



22.1.1. Criterios para los perfiles del personal encargado de realizar compras públicas en la entidad, colocando requisitos académicos, de experiencia, de ética e integridad con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación.



Índice

Presentación	2
Fundamento legal	4
Proceso de evaluación del perfil encargado de Compras Públicas	6
1. Identificación del puesto	7
2. Determinación de dimensiones clave del perfil	8
3. Criterios sugeridos para cada dimensión	8
4. Evaluación de los criterios	10
Conclusión	11



Presentación

La Prioridad 29 de la Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala (PAET) señala que se debe “promover la creación y adopción de criterios y estándares unificados en las compras, contrataciones y adquisiciones públicas, que acoten espacios de arbitrariedad”¹ como eje estratégico para combatir la arbitrariedad y el abuso de poder en el Estado.

Para dar cumplimiento a lo anterior, surge la Línea de Acción 22.1.1. del Programa de Trabajo Anual 2024 -2025 del Comité Coordinador del Sistema Anticorrupción del Estado (PTACC), que establece “proponer los criterios para los perfiles del personal encargado de realizar compras públicas en la entidad, colocando requisitos académicos, de experiencia, de ética e integridad con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación.”²

El presente proyecto tiene la finalidad de proponer criterios para los perfiles del personal encargado de realizar compras públicas en los entes públicos del estado de Tlaxcala (EPET), considerando una visión integral que articule la profesionalización, ética, integridad y perspectiva de género, atendiendo los enfoques transversales de derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación.

Las compras públicas representan una de las áreas más sensibles a riesgos de corrupción y mal uso de recursos públicos, por lo que resulta esencial contar con personal capacitado y comprometido con los principios del servicio público para garantizar procesos de contratación que respondan al interés público.

¹ Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción de Tlaxcala. (2020). *Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala*. (p. 86). Recuperado de https://saetlax.org/wp-content/uploads/2020/08/PoliticaPublicaTLX_v4.pdf

² Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción de Tlaxcala. (2024). *Programa de Trabajo Anual del Comité Coordinador del Sistema Anticorrupción de Tlaxcala 2024 - 2025*. (p. 44). Recuperado de https://saetlax.org/wp-content/uploads/2024/11/PTACC_2024.pdf



La ausencia de perfiles mínimos definidos para las personas servidoras públicas que participan en los procesos de contratación, puede derivar en conflictos de interés, riesgos de corrupción u omisiones técnicas que comprometen la legalidad y calidad de las adquisiciones. Por ello, este proyecto busca establecer requisitos de formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y criterios de integridad pública, desde un enfoque preventivo, abonando a la construcción de un servicio público más profesional, justo y transparente.



Fundamento legal

El proyecto consistente en la propuesta de los criterios para los perfiles del personal encargado de realizar compras públicas en los EPET, se encuentra jurídicamente sustentado en un conjunto de disposiciones normativas que respaldan la necesidad de contar con un servicio público profesional, íntegro y orientado a la prevención de la corrupción.

En el ámbito internacional, el artículo 7 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) exhorta a los Estados Parte a “establecer criterios adecuados para la contratación y retención de funcionarios públicos con base en principios de eficiencia y transparencia.”³

Como parte del enfoque transversal de derechos humanos, perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) obliga a los Estados a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles del servicio público, y a adoptar medidas que eliminen cualquier forma de discriminación por razones de género.⁴

El artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que los recursos públicos deben administrarse con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados; así como las obligaciones de los servidores públicos para llevar a cabo adquisiciones, arrendamientos y enajenaciones de todo tipo de bienes.⁵

³ Organización de las Naciones Unidas. (2003). *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*. Asamblea General de la ONU, resolución 58/4. Ratificada por México en 2004. https://www.unodc.org/unodc/es/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html

⁴ Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Asamblea General de la ONU, resolución 34/180. Ratificada por México en 1981. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [CPEUM]. Art. 134. 5 de febrero de 1917. (México). <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf>



Asimismo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas define los principios de actuación de los servidores públicos e incluye la obligación de prevenir conflictos de interés, actuar con integridad y rendir cuentas de sus decisiones.⁶

En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se establece la integración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas públicas, incluyendo aquellas que regulan el empleo público y el ejercicio de funciones administrativas. Con relación al principio de no discriminación, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad refuerza el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, incluyendo el acceso a puestos dentro de la administración pública.⁷

A nivel estatal, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Tlaxcala reconoce la necesidad de que los procesos de contratación se conduzcan conforme a los principios del servicio público, para lo cual se requiere de servidores públicos capacitados, con experiencia y ética profesional.⁸

⁶ Congreso de la Unión. (2016). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 27 de mayo de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

⁷ Congreso de la Unión. (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 17 de enero de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

⁸ Congreso del Estado de Tlaxcala. (2020). *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Estado de Tlaxcala y sus Municipios*. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala. Última reforma publicada el 25 de noviembre de 2022. <https://congresodetlaxcala.gob.mx/leyes/ley-adquisiciones.pdf>



Proceso de evaluación del perfil encargado de Compras Públicas

Con el objetivo de proponer los criterios para perfiles del personal encargado de compras públicas en la entidad, se ha construido un proceso basado en dos referentes internacionales. “OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)” y el “Banco Mundial”.

Respecto a la OCDE⁹, se toma en cuenta debido a que es una guía reconocida a nivel internacional para la profesionalización de personas encargadas de compras públicas, proporcionando un marco integral de principios clave para garantizar la alta calidad de la prestación de servicios públicos.

Mientras que el Banco Mundial¹⁰ toma como referencia la “**guía de especialista de adquisiciones**” que establece un conjunto de principios, procedimientos y requisitos para la adquisición de bienes, obras y servicios bajo proyectos financiados. Aunque está dirigida a proyectos internacionales, sus criterios de integridad, competencia técnica, supervisión ética son altamente aplicables al contexto que requerimos en la elaboración de los criterios para el personal encargado de las compras públicas.

Sobre la base de la investigación, partimos de la creación del siguiente “**Proceso para definir los criterios del personal encargados de compras públicas**”

El siguiente diagrama representa un proceso compuesto por cuatro pasos clave que permiten establecer con precisión los criterios que debe cumplir el personal que se encarga de las compras públicas en cualquier entidad.

⁹ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021) <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/grc/grc-see/integrity/OECD-Public-Procurement-Policy-Briefing-Note.pdf>

¹⁰ Banco Mundial (Guía del especialista de Adquisiciones, 2013) https://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/01-CO-ADQ-GUIAEspecialista_Jun_2013_Def.doc



Identificación del puesto y su función crítica

Definir el rol del personal encargado de compras públicas y su impacto en la gestión.



Determinación de dimensiones clave del perfil

Establecer categorías como formación académica, experiencia, integridad, enfoque.



Criterios para cada dimensión

Especificar requisitos mínimos como años de experiencia, áreas de estudio, certificaciones y competencias éticas.



Instrumento de evaluación

Diseñar un método de selección como entrevistas por competencias, pruebas técnicas y validación documental.

Tabla 1. "Proceso para definir los criterios del personal encargados de compras públicas" elaborado por SESAET

1. Identificación del puesto

Se definirá con claridad cuál es el puesto específico dentro del organigrama institucional que tendrá la responsabilidad sobre las compras públicas. Se analizará la función sustantiva que ese cargo cumple en la operación y cumplimiento normativo:

- Naturaleza del puesto: Cargo
- Nivel jerárquico: Según estructura organizacional
- Relevancia estratégica "funciones":
 - ❖ Atribuciones normativas vinculadas con la ejecución de procesos de compras y adquisiciones
 - ❖ Vinculación directa con el uso de recursos públicos, así como la planeación, solicitud y gestión de los procedimientos de adquisición



2. Determinación de dimensiones clave del perfil

Una vez identificado el puesto y comprendida sus funciones, se procede a establecer las **dimensiones clave** que conforman el perfil para las personas responsables de compras públicas. Estas dimensiones permiten desagregar las cualidades, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto.

Las dimensiones son:

- **Formación académica:** Nivel de estudios y especialización profesional que garantice la comprensión de los marcos normativos, financieros y técnicos aplicables a la compras públicas.
- **Experiencia profesional:** Años y tipo de experiencia comprobable en procesos de adquisiciones, licitaciones, contratación pública o control presupuestal, preferente en el sector público.
- **Conocimientos técnicos:** Familiarización que legislación (Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector, Ley de Responsabilidades Administrativas), algún sistema informático de gestión y normatividad interna aplicable.
- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** Sensibilización institucional hacia un trato igualitario y no discriminatorio.
- **Habilidades transversales:** Capacidad de análisis, resolución de problemas, comunicación efectiva, negociación, trabajo en equipo y uso de herramientas digitales.

3. Criterios sugeridos para cada dimensión

Con base en las dimensiones definidas, se propone el siguiente conjunto de criterios específicos que permiten evaluar de manera objetiva el cumplimiento del perfil ideal para el personal encargado de realizar compras públicas. Estos criterios responden a estándares de competencia, integridad y eficiencia.



Dimensiones	Criterios Sugeridos
Formación académica	Licenciatura concluida en áreas económico - administrativas, jurídicas o afines
	Cursos o diplomados en contrataciones públicas, adquisiciones o finanzas.
Experiencia profesional	Experiencia comprobable en procesos de adquisiciones o gestión administrativa
	Experiencia en el manejo de licitaciones, contratos y presupuestos
Conocimientos técnicos	Familiarización con normatividad: • Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector • Ley de Responsabilidades Administrativas
	Conocimiento de licitación y adjudicación.
	Manejo de EXCEL y/o alguna plataforma o sistema de compras.
Ética e integridad	Adherencia al Código de Ética institucional
Perspectiva de género y derechos humanos	Sensibilización en Derechos Humanos
	Capacidad para aplicar criterios de igualdad en procedimientos de compras y contrataciones.
Habilidades transversales	Capacidad de análisis y síntesis
	Comunicación efectiva oral y escrita
	Habilidad para el trabajo colaborativo
	Manejo de herramientas digitales y hojas de cálculo
	Capacidad para identificar riesgos y oportunidades de compra

Tabla 2. "Criterios sugeridos para cada dimensión", elaborado por SESAET



4. Evaluación de los criterios

Para asegurar que el personal que cubra con el puesto encargado de compras públicas cumpla con los criterios establecidos, se propone utilizar los siguientes instrumentos de evaluación que permitirán de manera objetiva y transparente las competencias del candidato o servidor/a pública/o en función de las dimensiones definidas.

Dimensión Evaluada	Instrumento Sugerido
Formación académica	Revisión documental • Título profesional • Certificados • Constancias de capacitación
	Verificación curricular
Experiencia profesional	Entrevista estructurada basada en competencias
	Validación de cartas laborales o constancias
	Revisión de historial laboral
Conocimientos técnicos	Examen teórico sobre normatividad
	Resolución de caso práctico simulado
Ética e integridad	Evaluación psicométrica sobre honestidad e integridad
	Carta de no antecedentes penales
Perspectiva de género y derechos humanos	Entrevista sobre conocimientos y aplicación en escenarios laborales
	Preguntas situacionales orientadas al enfoque de igualdad
Habilidades transversales	Prueba de competencias digitales (uso de hojas de cálculo, base de datos)
	Evaluación de resolución de problemas
	Entrevista por incidentes

Tabla 3. "Evaluación de los criterios", elaborado por SESAET



Conclusión

La definición de criterios específicos para los perfiles del personal encargado de las compras públicas constituye un paso fundamental para fortalecer las instituciones, mejorar la eficiencia administrativa y prevenir prácticas indebidas que pueden derivar en actos de corrupción. Establecer parámetros que integren requisitos orientados a una selección más rigurosa y consciente del personal, alineada con los valores institucionales de la entidad, permite asegurar procesos más transparentes y eficaces.

Esta propuesta no solo promueve la profesionalización de quienes desempeñan funciones en materia de adquisiciones, sino que también impulsa una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la legalidad y el compromiso con la sociedad.

En suma, el proceso planteado representa una herramienta estratégica para garantizar que los procesos de compras públicas se desarrollen conforme a los más altos estándares de calidad y legitimidad, fortaleciendo el desempeño institucional y orientando su acción hacia el interés colectivo.