



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A. C.  
COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA  
NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17

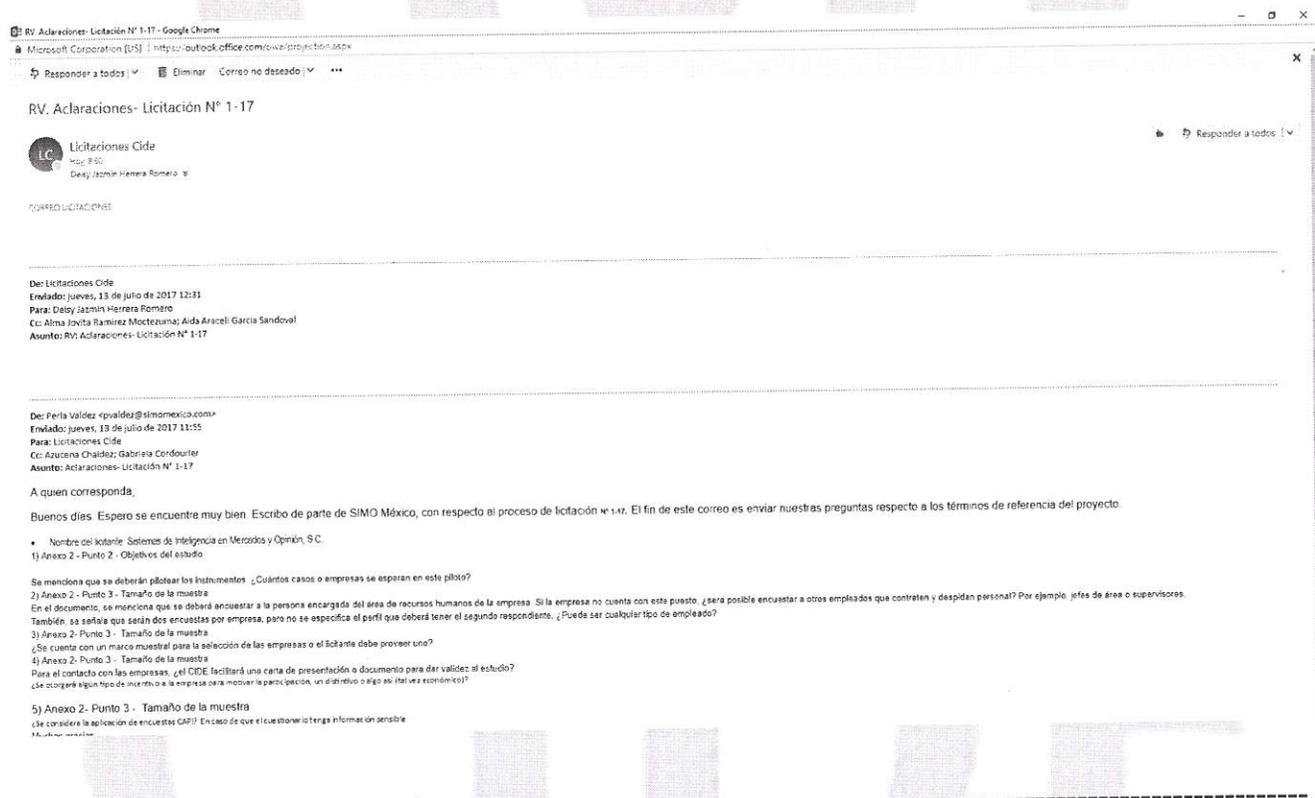
"LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN  
SECTOR PRIVADO"

ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS 12:00 HORAS DEL DÍA 14 DE JULIO DE 2017, EN LA SALA DE JUNTAS DE LA COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, SITA EN LA CARRETERA MÉXICO-TOLUCA N°. 3655, COL. LOMAS DE SANTA FE, DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN, C.P. 01210 EN LA CIUDAD DE MÉXICO, Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 10, DE LOS LINEAMIENTOS DE CONTRATACIONES DEL FIDEICOMISO, FONDO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C. Y NUMERAL 1.9 DE LA CONVOCATORIA DE LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17 "LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN SECTOR PRIVADO", DA PRINCIPIO EL ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES DEL PROCEDIMIENTO DE LICITACIÓN REFERIDA.

SE LLEVÓ A CABO LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE ASISTEN AL EVENTO, MISMOS QUE FIRMAN AL FINAL DE LA PRESENTE ACTA. LA LIC. ALMA RAMÍREZ MOCTEZUMA, DIRECTORA DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES, PRESIDE ESTE ACTO.

SE PRESENTAN LAS DUDAS O ACLARACIONES POR PARTE DEL LICITANTE **SISTEMAS DE INTELIGENCIA EN MERCADOS Y OPINIÓN, S.C.**, COMO SE OBSERVA EN LA SIGUIENTE PANTALLA DEL CORREO "LICITACIONES":



ACTO SEGUIDO, LA CONVOCANTE REITERA QUE CON EL FIN DE QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS SOLICITADOS EN EL NUMERAL 4 "INSTRUCCIONES PARA ELABORAR LAS PROPOSICIONES", DE LA CONVOCATORIA, SE HACE ENFÁSIS EN LA FIRMA AUTÓGRAFA DEL LICITANTE O EL APODERADO QUE CUENTE CON FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O DOMINIO O PODER ESPECIAL PARA ACTOS DE ADMINISTRACIÓN.

LA FIRMA AUTÓGRAFA HACE REFERENCIA A LA FIRMA QUE UNA PERSONA PLASMA EN UN DOCUMENTO CON



LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA  
NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17

"LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN SECTOR PRIVADO"

ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES

SU PROPIO PUÑO Y LETRA, POR LO QUE **NO DEBERÁN PEGARSE IMÁGENES** DE LA FIRMA EN LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS.

**SISTEMAS DE INTELIGENCIA EN MERCADOS Y OPINIÓN, S.C.**

NO. DE PREGUNTA	REFERENCIA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	Anexo 2 - Punto 2 - Objetivos del estudio  Se menciona que se deberán pilotear los instrumentos.	¿Cuántos casos o empresas se esperan en este piloto?	Efectivamente se espera la realización de un piloto. El objetivo fundamental del piloto es validar el instrumento y asegurarse que las preguntas del cuestionario son claras, los sujetos entrevistados entienden las preguntas y existe variabilidad en las respuestas. Se considera un piloto de 8-10 empresas sería suficiente para lograr el objetivo.
2	Anexo 2 - Punto 3 - Tamaño de la muestra En el documento, se menciona que se deberá encuestar a la persona encargada del área de recursos humanos de la empresa. Si la empresa no cuenta con este puesto	¿será posible encuestar a otros empleados que contraten y despidan personal? Por ejemplo, jefes de área o supervisores. También, se señala que serán dos encuestas por empresa, pero no se especifica el perfil que deberá tener el segundo respondiente. ¿Puede ser cualquier tipo de empleado?	Sí, en la medida de lo posible se deberá entrevistar a la persona encargada de recursos humanos de la empresa.  Si en una empresa no existe el departamento de recursos humanos, o el puesto de jefe de recursos humanos, se puede entrevistar a la persona que cumple las funciones de un jefe de recursos humanos. En particular, se busca entrevistar a la persona que toma decisiones sobre contratación y despido de personal. Si una empresa es mediana, con pocos trabajadores, es posible que el mismo dueño de la empresa o el gerente general cumpla con la función de búsqueda, entrevista, contratación y despido de personal. En ese caso, la entrevista se realizaría al dueño o gerente general. En el otro extremo, en empresas muy grandes es posible que existan varias áreas de trabajo y cada área realice sus contrataciones de forma independiente sin intervención del gerente general o del jefe de recursos humanos. En ese caso, hay que identificar de forma previa cómo se realizan los procesos de contratación. Si las áreas son verdaderamente independientes y realizan contrataciones sin intervención de la



LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA  
NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17

“LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN  
SECTOR PRIVADO”

ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES

			<p>gerencia general y/o el jefe de recursos humanos, entonces se puede proceder a entrevistar a uno de los jefes/supervisores de área. Lo importante es que la persona entrevistada tenga el poder, y la práctica, de contratar y despedir. Normalmente es el gerente o jefe de recursos humanos.</p> <p>Así, la regla es: se debe de identificar quien toma las decisiones de contratación y despido. Esa es la persona que nos interesa entrevistar.</p> <p>En el caso de empresas grandes, donde se entrevista a jefes de área o supervisores, es importante mantener la muestra equilibrada en el sentido de que si en la visita anterior se entrevistó al jefe de ventas, en esta ocasión se debe entrevistar, por ejemplo, al jefe de almacén. Favor de no cometer el error de entrevistar sistemáticamente a los jefes de una sola área. Se requiere variedad, de tal forma que la muestra esté equilibrada.</p> <p>Para la segunda entrevista (personal operativo) lo ideal es que la persona a entrevistar sea elegida de forma aleatoria entre los empleados que en ese momento estén presentes. De nuevo, es importante cuidar que la muestra esté balanceada y que no se entreviste de forma sistemática un sólo tipo de empleado (v.g. empleados de ventas, o de limpieza). En este caso el diseño estadístico de la muestra debe considerar explícitamente una forma de asegurar que empleados de distintas áreas entren a la muestra de forma que la muestra esté equilibrada. Por ejemplo, la muestra puede tener un diseño en tres etapas. En la primera etapa se selecciona la empresa, en la segunda el área de trabajo y en la tercera la persona dentro del área de trabajo seleccionada. Este es un</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A  
/



LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA  
NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17

“LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN SECTOR PRIVADO”

ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES

			aspecto técnico que se debe considerar en la propuesta técnica.
3	Anexo 2- Punto 3 - Tamaño de la muestra	¿Se cuenta con un marco muestral para la selección de las empresas o el licitante debe proveer uno?	El marco muestral podría ser el DENEUE de INEGI. Este aspecto técnico debe ser parte de la propuesta.
4	Anexo 2- Punto 3 - Tamaño de la muestra Para el contacto con las empresas	¿el CIDE facilitará una carta de presentación o documento para dar validez al estudio?	El licitante adjudicado se podrá identificar con las siglas del CIDE y le proporcionaremos una carta de presentación.
		¿Se otorgará algún tipo de incentivo a la empresa para motivar la participación, un distintivo o algo así (tal vez económico)?	No se otorgarán incentivos económicos. Se podrá otorgar una constancia por la prestación del servicio.
5	Anexo 2- Punto 3 - Tamaño de la muestra	¿Se considera la aplicación de encuestas CAPI? En caso de que el cuestionario tenga información sensible	Efectivamente, se espera la aplicación de encuestas CAPI ya que el instrumento tendrá secciones donde el entrevistado tiene que interactuar con la tableta o laptop para responder preguntas.

SE INFORMA QUE EL ACTO DE PRESENTACIÓN Y APERTURA DE PROPOSICIONES DE ESTA LICITACIÓN, SE LLEVARÁ A CABO CONFORME EL NUMERAL 1.10 DE LA CONVOCATORIA EL DÍA **24 DE JULIO DE 2017, A LAS 13:00 HORAS**, EN ESTE MISMO RECINTO. SIRVA LA PRESENTE COMO COMUNICACIÓN OFICIAL A LOS PARTICIPANTES.

SE LEYÓ Y FIRMARON DE CONFORMIDAD ESTA ACTA LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON, ENTREGÁNDOLES COPIA A LOS ASISTENTES. EL PRESENTE DOCUMENTO SE ENCONTRARÁ EN LUGAR VISIBLE DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES, SITA EN EL PISO TRES DE LA DIRECCIÓN MENCIONADA EN EL PRIMER PÁRRAFO, A DISPOSICIÓN DE LAS PERSONAS QUE NO HUBIEREN ASISTIDO AL ACTO PARA EFECTOS DE SU NOTIFICACIÓN Y A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO “LICITACIONES”, SIENDO RESPONSABILIDAD DE LOS LICITANTES ACUDIR A ENTERARSE DE SU CONTENIDO Y OBTENER COPIA DE LA MISMA.

NO TENIENDO OTRO ASUNTO QUE TRATAR SE DIO POR TERMINADO ESTE ACTO A LAS 12:30 HORAS DEL MISMO DÍA EN QUE DIÓ PRINCIPIO.

APARTADO DE FIRMAS

  
ALMA RAMÍREZ-MOCTEZUMA  
DIRECTORA DE RECURSOS MATERIALES  
Y SERVICIOS GENERALES

  
DEISY HERRERA ROMERO  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS MATERIALES



LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA  
NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17

"LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN  
SECTOR PRIVADO"

ACTO DE JUNTA DE ACLARACIONES

LUIS FRANCO BOURET  
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES ÁREA  
REQUIRENTE

SONIA PAMELA MORENO LÓPEZ  
REPRESENTANTE DE LA OFICINA DE  
ASUNTOS JURÍDICOS

FIRMAS CORRESPONDIENTES AL ACTA DE JUNTA DE ACLARACIONES DE LA LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA NACIONAL POR FIDEICOMISO N° 01-17 "LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, DISCRIMINACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS EN SECTOR PRIVADO".-----

----- FIN DEL ACTA -----

