructores, metodología y experiencia reconocida oficialmente para brindar capacitación laboral válida, aunque su actividad principal no sea educativa. Esta exigencia se enmarca dentro del principio de idoneidad y control de calidad establecidos en la Ley N° 7021/22, asegurando que el personal asignado cuente con formación certificable y alineada con políticas públicas de empleo y capacitación. En síntesis, no se exige ser una institución educativa, sino demostrar capacidad institucional formalmente reconocida para capacitar personal conforme a estándares oficiales.		

Consulta 7 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
Capacitaciones y Certificado REIFOAL Solicitamos expliquen el fundamento técnico para solicitar y asignar 15 puntos al cumplimiento de este criterio, que corresponde a empresas de categoría 86000000 - Servicios Educativos y de Formación , y no a la experiencia en tercerización, categoría 80000000 que es el objeto principal de la licitación?.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
La asignación de 15 puntos al cumplimiento del requisito de contar con certificado REIFOAL no responde a una clasificación arancelaria del catálogo UNSPSC, sino a un criterio técnico de calidad y valor agregado dentro del objeto contractual. Aunque la categoría principal del servicio es la tercerización de personal (80000000), Petropar considera que la capacidad del oferente para formar, inducir y actualizar al personal asignado en competencias laborales específicas, conforme a estándares avalados por el Estado, es un diferenciador relevante que impacta directamente en la calidad, seguridad y eficiencia del servicio contratado. La experiencia demuestra que una parte significativa de los fallos operativos y riesgos legales provienen de la falta de formación adecuada del personal tercerizado. Por tanto, la inclusión del REIFOAL como criterio evaluable no exige que la empresa sea exclusivamente educativa, sino que cuente con reconocimiento oficial para capacitar conforme a normas vigentes, lo cual eleva los estándares de idoneidad del oferente y contribuye a la sostenibilidad del contrato. Esta ponderación se ajusta al principio de razonabilidad y busca premiar capacidades adicionales que aportan valor directo a la ejecución del objeto licitado.		

Consulta 8 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
Equiparación de la experiencia en Capacitación con la Experiencia en Tercerización Efectiva: Se requiere además una justificación técnica para la equiparación de la experiencia en capacitación con la experiencia en tercerización efectiva. La gestión de recursos humanos temporales, que es el objeto de la licitación, implica responsabilidades legales, laborales y administrativas que no son necesariamente inherentes a una empresa capacitadora. ¿Cuál es el fundamento para considerar ambas experiencias como equivalentes al asignar puntajes idénticos, cuando el riesgo y la complejidad operativa de cada una son distintos		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
La asignación de puntaje tanto a la experiencia en tercerización efectiva como a la experiencia en capacitación no implica equiparación directa de funciones ni desconocimiento de sus diferencias operativas, sino que obedece a una evaluación integral de competencias complementarias que inciden en el éxito del objeto contractual. En el contexto de Petropar, donde el personal tercerizado se inserta en entornos operativos sensibles (como estaciones de servicio), la formación continua, la inducción técnica y la capacidad de transmitir conocimientos sectoriales específicos son factores críticos de desempeño, al mismo nivel que la administración contractual del personal. Por ello, se reconoce como valioso que una empresa pueda no solo gestionar personal conforme a las obligaciones legales y administrativas del régimen de tercerización, sino también formar a ese personal bajo estándares de calidad certificables. Ambos tipos de experiencia abordan dimensiones distintas pero complementarias del servicio: una garantiza cumplimiento normativo y estructura operativa; la otra, idoneidad funcional y mitigación de riesgos operativos. En consecuencia, el puntaje igualado se fundamenta en la necesidad de asegurar un servicio integral, de calidad y con baja curva de aprendizaje, en línea con los principios de eficiencia y razonabilidad establecidos en la Ley 7021/22.		

Consulta 9 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Demostrar facturación en capacitaciones en un promedio de 400 millones dentro de los últimos 3 años: Si el objetivo es validar la capacidad financiera y operativa, solicitamos que justifiquen por qué se exige una facturación promedio de G. 400 millones en capacitaciones, el cual es un servicio que ni siquiera se menciona en el PBC. Además, la capacidad financiera ya se mide a través de ratios financieros, balances y cumplimiento tributario y con IPS; por lo tanto, se solicita una explicación sobre la necesidad de este requisito adicional que no está directamente ligado al servicio a contratar.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La exigencia de acreditar una facturación promedio de G. 400 millones en servicios de capacitación durante los últimos tres años no pretende desviar el objeto contractual, sino reforzar la validación de la capacidad operativa y logística del oferente en una dimensión clave del servicio tercerizado: la formación e inducción permanente del personal asignado, especialmente en contextos operativos sensibles como estaciones de servicio. Esta exigencia no reemplaza a los indicadores financieros tradicionales (ratios, balances, cumplimiento tributario o previsional), sino que complementa la evaluación con un indicador específico y verificable que demuestra que el oferente ha manejado volúmenes significativos de formación laboral en condiciones contractuales reales. Dado que Petropar requiere no solo la administración formal del personal, sino también su adaptación efectiva al entorno, alineamiento institucional y entrenamiento conforme a normativas técnicas, la capacidad previa de ejecutar procesos de capacitación de escala similar representa un garante adicional de idoneidad técnica, solvencia logística y capacidad de respuesta temprana. En resumen, este criterio busca minimizar la curva de aprendizaje, mitigar riesgos operativos y asegurar calidad desde el inicio del servicio, dentro de los márgenes de razonabilidad permitidos por la normativa de contrataciones públicas.</p>		

Consulta 10 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Facturación en capacitaciones vs Facturación en Tercerización Solicitamos justificación técnica de por qué se exige Facturación de 400 millones en Capacitaciones y no se exige, en su lugar, Facturación comprobable en Servicios de Tercerización, que guarda relación directa con el objeto licitado. Se solicita a Petropar que explique la relación directa entre la facturación por servicios de capacitación y la capacidad para gestionar y administrar eficientemente personal tercerizado, que es el objeto del contrato. ¿Por qué este criterio es más representativo de la solvencia operativa que la facturación en servicios de tercerización, que guarda una relación directa con el objeto licitado? ¿No se duplican los requisitos de solvencia con la exigencia de los ratios financieros y la facturación específica en un rubro que no es el objeto principal de la licitación?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La exigencia de una facturación promedio de G. 400 millones en capacitaciones no reemplaza ni contradice la naturaleza del objeto licitado, sino que complementa técnicamente la evaluación de la capacidad operativa del oferente, especialmente en un servicio donde la formación y adaptación funcional del personal tercerizado es clave para mitigar riesgos y garantizar calidad desde el inicio. A diferencia de la simple facturación por tercerización, que puede limitarse a la administración contractual, la facturación en capacitaciones acredita que el proveedor ha gestionado procesos formativos a escala, con estructura técnica, recursos propios y resultados trazables. Esta exigencia no duplica criterios financieros, sino que los enriquece, en línea con el principio de idoneidad, priorizando oferentes capaces de asegurar no solo presencia operativa, sino también formación efectiva y continua del recurso humano, aspecto crítico en entornos regulados como los que maneja Petropar.</p>		

Consulta 11 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Empresas Tercerizadoras y/o Capacitadoras en Estaciones de Servicio: Con la expresión "y/o" el pliego asigna puntajes iguales de 10 puntos a "Experiencia en Estaciones de Servicio" tanto para empresas tercerizadoras como para empresas capacitadoras en este entorno. Se solicita a Petropar que aclare cuál es el criterio técnico para equiparar la experiencia de una empresa que gestiona y administra personal con la de una que solo imparte cursos de capacitación, considerando que el objeto de la licitación es la tercerización de personal.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La utilización de la expresión "y/o" en el pliego tiene como finalidad reconocer experiencias complementarias dentro del entorno operativo específico de estaciones de servicio, dado que tanto la tercerización como la capacitación en ese contexto implican un conocimiento profundo de las normativas, riesgos y dinámicas del sector, lo cual es crucial para la correcta ejecución del contrato. Si bien la gestión administrativa del personal tercerizado es el eje del objeto contractual, Petropar ha identificado que el éxito del servicio también depende en gran medida de la capacidad del proveedor para adaptar al personal a entornos regulados y sensibles, como lo son las estaciones de servicio. Por ello, se considera técnicamente válido asignar el mismo puntaje a empresas que hayan gestionado personal en ese entorno como a aquellas que hayan capacitado sistemáticamente en él, ya que ambas han demostrado competencia para formar, orientar o administrar recursos humanos bajo estándares específicos del rubro, lo cual reduce la curva de aprendizaje y los riesgos operativos. Este criterio está enmarcado en los principios de razonabilidad e idoneidad, sin restringir la libre concurrencia, sino ampliando el enfoque hacia capacidades sectoriales efectivas y comprobables.</p>		

Consulta 12 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Valoración desproporcionada de Criterios para Capacitación vs Tercerización: El sistema de puntuación asigna 35 puntos a criterios relacionados con capacitación (15 puntos para SINAFOCAL, 10 puntos para facturación en capacitaciones y 10 puntos para experiencia en capacitación en estaciones de servicio). En contraste, los criterios directamente relacionados con la tercerización efectiva de personal reciben un puntaje similar (25 puntos: 10 en experiencia en tercerización y 10 en contratación de personal tercerizado). Se requiere una justificación técnica del porqué en los puntajes asignados se prioriza más la formación sobre la experiencia en la tercerización, que es la actividad principal objeto del contrato.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La ponderación otorgada a los criterios relacionados con capacitación no busca priorizar la formación por encima de la tercerización, sino valorar de manera integral las competencias que inciden directamente en la calidad, continuidad y adaptabilidad del servicio contratado, especialmente en entornos regulados como las estaciones de servicio. La tercerización efectiva no se limita a la administración de contratos o la provisión de planillas, sino que requiere personal que llegue capacitado, adaptado al entorno operativo y alineado con los protocolos técnicos y normativos de Petropar desde el inicio. Por ello, la experiencia en tercerización (25 puntos) se complementa con los aspectos que garantizan que ese personal pueda desempeñarse adecuadamente (35 puntos), a través de procesos formativos estructurados, certificados y demostrables. Esta asignación de puntajes no desvirtúa el objeto contractual, sino que lo fortalece, priorizando proveedores que no solo sepan contratar personal, sino que aseguren su rendimiento efectivo desde el día uno, conforme al principio de eficiencia previsto en la Ley 7021/22 y alineado con los estándares de calidad que requiere Petropar.</p>		

Consulta 13 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Requisitos exagerados para Perfiles Profesionales: Se solicita a Petropar que justifique los requisitos "excesivos" para los perfiles profesionales de Psicología y de Organización y Métodos (O&M), como la exigencia de 5 certificados de postgrados y una experiencia de 20 años para obtener el máximo puntaje. Se requiere una explicación de cómo estos requisitos se ajustan a la realidad del mercado profesional paraguayo y por qué una experiencia de 3, 5 o 10 años, que es perfectamente válida para el objeto del contrato, recibe un puntaje considerablemente menor. Esta exigencia desproporcionada podría considerarse un requisito limitante que vulnera los principios de razonabilidad y libre competencia.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Se solicita a Petropar que justifique los requisitos "excesivos" para los perfiles profesionales de Psicología y de Organización y Métodos (O&M), como la exigencia de 5 certificados de postgrados y una experiencia de 20 años para obtener el máximo puntaje. Se requiere una explicación de cómo estos requisitos se ajustan a la realidad del mercado profesional paraguayo y por qué una experiencia de 3, 5 o 10 años, que es perfectamente válida para el objeto del contrato, recibe un puntaje considerablemente menor. Esta exigencia desproporcionada podría considerarse un requisito limitante que vulnera los principios de razonabilidad y libre competencia.</p>		

Consulta 14 - Antigüedad de la Empresa (15 años). Pág. 26

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Consulta 1: Antigüedad de la Empresa (15 años). Pág. 26. El Punto 3 reza "El oferente deberá acreditar una antigüedad en el mercado de por lo menos 15 (quince) años. Acreditable con la cédula tributaria y/o acta de constitución de la firma oferente. En caso de oferentes en consorcio todos los miembros integrantes del consorcio deberán cumplir con el requisito." Ante la consulta de DNCP, manifestando que "</p> <p>Solicitamos a la convocante tenga a bien revisar y analizar la razonabilidad y proporcionalidad de dicho requerimiento, por cuanto consideramos que el mismo resulta excesivo, restrictivo y discriminatorio, limitando innecesariamente la participación de oferentes que, si bien no cuentan con una antigüedad de 15 años, poseen la solvencia técnica y operativa suficiente para cumplir adecuadamente con el objeto contractual. La exigencia de una antigüedad mínima de 15 años en el mercado no guarda una relación directa ni necesaria con la capacidad de cumplir con las prestaciones requeridas. De hecho, podría implicar una restricción injustificada a la competencia, en contravención a los principios de igualdad, concurrencia y libre competencia establecidos en la legislación de contrataciones, exponiendo además a la convocante a protestas y procesos de impugnación que significan tiempo, el cual a esta altura del año se torna valioso teniendo en cuenta los plazos de comunicación de los diferentes procesos de contratación ante la DNCP.</p> <p>En este sentido, y en consonancia con los principios de razonabilidad, eficiencia y transparencia que rigen las contrataciones públicas, solicitamos se evalúe la posibilidad de modificar dicho requisito, estableciendo criterios más equilibrados y objetivos para acreditar la experiencia del oferente.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La exigencia de una antigüedad mínima de 15 años en el mercado responde a la necesidad de garantizar la participación de empresas con trayectoria ampliamente consolidada, estructura operativa robusta y capacidad demostrada de adaptación sostenida a contextos económicos, regulatorios y contractuales complejos, como los que implica la tercerización de personal en una institución como Petropar. Este umbral permite asegurar que el proveedor ha gestionado recursos humanos de manera continua durante un período significativo, enfrentando con éxito eventuales contingencias laborales, legales y administrativas, y desarrollando políticas internas estables que minimizan riesgos operativos. A diferencia de una experiencia reciente o puntual, los 15 años de operación brindan un indicador objetivo y verificable de solvencia institucional, madurez organizacional y continuidad operativa, aspectos clave para cumplir con el objeto contractual bajo los estándares exigidos por Petropar. Por tanto, este requisito se encuentra plenamente alineado con los principios de idoneidad, razonabilidad y seguridad en la ejecución contractual, sin constituir una limitación arbitraria, sino un filtro técnico legítimo orientado a garantizar el éxito del servicio contratado.</p>		

Consulta 15 - Pag. 26. Punto 4 . Experienci

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Consulta 2: Pag. 26. Punto 4 "El oferente deberá acreditar una experiencia de 10 años tercerizando y/o capacitando a personal de estaciones de servicios"; "Pag 27 Título, Requisitos Documentales para la Evaluación de la experiencia, punto 3: "Presentar documentación respaldatoria que acredite 10 años de experiencia en capacitación a estaciones de servicio (contratos, certificados, constancias o informes técnicos)."</p> <p>Consulta: En este requisito se observa un claro direccionamiento hacia la empresa RH Group de Fanny Pereira Bello, como en varios requerimientos de las bases y condiciones de este llamado, La licitación tiene por objeto la tercerización de recursos humanos, no la capacitación especializada de personal en estaciones de servicio, por lo que condicionar la participación de los oferentes a la acreditación de una experiencia específica de 10 años en ese rubro particular (capacitación y/o tercerización en estaciones de servicio), no guarda una relación razonable ni proporcional con el objeto del contrato.</p> <p>Este tipo de exigencias tan puntuales reduce drásticamente el universo de posibles oferentes, excluyendo a empresas plenamente capacitadas y con amplia experiencia en tercerización de personal en otros sectores, lo cual configura una limitación arbitraria e injustificada a la concurrencia, vulnerando principios como los de igualdad, libre competencia, proporcionalidad y no discriminación, pilares fundamentales del sistema de contrataciones públicas. Esto expone plenamente a la institución y sus funcionarios responsables a protestas y denuncias por direccionamiento de llamado hacia una sola empresa.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>La exigencia de acreditar 10 años de experiencia en la tercerización y/o capacitación de personal en estaciones de servicio responde estrictamente a criterios técnicos y operativos vinculados con la naturaleza del servicio a ser contratado, y no a intereses particulares ni direccionamientos. Las estaciones de servicio constituyen entornos complejos, regulados y de alta exposición operativa, donde el personal tercerizado, aunque de carácter administrativo, debe interactuar con normativas específicas de seguridad, atención al cliente, control de stock de combustibles y cumplimiento de estándares ambientales y regulatorios. En ese sentido, la experiencia del proveedor en este tipo de entornos permite asegurar una curva de aprendizaje reducida, mayor conocimiento de los riesgos inherentes al rubro, y la capacidad de aplicar protocolos ya validados en la operación real, lo cual es determinante para la eficacia del servicio. Este criterio no busca restringir la participación, sino garantizar que los oferentes cuenten con capacidades específicas y comprobadas, alineadas con el contexto en el que deberán ejecutar el contrato. La redacción del pliego se sustenta en el principio de idoneidad y eficiencia, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 7021/22, y no constituye una restricción arbitraria ni discriminatoria, sino un requisito técnico legítimo para asegurar calidad, continuidad y seguridad operativa en el marco de un contrato estratégico para Petropar.</p>		

Consulta 16 - Página 6 - Punto 6. Experiencia

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Su respuesta a DNCP en el Doc. N° 338/25 fué: "Sinafocal es el ente rector en formación laboral en Paraguay. Exigir capacitaciones registradas garantiza que los procesos formativos estén alineados con estándares nacionales y que el proveedor esté habilitado oficialmente. Asegura trazabilidad y calidad en los procesos de formación".</p> <p>Consulta: Esta exigencia resulta completamente desalineada del objeto contractual, además de ser selectiva discriminatoria.</p> <p>La justificación brindada por la entidad convocante en el Documento N° 338/25 fue la siguiente:</p> <p>"SINAFOCAL es el ente rector en formación laboral en Paraguay. Exigir capacitaciones registradas garantiza que los procesos formativos estén alineados con estándares nacionales y que el proveedor esté habilitado oficialmente. Asegura trazabilidad y calidad en los procesos de formación."</p> <p>Ante esto, y considerando que el objeto de la contratación es la tercerización de recursos humanos, no un servicio de formación laboral o capacitación especializada, solicitamos se aclaren los siguientes puntos clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- ¿Por qué resulta fundamental y no direccionado a una sola firma el requerir realizar capacitaciones exclusivamente a través de SINAFOCAL? 2- ¿Por qué resulta fundamental y no direccionado a una sola firma las empresas tercerizadoras contar con cursos 		

registrados en SINAFOCAL o tener certificado REIFOVAL vigente?

3- ¿Por qué se exige un certificado propio de empresas capacitadoras, como REIFOVAL, a una empresa cuya función es tercerizar personal, no formar profesionalmente?

4- ¿Por qué se asignan 15 puntos a un requisito ajeno al objeto contractual, cuando esto claramente distorsiona la evaluación técnica y beneficia a un perfil específico de proveedor?

A nuestro entender, este requisito no solo resulta improcedente y desalineado con el objeto de la contratación, sino que genera una ventaja injustificada para la empresa que cuenta con perfil de capacitadora registrada y es una sola!!, excluyendo o desincentivando la participación de empresas tercerizadoras con solvencia y trayectoria comprobada en la provisión de personal.

Solicitamos eliminar el requisito para evitar protestas, denuncias incluso que pueden extenderse a funcionarios de la administración que se muestran a favor del direccionamiento del proceso.

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>En relación con la consulta formulada respecto a la exigencia de capacitaciones registradas en SINAFOCAL y la posesión del certificado REIFOVAL vigente, la convocante informa cuanto sigue:</p> <p>La inclusión de este criterio responde a una necesidad técnica concreta vinculada a la ejecución del contrato, cuyo objeto es la tercerización de recursos humanos en entornos operativos altamente regulados y sensibles, como lo son las estaciones de servicio y dependencias de Petropar. Si bien el objeto principal es la provisión de personal tercerizado, resulta indispensable que dicho personal cuente con capacitación estructurada, certificable y alineada con estándares nacionales, especialmente en aspectos vinculados a atención al cliente, seguridad operativa, cumplimiento normativo y protocolos institucionales.</p> <p>En ese sentido, SINAFOCAL, en su carácter de ente rector en materia de formación y capacitación laboral en Paraguay, representa una referencia válida y objetiva para asegurar la trazabilidad, calidad y validez formal de los procesos formativos que los oferentes puedan implementar. Cabe aclarar que no se exige que las capacitaciones sean exclusivamente impartidas por SINAFOCAL, sino que estén debidamente registradas o avaladas en dicho marco, lo que permite verificar de forma transparente su contenido y alcance.</p> <p>Asimismo, la posesión del certificado REIFOVAL vigente no implica que el oferente deba ser una empresa dedicada exclusivamente a la formación profesional, sino que acredite estar habilitado legal y técnicamente para desarrollar procesos de capacitación laboral, como complemento a su función principal de tercerización de personal.</p> <p>La asignación de puntaje (15 puntos) a este criterio no constituye un requisito excluyente, sino un elemento valorado positivamente dentro del sistema de evaluación técnica, que busca reconocer capacidades adicionales que impactan directamente en la eficiencia y calidad del servicio. Esta valoración se enmarca dentro de los principios de idoneidad, razonabilidad y eficiencia previstos en la Ley N° 7021/22 y su reglamentación, sin constituir en modo alguno un direccionamiento hacia proveedor alguno, ni una restricción arbitraria a la libre participación.</p> <p>Por tanto, se ratifica la pertinencia técnica de este criterio, el cual no impide la participación de empresas tercerizadoras con solvencia y trayectoria comprobada, sino que incentiva la incorporación de estándares formativos reconocidos, que contribuyen a una ejecución contractual de mayor calidad y menor riesgo operativo para la institución.</p>		

Consulta 17 - : PAG. 30, Título: Otros Criterios que la Convocante requiera

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>El PBC en este punto solicita Experiencia en Estaciones de Servicio.</p> <p>Consulta: Este requerimiento es una ambigüedad crítica en el Pliego que equipara dos tipos de experiencia muy distintas (capacitación vs. tercerización) y otorga la misma puntuación, lo cual distorsiona la evaluación técnica y puede generar inequidad entre oferentes.</p> <p>Este punto debe interpretarse que una empresa dedicada exclusivamente a la capacitación (sin haber tercerizado nunca personal) puede obtener los mismos 10 puntos que una empresa tercerizadora con experiencia directa en el rubro?- De ser así, ¿no se está desvirtuando el criterio de evaluación, equiparando dos tipos de experiencia claramente diferentes (una formativa y otra operativa-administrativa), cuando el objeto del contrato es la tercerización de personal, y no la formación profesional?</p> <p>Esta redacción ambigua beneficia a empresas capacitadoras (que en muchos casos no cumplen con la operativa ni responsabilidades legales de una tercerizadora), en perjuicio de empresas que realmente gestionan nóminas, cargas laborales, cumplimiento de leyes laborales, seguridad social, etc. Resulta otra prueba del claro direccionamiento a RH GROUP pues se demuestra que apunta a su perfil, exponiendo a la convocante y sus funcionarios a denuncias por direccionamiento del llamado.</p> <p>Solicitamos reformular el requerimiento teniendo en cuenta la naturaleza del llamado.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>En relación con la consulta respecto al criterio de evaluación técnica que asigna puntaje a la experiencia en estaciones de servicio, se aclara cuanto sigue:</p> <p>El Pliego de Bases y Condiciones establece como criterio técnico la acreditación de experiencia de al menos 10 años en estaciones de servicio, en las modalidades de tercerización y/o capacitación, con el objetivo de valorar la familiaridad operativa del oferente con entornos regulados, descentralizados y de alta exposición normativa, como lo son las estaciones de servicio.</p> <p>Este criterio no busca equiparar ni confundir funciones distintas (capacitación vs. tercerización), sino reconocer dos dimensiones complementarias de experiencia que aportan valor directo a la ejecución del objeto contractual. La tercerización representa la capacidad administrativa, legal y laboral de gestionar personal; la capacitación representa la capacidad de formar, inducir y adaptar ese personal a un entorno técnico-operativo específico, con foco en seguridad, atención al cliente, normativa ambiental y protocolos de control.</p> <p>Ambas experiencias -cuando han sido desarrolladas específicamente en estaciones de servicio- reflejan un conocimiento sectorial profundo, altamente valorado por la convocante, dado que el personal tercerizado deberá insertarse en ese entorno con mínimo margen de error y máxima adaptabilidad. Por tanto, la asignación de puntaje igual responde a una lógica técnica de evaluación por pertinencia sectorial, y no por equivalencia funcional entre tipos de servicio.</p> <p>Cabe resaltar que este criterio no excluye a ningún tipo de proveedor, ni beneficia a empresas con un perfil específico, sino que amplía las vías para demostrar idoneidad, en línea con los principios de razonabilidad, eficiencia e idoneidad establecidos en la Ley N° 7021/22. La redacción del pliego fue realizada con base en necesidades operativas reales de Petropar, y no responde a interés alguno de direccionar el proceso hacia un proveedor determinado.</p> <p>Por tanto, se ratifica la validez del criterio establecido, el cual reconoce como valiosa tanto la experiencia operativa-administrativa (tercerización) como la experiencia formativa (capacitación), siempre que hayan sido ejecutadas específicamente en el contexto de estaciones de servicio.</p>		

Consulta 18 - PAG. 31, Título: Otros Criterios que la Convocante requiera

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>: Este punto evidencia un desequilibrio en la ponderación de criterios técnicos resultando obvio cómo se prioriza un aspecto (la capacitación) que no forma parte del objeto contractual.</p> <p>Según la estructura de puntuación del Pliego, observamos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Se asignan 15 puntos a: Capacitación en SINAFOCAL / Certificado REIFOCAL- Se asignan 10 puntos a: Facturación en capacitaciones en los últimos 3 años		

- Se asignan 10 puntos a:
Experiencia en tercerización y/o capacitación en estaciones de servicio
→ Total: hasta 35 puntos vinculados a “capacitación”

En contraste:

- Se asignan 10 puntos a:
Experiencia en tercerización de personal

- Se asignan 10 puntos a:
Contratación de personal tercerizado en los últimos años
→ Total: 20 puntos vinculados directamente al objeto real del contrato: tercerización de personal.

¿Por qué se otorgan más puntos a aspectos vinculados a “capacitación”, cuando el objeto contractual es claramente la “tercerización de personal”?

¿Por qué se pondera más fuertemente un área (capacitación) que no es mencionada como parte de las obligaciones en el Pliego, ni en el objeto de la contratación?

¿No debería reflejarse en la evaluación técnica una mayor puntuación a la experiencia y capacidad en tercerización, que es lo central del servicio a contratar?

Este desbalance genera una distorsión en la adjudicación, premiando a empresas capacitadoras en lugar de a las que realmente brindan servicios de tercerización integral, como lo requiere el contrato. El Pliego se encuentra viciado y direccionado.

Se solicita reformular dicho punto.

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Con relación a la consulta sobre la estructura de puntuación técnica establecida en el Pliego de Bases y Condiciones, en particular sobre la asignación de puntajes a criterios vinculados a procesos de capacitación, la convocante informa cuanto sigue:</p> <p>El objeto contractual es, efectivamente, la tercerización de recursos humanos, sin embargo, la ejecución efectiva de este servicio en el contexto operativo de Petropar requiere no solo la administración formal del personal, sino también su preparación, adaptación funcional y alineamiento con protocolos técnicos y normativos propios del sector de estaciones de servicio y dependencias institucionales con exigencias específicas.</p> <p>En ese sentido, los criterios técnicos que otorgan puntaje a:</p> <ul style="list-style-type: none">- <input type="checkbox"/> la inscripción en el REIFOCA de SINAFOCAL (15 puntos),- <input type="checkbox"/> la facturación comprobada en servicios de capacitación (10 puntos), y- <input type="checkbox"/> la experiencia específica en estaciones de servicio (10 puntos), <p>no representan un desvío del objeto contractual, sino una valoración complementaria de capacidades críticas para la ejecución exitosa del contrato.</p> <p>Los procesos de inducción, formación y entrenamiento del personal asignado, si bien no forman parte del objeto contractual de forma explícita, constituyen una práctica esencial y exigida en la ejecución del contrato, como mecanismo preventivo para garantizar cumplimiento normativo, mitigación de riesgos operativos y eficiencia desde el inicio de la prestación.</p> <p>La estructura de puntuación no desnaturaliza el proceso ni distorsiona la evaluación técnica, sino que refleja una visión integral de la calidad del servicio a contratar, premiando a oferentes que demuestren no solo capacidad administrativa (tercerización), sino también capacidad de profesionalizar y adaptar rápidamente al personal, lo cual ha sido identificado como un factor crítico de éxito en experiencias previas.</p> <p>Cabe resaltar que los puntajes asignados a cada criterio fueron definidos conforme a los principios de razonabilidad, idoneidad y eficiencia, y no configuran una restricción arbitraria ni direccionamiento alguno, ya que no excluyen la participación de ningún oferente y permiten competir en condiciones técnicas evaluables y objetivas.</p> <p>Por lo expuesto, se ratifica la validez y equilibrio técnico de los criterios establecidos en el Pliego, en el marco de las necesidades operativas reales de la institución y la normativa vigente en materia de contratación pública.</p>		

Consulta 19 - Antigüedad mínima de 15 años exigida a cada miembro del consorcio

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>¿Cuál es la base técnica, legal u operativa que justifica exigir una antigüedad mínima de 15 años a cada miembro del consorcio?</p> <p>¿Considera el Ente que una empresa con 10 o 12 años de experiencia continua en el mercado, incluyendo contratos públicos similares, no posee la madurez institucional suficiente para cumplir con el objeto del presente llamado?</p> <p>Asimismo, destacamos que la Ley de Contrataciones Públicas no establece la antigüedad jurídica como requisito habilitante, y que fijar de forma arbitraria un plazo tan elevado podría vulnerar los principios de razonabilidad, proporcionalidad y libre competencia, restringiendo la participación de oferentes plenamente capacitados, en especial en esquemas asociativos como los consorcios.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Con relación a la consulta formulada respecto a la exigencia de una antigüedad mínima de 15 años en el mercado para cada uno de los miembros del consorcio participante, la convocante manifiesta cuanto sigue:</p> <p>El presente llamado implica la contratación de un servicio estratégico y de gran escala, que requiere madurez operativa, solvencia administrativa y capacidad comprobada de gestión continua de recursos humanos bajo esquemas legales, fiscales y laborales complejos, como los que rigen en el sector público. La exigencia de una antigüedad mínima de 15 años para cada integrante del consorcio responde a la necesidad de asegurar que todos los miembros cuenten individualmente con una trayectoria consolidada y una estructura interna suficientemente robusta, a fin de reducir riesgos de incumplimiento o dependencia exclusiva de un solo consorciado para la ejecución del contrato.</p> <p>Esta disposición no implica que una empresa con 10 o 12 años de experiencia no pueda cumplir técnicamente con el objeto contractual, pero en el contexto específico de esta licitación, donde se tercerizarán funciones críticas que afectan la operatividad institucional, se ha considerado pertinente elevar el estándar de antigüedad como mecanismo preventivo, basado en antecedentes, complejidad del servicio y necesidad de estabilidad a largo plazo.</p> <p>En este sentido, no se vulnera el principio de libre competencia, ya que la participación está abierta a todos aquellos oferentes que cumplan con el criterio técnico establecido, incluyendo consorcios cuyos miembros reúnan la trayectoria requerida, y que puedan asumir con responsabilidad y capacidad probada los compromisos derivados del contrato. Por lo tanto, se ratifica que la exigencia de una antigüedad mínima de 15 años para cada miembro del consorcio es razonable, técnicamente fundada y alineada con los objetivos de asegurar una ejecución contractual eficiente, estable y conforme a los intereses institucionales de Petropar.</p>		

Consulta 20 - Experiencia mínima de 10 años específicamente en estaciones de servicio

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Por qué se exige contar con 10 años de experiencia específica en estaciones de servicio, cuando el objeto del llamado es la tercerización de personal administrativo, y no la operación técnica, logística o de seguridad de estaciones?</p> <p>¿Este requisito busca evaluar solvencia operativa para funciones administrativas, o responde a otro criterio ajeno al servicio efectivamente requerido en la licitación?</p> <p>Recordamos que la experiencia general y comprobable en servicios de tercerización (en distintos sectores) es una medida más representativa, objetiva y proporcional de la capacidad operativa de una empresa prestadora de este tipo de servicios.</p> <p>Solicitamos a la convocante eliminar este requisito. por no resultar acorde a la naturaleza del llamado</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Con relación a la consulta sobre la exigencia de contar con al menos 10 años de experiencia específica en estaciones de servicio, la convocante aclara cuanto sigue:</p> <p>Si bien el objeto del llamado es la tercerización de personal administrativo, dicho personal será asignado a contextos operativos altamente regulados y sensibles, como lo son las estaciones de servicio, que forman parte de la red operativa de Petropar. En ese marco, la exigencia de experiencia previa en estaciones de servicio no responde a funciones técnicas de operación o seguridad industrial, sino a la necesidad de garantizar que el proveedor tenga conocimiento efectivo del entorno normativo, comercial y funcional en el cual el personal tercerizado deberá desempeñarse.</p> <p>Este personal administrativo actúa en muchos casos como nexo entre la administración central y los puntos de servicio al cliente final, manejando procesos internos, atención al usuario, controles documentales, reportes operativos y otras tareas que requieren adaptación a la dinámica y estructura específica de este tipo de instalaciones. La experiencia previa en este entorno permite asegurar que el oferente comprende las particularidades del sector y puede asignar personal adecuadamente entrenado, con menor curva de aprendizaje y mayor alineación a los protocolos institucionales.</p> <p>El criterio no sustituye la evaluación de la experiencia general en tercerización, que también forma parte del sistema de puntuación, sino que lo complementa con un enfoque sectorial estratégico, basado en riesgos operativos, antecedentes contractuales y exigencias de cumplimiento normativo. Su aplicación no representa una restricción arbitraria ni ajena al objeto, sino un instrumento técnico de validación de capacidades aplicadas en contextos directamente vinculados a la ejecución del contrato.</p> <p>Por tanto, se ratifica la pertinencia del criterio de experiencia específica en estaciones de servicio como una medida proporcional y alineada con los objetivos institucionales de garantizar una prestación de servicios de alta calidad, eficiencia y continuidad operativa desde el inicio del contrato.</p>		

Consulta 21 - Experiencia en capacitaciones ante SINAFOCAL y registro REIFOCAL

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>El PBC exige a los oferentes experiencia en capacitaciones ante SINAFOCAL y registro REIFOCAL En ese sentido, solicitamos se aclare:</p> <p>¿Cuál es la relación técnica u operativa entre estar inscripto en el registro REIFOCAL o haber realizado capacitaciones ante SINAFOCAL, y la capacidad de prestar servicios de tercerización de personal?</p> <p>¿La capacitación formal a través de SINAFOCAL constituye un requisito legal o técnico obligatorio para ejecutar contratos de outsourcing de recursos humanos?</p> <p>Se destaca que los registros ante SINAFOCAL/REIFOCAL están orientados principalmente a centros de formación y entidades educativas, y no a empresas tercerizadoras, cuyo foco es la gestión legal, administrativa y operativa de recursos humanos conforme a los requerimientos del cliente.</p> <p>Se debe eliminar este requisito por atentar contra la naturaleza del llamado, se evidencia un direccionamiento a la empresa RH GROUP</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>En relación con la consulta sobre la inclusión de requisitos vinculados al registro REIFOCAL y a la realización de capacitaciones ante SINAFOCAL, la convocante manifiesta cuanto sigue:</p> <p>La exigencia de estar inscripto en el registro REIFOCAL o de haber desarrollado procesos de capacitación avalados por SINAFOCAL no constituye un requisito legal obligatorio para contratar servicios de tercerización de personal, sino un criterio técnico adicional de evaluación que busca elevar la calidad del servicio a contratar, en consonancia con la política institucional de Petropar de asegurar la adecuada preparación y adaptación del personal tercerizado al entorno operativo donde deberá desempeñarse.</p> <p>Si bien los registros de SINAFOCAL están orientados principalmente a centros de formación, nada impide que empresas tercerizadoras gestionen internamente procesos de capacitación laboral y estén habilitadas para ello. De hecho, en contratos donde el personal tercerizado debe integrarse a entornos regulados como estaciones de servicio, la capacidad del proveedor para implementar inducciones, capacitaciones y formación en normas técnicas, atención al cliente y seguridad, representa una ventaja operativa tangible, que contribuye a una ejecución contractual más eficiente, con menor margen de error y mayor alineación con los protocolos institucionales.</p> <p>La inclusión de este criterio no constituye una obligación excluyente, sino un elemento evaluable dentro del sistema de puntuación técnica, que permite distinguir a los oferentes que, además de gestionar nóminas y cumplimiento legal, pueden asegurar formación certificada con trazabilidad institucional, conforme a estándares nacionales reconocidos por el Estado paraguayo. Esta capacidad ha demostrado ser un factor determinante en experiencias previas de Petropar para evitar rotación prematura, errores administrativos y deficiencias funcionales del personal contratado.</p> <p>En ese sentido, se ratifica que el criterio de contar con registro REIFOCAL o capacitación certificada por SINAFOCAL es técnicamente pertinente, no excluye la participación de ningún oferente, y se enmarca en los principios de eficiencia, idoneidad y transparencia establecidos en la Ley N° 7021/22. Su inclusión responde exclusivamente a razones operativas y no configura en modo alguno un direccionamiento hacia proveedores determinados.</p>		

Consulta 22 - Facturación en capacitaciones como criterio de solvencia

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Este requisito resulta en una desviación en el criterio de evaluación de solvencia, que favorece un rubro (capacitación) ajeno al objeto contractual (tercerización).</p> <p>Solicitamos se precise:</p> <p>¿Cómo se justifica técnicamente que la facturación en cursos de capacitación represente una medida más efectiva de la solvencia operativa y económica de una empresa tercerizadora, en lugar de considerar la facturación específicamente relacionada a servicios de tercerización de personal?</p> <p>Dado que el objeto contractual no incluye actividades educativas ni formación profesional formal, ¿cuál es la relación directa de este criterio con la ejecución esperada del contrato?</p> <p>La facturación en capacitaciones parece más adecuada como criterio para licitaciones vinculadas al ámbito educativo, y no para procesos orientados a la provisión de personal bajo esquemas de outsourcing administrativo-legal.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Con relación a la consulta sobre la pertinencia de considerar la facturación en cursos de capacitación como parte de los criterios técnicos evaluables, la convocante manifiesta cuanto sigue:</p> <p>El objeto contractual, si bien es la tercerización de personal, implica la asignación de recursos humanos a entornos operativos sensibles y regulados, como estaciones de servicio y otras dependencias de Petropar, donde se requiere una rápida adaptación del personal a normativas específicas, estándares institucionales y protocolos de atención y seguridad. En este contexto, la capacidad del proveedor de brindar procesos de inducción, entrenamiento y formación aplicada cobra un valor operativo significativo y tiene un impacto directo en la calidad y continuidad del servicio prestado.</p> <p>La inclusión de la facturación en capacitaciones como criterio técnico no reemplaza la evaluación de solvencia financiera ni de experiencia en tercerización (ambas también consideradas en el sistema de evaluación), sino que representa un indicador adicional de capacidad operativa complementaria, especialmente útil para verificar si el oferente cuenta con estructura, recursos y experiencia previa en gestionar procesos de formación laboral a escala, bajo contratos formales y con resultados trazables.</p> <p>Este tipo de experiencia no es educativa en sentido académico, sino funcional y adaptativa, lo que la hace relevante para servicios de outsourcing donde el personal debe integrarse rápidamente a entornos normativamente exigentes. La facturación en capacitaciones no pretende sustituir a la experiencia en tercerización, sino complementarla con una dimensión técnica que ha demostrado ser clave en contrataciones anteriores.</p> <p>Por tanto, se ratifica que este criterio ha sido incluido de forma razonada, proporcional y orientada a mitigar riesgos en la ejecución contractual, sin que ello implique desviar el objeto del llamado, ni generar un favorecimiento arbitrario. La evaluación técnica fue estructurada bajo los principios de eficiencia, idoneidad y transparencia, establecidos en la Ley N° 7021/22, siendo este criterio un elemento más dentro de un sistema equilibrado que valora múltiples dimensiones de la capacidad del oferente.</p>		

Consulta 23 - Asignación de igual puntaje a empresas con experiencia en capacitación en estaciones de servicio y a empresas con experiencia en tercerización efectiva en estaciones de servicio

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Este requisito es una equiparación técnica injustificada entre actividades profundamente distintas —capacitación vs. tercerización— dentro del mismo entorno operativo (estaciones de servicio). solicitamos conocer:</p> <p>¿Cuál es el fundamento técnico u operativo para otorgar el mismo valor a dos tipos de experiencia que son claramente distintas en complejidad, responsabilidad legal y operativa?</p> <p>Una empresa que imparte cursos en estaciones de servicio no necesariamente ha asumido la carga administrativa, laboral y previsional que implica la tercerización efectiva de personal. En cambio, una empresa tercerizadora sí asume riesgos legales, fiscales, organizativos y humanos directos.</p> <p>¿Cómo se justifica considerar ambas experiencias como equivalentes, cuando el objeto del llamado es la provisión de personal bajo modalidad de outsourcing, no la formación académica o profesional?</p> <p>Solicitamos eliminar dicho requerimiento</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>En relación con la consulta sobre la asignación del mismo puntaje a la experiencia en capacitación y a la experiencia en tercerización dentro del entorno operativo de estaciones de servicio, la convocante informa cuanto sigue:</p> <p>El sistema de evaluación técnica establecido en el Pliego de Bases y Condiciones no equipara funcionalmente los servicios de capacitación y tercerización, sino que reconoce su valor complementario cuando ambos han sido desarrollados específicamente en el contexto operativo de estaciones de servicio. En ese sentido, la asignación de puntaje igual responde a una lógica de pertinencia sectorial, no de equivalencia legal o administrativa.</p> <p>La experiencia en tercerización acredita que el oferente ha asumido obligaciones laborales, fiscales y contractuales propias de la provisión de personal bajo modalidad de outsourcing. Por su parte, la experiencia en capacitación dentro de estaciones de servicio demuestra conocimiento específico del entorno normativo, comercial y operativo, así como la capacidad de formar recursos humanos que deben desempeñarse en espacios regulados, de atención al público y alto riesgo operativo.</p> <p>Ambas experiencias, aunque distintas en su naturaleza jurídica, aportan evidencia concreta de que el oferente comprende las particularidades del entorno donde deberá prestar el servicio, lo que reduce la curva de aprendizaje, mejora la adaptación del personal y mitiga riesgos operativos. La decisión de valorar ambas experiencias responde a criterios técnicos alineados con el principio de idoneidad, previsto en la Ley N° 7021/22, y a antecedentes contractuales que han evidenciado mejores resultados en adjudicatarios que contaban con ambas competencias.</p> <p>En consecuencia, se ratifica que la inclusión de ambos tipos de experiencia como criterios evaluables con igual puntaje no distorsiona el objeto del llamado ni vulnera principios de proporcionalidad o libre competencia, sino que enriquece la evaluación técnica y permite seleccionar al oferente con mayor preparación sectorial para cumplir con los objetivos del contrato.</p>		

Consulta 24 - Distribución de puntaje en criterios de evaluación

Consulta	Fecha de Consulta	01-08-2025
<p>Se verifican incongruencias en la lógica de evaluación técnica. observamos que:</p> <p>Los aspectos vinculados a la capacitación de personal (ej. certificaciones REIFOCAL, facturación en capacitaciones, capacitaciones en estaciones de servicio) suman un mayor puntaje que aquellos relacionados con la tercerización efectiva de personal, que es el objeto principal del contrato.</p> <p>Por tanto, solicitamos se aclare:</p> <p>¿Por qué se otorga mayor peso a criterios de capacitación, si el servicio requerido es claramente de provisión y gestión de personal tercerizado y no de formación profesional?</p> <p>¿Se busca priorizar a proveedores con perfil de formadores, aun cuando estos no estén necesariamente especializados en la gestión administrativa, legal y operativa del personal bajo régimen de outsourcing?</p> <p>Esta distribución podría distorsionar los resultados de la evaluación técnica, privilegiando a empresas capacitadoras por sobre aquellas que se dedican específicamente a la tercerización, con trayectoria y experiencia en el rubro requerido.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	06-08-2025
<p>Con relación a la consulta sobre la estructura de evaluación técnica y la ponderación asignada a los criterios vinculados a capacitación en relación con los de tercerización de personal, la convocante manifiesta cuanto sigue:</p> <p>El objeto del presente llamado es la tercerización de recursos humanos; sin embargo, la correcta ejecución del contrato requiere que dicho personal no solo sea administrado conforme a la normativa laboral y previsional vigente, sino que además esté adecuadamente preparado, entrenado y alineado con los protocolos operativos de Petropar. Esto cobra especial relevancia considerando que gran parte del personal será asignado a estaciones de servicio, entornos que presentan exigencias normativas, comerciales y de seguridad específicas, y en donde la calidad del desempeño impacta directamente en la imagen institucional.</p> <p>En ese contexto, los criterios técnicos que valoran la capacidad de capacitar personal (REIFOCAL, facturación en capacitaciones, experiencia en formación en estaciones de servicio) no pretenden sustituir ni desplazar a la experiencia en tercerización, sino complementarla con una dimensión operativa clave: la adaptación funcional inmediata del personal asignado. Esta complementariedad responde a experiencias anteriores de Petropar, donde la falta de procesos formativos estructurados generó rotación prematura, errores operativos y contingencias contractuales.</p> <p>La ponderación otorgada a los criterios vinculados a capacitación no busca priorizar un tipo de proveedor sobre otro, sino premiar aquellas propuestas que demuestran contar con ambas competencias: capacidad de gestión administrativa del personal y capacidad de preparación técnica específica. El modelo de evaluación se estructuró conforme a los principios de eficiencia, idoneidad y razonabilidad establecidos en la Ley N° 7021/22, priorizando la calidad de la ejecución contractual más allá de la forma jurídica del proveedor.</p> <p>Por tanto, se ratifica que la distribución del puntaje técnico responde a una lógica integral, donde no se privilegia a empresas capacitadoras ni se excluye a empresas tercerizadoras, sino que se valora de forma equilibrada la capacidad de prestar un servicio completo, efectivo y alineado con las necesidades operativas de Petropar.</p>		

Consulta 25 - Consulta Nro. 13 - EXPERIENCIA REQUERIDA

Consulta	Fecha de Consulta	11-08-2025
<p>Requisitos exagerados para Perfiles Profesionales:</p> <p>Se solicita a Petropar que justifique los requisitos "excesivos" para los perfiles profesionales de Psicología y de Organización y Métodos (O&M), como la exigencia de 5 certificados de postgrados y una experiencia de 20 años para obtener el máximo puntaje. Se requiere una explicación de cómo estos requisitos se ajustan a la realidad del mercado profesional paraguayo y por qué una experiencia de 3, 5 o 10 años, que es perfectamente válida para el objeto del contrato, recibe un puntaje considerablemente menor. Esta exigencia desproporcionada podría considerarse un requisito limitante que vulnera los principios de razonabilidad y libre competencia.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-08-2025
<p>Se expone la siguiente justificación técnica, con base a criterios de idoneidad, complejidad funcional y alineación con los objetivos institucionales de Petropar:</p> <p>1. Contexto Institucional y Funcional: Los perfiles mencionados están destinados a intervenir en procesos estratégicos de transformación organizacional, gestión del cambio, optimización de estructuras y fortalecimiento del clima laboral. Estas funciones requieren no solo conocimientos técnicos, sino también una madurez profesional que permita abordar situaciones complejas con criterio, liderazgo y visión sistémica.</p> <p>2. Fundamento de los Requisitos Académicos: La exigencia de hasta cinco certificados de postgrado no constituye un requisito excluyente, sino un criterio de evaluación para la asignación del puntaje máximo. Se busca reconocer la formación continua y especializada en áreas como gestión del talento humano, psicología organizacional, reingeniería de procesos, calidad institucional, entre otras. Esta valoración responde al principio de mérito y permite distinguir a profesionales que han demostrado un compromiso sostenido con el perfeccionamiento técnico.</p> <p>3. Fundamento de los Requisitos de Experiencia: La experiencia profesional de hasta 20 años, igualmente, no es un requisito excluyente, sino un parámetro para la asignación del puntaje máximo. Se reconoce que una experiencia de 3, 5 o 10 años es válida y recibe puntajes proporcionales. Sin embargo, en el marco de un proceso competitivo, se considera razonable premiar trayectorias más extensas, especialmente cuando se trata de funciones que requieren capacidad de análisis institucional, gestión intersectorial y articulación con marcos normativos complejos.</p> <p>4. Ajuste a la Realidad del Mercado Profesional Paraguayo: Diversos estudios y registros de convocatorias públicas y privadas en Paraguay evidencian que existen profesionales con más de 15 años de experiencia y múltiples certificaciones de postgrado en las áreas mencionadas. Por tanto, los requisitos establecidos no constituyen una barrera artificial, sino una forma de incentivar la participación de perfiles altamente calificados, sin excluir a quienes cumplen con requisitos mínimos.</p> <p>5. Principios de Razonabilidad y Libre Competencia: El pliego respeta los principios de razonabilidad al establecer criterios proporcionales de evaluación, sin excluir a postulantes con menor experiencia o formación. Asimismo, se garantiza la libre competencia al permitir que todos los oferentes participen y sean evaluados conforme a una escala técnica previamente definida, transparente y objetiva. Se aclara que la respuesta corresponde a la consulta nro. 13.</p>		