



"2025, Año de la mujer indígena"

HUEYOTLIPAN, TLAX., A 3 DE JULIO DE 2025.
OFICIO: UPTREP/REC/337/2025.
ASUNTO: EL QUE SE INDICA.

NOÉ RODRÍGUEZ ROLDÁN
COORDINADOR GENERAL DE PLANEACIÓN E INVERSIÓN

PRESENTE

Por medio de la presente, me permito saludarle cordialmente y, a su vez, remitirle el Formato de la Posición Institucional, el cual adjunto para su debida consideración y trámite correspondiente.

Sin otro particular, quedo atento a cualquier comentario.



ATENTAMENTE




MTRO. VÍCTOR CASTRO LÓPEZ
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TLAXCALA REGIÓN PONIENTE.

"2025, Año de la mujer indígena"

Formato de la Posición Institucional (1)

1. Uso de los hallazgos de la evaluación

Con relación a las recomendaciones emitidas por el equipo evaluador, en este apartado se deberá especificar cómo se atenderán las mismas. Es decir, cómo incorporarán aquellas recomendaciones factibles de realizarse relacionadas con el diseño, la planeación estratégica, la cobertura y focalización, la operación, los procesos, etc., según sea el caso.

Cuadro. Principales mejoras derivadas de la evaluación

Sección/ Número de pregunta	Texto del informe	Punto de vista de la dependencia o entidad	Acción de mejora derivada de la evaluación (2)
1	Realizar una metodología para la identificación y cuantificación de la población potencial, objetivo y atendida.	Se reconoce la importancia de contar con una metodología robusta que permita identificar con precisión la población potencial, objetivo y efectivamente atendida, a fin de orientar mejor los recursos y la toma de decisiones.	Se desarrollará una metodología basada en análisis demográficos, demanda educativa y proyecciones institucionales, integrando datos del INEGI, SEP y registros institucionales. Esta metodología será validada anualmente y utilizada como insumo para la planeación estratégica.
2	Establecer una estrategia de cobertura que defina y prospecte las necesidades de infraestructura y equipamiento en la Universidad.	Se considera prioritario alinear el crecimiento de la cobertura con la capacidad instalada, con el objetivo de evitar la saturación de servicios y garantizar la calidad educativa.	Se diseñará una estrategia de cobertura a corto, mediano y largo plazo que contemple criterios geográficos, poblacionales y de demanda disciplinaria. Esta estrategia incluirá un diagnóstico de infraestructura y equipamiento actual, así como proyecciones para nuevas sedes o ampliaciones.
3	Mejorar el diseño de la MIR, estableciendo un componente enfocado en el Fondo.	Se reconoce que la MIR debe reflejar con mayor claridad los objetivos y resultados específicos del Fondo, para facilitar el	Se revisará y rediseñará la MIR incorporando un componente específico que contemple objetivos, indicadores, metas y líneas base vinculadas

"2025, Año de la mujer indígena"

		seguimiento y evaluación de su impacto.	directamente con el Fondo. Se capacitará al personal responsable para asegurar su adecuada implementación y seguimiento.
4	Diseñar y aplicar un instrumento para la medición de la satisfacción de los usuarios.	La retroalimentación de los usuarios es fundamental para mejorar la calidad del servicio, por lo que se considera necesaria la creación de un mecanismo sistemático de medición de satisfacción.	Se desarrollará y aplicará anualmente un instrumento (encuesta) de medición de la satisfacción de los usuarios del Fondo, considerando aspectos como accesibilidad, eficiencia del proceso y calidad de la atención. Los resultados serán analizados y utilizados como base para propuestas de mejora continua.

2. Posición Institucional respecto de la evaluación

El objetivo de este apartado es de presentar de forma general el punto de vista de la dependencia con respecto a: i. los resultados de la evaluación. ii. Al proceso de la evaluación, iii. El desempeño del equipo a evaluar y iv. A la coordinación de la CGPI a través de la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño (DTED), destacando las ideas más relevantes.

I. Los resultados de la evaluación.

Los resultados de la evaluación fueron satisfactorios además que implementa la importancia de darle seguimiento, en el control y desarrollo de los programas, que están enfocados a la infraestructura física, además que garantiza el cumplimiento de su objetivo y metas.

II. El proceso de la evaluación.

El proceso de evaluación fue eficiente, ya que la información solicitada fue clara y precisa durante el calendario que se manejó dentro de la misma.

III. Al desempeño del equipo a evaluar

"2025, Año de la mujer indígena"

La forma de organización para la evaluación fue concreta, y congruente, el equipo de evaluación cumple satisfactoriamente con los lineamientos de la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño (DTED).

IV. A la coordinación de la CGPI a través de la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño (DTED), destacando las ideas más relevantes.

El proceso de evaluación se complementa perfectamente con la coordinación de la CGPI ya que su metodología fue implementada en tiempo y forma a través de la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño (DTED)

3. Comentarios específicos

3.1 Sobre los resultados de la evaluación

En este apartado se espera contar con comentarios a los resultados de la evaluación realizada, es decir sobre los hallazgos, debilidades, oportunidades y amenazas detectadas.

La evaluación permite visibilizar áreas de oportunidad en torno a la sostenibilidad ambiental, especialmente en la focalización de acciones en zonas con alta presión por cambio de uso de suelo. Desde nuestra perspectiva institucional, la instalación de paneles solares en la universidad representa una estrategia alineada con los objetivos de mitigación ambiental, al reducir el consumo energético convencional y fomentar el uso de tecnologías limpias.

Si bien la universidad no atiende directamente especies silvestres, se considera que este tipo de acciones contribuyen de forma indirecta a la conservación del entorno natural, al reducir emisiones y fomentar una cultura institucional orientada a la sustentabilidad.

3.2 Sobre el proceso de la evaluación

El objetivo de este apartado es presentar comentarios sobre el proceso de evaluación, por ejemplo, sobre las reuniones de trabajo, capacitaciones, entrevistas, trabajo de campo, tiempo de elaboración, así como de la metodología de evaluación o cualquier otro elemento del proceso de la evaluación.

El proceso de evaluación se percibe como una herramienta útil para mejorar la planeación y operación de acciones sustentables en las instituciones. Sin embargo, sería conveniente incorporar reuniones o espacios de diálogo con los actores locales o institucionales que llevan a cabo proyectos concretos, como la instalación de tecnologías limpias, para enriquecer el diagnóstico y visibilizar buenas prácticas replicables.

En el caso de nuestra universidad, la participación directa en la evaluación permitiría contextualizar las acciones implementadas y aportar datos concretos del impacto ambiental derivado de dichas acciones.

"2025, Año de la mujer indígena"

3.3 Sobre el desempeño del equipo evaluador

En este apartado se espera contar con los comentarios respecto al desempeño del equipo evaluador, es decir, sobre los aspectos positivos o áreas de oportunidad que sobre este particular hayan detectado a lo largo del proceso de la evaluación.

El equipo evaluador realizó un trabajo técnico adecuado, con base en información oficial y fuentes documentales relevantes. No obstante, consideramos que integrar perspectivas desde instituciones educativas o actores territoriales podría ampliar la visión sobre las acciones efectivas que ya se ejecutan, como es el caso de la instalación de paneles solares o programas de educación ambiental.

Reconocer estas iniciativas permitiría fortalecer el alcance del programa evaluado, y motivar la réplica de acciones en otras entidades del sector público.

3.4 Sobre la institución coordinadora

Se espera contar con comentarios con relación a los elementos positivos y áreas de oportunidad para la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño al llevar a cabo la evaluación.

La coordinación por parte de la Dirección Técnica de Evaluación del Desempeño (DTED) fue eficiente en términos de estructura y tiempos. El modelo de evaluación propuesto es claro y bien definido. Sugerimos que en futuras evaluaciones se facilite la incorporación de experiencias institucionales concretas desde las entidades evaluadas, con el fin de mostrar no solo áreas de oportunidad, sino también evidencias de implementación que puedan ser útiles para mejorar políticas públicas.

AUTORIZÓ



MTRO. VÍCTOR CASTRO LÓPEZ
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TLAXCALA REGIÓN PONIENTE.