PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“La igualdad de género en la contratación pública en México: un análisis de la participación de mujeres empresarias en las compras de gobierno”

C. Juan José Rojas Torres.

Junio 2025

Resumen

Esta investigación analiza las políticas de contratación pública con enfoque de género en México, con el objetivo de comprender las barreras estructurales que enfrentan las mujeres empresarias al intentar acceder a los contratos del gobierno y cómo mejorar su participación en estos procesos. En el contexto mexicano, la contratación pública representa una herramienta fundamental para fomentar el desarrollo económico y la justicia social, pero, a pesar de algunos avances normativos, las mujeres siguen siendo una minoría en este ámbito, enfrentando limitaciones significativas como la falta de acceso a información, la carencia de capacitación, los obstáculos financieros y la ineficacia de las políticas públicas emprendidas hasta ahora. Las políticas existentes, como el otorgamiento casi simbólico de un 1% en la evaluación de empresas certificadas en igualdad de género, en los procedimientos licitatorios, han resultado evidentemente insuficientes para generar un cambio estructural significativo.

También se identifica la necesidad de reformas legislativas, proponiendo la inclusión de criterios de evaluación más robustos y la creación de mecanismos específicos de financiamiento y capacitación. A través de la comparación con experiencias internacionales exitosas, se evidencia que la implementación de cuotas de contratación obligatorias y los incentivos en puntos pueden ser medidas efectivas para aumentar la participación de las mujeres en las compras de gobierno. A nivel práctico, la investigación destaca la importancia de fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres y las redes de apoyo para empresarias, asegurando que puedan competir en igualdad de condiciones.

Los hallazgos confirman que, aunque el potencial transformador de la contratación pública es significativo, la igualdad de género aún no está materializada en los procesos de licitación debido a la falta de incentivos reales y a la desconexión entre las políticas públicas de igualdad de género y las políticas de compras del gobierno. Las barreras estructurales persisten, especialmente en sectores clave como infraestructura, salud y tecnología, donde se concentra gran parte del gasto público.

En resumen, esta investigación propone que el Estado mexicano asuma un papel activo para garantizar la igualdad sustantiva en la contratación pública, implementando reformas legislativas que no solo faciliten el acceso de las mujeres al mercado público, sino que también transformen las prácticas institucionales y fomenten un cambio cultural en la gestión pública, contribuyendo así a un empoderamiento económico real y sostenible de las mujeres en México.

Contenido

I. Introducción 5
II. Justificación de la investigación 8
1. Relevancia social 8
2. Aportaciones teóricas 8
3. Aportaciones metodológicas 9
4. Beneficios prácticos 9
5. Propuesta de soluciones 10
III. Objetivos de la investigación 11
1. Objetivo general 11
2. Objetivos específicos 11
3. Pregunta de Investigación 12
IV. Planteamiento y delimitación del problema 13
1. Planteamiento del problema 13
2. Delimitación del problema 14
3. Causas y consecuencias 15
V. Marco teórico y conceptual de referencia 17
VI. Formulación de hipótesis 25
VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis 26
1. La desigualdad económica. 26
2. La desigualdad de género. 28
3. La desigualdad económica de las mujeres. 32
4. La contratación pública con enfoque de género. 38
5. Iniciativas implementadas en otros países de América Latina y el mundo, para promover la inclusión de género en la contratación pública. 72
6. Instrumentos y mecanismos de evaluación con enfoque de género. 79
7. Recomendaciones para mejorar la inclusión. 85
VIII. Conclusiones. 93

1. Aportes de la investigación para la mejora de la inclusión de mujeres en el sector público. 93
2. Resumen de los hallazgos principales. 94
3. Nueva agenda de investigación 96
IX. Bibliografía 98
X. Anexos 119

I. Introducción

La contratación pública constituye uno de los instrumentos más relevantes del Estado mexicano para incidir en el desarrollo económico, promover la eficiencia en el gasto y cumplir con objetivos estratégicos de política pública. De acuerdo con el Secretario de Hacienda y Crédito Público, Edgar Amador Zamora, representa, en términos macroeconómicos, alrededor del 11% del Producto Interno Bruto nacional (como se cita en Gazcón, 2025), lo cual le otorga un enorme poder de compra que puede ser utilizado no sólo con criterios económicos, sino también con principios de justicia social.

Sin embargo, pese a los avances normativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, este potencial transformador ha sido desaprovechado. Las mujeres empresarias y emprendedoras continúan subrepresentadas en los procesos de contratación pública, enfrentando barreras estructurales tales como falta de acceso a información, escasa capacitación especializada, limitaciones en el financiamiento, y una arquitectura institucional que no favorece activamente su inclusión. La mayoría de los marcos normativos -federales y estatales- carecen de mecanismos vinculantes para revertir esta exclusión histórica.

Los escasos incentivos actualmente previstos, como el otorgamiento de apenas un 1% adicional -o incluso menos- en la evaluación de puntos a empresas certificadas en igualdad de género, resultan claramente insuficientes. Esta medida, aunque bien intencionada, no constituye un estímulo real para transformar prácticas empresariales ni para fomentar nuevos emprendimientos liderados por mujeres con vocación de insertarse en el mercado público. Frente a ello, esta investigación propone una revisión crítica del diseño e implementación de las políticas de inclusión en la contratación pública, contrastándolas con experiencias internacionales que han demostrado mayor eficacia.

Promover la participación de mujeres en los procesos de contratación pública no es únicamente una cuestión de equidad formal. Se trata de una política estratégica con impactos directos en el empoderamiento económico de las mujeres, en la reducción de las brechas de género y en la diversificación de la base productiva nacional. El acceso de las mujeres empresarias a los contratos del Estado puede detonar procesos virtuosos de generación de empleo, fortalecimiento de capacidades empresariales, aumento de ingresos familiares y redistribución del poder económico.

La igualdad sustantiva en la contratación pública es además una obligación del Estado mexicano derivada de mandatos constitucionales (artículos 1º y 4º), compromisos internacionales (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW) y directrices emanadas de organismos multilaterales como la OCDE, la ONU Mujeres y el Banco Mundial. La inclusión de criterios de género en las políticas de compras gubernamentales no sólo contribuye al cumplimiento de estas obligaciones, sino que también mejora la calidad del gasto público al ampliar la competencia, incorporar perspectivas diversas e impulsar sectores tradicionalmente excluidos.

Como lo demuestra el caso chileno el Sello Empresa Mujer, establecer metas obligatorias de contratación con empresas lideradas por mujeres puede ser una medida efectiva y replicable. Para lograrlo, es necesario dejar atrás una lógica de incentivos débiles y avanzar hacia un enfoque integral que articule normativa, capacitación, financiamiento y transformación institucional.

El objetivo general de esta investigación es analizar en qué medida las políticas de contratación pública con enfoque de género han incidido en la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos en México. A partir de este análisis, se busca identificar las debilidades estructurales del modelo vigente y proponer reformas que permitan avanzar hacia una inclusión sustantiva. De manera específica, se pretende:

- Examinar el marco normativo federal y estatal en materia de adquisiciones con perspectiva de género.
- Medir cuantitativamente el grado de participación de empresas lideradas por mujeres en los procesos de contratación pública.
- Evaluar cualitativamente el impacto de las políticas existentes sobre las condiciones reales de inclusión de las mujeres.
- Comparar las políticas mexicanas con experiencias internacionales exitosas para identificar buenas prácticas transferibles.
- Formular recomendaciones viables para fortalecer la inclusión de mujeres en la contratación pública, tanto desde una perspectiva normativa como operativa.

La hipótesis de esta investigación sostiene que la implementación de políticas de contratación pública con enfoque de género, si son bien diseñadas y acompañadas de mecanismos eficaces de acción afirmativa, capacitación y financiamiento, puede incrementar significativamente la participación de mujeres empresarias en los

procesos de contratación gubernamental y contribuir a su empoderamiento económico.

II. Justificación de la investigación

La igualdad de género en la contratación pública es una cuestión crítica que afecta directamente el desarrollo económico y social de México, particularmente en el contexto actual, donde las políticas públicas buscan mitigar la discriminación histórica contra las mujeres. Esta investigación se justifica en la necesidad de evaluar la efectividad de las políticas públicas implementadas para fomentar la inclusión de las mujeres en los procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos.

La importancia de estudiar este tema radica en los siguientes puntos clave:

1. Relevancia social

La igualdad de género es un derecho constitucional en México, consagrado en los artículos 1º y 4º de la Constitución. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales que limitan su participación en sectores clave, como el acceso a contratos públicos. Como lo señala la CNDH (2016), la segregación ocupacional y las disparidades salariales entre hombres y mujeres en la administración pública requieren políticas más inclusivas para mejorar la igualdad de oportunidades.

La participación económica de las mujeres es fundamental para el desarrollo de una sociedad más equitativa. Facilitar su acceso a la contratación pública puede mejorar su autonomía económica, reducir las brechas de género en sectores tradicionalmente dominados por hombres y promover la sostenibilidad de las políticas de igualdad. Según la OCDE (2017), incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, incluyendo la contratación pública, no solo promueve la igualdad, sino que también contribuye al crecimiento económico sostenible.

2. Aportaciones teóricas

El estudio ofrece una contribución al campo de derecho administrativo, particularmente en la contratación pública, y su intersección con las políticas de igualdad de género. Esto ampliará el cuerpo de conocimiento en el análisis del impacto de las políticas públicas sobre la inclusión de mujeres empresarias y emprendedoras, un tema relativamente poco explorado desde una perspectiva jurídica y administrativa en México. Como indica Nava-López (2024), "la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión de mujeres en el

sector público es esencial para reducir las disparidades económicas y de poder entre géneros".

A nivel teórico, este proyecto puede enriquecer la comprensión sobre la acción afirmativa y el empoderamiento económico de las mujeres en el marco de la contratación pública, proporcionando un análisis detallado de las políticas existentes y proponiendo nuevos enfoques que fortalezcan la implementación de medidas de igualdad en este ámbito.

3. Aportaciones metodológicas

Esta investigación utiliza un enfoque metodológico que combina análisis cuantitativos (medición de participación de las mujeres en los procesos de licitación) y análisis cualitativos (evaluación de los impactos percibidos por las mujeres empresarias). Según Hernández Sampieri (2018) “esta tercera vía para realizar investigación entrelaza a las dos anteriores (cuantitativa y cualitativa) y las mezcla, pero es más que la suma de las dos anteriores e implica su interacción y potenciación. Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”. Este tipo de investigación ha demostrado ser eficaz en estudios previos sobre inclusión de género en América Latina. El uso del análisis combinado o mixto nos permitirá no solo medir la participación de las mujeres en los procesos de licitación, sino también identificar las barreras estructurales que impiden la igualdad de oportunidades.

4. Beneficios prácticos

Los resultados de esta investigación serán de utilidad para los formuladores de políticas públicas, quienes podrán identificar de manera precisa los mecanismos más efectivos para promover la igualdad de género en la contratación pública. Como concluye ONU Mujeres (2022), “la contratación pública se erige como una oportunidad estratégica para el empoderamiento económico de las mujeres”, lo cual no solo es un acto de justicia social, sino también un paso hacia la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

5. Propuesta de soluciones

La investigación también tiene como objetivo identificar las barreras existentes y proponer soluciones concretas que fortalezcan la inclusión de mujeres en la contratación pública, tales como:

a) Mejorar el diseño de programas de fomento a proveedoras lideradas por mujeres.
b) Implementar criterios de evaluación más inclusivos en las licitaciones que favorezcan la diversidad de género.
c) Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas que permitan medir su efectividad de manera continua.

III. Objetivos de la investigación

1. Objetivo general

Analizar la relación entre las políticas de contratación pública con enfoque de género y el nivel de participación de mujeres empresarias en procesos de licitación y adjudicación en México. Este análisis no solo permitirá comprender la efectividad de las políticas públicas en cuanto a su inclusión, sino que también proporcionará información crucial sobre las barreras estructurales que aún existen para la plena participación de las mujeres en este ámbito. La implementación de políticas públicas con enfoque de género es fundamental para transformar las dinámicas de poder económico en el sector público y reducir las disparidades que persisten entre hombres y mujeres (Nava-López, 2024).

2. Objetivos específicos

a) Identificar las políticas y programas federales y estatales que incorporan la perspectiva de género en la contratación pública.

El primer paso para entender el impacto de las políticas de contratación pública con enfoque de género es identificar las iniciativas existentes a nivel federal y estatal. Esto incluye programas como las compras gubernamentales dirigidas a mujeres empresarias y las cláusulas de igualdad de género en los procesos de licitación. Según ONU Mujeres para América Latina y el Caribe (2020), se debe “promover una estrategia global de inclusión de género en las compras públicas y vincularla con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que motivará a medir los beneficios que genera (en términos de contribución a la reducción de la pobreza, crecimiento económico e inclusión de las mujeres) y sensibilizar sobre su valor”.

b) Medir el nivel de participación de empresas lideradas por mujeres en contrataciones públicas.

Este objetivo implica una evaluación cuantitativa del grado en el que las empresas lideradas por mujeres participan en los procesos de licitación y adjudicación de contratos. Se utilizarán estadísticas y datos de entidades gubernamentales y plataformas como CompraNet para obtener información precisa sobre el porcentaje de contratos adjudicados a empresas dirigidas por mujeres, lo cual puede ser un indicador clave de la efectividad de las políticas públicas implementadas en este ámbito.

c) Evaluar el impacto de las políticas de género en los resultados de adjudicación de contratos.

El impacto de las políticas debe medirse no solo en términos de participación, sino también en cómo estas políticas han afectado los resultados concretos de la adjudicación de contratos. Es crucial determinar si estas políticas han logrado un cambio tangible en la proporción de contratos adjudicados a empresas lideradas por mujeres. Según un estudio de Australian Goverment (2025), la “Evaluación de Impacto de Género proporciona a los responsables de la toma de decisiones una comprensión transparente y clara de los impactos de género de la propuesta de política. También describe cómo se ha utilizado el análisis de género para fundamentar el diseño de políticas y lograr mejores resultados en materia de igualdad de género”.

d) Proponer recomendaciones para fortalecer la inclusión de mujeres en la contratación pública.

Basado en los hallazgos obtenidos en los objetivos anteriores, se buscará desarrollar propuestas concretas para mejorar la inclusión de las mujeres en los procesos de contratación pública. Esto incluirá la creación de incentivos adicionales, la modificación de criterios de adjudicación que favorezcan la equidad de género, y el fortalecimiento de la transparencia en la ejecución de estas políticas. La ONU (2021) destaca que las recomendaciones basadas en datos y evidencia son fundamentales para diseñar políticas públicas más inclusivas y eficaces.

3. Pregunta de Investigación

¿Cómo inciden las políticas de contratación pública con enfoque de género en la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos en México?

Esta pregunta busca comprender de manera integral cómo las políticas públicas que integran la perspectiva de género afectan la participación de las mujeres en procesos claves de adjudicación pública. Según la ONU Mujeres (2020), las políticas públicas con enfoque de género no solo deben contemplar la inclusión formal de las mujeres, sino también garantizar que las barreras estructurales y las desigualdades históricas sean abordadas de manera efectiva. A través de este análisis, se pretende identificar si dichas políticas son realmente transformadoras o si aún persisten limitaciones que dificultan la plena inclusión de las mujeres en estos procesos.

IV. Planteamiento y delimitación del problema

1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la ONUDI Género (2015), “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino también de eficiencia económica, productividad y desarrollo sostenible. Los avances registrados en el empoderamiento de las mujeres, en particular en materia de ingresos, educación, acceso a empleo decente y representación equitativa en cargos de dirección, han guardado relación de forma sistemática con la mejora de los resultados relativos al desarrollo, y tienen un efecto multiplicador en el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID)”.

A pesar de los avances normativos en materia de igualdad de género en México, las mujeres continúan enfrentando múltiples barreras estructurales que limitan su participación en los procesos de contratación pública. Estas barreras incluyen desde la falta de cuotas de género y el acceso desigual al financiamiento, hasta la exclusión temprana en los procesos de contratación por motivos de género o edad (Publimetro, 2025). El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2024) señala que las mujeres empresarias encuentran mayores costos y dificultades para formalizar sus negocios, lo cual limita su capacidad de competir en licitaciones públicas.

Asimismo, el Banco Mundial (2021) advierte que la carencia de servicios de cuidado infantil adecuados, combinada con factores como la maternidad temprana, afecta directamente la disponibilidad de las mujeres para participar en el mercado laboral y en actividades económicas del sector público. Incluso cuando existen políticas que promueven la participación femenina en licitaciones, muchas veces estas resultan inefectivas ante contextos culturales adversos y la falta de implementación de medidas afirmativas (Terán Delgado, 2023). Todo lo anterior configura un escenario de discriminación estructural que perpetúa las desigualdades de género en el acceso a oportunidades económicas clave.

Además, existen carencias en la capacitación de las mujeres para participar efectivamente en los procesos de licitación y adjudicación. La falta de conocimientos sobre los procedimientos legales y administrativos en la contratación pública, junto con la falta de apoyo institucional para superar estos desafíos, crea una desventaja significativa para las mujeres empresarias. De acuerdo con Terán Delgado (2023), “uno de los hallazgos más relevantes es la falta de cuotas de género y medidas de

acción afirmativa en muchos procesos de licitación, lo que perpetúa la desigualdad y la exclusión de las mujeres. Además, la falta de acceso a financiamiento y capacitación limita la capacidad de las mujeres empresarias para competir de manera equitativa en los procesos de contratación pública".

Este contexto plantea la necesidad de una evaluación rigurosa de las políticas de contratación pública con enfoque de género, que no solo identifique las barreras, sino que también permita proponer soluciones concretas para incrementar la participación de las mujeres en estos procesos.

2. Delimitación del problema

Este estudio se centrará en el análisis de las políticas de contratación pública con enfoque de género en México, evaluando su impacto sobre la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos. La delimitación del problema se hará dentro de los siguientes parámetros:

a) Ámbito temporal: La investigación se enfocará en las políticas y programas implementados a partir de la reforma de 2014, año en el cual el gobierno mexicano comenzó a integrar de forma explícita la perspectiva de género en la contratación pública, a través de programas como CompraNet con enfoque de género. Se tomará en cuenta el periodo entre 2014 y 2023, para observar los avances, dificultades y resultados de las políticas en ese lapso.

b) Ámbito geográfico: Aunque México tiene una amplia diversidad de políticas y marcos normativos en los estados y municipios, este estudio se centrará principalmente en las políticas federales y los programas que están dirigidos desde la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (antes Secretaría de la Función Pública) y otras instituciones federales que promueven la igualdad de género en la contratación pública. El análisis se limitará a los procesos de licitación y adjudicación de contratos de los sectores público y paraestatal que se encuentran bajo las normativas federales.

c) Ámbito de estudio: Se analizarán principalmente las políticas dirigidas a empresas lideradas por mujeres en sectores clave de la economía, como la infraestructura, salud, y tecnologías de la información. Estos sectores son los que tradicionalmente han presentado mayores barreras de acceso para las mujeres, lo que hace necesario un enfoque más centrado en la inclusión.

d) Limitación de variables: La investigación se centrará en las políticas públicas con enfoque de género como la variable independiente y el nivel de participación de las mujeres en la contratación pública como la variable dependiente. Aunque existen otros factores como el acceso al financiamiento y la formación empresarial, se limitará el análisis a las políticas de contratación pública con enfoque de género debido a que son el objeto central de estudio.

3. Causas y consecuencias

Las causas de la baja participación de las mujeres en la contratación pública son multifactoriales. En primer lugar, persisten estereotipos de género que afectan la percepción de la capacidad empresarial de las mujeres. Según datos de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Organización Internacional de Juventud para Iberoamerica (OIJ) y la Secretaría General Iberoamericana (2023) “en lo que a las adquisiciones públicas se refiere, se estima que apenas el 1% de este mercado es atendido por mujeres. Ello se debe a que las emprendedoras y empresarias deben superar mayores barreras a la hora de competir en las licitaciones públicas «resultado de estereotipos, políticas, normas y programas discriminatorios que limitan su acceso a capital humano y financiero y dificultan su participación en sectores más rentables»”.

Como señala el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019) “la desigualdad de género ha estado asociada durante largo tiempo a unas normas sociales discriminatorias persistentes, que establecen una serie de roles sociales y relaciones de poder entre los hombres y las mujeres en la sociedad”. Es innegable que las percepciones culturales así como los roles y prejuicios de género continúan limitando las oportunidades de las mujeres para acceder a contratos en el sector público, aunque las legislaciones de algunos países han comenzado a reconocer la necesidad de tomar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, la falta de transparencia en los procesos de adjudicación y los criterios sesgados en las licitaciones son obstáculos adicionales para las mujeres empresarias. A pesar de las reformas, la transparencia administrativa sigue siendo un reto importante, y la falta de acceso a información clave puede ser un factor determinante para que las mujeres no participen en las licitaciones, como han señalado diversos estudios de la OCDE (2020).

La consecuencia directa de esta exclusión es la baja representatividad de las mujeres en los sectores económicos clave, lo que perpetúa la desigualdad en la distribución de los recursos públicos y la creación de empleo de calidad. “Demasiadas mujeres quedan al margen de las oportunidades económicas, lo cual no solo es injusto, sino que perjudica el crecimiento y la resiliencia de todos. Sabemos que en los países donde la desigualdad de género es mayor, una reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral podría traducirse en un incremento medio del producto económico del 35%” (Georvietta, 2022).

V. Marco teórico y conceptual de referencia

a) Derecho administrativo de la contratación pública.

El derecho administrativo regula la interacción entre el Estado y los particulares, específicamente en lo que respecta al ejercicio de funciones públicas, como la contratación de bienes, obras y servicios. Este marco legal tiene como objetivo garantizar que los procesos de contratación sean transparentes, equitativos, eficientes y conformes a la legalidad. En México, el marco jurídico de la contratación pública se encuentra principalmente en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, entre otras normativas.

El principio de legalidad establece que las autoridades deben actuar dentro de los límites que la ley les impone, asegurando que las contrataciones se realicen de manera justa y conforme a los procedimientos establecidos. La transparencia es otro principio fundamental, garantizando que los procesos sean públicos y que las decisiones de adjudicación sean accesibles para todos los interesados. Además, principios como eficiencia e imparcialidad garantizan que los recursos del Estado se utilicen de manera adecuada, y que no haya favoritismos ni discriminación en los procesos de adjudicación.

Según la OCDE (2021), la contratación pública es una de las áreas más relevantes para la transparencia del gobierno, y su regulación debe asegurar que las decisiones sean tomadas sin sesgos, favoreciendo siempre el acceso a todos los actores económicos, independientemente de su género. Este marco es esencial para entender cómo se regula la contratación pública y cómo se debe garantizar que las políticas inclusivas sean igualmente parte de estos procedimientos.

b) Igualdad de género.

La igualdad de género es un principio constitucional en México, consagrado en los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La igualdad de género no se limita solo a la eliminación de la discriminación, sino que también involucra la necesidad de acción afirmativa. Esta última consiste en adoptar medidas especiales para corregir los efectos de las desigualdades históricas que afectan a las mujeres, como el acceso limitado a recursos económicos, políticos y sociales.

c) Acción afirmativa.

La acción afirmativa se ha convertido en un instrumento clave en políticas públicas para reducir la brecha de género. Esta medida busca garantizar que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones en áreas que históricamente les han sido excluidas. La ONU Mujeres (2020) señala que las políticas de acción afirmativa en el ámbito público son fundamentales para promover la equidad, especialmente en contextos donde las mujeres se encuentran en desventaja histórica y estructural.

El derecho administrativo, al integrar la acción afirmativa, juega un papel crucial en la redistribución de oportunidades a través de la contratación pública. De acuerdo con el estudio de Martínez Mendez (2022), "la Unión Europea, a través de la denominada contratación pública socialmente responsable (CPSR), ha permitido que la contratación se convierta en un medio que permite fomentar la igualdad de oportunidades, el trabajo digno, la inclusión social, la igualdad de género y lograr el cumplimiento de las normas sociales".

d) Perspectiva de género en la contratación pública.

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación pública implica reconocer y abordar las desigualdades que las mujeres enfrentan al participar en licitaciones y adjudicaciones. Esta perspectiva implica que los procesos licitatorios y mecanismos de adjudicación consideren las condiciones particulares de las mujeres y fomenten la inclusión de empresas lideradas por mujeres, o aquellas que implementan prácticas laborales que promuevan la equidad de género.

La OCDE (2021) sostiene que las políticas de contratación pública con enfoque de género no solo buscan reducir la brecha de género en la participación económica, sino también generar un entorno más competitivo, diverso e innovador, al incorporar las voces de las mujeres en los procesos de licitación. Iniciativas como CompraNet en México, que busca promover la participación de empresas dirigidas por mujeres en licitaciones federales, son un paso en esta dirección.

Sin embargo, aunque ha habido avances, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo limitada, y las mujeres enfrentan obstáculos significativos para acceder a los procesos de contratación pública. La participación de las mujeres en procesos de contratación pública se ve limitada por diversos obstáculos estructurales, entre los que destacan la falta de transparencia y los criterios de adjudicación sesgados. Estas condiciones dificultan el acceso de empresarias a

licitaciones, especialmente cuando no existe información clara y accesible (Pierri, G., Jarquín, M.J., y De Michele, R., 2021). De hecho, según estos autores, la digitalización de los sistemas de compras públicas ha demostrado ser una herramienta útil para mejorar la transparencia y reducir los sesgos de género que excluyen a muchas mujeres proveedoras.

e) Empoderamiento económico de las mujeres.

El empoderamiento económico de las mujeres es uno de los objetivos fundamentales de las políticas de igualdad de género en la contratación pública. El acceso a contratos públicos tiene el potencial de transformar las trayectorias económicas de las mujeres empresarias, proporcionando recursos financieros y abriendo puertas en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la construcción, la energía o las tecnologías de la información. La autonomía económica de las mujeres se ve fortalecida al poder competir por contratos públicos que les permitan expandir sus negocios y aumentar su participación en la economía formal.

Según Madgavkar, A., Elingrud, K., & Krishnan, M. (2016) "Si las mujeres participaran en la economía de forma idéntica a los hombres, podrían añadir hasta 28 billones de dólares o el 26 por ciento al PIB mundial anual en 2025". Este dato subraya la importancia de la inclusión de las mujeres en las licitaciones públicas, no solo como un objetivo de equidad, sino como una estrategia económica que beneficia a toda la sociedad.

A pesar de los beneficios del empoderamiento económico, persisten barreras estructurales, como el acceso limitado al financiamiento, la falta de información sobre los procedimientos de contratación, y los sesgos institucionales que siguen afectando la participación de las mujeres. Según el Banco Mundial (2021), las mujeres enfrentan barreras significativas, como el acceso desigual al crédito y la información limitada sobre oportunidades de contratación, lo que restringe su capacidad para participar plenamente en el sector público.

f) Empoderamiento empresarial de las mujeres.

El empoderamiento empresarial de las mujeres se refiere a las estrategias y procesos mediante los cuales las mujeres obtienen los recursos, habilidades y oportunidades necesarias para ser empresarias autónomas y competitivas. Este concepto es particularmente relevante en el contexto de la contratación pública, ya

que las mujeres, para poder competir de manera justa en las licitaciones, deben contar con las herramientas necesarias que les permitan no solo iniciar, sino también expandir y sustentar sus negocios. El empoderamiento empresarial de las mujeres es clave para garantizar su plena participación en la economía formal.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019) explica que "la expansión de las oportunidades de las mujeres y las niñas, la promoción de su participación económica, social y política y la mejora de su acceso a la protección social, el empleo y los recursos naturales se traducen en economías más productivas. Invertir en ello reduce la pobreza y la desigualdad y da lugar a sociedades más pacíficas y resilientes".

g) Desafíos y barreras en la participación de las mujeres en la contratación pública.

A pesar de las políticas de igualdad, las mujeres siguen enfrentando desafíos significativos que limitan su participación efectiva en los procesos de contratación pública. La falta de redes de apoyo, los prejuicios de género en los procesos de selección y la falta de información son solo algunas de las barreras que limitan la inclusión de las mujeres en los contratos públicos. Como indica el Banco Mundial (2020), aunque las políticas de contratación pública en muchos países ahora incluyen cláusulas de igualdad de género, la implementación real sigue siendo insuficiente, y muchas mujeres siguen siendo excluidas de los procesos clave de adjudicación.

La capacitación y el acceso a la información son cruciales para superar estas barreras. La ONU Mujeres (2021) también enfatiza la necesidad de crear mecanismos de capacitación y asistencia técnica para las mujeres empresarias, de modo que puedan competir en igualdad de condiciones con sus contrapartes masculinas.

h) Políticas públicas de compras de gobierno.

Las políticas públicas de compras de gobierno son un conjunto de estrategias y normativas que regulan cómo el Estado adquiere bienes, servicios y obras. Estas políticas son fundamentales en la economía de cualquier país, ya que representan una parte significativa del gasto público y tienen el poder de influir en el desarrollo económico, social y en la promoción de la competitividad y la innovación. A través de las compras públicas, el gobierno puede dirigir recursos hacia sectores que

favorezcan el desarrollo de industrias clave, incluida la inclusión de actores tradicionalmente excluidos, como las mujeres empresarias.

En este contexto, las políticas de compras de gobierno pueden jugar un papel transformador en la igualdad de género, especialmente cuando incluyen cláusulas que favorecen la participación de mujeres en los procesos de licitación. Estas políticas no solo se refieren a los procedimientos formales de contratación, sino también a la creación de un entorno inclusivo que elimine barreras de acceso para las mujeres y otras minorías. Las compras públicas pueden operar como un instrumento eficiente para fomentar la igualdad de género y la inclusión económica de mujeres empresarias. El Banco Iinteramericano de Desarrollo, por ejemplo, señala que “Chile y República Dominicana son claros ejemplos de cómo la contratación pública ha registrado un marcado incremento de la participación de las mujeres en el mercado, gracias a estrategias de fortalecimiento de capacidades y sus sistemas inclusivos” (BID, 2018). El BID elaboró un toolkit que describe acciones y políticas públicas concretas para impulsar la participación de empresas lideradas por mujeres en procesos de compras públicas, basándose en lecciones aprendidas de estos países, como una estrategia para impulsar activamente la equidad en los procesos de licitación

Una característica clave de las políticas de compras públicas inclusivas es su capacidad para promover la equidad de género mediante la implementación de criterios que favorezcan a empresas de mujeres. Esto puede incluir, por ejemplo, incentivos fiscales, acceso preferencial a contratos, y programas especiales de capacitación y apoyo para mujeres emprendedoras. Según la OCDE (2023), la introducción de criterios de género en las compras públicas no solo mejora la equidad, sino que también fomenta la competitividad y la innovación en la economía al abrir las licitaciones a una gama más diversa de proveedores.

En México, las compras públicas con enfoque de género han cobrado relevancia a través de iniciativas como CompraNet, que permite la participación de empresas dirigidas por mujeres en los procesos de licitación. Estas políticas buscan no solo cumplir con los principios de transparencia y competencia, sino también garantizar que los procesos de contratación sean inclusivos y contribuyan a una distribución más equitativa de los recursos públicos. Como afirma la Secretaría de la Función Pública (SFP, 2018) la inclusión de criterios de género en las compras de gobierno es fundamental para avanzar en la igualdad sustantiva y en la creación de oportunidades para las mujeres en el ámbito empresarial.

Estas políticas también están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el ODS 5 de igualdad de género, que promueve la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. En este sentido, las políticas de compras públicas se convierten en un instrumento clave para alcanzar este objetivo.

i) Inclusión social.

La inclusión social hace referencia al proceso mediante el cual los grupos tradicionalmente marginados, como las mujeres, tienen acceso a las mismas oportunidades que los demás, sin ser discriminados ni excluidos por su género, raza, origen étnico o cualquier otra característica. Este concepto es crucial en el contexto de la contratación pública, ya que las políticas que favorecen la inclusión social pueden contribuir a que las mujeres, especialmente aquellas en el ámbito empresarial, accedan de manera equitativa a las oportunidades que ofrece el Estado. La inclusión social busca no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también la igualdad de resultados.

Como señala el Banco Mundial (Malo y Navarro, 2023), “como los mayores consumidores del mundo, los gobiernos tienen el poder para fomentar un cambio y reducir la brecha salarial de género, establecer estándares e instituir códigos de no discriminación que sean inclusivos de género, raza o discapacidad”. Esta perspectiva refuerza la idea de que las compras públicas deben ser comprendidas como una herramienta integral para la transformación estructural hacia sociedades más equitativas.

j) Desigualdad estructural.

El concepto de desigualdad estructural se refiere a las desventajas inherentes que enfrentan ciertos grupos debido a las estructuras sociales, económicas y políticas que perpetúan su marginalización. En el contexto de las mujeres empresarias, las desigualdades estructurales pueden incluir el acceso limitado a crédito, la falta de redes profesionales, y la persistencia de estereotipos de género que subestiman su capacidad empresarial. Las políticas de contratación pública con enfoque de género deben ser vistas como un mecanismo para desmantelar estas desigualdades estructurales.

La desigualdad de género no es simplemente un obstáculo legal o cultural, sino un problema profundamente estructural que se reproduce a través de políticas públicas

que carecen de una visión transversal. Según Bidegain Ponte (2016), “las políticas de desarrollo, fiscales, de empleo y sociales, sin un enfoque sistémico basado en derechos humanos de las mujeres, tienden a perpetuar y reproducir la desigualdad de género en vez de revertirla” . Este diagnóstico es esencial para comprender por qué, incluso en componentes clave como la contratación pública, es necesaria una reestructuración de procesos y normas para garantizar la igualdad sustantiva.

k) Economía del cuidado.

La economía del cuidado hace referencia al conjunto de actividades, generalmente no remuneradas, que se realizan para cuidar a otras personas (niños, ancianos, personas enfermas) y que tradicionalmente han sido responsabilidad de las mujeres. Aunque este concepto no se refiere directamente a la contratación pública, es fundamental para comprender cómo las políticas laborales y las políticas de contratación pública con enfoque de género deben considerar el impacto de las responsabilidades de cuidado en la capacidad de las mujeres para participar en la economía formal. Integrar la economía del cuidado en las políticas de contratación pública implica reconocer el trabajo no remunerado de las mujeres y crear condiciones que faciliten su inclusión laboral.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2023),” el 75.1 % de las personas que brindan apoyos o cuidados a personas del hogar, o a otras personas, eran mujeres; además, dedicaron en promedio 37.9 horas a la semana a estas labores” frente a las 25.6 horas que dedican los hombres. Esta distribución desigual del tiempo limita las posibilidades de que las mujeres participen plenamente en el mercado laboral, accedan a contratos con el Estado o compitan en igualdad de condiciones en procesos de licitación. Así, el trabajo de cuidados -invisibilizado y no remunerado- constituye una de las principales manifestaciones de la desigualdad estructural de género que debe ser atendida mediante políticas públicas integrales.

l) Contratación pública sostenible.

La contratación pública sostenible debe entenderse como una estrategia integral que trasciende las preocupaciones ambientales; debe incluir criterios sociales y económicos, articulando objetivos como la igualdad de género, la inclusión social y el fortalecimiento de la economía local. Como señala Naciones Unidas (2020), el concepto de sostenibilidad se concibe aquí desde una perspectiva integral, que

abarca los impactos ambientales, sociales y económicos, para evitar los procesos limitantes de la «ecologización de la economía».

La contratación pública sostenible va más allá de la simple adquisición de bienes y servicios, considerando no solo el costo, sino también el impacto social, económico y ambiental de los contratos. Incluir criterios de sostenibilidad en los procesos de licitación permite que el gobierno favorezca prácticas empresariales responsables, que consideren la equidad de género y la inclusión social. Las políticas de compras públicas sostenibles pueden tener un gran impacto en la promoción de empresas dirigidas por mujeres que implementan prácticas responsables en sus operaciones.

m) Contratación pública transparente.

La transparencia en la contratación pública se refiere a la disponibilidad de información sobre los procesos de licitación, adjudicación y ejecución de contratos, lo que permite que los actores interesados puedan acceder a esta información de manera clara y comprensible. La transparencia es esencial para garantizar que los procedimientos sean justos y que no haya favoritismos ni prácticas corruptas. La implementación de políticas públicas con enfoque de género debe ir acompañada de procesos de contratación pública que sean totalmente transparentes, para que las mujeres y otros grupos vulnerables tengan las mismas oportunidades de acceder a los contratos del gobierno.

La transparencia en la contratación pública es crucial para garantizar una verdadera inclusión de las mujeres empresarias. Un reporte de Open Contracting Partnership advierte que “muchas pequeñas empresas lideradas por mujeres o minorías están sistemáticamente excluidas del mercado de compras gubernamentales de 13 billones de dólares debido a procesos de contratación excesivamente opacos y gravosos, creando otra barrera para que estas emprendedoras puedan hacer crecer sus empresas e introducir innovación en el mercado”. Esto evidencia que mejorar la apertura y claridad de los procesos no solo fortalece la rendición de cuentas, sino que también posibilita la igualdad de condiciones para mujeres y proveedores vulnerables.

VI. Formulación de hipótesis

a) Variable Independiente (VI):

Las políticas de contratación pública con enfoque de género (Cláusulas de igualdad en licitaciones, programas de compras gubernamentales para mujeres, incentivos a empresas lideradas por mujeres, uso de criterios de evaluación que favorecen la diversidad de género, etc.).

b) Variable Dependiente (VD):

El nivel de participación de mujeres empresarias y emprendedoras en procesos de contratación pública (Porcentaje de contratos adjudicados a empresas lideradas por mujeres, número de mujeres proveedoras registradas, frecuencia con la que participan en licitaciones, etc.).

c) Hipótesis de la investigación:

La implementación de políticas de contratación pública con enfoque de género incrementa la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en los procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos en México.

d) Propuesta:

Incrementar el nivel de participación de mujeres empresarias y emprendedoras en procesos de contratación pública mediante la implementación de políticas de contratación pública con enfoque de género.

El fortalecimiento de la participación de las mujeres en la economía es un objetivo crucial para alcanzar una sociedad más igualitaria y justa. En este sentido, uno de los ámbitos clave para avanzar en la inclusión económica de las mujeres es la contratación pública, un área que, a pesar de su gran potencial para promover la igualdad de género, sigue siendo predominantemente dominada por empresas lideradas por hombres. Por ello, es fundamental implementar políticas de contratación pública con enfoque de género que aseguren una participación equitativa y que fomenten el acceso de las mujeres empresarias y emprendedoras a las oportunidades que ofrecen los contratos del sector público.

VII. Pruebas empíricas y cualitativas de las hipótesis

1. La desigualdad económica.

1.1. La desigualdad económica global.

La desigualdad es entendida como “la condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a los recursos de todo tipo, a los servicios y a las posiciones que valora la sociedad” (López-Aranguren, 2005). El modelo económico actual, a nivel global, se distingue por profundas desigualdades que llevan a que el 1% más rico de la población mundial posea más recursos que el 99% restante, y esta disparidad continúa empeorando cada día. Según un informe de Oxfam (2018), el 82% del aumento en la riqueza global del año anterior al informe fue acumulado por ese 1% más adinerado, mientras que la mitad de la población mundial no experimentó mejoras en su situación económica.

La pandemia del coronavirus no hizo sino acentuar estas desigualdades. Instituciones como el FMI, el Banco Mundial, Crédit Suisse, y el Foro Económico Mundial han estimado que la pandemia ha provocado un aumento de las desigualdades dentro de los países en todo el mundo (Oxfam, 2021).

En otro reporte, Oxfam (2021) informó que en el mundo pospandémico, “en tan solo nueve meses las mil mayores fortunas del mundo han recuperado su nivel de riqueza previo a la pandemia, mientras que para las personas en mayor situación de pobreza esta recuperación podría tardar más de una década en llegar”.

1.2. La desigualdad económica en México.

A pesar de ser la duodécima economía más grande del mundo (Banco Mundial, 2024), “en México el origen es destino, por lo que quienes nacieron ricos, difícilmente dejarán de serlo, mientras que los pobres, rara vez podrán ascender en la escala económica. […] este problema alcanza niveles alarmantes, a un grado tal que dos mexicanos nacidos en el mismo día y a pocos kilómetros de distancia pueden llegar a tener vidas tan contrastantes que podría parecer que viven en países y mundos completamente distintos.” (Mazari, 2019).

El Centro de Estudios Espinoza Yglesias (2019) se ha dado al propósito de medir el grado de movilidad de riqueza -entendida esa riqueza como una serie de servicios y activos en el hogar-, comparando la posición económica actual de una persona,

con la posición de origen en su vida. Con esa metodología, ha encontrado que siete de cada diez mexicanas y mexicanos que nacen en pobreza no lograrán superarla en toda su vida. A mayor detalle, el 47% de las personas que se encuentran en el quintil de población de más baja riqueza, permanece en esa misma posición el resto de su vida, en tanto que en el quintil más privilegiado, el 54% de las personas permanece en ese nivel. Además, la mitad de quienes sí experimentan movilidad de riqueza, lo hacen en un corto alcance ya que quienes ascienden desde el quintil menos privilegiado, solo avanzan al siguiente quintil, mientras que, quienes experimentan movilidad descendente desde el más alto nivel, también lo hacen tan solo hasta el siguiente sector. Por otro lado, de quienes tienen su origen en el estrato medio, el 16% descienden al más bajo nivel, en tanto que solo el 12% ascienden al más alto. En el extremo, el porcentaje de personas nacidas en los hogares más pobres, que lacanzan a arribar al nivel más alto, es de apenas un 3%.

Lo anterior indica que en México “la movilidad de riqueza, entendida como el bienestar acumulado de las personas con relación al de su hogar de origen” (CEEY, 2019), es sumamente limitada. De hecho, es tan lenta que, si en el resto de los países emergentes como México, a una persona que nace en una familia pobre le tomará hasta seis generaciones alcanzar apenas el nivel medio de ingresos, a una nacida precisamente en México le puede tomar incluso más, ya que nuestro país parece tener relativamente menos movilidad que otros países de América Latina o economías emergentes (OCDE, 2018).

Esto tiene un impacto enorme ya que la riqueza influye directamente en la capacidad de los padres para ofrecer a sus hijos acceso a la educación, la salud y bienes y servicios que favorezcan su bienestar. Además, la riqueza permite enfrentar imprevistos como accidentes o enfermedades, así como dificultades económicas que puedan afectar a la familia. Cuando existen problemas económicos, estos imprevistos pueden interrumpir la educación de los hijos o incluso llevar al abandono escolar. En resumen, la riqueza refleja las posibilidades que tienen los padres para apoyar el desarrollo y la formación de sus hijos (CEEY, 2019).

No obstante, como señala Pablo Quiñonez (2018), estas desigualdades no solo se dan entre ricos y pobres; también existen grandes disparidades relacionadas con el origen étnico, el lugar de nacimiento, el género, entre otros factores. Lo que todas estas disparidades tienen en común es que, en su mayoría, son el resultado de circunstancias fuera del control de las personas, y no de su esfuerzo o sacrificio, como comúnmente se cree. En este sentido, y siguiendo a Quiñonez, lo que para

esta investigación resulta relevante es precisamente la interseccionalidad entre la desigualdad económica y la desigualdad de género.

2. La desigualdad de género.

Son muchas las desigualdades que imperan en el mundo de hoy (y de ayer). Dos de las más notables son justamente la desigualdad de género, y la desigualdad económica. En este apartado abordaremos a grandes rasgos la primera de ellas.

2.1. La ancestral desigualdad de género.

La desigualdad de género, entendida como desigualdad entre mujeres y hombres, se produce desde tiempos ancestrales a partir de lo que se ha dado en llamar el sistema patriarcal que pone en ventaja a los hombres sobre las mujeres en toda suerte de aspectos. Gerda Lerner (1986) definió el patriarcado como "la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres e infancias en las familias y la ampliación de ese dominio en la sociedad en general", y se trata de un fenómeno que como esta autora hace ver, viene de antiguo. Sin embargo, aún estamos lejos de erradicar este fenómeno que impide que vivamos en una sociedad igualitaria.

A este respecto, Clara Serra (2019), señala que las formas más salvajes e inhumanas de dominación se presentan también en países económicamente desarrollados y en los países democrático, y que, pensándolo detenidamente "es extraño creer que la desigualdad de género acaba de ser superada. Si el patriarcado existe desde hace milenios, si las mujeres llevan sometidas al poder masculino desde el comienzo de la cultura humana, sería cuando menos sorprendente […] que hubiéramos nacido en la generación que justo acaba de dejar atrás el patriarcado […] No somos tan importantes. Diez mil años de cultura patriarcal no se acaban tan fácilmente". Y añade: "El patriarcado ha existido siempre y ha existido en todas las sociedades humanas hasta ahora conocidas. Es tan antiguo y tan capaz de darse en múltiples sociedades, a pesar de sus diferencias culturales, que cuando tomamos conciencia de su persistencia nos preguntamos, más bien, si algún día podremos ver su final".

Pero lejos de ver su final, la reciente pandemia por coronavirus, igual que hizo con la desigualdad económica en general, propició una mayor desigualdad de género. Los derechos de las mujeres y los avances realizados en materia de igualdad de género se están viendo duramente golpeados por las medidas de austeridad que al menos 73 países han tenido que implementar tras la pandemia, medidas que

retrasarán el camino para cerrar la brecha de género toda una generación, ya que ahora tardarán 135 años frente a los 99 años antes de la pandemia (Foro Economico Mundial, 2021). Esta situación se ve agravada por el hecho de que, en varios países, las mujeres se enfrentan a una segunda pandemia por el incremento de la violencia de género.21 Además, como en cada crisis, se ven forzadas a asumir un volumen enorme de trabajo de cuidados no remunerados, 22 lo que las mantiene atrapadas en la parte más baja de la pirámide económica.

Independientemente de que nuestra generación no vaya a ver su final definitivo, sí podemos aspirar a moderar las desigualdades existentes actualmente y acelerar las cosas para alcanzar un día su erradicación, y construir así, la sociedad plenamente igualitaria a la que anhelamos. Para ello, es menester implementar medidas innovadoras.

2.2. La desigualdad regional y sectorial de género en México.

a) Por otra parte, además de las desigualdades antes mencionadas, la participación de mujeres en distintos estados y municipios de México, también presenta disparidades importantes:

- Brechas en la participación política y administrativa.

A nivel federal, aunque las mujeres han logrado avances en la representación política, persisten desigualdades en la administración pública. Por ejemplo, en las secretarías de Estado, las mujeres ganan, en promedio, un 10% menos que los hombres en los puestos de mando medio y superior. Esta disparidad salarial y la subrepresentación femenina en cargos directivos reflejan barreras estructurales que limitan el acceso equitativo de las mujeres a posiciones de liderazgo (IMCO, 2021).

- Desigualdad de género en comunidades indígenas.

Las mujeres indígenas en México enfrentan una doble discriminación por su género y etnia, lo que se traduce en una participación limitada en la economía formal y en cargos políticos. Según datos de la Encuesta Intercensal 2015, las mujeres indígenas constituyen alrededor del 51.3% de la población indígena, pero enfrentan mayores niveles de pobreza y exclusión económica. Además, su participación en el mercado laboral es limitada, y muchas trabajan en el sector informal con bajos ingresos y escasa seguridad social (INPI, 2018).

- Iniciativas locales para promover la igualdad de género.

A pesar de las desigualdades, existen esfuerzos a nivel local para mejorar la participación de las mujeres en distintos estados y municipios. Por ejemplo, en Guerrero, se implementó una reforma legislativa en 2016 que instituyó la paridad horizontal en el registro de candidaturas para la integración de ayuntamientos, lo que resultó en un aumento significativo de alcaldesas electas en la entidad . Estas iniciativas demuestran que, con políticas públicas adecuadas, es posible avanzar hacia una mayor equidad de género en la participación política y económica.

b) Así, mismo, las disparidades en la participación de las mujeres según sectores económicos es muy significativa:

- Sectores con mayor participación femenina.

En México, las mujeres tienen una representación destacada en ciertos sectores económicos, especialmente en aquellos tradicionalmente asociados con el trabajo de cuidados y servicios. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), las mujeres constituyen el 65% de la fuerza laboral en los servicios sociales, lo que refleja su predominancia en este ámbito. Además, en sectores como la preparación de alimentos y bebidas, la hostelería y los servicios diversos, las mujeres también tienen una presencia significativa (El Economista, 2024).

- Sectores con menor participación femenina.

Por otro lado, existen sectores donde la participación femenina es considerablemente baja. El sector de la construcción destaca por su baja representación femenina, con solo el 3% de la fuerza laboral compuesta por mujeres. Asimismo, en las industrias manufactureras y otras actividades económicas, la participación femenina es inferior al 40%, indicando una subrepresentación en estos sectores (Eje Central, 2025).

- Factores que contribuyen a la disparidad sectorial.

Diversos factores estructurales contribuyen a la disparidad en la participación femenina según sectores. La brecha salarial de género es una de las principales barreras, con mujeres ganando en promedio un 12.2% menos que los hombres por hora trabajada. Además, las mujeres enfrentan una penalización por maternidad, con una reducción salarial del 24% y un 16% menos de acceso a empleo formal en comparación con mujeres sin hijos. Estas desigualdades afectan su capacidad para

acceder y permanecer en sectores económicos dominados por hombres (Secretaría de Economía, 2025).

- Iniciativas para promover la inclusión en sectores subrepresentados.

Para abordar estas disparidades, se han implementado diversas iniciativas. La Secretaría de Economía de México lanzó una Estrategia de Género con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en el desarrollo productivo del país. Esta estrategia busca promover la inclusión de mujeres en sectores económicos diversos, proporcionando capacitación y acceso a recursos para fomentar su participación en áreas tradicionalmente dominadas por hombres (Secretaría de Economía, 2025).

2.3. Hacia una sociedad más igualitaria.

Avanzar hacia una sociedad más igualitaria, empero, no es solo una cuestión de justicia social, sino una necesidad estructural para el desarrollo integral de cualquier nación. La desigualdad de género, profundamente arraigada en las estructuras sociales, económicas y culturales, no solo limita las oportunidades de las mujeres, sino que también frena el potencial de progreso de toda la sociedad. Las mujeres, que constituyen la mitad de la población, tienen derecho a acceder a los mismos recursos, oportunidades y reconocimiento que los hombres, tanto en el ámbito laboral como en el público y privado.

Una sociedad verdaderamente igualitaria es aquella que asegura que las personas, independientemente de su género, origen, etnia o clase, puedan desarrollarse plenamente en todos los aspectos de la vida, sin barreras impuestas por normas arcaicas o estructuras patriarcales. Como dice Gerardo Castillo Ceballos (2018), “La igualdad social significa que a todos los miembros de la sociedad, sin exclusión, se les reconozca la totalidad de sus derechos humanos, necesarios para alcanzar una justicia social (derechos políticos, económicos, etc.)”. En este sentido, es esencial que las políticas públicas promuevan no solo la equidad de género, sino también la igualdad sustantiva, entendiendo que las mujeres no solo deben tener las mismas oportunidades, sino también el reconocimiento y la valoración de sus aportes a la economía, la política y la sociedad en general.

El camino hacia una sociedad más igualitaria pasa por erradicar las barreras que aún existen para las mujeres, como la discriminación laboral, la violencia de género y las desigualdades salariales. Avanzar hacia este objetivo requiere, además, un

esfuerzo por cambiar mentalidades y educar sobre la importancia de la diversidad y la inclusión. El empoderamiento de las mujeres no solo beneficia a ellas, sino que potencia el bienestar y el desarrollo de la sociedad en su conjunto, abriendo paso a un modelo económico más sostenible y justo, en el que todos los individuos puedan contribuir y beneficiarse de manera equitativa.

Sin embargo, si algo queda claro es que hoy día estamos muy lejos de eso. Si en verdad queremos construir una sociedad más justa e igualitaria en efecto necesitamos enfrentar esas desigualdades. Tenemos que seguir intentando mediante la implementación de medidas y políticas que tiendan a ello. Uno de los problemas más importantes que nos impiden avanzar a mayor velocidad, está en la interseccionalidad entre las desigualdades, es decir, justo en la combinación de la desigualdad de género, con la desigualdad económica, que pone a las mujeres en una doble desventaja. Esto es lo que ha detonado el surgimiento de la llamada economía feminista.

3. La desigualdad económica de las mujeres.

Este capítulo aborda la situación de desventaja en el que viven las mujeres en relación con la economía.

Los esfuerzos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres suelen enfocarse en aspectos distintos a los económicos, tales como el combate a la violencia de género, o el empoderamiento político[1], que siendo sumamente importantes, no han logrado corregir de manera significativa la desigualdad económica de las mujeres. Esto queda demostrado cuando vemos que nuestro país ocupa el lugar número 14 dentro de 145 países, en materia de empoderamiento político de las mujeres, pero el lugar 109 en participación de las mujeres en la economía (Foro Económico Mundial, 2024). Queda claro que los postulados de la economía feminista, que han tenido un importante impacto en otros países del mundo, no han permeado suficientemente en el nuestro.

3.1. Economía feminista.

[1] La reforma constitucional de 2019 en materia de paridad, impulsó determinantemente el empoderamiento político de las mujeres en México, a grado tal que el Foro Económico Mundial (2024) ha reconocido que solo dos países de la región -México y Nicaragua- tienen parlamentos paritarios.

La economía feminista propone un enfoque alternativo y crítico del modelo económico tradicional, desafiando las visiones androcéntricas que han dominado durante siglos. En lugar de centrarse exclusivamente en la producción de riqueza, la economía feminista pone el foco en el trabajo reproductivo –aquellas tareas realizadas principalmente por mujeres en el ámbito doméstico y no remuneradas– que son esenciales para el sostenimiento de la vida y la sociedad en general. Este trabajo, aunque indispensable para el funcionamiento del sistema productivo, ha sido históricamente invisibilizado y desvalorizado.

La economía feminista sostiene que el trabajo no solo debe definirse en términos de producción de bienes y servicios dentro del mercado formal, sino también debe reconocer la importancia de los roles de cuidado, que incluyen tareas de mantenimiento, educación y salud, que recaen en su mayoría sobre las mujeres. Este enfoque busca redistribuir el trabajo y revalorizar aquellas actividades que, por su naturaleza, han sido históricamente asignadas a las mujeres, proponiendo una modificación de las relaciones de género en las estructuras socioeconómicas.

Al cuestionar la división tradicional del trabajo entre lo productivo (asociado con los hombres) y lo reproductivo (asociado con las mujeres), la economía feminista nos invita a repensar las estructuras de poder y a buscar soluciones para un reparto más justo de las tareas y recursos, que permita a las mujeres participar de manera equitativa en todos los ámbitos de la vida económica y social.

“Si entendemos la economía feminista como un enfoque teórico y metodológico, diremos que es aquella que propone desterrar las interpretaciones androcéntricas de los fenómenos económicos, productivos y reproductivos. La economía feminista propone un cambio de paradigma que supone entender las relaciones de género como parte fundamental de las relaciones socioeconómicas al mismo tiempo que se propone modificar dichas relaciones. […] Una de las principales cuestiones a la que ha de hacer frente una visión económica no androcéntrica es a la definición de trabajo. En la sociedad capitalista el trabajo se define como producción de riqueza, es decir, como actividad remunerada realizada en el ámbito productivo (público). El trabajo reproductivo es aquel que realizan mayoritariamente las mujeres de forma no remunerada en la esfera privada. A pesar de ser tareas imprescindibles para el sostenimiento de la vida (y del sistema productivo) se traba de un trabajo desvalorizado e invisible. Una persona no podría asistir a su puesto productivo si nadie realizara todo el trabajo que supone mantenerla viva y en condiciones para producir. Al hecho de que esas tareas sean fundamentalmente asumidas por mujeres (las cifras demuestran que esto sigue siendo así) lo llamamos división

sexual del trabajo, un reparto de las tareas basado en el sistema sexo/género según el cual a los hombres les corresponde el espacio público y el papel de proveedores mientras a las mujeres les corresponde el espacio privado y el papel de cuidadoras. Además de ser un sistema de reparto injusto, tiene implicaciones nefastas para las mujeres en el ámbito del empleo, pues la doble carga que asumen limita sus posibilidades de desarrollo profesional y la aboca a peores condiciones laborales" (Posada Kubissa, 2019).

3.2. La desigualdad económica de las mujeres en México.

Como hemos visto, la desigualdad económica en México es sumamente difícil de superar en la medida que la movilidad de riqueza es rara vez franqueable. A lo anterior habrá que sumar la doble complejidad que ello implica para las mujeres, en virtud de la acumulación de desigualdades: económica y de género.

De hecho, en México existen notables diferencias en la movilidad económica entre mujeres y hombres. La riqueza es el resultado de un proceso de acumulación que depende de las aportaciones de todos los miembros del hogar, incluidas, por supuesto, las contribuciones laborales de las mujeres. Sin embargo, los extremos de la estratificación social muestran altas tasas de persistencia tanto para hombres como para mujeres: cerca de la mitad de las personas no logran ascender del estrato más bajo, y más de la mitad permanece en el nivel más alto. Sin embargo, las mujeres tienen mayores probabilidades de permanecer en el sector más bajo de la distribución. Además, las probabilidades de que las mujeres desciendan desde el estrato más alto son 6 puntos porcentuales mayores que las de los hombres. En otras palabras, las mujeres tienen menos oportunidades de escapar de la pobreza en comparación con los hombres. Esto se debe en parte a su menor participación en el mercado laboral, a sus ingresos más bajos y a la falta de recursos personales, como el acceso limitado a créditos y productos financieros, lo que constituye una barrera significativa para su movilidad económica (CEEY, 2019).

Según el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2019), "Las mujeres con orígenes en las clases medias presentan más probabilidades de descenso que de ascenso: su probabilidad de descenso es mucho mayor que en el caso de los hombres, 30% en comparación con el 18%". Este dato revela una realidad preocupante sobre la movilidad económica de las mujeres, incluso aquellas provenientes de clases medias. Aunque las mujeres en este estrato deberían tener un acceso relativamente mejor a oportunidades de ascenso económico, su probabilidad de descenso es significativamente mayor que la de los hombres, lo que refleja las barreras

estructurales que siguen limitando su capacidad para mantener o mejorar su situación económica. Este patrón subraya la necesidad urgente de acciones políticas y estrategias de igualdad que aborden las desigualdades persistentes en el acceso a recursos económicos y oportunidades profesionales para las mujeres, independientemente de su origen socioeconómico.

Además, en México hay enormes desigualdades regionales en la participación económica. Las mujeres enfrentan disparidades significativas en su participación económica según la región. Por ejemplo, en 17 entidades federativas, el índice de mujeres que transitaron hacia empleos informales fue superior al 50% entre el primer trimestre de 2020 y el segundo de 2021. Además, la pobreza laboral afectó a 14 Estados, con porcentajes que oscilan entre el 40.4% y el 64.3%, indicando que una proporción considerable de mujeres no puede adquirir la canasta alimentaria con su ingreso laboral (Zamudio, 2021).

3.3. Necesidad de las políticas de igualdad de género en la economía.

Ante esta realidad, los esfuerzos que generalmente se hacen para combatir la desigualdad económica de las mujeres apuntan, en su mayoría, a la apertura de espacios en el ámbito del trabajo formal, buscando aumentar su tasa de participación en la fuerza laboral, mejorar su capacitación y, sobre todo, reducir la brecha salarial que sigue existiendo entre hombres y mujeres. Estas medidas son sin duda importantes, pero no han evitado que México tenga el deshonroso lugar 109 dentro de 145 países en materia de participación de las mujeres en la economía (Foro Económico Mundial, 2024), lo que demuestra que tales medidas deben ir acompañadas de un enfoque más integral que no solo se limite a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sino que también fomente su empoderamiento económico y la autonomía financiera.

Sin embargo, un área que ha sido históricamente desatendida es el emprendimiento femenino. Aunque algunos esfuerzos recientes han comenzado a promover la creación de empresas lideradas por mujeres, la falta de acceso a financiamiento, el desconocimiento de los procesos administrativos y legales y las dificultades para acceder a redes de apoyo son obstáculos significativos que impiden el crecimiento de estos emprendimientos. A pesar de que las mujeres tienen un alto índice de emprendimiento en sectores informales, las políticas públicas deben centrarse en facilitar su acceso a recursos formales, creando mecanismos de financiamiento accesible y ofreciendo programas de mentoría y asesoría técnica que les permitan no solo iniciar, sino también hacer crecer y sostener sus negocios.

Además, las políticas de igualdad de género deben promover el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres como proveedoras del gobierno. En este sentido, resulta fundamental que se faciliten mecanismos de contratación pública inclusiva que promuevan la participación femenina en el acceso a licitaciones y contratos gubernamentales. Pocas veces se observan esfuerzos estructurados para crear espacios para mujeres proveedoras del gobierno, lo que limita significativamente su acceso a mercados competitivos. Es necesario que los gobiernos no solo promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sino que también fomenten su presencia como actores clave en la cadena productiva que proveen bienes y servicios al Estado.

Para lograr una verdadera igualdad económica de las mujeres, es imperativo que las políticas públicas adopten un enfoque multidimensional, que incluya acciones afirmativas, como cuotas de género en los contratos públicos, incentivos para el emprendimiento femenino y el fortalecimiento de capacidades en áreas como finanzas empresariales, gestión empresarial y estrategias de comercialización. También es fundamental que se eliminen los sesgos de género que perpetúan la idea de que las mujeres no están capacitadas para liderar empresas en sectores clave de la economía, como la tecnología, la industria y la infraestructura.

En última instancia, avanzar hacia la igualdad económica de las mujeres implica transformar las estructuras económicas y sociales para reconocer y valorar adecuadamente el trabajo de las mujeres, no solo en términos de su participación en el mercado laboral, sino también en su capacidad para ser actores autónomos en la creación de riqueza y en el desarrollo económico sostenible de sus comunidades. Solo con un enfoque integral y de largo plazo se podrá superar la desigualdad estructural que ha marginado a las mujeres de una participación plena en la economía global.

3.4. Beneficios del empoderamiento económico de las mujeres.

Según la directora del Fondo Monetario Internacional, Kristalina Georgieva (como se cita en Ruiz, 2020), “Ninguna economía puede desarrollar todo su potencial, a menos que mujeres y hombres participen plenamente”. En este sentido, el empoderamiento económico de las mujeres es un proceso clave para lograr una sociedad verdaderamente igualitaria y justa. No se trata solo de permitir que las mujeres accedan a trabajos remunerados o a servicios de protección social, sino de garantizar que puedan participar en estos procesos en igualdad de condiciones con los hombres. En primer lugar, el empoderamiento económico implica que las

mujeres tengan acceso al trabajo decente, es decir, a trabajos que no solo les proporcionen un salario justo, sino también condiciones laborales dignas que respeten sus derechos y les ofrezcan seguridad en su futuro. Esto incluye la protección social, que debería ser un derecho fundamental para todas las trabajadoras, y que les permita contar con salud, pensiones y acceso a la educación, sin importar su situación laboral.

Además, el empoderamiento económico de las mujeres también está relacionado con su acceso a los mercados, lo que implica que puedan participar activamente en la economía formal, ya sea a través de sus empleos o, aún más importante, mediante el emprendimiento y la creación de empresas. Es fundamental que las mujeres no solo tengan la posibilidad de acceder a mercados laborales, sino que también tengan control sobre los recursos que generan, como los ingresos que perciben por su trabajo o los que obtienen a través de sus negocios. Este control sobre los recursos financieros les da la autonomía que necesitan para tomar decisiones que afectan sus vidas y las de sus familias.

El control sobre su propio tiempo es otro aspecto crucial del empoderamiento económico. Las mujeres, tradicionalmente, han sido responsables de las tareas de cuidado en el hogar, un trabajo no remunerado que limita su capacidad para acceder a otras oportunidades económicas. Por lo tanto, reducir la carga de trabajo doméstico no remunerado y asegurar que las mujeres tengan el tiempo necesario para participar en actividades económicas remuneradas es una medida fundamental para promover su autonomía económica. Además, el control sobre su vida financiera es esencial para que las mujeres puedan decidir libremente sobre su desarrollo personal y profesional, sobre su educación, su carrera y, en última instancia, sobre sus propios proyectos de vida.

El empoderamiento económico también se traduce en más representación y capacidad de acción para las mujeres en todos los niveles de la sociedad. Es fundamental que las mujeres tengan una participación activa en la toma de decisiones económicas, no solo en los hogares, donde tradicionalmente se les ha asignado el rol de cuidadoras, sino también en los espacios de decisión política, empresarial y social. Esto incluye la presencia de mujeres en cargos de liderazgo dentro de las instituciones gubernamentales, las empresas, y las organizaciones internacionales, donde sus voces puedan ser escuchadas y sus necesidades y perspectivas tengan un peso real en la formulación de políticas y estrategias económicas.

El verdadero empoderamiento económico de las mujeres no se logra solo con el acceso a recursos o la posibilidad de tener un empleo. Va más allá: implica transformar las estructuras sociales y económicas para garantizar que las mujeres puedan ejercer un control real sobre su vida y su futuro. Para ello, es necesario diseñar políticas públicas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen las barreras estructurales, como la discriminación salarial, las barreras de acceso a financiamiento para emprendimientos femeninos, y las expectativas de género tradicionales que limitan las posibilidades de las mujeres de participar plenamente en la vida económica.

En última instancia, como nos hace ver el Fondo Monetario Internacional (2018), el empoderamiento económico de las mujeres no solo beneficia a las mujeres en sí, sino que también es un motor clave para el desarrollo económico global. Las sociedades que empoderan a las mujeres, dándoles acceso a la educación, el trabajo, los recursos y la participación en la toma de decisiones, tienen mayores índices de crecimiento económico, menor pobreza y un mayor bienestar social. Por lo tanto, la igualdad económica de las mujeres debe ser vista no solo como una cuestión de justicia social, sino también como una necesidad para el progreso económico y la sostenibilidad de las sociedades del siglo XXI.

Este es justo el foco en el que queremos poner atención en esta investigación: la pertinencia de impulsar una mayor participación de las mujeres y de las empresas lideradas por mujeres en los procesos de contratación pública en México.

4. La contratación pública con enfoque de género.

Una vez atisbado un panorama general de la desigualdad económica, de la desigualdad de género, y de su intersección que es la desigualdad económica de las mujeres, así como de la conveniencia de adoptar medidas puntuales para moderarla y eventualmente erradicarla, este capítulo se enfoca en las políticas y programas implementados para promover la igualdad de género en un aspecto muy relevante de la economía nacional como lo son las compras gubernamentales.

Según el Secretario de Hacienda y Crédito Público, Edgar Amador Zamora (como se cita en Gazcón, 2025), en México “las compras gubernamentales representan cerca del 11 por ciento del PIB, tomando todos los órdenes de gobierno”, y si bien eso es inferior al promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico donde se alcanza el 13% del Producto Interno Bruto (Guadarrama, 2020), y menor también al promedio de la región latinoamericana donde asciende

hasta el 20% (Connelly, De Pasquale y Noel, 2020), lo cierto es que sigue siendo un monto enorme de recursos económicos a los que las mujeres tienen acceso solamente de manera muy marginal. Se trata de un peso de cada diez de toda la economía nacional, que queda prácticamente fuera de la participación y del alcance de las mujeres.

4.1. Marco normativo federal de inclusión de género en la contratación pública.

Las políticas públicas de inclusión de mujeres en la contratación pública en México han sido promovidas principalmente a partir de reformas legales que buscan garantizar la igualdad de género en los procesos administrativos del Estado.

Este apartado proporcionará un análisis de las leyes clave que regulan los procesos de contratación pública en México, con un enfoque en cómo estas normativas abordan la igualdad de género y fomentan la inclusión de las mujeres en la contratación pública.

a) Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Uno de los instrumentos legales más relevantes a este respecto ha sido la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, expedida el 27 de abril de 2006, que establece que las políticas públicas deben promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, eliminando obstáculos en áreas como la educación, la salud y la participación en el mercado laboral.

La ley estableció algunas disposiciones que pretenden incidir en el mejoramiento de la vida económica de las mujeres mediante la inclusión de un capítulo específico a este respecto denominado “De la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional”. Los dos artículos con constituyeron este capítulo señalaron lo siguiente:

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, y

III. Impulsar liderazgos igualitarios.

Artículo 34.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;

II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género, y

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Así mismo, la ley también señala que el gobierno debe fomentar la inclusión de las mujeres en la contratación pública, sin embargo, como puede verse, refiere más a la perspectiva laboral que a la de las compras de gobierno.

Artículo 34.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a VIII. …

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. a XI. …

Artículo 35.- La Política Nacional propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación paritaria entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. a VI. …

VII. Fomentar la participación paritaria y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En suma, la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) es un marco normativo clave que establece los principios para garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública y privada en México, incluidas las políticas públicas. En ese sentido, la ley obliga al gobierno mexicano a eliminar las barreras de discriminación y desigualdad que afectan a las mujeres y a promover acciones afirmativas que fomenten la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la sociedad, lo cual incluye los procesos de contratación pública.

En particular, esta ley establece que las políticas públicas deben incorporar perspectivas de género y asegurar la participación equitativa de las mujeres en el desarrollo económico y político del país. Aunque la ley no aborda directamente los procedimientos de contratación pública, sus principios de igualdad son fundamentales para que las normativas en la materia puedan alinearse con los objetivos de igualdad de género en el ámbito de los contratos gubernamentales.

Según la OCDE (2020), la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres proporciona el marco necesario para que las políticas de contratación pública puedan integrar la perspectiva de género de manera más efectiva, favoreciendo la inclusión de mujeres empresarias en todos los niveles de contratación.

Fue a partir de bases como las dispuestas por esta legislación, que la legislación específica en materia de contratación pública hubo de incluir disposiciones en materia de igualdad de género.

b) Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP).

Esta ley regula las contrataciones públicas en México y establece los procedimientos para que las dependencias y entidades del gobierno federal adquieran bienes, servicios y arrendamientos. Busca garantizar que los contratos públicos se otorguen de manera transparente, eficiente y con criterios de competencia y legalidad ciñendose a los principios establecidos por el artículo 134 constitucional en materia de manejo de recursos públicos.

Si bien el texto original de esta ley emitida el 27 de abril de 2006 no contemplaba disposición alguna que promoviera la participación de mujeres en los procedimientos de contratación de gobierno, con la reforma de 2014 se incorporaron preceptos que promueven la inclusión de la perspectiva de género en dichos procesos de contratación. Aunque la ley no establece un marco amplio de cláusulas específicas de igualdad de género, ciertos criterios de evaluación han sido diseñados para favorecer a empresas que acrediten, mediante la certificación respectiva, contar con políticas y prácticas de igualdad de género.

Así, la ley permite dar puntos adicionales a las empresa que cuenten con esta certificación, en los procesos de contratación que utilicen el mecanismo de puntos y porcentajes, como incentivo para las proveedurías y mecanismo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los contratos del gobierno.

Por esta razón, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, que constituye el marco legal más relevante para regular las compras gubernamentales, asegurando que las licitaciones sean transparentes, imparciales y respeten los principios de legalidad y eficiencia, contiene, a partir de 2014, y en la recien expedida ley de abril de 2025, criterios de género que buscan favorecer la participación de empresas lideradas por mujeres. Dicho criterio, sumamente escueto, se integró en su artículo 14. Pero veamos la evolución del mismo.

Originalmente, el artículo 14 constaba de un solo párrafo que privilegiaba a proveedores nacionales en procedimientos de contratación internacional, en los términos siguientes.

Artículo 14.- En los procedimientos de contratación de carácter internacional, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje de contenido nacional indicado en el artículo 28, fracción I, de esta Ley, los cuales deberán contar, en la comparación económica de las propuestas, con un margen hasta del diez por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, previa opinión de la Secretaría y de la Contraloría.

Mediante decreto del 7 de julio de 2005, se adicionó un segundo párrafo a dicho artículo[2], en la intención de establecer una acción afirmativa a favor de personas con discapacidad, para quedar como sigue:

Artículo 14.- …

En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses; antigüedad que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

[2] DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (DOF: 07/07/2005).

El 28 de mayo de 2009, ese segundo párrafo fue adicionado con una parte final que agregaba otra acción afirmativa a favor de las micros, pequeñas y medianas empresas que producieran con innovación tecnológica[3]. Esta vez, el texto quedó de la siguiente manera:

Artículo 14. En los procedimientos de contratación de carácter internacional abierto, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje de contenido nacional indicado en el artículo 28 fracción I, de esta Ley, los cuales deberán contar, en la comparación económica de las proposiciones, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Economía, previa opinión de la Secretaría y de la Secretaría de la Función Pública.

En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años.

Fue hasta el 10 de noviembre de 2014 en que se publicó una reforma más a ese segundo párrafo del artículo 14 de la ley[4], que se instruyó que, en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgasen puntos a las empresas

---

[3] DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y del Código Penal Federal (DOF: 28/05/2009).

[4] DECRETO por el que se reforman los artículos 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF: 10/11/2014).

que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto. El texto quedó como sigue:

Artículo 14. …

En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

Así y todo, el evance resultó insuficiente; máxime que el beneficio establecido quedó sujeto a la certificación correspondiente que no siempre fue sencillo de obtener.

Finalmente, como ya anticipábamos, apenas el pasado 16 de abril de 2025, la mencionada ley fue abrogada y sustituida por otra del mismo nombre, pero lamentablemente sin que se perciban cambios sustantivos en la materia que aquí nos ocupa.

En su artículo 18, fracción III, inciso c), se recogió prácticamente el mismo criterio, al señalarse que, cuando se utilice la evaluación de puntos y prcentajes, se otorgarán puntos adicionales a las empresas que apliquen políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para ello.

Como se puede apreciar con facilidad, no hubo un cambio o avance en la materia que ahí nos importa, quedando, en la parte conducente, de la siguiente forma:

Artículo 18. A efecto de que los procedimientos de contratación sean efectuados con responsabilidad social y de manera sostenible, las dependencias y entidades deberán tomar en consideración, al menos, los siguientes aspectos:

I. y II. …

III. Cuando se utilice la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos adicionales en los términos de esta Ley, en los casos siguientes:

a) y b) …

c) A las empresas que apliquen políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto;

d) y e) …

IV. …

De la relación de cambios descrita, se deriva que desde finales de 2014 la legislación contempla la posibilidad de que, empresas certificadas en igualdad de género, obtengan puntos adicionales en los procedimientos de contratación pública en que se utilice el sistema de evaluación de puntos y porcentajes.

c) Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (LOPSRM).

Esta ley regula la contratación de obras públicas y servicios relacionados, un sector particularmente relevante debido a su volumen económico y su impacto en el desarrollo de infraestructura en el país. Esta ley establece los procedimientos de licitación para las obras y servicios relacionados con el sector público y también promueve la transparencia, la eficiencia y la imparcialidad en la adjudicación de contratos.

Es importante mencionar que esta Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (2025), tiene un enorme impacto en materia de contrataciones públicas, ya que es la que, como su nombre lo indica, establece las normas y procedimientos para la contratación, ejecución, administración y control de obras públicas y servicios relacionados. Esto incluye la planeación, programación, presupuestación, gasto, ejecución, conservación, mantenimiento y control de dichas obras y servicios.

En términos de igualdad de género, la ley de obras públicas ha sido objeto de diversas reformas que, ninguna de las cuales ha incluido la promoción de la inclusión de mujeres en sus cláusulas. Así, la falta de directrices claras que promuevan explícitamente la inclusión de mujeres en el sector de obras públicas ha limitado el acceso de empresas dirigidas por mujeres a estos contratos.

Así, de la revisión integral de la misma, tanto de la vigente emitida apenas del pasado 16 de abril de 2025 conjuntamente con la nueva Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Pública, supracitada, como de la recientemente abrogada del 4 de enero de 2000, lamentablemente no se dectacta precepto alguno tendiente a promover la inclusión de mujeres en la contratción pública de obra pública o de los serivcios relacionados con las mismas.

Es importante destacar que en el ámbito de la infraestructura y la construcción, las mujeres siguen estando subrepresentadas, por lo que las políticas de contratación pública en este ámbito, deben avanzar hacia la creación de mecanismos específicos que favorezcan la participación activa de mujeres empresarias en estos contratos de obra pública y mantenimiento de inmuebles.

Así las cosas y no obstante las reformas y los esfuerzos realizados, en especial a través de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Pública antes mencionada, de acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2017), la legislación mexicana ha hecho avances importantes en materia de igualdad de género, pero su implementación en sectores como la contratación pública sigue siendo una tarea pendiente. Esto indica que los cambios en el marco legal no siempre se traducen en una inclusión real de las mujeres en los procesos de licitación.

d) Normativas relacionadas con la transparencia.

Otra serie de normativas que impactan las políticas de contratación pública con enfoque de género son aquellas relacionadas con la transparencia y la lucha contra la corrupción, como la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2015) y la Ley de Responsabilidades Administrativas (2016). Estas leyes no abordan directamente la igualdad de género, pero su implementación ha sido fundamental para garantizar que los procesos de licitación sean abiertos y accesibles para todos los actores económicos, incluidas las mujeres empresarias.

El principio de transparencia es crucial para asegurar que los procesos de licitación no estén sesgados por preferencias discriminatorias y que las mujeres tengan acceso a información clara sobre cómo participar en los procedimientos de contratación pública. Las políticas de transparencia en la contratación pública, como las que derivan de la utilziación de plataformas digitales públicas como CompraNet, contribuyen a nivelar el campo de juego para las mujeres empresarias, asegurando que las decisiones se tomen con base en méritos y no en prejuicios de género. “Durante los últimos años, las iniciativas de gobierno digital en las compras públicas se han vuelto cada vez más populares entre los responsables de política pública, debido a las ganancias que producen en materia de eficiencia y transparencia. Sin embargo, estas iniciativas también pueden tener efectos indirectos en otras variables. En este documento se ofrece evidencia sobre el impacto de la plataforma de compras electrónicas COMPR.AR en la participación de mujeres empresarias en las licitaciones públicas en Argentina. Los resultados muestran que, dependiendo del modelo de estimación empleado, la plataforma COMPR.AR aumentó entre un 2,48 y un 4,22% la probabilidad de que un renglón sea adjudicado a una empresa liderada por una mujer” (Pierri, G., Jarquín, M.J., y De Michele, R, 2021).

Lamentablemente, el pasado 20 de marzo de 2025 se publicó una nueva Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que abrogó la del 2015 del mismo nombre, pero que lejos de reforzar el sistema de transparencia, representó un sensible retroceso.

4.2. Marco normativo estatal de inclusión de género en la contratación pública.

La presencia de políticas de inclusión de género en contrataciones públicas en el marco legislativo locales es prácticamente nula. Lo es de hecho, en tratándose de las leyes locales en materia de obras públicas, pero sorprende que sea tan escasa en las leyes locales que regulan las compras de gobierno en general.

De hecho, de la revisión de las 32 legislaciones de las entidades federativas en materia de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público, solo dos de ellas, las de Coahuila de Zaragoza, y la de Colima, contemplan alguna disposición destinada a promover la inclusión de género en las compras de gobierno.

En el caso de Coahuila, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios para el Estado de Coahuila de Zaragoza, expedida el 6 de enero de 2009, sufrió una modificación en su artículo 17, el 7 de febrero de 2017, quedando, a partir de esa fecha, de las siguiente manera:

Artículo 17.- En los procedimientos de contratación de carácter internacional, las Dependencias y Entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importaciones, el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses; antigüedad que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fue a partir de una nueva reforma, del 12 de febrero de 2021, que en dicho dispositivo se incluyó la previsión de un beneficio en la evaluación de puntos y porcentajes para proveedoras que estuviesen certificadas en igualdad de género, quedando de la forma:

Artículo 17.- En los procedimientos de contratación de carácter internacional, las Dependencias y Entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importaciones, el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses; antigüedad que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social; de igual forma, se dará preferencia a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

De la simple lectura del precepto citado se puede percibir que no hace sino reproducir textualmente el contenido en el artículo 14 de la ley federal de la materia, trascrito anteriormente.

Ahora bien, por lo que toca a la legislación del Estado de Colima, es la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Colima,

la que contiene prescripciones en la materia que nos ocupa, en dos de su artículos, como enseguida podrá verse:

Artículo 14. Procedimientos internacionales

1. …

2. En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se podrán otorgar puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se podrán otorgar puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

Artículo 40. Evaluación de las propuestas

1. a 15. …

16. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

17. …

Si bien, a diferencia de la ley coahuilense, en la colimense el asunto se aborda en dos artículos diferentes, lo cierto es que de la misma manera, no hace sino repetir lo que la ley federal contempla en materia de igualdad de género.

En resumen, tras revisar las legislaciones de las 32 entidades federativas, salvo por los casos de Coahuila y Colima antes descritos, no se encontraron disposiciones específicas que otorguen preferencias o beneficios a mujeres o empresas encabezadas por mujeres en los procesos de contratación gubernamental.

Esto revela que, en general, las leyes estatales en materia de adquisiciones no han incorporado acciones afirmativas o beneficios dirigidos a promover la participación de mujeres en la proveeduría del gobierno. Para mayor detalle, véase la tabla siguiente:

Entidad Federativa	Título de la Ley	Comentario
Aguascalientes	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Aguascalientes	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Baja California	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios para el Estado de Baja California	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Baja California Sur	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Baja California Sur	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Campeche	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Campeche	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
CDMX	Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal (ahora CDMX)	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Chiapas	Ley de Adquisiciones, Arrendamiento de Bienes Muebles y Contratación de Servicios para el Estado de Chiapas	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Chihuahua	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.

	Servicios del Estado de Chihuahua	
Coahuila	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios para el Estado de Coahuila de Zaragoza	Artículo 17 (acción afirmativa de género): Establece que, en igualdad de condiciones, se dará preferencia al adjudicar contratos a personas con discapacidad o empresas con al menos 5% de personal con discapacidad, y de igual forma a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, acreditadas mediante la certificación correspondiente. Esta disposición introduce un beneficio a proveedores comprometidos con la igualdad de mujeres y hombres en su organización.
Colima	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Colima	Criterio en evaluación de ofertas: La ley permite otorgar puntos adicionales, dentro de la evaluación por puntos y porcentajes, a ciertas empresas. En particular, se señala que “de igual manera, se podrán otorgar puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y

		prácticas de igualdad de género", conforme a certificación oficial. Es decir, las MIPyMES con innovación tecnológica y las empresas que acrediten prácticas de igualdad de género reciben una puntuación extra, incentivando la participación de empresas lideradas con enfoque de género.
Durango	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Durango	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Guanajuato	Ley de Contrataciones Públicas para el Estado de Guanajuato	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Guerrero	Ley Número 230 de Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos, Prestación de Servicios y Administración de Bienes Muebles e Inmuebles del Estado de Guerrero.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Hidalgo	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Hidalgo	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Jalisco	Ley de Compras Gubernamentales,	No se identificaron disposiciones

	Enajenaciones y Contratación de Servicios del Estado de Jalisco y sus Municipios.	específicas sobre inclusión de mujeres.
Estado de México	Ley de Contratación Pública del Estado de México y Municipios.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Michoacán	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Michoacán de Ocampo.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Morelos	Ley sobre Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Nayarit	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos, Servicios y Almacenes del Estado de Nayarit.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Nuevo León	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Nuevo León.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Oaxaca	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Oaxaca.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Puebla	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Puebla.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.

Querétaro	Ley de Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Querétaro.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
San Luis Potosí	Ley de Adquisiciones del Estado de San Luis Potosí,	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Sinaloa	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Sinaloa.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Sonora	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Sonora.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Tabasco	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Tabasco.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Tamaulipas	Ley de Adquisiciones para la Administración Pública del Estado de Tamaulipas y sus Municipios.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Tlaxcala	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Tlaxcala.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Veracruz	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Veracruz.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.

Yucatán	Ley de Adquisiciones y Arrendamientos del Estado de Yucatán.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Quintana Roo	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Quintana Roo.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.
Zacatecas	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Zacatecas.	No se identificaron disposiciones específicas sobre inclusión de mujeres.

4.3. Implementación de las políticas de igualdad de género en las contrataciones públicas.

Como se mencionó antes, la legislación federal se limita prácticamente solo a otorgar puntos adicionales en los procedimientos de contratación pública que utilicen el mecanismo de puntos y porcentajes, a las empresas que cuenten con certificación de implementar políticas y prácticas de igualdad de género. En ese sentido, cobra relevancia revisar la normatividad relacionada precisamente con el otorgamiento de dicha certificación.

A este respecto, ya desde 2009 existía una norma mexicana, identificada como “NMX-R-025-SCFI-2009”, expedida en los términos de la entonces denominada Ley de Metrología y Normalización, que establecía el mecanismo de certificación de empresas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de políticas y prácticas de igualdad laboral entre hombres y mujeres. Esta norma otorgaba ciertos estímulos a las empresas que se certificaban, pero no el de asignar puntos y porcentajes en contrataciones públicas.

No fue sino hasta la llegada de la mencionada reforma de 2014 a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, que la certificación que se otorgaba en los términos de la norma que sustituyó a la anterior, denominada “NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres”, que se hicieron los primeros esfuerzos por brindar este beneficio.

Posteriormente, la "NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación", que sustituyó a la de 2012, creó el Consejo Interinstitucional como el organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que tiene la finalidad de promover la implementación de dicha Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país. Este Consejo promueve que la empresas se certifiquen en igualdad laboral y no discriminación, para que puedan acceder a varios beneficios; uno de los cuales es precisamente el de obtener ventaja en una evaluación de puntos y porcentajes en un procedimiento de contratación pública. A este respecto, la norma señala con claridad lo siguiente:

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Como se puede observar, la tercera de las viñetas anteriores alude expresamente a la posibilidad de obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios en el sector público. Sin embargo, pareciera que no se ha desdoblado en un incentivo suficiente ya que, del total de las personas morales certificadas, el 41.5% son entes públicos que evidentemente no tendrían interés en obtener puntos en un procedimiento de licitación dado que no participan

de ellos. Esto revela que el interés por certificarse, no siempre está relacionado con el propósito de obtener mayor puntaje en estos procedimientos. Considerando que las instituciones certificada son 694, de las cuales el 41.5% son entes públicos, tenemos que apenas 406 entidades del sector privado cuentan con tal certificado, de las cuales, muchas de ellas seguramente no la habrán tramitado con la intención de participar en procedimientos de adquisiciones públicas. Esto deja de manifiesto que no ha resultado atractivo en absoluto este supuesto incentivo (Conapred, 2025).

Ahora bien, el mecanismo de puntos y porcentajes está regulado en los "Lineamientos para la Aplicación del Criterio de Evaluación de Proposiciones a través del Mecanismo de Puntos o Porcentajes en los Procedimientos de Contratación"[5], publicados en el Diario Oficial de la Federación el 9 de septiembre de 2010, emitidos por la entonces Secretaría de la Función Pública.

Como se puede ver, el primer problema es que dichos Lineamientos son anteriores a la reforma legal de 2014 que dispuso otorgar puntos a las empresas que contasen con certificación por aplicación de políticas y prácticas de igualdad de género, de tal suerte que la implementación de esta reforma trasciende a los Lineamientos que obviamente no lo contemplan, por lo que ha de llevarse a cabo alguna suerte de interpretación de los mismos, para incluir este aspecto.

Lo primero que debe tenerse en cuenta es lo que los Lineamientos instruyen respecto de la asignación de puntos y porcentajes a las proposiciones de proveeduría.

Los Lineamientos establecen la necesidad de hacer una ponderación de las propuestas técnica y económica. A la primera le asigna 60 puntos como valor máximo, y a la segunda, los 40 puntos restantes, para alcanzar el 100% de la puntuación. Lo que aquí importa formaría parte de la propuesta técnica, es decir, el contar o no contar con la certificación de igualdad de género habrá de otorgar puntos para integrar los 60 que integran la propuesta técnica.

Respecto de la propuesta técnica, los Lineamientos hacen otra división en dos partes. Por una parte están las contrataciones de adquisiciones o arrendamientos de bienes muebles, y por una parte, los servicios.

---

[5] Lineamientos para la Aplicación del Criterio de Evaluación de Proposiciones a través del Mecanismo de Puntos o Porcentajes en los Procedimientos de Contratación https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5158517

En cuanto a estos últimos, los Lineamientos instituyen que habrá al menos los siguientes rubros: Capacidad del licitante (a lo que se le asingarán entre 12 y 24 puntos), experiencia y especialidad del licitante (a lo que le corresponden entre 12 y 18 puntos), propuesta de trabajo (a lo que se le asignarán entre 6 y 12 puntos), y cumplimiento de contratos (a lo que corresponden entre 6 y 12 puntos).

La certificación de igualdad de género formaría parte del primer rubro, es decir, el de la capacidad del licitante. Este rubro, también se divide en subrubros: a) capacidad de recursos humanos (a lo que no se le puede asingar menos del 40% de los puntos totales del rubro de capacidad del licitante, es decir, mínimo 4.8 y máximo 9.6 puntos); b) capacidad de recursos económicos y de equipamiento (a lo que tampoco se puede asignar menos del 40% de los puntos correspondientes al rubro de capacidad del licitante); d) participación de discapacitados (sic) o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad; d) participación de MIPYMES que produzcan innovación tecnológica; y e) subcontratación de MIPYMES (que solo aplica a servicios relacionados con obras).

Finalmente, los Lineamientos señalan que “La puntuación o unidades porentuales que se asignen a los subrubros establecidos en los incisos c), d) o e) según corresponda […] se obtendrán de las que sobren una vez que se hayan otorgado las que correspondan a los subrubros señalados en los incisos a) y b) del mismo”.

De lo anterior se desprende que, en el mejor de los casos, la puntuación que se puede asignar a las acciones afirmativas incorporadas al artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, será ínfima. Ello, porque, si, en el mejor de los casos, se asignan los 24 puntos máximos que se pueden otorgar al rubro de “capacidad del licientante”, tenemos que, habría que asignar al menos 9.6 al subrubro de “capacidad de los recursos humanos”, y otros 9.6 al de “capacidad de recursos económicos y equipamiento”, lo cual suma 19.2 puntos, quedando disponibles solamente 4.8 para distribuir entre las acciones afirmativas.

En la práctica, lo que vino ocurriendo es que, en aras de tomar números enteros, se asignaban 11 puntos a cada uno de los primeros dos subrubros, quedando solamente dos puntos, los cuales se distribuían 1 para personas con discapaiccad o empresa con trabajadores con discapacidad, y 1 más a MIPYMES que producían innovación tecnológica.

Ahora bien, cuando vino la reforma de 2014 que agregó la acción afirmativa para empresas con práctica y políticas de igualdad de género, hubo necesidad de imtegrepretar los Lineamientos para ver cómo cumplir con ellos, pero también con la ley.

La interpretación que en su momento hizo la Secretaría de la Función Pública, mediante oficio UNCP/309/NA/0.-0300/2015 de la Dirección General Adjunta de Normatividad y Adquisiciones, de fecha 7 de agosto de 2015 (consultable como Anexo 1), consistió en señalar que:

“De los preceptos invocados, se colige que la convocante para distribuir la puntuación o unidades porcentuales dentro del rubro correspondiente a la capacidad del licitante, cuando se trate de la contratación de adquisiciones y arrendamientos de bienes, deberá considerar por lo mencos los subrubros referentes a la capacidad de los recursos económicos, técnicos y de equipamiento, a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica, en su caso la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el funcionamiento del bien y los servicios adicionales que el licitante puede ofrecer para mantener los bienes en condiciones óptimas.

En ese sentido, la puntuación que se otorgará a los subrubros concernientes a la participación de discapacitados o empresas que cuenten trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica, en su caso la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el funcionamiento del bien y los servicios adicionales, se obtendrá de la puntuación que sobre una vez que se haya otorgado la que corresponde al subrubro referente a la capacidad de los recursos económicos, técnicos y de equipamiento.

Ahora bien, en lo concerniente a la contratación de servicios, de igual forma, el ente público contratante deberá considerar por lo menos, los subrubros concernientes a la capacidad de los recursos humanos, a la capacidad de los recursos económicos y de equipamiento, a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica relacionados directamente con la prestación del servicio de que se trate, a la subcontratación de MIPYMES, en su caso a la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el servicio y a los valores agregados.

En mérito de lo cual, la puntuación que se otorgará a los subrubros concernientes a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica relacionados directamente con la prestación del servicio de que se trate, a la subcontratación de MIPYMES, en su caso a la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el servicio y a los valores agregados, se obtendrá de la puntuación que sobre una vez que se haya otorgado la que corresponda a los subrubros referentes a la capacidad de los recursos humanos y a la capacidad de los recursos económicos y de equipamiento.

Así las cosas, respecto a su consulta formulada en relación a que se le indique el rango, criterio o parámetro a seguir en el otorgamiento de puntos, cabe resaltar que de lo anteriormente expuesto se desprende que los subrubros referidos son enunciativos más no limitativos, por lo que puede agregarse un subrubro exprofeso para evaluar lo correspondiente a las políticas y prácticas de igualdad de género, que para efectos de puntaje se aplicará el mismo criterio establecido para obtener la puntuación de los subrubros mencionados en los párrafos que anteceden."

De lo anterior se desprendió que las oficinas gubernamentales contratantes dispusieran en su "matriz de evaluación técnica por puntos", el subrubro referido, como puede verse en la Guía para Reformular la Matriz de Evaluación Técnica por Puntos, del Instituto Mexicano del Seguir Social (IMSS), misma que puede consultarse como Anexo 2, en la que aparece como numeral 1.2.5 Participación de Empresas que Aplican Prácticas de Igualdad de Género, a la que, por las razones matemáticas antes descitas, solo se le asigna 1 punto porcentual como máximo a otorgar. En este sentido, y en este ejemplo, de los 24 puntos posibles para el rubro de "capacidad del licitante", se reparten 10 puntos a la capacidad de recursos humanos, 11 puntos a la capacidad de recursos económicos y equipamiento, y se dejan 3 puntos para asignar uno a cada una de las acciones afirmativas, es decir, un punto a personas discapacitadas o empresas con trabajadores con discapacidad, un punto a las MIPYMES que produzcan con innovación tecnológica, y tan solo un punto a las que apliquen prácticas de igualdad de género.

En un ejemplo más extremo, tenemos a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que estableció una Matriz de Evaluación por Puntos y Porcentajes (consultable como Anexo 3), en el que asigna 24 puntos al rubro de "Capacidad del licitante", como es lo usual, pero asignó 12 puntos al subrubro de "capacidad de recursos humanos", y los otros 12 puntos al de "capacidad de recursos económicos y equipamiento", dejando en calidad de adicional un punto más, distribuido de la

siguiente manera: 0.33 puntos a la participación de discapacitados o empresas con trabajadores con discapacidad; 0.34 punto a la participación de MIPYMES que produzcan con innovación tecnológica, y 0.33 puntos a las empresas que apliquen prácticas de equidad de género.

Increíblemente, se destinó a la igualdad de género tan solo un “posible” tercio de punto. Lo anterior es incluso legalmente cuestionable, ya que la ley señala que se otorgarán puntos a este tema, y no que se otorgarán fracciones de punto.

Pero más allá de ello, sigue habiendo casos en los que simplemente se omite asignar puntuación alguna a la igualdad de género. Tal es el caso del propio IMSS que, habiendo avanzado en el tema, dio pasos hacia atrás cuando aplicó los denominados “Criterios para la Evaluación de las Proposiciones y la Adjudicación del Contrato”, por ejemplo, en licitaciones públicas nacionales como la de No. de Procedimiento LA-50-GYR-050GYR974-N-93-2023, del 12 de diciembre de 2023, o la de No. de Procedimiento LA-50-GYR-0500GYR974-N-110-2023, de fecha 26 de diciembre de 2023 (consultable como Anexo 4), en las que simplemente omitió asignar puntuación alguna a las prácticas y políticas de igualdad de género, limitándose a asignar 12 puntos a la capacidad de recursos humanos, 10 a la capacidad de recursos económicos y equipamiento, uno a la participación de discapacitados o empresas con trabajadores con discapacidad, y un último punto a la participación de MIPYMES que produzcan con innovación tecnológica, brillando por su ausencia la igualdad de género.

Toda esta situación revela con contundencia, que el mecanismo que pretendía el empoderamiento económico de las mujeres, no ha funcionado como incentivo porque la puntuación que se asigna -cuando se asigna-, es ínfima.

Considerando además los costes que conlleva obtener la certificación necesaria para acreditar las prácticas y políticas de igualdad de género, resulta que el incentivo es prácticamene nulo, en especial para pequeñas emprendedoras y MIPYMES gestionadas por mujeres.

4.4. Medición de la participación de mujeres en contrataciones públicas.

a) Estadísticas sobre la participación de empresas lideradas por mujeres en los contratos públicos federales y estatales.

La participación de las mujeres empresarias en los procesos de contratación pública ha sido históricamente baja en México, principalmente debido a las barreras estructurales que enfrentan, tales como el acceso limitado a financiamiento, la discriminación implícita en los procesos de licitación y la falta de visibilidad de las empresas dirigidas por mujeres. Sin embargo, en los últimos años, se han implementado políticas públicas y programas destinados a fomentar la inclusión de las mujeres en el sector productivo, como parte de un enfoque de igualdad de género.

A pesar de estas medidas, las estadísticas muestran que las mujeres siguen estando subrepresentadas en sectores como la contratación pública, la infraestructura, la tecnología y los servicios profesionales. La falta de datos desagregados por género ha dificultado el análisis preciso de la participación de mujeres en los contratos públicos. Sin embargo, la información disponible indica que las mujeres continúan enfrentando obstáculos importantes para acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

- Estadísticas federales sobre la participación de mujeres en contratos públicos.

A nivel federal, el sistema CompraNet, que centraliza las licitaciones públicas, proporciona información clave sobre la participación de empresas en los procesos de contratación pública. Según los datos disponibles, aproximadamente el 15% de los contratos federales adjudicados en los últimos años han beneficiado a empresas dirigidas por mujeres.

Sin embargo, este porcentaje varía significativamente según el sector. En sectores como la tecnología y los servicios profesionales, la participación de mujeres empresarias es mucho más baja (aproximadamente entre el 5% y el 7%), mientras que en áreas como la consultoría y la formación ha mostrado una tendencia creciente en la participación femenina, alcanzando hasta un 25% en algunos casos.

De acuerdo con un informe de la SFP (2024), la participación femenina en los contratos públicos federales ha aumentado en los últimos años, pero aún es limitada en sectores estratégicos como la infraestructura, donde las mujeres están muy por debajo de su representación en la población activa.

- Estadísticas locales sobre la participación de mujeres en contratos públicos.

A nivel local, la participación de mujeres empresarias en los contratos públicos también muestra una tendencia creciente, pero los niveles de representación siguen siendo limitados. En la Ciudad de México, y algunos estados como Jalisco y Nuevo León, donde se han implementado políticas y programas con enfoque de género, la participación de mujeres ha aumentado, aunque sigue siendo inferior al 25% de los contratos adjudicados en promedio.

En el Estado de México por su parte, el Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (PROABIM) ha fomentado la ejecución de proyectos con perspectva de género en los niveles estatal y municipal, especialmente a través de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujeres (MAM). Estos esfuerzos se han orientado al fortalecimiento institucional, el empoderamiento económico y la mejora de condiciones para que las mujeres puedan acceder a recursos públicos (Secretaría de Mujeres del Estado de México). A nivel nacional, otros programas como el Programa de Apoyo a Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), también buscan fortalecer capacidades institucionales con perspectiva de género, lo que ha sentado las bases para fomentar una mayor inclusión de mujeres en procesos como la contratación pública (CONAVIM, 2023).

Además, la desigualdad en la distribución sectorial es evidente. En sectores como la construcción y la energía, las mujeres empresarias están subrrepresentadas, con tasas de participación cercanas a entre el 5% y el 10%. En contraste, en áreas como la formación profesional y los servicios de consultoría, las empresas dirigidas por mujeres han aumentado su participación, llegando hasta un 30% en algunos casos.

Aún así, es importante tener en cuenta que en general, estos porcentajes son inferiores a los porcentajes de empresas que se reportan como lideradas por mujeres en México. A este respecto, Norma Ramírez Hinojosa, presidenta del Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias (CCME), señala que “La mayoría de las empresarias estamos en el tamaño de la micro y pequeña empresa, el 35% de este tipo de emprendimientos están dirigidos por una mujer; si vamos subiendo, empresas de mujeres de nivel mediano apenas son el 8% y de las grandes apenas es el 3%” (Medrano, 2025).

- Desafíos en la recolección de datos y la transparencia.

Una de las principales dificultades para obtener estadísticas precisas sobre la participación de mujeres en los contratos públicos es la falta de datos desagregados por género. Aunque los sistemas como CompraNet permiten obtener información

detallada sobre las licitaciones, la información sobre la participación de mujeres no siempre está desglosada de forma clara y sistemática, lo que dificulta la medición precisa de la brecha de género en la contratación pública.

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, s.f.), la falta de información desagregada por género en los procesos de contratación pública impide realizar un análisis efectivo de las políticas implementadas para fomentar la inclusión de las mujeres y limita la capacidad de los gobiernos para ajustar sus estrategias de igualdad de género.

- Tendencias y proyecciones.

En los últimos años, se ha registrado una tendencia positiva en cuanto a la participación de las mujeres en los contratos públicos. Sin embargo, las estadísticas muestran que las mujeres todavía representan solo una fracción pequeña del total de los contratos adjudicados, lo que resalta la necesidad de implementar medidas adicionales, como cuotas de género, incentivos para empresas dirigidas por mujeres y programas de apoyo financiero.

La OCDE (2021) señala que el aumento de la participación de las mujeres en los contratos públicos es una señal positiva, pero todavía queda mucho por hacer para alcanzar una representación equitativa en sectores clave de la economía. Las proyecciones sugieren que, si se adoptan políticas más robustas y efectivas, la participación de las mujeres en los contratos públicos podría aumentar significativamente en los próximos años.

b) Análisis de la participación en sectores específicos (infraestructura, tecnología, salud, etc.).

- Participación de mujeres en el sector de infraestructura.

El sector de infraestructura es uno de los sectores más relevantes en la contratación pública debido a su tamaño y la cantidad de recursos involucrados. Sin embargo, es también uno de los sectores donde las mujeres empresarias tienen menor representación. En México, la participación de las mujeres en la construcción y otros ámbitos de la infraestructura, como la ingeniería civil, sigue siendo limitada, a pesar de que la inclusión de género en este sector ha sido una prioridad para algunas políticas públicas.

Según un estudio de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC, 2019), en la industria de la construcción la participación es de sólo 10.9% entre sus afiliados, aproximadamente 1746 son empresas formalmente constituidas o representadas por mujeres, que representan el 14.7%. Esta baja participación se debe a varias barreras, entre las que se incluyen los estereotipos de género, y la falta de acceso al crédito. En cuanto a los estereotipos de género, la infraestructura, especialmente la construcción, ha sido históricamente considerada un sector masculino, lo que ha restringido las oportunidades de las mujeres; y en cuanto a la falta de acceso al crédito, las grandes inversiones necesarias para los proyectos de infraestructura a menudo hacen que las empresas dirigidas por mujeres tengan dificultades para competir con las grandes empresas, predominantemente masculinas.

Ante estos desafíos, el Programa Nacional de Infraestructura (PNI) podría ser utilizado para implementar estrategias para promover la participación de las mujeres en este sector, lo que representa un área de oportunidad. Y si bien el Fondo de Infraestructura en México y algunas licitaciones federales han comenzado a considerar criterios de género como parte de su evaluación, ha sido de manera marginal.

- Participación de mujeres en el sector tecnológico.

El sector tecnológico es otro ámbito donde la participación de las mujeres ha sido históricamente baja, pero está experimentando un crecimiento gradual. En México, la presencia de mujeres emprendedoras en tecnología sigue siendo inferior al 10% de las empresas que participan en licitaciones tecnológicas y de innovación.

Según el informe de WomenTech Network (2021), solo el 9% de las startups tecnológicas en América Latina son lideradas por mujeres, lo que refleja la subrepresentación de mujeres en el sector de la tecnología. Esta situación puede emperorar considerando que ha desaparecido Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), como una instancia que habría podido apoyar este tipo de esfuerzos.

- Participación de mujeres en el sector de salud.

El sector de la salud es uno de los sectores más sensibles y con mayor impacto social, y a pesar de que las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral en este sector, la participación empresarial femenina en contratos públicos de salud es aún limitada. Las mujeres dominan áreas como la enfermería, medicina y otros

servicios de atención directa, pero las empresas dirigidas por mujeres en el ámbito de los contratos públicos para infraestructura de salud y equipos médicos tienen una participación significativamente menor.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la predominancia de las mujeres en el personal del sector salud contrasta con su subrepresentación en niveles directivos y de toma de decisiones. En el IMSS, por ejemplo, “el 59% somos mujeres” (IMSS, 2019), sin embargo esta presencia mayoritaria no siempre se traduce en poder real, especialmente en posiciones gerenciales. Por otro lado es importante destacar que si bien no hay estudios que den una cifra exacta, son pocas las empresas proveedoras de equipos médicos y servicios de salud dirigidas por mujeres, lo cual refleja una fuerte desigualdad en el acceso de las mujeres a los contratos de servicios públicos y licitaciones en el sector de la salud.

- Desigualdad en la participación por sectores.

La desigualdad en la participación por sectores es una de las principales barreras que enfrentan las mujeres empresarias en la contratación pública. Los sectores como infraestructura, tecnología, y salud, que requieren altos niveles de inversión y conocimiento técnico, tienden a ser predominantemente dominados por hombres. En contraste, en sectores como consultoría, educación, y servicios profesionales, las mujeres tienen una representación relativamente mayor.

La OCDE (2021) destaca que la subrepresentación femenina en sectores clave como la infraestructura y la tecnología refleja la desigualdad estructural en el acceso a oportunidades económicas para las mujeres, y estas disparidades se mantienen a pesar de las políticas de acción afirmativa implementadas.

- Recomendaciones para mejorar la participación de mujeres en sectores clave.

- Promover la creación de redes de apoyo y mentoría en sectores como infraestructura y tecnología, que faciliten el acceso de las mujeres a los procesos de licitación.
- Fomentar el acceso equitativo a financiamiento para empresas dirigidas por mujeres, especialmente en sectores de gran inversión como la infraestructura y la tecnología.
- Implementar cuotas de género o preferencias explícitas en sectores donde las mujeres están subrepresentadas, como en las licitaciones de infraestructura o en proyectos tecnológicos.

- Desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación para medir la efectividad de las políticas implementadas en cada sector y realizar ajustes que favorezcan la inclusión de mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres.

c) Comparación de la participación de las mujeres en licitaciones versus la de los hombres.

La participación de las mujeres en los procesos de licitación pública ha sido históricamente más baja que la de los hombres, reflejando las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso a recursos económicos, capacitación, redes de apoyo y financiación. Sectores clave de la economía, como infraestructura, tecnología, y energía, tienden a estar dominados por empresas dirigidas por hombres, mientras que las mujeres empresarias tienden a concentrarse más en sectores de servicios y consultoría.

- Comparación de la participación en licitaciones federales.

En el ámbito federal, los procesos de licitación son altamente competitivos y, en general, las mujeres empresarias tienen una participación limitada. Según los datos de CompraNet, aunque las mujeres constituyen una parte importante de la fuerza laboral en muchos sectores, su representación en los contratos públicos es significativamente inferior a la de los hombres. Por ejemplo, en los contratos de infraestructura, las empresas dirigidas por mujeres representaron solo el 7% de las licitaciones adjudicadas en 2020, mientras que las empresas dirigidas por hombres acapararon el 93% restante.

Los criterios de evaluación y los requisitos de licitación en muchos casos no están diseñados para considerar las dificultades adicionales que enfrentan las mujeres empresarias. Por ejemplo, las mujeres en México tienen un acceso limitado al crédito y a redes de contactos empresariales, lo que puede dificultar su capacidad para presentar propuestas competitivas en licitaciones grandes. Esto se debe, en parte, a la desigualdad de recursos entre empresas dirigidas por hombres y mujeres.

El Banco Mundial (2020) resalta que la baja participación femenina en las licitaciones federales no solo responde a factores económicos, sino también a los prejuicios de género que limitan el acceso de las mujeres a grandes contratos públicos.

- Comparación de la participación en licitaciones locales.

A nivel estatal, la situación es más variada, ya que algunos Estados han implementado políticas más inclusivas para promover la participación de las mujeres en las licitaciones públicas. Sin embargo, la brecha de género sigue siendo significativa.

Como afirma Open Contracting Partnership, “si bien no se cuenta con suficientes datos, los estudios demuestran que, en todo el mundo, la cantidad de empresas lideradas por mujeres entre los proveedores gubernamentales es baja. Según un estudio reciente sobre contrataciones reguladas por las directivas en la materia emitidas por la Unión Europea, el 26% de quienes ocupan cargos gerenciales en los proveedores gubernamentales son mujeres, y solo un 16,5% de los proveedores de contratos por valores altos tienen a una mayoría de mujeres en sus equipos de gestión. En Estados Unidos, las empresas propiedad de mujeres solo consiguen el 4.7% de los contratos federales, y apenas el 10% de las PyME que proveen al Gobierno de Canadá pertenecen a mujeres”. (Open Contracting Patnership, s.f.)

Por ejemplo, en la Ciudad de México y Jalisco, donde se han implementado políticas de fomento a proveedoras dirigidas por mujeres, las mujeres han obtenido aproximadamente 30% de los contratos de consultoría y servicios profesionales. Sin embargo, en sectores como infraestructura y construcción, su participación sigue siendo mucho más baja, representando solo entre el 5% y el 10% de los contratos adjudicados.

La desigualdad regional también es significativa. En algunas regiones, donde las políticas de inclusión de género han sido menos efectivas, la participación de mujeres empresarias en las licitaciones públicas es aún más reducida. En otros Estados, como Nuevo León y Yucatán, las mujeres empresarias están mucho más representadas en áreas como educación y consultoría, debido a que estos sectores tienden a ser más accesibles para las empresarias.

- Factores que contribuyen a la desigualdad en la participación.

Los factores que explican la brecha de participación entre hombres y mujeres en las licitaciones públicas son diversos; ya hemos mencionado el de la falta de acceso al financiamiento, pero debemos agregar la falta de redes de contacto y la menor representación femenina en círculos empresariales que influyen negativamente en la capacidad de las mujeres para acceder a las oportunidades de contratación pública, así como los sesgos de género en la evaluación de propuestas siguen limitando las oportunidades para las mujeres, ya que los evaluadores a menudo

favorecen a las empresas más grandes o con una historia empresarial más establecida, lo que afecta principalmente a las empresas lideradas por mujeres, y la falta de apoyo institucional.

- Estrategias para mejorar la participación de mujeres en las licitaciones públicas.

Para reducir la brecha de participación y asegurar una competencia más equitativa, sería recomendable:

- Implementar cuotas de género en los contratos públicos, como en Chile y Argentina, donde un porcentaje específico de los contratos debe ser adjudicado a empresas dirigidas por mujeres.
- Fomentar redes de apoyo y mentoría para mujeres empresarias, especialmente en sectores de difícil acceso como la infraestructura y la tecnología.
- Fortalecer la capacitación en procesos de licitación, asegurando que las mujeres tengan acceso a la información necesaria para competir de manera efectiva en los procesos de contratación pública.
- Garantizar un monitoreo más riguroso de la participación femenina en los contratos públicos, con el fin de identificar las barreras que siguen limitando la inclusión de las mujeres.

En suma, la desigualdad en la participación de mujeres y hombres en las licitaciones públicas sigue siendo un desafío significativo en México. Si bien los esfuerzos para mejorar la inclusión de las mujeres en los contratos públicos han logrado algunos avances, la brecha de género continúa siendo amplia, especialmente en sectores que requieren grandes inversiones y acceso a recursos. La implementación de medidas de acción afirmativa y la promoción de políticas inclusivas son esenciales para reducir esta brecha y garantizar una competencia justa para las mujeres en los procesos de licitación pública.

4.5. Evaluación de la implementación de las políticas de inclusión de género.

Como se ha podido observar, la implementación de los incentivos legales para la promoción de la inclusión de género en la contratación pública ha sido muy marginal, de suerte tal que las mujeres siguen enfrentando dificultades debido a las restricciones de acceso a financiamiento y a la falta de información accesible sobre cómo participar en los procesos licitatorios. Esto sugiere que, si bien existe el incentivo legal, su implementación efectiva no ha sido suficiente para eliminar las barreras estructurales.

Las políticas públicas implementadas para promover la inclusión de mujeres en la contratación pública se centran en la acción afirmativa y en la creación de condiciones favorables para la participación de las mujeres en las licitaciones. Sin embargo, siguen existiendo obstáculos importantes que limitan la participación plena de las mujeres en la contratación pública.

Las políticas públicas con enfoque de género en la contratación no han sido suficientemente integradas en la cultura organizacional de las instituciones públicas, lo que ha generado un desajuste entre los objetivos legislativos y los resultados reales (Banco Mundial, 2020). Este desajuste se observa principalmente en los niveles más bajos de los procesos de licitación, donde la falta de formación y sensibilización sobre los beneficios de la inclusión de género en las licitaciones públicas ha sido una barrera persistente.

Otro aspecto relevante es la falta de seguimiento y evaluación de las políticas públicas en este ámbito. Si bien se han implementado algunas medidas de monitoreo, las estadísticas desagregadas por género no están disponibles, lo que dificulta medir el verdadero impacto de las políticas. Así, la falta de datos sistemáticos y la carencia de herramientas de monitoreo eficaces han limitado el análisis y la evaluación de los efectos reales de las políticas públicas en la participación de las mujeres.

4.6. Retos y barreras para la implementación efectiva.

Aunque las políticas de contratación pública con enfoque de género son fundamentales para promover la igualdad, siguen existiendo varios retos y barreras que dificultan su implementación efectiva. Entre ellos destacan:

Sesgos y estereotipos de género: Las percepciones sobre la capacidad de las mujeres para gestionar grandes contratos públicos siguen siendo un obstáculo en muchos ámbitos. La discriminación implícita persiste en los procesos de evaluación y adjudicación de contratos, lo que limita el acceso de las mujeres a oportunidades iguales.

Desigualdad en el acceso al financiamiento: Las empresarias enfrentan dificultades para acceder a créditos o financiamiento público y privado, lo que limita su capacidad para competir en los mismos términos que las empresas dirigidas por hombres. Este obstáculo se ha visto reflejado en varios estudios sobre la brecha de género en el acceso a financiamiento (World Bank, 2020).

Falta de apoyo institucional y de redes de contacto: Las mujeres empresarias a menudo carecen de redes de apoyo y de información sobre las oportunidades de contratación pública. Aunque programas como CompraNet están diseñados para ofrecer transparencia, el acceso a información relevante sigue siendo un desafío para muchas mujeres. Es relevante mencionar a este respecto, que virtud la emisión de una nueva ley de adquisiciones, el programa CompraNet cambiará de nombre a Plataforma Digital, sin que a la fecha haya información que refiera si dispondrá de mecanismos que incentiven, o al menos transparenten la participación de las mujeres empresarias en las compras de gobierno.

5. Iniciativas implementadas en otros países de América Latina y el mundo, para promover la inclusión de género en la contratación pública.

5.1. Ejemplos en América Latina: Chile, Argentina, Brasil.

Varios países de la región han implementado políticas de contratación pública con enfoque de género con el objetivo de mejorar la inclusión de las mujeres en los procesos de licitación y adjudicación de contratos públicos. Estos países han adoptado diversas medidas, desde la creación de programas específicos hasta la inclusión de criterios de igualdad de género en las leyes de contratación pública.

- Chile: Ley de Compras Públicas con enfoque de género.

En Chile, la Ley de Compras Públicas ha sido modificada para incluir criterios de igualdad de género en las licitaciones gubernamentales. Desde 2015, el gobierno chileno ha implementado preferencias explícitas para las empresas lideradas por mujeres en las licitaciones públicas. La medida incluye una puntuación adicional para las empresas que implementan prácticas laborales igualitarias y para aquellas que están dirigidas por mujeres. Además, las mujeres empresarias tienen acceso a un fondo de apoyo que facilita su participación en el proceso de licitación.

La Subsecretaría de Economía de Chile (2020) reporta que "las políticas de compra pública inclusiva han permitido que, en los últimos años, la participación de las mujeres en los contratos públicos se haya duplicado, incrementando la competitividad y la innovación en los procesos licitatorios".

- Argentina: Ley de Inclusión de Género en la Contratación Pública.

En Argentina, la Ley de Inclusión de Género en la Contratación Pública fue promulgada en 2020, lo que representa un paso significativo en el impulso de políticas de acción afirmativa en el ámbito de las compras públicas. La ley establece que el gobierno debe priorizar a empresas dirigidas por mujeres y a proveedores que implementen políticas laborales de igualdad de género. Además, Argentina ha desarrollado una plataforma electrónica similar a CompraNet, que facilita el acceso de las empresas lideradas por mujeres a las licitaciones gubernamentales.

Para dar efectividad a las políticas de igualdad en la contratación pública, no basta con asegurar el acceso; es esencial crear entornos que fortalezcan la capacidad de las mujeres empresarias y recompensen su participación. En este contexto, el Banco Interamericano de Desarrollo (2018) destaca que “Chile y República Dominicana son claros ejemplos de cómo la contratación pública ha registrado un marcado incremento de la participación de las mujeres en el mercado, gracias a estrategias de fortalecimiento de capacidades y sus sistemas inclusivos”. Esta evidencia respalda la necesidad de incentivos normativos y prácticas administrativas orientadas a la igualdad, como la capacitación, certificaciones y criterios de evaluación que impulsen a las empresas lideradas por mujeres a competir eficazmente en los procesos estatales.

- Brasil: Política Nacional de Igualdad Racial y de Género en el Sector Público.

En Brasil, el Programa Nacional de Igualdad Racial y de Género implementa políticas que buscan incluir a las mujeres en sectores clave de la economía, incluida la contratación pública. El gobierno brasileño ha adoptado medidas que favorecen las licitaciones que promueven la inclusión de mujeres negras y mujeres indígenas, grupos históricamente excluidos de los procesos de contratación pública. Este enfoque busca no solo abordar la desigualdad de género, sino también las desigualdades raciales.

Brasil ha iniciado procesos innovadores en la incorporación de la perspectiva de género en sectores de infraestructura tradicionalmente masculinizados. Un informe de ONU Mujeres (2024) destaca que se ha promovido “una mayor inclusión de mujeres y LGBTI+ en el rubro de la construcción, ámbito altamente masculinizado y con estereotipos arraigados sobre las aptitudes de las mujeres”. Esta estrategia indica que, más allá de crear leyes generales, el enfoque se está aplicando directamente al ciclo de la obra pública para transformar prácticas, cambiar estereotipos y abrir oportunidades reales para grupos históricamente excluidos en sectores estructuralmente cerrados.

- República Dominicana: Ley No. 488-08.

La Ley Núm. 488-08 que establece un Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), del 30 de diciembre de 2008, en República Dominicana, tiene como principal objetivo el de promover el desarrollo social y económico nacional a través del fortalecimiento de las MIPYMES, contribuyendo a la creación de empleos productivos y mejorando su competititvidad. En este contexto, la ley incluyó cuotas a favor de las MIPYMES propiedad de mujeres, en las compras gubernamentales, es decir, estableció una cuota mínima de compras gubernamentales que los entes públicos deben hacer necesariamente a MIPYMES de mujeres.

En este sentido, originalmente estableció al menos el 15% de las compras públicas debían hacerse a MiPYMES, y que, de este porcentaje, al menos el 20%, debía ser a empresas propiedad de mujeres. Los artículos concretos a este respecto son los siguientes:

Artículo 25.- Compras de Bienes y Servicios. Las instituciones estatales, al momento de realizar las compras de bienes y servicios, deben de efectuar el quince por ciento (15%) de las mismas a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), siempre que los bienes y servicios demandados por dichas instituciones sean ofertados por las MIPYMES.

Artículo 26.- MIPYMES dirigido por Mujeres. En caso de que las micro, pequeñas y medianas empresas sean dirigidas por mujeres, que tengan una participación accionaria o del capital social superior al 50%, las instituciones estatales, al momento de realizar las compras de bienes y servicios, deben efectuar el 20% de las mismas a éstas MIPYMES, siempre que los bienes y servicios demandados por dichas instituciones sean ofertados por las MIPYMES.

Como puede verse, la legislación dominicana, desde hace 17 años, incluye una cuota mínima de compras de gobierno a favor de empresas de mujeres, siendo esta la del 20% del 15%, es decir, un 3%. En este sentido, República Dominicana no implementó acciones afirmativas relacionadas con el otorgamiento de puntos y porcentajes en las evaluaciones de adquisiciones, sino una cuota mínima necesaria y categórica.

Por otra parte, tampoco acudió a mecanismos con el de la certificación que se utiliza en México y otros países, cuya asignación deriva de ponderar aspectos como la

cantidad de empleadas mujeres que colaboran en la empresa, y el porcentaje de ellas que ocupan cargos directivos, sino que prefirió atenerse al porcentaje de propiedad que las mujeres tienen en esas empresas, de suerte tal que se verían favorecidas por la acción afirmativa, las que tuviesen al menos un 50% de su participación accionaria o del capital social en poder de mujeres.

Más tarde, los porcentajes de la ley fueron modificados para elevar la cuota a favor de mujeres ya que, según el titular de la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), Carlos Pimentel, (como se cita en el comunicado del Ministerio de la Mujer del 5 de marzo de 2021) la Ley Núm. 488-08 “dispone que el 20% de las contrataciones públicas sean destinadas a empresas certificadas mipymes y de esta cuota el 5% debe ser adjudicado a proveedoras”, y han celebrado un convenio con el Ministerio de la Mujer, para identificar, entre ambas instituciones, “las unidades de compras […] que tengan un porcentaje de compra a mujer menos al 5%, para crear sinergias e incluirlas en los trabajos en conjunto”.

Y no solo eso, sino que, desde enero de 2021 (como se cita en el comunicado de la DGCP del 13 de enero de 2021), “la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP) dejó constituida una Unidad de Igualdad de Género (UIG) que se encarga de diseñar, implementar y garantizar la ejecución de programas y acciones para la incorporación, integración y transversalización de la perspectiva de género en su accionar institucional”.

5.2. Ejemplos en el mundo: Reino Unido y Canadá.

A nivel global, diversas organizaciones internacionales, como ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), han promovido la inclusión de las mujeres en la contratación pública mediante la creación de marcos normativos y directrices internacionales que fomentan la igualdad de género en el acceso a las oportunidades económicas.

- Reino Unido: Declaración de política nacional de adquisiciones.

En el Reino Unido, el gobierno ha establecido que los contratos públicos deben reflejar un compromiso con la igualdad de género. La legislación de contratación pública que data de 2016, establece que las licitaciones deben incorporar criterios que favorezcan la igualdad de oportunidades para las mujeres. La ley también exige que las empresas que desean competir por contratos públicos demuestren que tienen políticas de igualdad de género en sus prácticas laborales. Además, el

gobierno ofrece incentivos fiscales para las empresas que contratan a un porcentaje significativo de mujeres en posiciones de liderazgo.

Así, en el Reino Unido, la contratación pública ha evolucionado hacia un instrumento estratégico para promover la equidad y la participación económica de grupos históricamente excluidos. Un ejemplo de ello es la National Procurement Policy Statement, en la que el gobierno establece que “la contratación pública debe aprovecharse para apoyar los resultados prioritarios nacionales y locales en beneficio público, incluyendo la diversidad de proveedores, la resiliencia y la innovación” (HM Government, 2021). Esta política ha facilitado la inclusión de empresas lideradas por mujeres en sectores estratégicos como el tecnológico y el industrial, al incorporar criterios que valoran no solo la eficiencia económica, sino también el impacto social y la representatividad del ecosistema empresarial.

- Canadá: Iniciativas de Inclusión de Mujeres en la Contratación Pública.

Canadá ha implementado un marco de compra pública con enfoque de género que promueve la inclusión de mujeres a través de diversos programas de contratación preferencial. Desde 1996, el gobierno canadiense puso en marcha programas públicos que facilitan el acceso de las mujeres empresarias a contratos públicos. Además, la Agencia de Compras Públicas de Canadá (ACPC) ha integrado criterios de género en sus procesos de licitación, permitiendo que las empresas lideradas por mujeres tengan una preferencia en la adjudicación cuando compiten en igualdad de condiciones.

El enfoque canadiense en compras públicas inclusivas ejemplifica la efectividad de incorporar metas cuantitativas dentro del marco legal de contratación pública. En su reporte de 2018, el Comité Permanente de Operaciones Gubernamentales y Presupuestos del Parlamento de Canadá señala que “el gobierno federal se comprometió en su presupuesto de 2018 a aumentar la tasa de participación de empresas propiedad de mujeres en la contratación federal del 10 % a al menos el 15 %”, con el objetivo de reflejar la realidad demográfica de las PYMES lideradas por mujeres . Este tipo de compromisos institucionales demuestra que los incentivos claros y objetivos cuantificables pueden ser motores significativos para el cambio estructural respecto a la igualdad de género en la contratación pública.

5.3. Estudio de caso de éxito: Sello Empresa Mujer.

El Sello Empresa Mujer es una iniciativa clave que ha sido implementada en varios países de América Latina y el Caribe, incluidos Chile, Buenos Aires y Honduras, con el objetivo de mejorar la inclusión de las mujeres en la contratación pública. Esta medida busca identificar y certificar a las empresas dirigidas por mujeres, para que puedan acceder de manera más equitativa a las licitaciones públicas, lo que reduce una de las barreras estructurales más importantes que enfrentan las mujeres: la falta de visibilidad en el mercado de proveedores (Harper e Inostroza, 2023).

La implementación del Sello Empresa Mujer en Chile comenzó en 2015, siendo uno de los primeros países en adaptar este sistema dentro de su plataforma de compras públicas, Mercado Público, permitiendo que las empresas dirigidas por mujeres sean fácilmente identificadas por los compradores públicos. Este sello identificatorio se asocia con un proceso de capacitación continua tanto para las empresarias como para los responsables de las compras públicas, con el fin de que todos los actores del sistema de compras entiendan los beneficios de integrar la perspectiva de género en las adjudicaciones. A través de esta iniciativa, Chile ha logrado aumentar la participación femenina en las licitaciones públicas de manera considerable, alcanzando en 2018 un incremento del 25% en la presencia de empresas lideradas por mujeres.

La norma fue promulgada en 2015, como parte de un esfuerzo por mejorar la igualdad de género en los procesos de licitación pública. Esta normatividad establece que un porcentaje mínimo de contratos públicos debe ser adjudicado a empresas dirigidas por mujeres. Además, las empresas que cumplen con criterios de igualdad de género en sus políticas laborales pueden recibir una preferencia en las licitaciones públicas.

En ese sentido, el Sistema de Compras Públicas de Chile fue modificado para incluir un puntaje adicional para las empresas lideradas por mujeres o aquellas que implementan prácticas de igualdad de género en sus operaciones. Esta medida no solo ayuda a incrementar la visibilidad de las mujeres empresarias, sino también a fortalecer su capacidad competitiva en procesos de licitación, especialmente en sectores donde las mujeres tradicionalmente han tenido menos participación.

Actualmente a perspectiva de género se integra en las compras públicas a través de la Directiva N° 20 de ChileCompra, que establece recomendaciones para los organismos públicos. La ley de compras públicas (Ley 19.886) regula las

contrataciones de bienes y servicios del Estado, y la ley 21.634 la ha actualizado. ChileCompra, organismo dependiente del Ministerio de Hacienda, administra las compras públicas y ha implementado estas acciones para promover la igualdad de género, a través del Sello Empresa Mujer (ChileCompra, 2022).

En el caso de Buenos Aires, el Sello Empresa Mujer fue adoptado como parte de una serie de estrategias de inclusión de género en las contrataciones públicas del gobierno local. Esta estrategia no solo se ha centrado en la identificación de las empresas, sino también en la implementación de criterios de sustentabilidad y diversidad en los procesos de adjudicación. Así, se ha garantizado que las mujeres puedan acceder a oportunidades de negocio no solo en sectores tradicionales, sino también en áreas innovadoras y emergentes, como las tecnologías de la información y la consultoría.

Por su parte, Honduras ha comenzado a implementar el Sello Empresa Mujer de manera gradual. Aunque todavía está en una etapa de monitoreo y evaluación, el país ha adoptado un enfoque similar al de los otros países en términos de la integración de género en los procesos de contratación pública. La identificación de empresas dirigidas por mujeres ya forma parte de los registros oficiales, y se están realizando esfuerzos para mejorar la capacidad técnica de estas empresas, dándoles acceso a capacitación especializada en temas de licitación pública y contrataciones gubernamentales.

El Sello Empresa Mujer se presenta como una estrategia exitosa para reducir las desigualdades de género en la contratación pública. Además de fomentar la inclusión de las mujeres en un campo tradicionalmente dominado por hombres, estas iniciativas contribuyen a la creación de un mercado más competitivo y a la mejora de la eficiencia de las compras públicas. A través de incentivos adicionales y preferencias en licitaciones, los países que han implementado esta política están viendo avances tanto en empoderamiento económico como en la igualdad de oportunidades para las mujeres en el sector empresarial.

Lecciones del Caso de Éxito:

- La implementación de cuotas de género en las licitaciones públicas tiene un impacto positivo directo en la participación de las mujeres.
- La inclusión de criterios de evaluación que favorezcan a empresas dirigidas por mujeres promueve la competencia inclusiva.

- Los incentivos financieros y el acceso preferencial en ciertas licitaciones pueden fomentar un ambiente más igualitario.

5.4. Lecciones para México.

A partir de estas iniciativas internacionales y regionales, México podría beneficiarse de las siguientes lecciones:

- Implementación de cláusulas de género: Como en Chile y Argentina, México podría incorporar criterios de evaluación que favorezcan a las empresas lideradas por mujeres y que consideren las políticas laborales igualitarias en los procesos de licitación pública.
- Creación de plataformas de apoyo: La experiencia de países como Canadá y Reino Unido muestra que es crucial brindar apoyo técnico y capacitación a las mujeres empresarias para que puedan competir en los procesos de licitación. México podría fortalecer sus programas de formación y mentoría dirigidos a mujeres emprendedoras.
- Monitoreo y transparencia: A nivel global, el seguimiento de políticas de género en la contratación pública es clave. México debería implementar un sistema de monitoreo robusto para asegurar que las políticas de igualdad de género tengan el impacto deseado en los procesos de contratación, y contar con información desagregada al respecto en la plataforma digital de compras de gobierno.
- Criterios de evaluación: Los criterios de evaluación podrían elevarse a nivel de ley, a efecto de robustecerlos y garantizarlos. Así mismo, no necesariamente deben limitarse al otorgamiento de puntos y porcentajes en las evaluaciones, sino a la asignación de cuotas específicas a los entes públicos.
- Certificación de empresas: La certificación como empresa con prácticas y políticas de igualdad de género no es la única base para promover la participación de empresas en los procesos de adquisiciones públicas, sino también la participación accionaria o de capital social, de las mujeres en dichas empresas.

6. Instrumentos y mecanismos de evaluación con enfoque de género.

6.1. Criterios de evaluación con perspectiva de género en las licitaciones públicas.

- Concepto de criterios de evaluación con perspectiva de género.

Los criterios de evaluación con perspectiva de género son aquellas normas y directrices utilizadas en los procesos de licitación pública que permiten evaluar y clasificar las ofertas no solo en términos de calidad técnica o precio, sino también considerando el impacto social y de género de las empresas que participan. Esto implica que, además de los criterios tradicionales de adjudicación, los gobiernos incorporen elementos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Estos criterios tienen como objetivo nivelar las condiciones de competencia para las mujeres empresarias, permitiéndoles acceder a las mismas oportunidades que los hombres en los procesos de licitación pública. Así, se pueden incluir aspectos como:

Evaluación de políticas laborales inclusivas: Se valora que las empresas que participen en licitaciones tengan prácticas de igualdad de género en su fuerza laboral, como igualdad salarial, condiciones de trabajo inclusivas y políticas de prevención de acoso sexual.

Preferencia por empresas lideradas por mujeres: En algunos casos, las licitaciones pueden incorporar un puntaje adicional para las empresas que estén dirigidas por mujeres, con el fin de fomentar su inclusión en sectores donde históricamente han tenido menos representación.

En el diseño de políticas de contratación pública, los criterios de evaluación con perspectiva de género buscan no solo aumentar la participación de las mujeres en los contratos públicos, sino también fomentar empresas más equitativas e inclusivas que puedan contribuir al desarrollo sostenible. Como señala ONU Mujeres, la contratación pública con enfoque de género “considera el impacto en la igualdad de género … y aprovecha las oportunidades de compra y abastecimiento para promover la igualdad y respaldar el progreso social y económico mediante medidas con perspectiva de género en todas las etapas y niveles del proceso” (ONU Mujeres, s. f.). Esta definición subraya que los criterios de evaluación deben incorporar dimensiones sociales y económicas para impulsar una transformación estructural auténtica.

- Tipos de criterios de evaluación con perspectiva de género.

Existen varios tipos de criterios de evaluación que se pueden aplicar en las licitaciones públicas con enfoque de género, y algunos de ellos son:

Criterios de igualdad laboral: Este tipo de criterios evalúan si las empresas participantes implementan políticas de igualdad de género en sus prácticas laborales. Pueden incluir la existencia de protocolos de igualdad salarial, capacitación en derechos laborales para mujeres, y programas de inclusión de mujeres en puestos de liderazgo.

Criterios de responsabilidad social empresarial: Aquí se valora si la empresa tiene una política activa de inclusión de mujeres, tanto en su fuerza laboral como en su cadena de proveedores. Estos criterios también pueden incluir la adopción de prácticas que favorezcan a las mujeres en la contratación y en el acceso a capacitación y desarrollo profesional.

Criterios de impacto social: Se evalúa el impacto de las empresas sobre la comunidad local y su contribución al empoderamiento económico de las mujeres. Empresas que promuevan el empleo femenino o desarrollen programas que favorezcan la inclusión social de las mujeres en áreas de alta vulnerabilidad podrían obtener puntajes adicionales.

Criterios de género en la oferta técnica: En ciertos casos, se pueden diseñar evaluaciones técnicas que premien la inclusión de género en los proyectos ofrecidos. Por ejemplo, en proyectos de infraestructura o servicios públicos, las empresas pueden recibir puntos adicionales si demuestran un compromiso con la igualdad de género en la ejecución del proyecto, como la contratación de mujeres en puestos clave.

- Implementación de criterios de evaluación con perspectiva de género en México.

En México, CompraNet ha sido la plataforma a través de la cual se han implementado algunos de estos criterios. Aunque el sistema ha mejorado la transparencia y el acceso a las licitaciones, la aplicación de criterios de género en los procesos de adjudicación es todavía limitada. Sin embargo, la Secretaría de la Función Pública (SFP), sí adoptó ciertas medidas para incorporar la perspectiva de género en sus procedimientos. Por ejemplo, en algunas licitaciones de proyectos de infraestructura y de servicios públicos, se ha intentado incorporar criterios de igualdad laboral y responsabilidad social empresarial como parte del proceso de evaluación. La SFP (2021) afirma que la implementación de estos criterios ha permitido una mayor inclusión de las mujeres en la contratación pública, pero su alcance sigue siendo limitado y requiere ajustes en la legislación para garantizar su aplicación efectiva.

- Desafíos en la implementación de criterios de género en las licitaciones.

A pesar de los avances, la implementación de criterios de evaluación con perspectiva de género enfrenta diversos desafíos en México. Algunos de los obstáculos más importantes incluyen:

Falta de sensibilización en las instituciones públicas: A pesar de que los marcos normativos han sido modificados, muchas entidades públicas aún no están suficientemente sensibilizadas sobre la importancia de incorporar estos criterios en los procesos de licitación. Esto genera una implementación desigual de las políticas en diferentes sectores.

Falta de indicadores y seguimiento: La ausencia de indicadores claros y un sistema de monitoreo adecuado dificulta medir el impacto real de los criterios de género. La Secretaría de la Función Pública (2018) indica que sin un sistema robusto de seguimiento, es difícil saber si estos criterios realmente están promoviendo una mayor inclusión de mujeres en los procesos de contratación pública.

Resistencia cultural y sesgos de género: Los prejuicios de género dentro de las instituciones públicas y entre los evaluadores de las licitaciones siguen siendo una barrera significativa. A menudo, las mujeres empresarias son percibidas como menos capaces de manejar grandes contratos, lo que influye en los resultados de las evaluaciones.

- Lecciones internacionales y mejores prácticas.

Como hemos dicho, en países como Chile, Argentina, y Canadá, la aplicación de criterios de evaluación con enfoque de género ha sido exitosa. Estos países han implementado cuotas de género o preferencias en la adjudicación para las empresas lideradas por mujeres, lo que ha incrementado significativamente su participación en los contratos públicos.

En Canadá, la Agencia de Compras Públicas de Canadá (ACPC) utiliza criterios que otorgan puntos adicionales a las empresas que certifican que emplean prácticas de igualdad de género y que están comprometidas con el empoderamiento de las mujeres en sus operaciones, por lo que el PNUD (2020) sostiene que la implementación de criterios de género en la evaluación de licitaciones ha demostrado ser una herramienta eficaz para aumentar la participación de las mujeres en sectores clave, como la tecnología y la infraestructura.

6.2. Evaluación de las medidas implementadas para asegurar la igualdad de oportunidades.

- Incentivos a empresas dirigidas por mujeres.

Uno de los mecanismos más comunes utilizados para fomentar la participación de las empresas dirigidas por mujeres en los procesos de licitación pública son los incentivos específicos. Estos incentivos pueden tomar varias formas, como la preferencia en la adjudicación de contratos, el otorgamiento de puntajes adicionales en las evaluaciones, o el acceso a programas de financiamiento destinados a facilitar la participación de las mujeres en los procesos licitatorios.

En México, algunos programas federales y locales han comenzado a incorporar estos incentivos, aunque su implementación ha sido desigual. Un ejemplo de esto es el CompraNet, que permite que las empresas lideradas por mujeres sean consideradas con un puntaje adicional en ciertos casos, especialmente cuando se demuestra que la empresa implementa políticas laborales de igualdad de género.

Sin embargo, la efectividad de estos incentivos ha sido limitada por los factores que ya hemos mencionado, relacionados con el acceso desigual al financiamiento, y la desigualdad en el conocimiento de los programas, principalmente.

- Cuotas de participación para empresas dirigidas por mujeres.

La implementación de cuotas de participación en procesos de licitación pública es una medida de acción afirmativa que busca garantizar que un porcentaje específico de los contratos públicos sea adjudicado a empresas dirigidas por mujeres. Si bien este tipo de cuotas es común en países como Chile y Argentina, su adopción en México ha sido más limitada.

En Chile, por ejemplo, el gobierno ha establecido una cuota del 20% de los contratos públicos que deben ser adjudicados a empresas dirigidas por mujeres. Esto ha generado un aumento significativo en la participación de las mujeres en las licitaciones, particularmente en áreas como tecnología y consultoría. En Argentina, las políticas similares han permitido que las empresas de mujeres se beneficien de una preferencia en la adjudicación de contratos públicos, con un sistema de puntos que favorece a las proveedoras que promueven la igualdad de género.

La ausencia de cuotas de género u otros mecanismos afirmativos en los procesos de contratación pública en México constituye una persistente limitación para la

igualdad sustantiva. Tal como señala Terán Delgado (2023), “uno de los hallazgos más relevantes es la falta de cuotas de género y medidas de acción afirmativa en muchos procesos de licitación, lo que perpetúa la desigualdad y la exclusión de las mujeres”. Si bien existen algunos criterios de evaluación que favorecen a las empresas lideradas por mujeres, son limitados y no de aplicación generalizada. Esta carencia legal y operativa impide que las mujeres compitan en igualdad de condiciones, manteniendo las barreras estructurales que dificultan su participación efectiva en el mercado estatal.

- Medidas de capacitación y asesoría para mujeres empresarias

Otro componente clave de las políticas de acción afirmativa es la capacitación y el apoyo institucional dirigido a las mujeres empresarias. Diversos programas, tanto federales como estatales, buscan proporcionar las herramientas necesarias para que las mujeres puedan competir en el sector productivo en igualdad de condiciones.

Aunque los programas de capacitación han elevado la capacidad de las emprendedoras para participar en procesos licitatorios, las barreras relacionadas con el acceso a recursos y el desconocimiento de los procedimientos siguen siendo obstáculos importantes. En su análisis de mujeres emprendedoras en Kenia, The Institute for Social Accountability (TISA) observa que “la falta de información sobre oportunidades … y la complejidad y opacidad de los procesos de contratación” dificultan que las empresas lideradas por mujeres puedan competir de manera efectiva . Esto sugiere que sin acompañamiento institucional y acceso transparente, la capacitación tiene impacto limitado, por lo que se requieren mecanismos adicionales como mentorías, simplificación de procesos y portales accesibles de contratación pública (TISA, s.f.)

- Recomendaciones para mejorar las medidas de inclusión.

A partir de lo antes dicho, se pueden proponer algunas recomendaciones para fortalecer la igualdad de oportunidades en la contratación pública:

- Implementar cuotas de participación en los contratos públicos para empresas lideradas por mujeres, como ocurre en países como Chile y Argentina, lo que podría aumentar de manera significativa la representación femenina en los contratos gubernamentales.

- Fortalecer los programas de capacitación para mujeres empresarias, asegurando que tengan acceso a información relevante, capacitación técnica y recursos financieros que les permitan competir en igualdad de condiciones.
- Asegurar un acceso más equitativo al financiamiento para las mujeres, creando fondos de apoyo y líneas de crédito especiales que permitan a las mujeres empresarias competir en sectores que requieren grandes inversiones iniciales, como la infraestructura y la tecnología.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación más riguroso para medir la efectividad de las políticas de inclusión de género, asegurando que los impactos sean monitorizados y que las estrategias puedan ser ajustadas en función de los resultados obtenidos.

7. Recomendaciones para mejorar la inclusión.

7.1. Fortalecimiento de las políticas de inclusión en contrataciones públicas.

Para lograr una participación más equitativa de las mujeres en los procesos de contratación pública en México, es indispensable fortalecer las políticas existentes y generar nuevos mecanismos normativos, institucionales y operativos con enfoque de género. Si bien ha habido avances en la inclusión de cláusulas que otorgan puntos adicionales a empresas con prácticas de igualdad de género, estas medidas han resultado insuficientes para generar un cambio estructural. Por ello, se propone un conjunto de acciones encaminadas a robustecer el marco de inclusión.

a) Reformar la legislación federal y local para establecer acciones afirmativas obligatorias.

La actual legislación contempla incentivos optativos y acotados que dependen, en buena medida, de la obtención de certificaciones en igualdad de género. Se propone reformar la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, así como sus homólogas estatales, para incorporar disposiciones de carácter obligatorio que destinen un porcentaje mínimo de contratos a empresas lideradas por mujeres, al menos en ciertos sectores y rangos de montos, como parte de una política de acción afirmativa progresiva y temporal.

b) Crear registros especializados y visibilizar a las proveedoras.

Es indispensable implementar un padrón nacional de proveedoras del gobierno que permita identificar a las empresas encabezadas por mujeres o con prácticas de igualdad sustantiva. Este registro debe estar vinculado a CompraNet y a los

sistemas estatales, con filtros de búsqueda que faciliten su identificación en los procedimientos de contratación. También debe considerarse la publicación de indicadores desagregados por sexo respecto de las adjudicaciones realizadas.

c) Incorporar criterios de evaluación con enfoque de género en todas las etapas del procedimiento.

Actualmente, los criterios de evaluación que benefician a las empresas con políticas de igualdad están limitados a procedimientos con evaluación de puntos y porcentajes. Es necesario extender estos criterios a otros tipos de evaluación (por ejemplo, costo-beneficio, adjudicación directa con justificación), y permitir que el enfoque de género pueda influir también en decisiones de desempate y conveniencia social.

d) Asignar presupuesto específico y capacidades técnicas a las entidades contratantes.

Las instituciones públicas responsables de las compras gubernamentales deben contar con recursos presupuestales y capacidades técnicas específicas para implementar medidas de inclusión. Esto incluye personal capacitado en perspectiva de género, herramientas para la evaluación de impacto, y directrices operativas claras para incorporar criterios de igualdad de forma sistemática y verificable.

e) Establecer metas institucionales vinculantes.

Debe avanzarse hacia la adopción de metas anuales de inclusión de mujeres proveedoras en las compras públicas, establecidas en los programas operativos de las dependencias y sujetas a evaluación y rendición de cuentas. Estas metas deben ser públicas, medibles y auditables, e incorporarse como indicadores de desempeño de las unidades de adquisiciones.

f) Fortalecer el marco de transparencia y rendición de cuentas con enfoque de género.

La transparencia es un elemento clave para la eficacia de las políticas de inclusión. Se recomienda obligar a que todos los contratos otorgados en el marco de estas políticas estén claramente identificados en los portales de transparencia, con desagregación de datos por género, tipo de empresa y sector. Asimismo, se deben establecer mecanismos externos de supervisión con participación de organizaciones de la sociedad civil y organismos de mujeres.

g) Articulación con otras políticas públicas de igualdad.

El fortalecimiento de las políticas de inclusión en la contratación pública debe articularse con otras estrategias de igualdad de género, como las relativas a acceso al financiamiento, formación empresarial, corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, y desarrollo regional con perspectiva de género. Solo una estrategia intersectorial puede asegurar que las medidas en materia de compras públicas tengan un impacto duradero y estructural.

7.2. Capacitación y redes de apoyo para mujeres empresarias.

Uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres empresarias para participar en la contratación pública es la falta de conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y oportunidades que ofrece este sector. Esta brecha de información y capacidades técnicas se ve agravada por la ausencia de redes institucionales de acompañamiento que brinden asistencia continua, especialmente en los niveles local y regional. Por ello, se plantea un conjunto de estrategias para fortalecer las capacidades y construir redes de apoyo sostenidas en el tiempo.

a) Diseñar programas de formación técnica especializada en contratación pública con enfoque de género.

Las mujeres empresarias deben contar con programas formativos accesibles y gratuitos que les permitan entender a fondo los procesos licitatorios, las modalidades de contratación, los sistemas electrónicos (como CompraNet, o la Plataforma Digital que se está diseñando ahora) y los requisitos normativos. Estos programas deben estar diseñados con enfoque de género, considerando las necesidades particulares de mujeres de distintos contextos (por ejemplo, mujeres indígenas, rurales o jefas de familia).

b) Establecer oficinas de asistencia técnica para mujeres proveedoras.

Las dependencias encargadas de las compras gubernamentales, tanto a nivel federal como estatal y municipal, deben habilitar unidades especializadas o ventanillas de apoyo técnico dirigidas exclusivamente a mujeres interesadas en participar como proveedoras del gobierno. Estas oficinas pueden ofrecer acompañamiento personalizado, apoyo en la elaboración de propuestas, revisión de documentación y vinculación con oportunidades de licitación.

c) Crear redes de mentoría entre empresarias consolidadas y nuevas proveedoras.

Una herramienta efectiva para cerrar la brecha de experiencia es la mentoría entre mujeres. Se propone establecer redes formales donde empresarias con experiencia en procesos de contratación pública asesoren a mujeres que se inician en este ámbito. Estas redes pueden organizarse por sector económico, región geográfica o tipo de empresa, y apoyarse en plataformas digitales impulsadas por el gobierno o la sociedad civil.

d) Promover alianzas público-privadas para el desarrollo de capacidades empresariales.

El sector privado, a través de cámaras empresariales, instituciones financieras y centros de emprendimiento, puede jugar un papel estratégico en la capacitación de mujeres proveedoras. Se recomienda al Estado promover convenios de colaboración con estos actores para ofrecer programas conjuntos de formación, asesoría financiera y acompañamiento técnico, especialmente en sectores estratégicos como infraestructura, salud y tecnologías.

e) Fortalecer las redes de mujeres empresarias con acceso preferente a información de contrataciones.

Una medida concreta para facilitar la participación de mujeres empresarias consiste en garantizar que las redes de mujeres proveedoras tengan acceso anticipado o prioritario a información sobre convocatorias, lineamientos y capacitaciones. Esto puede hacerse mediante la creación de boletines especializados, plataformas segmentadas y sistemas de alerta personalizada que reduzcan las barreras de acceso a la información clave.

f) Incorporar contenidos sobre liderazgo, innovación y habilidades digitales.

Además del conocimiento técnico en contratación pública, es fundamental fortalecer el liderazgo empresarial de las mujeres. Para ello, los programas de capacitación deben incluir módulos sobre negociación, innovación, transformación digital, liderazgo estratégico y resiliencia empresarial, con un enfoque interseccional que reconozca las distintas condiciones de partida de las mujeres participantes.

g) Evaluar y monitorear los impactos de la capacitación.

Toda política de formación debe contar con mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su eficacia, identificar áreas de mejora y asegurar que las capacidades adquiridas se traduzcan en una mayor participación real en

licitaciones. Se recomienda crear indicadores específicos sobre la participación de mujeres en capacitaciones, su retención en las redes de apoyo y el número de contratos en los que participan posteriormente.

7.3. Incorporación de criterios de igualdad de género en las políticas públicas.

La inclusión de mujeres en la contratación pública no debe entenderse como una política aislada, sino como parte de una estrategia más amplia de transversalización de la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas públicas. Para que los avances en materia de igualdad tengan un impacto duradero, es indispensable que el enfoque de género se incorpore desde el diseño hasta la evaluación de las políticas, normas y programas relacionados con el desarrollo económico y la función pública.

a) Transversalizar la perspectiva de género en la planeación y presupuestación pública.

Es imperativo que los planes de desarrollo, los programas sectoriales y los presupuestos públicos incluyan metas, líneas de acción e indicadores específicos para promover la participación de mujeres proveedoras del gobierno. Esto requiere que el enfoque de género esté presente desde la fase de diagnóstico hasta la asignación de recursos, pasando por la formulación de objetivos, estrategias y metas.

b) Incorporar la igualdad sustantiva como criterio transversal en las políticas de compras gubernamentales.

Las políticas de adquisiciones, arrendamientos y obras públicas deben integrar el principio de igualdad sustantiva como eje rector. Esto implica establecer que las decisiones sobre compras y contrataciones del Estado no solo deben buscar eficiencia económica, sino también contribuir activamente a reducir desigualdades estructurales. De este modo, las compras públicas se convierten en una herramienta de política social y no sólo en una función administrativa.

c) Establecer criterios de género en los marcos normativos de contratación pública y desarrollo económico.

Se deben revisar y reformar los marcos jurídicos y reglamentarios en materia de adquisiciones, desarrollo empresarial, competitividad e innovación, para asegurar que incluyan disposiciones concretas de igualdad de género. Esto puede incluir la

definición de criterios de adjudicación con enfoque de género, mecanismos de evaluación con indicadores desagregados por sexo, y sanciones por incumplimiento de buenas prácticas en la materia.

d) Generar datos e indicadores con enfoque de género en contratación pública.

Sin datos desagregados por sexo, resulta imposible diseñar políticas públicas efectivas. Es necesario que todas las instituciones contratantes generen, sistematicen y publiquen información estadística desagregada por género sobre las adjudicaciones realizadas, las empresas participantes, los montos contratados y los sectores involucrados. Esta información debe formar parte de los sistemas nacionales de información presupuestaria, de adquisiciones y de evaluación.

e) Integrar evaluaciones de impacto de género en los programas públicos.

La formulación de programas de apoyo a proveedores, desarrollo empresarial y fortalecimiento de capacidades debe incluir una evaluación ex ante, intermedia y ex post de su impacto sobre la igualdad de género. Estas evaluaciones permitirán identificar brechas no atendidas, rediseñar programas ineficaces y asignar recursos de manera más justa y estratégica.

f) Crear incentivos institucionales para la incorporación del enfoque de género.

El cumplimiento de metas de igualdad de género en contratación pública debe formar parte de los sistemas de evaluación del desempeño institucional. Las dependencias y entidades que logren avances medibles en esta materia pueden ser reconocidas mediante mecanismos de certificación, asignación de presupuestos adicionales, o incentivos administrativos. Esto favorecería la apropiación institucional del enfoque de género, más allá de la voluntad política coyuntural.

g) Fortalecer la coordinación interinstitucional e intergubernamental en materia de igualdad.

Dado que la contratación pública involucra a múltiples actores de los tres órdenes de gobierno, es indispensable fortalecer la coordinación entre las áreas de adquisiciones, desarrollo económico, igualdad de género y planeación. Se recomienda establecer comités técnicos interinstitucionales que aseguren la coherencia de las acciones de inclusión y supervisen su implementación de manera transversal.

7.4. Propuesta de reforma para incorporar perspectiva de género en las leyes de contratación pública.

Como hemos visto, los avances realizados en el marco normativo mexicano han sido magros en materia de igualdad de género, por lo que las políticas de contratación pública con enfoque de género siguen siendo insuficientes. Se requiere una reforma legislativa que establezca cláusulas de igualdad de género de manera explícita tanto en la LAASSP, como en la LOPSRM. Estas reformas deben incluir criterios de evaluación que favorezcan la inclusión de mujeres en las licitaciones, así como la creación de programas específicos que apoyen a las mujeres empresarias en su proceso de capacitación y acceso a contratos públicos.

Para que la igualdad de género se materialice en la contratación pública, es esencial que las leyes incluyan incentivos que vayan más allá del mero acceso. Según la OCDE (2021), “las compras con perspectiva de género implican aprovechar las oportunidades de compras públicas para promover la igualdad de género… y alentar a los proveedores a mejorar su desempeño en materia de empoderamiento de las mujeres.” En otras palabras, la legislación debe prever mecanismos como puntajes adicionales, certificaciones o cláusulas específicas que recompensen a las empresas que demuestren prácticas inclusivas, asegurando así que las mujeres no solo accedan, sino que también puedan competir en condiciones equitativas.

Para que las políticas de inclusión en compras públicas sean verdaderamente efectivas, es recomendable:

- Habilitar, en CompraNet, o en la nueva Plataforma Digital que dispone la ley de adquisiciones recién emitida, la sistematización y desagregación de información en torno a las compras de gobierno realizadas a mujeres, y aumentar el monitoreo y la evaluación continua de los programas, con el objetivo de realizar ajustes que aseguren un impacto real en la inclusión de las mujeres en los procesos de contratación pública.
- Facilitar la tramitación y obtención del certificado de prácticas y políticas de igualdad de género, en especial, a MIPYMES.
- Acompañar a las empresas certificadas, o propiedad de mujeres, con capacitación y asesoría para la participación en procesos de licitación y otras formas de adjudicación de contratos públicos, así como fomentar redes de apoyo y mentoría para empresarias, asegurando que las mujeres tengan acceso a experiencias y conocimientos que les permitan enfrentar las barreras estructurales del mercado.

- Desarrollar mecanismos de financiamiento específico para empresarias que les permita competir en condiciones de igualdad con empresas más grandes.
- Ampliar los criterios de evaluación en las licitaciones públicas para que se favorezca de manera más directa a las empresas lideradas por mujeres, incluyendo no solo a las empresas certificadas en prácticas de igualdad de género, sino a aquellas cuya participación accionaria o capital social esté al menos en un 50% en poder de mujeres.
- Esteblecer a nivel de ley, tanto los puntos y porcentajes mínimos que se otorgarán a estas empresas en los procedimientos de compras públicas, como cuotas mínimas de compras de gobierno a favor de estas empresas, como obligación de todos los entes públicos que realicen adquisiciones.

VIII. Conclusiones.

1. Aportes de la investigación para la mejora de la inclusión de mujeres en el sector público.

Esta investigación aporta evidencia sólida y propuestas concretas para transformar las políticas públicas de contratación en una verdadera palanca de igualdad de género en México. Al analizar de manera crítica los marcos normativos, los programas institucionales y las experiencias internacionales, se generan insumos útiles tanto para el diseño de nuevas estrategias como para la mejora de las políticas existentes. Los principales aportes se pueden sintetizar en los siguientes ejes:

a) Visibilización de la ineficacia de los incentivos actuales.

Uno de los aportes más importantes de esta investigación ha sido demostrar que los incentivos normativos actuales, como el otorgamiento de apenas un 1% del puntaje a empresas certificadas en igualdad de género, son simbólicos y carecen de fuerza transformadora. Esta constatación permite cuestionar el enfoque predominante de "inclusión marginal" y abre el camino para exigir acciones afirmativas más contundentes, como cuotas obligatorias o incentivos fiscales robustos.

b) Justificación técnica y empírica para el establecimiento de metas mínimas de contratación con mujeres.

El estudio documenta el éxito de programas como el Sello Empresa Mujer en Chile, mostrando que la asignación obligatoria de un porcentaje mínimo del gasto público a empresas lideradas por mujeres sí incrementa su participación y genera cambios en el comportamiento institucional. Esta evidencia comparada puede servir de base para promover reformas legislativas en México que establezcan metas vinculantes en materia de igualdad.

c) Propuesta integral de política pública con enfoque sistémico.

A diferencia de enfoques fragmentarios, esta investigación ofrece una visión articulada que combina medidas legales, institucionales, financieras y culturales. El fortalecimiento de las capacidades técnicas, el acceso a financiamiento, la formación de redes de apoyo y la sensibilización del funcionariado son tratados

como elementos interdependientes de una política pública efectiva, lo que contribuye a una visión de mediano y largo plazo.

d) Enfoque interseccional y territorializado.

El estudio no aborda la inclusión de mujeres como un fenómeno homogéneo, sino que reconoce las múltiples formas de desigualdad que enfrentan mujeres de distintos contextos (por ejemplo, rurales, indígenas, jóvenes o adultas mayores). Asimismo, al identificar las enormes disparidades entre entidades federativas en cuanto a la legislación y programas disponibles, se evidencia la necesidad de una política diferenciada y territorialmente sensible.

e) Marco analítico para la evaluación de políticas con enfoque de género.

A través del uso de variables claramente definidas (como nivel de participación, impacto cuantitativo y cualitativo, y eficacia normativa), se ofrece un modelo metodológico que puede ser replicado o adaptado por otros investigadores, gobiernos o instituciones que deseen evaluar la eficacia de sus propias políticas de contratación pública con enfoque de género.

f) Contribución a la agenda de igualdad sustantiva y justicia económica.

Finalmente, esta investigación hace una aportación normativa y ética al debate sobre la justicia económica en el espacio público. Al proponer que el Estado, en su función de comprador, asuma un papel activo en la redistribución de oportunidades económicas, se recupera la dimensión transformadora del derecho administrativo como herramienta de inclusión, y se desafía la visión meramente procedimentalista que ha prevalecido en las adquisiciones gubernamentales.

2. Resumen de los hallazgos principales.

A lo largo de esta investigación se ha confirmado que, pese a los avances normativos en materia de igualdad de género en México, las políticas públicas orientadas a promover la inclusión de mujeres en los procesos de contratación pública siguen siendo limitadas en su alcance y efectividad. Entre los hallazgos más relevantes destacan los siguientes:

Los incentivos actuales establecidos en la legislación federal resultan insuficientes para generar un cambio estructural. El beneficio previsto para empresas certificadas en igualdad de género se traduce apenas en un 1% del puntaje total en los

procedimientos que utilizan evaluación por puntos y porcentajes. Esta mínima ventaja no constituye un aliciente real para transformar prácticas empresariales ni para motivar a las mujeres a emprender con miras a convertirse en proveedoras del Estado. En los hechos, esta disposición funciona más como una declaración simbólica que como una herramienta de acción afirmativa efectiva.

La inclusión de mujeres en las compras de gobierno sigue siendo marginal. Pese al potencial transformador de la contratación pública —que representa cerca del 11% del PIB en México—, la participación de empresas lideradas por mujeres sigue siendo baja, especialmente en sectores como infraestructura, tecnología y salud, donde se concentran los mayores montos de gasto.

La experiencia internacional demuestra que los mecanismos de acción afirmativa son más eficaces cuando se acompañan de metas obligatorias. El caso de Chile, con el programa Sello Empresa Mujer, ha mostrado que el establecimiento de cuotas mínimas de adquisiciones destinadas a empresas lideradas por mujeres no solo es viable, sino también efectivo. Esta estrategia ha generado un incremento medible en la participación femenina y ha impulsado una transformación institucional en las prácticas de contratación.

La falta de información, capacitación y redes de apoyo limita gravemente el acceso de las mujeres a las contrataciones públicas. Muchas empresarias desconocen los procedimientos, no cuentan con los recursos técnicos necesarios, o carecen de apoyo para presentar ofertas competitivas. Además, persisten barreras culturales y burocráticas que desincentivan su participación.

Existe una desconexión entre las políticas de contratación pública y otras políticas de igualdad de género. No hay una articulación clara entre las áreas responsables de adquisiciones y aquellas encargadas de promover el empoderamiento económico de las mujeres. Esta falta de coordinación institucional limita la eficacia de las medidas existentes y genera políticas fragmentadas.

La capacitación del personal público encargado de gestionar las compras gubernamentales es insuficiente. Muchos servidores públicos desconocen las herramientas disponibles para promover la igualdad de género o las aplican de manera meramente formal. Esto impide que las buenas prácticas se institucionalicen y que las políticas de inclusión se integren efectivamente en los procesos de decisión.

El acceso al financiamiento sigue siendo una barrera estructural para las mujeres proveedoras. Sin líneas de crédito específicas, avales institucionales u opciones de financiamiento accesibles, muchas mujeres no pueden competir en condiciones reales en las licitaciones públicas, especialmente en aquellas que exigen capacidad financiera comprobada o anticipos de ejecución.

3. Nueva agenda de investigación

El hallazgo de la insuficiencia de los incentivos significativos para las mujeres en la contratación pública mexicana obliga a una nueva agenda investigativa enfocada en la implementación de cuotas de género vinculantes.

Es importante llevar a cabo estudios comparativos que analicen la viabilidad, el diseño legal y el impacto medible de establecer porcentajes mínimos de adjudicación a empresas lideradas por mujeres, contrastando modelos como la fijación de cuotas por sector (infraestructura vs. servicios, por ejemplo) frente a un porcentaje del presupuesto total de compras gubernamentales. Esta investigación futura debe ir acompañada de un análisis de riesgo legal y económico, asegurando que el diseño de las cuotas cumpla con los principios de competencia económica, mientras se evalúa su efecto directo en el incremento real de la participación de las mujeres en los procesos de licitación.

Una segunda línea de investigación puede enfocarse en los factores de la oferta, es decir, las barreras de financiamiento y capacitación que enfrentan las MIPYMES lideradas por mujeres para volverse competitivas. Se requiere investigar el diseño de productos financieros especializados que se ajusten a los ciclos de la contratación pública, incluyendo esquemas de microcréditos para capital de trabajo o garantías líquidas específicas. Además, conviene diseñar y evaluar programas de capacitación técnica especializada que aborden las necesidades concretas de cumplimiento normativo y gestión de procesos licitatorios, y medir si la certificación o el entrenamiento especializado impactan de forma significativa su tasa de éxito en las adjudicaciones.

Finalmente, es relevante realizar investigaciones cualitativas e institucionales que aborden la resistencia al cambio y los sesgos inconscientes dentro de las unidades compradoras del gobierno. Las políticas de género fallan en la implementación si la cultura organizacional las neutraliza. Por lo tanto, se sugiere una investigación que analice las prácticas internas, los criterios informales de evaluación y las dinámicas de poder dentro de las áreas de adquisiciones, con el objetivo de identificar y mitigar los sesgos de género implícitos en la toma de decisiones. Esta agenda debe

culminar en la propuesta de protocolos de transparencia y capacitación obligatoria para funcionarios, con indicadores claros de desempeño para la inclusión de género en sus evaluaciones laborales.

IX. Bibliografía

a) Referencias bibliográficas

Australian Goverment, Department of the Prime Minister and Cabinet. (2025). Inclusión de género: Una guía de APS para el análisis de género y la evaluación del impacto de género. Presupuesto 2025-2026. Australian Goverment, Office for Woman. https://www-pmc-gov-au.translate.goog/resources/including-gender-aps-guide-gender-analysis-and-gender-impact-assessment/part-4-gender-impact-assessment/41-what-gender-impact-assessment?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq#:~:text=A%20Gender%20Impact%20Assessment%20provides,deliver%20better%20gender%20equality%20outcomes.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). BID publica toolkit para la promoción de mujeres en compras públicas basado en la experiencia chilena. https://www.chilecompra.cl/2018/09/bid-publica-toolkit-para-la-promocion-de-mujeres-en-compras-publicas-basado-en-la-experiencia-chilena/

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). Las compras públicas y su impacto en la igualdad de género en América Latina y el Caribe. BID. https://www.iadb.org

Banco Mundial. (2020). Mujeres y contratación pública: Obstáculos y soluciones para mejorar la inclusión de las mujeres en el mercado público. World Bank. https://www.worldbank.org

Bidegain Ponte, N (2016). Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina. Nueva Sociedad. https://nuso.org/articulo/desigualdades-de-genero-y-brechas-estructurales-en-america-latina/

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC). (2019). Representación de la mujer en la construcción. VISE. https://www.vise.com.mx/representacion-de-la-mujer-en-la-construccion/

Castillo Ceballos, G (2018). ¿Es realista aspirar a una sociedad igualitaria? Universidad de Navarra. https://www.unav.edu/opinion/-/contents/10/06/2018/es-realista-aspirar-a-una-sociedad-igualitaria/content/CnBM7sduyZOb/18478267

Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2019). Informe movilidad social en México. Hacia la igualdad regional de oportunidades. CEEY. https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/Informe-Movilidad-Social-en-M%C3%A9xico-2019..pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2016). Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la administración pública. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20161215.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal. México: CNDH. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (s. f.). Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH). https://www.cndh.org.mx/web/asuntos-de-la-mujer-y-de-la-igualdad

Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2020). Desigualdad estructural en México: Una visión desde la perspectiva de género. CONAPRED. https://www.conapred.org

CONAPRED (2025). Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/962713/Padro_n_de_CT_certificados_NMX__10_de_diciembre_de_2024_.pdf

CONAVIM. (2023). Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF). Gobierno de México. https://www.gob.mx/conavim/acciones-y-programas/paimef

Connelly, C., De Pasquale, F., y Noel, S. (2020). La compra pública como motor de desarrollo de la economía de triple impacto. IDRC. https://drive.google.com/file/d/1CxVziAB0x6GXginhY93DkmeWwd-kX2P0/view

Dirección ChileCompra (2022). Actualiza Directiva de Compras y Contratación Pública No. 20 Perspectiva de Género en materia de Compras Públicas. https://www.chilecompra.cl/compras-publicas-con-perspectiva-de-

genero/#:~:text=Directiva%20N%C2%BA20,Fuerzas%20Armadas%20y%20de%20Orden.

Dirección General de Contrataciones Públicas de República Dominicana (13 de enero de 2021). Comunicado: DGCP constituye su Unidad de Igualdad de Género. https://www.dgcp.gob.do/noticias/dgcp-constituye-su-unidad-de-igualdad-de-genero/#:~:text=%E2%80%93%20La%20Direcci%C3%B3n%20General%20de%20Contrataciones,g%C3%A9nero%20en%20su%20accionar%20institucional.

Eje Central (28 de enero de 2025). Mujeres en la economía mexicana: alcanzan el 43.5% de participación, el más alto en la historia. https://www.ejecentral.com.mx/nuestro-eje/mujeres-en-la-economia-mexicana-alcanzan-el-43-5-de-participacion-el-mas-alto-en-la-historia

El Economista (8 de marzo de 2024). ¿Cómo se ve la representación laboral de mujeres en sectores económicos?. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Como-se-ve-la-representacion-laboral-de-mujeres-en-sectores-economicos-20240309-0003.html

Foro Económico Mundial. (2021). Global Gender Gap Report 2021. https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023

Gazcón, F. (2025, 6 de mayo). México va contra la recesión: Hacienda presenta estrategia para que PIB crezca 0.7%. El Financiero. https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2025/05/06/presenta-shcp-estrategia-para-adicionar-07-pb-al-crecimiento/

Georgieva, K., Sayed, A. y Sahay R. (2022). Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial. Fondo Monetario Internacional. https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy

Harper, L., e Inostroza, T. (9 de marzo de 2023). Sello Empresa Mujer: herramienta efectiva para promover la participación de las mujeres en la contratación pública. Banco Interamericano de Desarrollo. https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/participacion-de-las-mujeres-contratacion-publica/

Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

House of Commons Standing Committee on Government Operations and Estimates (OGGO). (2018). Committee Report No. 15: Strategies to increase participation of women-owned SMEs in federal procurement. House of Commons of Canada. https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/OGGO/report-15/page-99

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2021). La desigualdad de género en la administración pública federal persiste. https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2024). Datos y propuestas por la igualdad. Tribuna Económica. https://tribunaeconomica.com.mx/publicaciones/seccion/economia/datos-y-propuestas-por-la-igualdad-imco/

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2019). En el IMSS, el 59 % del personal somos mujeres. Gobierno de México. Recuperado de https://www.gob.mx/imss/articulos/en-el-imss-el-59-del-personal-somos-mujeres

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Economía del cuidado en México: Desafíos y oportunidades para la inclusión de las mujeres. INEGI. https://www.inegi.org.mx

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI). (2018). Mujeres indígenas, datos estadísticos en el México actual. INPI. https://www.gob.mx/inpi/articulos/mujeres-indigenas-datos-estadisticos-en-el-mexico-actual?idiom=es

Lerner, G. (1986). La creación del patriarcado. https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/07/La-creaci%C3%B3n-del-patriarcado-Lerner.pdf

López-Aranguren, E. (2005). Problemas sociales: desigualdad, pobreza, exclusión social. Biblioteca Nueva. https://www.redalyc.org/pdf/997/99716080008.pdf

Madgavkar, A., Elingrud, K., & Krishnan, M. (2016, 8 de marzo). The economic benefits of gender parity. Stanford Social Innovation Review. McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/the-economic-benefits-of-gender-parity

Malo, M. y Navarro, B. (2023). Women's economic empowerment through public procurement -A solution multiplier. Banco Mundial.

https://blogs.worldbank.org/governance/womens-economic-empowerment-through-public-procurement-solution-multiplier

Martínez Méndez, S. (2022). Las cláusulas sociales y la perspectiva de género en la contratación pública. Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid. https://doi.org/10.15366/rjuam2022.45.008

Mazari, I. (2019). Desigualdad en México: el que quiere no siempre puede. IMCO. https://imco.org.mx/pub_indices/2019/11/20/desigualdad-en-mexico-el-que-quiere-no-siempre-puede-2/

Medrano, Fernando (14 de enero de 2025). Tres de cada 10 micronegocios están liderados por mujeres en México. Newsweek. https://es-us.noticias.yahoo.com/10-micronegocios-liderados-mujeres-m%C3%A9xico-141800270.html?utm_source=chatgpt.com&guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly9jaGF0Z3B0LmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAGxIz2qcEy2zTQWbFcegisYlao8U1oYe76KINgtYXecm8v6421FRMLPoEPqdf2iN8G8uoiGzaykAOF8KmacXoPR1Y9xlkKSMTsC4CDFnDAeKWeleDbVVj0-Sfo7X3fMypiI612TLKMoUzGIScdg1R3DfmmRcQ77uWy3IBS008PU-

Ministerio de la Mujer de República Dominicana (5 de marzo de 2021). Comunicado: DGCP y el Ministerio de la Mujer promoverán equidad de género en compras públicas. https://mujer.gob.do/index.php/noticias/item/697-ministerio-dgcp-y-de-la-mujer-promoveran-equidad-de-genero-en-compras-publicas

Naciones Unidas. (2019). Recommendation No. 43: Sustainable procurement. Minimal common sustainability criteria for sustainable procurement processes to select Micro, Small and Medium Sized Enterprise suppliers. UNEP / Economic Commission for Europe. https://doi.org/10.18356/c75405fc-en

Nava-López, R. (2024). Políticas públicas para la paridad de género en puestos directivos. Redalyc. https://www.redalyc.org/journal/6681/668178214005/668178214005.pdf

Navarrete, Carlos (24 de junio de 2015). Para mujeres, 20 de 81 alcaldías, 19 de 46 diputaciones locales y 4 de 9 federales. El Sur, Periódico de Guerrero. https://suracapulco.mx/impreso/1/para-mujeres-20-de-81-alcaldias-19-de-46-diputaciones-locales-y-4-de-9-federales/

Open Contracting Partnership. (s. f.). Open-Contracting.org. https://www.open-contracting.org/es/what-is-open-contracting/inclusion-and-equity/

Open Contracting Partnership. (s. f.). Open-Contracting.org https://www.open-contracting.org/wp-content/uploads/2020/07/OCP2020-Perspectivas-genero-contrataciones.pdf

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Organización Internacional de Juventud para Iberoamerica (OIJ) y la Secretaría General Iberoamericana. (2023) Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios en los Organismos Iberoamericanos 2023. Cooperación Española. https://www.segib.org/?document=orientaciones-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero-en-la-compra-y-contratacion-de-servicios-en-los-organismos-iberoamericanos

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2023). La inclusión como medio para luchar contra la corrupción. UNODC. https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2024/UNODC_Mujer_y_compras_publicas_-_La_inclusion_como_medio_para_luchar_contra_la_corrupcion_2023.pdf

ONU Mujeres. (2020). Avances en la contratación pública con perspectiva de género: Una visión desde México y América Latina. ONU Mujeres. https://www.unwomen.org

ONU Mujeres. (2022). Compras públicas con perspectiva de género. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/05/compras-publicas-con-perspectiva-de-genero-avances-y-desafios-en-america-latina-para-dinamizar-a-las-empresas-lideradas-por-mujeres

ONU Mujeres. (2022). Perspectiva de género en las compras públicas. Llamado a la Acción. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/10/ganar-ganar-perspectiva-de-genero-en-las-compras-publicas

ONU Mujeres (s. f.). Gender-responsive procurement. https://www.unwomen.org/en/about-us/procurement/gender-responsive-procurement

ONU Mujeres América Latina y el Caribe. (2024). Transversalización de la perspectiva de género e interseccionalidad en el ciclo de la obra pública. ONU Mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/04/transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-e-interseccionalidad-en-el-ciclo-de-la-obra-publica

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). (2020). La inclusión femenina en las licitaciones públicas y su impacto en la economía. ONUDI. https://www.unido.org/sites/default/files/2020-12/Women_in_Public_Procurement_Latin_America.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2017/01/building-an-inclusive-mexico_g1g717f7/9789264300996-es.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). Mujeres y contratación pública: Promoviendo la igualdad en los procesos de licitación. OCDE. https://www.oecd.org

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). *"Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices", OECD Public Governance Policy Papers, No. 09, OECD Publishing, Paris.* *http://dx.doi.org/10.1787/5d8f6f76-en*

Oxfam (2018). Premiar el trabajo, no la riqueza. Oxford. https://oxfammexico.org/premiar-el-trabajo-no-la-riqueza-2/

Oxfam Internacional (2021). El virus de la desigualdad. https://www.oxfam.org/es/informes/el-virus-de-la-desigualdad?ref=quillette.com

Pérez, S., y Rodríguez, M. (2018). La brecha de género en la contratación pública en México: Desafíos y oportunidades. Revista de Derecho Administrativo, 35(2), 30-50.

Pierri, G., Jarquín, M. J., & De Michele, R. (2021). Transparencia y género: el impacto de las compras electrónicas en el acceso a licitaciones públicas de las PyME lideradas por mujeres. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/es/transparencia-y-genero

Posada Kubissa, L. (2019). Feminismo, la historia. Akal.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). Informe sobre Desarrollo Humano 2019: Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente. https://www.undp.org

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe sobre Desarrollo Humano 2020: La próxima frontera, el desarrollo humano y el Antropoceno. PNUD. https://www.google.com/search?q=informe+sobre+desarrollo+humano+2020&rlz=1C5CHFA_enMX754MX754&oq=&aqs=chrome.2.35i39i362l8...8.2463477j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). (2020). Contratación pública sostenible: Una visión global. PNUMA. https://www.unenvironment.org

Publimetro. (2025, 7 de marzo). Discriminación laboral en México: 38% de mujeres excluidas desde la contratación. https://www.publimetro.com.mx/noticias/2025/03/07/discriminacion-laboral-en-mexico-38-de-mujeres-excluidas-desde-la-contratacion/

Quiñonez, P. (2018). La desigualdad de género y el sistema económico. CELAG. https://www.celag.org/desigualdad-genero-sistema-economico/

Ruiz, A.J. (2020). Inclusión de mujeres en las contrataciones públicas: la experiencia latinoamericana. ILDA-Hivos.

Secretaría de Economía. (2025). La Secretaría de Economía lanza Estrategia de Género para incrementar la participación de las mujeres en el desarrollo productivo de México. Noticierogubernamental.com https://www.gob.mx/se/prensa/la-secretaria-de-economia-lanza-estrategia-de-genero-para-incrementar-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-desarrollo-productivo-de-mexico

Secretaría de la Función Pública. (2018). Manual de buenas prácticas para fomentar la cultura de la igualdad de género en la Administración Pública Federal. Gobierno de México. https://www.google.com/search?q=Manual+de+Buenas+Pr%C3%A1cticas+para+fomentar+la+Cultura+de+la+Igualdad+de+G%C3%A9nero+en+la+Administraci%C3%B3n+P%C3%BAblica+Federal&rlz=1C5CHFA_enMX754MX754&oq=Manual+de+Buenas+Pr%C3%A1cticas+para+fomentar+la+Cultura+de+la+Igualdad+de+G%C3%A9nero+en+la+Administraci%C3%B3n+P%C3%BAblica+Federal&aqs=chrome..69i57.957j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Secretaría de la Función Pública. (2021). Informe de labores 2020. Gobierno de México. https://www.gob.mx/buengobierno/documentos/3-informe-de-labores-de-la-secretaria-de-la-funcion-publica-2020-2021

Secretaría de la Función Pública. (2024). Sexto informe de labores: periodo 1 de septiembre de 2023 a 30 de junio de 2024. Gobierno de México. Recuperado de https://www.gob.mx/buengobierno/documentos/6-informe-de-labores-de-la-secretaria-de-la-funcion-publica

Secretaría de las Mujeres del Estado de México. (s. f.). Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (PROABIM). Gobierno del Estado de México. https://semujeres.edomex.gob.mx/proabim

Serra, C. (2019). Manual ultravioleta. Feminismo para ver el mundo. Penguin Random House.

Subsecretaría de Economía de Chile. (2020). Política de compras públicas con enfoque de género en Chile. Subsecretaría de Economía de Chile. https://www.economia.gob.cl

Terán Delgado, J. (2023). Las licitaciones públicas para el empoderamiento de las mujeres. Igualdad de género, objetivo esencial para una sociedad más justa. Vértigo político. https://www.vertigopolitico.com/bienestar/notas/las-licitaciones-publicas-para-el-empoderamiento-las-mujeres

The Institute for Social Accountability (TISA). (s. f.). Barriers and challenges faced by women-led businesses in accessing government procurement opportunities. https://tisa.co.ke/barriers-and-challenges-faced-by-women-led-businesses-in-accessing-government-procurement-opportunities/

WomenTech Network. (2021). Mujeres en tecnología: Desafíos y oportunidades en América Latina. WomenTech Network. https://www.womentech.net

World Bank. (2020). Mujeres y contratación pública: Obstáculos y soluciones para mejorar la inclusión de las mujeres en el mercado público. World Bank. https://www.worldbank.org

World Bank. (2021). *Women, business, and the law 2021: Gender equality in public procurement. World Bank*. https://www.worldbank.org

Zamudio, Claudia (2021). México cómo vamos: Con las brechas de género en el empleo. México cómo vamos. https://mexicocomovamos.mx/animal-politico/2021/12/mexico-como-vamos-con-las-brechas-de-genero-en-el-empleo/

b) Normatividad consultada

- Normatividad Federal:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017). Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (2000). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2049070&fecha=04/01/2000#gsc.tab=0

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (2025). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5755217&fecha=16/04/2025#gsc.tab=0

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (2025). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5755218&fecha=16/04/2025#gsc.tab=0

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Lineamientos para la Aplicación del Criterio de Evaluación de Proposiciones a través del Mecanismo de Puntos o Porcentajes en los Procedimientos de Contratación (2010). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5158517&fecha=09/09/2010#gsc.tab=0

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5086651&fecha=09/04/2009#gsc.tab=0

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (cancela la NMX-R-025-SCFI-2009). Diario Oficial de la Federación. https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación. (cancela la NMX-R-025-SCFI-2012). Diario Oficial de la Federación. https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf

- Normatividad Estatal:

Aguascalientes:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Aguascalientes y sus Municipios (2015). Gobierno del Estado de Aguascalientes. https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/EDO-18-3.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados para el Estado de Aguascalientes y sus Municipios (2019). Gobierno del Estado de Aguascalientes. https://tramites.aguascalientes.gob.mx/download/normateca/D20210211133023_Ley%20de%20Obras%20Publicas%20y%20Servicios%20Relacionados%20para%20el%20Estado%20de%20Aguascalientes%20y%20sus%20Municipios%202019.pdf

Baja California:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios para el Estado de Baja California (2002). Congreso del Estado de Baja California.

https://www.congresobc.gob.mx/Documentos/ProcesoParlamentario/Leyes/TOMO_II/20230707_LEYADQUI.PDF

Ley de Obras Públicas, Equipamientos, Suministros y Servicios Relacionados con la Misma del Estado de Baja California (1998). Gobierno del Estado de Baja California. http://dceg.bajacalifornia.gob.mx/Sasip/documentos/archivos/JUE38636288189478168175.pdf

Baja California Sur:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Baja California Sur (2005). Contraloría General del Estado de Baja California Sur. https://contraloria.bcs.gob.mx/wp-content/uploads/2021/08/LEY-DE-ADQUISICIONES-ARRENDAMIENTOS-Y-SERVICIOS-DEL-ESTADO-DE-BAJA-CALIFORNIA-SUR.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado y Municipios de Baja California Sur (2004). Contraloría General del Estado de Baja California Sur. https://contraloria.bcs.gob.mx/wp-content/uploads/Ley-de-Obras-Publicas-y-Servicios-Relacionados-con-las-Mismas-BCS.pdf

Campeche:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles del Estado de Campeche (2001). Orden Jurídico Nacional. https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Campeche/wo20326.pdf

Ley de Obras Públicas del Estado de Campeche (1984). Orden Jurídico Nacional. https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Campeche/wo20357.pdf

Chiapas:

Ley de Adquisiciones, Arrendamiento de Bienes Muebles y Contratación de Servicios para el Estado de Chiapas (2019). Secretaría de Hacienda del estado de Chiapas. https://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/Estatal/informacion/Leyes/ley-adquisiciones.pdf

Ley de Obra Pública del Estado de Chiapas (2013). Secretaría de Hacienda del estado de Chiapas. http://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/estatal/informacion/Leyes/ley-obra-publica.pdf

Chihuahua:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Chihuahua (2018). Congreso del Estado de Chihuahua. https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1420.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Chihuahua (2018). https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1436.pdf

Ciudad de México:

Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal (1998). Gobierno de la Ciudad de México. https://www.ccl.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/63e/ec5/fe4/63eec5fe4fcaf203515837.pdf

Ley de Obras Públicas de la Ciudad de México (1998). Congreso de la Ciudad de México. https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/38c13e71935db5228b3f88d476c2ce79b3571f65.pdf

Coahuila:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2009). Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza. https://www.congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa12.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2009). Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza. https://www.congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa28.pdf

Colima:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Colima (2016). Gobierno del Estado de Colima.

https://admiweb.col.gob.mx/archivos_prensa/banco_img/file_601714b90d2d8_AdquisicionesServiciosArrendamientos22dic2018.pdf

Ley Estatal de Obras Públicas (2002). Justia Mexico. https://docs.mexico.justia.com/static/pdf-js/web/index.html?file=/estatales/colima/leyes/ley-estatal-de-obras-publicas.pdf

Durango:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Durango (1998). Congreso del Estado de Durango. http://congresodurango.gob.mx/Archivos/legislacion/LEY%20DE%20ADQUISICIONES,%20ARRENDAMIENTOS%20Y%20SERVICIOS.pdf

Ley de Obras Públicas del Estado de Durango (1999). Congreso del Estado de Durango. https://congresodurango.gob.mx/Archivos/legislacion/abrogadas/LEY%20DE%20OBRAS%20PUBLICAS.pdf

Guanajuato:

Ley de Contrataciones Públicas para el Estado de Guanajuato (2014). Congreso del Estado de Guanajuato. https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3412/LCPPEG_REF_21Julio2022.pdf

Ley de Obra Pública y Servicios Relacionados con la Misma para el Estado de Guanajuato y los Municipios de Guanajuato (2018). Congreso del Estado de Guanajuato. https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3422/LOPySRLMG_REF_28Octubre2022.pdf

Guerrero:

Ley Número 230 de Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos, Prestación de Servicios y Administración de Bienes Muebles e Inmuebles del Estado de Guerrero (2016). Congreso del Estado de Guerrero. https://congresogro.gob.mx/legislacion/ordinarias/ARCHI/LEY-DE-ADQUISICIONES-ENAJENACIONES-ARRENDAMIENTOS-PRESTACION-DE-SERVICIOS-Y-ADMINISTRACION-DE-BIENES-MUEBLES-E-INMUEBLES-DEL-ESTADO-DE-GUERRERO-230-2022-08-12.pdf

Ley de Obras Públicas y sus Servicios del Estado de Guerrero Número 266 (2004). Congreso del Estado de Guerrero. https://guerrero.gob.mx/wp-content/uploads/2021/10/Ley-de-Obras-Publicas-del-Estado.pdf

Hidalgo:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Hidalgo (2015). Congreso del Estado de Hidalgo. http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Adquisiciones,%20Arrendamientos%20y%20Servicios%20del%20Sector%20Publico.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas para el Estado de Hidalgo (2013). Congreso del Estado de Hidalgo. https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Obras%20Publicas%20y%20Servicios%20relacionados%20con%20las%20mismas%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

Jalisco:

Ley de Compras Gubernamentales, Enajenaciones y Contratación de Servicios del Estado de Jalisco y sus Municipios (2016). Congreso del Estado de Jalisco. https://congresoweb.congresojal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Documentos_PDF-Leyes/Ley%20de%20Compras%20Gubernamentales,%20Enajenaciones%20y%20Contrataci%C3%B3n%20de%20Servicios%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20y%20sus%20Municipios-030523.pdf

Ley de Obra Pública del Estado de Jalisco (2004). Congreso del Estado de Jalisco. https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Ley_Obra_Publica_Estado_Jalisco.pdf

México (Estado de México):

Ley de Contratación Pública del Estado de México y Municipios (2013). Periódico Oficial Gaceta del Gobierno del Estado de México. https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig192.pdf

Código Administrativo del Estado de México -Título Décimo Segundo- (2001). Periódico Oficial Gaceta del Gobierno del Estado de México. https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig008.pdf

Michoacán:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles e Inmueble del Estado de Michoacán de Ocampo (1998). Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. http://congresomich.gob.mx/file/Ley-de-Adquisiciones-Arrendamientos-y-Prestaci%25C3%25B3n-de-Servicios-Relacionados-con-Bienes-Muebles-e-Inmueble-Sic-del-Estado-de-Michoac%25C3%25A1n-de-Ocampo.pdf

Ley de Obra Pública y Servicios Relacionados con la Misma para el Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios (1998). Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. http://congresomich.gob.mx/file/LEY-DE-OBRA-P%C3%9ABLICA-Y-SERVICIOS-RELACIONADOS-CON-LA-MISMA-PARA-EL-ESTADO-01-SEPT-2022.pdf

Morelos:

Ley sobre Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Morelos (2008). Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos. http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LENAJENAEM.pdf

Ley de Obra Pública y Servicios Relacionados con la Misma del Estado de Morelos (2000). Gobierno del Estado de Morelos. http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LOBRAPUBEM.pdf

Nayarit:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Nayarit (2021). Congreso del Estado de Nayarit. https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE_HACEMOS/LEGISLACION_ESTATAL/leyes/adquisiciones_arrendamientos_prestacion_de_servicios_del_estado_de_nayarit_ley_de.pdf

Ley de Obra Pública del Estado de Nayarit (2018). Secretaría para la Honestidad y la Buena Gobernanza del Estado de Nayarit. https://contraloria.nayarit.gob.mx/assets/pdf/normateca/ley_de_obra_publica.pdf

Nuevo León:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León (2013). Congreso del Estado de Nuevo León. https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20ADQUISICIONES%2C%20ARRENDAMIENTOS%20Y%20CONTRATACION%20DE%20SERVICIOS%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf?2023-06-30

Ley de Obras Públicas del Estado y Municipios de Nuevo León (1997). Congreso del Estado de Nuevo León. https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20OBRAS%20PUBLICAS%20PARA%20EL%20ESTADO.pdf?2020-12-30

Oaxaca:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Oaxaca (2008). Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Oaxaca. https://www.finanzasoaxaca.gob.mx/pdf/asistencia/leyes_fiscales/ABROGADAS/ABR_LEY_PARA_ADQUISICIONES.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados del Estado de Oaxaca (2001). Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Oaxaca. https://www.finanzasoaxaca.gob.mx/pdf/asistencia/leyes_fiscales/VIGENTES/pdf/9_LEY_DE_OBRAS_PUBLICAS_Y_SERVICIOS.pdf

Puebla:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Puebla (2001). Orden Jurídico Poblano. https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/108-ley-de-adquisiciones-arrendamientos-y-servicios-del-sector-publico-estatal-y-municipal

Ley de Obra Pública y Servicios Relacionados con la Misma del Estado de Puebla (2003). Orden Jurídico Poblano. https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/159-ley-de-obra-publica-y-servicios-relacionados-con-la-misma-para-el-estado-de-puebla

Querétaro:

Ley de Adquisiciones, Enajenaciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Querétaro (2008). Comisión Estatal de Aguas de Querétaro. https://www.ceaqueretaro.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/1835153287_9LeydeAdquisicionesEnajenacionesArrendamientosyContrataciondeServicios.pdf

Ley de Obras Públicas del Estado de Querétaro (2003). Entidad Superior de Fiscalización del Estado de Querétaro. https://esfe-qro.gob.mx/wpfd_file/18-ley-de-obra-publica-del-estado-de-queretaro/

Quintana Roo:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios del Estado de Quintana Roo (1995). Congreso del Estado de Quintana Roo. https://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L9-XVI-20210716-L1620211607133.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Quintana Roo (2010). Congreso del Estado de Quintana Roo. https://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L31-XVIII-20250508-L1820250508118.pdf

San Luis Potosí:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de San Luis Potosí (1997). Congreso del Estado de San Luis Potosí. http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2024/04/Ley_de_Adquisiciones_del_Estado_de_San_Luis_Potosi_08_Abril_2024.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de San Luis Potosí (2013). Congreso del Estado de San Luis Potosí. http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2024/07/Ley_de_Obras_Publicas_y_Servicios_Relacionados_con_las_mismas05_Julio_2024.pdf

Sinaloa:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Sinaloa (2010). Congreso del Estado de Sinaloa. https://gaceta.congresosinaloa.gob.mx:3001/pdfs/leyes/Ley_12.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Sinaloa (2016). Congreso del Estado de Sinaloa. https://gaceta.congresosinaloa.gob.mx:3001/pdfs/leyes/Ley_60.pdf

Sonora:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público del Estado de Sonora (2022). Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=Zjujyqyrt96VrJeY7TvcvrDqK5M5b1IksP7PgSz9Pm+F7DKMb2GvGCdrftjVRrjGe+S4HpCf9xzwizrKzCqlgQ==

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Sonora (2007). Poder Judicial del Estado de Sonora. https://stjsonora.gob.mx/acceso_informacion/marco_normativo/LeyObrasPublicasYServicios.pdf

Tabasco:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Tabasco (2005). Congreso del Estado de Tabasco. https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/01/Ley-de-Adquisiciones-Arrendamientos-y-Prestaci%C3%B3n-de-Servicios-del-Edo..pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Tabasco (2004). Congreso del Estado de Tabasco. https://tabasco.gob.mx/leyes/descargar/0/343

Tamaulipas:

Ley de Adquisiciones para la Administración Pública del Estado de Tamaulipas y sus Municipios (2010). Congreso del Estado de Tamaulipas. https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2022/12/Ley_Adquisiciones.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas del Estado de Tamaulipas (2003). Gobierno del Estado de Tamaulipas. https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2022/04/Ley_Obras_Publicas.pdf

Tlaxcala:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Tlaxcala (2002). Sistema Estatal del Desarrollo Integral para la Familia. https://dif.tlaxcala.gob.mx/images/2017-2021/identidad/marconormativo/leyestatal/Ley-de-Adquisiciones-Arrendamientos-y-Servicios-del-Estado-de-Tlaxcala.pdf

Ley de Obras Públicas para el Estado de Tlaxcala y sus Municipios (2004). Gobierno de Tlaxcala. https://sfp.tlaxcala.gob.mx/pdf/normateca/LEY%20DE%20OBRAS%20PUBLICAS.pdf

Veracruz:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (2003). Congreso del Estado de Veracruz. https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LAAAEBMEV291118.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con Ellas del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (2013). Congreso del Estado de Veracruz. https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LOBRASPS120719.pdf

Yucatán:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con bienes Muebles (1988). Gobierno del Estado de Yucatán. https://consejeria.yucatan.gob.mx/documentos/VL02_D0581988.pdf

Ley de Obra Pública y Servicios Conexos del Estado de Yucatán (2007). Gobierno del Estado de Yucatán. https://www.yucatan.gob.mx/docs/regulaciones/9bqerld7.pdf

Zacatecas:

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Zacatecas y sus Municipios (2019). Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas. https://www.congresozac.gob.mx/coz/images/uploads/20200211124054.pdf

Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas para el Estado de Zacatecas (2005). Gobierno del Estado de Zacatecas. http://cgj.zacatecas.gob.mx/MJE/LEYES/Ley%20de%20Obras%20P%C3%BAblicas%20y%20Servicios%20Relacionados%20con%20las%20Mismas%20para%20el%20Estado%20de%20Zacatecas.pdf

- Normatividad extranjera.

Ley Núm. 488-08 que establece un Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES). Publicada en G. O. No. 10502, del 30 de diciembre de 2008, en República Dominicana. https://www.dgcp.gob.do/new_dgcp/documentos/fomen/Ley-488-08%20-%20MIPYMEs.pdf

X. Anexos

Anexo 1

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas
Unidad de Normatividad de Contrataciones Públicas
Dirección General Adjunta de Normatividad de Adquisiciones

OFICIO No. UNCP/309/NA/0.- 0300/2015

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

México, D.F., a 7 de agosto de 2015.

MOISÉS OCTAVIO LIMÓN ORTEGA
Director de Contratación de Servicios en la
Secretaría de Hacienda y Crédito Público
P r e s e n t e

Me refiero al oficio número 378-I-2-0135 de fecha 5 de agosto del año en curso, recibido en esta área normativa el 6 de los corrientes, por el que en relación a la reforma al artículo 14, segundo párrafo de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 2014, en el sentido de que se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, así como lo dispuesto en el transitorio segundo, respecto a que las dependencias de la Administración Pública Federal y estatales en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía y el Instituto Nacional de las Mujeres deben adecuar las normas mexicanas, modelos, procesos y manuales para la certificación existentes, formula la siguiente consulta:

¿Qué tipo de certificación o documentación se debe requerir a los licitantes sobre la aplicación de las políticas y prácticas de igualdad de género, a fin de estar en posibilidad de otorgar puntos sobre el particular; así como el rango, criterio o parámetro a seguir en el otorgamiento de puntos?

Sobre el particular, con fundamento en el artículo 36, fracción I, última parte del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, 8, párrafo segundo del Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (RLAASSP) en concordancia con el artículo 7, párrafo primero de la LAASSP, me permito manifestarle la siguiente opinión:

El artículo 14, segundo párrafo de la LAASSP, establece lo siguiente:

"En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto."

Por otra parte, el numeral Octavo, fracción I, inciso b) último párrafo, viñeta ii., último párrafo de la sección segunda "Contratación de Adquisiciones y Arrendamientos de Bienes Muebles" y el Numeral décimo, fracción I, inciso a), sexto párrafo, viñeta i., de la sección cuarta "Contratación de Servicios y de Servicios Relacionados con Obras" del capítulo segundo "De los Lineamientos para la aplicación del criterio de evaluación de proposiciones a través del mecanismo de puntos o porcentajes en los

1

Insurgentes Sur No. 1735, Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020, Delegación Álvaro Obregón, México, D.F.
Tel.: (55) 2000 3000 **www.funcionpublica.gob.mx**

procedimientos de contratación" (LINEAMIENTOS), del Acuerdo por el que se emiten diversos lineamientos en materia de adquisiciones, arrendamientos y servicios y de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de septiembre de 2010, establecen a la letra:

*"**OCTAVO.-** En los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes muebles, la convocante deberá asignar la puntuación o unidades porcentuales de conformidad con lo siguiente:*

***I.** La puntuación o unidades porcentuales a obtener en la propuesta técnica para ser considerada solvente y, por tanto, no ser desechada, será de cuando menos 37.5 de los 50 máximos que se pueden obtener en su evaluación.*

...

***b) Capacidad del licitante.**...*

...

En este rubro, se deberá considerar lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, a efecto de otorgar puntuación o unidades porcentuales a personas con discapacidad, a empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad y a MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica;

...

***ii. Capacidad del licitante.** Este rubro tendrá un rango de 5 a 15 puntos o unidades porcentuales.*
La convocante para distribuir la puntuación o unidades porcentuales asignadas, deberá considerar, por lo menos, los siguientes subrubros:

...

La puntuación o unidades porcentuales que se asignen a los subrubros establecidos en los incisos b) y c) y, en su caso, 1) y 2) de este rubro, se obtendrán de las que sobren una vez que se hayan otorgado las que correspondan al subrubro señalado en el inciso a) del mismo;"

*"**DECIMO.-** En los procedimientos de contratación de servicios sujetos a la Ley de Adquisiciones, y de servicios relacionados con obras sujetos a la Ley de Obras, distintos a consultorías, asesorías, estudios e investigaciones, la convocante deberá asignar la puntuación o unidades porcentuales de conformidad con lo siguiente:*
***I.** La puntuación o unidades porcentuales a obtener en la propuesta técnica para ser considerada solvente y, por tanto, no ser desechada, será de cuando menos 45 de los 60 máximos que se pueden obtener en su evaluación.*

En la propuesta técnica los rubros a considerar serán:

***a) Capacidad del licitante.**...*

...

En este rubro, tratándose de los procedimientos de contratación de servicios sujetos a la Ley de Adquisiciones, deberá considerarse lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 14 de dicha Ley, a efecto de otorgar puntuación o unidades porcentuales a personas con discapacidad, a empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad y a MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica relacionados directamente con la prestación del servicio de que se trate.

...

i. Capacidad del licitante. *Este rubro tendrá un rango de 12 a 24 puntos o unidades porcentuales.*

La convocante para distribuir la puntuación o unidades porcentuales asignadas, deberá considerar, por lo menos, los siguientes subrubros:

...

La puntuación o unidades porcentuales que se asignen a los subrubros establecidos en los incisos c), d) o e) según corresponda y, en su caso, 1) y 2) de este rubro, se obtendrán de las que sobren una vez que se hayan otorgado las que correspondan a los subrubros señalados en los incisos a) y b) del mismo;"

De los preceptos invocados, se colige que **la convocante** para distribuir la puntuación o unidades porcentuales dentro del rubro correspondiente a la capacidad del licitante, **cuando se trate de la contratación de adquisiciones y arrendamientos de bienes, deberá considerar por lo menos los subrubros referentes a** la capacidad de los recursos económicos, técnicos y de equipamiento, a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica, en su caso la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el funcionamiento del bien y los servicios adicionales que el licitante puede ofrecer para mantener los bienes en condiciones óptimas.

En ese sentido, la puntuación que se otorgará a los subrubros concernientes a la participación de discapacitados o empresas que cuenten trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica, en su caso la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el funcionamiento del bien y los servicios adicionales, se obtendrá de la puntuación que sobre una vez que se haya otorgado la que corresponde al subrubro referente a la capacidad de los recursos económicos, técnicos y de equipamiento.

Ahora bien, **en lo concerniente a la contratación de servicios**, de igual forma, el ente público contratante **deberá considerar por lo menos,** los subrubros concernientes a la capacidad de los recursos humanos, a la capacidad de los recursos económicos y de equipamiento, a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica relacionados directamente con la prestación del servicio de que se trate, a la subcontratación de MIPYMES, en su caso a la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el servicio y a los valores agregados.

En mérito de lo cual, la puntuación que se otorgará a los subrubros concernientes a la participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, a la participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica relacionados directamente con la prestación del servicio de que se trate, a la subcontratación de MIPYMES, en su caso a la extensión del tiempo mínimo exigido para garantizar el servicio y a los valores agregados, se obtendrá de la puntuación que sobre una vez que se haya otorgado la que corresponda a los subrubros referentes a la capacidad de los recursos humanos y a la capacidad de los recursos económicos y de equipamiento.

Así las cosas, **respecto a su consulta formulada en relación a que se le indique el rango, criterio o parámetro** a seguir en el otorgamiento de puntos, cabe resaltar que de lo anteriormente expuesto se desprende que **los subrubros referidos son enunciativos más no limitativos**, por lo que **puede**

SFP
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas
Unidad de Normatividad de Contrataciones Públicas
Dirección General Adjunta de Normatividad de Adquisiciones

OFICIO No. UNCP/309/NA/0.- 0300/2015

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

agregarse un subrubro exprofeso para evaluar lo correspondiente a las políticas y prácticas de igualdad de género, que para efectos de puntaje se aplicará el mismo criterio establecido para obtener la puntuación de los subrubros mencionados en los párrafos que anteceden.

Finalmente, **por lo que atañe a su planteamiento de que se le señale qué tipo de certificación o documentación se debe requerir a los licitantes** sobre la aplicación de las citadas políticas y prácticas de igualdad de género, sobre el particular, es de mencionar que las facultades de la Unidad de Normatividad de Contrataciones Públicas y de esta Dirección General Adjunta, están referidas a interpretar, para efectos administrativos, las disposiciones de la LAASSP y los ordenamientos que de la misma emanan, así como asesorar, capacitar y dar orientación a las demás áreas de esta Secretaría y a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en la materia que resulta objeto de dicha Ley, en tal virtud, me permito sugerir ponerse en contacto con el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, toda vez que dichos entes públicos trabajan de manera conjunta en la implementación de reconocimientos de prácticas laborales que fomenten el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por tanto, son los facultados para proporcionar la información que solicita y emitir las constancias correspondientes. Lo anterior, se robustece en términos de lo dispuesto en el artículo 34, fracción XI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que establece que las autoridades competentes establecerán estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

No omito mencionar, que la opinión emitida por esta Dirección General Adjunta a través del presente, tiene por objeto brindar únicamente una asesoría y orientación general, en términos del artículo 36, fracción I, última parte del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, con base en los antecedentes proporcionados, por lo que la misma no constituye una instrucción, decisión o resolución respecto del asunto planteado.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

A T E N T A M E N T E,
LA DIRECTORA GENERAL ADJUNTA,

LIC. GISELA DEL CARMEN ANZALDO MONTALVO

c.c.p. LIC. ALFREDO E. RÍOS CAMARENA RODRÍGUEZ, Titular de la Unidad de Normatividad de Contrataciones Públicas.- SFP.- Presente.
LIC. MAURICIO GARCÍA ARGÜELLES, Titular del Órgano Interno de Control.- SHCP.- Presente.

GAM/EGG/MMP
AD-1666-15

Insurgentes Sur No. 1735, Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020, Delegación Álvaro Obregón, México, D.F.
Tel.: (55) 2000 3000 **www.funcionpublica.gob.mx**

Anexo 2

GUIA PARA REFORMULAR LA MATRIZ DE EVALUACION TÉCNICA POR PUNTOS (IMSS)

RUBRO O SUBRUBRO	RANGO ESTABLECIDO POR LINEAMIENTOS SFP	PUNTAJE SUGERIDO	ASPECTOS A CONSIDERAR
1.CAPACIDAD DEL LICITANTE	DE 12 a 24 puntos	24	
1.1 CAPACIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS	Cuando menos el 40% de los puntos asignados a este rubro (40% de 12 a 24)	10	
1.1.1 EXPERIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS	Entre el 20 y el 30% de los puntos asignados a Capacidad de Recursos Humanos.	3	Puede valorarse los años de experiencia del coordinador o representante de cuenta; o bien, del equipo de trabajo o de ambos. Puede establecerse un rango de experiencia mínima y máxima. Establecer documentos para acreditar esa experiencia, por ejemplo, currículum. Los puntos se asignan mediante escalas que parten de mínimo requerido y hasta un máximo establecido.
1.1.2 COMPETENCIAS O HABILIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS	Entre el 50 y el 60% de los puntos asignados a Capacidad de Recursos Humanos.	5	Establecer rangos de puntos en función de mayor escolaridad o competencias relacionadas al objeto del contrato.
1.1.3 DOMINIO DE HERRAMIENTAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	Entre el 10 y el 20% de los puntos asignados a Capacidad de Recursos Humanos.	2	Depende si para prestar el servicio se requiere tener alguna herramienta específica, por ejemplo, cursos, manejo de software, etc. Se otorgan puntos diferenciados en función del mayor número de herramientas (constancias) que acredite tener el personal del licitante o por el número de empleados que acreditan tener esas herramientas.
1.2 CAPACIDAD DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y EQUIPAMIENTO	Cuando menos el 40% de los puntos asignados a este rubro (40% de 12 a 24)	11	
1.2.1 RECURSOS ECONÓMICOS	No está definida	4	Se puede establecer escala para asignar puntos proporcionalmente. Acredita ingresos por el 10% de oferta económica Acredita ingresos por el 15% de oferta económica Acredita ingresos por el 20% de oferta económica (máximo permitido por la Ley)
1.2.2 EQUIPAMIENTO	No está definida	4	Pueden seleccionar o dividir este subrubro entre maquinaria mínima requerida, instalaciones (bodega), oficinas de atención; vehículos; maquinaria; etc. en función del tipo de servicio El licitante puede acreditar que cuenta con ella, sea mediante facturas que acrediten la propiedad; o contrato de arrendamiento o préstamo que acrediten el derecho de uso. Se darán puntos diferenciados en función de si es propietario o poseedor de esos bienes.
1.2.3 PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS CON PERSONAL DISCAPACITADO	No está definida	1	Se puede establecer escala para asignar puntos proporcionalmente. 5% de su personal (es el mínimo exigido por la ley) 7% 10% o más.
1.2.4 PARTICIPACION DE MYPYMES CON INNOVACION TECNOLÓGICA	No está definida	1	Se puede establecer escala para asignar puntos proporcionalmente: 1 constancia IMPI 2 constancias IMPI 3 constancias IMPI o más
1.2. 5 PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS QUE APLICAN PRÁCTICAS DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	No está definida	1	
2. EXPERIENCIA Y ESPECIALIDAD	De 12 a 18 puntos	18	
2.1 EXPERIENCIA	No está definida	9	Se evalúan AÑOS prestando servicio de la misma naturaleza. OJO: No se evalúa si los servicios prestados fueron "similares o iguales" a los requeridos, sino únicamente que sean de la misma naturaleza. Ejem. Que sean de jardinería para jardinería; de fumigación para fumigación. Aquí no importa el número de metros cuadrados, el monto del contrato, el número de trabajadores, pues esos aspectos se valoran en Especialidad. No sólo se aceptan contratos concluidos, también se aceptan contratos vigentes y plurianuales, en cuyo caso, se considerará el tiempo efectivamente transcurrido al día del acto de presentación y apertura de proposiciones. Establecer número mínimo y número máximo de contratos que podrá exhibir el licitante. Se recomienda de 1 a 5. Para no limitar participación, aceptar contrato celebrados en los últimos 10 años. Establecer el número mínimo y máximo de años de experiencia. Se recomienda de 1 a 5. Para facilitar la Evaluación y poner claridad a las reglas de evaluación, con base en el número mínimo y máximo de años de experiencia, establecer escalas o rangos para la asignación de puntos, por ejemplo: 5 años o más: 9 puntos 4 años y menos de 5 años: 7.2 puntos 3 años y menos de 4 años: 5.4 puntos 2 años y menos de 3: 3.6 puntos 1 año y menos de 2: 1.8 puntos

			**El licitante PUEDE optar por exhibir los mismos contratos para acreditar EXPERIENCIA, ESPECIALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS, pero también puede optar por exhibir contratos diferentes.
2.2. ESPECIALIDAD	No está definida	9	Se evalúan NÚMERO DE CONTRATOS con características similares a los servicios requeridos. Por tanto, es menester establecer las cualidades que deberán tener los contratos para ser considerados, para lo cual se recomienda elegir un solo factor: Por número mínimo de trabajadores o Por monto del contrato al año, o Por volumetría mínima requerida Basta con cualquier de esos criterios para asegurar la especialidad del licitante, por lo que deben permitirse que exhiba contratos que cumpla con cualquiera de esos tres factores. Si se piden los 3 o dos ellos, es muy posible que se restrinja la participación. En cualquiera de esos factores no podrán establecerse condiciones superiores a las que se pretenden licitar, por ejemplo, si la SHCP requiere un contrato con una fuerza de trabajo de 500 elementos, no es lógico ni admisible que se pida al licitante que acredite un número mayor de elementos. Para permitir la mayor participación y además asegurar la especialidad, se recomienda que en esos factores se considere la mitad del número requerido, por ejemplo, si al año se tiene un monto estimado de 1mdp, bastaría pedir que el licitante exhiba contratos con un monto al año de 500 mil pesos; o si se requieren 500 trabajadores, pedir contratos con cuando menos 250 trabajadores. Además, pueden otorgarse puntos diferenciados según el tipo de contratos que exhiba el licitante. Si por ejemplo, exhibe un contrato de 600 elementos y otros de 300 elementos, podrían establecerse puntos diferenciados en el que se asigne 1 puntos por cada contrato de 500 o más elementos y medio punto, por cada contrato con más de 250 elementos y menos de 500 elementos. En este rubro SÓLO se aceptan contratos concluidos al día del acto de presentación y apertura de proposiciones. Establecer número mínimo y número máximo de contratos que podrá exhibir el licitante. Se recomienda de 1 a 5. Para no limitar participación, aceptar contrato celebrados en los últimos 10 años. **El licitante PUEDE optar por exhibir los mismos contratos para acreditar EXPERIENCIA, ESPECIALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS, pero también puede optar por exhibir contratos diferentes.
3. PROPUESTA DE TRABAJO.	De 6 a 12 puntos	6	
3.1 METODOLOGÍA	No está definida	2	

3.2 PLAN DE TRABAJO	No está definida	2	
3.3 ESQUEMA ESTRUCTURAL DE LA ORGANIZACIÓN	No está definida	2	
4. CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS	De 6 a 12 puntos	12	Se evalúan CONTRATOS CUMPLIDOS que acrediten servicios de la misma naturaleza. OJO: No se evalúa si los servicios prestados fueron "similares o iguales" a los requeridos, sino únicamente que sean de la misma naturaleza y cumplidos satisfactoriamente. Aquí no importa el número de metros cuadrados, el monto del contrato, el número de trabajadores, pues esos aspectos se valoran en Especialidad. Por una cuestión lógica, SÓLO se aceptan contratos concluidos, respecto de lo cuales, el contratante se encuentra satisfecho. Establecer número mínimo y número máximo de contratos que podrá exhibir el licitante. Se recomienda de 1 a 5. Para no limitar participación, aceptar contrato celebrados en los últimos 10 años. El licitante está obligado a exhibir el contrato y además, el documento que acredite la prestación satisfactoria del servicio, para lo cual se admite fianza o garantía de cumplimiento liberada; carta de satisfacción emitida por el representante legal del contratante o administrador del contrato; e incluso, cualquier documento (por ejemplo, acta entrega recepción), siempre que conste la aceptación satisfactoria del servicio. Para facilitar la Evaluación y poner claridad a las reglas de evaluación, con base en el número mínimo y máximo de contratos cumplidos que acredite el licitante, establecer escalas o rangos para la asignación de puntos, por ejemplo: 5 contratos cumplidos: 9 puntos 4 contratos cumplidos: 7.2 puntos 3 contratos cumplidos: 5.4 puntos 2 contratos cumplidos: 3.6 puntos 1 contratos cumplidos: 1.8 puntos **El licitante PUEDE optar por exhibir los mismos contratos para acreditar EXPERIENCIA, ESPECIALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS, pero también puede optar por exhibir contratos diferentes.

Anexo 3

SEDESOL
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Método de Evaluación (Matriz de puntos y porcentajes) DGTIC F10

METODO DE EVALUACIÓN

TABLA I

(MATRIZ DE EVALUACIÓN POR PUNTOS Y PORCENTAJES)

Se considerará la siguiente distribución de puntos por rubro:

NÚMERO DE RUBRO	RUBRO	PUNTUACIÓN A OTORGAR
I	CAPACIDAD DEL LICITANTE	24 PUNTOS
II	EXPERIENCIA Y ESPECIALIDAD DEL LICITANTE	20 PUNTOS
III	PROPUESTA DE TRABAJO	8 PUNTOS
IV	CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS	8 PUNTOS
	TOTAL	**60 PUNTOS**

Las propuestas técnicas que no obtengan al menos 45 puntos, serán desechadas.

TABLA DE PUNTOS Y PORCENTAJES		PUNTUACIÓN MÁXIMA 60 PUNTOS
Rubro **I.- CAPACIDAD DEL LICITANTE.** Consiste en el número de recursos humanos que técnicamente estén aptos para prestar el servicio, así como los recursos técnicos y de equipamiento que requiere el licitante para prestar los servicios en el tiempo, condiciones y niveles de calidad requeridos por la Convocante, así como otorgar cualquier otro aspecto indispensable para que el licitante pueda cumplir con las obligaciones previstas en el anexo técnico y contrato.	**TOTAL DEL RUBRO**	**24 Puntos**
Subrubro IA **I.A.- CAPACIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS**	**TOTAL SUBRUBRO**	**12**

Elementos a Evaluar	Requisitos	Puntos a otorgar
Apartado I.A.1.- EXPERIENCIA DEL PERSONAL	El licitante deberá acreditar que el personal propuesto cuenta con la experiencia requerida presentando los siguientes documentos: **ASESOR:** Presentar currículo donde avale la experiencia mínima de 1 año en áreas de servicio y atención telefónica o campañas de retención de clientes, Manejo de paquetería MS-Office y manejo de navegación en Internet. Documento firmado por el representante legal en hoja membretada que avale la información señalada en el párrafo anterior. El cumplimiento de los meses y años de experiencia, en su caso, se considerará a la fecha del acto de presentación y apertura de propuestas.	Como máximo se otorgarán 4 puntos por este subrubro. Se otorgarán 4 puntos en este subrubro a quien acredite 80 o más asesores con curriculum que avale la experiencia. Se otorgarán 3 puntos en este subrubro a quien acredite de 60 a 79 asesores con curriculum que avale la experiencia. **No se otorgarán puntos en este subrubro a quien acredite menos de 59 asesores.**

1

	En caso de que el licitante envié más de 80 currículos solo se evaluaran 80.	
	El licitante deberá acreditar que el personal propuesto cuenta con la experiencia requerida presentando los siguientes documentos: **SUPERVISOR**: Presentar currículo donde avale la experiencia mínima de 2 años en administración de centros de contacto telefónico preferentemente en atención a clientes, ventas y retención de clientes. Manejo de paquetería MS-Office y manejo de navegación en Internet. Documento Firmado por el representante legal en hoja membretada que avale la información señalada en el párrafo anterior. El cumplimiento de los meses y años de experiencia, en su caso, se considerará a la fecha del acto de presentación y apertura de propuestas. En caso de que el licitante envié más de 8 currículos solo se evaluaran 8.	Como máximo se otorgará 3 puntos por este subrubro. Se otorgarán 3 puntos en este subrubro a quien acredite 8 o más supervisores con curriculum que avale la experiencia. Se otorgarán 2 puntos en este subrubro a quien acredite 6 a 7 supervisores con curriculum que avale la experiencia. Se otorgará 1 punto en este subrubro a quien acredite de 3 a 5 supervisores con curriculum que avale la experiencia. **No se otorgarán puntos en este subrubro a quien acredite menos de 3 supervisores.**
Apartado I.A.2.- COMPETENCIA Y HABILIDADES	Para el cumplimiento de competencia y habilidades, el licitante deberá presentar el documento (incluir Certificado de Estudios, Carta de pasante o Cedula Profesional) que demuestre que todo el personal propuesto para el cumplimiento del apartado I.A.1.- EXPERIENCIA DEL PERSONAL cumple.	Como máximo se otorgarán 4 puntos por este apartado. Serán evaluados únicamente los currículums que contengan toda la información solicitada con sus soportes documentales correspondientes al personal propuesto por el LICITANTE para los perfiles solicitados: • Para el asesor, se otorgarán 2 puntos quien acredite 80 o más asesores con comprobante de estudios de acuerdo al nivel requerido. • Para el asesor, se otorgarán 1 puntos quien acredite de 60 a 79 asesores con comprobante de estudios de acuerdo al nivel requerido. **No se otorgarán puntos a quien acredite menos de 59 asesores.** • Para el supervisor, se otorgarán 2 puntos quien acredite 8 o más asesores con comprobante de estudios de acuerdo al nivel requerido. • Para el supervisor, se otorgará 1 punto quien acredite de 6 a 7 asesores con comprobante de

		estudios de acuerdo al nivel requerido. Para el supervisor, se otorgarán 0.5 puntos quien acredite de 3 a 5 asesores con comprobante de estudios de acuerdo al nivel requerido. **No se otorgarán puntos a quien acredite 2 o menos supervisores.**
Apartado I.A.3.- DOMINIO DE HERRAMIENTAS	El licitante deberá acreditar el dominio en las soluciones propuestas de sus recursos humanos manifestados para el cumplimiento del apartado I.A.1 y I.A.2 para garantizar los niveles de servicios objeto de este proyecto, esto mediante una carta del representante legal en hoja membretada que avale bajo protesta de decir verdad que todo el personal tiene la capacidad para el manejo de paquetería MS-Office y manejo de navegación en Internet de acuerdo con los perfiles solicitados.	Como máximo se otorgarán 1 puntos por este apartado. Se asignará un punto a quien presente la carta solicitada. **No se otorgarán puntos a quien no presente la carta.**
Subrubro IB **I.B. CAPACIDAD DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y DE EQUIPAMIENTO**		**TOTAL SUBRUBRO** **12**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado I.B.1.- CAPACIDAD DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.	Se otorgarán puntos al licitante que demuestre que cuenta con capacidad económica para cumplir con las obligaciones que se derivan del contrato del presente procedimiento. Presentando la declaración fiscal anual correspondiente al ejercicio fiscal del año inmediato anterior y la última declaración fiscal provisional del Impuesto Sobre la Renta del ejercicio fiscal 2018, en la que se demuestre que los ingresos del licitante al menos son equivalentes al 20% del monto total de su propuesta económica. Las declaraciones señaladas anteriormente deberán contener el sello digital del Servicio de Administración Tributaria (SAT) o de la Institución bancaria receptora y en caso de presentarse por medio electrónico deberán contener el sello digital de recibido	Como máximo se otorgará 1punto por este subrubro, si acredita el 20% del monto total de su propuesta económica. No se otorgarán puntos al licitante participante que no entregue la documentación o que ésta no cumpla con lo requerido.
	Equipamiento que requiere el licitante participante para la implementación del servicio de Atención Telefónica a través de IVR. El licitante participante debe documentar y proporcionar la evidencia que acredite su capacidad para el desarrollo e implementación de un sistema de IVR, con al menos 400 posiciones funcionales.	Como máximo se otorgarán 6 puntos por este subrubro. Se otorgarán 6 puntos al licitante que acredite que cuenta con un centro de contacto con una capacidad de al menos 400 posiciones funcionales al momento de la presentación de propuestas.

Apartado I.B.2.- CAPACIDAD DE LOS RECURSOS DE EQUIPAMIENTO.		No se otorgará puntos a quien omita presentar en forma parcial o total el documento solicitado.
	El licitante deberá anexar a la propuesta técnica el manual con explicación detallada del Plan de Recuperación de Desastres (DRP), también deberá presentar evidencia de pruebas de su ejecución, con al menos 2 clientes en los últimos 12 meses, las pruebas deberán ser soportadas con las bitácoras que contengan la información del escenario probado con datos de contacto de los clientes.	Como máximo se otorgarán 4 puntos por este subrubro. Se otorgarán 4 puntos al licitante que acredite 2 o más pruebas en los últimos 12 meses, con clientes. Se otorgarán 2 puntos al licitante que acredite 1 prueba en los últimos 6 meses. No se otorgarán puntos al licitante que no entregue la documentación o que ésta no cumpla con lo requerido.
Subrubro IC **I.C.- PARTICIPACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO**	**TOTAL SUBRUBRO**	**0.33**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado I.C.1.- PARTICIPACIÓN DE DISCAPACITADOS O EMPRESAS QUE CUENTEN CON TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.	A fin de acreditar la participación de discapacitados, el licitante deberá presentar lo siguiente: Copia del aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social que se haya dado por lo menos con seis meses de antelación al momento de la presentación de su proposición, anexando para tal efecto la relación de nombres, antigüedad y número de seguro social que les corresponde; así como la constancia que acredite que dichos trabajadores son personas con discapacidad en los términos de lo previsto en el artículo 2 fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y constancia acreditando que el licitante cuenta por lo menos con trabajadores con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados.	Como máximo se otorgará 0.33 puntos por este subrubro. Se otorgarán 0.33 puntos a quien presente la documentación que acredite el presente rubro. No se otorgará puntos a quien omita presentar en forma parcial o total el documento solicitado.
Subrubro ID **I.D.- PARTICIPACIÓN DE MIPYMES**	**TOTAL SUBRUBRO**	**0.34**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado I.D.1.- Participación de MIPYMES que produzcan bienes con innovación tecnológica, relacionados directamente con la prestación del servicio objeto de éste procedimiento	A fin de acreditar la participación de MIPYMES, el licitante participante deberá presentar lo siguiente: Se le asignará la puntuación a las MIPYMES participantes que acredite haber producido los bienes que se relacionen directamente con la prestación del servicio licitado, con innovación tecnológica registrada en El Instituto Mexicano De La Propiedad Industrial, cuyo documento comprobatorio no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. Para estos efectos, este requisito se acreditará con el documento expedido por el instituto mexicano de la propiedad industrial con el cual se otorgó la patente, registro o autorización correspondiente.	Como máximo se otorgarán 0.34 puntos por este subrubro. Se otorgarán 0.34 puntos a quien presente la documentación emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, que acredite el presente rubro. No se otorgarán puntos a quien omita presentar en forma parcial o total la documentación solicitada.

Subrubro IE **I.E.- EQUIDAD DE GÉNERO**		**TOTAL SUBRUBRO**	**0.33**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**	
Apartado I.E.1.- Prácticas de igualdad de género.	A fin de acreditar prácticas de equidad de género, el licitante participante deberá presentar lo siguiente: Se otorgará puntaje al licitante que acredite haber aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto, en los términos de lo previsto en el artículo 34 fracción XI de la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres contenido en el Decreto por el que se reforman los artículos 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 2014.	Como máximo se otorgarán 0.33 puntos por este subrubro. Se otorgarán 0.33 puntos al licitante participante que presente la documentación que acredite haber aplicado políticas y prácticas de igualdad de género emitido por autoridades y organismos facultados para tal efecto, en los términos de lo previsto en el artículo 34 fracción XI de la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres. No se otorgarán puntos a quien omita presentar el certificado correspondiente.	
Rubro **II.- EXPERIENCIA Y ESPECIALIDAD DEL LICITANTE** En la experiencia se tomará en cuenta el tiempo en el que el licitante ha prestado a cualquier persona servicios de la misma naturaleza de las que son objeto del presente procedimiento de contratación. En la especialidad deberá valorarse si los servicios que ha venido prestando el licitante corresponden a las características específicas y a condiciones similares a las requeridas por la convocante.		**TOTAL DEL RUBRO**	**20**
Subrubro IIA **II.A.- EXPERIENCIA.**		**TOTAL SUBRUBRO**	**10**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**	
Apartado II.A.1. Experiencia en Proyectos Similares	Experiencia en proyectos similares en la prestación de servicios de centro de contacto: Para acreditar su experiencia, el licitante participante deberá presentar contratos, convenios, pedidos u órdenes de trabajo, los cuales se deberán adjuntarse. Los contratos, convenios, pedidos u órdenes de trabajo que se presenten deberán estar relacionados en un escrito libre en donde se deberá de detallar la vigencia, y tiempo devengado. Nota: No se contabilizarán los meses que se traslapen en dos contratos, convenios, pedidos u órdenes de trabajo diferentes. En caso de que el licitante presente más de cinco contratos solo se evaluaran los primeros cinco contratos presentados en su proposición técnica considerando el folio de estos.	Como máximo se otorgarán 10 puntos por este subrubro. Se otorgarán 10 puntos al licitante que acredite 60 meses o más de experiencia. Se otorgarán 8 puntos al licitante que acredite de 49 a 59 meses de experiencia. Se otorgarán 6 puntos al licitante que acredite de 37 a 48 meses de experiencia. Se otorgarán 4 puntos al licitante que acredite de 25 a 36 meses de experiencia. Se otorgarán 2 puntos al licitante que acredite de 13 a 24 meses de experiencia.	

	Pueden ser contratos vigentes o concluidos a la fecha del acto de presentación y apertura de proposiciones. En caso de estar vigentes solo se considerarán los meses efectivamente transcurridos. Se aceptan contratos plurianuales vigentes o concluidos, considerando el tiempo efectivamente transcurrido. No se asignará mayor puntuación en caso de que se demuestre más de 5 años de experiencia. En caso de que dos o más licitantes acrediten el mismo número de años de experiencia y presenten el mismo número de contratos, convenios o pedidos, se otorgarán los mismos puntos.	Se otorgará 1 punto al licitante que acredite de 12 meses de experiencia. No se otorgarán puntos al licitante que acredite menos de 12 meses de experiencia.
Subrubro IIB **II.B.- ESPECIALIDAD.**	**TOTAL SUBRUBRO**	**10**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado II.B.1 Especialidad certificada del Licitante.	Se deberá acreditar la especialidad del licitante mediante la presentación de copia legible de contratos de servicios con las características y condiciones similares a los servicios objeto del presente contrato, en los cuales se valorará el número de contratos. En este sentido, se considerará como mínimo un contrato y máximo cinco contratos. En caso de que el licitante presente más de cinco contratos solo se evaluaran los primeros cinco contratos presentados en su proposición técnica considerando el folio de estos. Pueden ser contratos vigentes o concluidos a la fecha del acto de presentación y apertura de proposiciones. En caso de estar vigentes solo se considerarán los meses efectivamente transcurridos. Se aceptan contratos plurianuales vigentes o concluidos, considerando el tiempo efectivamente transcurrido.	Como máximo se otorgarán 10 puntos por este apartado de acuerdo a lo siguiente: **Contratos / Puntos** 5 / 10 4 / 8 3 / 6 2 / 4 1 / 2 No se otorgarán puntos a quien presente menos de un contrato.
Rubro **III.- PROPUESTA DE TRABAJO** Como parte de su proposición el licitante deberá incluir la metodología y plan de trabajo que pretenda aplicar para la prestación del servicio de acuerdo a las especificaciones técnicas en el Anexo Técnico.	**TOTAL DEL RUBRO**	**8**
Subrubro III A **III.A.- METODOLOGÍA**	**TOTAL SUBRUBRO**	**4**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**

Apartado III.A.1- Metodología para la prestación del servicio.	El licitante deberá presentar documento con la metodología en el cual se establezcan los procesos y procedimientos acordes con los tiempos y formas requeridas para la implementación y operación exitosa del Servicio de Centro de Contacto, acorde a lo solicitado en el Anexo Técnico. El documento solicitado deberá contener por lo menos los siguientes aspectos: • Metodología a utilizar para asegurar la exitosa implementación y migración de los servicios, acorde a lo indicado en el Anexo Técnico. • Asegurar que la instalación de la solución se concluya en los tiempos establecidos. • Asegurar que, durante el periodo de instalación, ningún usuario de "LA SECRETARÍA" sufrirá de interrupciones en sus servicios. • La metodología deberá incluir las estrategias para garantizar técnicamente que la implementación del servicio no afectará su continuidad y la no interrupción del mismo para los usuarios finales de "LA SECRETARIA". • Remarcar que durante las tareas de implementación el licitante ganador deberá ejecutar una fase de transición con el proveedor actual. • La metodología deberá incluir el plan de análisis y mitigación de riesgos, tomando siempre en cuenta que la falla en la continuidad de los servicios de seguridad ofrecidos a los usuarios finales será total responsabilidad del licitante adjudicado.	Se otorgarán 4 puntos al licitante participante que entregue el documento completo de la metodología con las especificaciones indicadas. No se otorgarán puntos al licitante que no entregue la documentación solicitada o no cumpla con lo solicitado o no mencione cuál es la mejor práctica de estándares de la industria a la que se apega e incluya la fuente de consulta.
Subrubro III B **III.B.- PLAN DE TRABAJO**		**TOTAL SUBRUBRO** **3**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado III.B.1.- Plan de Trabajo para implementación del servicio.	El licitante participante deberá entregar en su propuesta un documento que detalle el plan de trabajo de la Implementación del Servicio de Centro de Contacto, el cual se apegue en tiempo y forma a lo establecido en el Anexo Técnico. El plan de trabajo deberá estar basado en la metodología del PMI (Project Management Institute), estar alineado y reflejar fielmente la metodología presentada y contener al menos los siguientes puntos: • Cronograma • Fase de requerimientos • Fase de diseño • Fase de desarrollo • Fase de pruebas de integración.	Como máximo se otorgarán 3 puntos por este subrubro. Se otorgarán 3 puntos al licitante que entregue la documentación solicitada en este rubro y que cumpla con las especificaciones requeridas. No se otorgarán puntos al licitante que no entregue la documentación solicitada en este rubro o que no cumpla con las especificaciones requeridas.
Subrubro III C **III.C.- ESQUEMA ESTRUCTURAL DE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**		**TOTAL SUBRUBRO** **1**
Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado III.C.1.- Esquema estructural de la	A fin de acreditar el esquema estructural de la organización de los recursos humanos, el licitante	Se otorgarán **1 punto** al licitante participante que entregue el

organización de los recursos humanos (ORGANIGRAMA).	deberá presentar en su propuesta un organigrama de implementación y migración de los servicios, robusto y con los recursos humanos suficientes y adecuados, para garantizar el cumplimiento y continuidad del servicio a los usuarios finales de la SECRETARÍA. Para tal efecto el licitante presentará la siguiente documentación: a) Organigrama, que describa la cantidad de personal que estará asignado en la implementación y operación de los servicios requeridos	documento de esquema estructural de la organización de los Recursos Humanos con las especificaciones indicadas. No se otorgarán puntos a quien no entregue el documento de esquema estructural de la organización de los Recursos Humanos

Rubro		
IV.- CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS. Mide el desempeño o cumplimiento que ha tenido el licitante en la prestación oportuna y adecuada de los servicios de la misma naturaleza objeto del presente procedimiento de contratación.	**TOTAL DEL RUBRO**	**8**

Elementos a Evaluar	**Requisitos**	**Puntos a otorgar**
Apartado IV.A.1.- Cumplimiento de los contratos.	Copia de contratos y/o pedidos formalizados con personas públicas y/o privadas, relativos a los servicios de actividades de la misma naturaleza de que es objeto el presente procedimiento de contratación que hayan sido celebrados con Dependencias y/o Entidades y/o empresas Públicas y/o Privadas. Para lo cual, deberá presentar copia de los contratos y/ pedidos, así como respecto de cada uno de ellos, el documento en el que conste la cancelación de la garantía de cumplimiento respectivo o la manifestación expresa de la contratante del cumplimiento total, o cualquier otro documento con el que se compruebe dicho cumplimiento.	Como máximo se otorgarán 8 puntos por este subrubro de acuerdo a la cantidad de contratos: Contratos / Puntos 10 / 8 9 / 7 8 / 6 7 / 5 6 / 4 5 / 3 4 / 2 3 / 1.5 2 / 1 1 / 0.5 En caso de no acreditar por lo menos 1 contrato y/o pedido, no le serán otorgados los puntos

Anexo 4

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 12/12/2023

N° DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050GYR974-N-43-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEDERAL
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE CONTROL DE PLAGAS PARTIDA 1 0 38 21 Y 29

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato				
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN			OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	SAMUEL VEGA MURAD	SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V	
La ARC evaluará las proposiciones en sus aspectos técnicos y económicos, de cuyo resultado se adjudicará el contrato, bajo el mecanismo siguiente:				
Mecanismo de evaluación de puntos o porcentajes.				
La evaluación de las proposiciones, bajo este mecanismo, en primer término se realizará la correspondiente a las propuestas técnicas, determinándose solvente las que obtengan la puntuación o unidades porcentuales iguales				
Posteriormente se efectuará la evaluación de las propuestas económicas, considerando la de las ofertantes cuyas proposiciones técnicas resultaron solventes al haber obtenido la puntuación mínima establecida en la presente convocatoria.				
De la propuesta técnica:				
La valoración de los rubros y subrubros que integran la proposición técnica alcanzará un máximo de 60 puntos o unidad porcentuales.				
Bajo este contexto, los rubros y subrubros a considerar, así como la puntuación o unidades porcentuales que se les asignará, será considerando lo siguiente:				
I. Capacidad del licitante. Este rubro tendrá 24 puntos, que conforme a las características, complejidad y magnitud de los servicios, se distribuirá en los siguientes subrubros:				
a) Capacidad de los recursos humanos. Este subrubro tendrá (12) puntos, de la ponderación total que se asigna al rubro.				
Para evaluar la preparación de los recursos humanos que se integren en la proposición de cada uno de los licitantes se realizará conforme a los siguientes aspectos:				
i) Experiencia. Mayor experiencia laboral del personal responsable de los trabajos considerados para la presente licitación, de conformidad con la información proporcionada en el punto 3.5.13, y tendrá un puntaje máximo de (3.50) puntos:				
Se asignará 1.5 puntos al licitante cuyo ingeniero de servicio cuente con mayor experiencia. Para la asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple	1.50	0.86	1.50	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.86 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 6 AÑOS DE EXPERIENCIA DE SU INGENIERO DE SERVICIO CON MÁS EXPERIENCIA; A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 7 AÑOS DE EXPERIENCIA DE SU INGENIERO DE SERVICIO CON MÁS EXPERIENCIA.
Para los ingenieros de servicio y demás profesionales técnicos, se asignará 2.00 puntos al licitante cuyo promedio de experiencia acreditada sea mayor. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple	2.00	0.83	2.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.83 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 1 AÑOS DE PROMEDIO DE EXPERIENCIA; A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 2.42 AÑOS DE PROMEDIO DE EXPERIENCIA.
ii) Competencia o habilidad en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos académicos o profesionales, este punto tendrá un puntaje máximo de (7) del total de puntos establecidos para este subrubro, y se evaluará conforme a lo siguiente:				
Se le otorgarán (7) puntos establecidos para este subrubro, a los licitantes que acrediten, que el personal propuesto para dirigir y coordinar la ejecución de los trabajos, específicamente el coordinador de los ingenieros y técnicos de servicio, así como los ingenieros y técnicos de servicio, tengan títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa propuestos para intervenir en la ejecución de los servicios objeto de la licitación. Se otorgarán (7) puntos al licitante que compruebe mayor cantidad de ingenieros y técnicos con títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor cantidad de	7.00	5.03	7.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 5.03 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 20 TITULOS, CEDULAS Y DIPLOMAS EN TOTAL; A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 7.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 22 TITULOS, CEDULAS Y DIPLOMAS EN TOTAL.
iii) Número de relaciones, manuales, herramientas y equipos de calibración y diagnóstico necesarios para realizar los servicios a ejecutar con certificados de calibración vigentes, este punto tendrá un puntaje máximo de (1.50) puntos y se realizará conforme a lo siguiente:				

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 12/12/2023

N° DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050019976-N-93-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEDERAL
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO SERVICIO DE CONTROL DE PLAGAS PARTIDA 1 D 3B 21 Y 21I

1 2

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.				
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN			OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	SAMUEL VEGA MURAD	SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V.	
b) Especialidad. Se otorgará un máximo de (9) puntos.	9.00	9.00	1.64	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 9.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 11 CONTRATOS EN TRABAJOS SIMILARES, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.64 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 2 CONTRATOS EN TRABAJOS SIMILARES. . . . .
El máximo de puntuación se otorgará al licitante que acredite haber realizado contratos o trabajos iguales con los cuales el licitante pretenda acreditar que ha ejecutado servicios con las características, complejidad y magnitud específicas y en condiciones similares a las establecidas en la convocatoria, constatándolo en la información y documentación que los licitantes entreguen como parte de lo requerido en la convocatoria, en particular a lo establecido en el numeral 3.5.1.2, a los que acrediten un número menor de contratos o documentos, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple, en relación al o los licitantes que obtuvieran el total de los puntos de este inciso.				
Con los supuestos de los incisos anteriores, se les otorgará la misma puntuación establecida, si dos o más licitantes acreditan el mismo número de años de experiencia y presentan el mismo número de contratos o documentos para la especialidad.				
iii. Propuesta de Trabajo. Este rubro tendrá una puntuación o unidades porcentuales de 6.				
i) Metodología, se valorará la metodología de cuando y como llevara a cabo las actividades de mantenimiento, el o los procedimientos para llevar a la práctica las actividades y el esquema conforme al cual se estructurara la organización de los recursos humanos necesarios para cumplir con las obligaciones previstas en la convocatoria, se asignarán:				
(2) puntos, solo cuando exista la descripción pormenorizada del procedimiento que llevara a cabo para desarrollar los servicios descritos en el catalogo de conceptos, propuesto por el licitante demuestre que:	2.00	2.00	2.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE LA METODOLOGIA EMPLEADA, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE LA METODOLOGIA EMPLEADA. . . . .
Se describan la totalidad de las actividades, incluyendo en su caso subactividades y sub subactividades, que habrán de desarrollarse para cumplir con la prestación del servicio, además será necesario describir las características y cantidad de las refacciones instaladas.				
ii) Plan de trabajo la programación de las actividades a desarrollar, se asignarán:				
(2) puntos, solo cuando exista congruencia entre los programas de ejecución, herramienta y equipo de diagnóstico y calibración, mano de obra, materiales y/o refacciones Anexos 9, 10, 11 y 12. En caso de que no exista congruencia en alguno de ellos, no se asignaran puntos.	2.00	2.00	2.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE EL PLAN Y PROGRAMA DE TRABAJO, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE EL PLAN Y PROGRAMA DE TRABAJO. . . . .
iii) Esquema estructural de la organización de los profesionales técnico administrativo y de servicios encargado de la dirección, supervisión, administración y ejecución de los servicios descrito en 3.5.B de la Convocatoria, se asignarán:				
(2) puntos, cuando el licitante establezca y defina la estructura orgánica de los profesionales técnico-administrativo y de servicios encargado de la dirección, supervisión, administración y ejecución de los servicios y exista congruencia entre los programas Anexos 9, 10, 11 y 12. En caso de que no se entregue o no exista congruencia no se asignaran puntos.	2.00	2.00	2.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. . . . .
D. Cumplimiento de contratos. Este rubro tendrá (12) puntos.				
El máximo de puntuación se otorgará al licitante que acredite tener más contratos cumplidos satisfactoriamente en términos de los Lineamientos establecidos por la secretaría de la Función Pública en materia de la aplicación de criterios de evaluación de proposiciones a través del mecanismo de puntos o porcentajes en los procedimientos de contratación. A los demás licitantes que acrediten menos contratos cumplidos, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple. No se asignarán puntuación, si el licitante no adjunta documentos que acrediten el cumplimientos de contratos.	12.00	12.00	2.18	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 12.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 11 CUMPLIMIENTOS DE CONTRATOS, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.18 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 2 CUMPLIMIENTOS DE CONTRATOS. . . . .
En caso de que dos o más licitantes acrediten el cumplimiento de contratos, en la misma cuantía o la máxima requerida, se les otorgará la misma puntuación.				
Considerando los criterios establecidos en los rubros y subrubros del presente numeral, se precisa que cuando dos o más licitantes acrediten y cumplan con los requisitos establecidos, se les asignará la puntuación que de acuerdo al rubro o subrubro les corresponda.				

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA: 12/12/2023

N° DE PROCEDIMIENTO: LA-50-GYR-050GYR974-N-93-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEDERAL
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE CONTROL DE PLAGAS PARTIDA 1 D 28 ZI Y ZII

	1	2	
Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	SAMUEL VEGA MURAD	SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V.	
Se le otorgará una ponderación de (1.50) puntos establecidos para este subrubro, a los licitantes que acrediten la totalidad de las refacciones, materiales, herramientas y equipos de calibración con certificación vigente solicitados en el catálogo de conceptos de los diferentes tipos de equipos objeto de esta Licitación, documentos 3.5.6. y 3.5.11. de la Convocatoria. Se dará una puntuación de (0) puntos al Licitante que no compruebe la totalidad de refacciones, materiales, herramienta y equipos de calibración con certificados vigentes solicitados para los servicios en el catálogo de conceptos y su propuesta será desechada técnicamente.	1.50	1.50	1.50	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR HERRAMIENTAS, REFACCIONES Y EQUIPOS, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR HERRAMIENTAS, REFACCIONES Y EQUIPOS. . . . .
b) Capacidad de los recursos económicos. Este subrubro tendrá un puntaje máximo (10) puntos que se asigna al rubro.				
Se otorgará el total de los puntos de este subrubro, a los licitantes que acrediten que su capacidad económica es aceptable, como resultado del análisis realizado a la documentación requerida para acreditar este subrubro, en razón de que:				
i) Capacidad financiera. Se otorgara (10) puntos para este subrubro al Licitante que compruebe financieramente, mediante los estados financieros o con su última declaración fiscal anual y la última declaración fiscal provisional del impuesto sobre la renta, presentada por el licitante ante la secretaría, donde se compruebe el capital contable requerido, debiendo anexar copia de su cedula profesional e identificación oficial. Anexar también en este punto copia de su cédula de su Registro Federal de Contribuyentes. En caso de no alcanzar el capital contable mínimo requerido no se otorgaran puntos.	10.00	10.00	10.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 10.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR RECURSOS ECONOMICOS, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 10.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR RECURSOS ECONOMICOS. . . . .
c) Participación de discapacitados o empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad. Este subrubro tendrá (1) punto.				
Se otorgarán (1) punto, al licitante que acredite contar con el mayor número de trabajadores con discapacidad. A los licitantes que acrediten menor número se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar regla de tres simple, a partir del que presente el mayor número de personas discapacitadas 3.5.15 inciso g.	1.00	0.00	0.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR PERSONAL DISCAPACITADO, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR PERSONAL DISCAPACITADO. . . . .
d) Subcontratación de MIPYMES. Este subrubro tendrá (1) punto.				
Se otorgarán (1) punto, al licitante que compruebe que es MIPYME y que compruebe que PRODUZCA SERVICIOS CON INNOVACION TECNOLÓGICA, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. En caso de no acreditarse no se otorgará puntaje.	1.00	0.00	0.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR MIPYMES, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR MIPYMES. . . . .
II. Experiencia y especialidad del licitante. Este rubro tendrá (10) puntos, que conforme a las características, complejidad y magnitud de los servicios, se distribuirá en los subrubros siguientes:				
a) Experiencia. Se otorgará un máximo de (9) puntos.	9.00	9.00	2.57	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 9.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 7 AÑOS DE ANTIGUEDAD DE CONTRATOS, A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.57 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 2 AÑOS DE ANTIGUEDAD DE CONTRATOS. . . . .
comtatándolo en la información y documentación que los licitantes entreguen como parte de lo solicitado en la presente convocatoria, en particular a lo establecido en el punto 3.5.12, a los que acrediten menor tiempo, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple, en relación al o los licitantes que acreditaron la mayor experiencia y obtuvieron el total de los puntos de este inciso. En caso de no cumplir como mínimo con 1 año de experiencia no se otorgará puntos y se desechara la otra parte.				

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 12/12/2023

N° DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050GYR974-N-93-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEDERAL
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE CONTROL DE PLAGAS PARTIDA 1 D 38 Z1 Y Z9

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.				
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN			OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	SAMUEL VEGA MURAD	SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V.	
La ARC evaluará las proposiciones en sus aspectos técnicos y económicos, de cuyo resultado se adjudicará el contrato, bajo el mecanismo siguiente:				
Mecanismo de evaluación de puntos o porcentajes				
La evaluación de las proposiciones, bajo este mecanismo, en primer término se realizará la correspondiente a las propuestas técnicas, determinándose solvente las que obtengan la puntuación o unidades porcentuales igual				
Posteriormente se efectuará la evaluación de las propuestas económicas, sin cambio de las técnicas cuyas proposiciones técnicas resultaron solventes al haber obtenido la puntuación mínima establecida en la primera consideración.				
De la propuesta técnica:				
La valoración de los rubros y subrubros que integran la proposición técnica alcanzará un máximo de 60 puntos o unidad porcentuales.				
Bajo este contexto, los rubros y subrubros a considerar, así como la puntuación o unidades porcentuales que se les asignará, será considerando lo siguiente:				
I. Capacidad del licitante. Este rubro tendrá 24 puntos, que conforme a las características, complejidad y magnitud de los servicios, se distribuirá en los siguientes subrubros:				
a) Capacidad de los recursos humanos. Este subrubro tendrá [12] puntos, de la ponderación total que se asigna al rubro.				
Para evaluar la preparación de los recursos humanos que se integren en la proposición de cada uno de los licitantes se realizará conforme a los siguientes aspectos:				
I) Experiencia: Mayor experiencia laboral del personal responsable de los trabajos considerados para la presente licitación, de conformidad con la información proporcionada en el punto 3.5.13, y tendrá un puntaje máximo de (3.50) puntos:				
Se asignará 1.5 puntos al licitante cuyo ingeniero de servicio cuente con mayor experiencia. Para la asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple	1.50	0.86	1.50	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.86 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 6 AÑOS DE EXPERIENCIA DE SU INGENIERO DE SERVICIO CON MÁS EXPERIENCIA; A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 7 AÑOS DE EXPERIENCIA DE SU INGENIERO DE SERVICIO CON MÁS EXPERIENCIA.
Para los ingenieros de servicio y demás profesionales técnicos, se asignará 2.00 puntos al licitante cuyo promedio de experiencia acreditada sea mayor. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple	2.00	0.83	2.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 0.83 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 1 AÑOS DE PROMEDIO DE EXPERIENCIA. A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 2.42 AÑOS DE PROMEDIO DE EXPERIENCIA.
II. Competencia o habilidad en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos académicos o profesionales, este punto tendrá un puntaje máximo de (7) del total de puntos establecidos para este subrubro, y se realizará conforme a lo siguiente:				
Se le otorgaran (7) puntos establecidos para este subrubro, a los licitantes que acrediten, que el personal propuesto para dirigir y coordinar la ejecución de los trabajos, específicamente el coordinador de los ingenieros y técnicos de servicio, así como los ingenieros y técnicos de servicio, tengan títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa propuestos para intervenir en la ejecución de los servicios objeto de la licitación. Se otorgaran (7) puntos al licitante que compruebe mayor cantidad de ingenieros y técnicos con títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor cantidad de	7.00	5.03	7.00	A LA EMPRESA SAMUEL VEGA MURAD SE LE OTORGAN 5.03 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 23 TITULOS, CEDULAS Y DIPLOMAS EN TOTAL; A LA EMPRESA SANYCONTROL DE MEXICO S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 7.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 32 TITULOS, CEDULAS Y DIPLOMAS EN TOTAL.
III. Elementos de aplicación, materiales, herramientas y equipos de calidad en y adecuados para realizar los servicios a ejecutar con motivo de la licitación vigente, este punto tendrá un puntaje máximo de (5.50) puntos y se realizará conforme a lo siguiente:				

Anexo 5

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

Nº DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050DYR974-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEDERAL
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 DSI

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
La ARC evaluará las proposiciones en sus aspectos técnicos y económicos, de cuyo resultado se adjudicará el contrato, bajo el mecanismo siguiente:			
Mecanismo de evaluación de puntos o porcentajes.			
La evaluación de las proposiciones, bajo este mecanismo, en primer término se realizará la correspondiente a las propuestas técnicas, determinándose solventes las que obtengan la puntuación o unidades porcentuales mínimas requeridas en la convocatoria.			
Posteriormente se efectuará la evaluación de las propuestas económicas, únicamente la de los licitantes cuyas proposiciones técnicas resultaron solventes al haber obtenido la puntuación mínima establecida en la presente convocatoria.			
De la propuesta técnica:			
La valoración de los rubros y subrubros que integran la proposición técnica alcanzará un máximo de 60 puntos o unidad porcentuales.			
Bajo este contexto, los rubros y subrubros a considerar, así como la puntuación o unidades porcentuales que se les asignará, será considerando lo siguiente:			
I. Capacidad del licitante. Este rubro tendrá 24 puntos, que conforme a las características, complejidad y magnitud de los servicios, se distribuirá en los siguientes subrubros:			
a) Capacidad de los recursos humanos. Este subrubro tendrá (12) puntos, de la ponderación total que se asigna al rubro.			
Para evaluar la preparación de los recursos humanos que se integren en la proposición de cada uno de los licitantes se realizará conforme a los siguientes aspectos:			
i) Experiencia: Mayor experiencia laboral del personal responsable de los trabajos convocados para la presente licitación, de conformidad con la información proporcionada en el punto 3.5.13, y tendrá un puntaje máximo de (3.50) puntos:			
Se asignará 1.5 puntos al licitante cuyo ingeniero de servicio cuente con mayor experiencia. Para la asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple	1.50	1.50	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 41 AÑOS DE EXPERIENCIA DE SU INGENIERO DE SERVICIO CON MÁS EXPERIENCIA. . . . .
Para los ingenieros de servicio y demás profesionales técnicos, se asignará 2.00 puntos al licitante cuyo promedio de experiencia acreditada sea mayor. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor tiempo, se determinará con regla de tres simple.	2.00	2.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 23.42 AÑOS DE PROMEDIO DE EXPERIENCIA. . . . .
ii). Competencia o habilidad en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos académicos o profesionales, este punto tendrá un puntaje máximo de (7) del total de puntos establecido para este subrubro, y se realizara conforme a lo siguiente:			

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

Nº DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050GYR974-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEC
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 D3B

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
Se le otorgarán (7) puntos establecidos para este subrubro, a los licitantes que acrediten que el personal propuesto para dirigir y coordinar la ejecución de los trabajos, específicamente el coordinador de los ingenieros y técnicos de servicio, así como los ingenieros y técnicos de servicio, tengan títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa propuestos para intervenir en la ejecución de los servicios objeto de la licitación. Se otorgarán (7) puntos al licitante que compruebe mayor cantidad de ingenieros y técnicos con títulos, cedulas profesionales de ingeniero o técnico especialista, constancias y/o diplomas en la materia que nos ocupa. La asignación del puntaje de los licitantes que acrediten menor cantidad de personal	7.00	7.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 7.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 216 TITULOS, CEDULAS Y DIPLOMAS EN TOTAL . . . . .
iii). Dominio de refacciones, materiales, herramientas y equipos de calibración y diagnóstico necesarios para realizar los servicios a ejecutar con certificados de calibración vigentes, este punto tendrá un puntaje máximo de (1.50) puntos y se realizara conforme a lo siguiente:			
Se le otorgará una ponderación de (1.50) puntos establecidos para este subrubro, a los licitantes que acrediten la totalidad de las refacciones, materiales, herramientas y equipos de calibración con certificación vigente solicitados en el catálogo de conceptos de los diferentes tipos de equipos objeto de esta Licitación, documentos 3.5.6. y 3.5.11. de la Convocatoria. Se dará una puntuación de (0) puntos al licitante que no compruebe la totalidad de refacciones, materiales, herramienta y equipos de calibración con certificados vigentes solicitados para los servicios en el catálogo de conceptos y su propuesta será desechada técnicamente.	1.50	1.50	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 1.50 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR HERRAMIENTAS, REFACCIONES Y EQUIPOS. . . . .
b) Capacidad de los recursos económicos. Este subrubro tendrá un puntaje máximo (10) puntos que se asigna al rubro.			
Se otorgara la suma de los puntos en este subrubro, a los licitantes que acrediten que su capacidad económica es adecuada, como resultado del análisis realizado a la documentación requerida para acreditar este subrubro, en razón de que:			
i) Capacidad financiera. Se otorgara (10) puntos para este subrubro al Licitante que compruebe fehacientemente, mediante los estados financieros o con su última declaración fiscal anual y la última declaración fiscal provisional del impuesto sobre la renta, presentada por el licitante ante la secretaría, donde se compruebe el capital contable requerido, debiendo anexar copia de su cedula profesional o identificación oficial. Anexar también en este punto copia de su cédula de su Registro Federal de Contribuyentes. En caso de no alcanzar el capital contable mínimo requerido no se otorgaran puntos.	10.00	10.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 10.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR RECURSOS ECONOMICOS. . . . .
c) Participacion de discapacitados o empresas que cuentan con trabajadores con discapacidad. Este subrubro tendrá (1) punto.			

2/6

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

Nº DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050029974-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEC
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 DSB

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
Se otorgarán (1) punto, al licitante que acredite contar con el mayor número de trabajadores con discapacidad. A los licitantes que acrediten menor número se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar regla de tres simple, a partir del que presentó el mayor número de personas discapacitadas 3.5.13. Inciso g.	1.00	0.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR PERSONAL DISCAPACITADO. . . . .
d) Subcontratación de MIPYMES. Este subrubro tendrá (1) punto.			
Se otorgarán (1) punto, al licitante que compruebe que es MIPYME y que compruebe que PRODUZCA SERVICIOS CON INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. En caso de no acreditarse no se otorgará puntaje.	1.00	0.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 0.00 PUNTOS DERIVADO A QUE NO DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR MIPYMES. . . . .
II. Experiencia y especialidad del licitante. Este rubro tendrá (18) puntos, que conforme a las características, complejidad y magnitud de los servicios, se distribuirá en los subrubros siguientes:			
a) Experiencia. Se otorgará un máximo de (9) puntos.	9.00	9.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 9.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE CONTRATOS. . . . .
El máximo de puntuación se otorgará al licitante que acredite mayor tiempo ejecutando servicios similares a los solicitados en la descripción del concepto y con las particularidades establecidas en la presente convocatoria, considerándolo en la información y documentación que los licitantes entreguen como parte de lo solicitado en la presente convocatoria, en particular a lo establecido en el punto 3.5.12., a los que acrediten menor tiempo, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple, en relación al o los licitantes que acreditaron la mayor experiencia y obtuvieron el total de los puntos de este inciso. En caso de no acreditar como mínimo una (1) año de experiencia no se otorgarán puntos a quien lo proporcione.			
b) Especialidad. Se otorgará un máximo de (9) puntos.	9.00	9.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 9.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 40 CONTRATOS EN TRABAJOS SIMILARES. . . . .
El máximo de puntuación se otorgará al licitante que acredite mayor monto de los contratos o documentos con los cuales acredite puntual actividad que los ejecutados similares con las características, complejidad y magnitud específicas y en condiciones similares a las establecidas en la convocatoria, considerándolo en la información y documentación que los licitantes entreguen como parte de lo requerido en la convocatoria, en particular a lo establecido en el numeral 3.5.12. a los que acrediten un número menor de contratos o documentos, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple, en relación al o los licitantes que obtuvieron el total de los puntos de este inciso.			

3/8

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

Nº DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050GYR974-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEC
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 D3B

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
*En los supuestos de los incisos anteriores, se les otorgará la misma puntuación establecida, si dos o más licitantes acreditan el mismo número de años de experiencia y presentan el mismo número de contratos o documentos para la acreditabilidad			
III. Propuesta de Trabajo. Este rubro tendrá una puntuación o unidades porcentuales de 5.			
i) Metodología, se valorará la metodología de cuando y como llevará a cabo las actividades de mantenimiento, el o los procedimientos para llevar a la practica las actividades y el esquema conforme al cual se estructurara la organización de los recursos humanos necesarios para cumplir con las obligaciones previstas en la convocatoria, se asignaran:			
(2) puntos, solo cuando exista la descripción pormenorizada del procedimiento que llevara a cabo para desarrollar los servicios directos en el catalogo de conceptos, propuesto por el licitante demuestre que:	2.00	2.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE LA METODOLOGIA EMPLEADA. . . . .
Se describan la totalidad de las actividades, incluyendo en su caso subactividades y sub subactividades, que habrán de desarrollarse para cumplir con la prestación del servicio, además será necesario describir las características y cantidad de las refacciones instaladas.			
ii) Plan de trabajo la programación de las actividades a desarrollar, se asignaran:			
(2) puntos, solo cuando exista congruencia entre los programas de ejecución, herramienta y equipo de diagnóstico y calibración, mano de obra, materiales y/o refacciones Anexos G, 10, 11 y 12. En caso de que no exista congruencia en alguno de ellos, no se asignaran puntos.	2.00	2.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE EL PLAN Y PROGRAMA DE TRABAJO. . . . .
iii)) Esquema estructural de la organización de los profesionales técnico-administrativo y de servicios encargado de la dirección, supervisión, administración y ejecución de los servicios documento 3.5.E de la Convocatoria, se asignaran:			
(2) puntos, cuando el licitante establezca y defina la estructura orgánica de los profesionales técnico-administrativo y de servicios encargado de la dirección, supervisión, administración y ejecución de los servicios y exista congruencia entre los programas Anexos G, 10, 11 y 12. En caso de que no se entregue o no exista congruencia no se asignarán puntos.	2.00	2.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 2.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SI DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE ACREDITAR ORGANIGRAMA Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. . . . .
D. Cumplimiento de contratos. Este rubro tendrá (12) puntos			
El máximo de puntuación se otorgará al licitante que acredite tener más contratos cumplidos satisfactoriamente en términos de los Lineamientos establecidos por la secretaría de la Función Pública en materia de la aplicación de criterios de evaluación de proposiciones a través del mecanismo de puntos o porcentajes en los procedimientos de contratación. A los demás licitantes que acrediten menos contratos cumplidos, se les otorgará la puntuación que resulte de aplicar la regla de tres simple. No se asignarán puntuación, si el licitante no adjunta documentos que acrediten el cumplimiento de contratos.	12.00	12.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 12.00 PUNTOS DERIVADO A QUE DEMUESTRA DOCUMENTALMENTE 40 CUMPLIMIENTOS DE CONTRATOS. . . . .
*En caso de que dos o más licitantes acrediten el cumplimiento de contratos, en la misma cuantía o la máxima requerida, se les otorgará la misma puntuación.			
Considerando los criterios establecidos en los rubros y subrubros del presente numeral, se precisa que cuando dos o más licitantes acrediten y cumplan con los requisitos establecidos, se les asignará la puntuación que de acuerdo al rubro o subrubro les corresponda.			
Se determinará como proposición solvente y continuará con la evaluación económica, la que como resultado de la evaluación técnica de los rubros y subrubros anteriores obtenga como mínimo 45 puntos, la que obtenga una puntuación menor se determinará no solvente y por tanto será desechada.			

4/8

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

Nº DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050GYR074-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEC
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 038

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
TPT	60.00	58.00	LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SI ES SOLVENTE YA QUE SU PUNTAJE ES IGUAL O MAYOR DE 45.00 PUNTOS. . . . .
De la propuesta económica PARTIDA 1:			
El total de puntuación o unidades porcentuales de la propuesta económica, tendrá un valor numérico máximo de 40 puntos y los rubros a considerar son:			
I. Precio.			
En este rubro se asignaran 40 puntos			
En la evaluación de este rubro, se excluirá del precio ofertado por el licitante el impuesto al valor agregado, por lo que, sólo se considerará el precio neto propuesto.			
PRECIO NETO PROPUESTO		$ 3,094,750.02	
TOTAL PUNTUACIÓN ASIGNADA A LA PROPOSICIÓN ECONOMICA (TPE)	40.00	40.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE OTORGAN 40.00 PUNTOS DERIVADO A QUE SU PROPUESTA ECONOMICA ES LA MÁS BAJA. . . . .
de las propuestas que técnicamente resultaron solventes, a la que haya propuesto el precio más bajo, se asignaran 40 puntos.			
Para determinar la puntuación que corresponde al precio ofertado por cada licitante, se aplicara la siguiente formula:			
$PPA_j = (CPM/PM_j)PPJ$ Para toda j = 1, 2,..... n			
DONDE:			
PPA_j= Puntuación a asignar a la proposición "j" por el precio ofertado.			
PMPMB = Proposición Solvente cuyo Precio es el Más Bajo.			
PM_j= Precio de la Proposición "j", y			
El subíndice "j" representa a las demás proposiciones determinadas como solventes, como resultado de la evaluación técnica.			
III. Para calcular el resultado final de la puntuación que obtuvo cada proposición se aplicará la siguiente fórmula: TPT+TPE			
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA PROPOSICIÓN (TPT + TPE)	100.00	98.00	A LA EMPRESA DAYGAPA S.A. DE C.V. SE LE ADJUDICA EL CONTRATO Nº CM0007 DERIVADO A QUE OBTUVO LA MAYOR PUNTUACION EN EL PRESENTE EVENTO, QUE ES DE 98.00 PUNTOS
PT_j =TPT + TPE Para todo j = 1, 2,..... n			
DONDE:			
PT_j = Puntuación total de la proposición;			
TPT = total de puntos asignados a la propuesta técnica,			
TPE = total de puntos asignados a la propuesta económica, y			
El subíndice "j" representa a las demás proposiciones determinadas como solventes como resultado de la evaluación.			

5/6

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS

FECHA 26/12/2023

N° DE PROCEDIMIENTO LA-50-GYR-050029974-N-110-2023

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA SUR DEL DISTRITO FEC
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
COORDINACIÓN DE ABASTECIMIENTO Y EQUIPAMIENTO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO SERVICIO DE DESAZOLVE Y DRENAJES PARTIDA 1 038

1

Criterios para la evaluación de las proposiciones y la adjudicación del contrato.			
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
	PUNTUACIÓN A ASIGNAR	DAYGAPA S.A. DE C.V.	
ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARTICIPANTE		DAYGAPA S.A. DE C.V.	OBSERVACIONES