

## Consultas Realizadas

# Licitación 384919 - Consultoria para Elaboración de Terminos de Referencia para la Búsqueda y Selección de Sistemas GRP y CORE Banking.

### Consulta 1 - Constancia SIPE - Documentos Legales

Consulta	Fecha de Consulta	12-10-2020
En el apartado REQUISITOS GENERALES PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA (pág.54), para los Consultores Individuales. Personas Jurídicas se solicita una serie de documentación legal. Al respecto, consultamos si los oferentes inscriptos en el Sistema de Información de Proveedores del Estado (SIPE) de la DNCP podrán presentar la constancia firmada emitida a través del SIPE, en reemplazo de los documentos legales solicitados.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
Podrán presentar la constancia firmada emitida a través del SIPE, en reemplazo de los documentos legales solicitados; toda vez que los mismos se encuentren "activos y vigentes".		

### Consulta 2 - Documentos respaldatorios personal clave

Consulta	Fecha de Consulta	12-10-2020
En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de los profesionales se solicita: "Presentar copias de contratos y/o facturas." Al respecto, queremos aclarar que las metodologías utilizadas para la prestación de servicios son de las empresas y no de los profesionales, por lo tanto, son las empresas las que reciben las constancias de trabajo. Cabe agregar, que muchos de los proyectos son confidenciales con clientes privados por lo cual las empresas se encuentran incapacitadas de otorgar un certificado a sus profesionales donde se detalle los proyectos en los cuales ha participado. Por lo tanto, solicitamos o bien se acepten las experiencias a modo de declaración jurado o bien se acepten constancias de trabajo donde se indique la empresa y el período en el cual trabajó o trabaja el profesional sin necesariamente indicar las actividades y/o proyectos desarrollados.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
Se aceptarán las experiencias a modo de declaración jurada y/o se aceptarán constancias de trabajo donde se indique la empresa y el periodo en el cual trabajo o trabaja el profesional, sin necesariamente indicar las actividades y/o proyectos desarrollados. Remitirse a la adenda enumerada.		

### Consulta 3 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	19-10-2020
<p>19 de octubre de 2020</p> <p>Señores            Banco Nacional de Fomento            SUBGERENCIA DEPARTAMENTAL OPERATIVA DE CONTRATACIONES            Independencia Nacional y 25 de Mayo            Asunción - Paraguay</p> <p>Ref.: LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.</p> <p>Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted en el marco de la licitación de referencia a fin de solicitar la extensión de plazo para presentación de ofertas al día viernes 13 de noviembre hasta las 10:00hs.</p> <p>El pedido obedece a que entendemos de la importancia del presente proyecto para el BNF, y conforme a los requerimientos solicitados a efectos de poder tener el tiempo necesario para recabar y preparar los antecedentes, experiencias y elaborar un adecuado plan de trabajo y organización de un equipo acorde a los requerimientos y necesidades para llevar adelante el proyecto, además entendemos tener la experiencia necesaria consolidada en otro proyecto de las mismas características, que nos permitió tener un acabado entendimiento de lo requerido en la presente licitación.</p> <p>Entendemos que dicha extensión beneficiará más que nada al BNF y a las demás empresas convocadas, al no afectar sustancialmente el cronograma establecido, pero permitirá a las empresas asegurar la máxima calidad metodológica, disponibilidad de expertos en beneficio de la Convocante.</p> <p>Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para saludarlo muy atentamente,</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>A fin de permitir que los posibles oferentes, puedan preparar los antecedentes, validar experiencias y elaborar un adecuado plan de trabajo y organización de un equipo acorde a los requerimientos del proyecto, se extiende el plazo para presentación de ofertas. Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

### Consulta 4 - Solicitud de Prorroga

Consulta	Fecha de Consulta	20-10-2020
<p>A efectos de posibilitar la culminación favorable de ciertos procedimientos requeridos por normas internas y de regulación (incluyendo aquellos relacionados con temas de independencia), solicitamos a la Convocante tenga a bien prorrogar 10 días la presentación prevista para el 2 de noviembre de 2020. Nuestra firma cuenta con la experiencia y capacidad necesarias para llevar a cabo el trabajo de manera exitosa.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>A fin de permitir que los posibles oferentes, puedan preparar los antecedentes, validar experiencias y elaborar un adecuado plan de trabajo y organización de un equipo acorde a los requerimientos del proyecto, se extiende el plazo para presentación de ofertas. Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

## Consulta 5 - Consulta sobre experiencia de los profesionales

Consulta	Fecha de Consulta	20-10-2020
Ref: Sección 4. Propuesta de Precio, Documento N° III, Curriculum de los profesionales que participarán en los trabajo Pregunta: En el apartado 9 y 10, mencionan "...consultorías en empresas públicas y/o privadas del país (*)". Entendemos que se deberá mencionar el país al cual corresponde la empresa en la cual se ejecutó la experiencia solicitada, es correcto este entendimiento? por favor aclarar.		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
Se refiere a nuestro país (Paraguay).		

## Consulta 6 - Precalificación requerida y experiencia de empresa

Consulta	Fecha de Consulta	23-10-2020
Buenos días, expongo consultas vinculadas a la LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN N° 34/2020 "Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking":  1. La Elegibilidad de Consultores, en el ítem 1.13 del PBC menciona: "1.13 Podrán participar en este Pedido de Propuestas los Consultores que hayan sido preseleccionados en el proceso de precalificación pública nacional individualizado en la Carta de Invitación y en la Hoja de Datos, y que no se encuentren comprendidos en las prohibiciones o limitaciones para presentar propuestas o para contratar establecidas en el artículo 40 de la Ley N° 2051/03".  Pregunta1: Si no hemos recibido la Carta de invitación, ¿podemos presentar igualmente propuesta? sabiendo que es una LPN con financiamientos de recursos propios y debería incentivar por ende la libre competencia? Es descalificante este ítem?  2. Pregunta2: ¿Contratos de trabajo que forman parte de la Experiencia de los consultores que integran la propuesta podrán utilizarse como parte de la Experiencia de la Empresa postulante?  3. Pregunta 3: ¿La presentación de propuesta se realizar solo en físico o se acepta presentación electrónica vía email oficial del llamado?		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
1. El mencionado punto 1.13. forma parte del estándar del Pliego de Bases y Condiciones, tratándose de una Licitación Pública Nacional podrán participar todas las empresas que cumplan mínimamente con los requisitos del Pliego de Bases y Condiciones y que no se encuentren comprendidos en las prohibiciones o limitaciones para presentar propuestas o para contratar establecidas en el artículo 40 de la Ley N° 2051/03. 2. Si, los contratos de trabajo que forman parte de la Experiencia de los consultores que integran la propuesta, SI, podrán ser utilizados como parte de la Experiencia de la Empresa postulante. 3. Tratándose de una Licitación Publica Nacional Convencional la entrega de sobres de ofertas deberá ser solo en físico en el día y hora previsto en el Portal de Contrataciones Públicas.		

## Consulta 7 - EXPERIENCIA DE LA EMPRESA

Consulta	Fecha de Consulta	23-10-2020
<p>El BNF al dar el paso de contratar a una firma de consultores independientes para que elabore los Términos de referencia (TDR) que les servirán como instrumento para emprender la búsqueda y la selección de los sistemas denominados por el BNF como "GRP" Y "CORE BANKING", demuestra que su intención es que este proceso conlleve a la mejor selección posible de sistemas que existen en el mundo, sobre todo, en relación con el "Core Bancario", porque, un banco de la envergadura del BNF requiere de una solución, para esta área, de calidad mundial. Especialmente porque en el mundo se están reformulando las arquitecturas funcionales y tecnológicas de este tipo de aplicaciones, ya que las mismas, hoy día, en ambos aspectos, se consideran obsoletas.</p> <p>Es por ello, que esta consulta tiene como propósito contribuir a garantizar ese objetivo. Se enfoca en proponer un pequeño cambio al punto 5 de los REQUISITOS GENERALES PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA, correspondiente a la EXPERIENCIA DE LA EMPRESA, que exige los siguiente:</p> <p>El oferente debe contar con una experiencia de 3 (tres) años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), para lo cual deberá contar con un volumen de facturación mínimo del 50% del monto del lote ofertado, demostrado a través de facturas, notas y/o constancias y/o certificaciones de contratos ejecutados, en la cual manifieste su conformidad en la prestación de servicio debidamente firmadas por las empresas que recibieron el servicio.</p> <p>El cambio propuesto consiste en agregar, de manera complementaria, un tipo de experiencia cónsona con la actividad a realizar en la consultoría (que implique conocimientos reales funcionales y tecnológicos en sistemas del tipo que se va a seleccionar). De ser aceptado el cambio, el párrafo anterior podría ser modificado como se muestra seguidamente :</p> <p>El oferente debe contar con una experiencia de 3 (tres) años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), o en su defecto o de manera complementaria, experiencia en análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas del mismo tipo de funcionalidades que corresponden a los sistemas para los cuales se harán los términos de referencia, de igual manera, estas experiencias deben corresponder a instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), para lo cual deberá contar con un volumen de facturación mínimo del 50% del monto del lote ofertado, demostrado a través de facturas, notas y/o constancias y/o certificaciones de contratos ejecutados, en la cual manifieste su conformidad en la prestación de servicio debidamente firmadas por las empresas que recibieron el servicio.</p> <p>Creemos que haber analizado, diseñado, desarrollado e implantado sistemas del mismo tipo de funcionalidades que corresponden a los sistemas para los cuales se harán los términos de referencia, le permite a la firma que tenga ese conocimiento y experiencia estar en mejores condiciones para elaborar los TDR solicitados. Se espera que sepa más el que ya hizo varias veces lo que se quiere hacer, que simplemente, el que solo ha dicho lo que se debe hacer.</p> <p>Incluso, si, además, el que ya lo ha hecho cuenta con experiencia en la elaboración de términos de referencia, ofrece un grado mayor de capacidad para realizar el proyecto.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>Teniendo en cuenta, que sería más beneficioso para nuestra institución, que el posible oferente, tenga la experiencia necesaria de garantizar el éxito de este proyecto, se modifica el párrafo mencionado más arriba, quedando de la siguiente manera:</p> <p>- "El oferente debe contar con una experiencia de 3 (tres) años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), y/o experiencia en análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas en entidades financieras o bancarias, que corresponden a los sistemas para los cuales se harán los términos de referencia, de igual manera, estas experiencias deben corresponder a instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), para lo cual deberá contar con un volumen de facturación mínimo del 50% del monto del lote ofertado, demostrado a través de declaración jurada, y/o aceptando constancias de trabajo donde se indique la empresa y el período en el cual trabajó o trabaja el profesional, sin necesariamente indicar las actividades y/o proyectos desarrollados y debidamente firmadas por las empresas que recibieron el servicio."</p> <p>Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

## Consulta 8 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta	26-10-2020
<p>Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta</p>		

separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.

ARGUMENTO 5: Al no exigir que el pliego licitatorio para el Lote 1, establezca los requisitos del área de RRHH por separado, de acuerdo a su especificidad, sino que en lugar de ello, estos requisitos estén incorporados en un solo lote, como parte accesoria del ERP, se corre el riesgo de que prevalezcan en la evaluación del actual Lote 1, para la adquisición de ambas soluciones, las funcionalidades que son propias del ERP (como son para el caso del BNF los módulos de: Finanzas, Compras e Inventario, los cuales constituyen el Core de los sistemas ERP), en detrimento de las funcionalidades de RRHH que son vitales y de cumplimiento formal. Esta aseveración se sustenta en los argumentos anteriores y puede deducirse con facilidad de lo demostrado previamente. Sin embargo, podemos agregar elementos que amplían y refuerzan la validez de nuestra sugerencia:

Con responsabilidad, nos atrevemos a decir, que no existe en el mercado internacional, ni tampoco en Paraguay, un ERP que ofrezca una solución de software para RRHH para el sector público que cumpla con toda la normativa antes expuesta en nuestro ARGUMENTO 1, requerida por el BNF.

Por lo tanto, las empresas ofertantes, ante la obligación de presentar una solución ERP que incluya un sistema de RRHH, no les quedará otra opción que hacer alianzas con casas de software que tengan una solución de RRHH para el sector público.

En consecuencia, será difícil garantizarle al BNF que pueda constituirse una alianza entre dos oferentes que resulte en una sola oferta que incluya el mejor ERP y el mejor sistema de RRHH para el sector público, tal como lo establece la forma como ha sido definido el Lote 1.

Así pues, se correría el riesgo de que no le sea posible al BNF elegir la mejor solución que combine tanto los módulos propios de los ERP como los módulos del sistema de RRHH, debido que no se haya exigido el diseño de un pliego licitatorio específico para el área de RRHH. Por lo tanto, el BNF podría verse en la obligación de aceptar, alguna de estas dos opciones:

Acepta un buen sistema ERP que viene acompañado por una solución de RRHH que no sea precisamente la mejor del mercado, o peor aún, que no cumpla con las exigencias del sector público, o viceversa, es decir,

Acepta un buen sistema RRHH que acompaña a una solución de RRHH que no sea precisamente la mejor del mercado.

Evidentemente, este dilema no existiría si el BNF tiene a bien considerar nuestra sugerencia de dividir el Lote 1 del alcance del proyecto que surgirá al completarse el proyecto LPN N° 34/2020, exigiendo que el alcance del Lote 1 sea dividido en dos lotes separados. Uno para el ERP y el otro para el Sistema de RRHH. De esa manera, obtendría el BNF lo mejor de ambos mundos.

Como conclusión a este planteamiento, y como argumento final, si el BNF tiene a bien aceptar nuestra sugerencia de dividir el Lote 1 en dos partes o componentes - separando el módulo de Talento Humano del ERP - el BNF le abre y amplía el mercado a las empresas de software paraguayas que han invertido en el desarrollado de sistemas de RRHH, adaptados a las necesidades propias de una institución pública que se rige por leyes y normativas como son: Ley N° 1.626 de la Función Pública, Ley N° 6.469 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2020, Anexo A del Decreto 3264/2020, Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento del ejercicio fiscal 2020, entre otros instrumentos legales.

Al dividirse el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano del ERP, se reduce sustancialmente los riesgos de fracaso, garantizando el éxito de, al menos, el subproyecto de RRHH, debido a la existencia de sistemas que cubren toda la funcionalidad requerida por el BNF en esta área.

Si una empresa de software paraguaya tiene la oportunidad de implantar su paquete o Sistema de RRHH en el BNF, no solo se estaría impulsando a la industria nacional, sino que se generaría riqueza para el país por el efecto multiplicador que tiene la reinversión del costo de este subproyecto en la economía nacional. Este tema no debería desestimarse porque, precisamente, si se llegara a aceptar nuestra sugerencia, además de los beneficios ya indicados, esa decisión sentaría las bases para impulsar un sector económico que se requiere para el verdadero desarrollo del país, mejorando la composición del PIB representado en la industria del software, ya que se aumenta la producción de bienes de capital que es el indicador de mayor desarrollo cualitativo.

Desde luego, no se está pidiendo otorgar privilegios sino igualdad de oportunidades, para que puedan presentarse soluciones de software paraguayas en el área de RRHH, que les permita demostrar que son mejores que las otras con las que les toque competir.

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.		
Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el		

banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado. Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.

## Consulta 9 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta	26-10-2020
<p>Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.</p> <p>ARGUMENTO 4: Todos los estudios serios que analizan los factores de fracaso o éxito de los proyectos de software revelan resultados que avalan nuestra sugerencia y los argumentos que exponemos en esta consulta. En esos estudios se recomienda para mejorar el éxito de los proyectos, adoptar precisamente la sugerencia que hacemos.</p> <p>□ Una encuesta de usuarios de Gartner resume este tema en un párrafo, textualmente: "... si bien los grandes proyectos de TI tienen más probabilidades de fracasar que los proyectos pequeños, alrededor de la mitad de todos los fracasos del proyecto, independientemente del tamaño del proyecto, se atribuyen a problemas de funcionalidad y retrasos sustanciales".</p> <p>En ese estudio también se llega a la conclusión, textualmente que: "Lo pequeño es hermoso, o al menos los proyectos pequeños son más fáciles de administrar y ejecutar. Se descubrió que la tasa de fallas de los grandes proyectos de TI con presupuestos superiores a \$ 1 millón era casi un 50%"</p> <p>La conclusión fundamental de Gartner es, textualmente: "Para optimizar el éxito, busque formas de limitar el tamaño, la complejidad y la duración de los proyectos individuales y asegúrese de que se haya comprometido la financiación."</p> <p>□ Otra encuesta de usuarios de Gartner<sup>1</sup> que abarcó 154 organizaciones de 5 países y de varios tipos de industrias con ganancias anuales sobre los 500 millones de dólares. Los resultados se clasifican por tamaño del proyecto, observándose que el porcentaje de fracaso de los proyectos de tecnología de información (TI) fue, textualmente: "28% en los Proyectos de TI Grandes (cuyo presupuesto excede el millón de dólares), del 25% en los Proyectos de TI Medianos (cuyo presupuesto está entre 350 mil y un millón de dólares) y del 20% en los Proyectos de TI Pequeños (cuyo presupuesto era menor de 350 mil dólares). Lo que parece indicar que mientras más grande el proyecto, más porcentaje de fracaso se puede obtener (40% más)".</p> <p>□ Un estudio sobre fracasos en Proyectos de Sistemas de Información, realizado por el Dr. John McManus y el Profesor Trevor Wood-Harper, examinó 214 proyectos de TI de la Comunidad Europea en un período de siete años (1998-2005), y encontró textualmente que: "... casi una cuarta parte (51) de todos los proyectos (23,8 por ciento) fueron cancelados después de la etapa de factibilidad y de los proyectos terminados aproximadamente uno de cada tres (69) estaban excedidos en el cronograma y/o en el presupuesto".</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.</p> <p>Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado.</p> <p>Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.</p>		



## Consulta 10 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta	26-10-2020
<p>ANEXO 3: ARGUMENTO 3.</p> <p>Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.</p> <p>ARGUMENTO 3: Algunas empresas que ofrecen, al mismo tiempo, tanto sistemas ERP como sistemas de RRHH, suelen argüir el valor de la "integración" como argumento para justificar vender ambas aplicaciones simultáneamente. El argumento de la integración, además de ser lo único que se podría esgrimir a favor de esta opción, solo tendría alguna validez si se tratara de un ERP que estuviera integrado - de verdad - con un Sistema de RRHH, desde su concepción y diseño, y que tuviera de verdad todas las funcionalidades expuestas en nuestro ARGUMENTO 1, que constituyen requisitos ineludibles implementar en instituciones del sector público paraguayo, como es el caso del BNF. Pero, ese no es el caso, como ya explicamos en nuestro ARGUMENTO 2. Además, se refuerza en las explicaciones y evidencias que describiremos a continuación, y que, en el caso de que no se tomen en cuenta, podrían producirse impactos negativos, que ya se han comprobado en numerosos proyectos similares.</p> <p>Si se adopta una solución ERP junto con un Sistema de RRHH - aún en el caso de que estuviera realmente integrado, pero que no disponga de todas las funcionalidades de RRHH que son requeridas, tal como hemos descrito - las consecuencias negativas serían mayores que el supuesto beneficio que provee la integración, por las razones lógicas que se analizan a continuación:</p> <p><input type="checkbox"/> Sería necesario desarrollar "ad-hoc" todas las numerosas funcionalidades que evidentemente no estén presentes en la solución adoptada. Estamos seguros que no existe un ERP que cumpla ni siquiera con el 50% de las funcionalidades descritas en nuestro ARGUMENTO 1. Estas funcionalidades tendrían que desarrollarse completamente y pasar por todas las etapas del ciclo de desarrollo de sistemas: analizarse, diseñarse, programarse, probarse e integrarse con el ERP. Con el agravante de que sería la primera vez que se hace tal desarrollo, ya que al no estar presentes esas funcionalidades en la solución "integrada" adoptada, no existirá ninguna experiencia previa al respecto.</p> <p><input type="checkbox"/> Se introduce un alto riesgo, debido a que un proyecto en esas condiciones sería más complicado llevar a feliz término, por el incremento innecesario del tamaño y la complejidad del mismo, al insistir en el argumento de la integración como único valor para decidir, y desechar los requisitos más importantes como son: las funcionalidades. Precisamente, la funcionalidad incompleta, el mayor tamaño y el incremento de la complejidad del alcance del sistema, son los factores que explican mejor el fracaso de los proyectos, como explicaremos más adelante.</p> <p><input type="checkbox"/> Al esgrimirse como argumento único la "integración", como valor extremo para decidir, se crea una situación o escenario que podría considerarse una falacia o sofisma. Es decir, un argumento deductivamente válido (la integración) cuya falla está en otra parte, precisamente, en lo que la lógica formal denomina "el falso dilema". Es decir, una situación en la que se presentan dos puntos de vista como las únicas opciones posibles, cuando en realidad existen una o más opciones alternativas de mayor peso que no han sido consideradas. Precisamente, si se desestima sin mayor análisis las opciones que exponemos en esta consulta.</p> <p><input type="checkbox"/> La evidencia empírica documentada en numerosos estudios, muy prestigiosos, sobre los resultados de proyectos de implantación de sistemas ERP, demuestran cualitativa y cuantitativamente que las causas de los fracasos de los mismos, obedecen a la omisión de la preminencia que debe otorgarse a factores como: la funcionalidad, la sencillez y la reducción del tamaño de los proyectos, como elementos claves para minimizar los riesgos y aumentar la probabilidad de éxito. De no atender a las recomendaciones documentadas en esos estudios, sin proponérselo se estaría introduciendo la causa principal por la cual estos proyectos se convierten en largos, costosos y traumáticos, que en la mayoría de los casos se traduce en un inevitable fracaso. Este tema es desarrollado en el argumento siguiente.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.</p> <p>Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado.</p> <p>Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.</p>		

## Consulta 11 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta	26-10-2020
<p>3 - ANEXO 2: ARGUMENTO 2</p> <p>Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.</p> <p>ARGUMENTO 2: La lógica de las soluciones tipo ERP, así como la experiencia empírica en el mundo, y especialmente en Paraguay, demuestran que los principales ERP que se ofrecen en el mercado no incluyen un módulo de RRHH que haya sido concebido como parte del ERP, sino que las empresas que implementan estos ERP han construido alianzas con otras casas de software especializadas en sistemas de RRHH para integrarse y ofrecer una solución combinada, que pueda venderse conjuntamente, cuando una licitación así lo exige. Este argumento se sustenta en los hechos siguientes:</p> <p><input type="checkbox"/> A pesar de que SAP es uno de los ERP más vendidos en el mundo, no incluye un módulo de RRHH que haya sido concebido como parte integral de su solución ERP. Para verificar esta argumentación sugerimos ver el siguiente enlace de internet, relacionado con la solución ERP de SAP denominada SAS Business One: <a href="https://sapbusinessone.company/paraguay/?gclid=CjwKCAjwrKr8BRB_EiwA7eFapg11DUf255xu0tMacXY0rovUpfeTwDxFjr0OITu4qib-j7RI4OP7HRoCS9AQAvD_BwE">https://sapbusinessone.company/paraguay/?gclid=CjwKCAjwrKr8BRB_EiwA7eFapg11DUf255xu0tMacXY0rovUpfeTwDxFjr0OITu4qib-j7RI4OP7HRoCS9AQAvD_BwE</a></p> <p>Como puede verificarse en esa oferta pública de este producto, esta solución ERP incluye explícitamente los módulos para funciones de negocios estandarizadas para el mundo empresarial, típicas de los ERP, como son: Producción, Finanzas, Ventas, Servicios, Compras, Inventario, y Proyectos. Pero, no incluye, como parte del ERP, un módulo de Recursos Humanos. Esta afirmación es válida para la inmensa mayoría de los ERP. Pero, en el caso de un sistema de RRHH para el sector público paraguayo, podemos afirmar categóricamente que ninguno cumple con las funcionalidades descritas en nuestro ARGUMENTO 1.</p> <p><input type="checkbox"/> La razón lógica de que no se incluyan en las soluciones ERP módulos de RRHH, es porque para una casa de software no es viable técnicamente, ni económicamente rentable, desarrollar una aplicación de tipo ERP si está obligada a cumplir, además, de las funciones de negocios estandarizadas para el mundo empresarial indicadas en el párrafo anterior, contemplar las que son propias de RRHH. Eso obedece, entre otras cosas, porque las funciones de RRHH varían mucho de país a país, aún para el caso de aplicaciones en el sector privado, y son de obligatorio cumplimiento. Las leyes laborales de aplicación general, aún para el sector privado, son diferentes en cada país. No ocurre lo mismo con las funciones propias de los ERP, porque la contabilidad, las ventas, los inventarios, la producción y las finanzas son funciones estandarizadas mundialmente, en el sector privado.</p> <p><input type="checkbox"/> Incluso, ya de por sí, los ERP que se intentan implementar en el sector público tienen que lidiar con el requisito de que los módulos de finanzas de los ERP no fueron pensados ni diseñados para cumplir con los requisitos especiales de las finanzas públicas en los temas como: presupuesto, contabilidad presupuestaria, control interno y rendición de cuenta ante la Contraloría General de la República. Aspectos que no aplican en el sector privado, pero, que son esenciales Y mandatarias en el sector público.</p> <p><input type="checkbox"/> La dificultad de incluir las funciones de RRHH en el ERP, aumenta sensiblemente, si el ERP es para ser aplicado en el sector público, como es el caso del BNF, porque se agrega mayor complicación y menos posibilidad de estandarización. Además de las funcionalidades típicas de los ERP, debe cumplirse requerimientos funcionales de manera tan estrictas conforme a las leyes pertinentes, como son: Ley N° 1.626 de la Función Pública, Ley N° 6.469 que aprueba el Presupuesto General de la República para el ejercicio fiscal 2020, Anexo A del Decreto 3264/2020, Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento del ejercicio fiscal 2020, entre otros instrumentos legales.</p> <p><input type="checkbox"/> Esto también explica la razón por la cual las implementaciones de sistemas tipo RRP en el sector público suelen ser largas, costosas y traumáticas</p> <p><input type="checkbox"/> Es por ello que las empresas de software que distribuyen ERP, han preferido, aliarse con otras empresas especializadas en sistemas de RRHH, para cumplir con llamados a licitación con base en TDR que los obligan a ofertar una solución de ERP que incluya, además, un sistema de RRHH, para poder cumplir con el pliego del llamado a licitación.</p> <p><input type="checkbox"/> Un ejemplo de refuerza este argumento es la decisión tomada por el Instituto de Previsión Social (IPS) del Paraguay, que adquirió un ERP de la empresa SAP, basado en un pliego que no exigió ningún módulo del sistema de RRHH. Probablemente por las razones aquí expuestas.</p> <p><input type="checkbox"/> Por otra parte, haciendo una interpretación del propio llamado que hace el BNF para el proyecto LPN N° 34/2020, indicado en la referencia de esta comunicación, podríamos inferir que quienes redactaron y refrendaron el pliego de este llamado, coinciden de alguna manera con el planteamiento que hacemos, y con nuestros argumentos. Si tuvieran totalmente seguros de que un ERP debe incluir módulos de RRHH, no habría sido necesario al enumerar el Lote 1 del alcance del proyecto, colocarle entre paréntesis un párrafo que dice textualmente: "(incluye módulo de Talento Humano)". Si talento humano fuera un módulo común de todo ERP, no hubiera sido necesario hacer esta aclaración, tal como no fue necesario hacerla al referirse a los módulos que sí son propios de todo ERP y son requeridos por el BNF como son: Finanzas, Compras e Inventarios. Del mismo modo, tan poco fue necesario incluir una acotación para expresar que, en el caso del</p>		



BNF, no se requieren los módulos de Producción ni de Ventas, que son módulos esenciales y que siempre están presentes en todo ERP. Es obvio que el BNF no requiere de estos módulos. También es obvio que, en general, los ERP no incluyen como parte de su solución módulos de RRHH.

Respuesta	Fecha de Respuesta
	11-11-2020
<p>El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.</p> <p>Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado.</p> <p>Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.</p>	

## Consulta 12 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta
	26-10-2020
<p>2- Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.</p> <p>ARGUMENTO 1: La especificidad de los sistemas de talento o recursos humanos (RRHH) los convierte en aplicaciones de software muy especializadas y separadas, que no forman parte de las soluciones denominadas ERP ("Enterprise Resource Planning"), y especialmente, si son aplicaciones de RRHH para una institución que debe regirse por leyes y normativas propias del sector público, como son, en el caso de Paraguay : la Ley N° 1.626 de la Función Pública, la Ley N° 6.469 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2020 incluyendo el Anexo de Personal, el Anexo A del Decreto 3264/2020, el Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento del ejercicio fiscal 2020, entre otros instrumentos legales, además de las normas establecidas por la Contraloría General de la República. Los sistemas de RRHH incluyen funciones y módulos - no presentes en los sistemas ERP - que son propios o exclusivos de la administración del recurso humano. Para demostrar que estos módulos son únicos e indispensables y que no están presentes en ningún ERP, nos hemos permitido desglosar, con cierto detalle, algunas de las funcionalidades de RRHH que requeriría el BNF, a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Módulo de personas, trabajadores y documentos, incluye las entidades y operaciones correspondientes a la clase abstracta Persona con sus clases concretas: Persona física y Persona jurídica. También, otras entidades del mismo tipo correspondientes a la clase abstracta Documento y sus clases concretas, tipificadas en las categorías de documentos, como son: Persona física, Persona jurídica, Trabajador, Convenio de trabajador, Financiamiento de formación, entre otros. Así como, las clases de documentos que sirven para configurar nuevos tipos de documentos, dentro de la especificidad de los sistemas de RRHH.</li><li><input type="checkbox"/> Módulo de resoluciones de personal, incluye las entidades y operaciones correspondientes a la emisión de resoluciones que se deben generar para la aprobación o revocación de todas las gestiones que se realicen en el sistema, y que requieran de la firma de la autoridad competente para que tengan validez, de acuerdo con las leyes, reglamentos, normas y procedimientos.</li><li><input type="checkbox"/> Módulo de expedientes (legajo) de personal, permite llevar un registro centralizado de todos los datos personales, familiares y profesionales de todos los trabajadores registrados en el sistema, así como sus relaciones con las personas físicas y jurídicas. Incluye entidades que gestionan para el trabajador sus: discapacidades, enfermedades crónicas, formaciones y capacitaciones educativas, referencias profesionales, méritos, y relaciones o vínculos con personas que son familiares, además del registro y seguimiento de la presentación de la declaración jurada de bienes de los funcionarios públicos, exigido por la Contraloría General de la República, entre otras entidades.</li><li><input type="checkbox"/> Módulo de capacitación y formación de personal, incluye entidades que permiten llevar el registro de la información sobre las ofertas de formación y capacitación que brindan las entidades de formación del mercado nacional e internacional, los convenios de la Institución con dichas entidades en aquellos cursos que son requeridos y seleccionados por la Institución para la formación y la capacitación de sus trabajadores, así como, para el otorgamiento de becas a sus trabajadores para financiar sus formaciones.</li><li><input type="checkbox"/> Módulo de movimientos de personal, incluye entidades que permiten gestionar los datos del trabajador, desde el momento en que se inscribe como aspirante a un concurso para optar a un puesto como trabajador permanente en la Institución, ingresa a la Institución (ya sea como trabajador permanente, contratado, comisionado, consejero o pasante).</li></ul>	

Continúan sus movimientos, a medida que asciende, se traslada de un puesto a otro, asume u ocupa puestos como encargado por ausencia temporal del titular, se separa temporalmente de sus funciones porque disfruta sus vacaciones o se va de permiso, se le retiene parte de su salario por una orden judicial; y si es un trabajador de tipo permanente, se le puede re categorizar el rubro presupuestario que está asociado al puesto que ocupa, también, podría ser enviado temporalmente a otra institución de la Administración Pública Nacional como comisionado (manteniendo su condición de trabajador permanente de la Institución comisionante), además de funciones para la aplicación del régimen de sanciones disciplinarias establecido por la función pública, y finalmente, en algún momento, concluir su trayectoria en la Institución al ejecutársele un movimiento de retiro, ya sea por: renuncia, jubilación, supresión o fusión del cargo, destitución, muerte, o cesantía.

□ Módulo de planificación y control de personal, incluye entidades que permiten, con base en el estudio de las necesidades de personal y en los programas y previsiones económicas de la hacienda pública, configurar el control del personal de la organización, principalmente para determinar los puestos que ocuparán los trabajadores requeridos por la Institución, así como los cargos, la ubicación física, la ubicación organizativa, las partidas presupuestarias correspondientes al pago de las remuneraciones y asignaciones al personal, tanto para los trabajadores permanentes (con base en las líneas presupuestarias de los grupos de gasto 110 "Remuneraciones Básicas", en ,os objetos de gasto: 111 Sueldos, 112 Dietas o 113 Gastos de Representación, todos especificados, según la categoría del cargo indicado en el Anexo de Personal), así como de las remuneraciones al personal contratado (con base en las asignaciones presupuestarias del grupo de gasto 140 "Personal Contratado" para los objetos de gasto: 141 Contratación de personal técnico, 144 Jornales o 145 Honorarios profesionales), además de configurar los horarios de los trabajadores, controlar su asistencia para determinar las inasistencias, llegadas tardías, o las horas extras trabajadas, que servirán para la determinación y el cálculo de las penalidades, así como para las remuneraciones extraordinarias y adicionales, objetos de gasto 123 y 125 respectivamente, conceptos de deducción y asignación que se le aplicarán eventualmente al trabajador al procesarse la nómina.

□ Módulo de evaluación de personal, incluye entidades y operaciones que permiten gestionar los procesos para registrar las evaluaciones por desempeño y por competencias de los trabajadores, de acuerdo con el nivel jerárquico del cargo que ejercen y las funciones específicas definidas para el puesto que ocupa.

□ Módulo de pagos al personal (Nómina), incluye entidades y operaciones que permiten gestionar los procesos automatizados para el pago de salarios, descuentos y beneficios de los trabajadores. Incluye funciones como: abrir, calcular y cerrar períodos para el pago del salario y beneficios adicionales de los trabajadores, calcular los conceptos que serán descontados o pagados a cada trabajador, con base en las normativas y reglas existentes en la institución según el tipo de puesto que ocupe el trabajador; aplicar los descuentos por ausencias o llegadas tardías a su puesto de trabajo, y las multas que se le hayan aplicado; todo ello, controlando las asignaciones presupuestarias previstas en el anexo de personal, conforme a las leyes vigentes del Presupuesto General de Gastos de la Nación.

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.</p> <p>Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado.</p> <p>Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.</p>		

## Consulta 13 - En relación con la división del alcance del proyecto

Consulta	Fecha de Consulta	26-10-2020
<p>Sin lugar a dudas, el llamado a licitación pública que el BNF hace, para el proyecto indicado en la referencia nos indica que su objetivo final es desarrollar pliegos que garanticen la mayor calidad y transparencia en la adquisición de las mejores soluciones de software para los procesos del BNF; los cuales, tal como se indican en los Términos de Referencia (TDR) del proyecto LPN N° 34/2020, se agrupan en dos lotes, que fueron definidos por el BNF, textualmente como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> LOTE N° 1- Elaborar Términos De Referencia para la búsqueda GRP (incluye módulo de Talento Humano)</li><li><input type="checkbox"/> LOTE N° 2-Elaborar Términos de Referencia para la búsqueda de CORE BANKING</li></ul> <p>Con base en lo establecido en el punto 2 "Aclaración y enmiendas a los documentos del SP", correspondiente a la Sección 2 "Instrucciones para los Consultores", ítem 2.1, nos permitimos sugerirles un sencillo, pero muy conveniente cambio o enmienda a los TDR del proyecto LPN N° 34/2020. Entendemos que el cambio que seguidamente exponemos, además de estar justificado por su lógica argumental, es conveniente y posible hacerse en virtud de lo establecido en el ítem 2.1 del mismo punto 2, el cual, textualmente manifiesta: "en cualquier momento antes de la presentación de las propuestas, la Convocante puede enmendar la SP emitiendo una adenda por escrito."</p> <p>Nuestra sugerencia consiste en solicitarles dividir el Lote 1, en dos partes o componentes, separando el módulo de Talento Humano de lo que el BNF ha llamado como GRP ("Government Resource Planning"), porque consideramos que esta separación sería del mayor interés y conveniencia para el BNF, para suprimir y mitigar riesgos, aumentando el éxito del mismo.</p> <p>En los anexos que siguen a continuación exponemos los 5 (cinco) argumentos que respaldan esta sugerencia. Nos obstante, como el portal donde se colocan las consultas no tiene espacio suficiente para poder cargar todos nuestros argumentos, nos vemos en la necesidad de incluirlos en cinco segmentos o partes, colocados separadamente en el mismo portal.</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	11-11-2020
<p>El BNF, necesita asegurar la coherencia e integración entre los distintos sistemas que forman parte del presente llamado y que este diseñado para gestionar variados aspectos de las operaciones de nuestro banco, en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, que involucra a varias áreas de nuestra institución, por lo que no es recomendable, separar ambas soluciones.</p> <p>Además, por la premura del tiempo, dicha disgregación en el lote, implicaría una nueva extensión en el llamado, lo cual el banco en este momento, no está en condiciones de dar por la urgencia que se tiene con este llamado.</p> <p>Finalmente, el nivel de integración que debe existir entre las dos partes o componentes, en caso de ser soluciones separadas; uno, módulo de Talento Humano y dos GRP ("Government Resource Planning"), implica un esfuerzo adicional para las implementaciones lo que ocasionaría mayores costos para el banco, por lo cual estamos apuntando a una solución integral. Por lo tanto, remitirse al PBC.</p>		

## Consulta 14 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
<p>1. En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de los profesionales se solicita: “Presentar copias de contratos y/o facturas.”</p> <p>En relación a este aspecto de acuerdo con lo mencionado en la adenda modificatoria, se indica lo siguiente: “se aceptarán las experiencias a modo de declaración jurada y/o se aceptarán constancias de trabajo donde se indique la empresa y el periodo en el cual trabajo o trabaja el profesional, sin necesariamente indicar las actividades y/o proyectos desarrollados. Remitirse a la adenda enumerada.”</p> <p>1.1 Consulta: Al respecto deseamos consultar si efectivamente, será suficiente presentar una autodeclaración y/o constancia de trabajo en el cual se indique únicamente el período en el cual trabaja o trabajó el profesional sin especificar las actividades realizadas ni los proyectos en los cuales participó, siendo que un documento de estas características NO permite verificar si dichas experiencias cumplen con lo solicitado en el pliego de bases y condiciones, ni si las mismas fueron concluidas exitosamente?. Es correcta nuestra interpretación?</p> <p>1.2 Consulta: En caso que la respuesta a la pregunta anterior (1.1) sea afirmativa, por favor deseamos consultar cuál será el criterio de calificación y evaluación a ser aplicado para la verificar el cumplimiento de los requisitos de experiencia solicitados a los profesionales en el pliego de bases y condiciones, considerando que el respaldo no será emitido por una instancia independiente como lo es si dicho respaldo es presentado por las empresas que contrataron los servicios donde participaron los profesionales?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
<p>Conforme a lo mencionado por la dependencia requirente y responsable del servicio informamos que:</p> <p>1.1. Si, con el propósito de velar por la confidencialidad de la información de los posibles clientes de las empresas para las cuales trabajaron los proponentes, queda confirmado que será suficiente la presentación de una "Declaración Jurada", sin embargo a efectos de tener las bases que puedan respaldar que las mismas cumplen con los términos solicitados en el pliego de bases y condiciones, las mismas deben cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada experiencia debe estar respaldada por un escribano, quien debe dar fe de que la misma cumple con los requerimientos del pliego de bases y condiciones.</li> <li>- Cada declaración jurada debe indicar textualmente que cubre de manera individual con lo solicitado en el pliego, y debe contener al menos la siguiente información: fecha de inicio, fecha de fin, que el profesional presentado realizó tareas de elaboración de especificaciones técnicas o funcionales para la adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas.</li> </ul> <p>Adicionalmente, cada declaración jurada debe indicar explícitamente que si el comité de evaluación requiere tener acceso a la información original que respalda dichas experiencias, las mismas estarán disponibles (contratos y/o facturas).</p> <p>1.2. Los criterios serán los mismos que están establecidos en el pliego de bases y condiciones, ya que las declaraciones juradas tendrán el respaldo de un escribano que certifica que dichas experiencias cumplen con lo requerido en el pliego, de acuerdo a lo mencionado en la respuesta a la pregunta anterior (14-1.1). Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

## Consulta 15 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
<p>2. En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de los profesionales se solicita: “Profesional con experiencia laboral mínima de 3 años en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas”.</p> <p>Al respecto de acuerdo con lo mencionado anteriormente, entendemos que la experiencia requerida es en tareas de especificaciones técnicas para la adquisición de sistemas en empresas públicas/privadas, independientemente del país o rubro donde haya desarrollado la experiencia. Sin embargo, en la adenda aclaratoria cuando se refiere a la Sección 4. Propuesta de Precio, Documento N° III, Curriculum de los profesionales que participarán en los trabajos, se indica que debe ser Paraguay, lo cual genera una inconsistencia con relación al apartado de CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, antes mencionado.</p> <p>Consulta: Entendemos que la experiencia específica requerida puede ser tanto en empresas públicas/privadas a nivel local como internacional, ¿es correcta nuestra interpretación?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
<p>Conforme a lo mencionado por la dependencia requirente y responsable del servicio informamos que: Sí, es correcta su interpretación. La experiencia específica requerida puede ser tanto en empresas públicas/privadas a nivel local como internacional. Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

## Consulta 16 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
<p>3. En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de la Firma Consultora se solicita: “El oferente debe contar con una experiencia de 3 años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 años”.</p> <p>Asimismo, en la adenda modificatoria se indica lo siguientes en relación con la acreditación de la experiencia de la Firma “Si, los contratos de trabajo que forman parte de la Experiencia de los consultores que integran la propuesta, SI, podrán ser utilizados como parte de la Experiencia de la Empresa postulante.”</p> <p>Consulta: Al respecto deseamos confirmar si efectivamente, la Experiencia de los consultores que integran la propuesta, SI, podrán ser utilizados como parte de la Experiencia de la Empresa postulante, siendo que según el pliego de bases y condiciones ambos aspectos son ponderados y calificados de manera separada y claramente la experiencia de un profesional fuera de la empresa NO implica que sea una experiencia ejecutada por la empresa.?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
<p>Conforme a lo mencionado por la dependencia requirente y responsable del servicio informamos que: Si, efectivamente los contratos de trabajo que forman parte de la Experiencia de los consultores que integran la propuesta, si podrán ser utilizados como parte de la Experiencia de la Empresa postulante siempre y cuando, dichos trabajos realizados por el Consultor, hayan sido desarrollados bajo la supervisión y dirección de la empresa postulante y cuenten con los respaldos requeridos en este llamado. Remitirse a la adenda enumerada.</p>		

## Consulta 17 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
<p>4. En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de los profesionales se solicita lo siguiente: “El oferente debe contar con una experiencia de 3 (tres) años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), para lo cual deberá contar con un volumen de facturación mínimo del 50% del monto del lote ofertado, demostrado a través de facturas, notas y/o constancias y/o certificaciones de contratos ejecutados, en la cual manifieste su conformidad en la prestación de servicio debidamente firmadas por las empresas que recibieron el servicio.”</p> <p>En relación a este aspecto de acuerdo con lo mencionado en la adenda modificatoria, se indica lo siguiente: “...El oferente debe contar con una experiencia de 3 (tres) años como mínimo en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), y/o experiencia en análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas en entidades financieras o bancarias, que corresponden a los sistemas para los cuales se harán los términos de referencia, de igual manera, estas experiencias deben corresponder a instituciones públicas/privadas en los últimos 5 (cinco) años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), para lo cual deberá contar con un volumen de facturación mínimo del 50% del monto del lote ofertado, demostrado a través de declaración jurada, y/o aceptando constancias de trabajo donde se indique la empresa y el período en el cual trabajó o trabaja el profesional, sin necesariamente indicar las actividades y/o proyectos desarrollados y debidamente firmadas por las empresas que recibieron el servicio.”</p> <p>En ese sentido al mencionar en la adenda lo siguiente “...y/o experiencia en análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas en entidades financieras o bancarias, que corresponden a los sistemas para los cuales se harán los términos de referencia.” ?,</p> <p>Consulta: entendemos que para que dicha experiencia en análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas en entidades financieras o bancarias, sea válida se debe respaldar que las mismas incluyeron tareas de Identificación de proveedores de Sistemas así como el desarrollo de modelos de evaluación de proveedores, ya que ambas tareas son propias de un proceso de elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información, lo cual es el propósito del llamado. Es correcta nuestra interpretación?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
<p>Conforme a lo mencionado por la dependencia requirente y responsable del servicio informamos que: Sí, es correcta su interpretación. Para que las experiencias de análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas en entidades financieras o bancarias sean válidas, las mismas deben mencionar específicamente en los respaldos que sean presentados, que incluyeron tareas de Identificación de proveedores de Sistemas, así como el desarrollo de modelos de evaluación de proveedores, ya que ambas tareas son fundamentales para el objetivo del llamado (ver Términos de Referencia del pliego de bases y condiciones de ambos lotes). Estas experiencias también deberán contar con sus debidos respaldos, dando cumplimiento a lo requerido en el pliego de bases y condiciones.</p>		



## Consulta 18 - LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL BNF LPN No 34/2020.- “Consultoría para elaboración de términos de referencia para la búsqueda y selección de Sistemas GRP y Core Banking”.

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
<p>5. En el apartado CRITERIOS DE PONDERACION PARA EVALUACIÓN DE PROPUESTA TECNICA - DISTRIBUCIÓN PROPUESTA TÉCNICA, para la acreditación de la experiencia de los profesionales se solicita: “Profesional con experiencia laboral mínima de 3 años en la elaboración de especificaciones técnicas para adquisición de sistemas de información para instituciones públicas/privadas”.</p> <p>Al respecto deseamos indicar que, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, se entiende que la experiencia requerida es en tareas de especificaciones técnicas para la adquisición de sistemas en empresas públicas o privadas independientemente del país o rubro donde haya desarrollado la experiencia, sin embargo, en el Documento N° III, Curriculum de los profesionales que participarán en los trabajos, numeral 9, la matriz que se pone como formato para completar las actividades desempeñadas en las consultorías que se presentan como experiencia la primera columna dice “Nombre del Banco”,</p> <p>Consulta: Entendemos que es un tema de formato y en su lugar debería decir “Nombre Entidad pública/privada”. ¿Es correcta nuestra interpretación?</p>		

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
<p>Conforme a lo mencionado por la dependencia requirente y responsable del servicio informamos que: Sí, es correcta su interpretación.</p>		

## Consulta 19 - Garantía de Mantenimiento de Oferta

Consulta	Fecha de Consulta	20-11-2020
----------	-------------------	------------

Respecto al porcentaje de MANTENIMIENTO DE OFERTA: en el pliego de bases y condiciones punto 6 inciso c menciona que el porcentaje debe ser del 5% y en los datos de la licitación del SICP menciona que el porcentaje debe ser del 10%. Cual sería el correcto?.

Respuesta	Fecha de Respuesta	14-12-2020
-----------	--------------------	------------

Al respecto, transcribimos lo indicado en el Pliego de Bases y Condiciones: Instrucciones a los Oferentes  
Hoja de Datos

1.4. Se establecen las siguientes garantías a ser presentadas:

El Consultor deberá presentar un Seguro de Responsabilidad Profesional por un valor igual al 10% (diez por ciento) del monto adjudicado a la firma del contrato y con una vigencia que excede en 30 días a la vigencia del contrato, la que será presentada a través de:

- Garantía Bancaria emitida por un Banco establecido en la República del Paraguay que cuente con autorización del Banco Central del Paraguay, o;
- Póliza de Seguro emitida por una compañía, autorizada a operar y emitir Pólizas de Seguros de Caución en la República del Paraguay y que cuente con suficiente margen de solvencia.

Las Garantías mencionadas en los incisos a y b anteriores, deberán ajustarse al formulario de la Sección 6 Formulario de Contrato de éste PBC.

Se considerará una Compañía de Seguros o una Entidad Bancaria con suficiente margen de solvencia del momento que éste autorizada por la Superintendencia de Seguros o Superintendencia de Bancos dependientes del Banco Central del Paraguay a emitir dichas Pólizas.

Las garantías establecidas, podrán ser ejecutadas por el BNF en aquellas ocasiones y cuando así correspondiere, en caso en que el proponente o el adjudicatario incurran en transgresiones y/o incumplimientos de estas bases y Condiciones o de las Cláusulas del contrato a suscribirse.

1.15. Las propuestas deberán permanecer válidas durante: 90 (NOVENTA) días desde la fecha de presentación y apertura de sobres de ofertas.

El oferente deberá presentar como parte de su oferta una Garantía de Mantenimiento de acuerdo al porcentaje indicado para ello en el SICP y por el plazo indicado en este apartado.

### REQUISITOS GENERALES PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA

#### 6.) REQUISITOS PARA PRESENTAR PROPUESTA ECONOMICA

(c) Garantía de Mantenimiento de Ofertas:

- 120 (CIENTO VEINTE DÍAS) días contados a partir de la fecha y hora de apertura de la Propuesta Técnica.
- La Póliza de Seguro o Garantía Bancaria será por el 5% del monto total de la oferta en conformidad al Art. 176 de la Ley Nº 6469/2020 "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2020".

Por tanto, la Garantía de Mantenimiento de Ofertas será por el 5% del monto total de la oferta. Y el Seguro de Responsabilidad Profesional por un valor igual al 10% (diez por ciento) del monto adjudicado a la firma del contrato.