



XXVI Y XXVII REUNIONES DE REVISIÓN DEL SGC POR LA RECTORÍA

Cuatrimestre Mayo-Agosto de 2020

Cuatrimestre Septiembre-Diciembre de 2020



REVISIÓN DEL SGC POR LA RECTORÍA

REPORTE DE RESULTADOS

FECHA: 05 DE MARZO DE 2021

Lista de asistencia y apertura de la reunión.

- a) El estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas.
- b) Los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al Sistema de Gestión de la Calidad.
- c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:
 - 1. La satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes;
 - 2. El grado en que se han logrado los objetivos de la calidad;
 - 3. El desempeño de los procesos y conformidad de los productos y servicios;
 - 4. Las no conformidades y acciones correctivas;
 - 5. Los resultados de seguimiento y medición;
 - 6. Los resultados de las auditorías; y
 - 7. El desempeño de los proveedores externos.
- d) La adecuación de los recursos.
- e) La eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades.
- f) Las oportunidades de mejora.

9.3.1 Generalidades

La Alta Dirección debe revisar el Sistema de Gestión de la Calidad de la UTS a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación, eficacia y alineación con la dirección estratégica de la Universidad Tecnológica de Salamanca.

Reuniones de Revisión del SGC por la Rectoría programadas:

- febrero de 2021
- junio de 2021
- octubre de 2021

9.3.2 Entradas de la revisión por la dirección

a) El estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas.

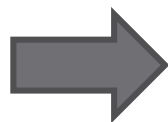
d) La adecuación de los recursos.

f) Las oportunidades de mejora.

b) Los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al Sistema de Gestión de la Calidad.

e) La eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades.

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:



1. La satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes;
2. El grado en que se han logrado los objetivos de la calidad;
3. El desempeño de los procesos y conformidad de los productos y servicios;
4. Las no conformidades y acciones correctivas;
5. Los resultados de seguimiento y medición;
6. Los resultados de las auditorías; y
7. El desempeño de los proveedores externos.

a) El estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas

COMPROMISOS DE LA REVISIÓN DE LA RECTORÍA

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA COMPROMISO	CUMPLIMIENTO % DE AVANCE
1. Los Responsables de Eficacia enviarán los Procedimientos e Instrucciones de Trabajo que falten de actualización bajo la ISO 9001:2015	Responsables de Eficacia.	10 de marzo de 2021	95%

b) Los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al Sistema de Gestión de la Calidad

Internas

En seguimiento al Acuerdo XXIII.17.12.01-28 Aprobado en lo General en la XXIII Sesión Ordinaria del H. Consejo Directivo de la UTS.

Al Manual de Organización se le realizaron los cambios necesarios. Se envió para su validación a las instancias correspondientes, estatales y federales.



Secretaría de Educación Pública
Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SALAMANCA**

Externas

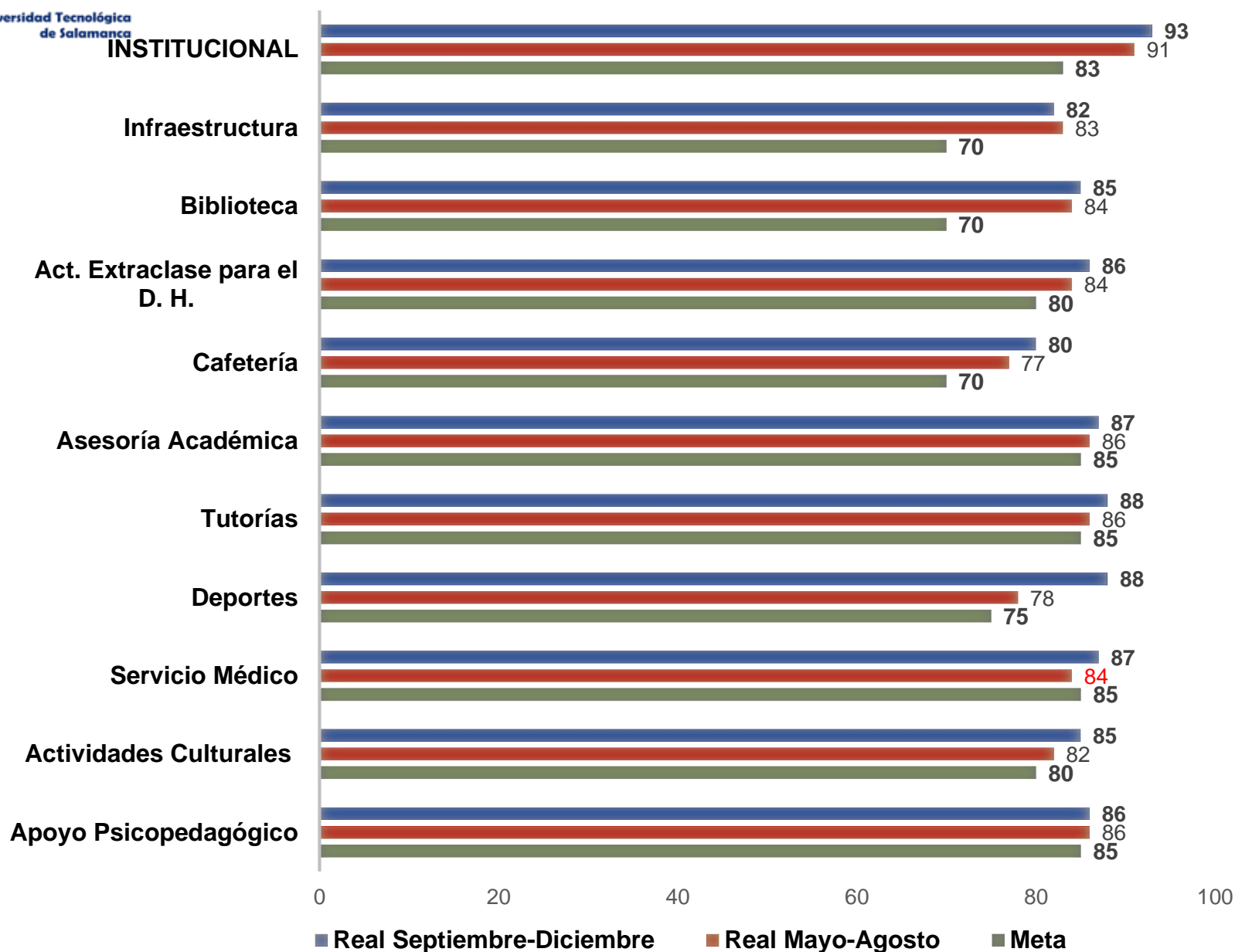
La migración COMPLETA del
SGC a la Norma ISO 9001:2015



c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

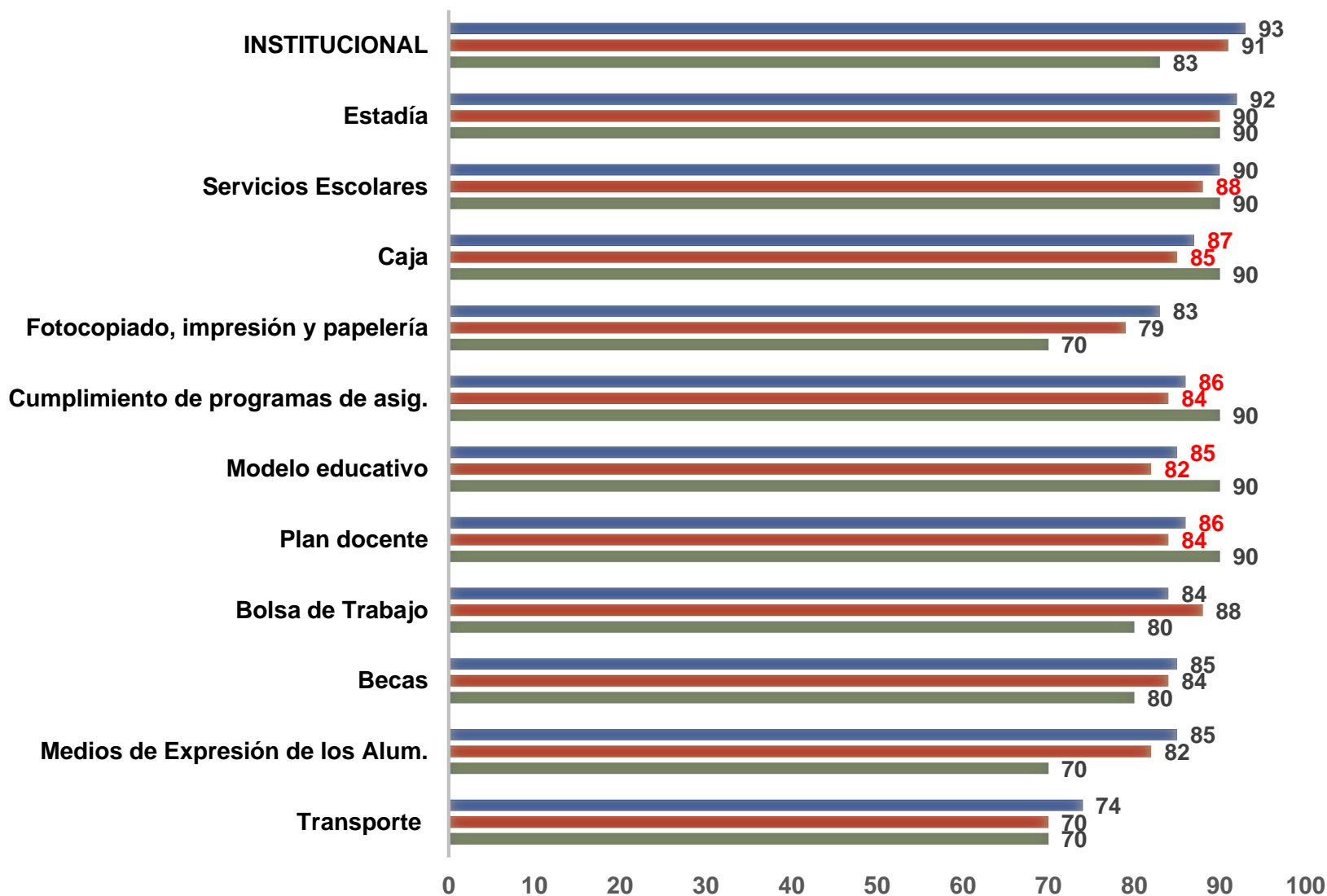
1. La satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes.

Retroalimentación de los Estudiantes



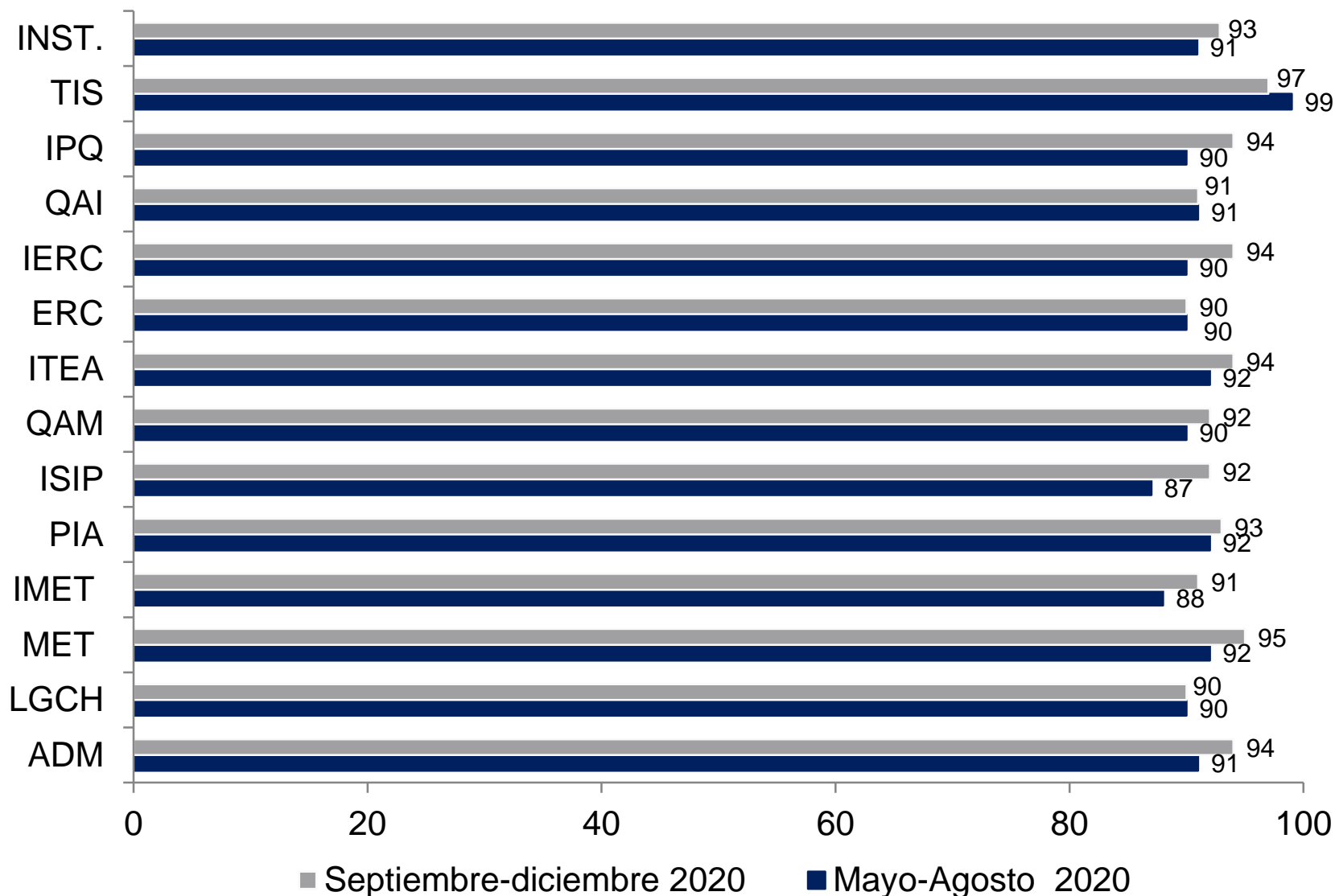
Retroalimentación de los Estudiantes

■ Real Septiembre-Diciembre ■ Real Mayo-Agosto ■ Meta



Retroalimentación de los Estudiantes

META INSTITUCIONAL: 85 %





Retroalimentación de las partes interesadas pertinentes

Se recibieron 4 solicitudes de quejas, sugerencias o felicitaciones en el buzón virtual. Para los periodos Mayo-Agosto 2020 y Septiembre-Diciembre 2020

QUEJA	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
<p>Buen día, (a quien corresponda) soy Diana Carolina Hernández Saldaña, jefa de grupo del LGCH 8A, me dirijo a usted para plantear una inconformidad de parte del grupo antes mencionado.</p> <p>Nuestro tutor es Josué David Landero Acosta y nos gustaría plantear el cambio por otro PTC, los motivos son siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">-Nunca nos dio como tal la clase de tutoría-Es grosero con los alumnos poco profesional-Se exalta y explota con nosotros muy rápido-Se comunicó con nosotros muy pocas veces-Nunca ayudó con los problemas que surgen en el grupo-No nos pasó los calendarios de exámenes-Nunca estuvo al tanto de si necesitábamos algo-En más de una ocasión tuvo problemas con varios de mis compañeros (anexo pruebas)-Solo nos hizo dos video llamadas las cuales utilizó para platicarnos su vida-En lugar de ayudar cuando teníamos algún problema solo lo hizo más grande-Poco profesional al contestar alguna duda, contestaciones, fuera de lugar. <p>Sin más por el momento, dejamos esto en sus manos y esperamos una pronta respuesta con solución de su parte, de antemano muchas gracias y buen día.</p>	<p>DIRECCIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y COA</p>	<p>Se envió respuesta al alumno por parte de la carrera de Administración</p>

Retroalimentación de las partes interesadas pertinentes

Se recibieron 6 solicitudes de quejas, sugerencias o felicitaciones en el buzón virtual. Para los periodos Mayo-Agosto 2020 y Septiembre-Diciembre 2020

QUEJA	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
Quisiera pedir nos cambien al ptc, no estamos conformes con la forma de trabajar del profesor Landeros, también no tiene una forma respetuosa de contestar. Muchos compañeros tienen la queja de su comportamiento, incluyéndome. Para poder trabajar mejor pedimos nos cambien de ptc, con algún profesor con quien podamos trabajar mejor.	DIRECCIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y COA	Se envió respuesta al alumno por parte de la carrera de Administración
Al tramitar mi cedula profesional de ingeniería en IDIE, me arrojó otra cédula que corresponde a otra persona , he llamado y no he recibido el apoyo	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DEPTO. DE SERVICIOS ESCOLARES	Se envió respuesta al alumno por parte del Servicios Escolares
Por medio del presente quiero reportar a quien utilice/administre/haga uso de la página de Facebook UTS Bolsa de Trabajo. El motivo del reporte es por publicar y avalar páginas fraudulentas de procesos de procesos de Reclutamiento en PEMEX. Está página que la UTS Bolsa de Trabajo ha publicado y avalado representa un riesgo ante la comunidad de egresados ya que es un fraude y solicita dinero a quienes envían sus documentos. Añadiendo el riesgo no solo económico para quien envíe sus documentos sino también el uso de los datos y robo de identidad de quienes lo envíen. No es posible que quienes hacen uso de esta página no tengan el sumo cuidado de compartir artículos y/o publicaciones y/o procesos sin tener la veracidad de los mismos en una Universidad que se supone enseña procesos de Reclutamiento y Selección. Un servidor tiene las capturas de pantalla de la publicación.	DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN BOLSA DE TRABAJO	Se envió respuesta al alumno por parte del área de Vinculación

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

2. El grado en que se han logrado los objetivos de la calidad;



Especificación: Objetivos e Indicadores de Calidad

Código	Puesto responsable	Supervisa esta actividad	Procedimiento de referencia	Revisión	Fecha de efectividad
EPREC001	Aplica a todo el personal de la UTS.	Coordinación del SGC.	Macroprocesos del SGC.	E	6 de mayo de 2019.

Objetivo	Alcance
Medir y analizar el desarrollo de los procesos: Educativo; de Planeación y Calidad; y de Gestión Administrativa, Vinculación y Extensión Universitaria, con el fin de asegurar la conformidad en la formación de sus alumnos, y en la provisión de los servicios de Educación Continua y Tecnológicos.	Aplica a todos los procesos de la Universidad Tecnológica de Salamanca.

Objetivo 1. Medir la eficacia de la Institución en el logro de sus objetivos y metas sustantivas programadas.

Indicador	Forma general de cálculo	Fuente/ formato	Proceso	Frecuencia de medición	Fecha de medición	Meta	Área responsable de la información
1. Tasa de egreso de TSU.	(Total de alumnos egresados de una misma generación/ Total de alumnos de nuevo ingreso de una misma generación)X100	Base de datos de egresados.	Educativo.	Anual.	Primer semana de octubre.	55%	Departamento de Servicios Escolares
B. Tasa de egreso de licenciatura.	(Total de alumnos egresados de una misma generación/ Total de alumnos de nuevo ingreso de una misma generación)X100	Base de datos de egresados.	Educativo.	Anual.	Primer semana de junio.	86%	Departamento de Servicios Escolares

Objetivo 1. Medir la eficacia de la Institución en el logro de sus objetivos y metas sustantivas programadas.

1. Indicador Tasa de egreso de TSU se mide anualmente y corresponde al periodo mayo-agosto 2020.

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
1. Tasa de egreso de TSU.	(Total de alumnos egresados de una misma generación/ Total de alumnos de nuevo ingreso de una misma generación)X100	55%	58.9% (380/645)

Programa Educativo de TSU	Meta	Real
Administración área Recursos Humanos	68%	72.9% (113/155)
Energías Renovables área Calidad y Ahorro de Energía	34%	70% (21/30)
Mecatrónica área Automatización	60%	52.8% (85/161)
Procesos Industriales área Automotriz	40%	35.1% (47/134)
Química área Industrial	54%	70% (77/110)
Química área Tecnología Ambiental	53%	59.3% (16/27)
Tecnologías de la Información Área Desarrollo de Software Multiplataforma		(21/28) 75%
Institucional	55%	58.9% (380/645)

2. Indicador Deserción escolar de TSU e Ingeniería

Indicador	Meta		Real	
a. Deserción escolar de TSU.	M-A	4.3%	M-A	7.60% (87/1132)
	S-D	10.3%	S-D	8.08% (109/1348)
b. Deserción escolar de Ingeniería.	M-A	1.5%	M-A	0.23% (1/430)
	S-D	3.5%	S-D	0.66% (5/751)

2. Indicador Deserción escolar de TSU e Ingeniería

Desglose de indicador 2 “Deserción” por Programa Educativo de TSU

Programa Educativo de TSU	Meta May-Agos	Real
Administración área Recursos Humanos	4%	7.0% (22/316)
Energías Renovables área Calidad y Ahorro de Energía	4%	4.5% (2/44)
Mecatrónica área Automatización	6%	9.1% (28/308)
Procesos Industriales área Automotriz	5%	13.6% (24/176)
Química área Industrial	5%	5.0% (9/181)
Química área Tecnología Ambiental	4%	0% (0/44)
Tecnologías de la Información área Desarrollo de Software Multiplataforma	4%	3.2% (2/63)
Institucional	5%	7.69% (87/1132)

Meta Sep. Dic	Real
8%	10.6% (40/377)
11%	21.4% (12/56)
10%	5.31% (20/376)
13%	10.2% (20/196)
12%	2.5% (5/193)
8%	3.9% (2/51)
10%	10.1% (10/99)
10%	8.08% (109/1348)

2. Indicador Deserción escolar de TSU e Ingeniería

Desglose de indicador 2 “Deserción” por Programa Educativo de ING

Programa Educativo de Ingeniería	Meta Mayo-Agosto	Real
Lic. en Gestión de Capital Humano	2%	0.7% (1/130)
Energías Renovables área Calidad	2%	0% (0/12)
Mecatrónica	2%	0% (0/138)
Sistemas Productivos	2%	0% (0/62)
Procesos Químicos	2%	0% (0/66)
Tecnología Ambiental	2%	0% (0/22)
Institucional	2%	0.23%

Programa Educativo de Ingeniería	Meta sep.-dic.	Real
Lic. en Gestión de Capital Humano	4%	0.85% (2/233)
Energías Renovables área Calidad	3%	0% (0/41)
Mecatrónica	5%	0.49% (1/201)
Sistemas Productivos	4%	0.90% (1/110)
Procesos Químicos	3%	0% (0/110)
Tecnología Ambiental	3%	2.7% (1/37)
Institucional	4%	0.66% (5/751)

3. Indicador Egresados de TSU e ING. en el mercado laboral

Indicador correspondiente a septiembre –diciembre 2020

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
a. Egresados de TSU en el mercado laboral.	(Egresados trabajando a seis meses de su egreso/ Total de egresados) X100	8%	13.61% (49/360)
b. Egresados de licenciatura en el mercado laboral.	(Egresados trabajando a seis meses de su egreso/ Total de egresados) X100	41%	40.31% (179/444)

4. Indicador Tasa de empleadores de TSU e ING satisfechos.

Indicador correspondiente a septiembre –diciembre 2020

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
a. Tasa de empleadores de TSU satisfechos.	(Total de empleadores satisfechos / Total de empleadores de TSU) X100	90%	95%
b. Tasa de empleadores de Ingeniería satisfechos.	(Total de empleadores satisfechos / Total de empleadores de Ingeniería) X100	90%	95%

5. Indicador Tasa de egresados de TSU e ING. satisfechos.

Indicador correspondiente a septiembre –diciembre 2020

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
a. Tasa de egresados de TSU satisfechos.	(Total de egresados satisfechos / Total de egresados) X100	82%	82.7%
b. Tasa de egresados de Ingeniería satisfechos.	(Total de egresados satisfechos / Total de egresados) X100	82%	77.7%

Objetivo 2.- Medir el grado de aplicación de los recursos económicos destinados a la institución, con la finalidad de proporcionar a los alumnos las herramientas necesarias para su mejor desarrollo académico.

6. Indicador Utilización de espacios

Indicador correspondiente a septiembre –diciembre 2020

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
6. Utilización de espacios.	(Matrícula total anual (septiembre)/ Capacidad instalada) X100	*188%	190%

* Incluye turno matutino y vespertino

Objetivo 3.- Mostrar coherencia entre los programas educativos ofertados y las necesidades reales en el ámbito de influencia de la institución.

7. Indicador Programas centrados en el estudiante

Indicador	Forma general de cálculo	Cuatrimestre	Meta	Real
7. Programas centrados en el estudiante.	Evaluación de los servicios de apoyo: (Total de respuestas de los usuarios de servicios muy satisfechos /Total de respuestas de las preguntas de las encuestas aplicadas) X 100	Mayo-Agosto 2020	85%	91%
		Septiembre-diciembre 2020	85%	93%

Objetivo 3.- Mostrar coherencia entre los programas educativos ofertados y las necesidades reales en el ámbito de influencia de la institución.

8. Indicador Planta académica: Profesores de tiempo completo con perfil deseable

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
8. Planta académica: Profesores de tiempo completo con perfil deseable.	(Total de profesores de tiempo completo con perfil deseable/ Total de profesores de tiempo completo) X 100	30%	30% (8/27)

Objetivo 4.- Desarrollar y consolidar acciones estratégicas para fortalecer la relación con los sectores productivos, con el propósito de satisfacer las necesidades de éstos.

10. Indicador Cursos de educación continua

Indicador	Forma general de cálculo	Meta	Real
10. Cursos de educación continua	(Total de respuestas de los alumnos de educación continua muy satisfechos /Total de respuestas de las preguntas de las encuestas aplicadas) X 100	85%	91.8%

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 11. Seguimiento de Programas de asignatura del Plan de estudios.

Mayo-Agosto Meta 98%

CARRERA	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 6	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 13	ACCIONES REALIZADAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO
ADM	100%	100%	
LGCH	90%	100%	
TIS	75%	88%	Plática con profesores para analizar motivos y generar acciones.
PIA	100%	100%	
MET	100%	100%	
ISIP	100%	100%	
IMET	100%	100%	

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 11. Seguimiento de Programas de asignatura del Plan de estudios.

Mayo-Agosto Meta 98%

CARRERA	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 6	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 13	ACCIONES REALIZADAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO
ITEA	100%	100%	
QAM	100%	100%	
QAI	100%	100%	
ERC	100%	100%	
IERC	100%	100%	
IPQ	100%	100%	

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 11. Seguimiento de Programas de asignatura del Plan de estudios.

Septiembre-Diciembre Meta 98%

CARRERA	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 6	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 13	ACCIONES REALIZADAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO
ADM	100%	100%	
LGCH	90%	100%	
TIS	83%	100%	Se realizó una video sesión con los profesores involucrados; se les retroalimentó sobre los resultados obtenidos y se generaron acciones para mejorar.
PIA	100%	100%	
MET	100%	100%	
ISIP	100%	100%	
IMET	100%	100%	

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 11. Seguimiento de Programas de asignatura del Plan de estudios.

CARRERA	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 6	CUMPLIMIENTO DEL % AVANCE PROGRAMADO EN LA SEMANA 13	ACCIONES REALIZADAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO
ITEA	100%	100%	
QAM	100%	100%	
QAI	100%	100%	
ERC	100%	100%	
IERC	100%	100%	
IPQ	100%	100%	

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 12. Evaluación de docentes.

Meta 80%

Carrera	Total de docentes en el cuatrimestre Mayo-Agosto 2020	(No. de profesores-asignatura que obtuvieron una calificación en la evaluación por los alumnos mayor a 8.8	%
Administración área Capital Humano	22	11	50%
Licenciatura en Gestión del Capital Humano	10	6	60%
Energías Renovables Área Calidad y Ahorro de Energía	13	13	100%
Ingeniería en Energías Renovables	10	10	100%
Química área Tecnología Ambiental	10	10	100%
Ingeniería en Tecnología Ambiental	8	8	100%
Química Área Industrial	22	22	100%
Ingeniería en Procesos Químicos	14	14	100%

Indicador 12. Evaluación de docentes.

Meta 80%

Carrera	Total de docentes en el cuatrimestre Mayo-Agosto 2020	(No. de profesores-asignatura que obtuvo una calificación en la evaluación por los alumnos Mayor a 8.8	%
Procesos Industriales área Automotriz	18	18	100%
Mecatrónica área Automatización	27	27	100%
Ingeniería en Sistemas Productivos	7	7	100%
Ingeniería en Mecatrónica	10	10	100%
Tecnologías de la Información	8	8	100%

Objetivo 5.- Desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua del desempeño institucional.

Indicador 12. Evaluación de docentes.

Meta 80%

Carrera	Total de docentes en el cuatrimestre septiembre-diciembre 2020	(No. de profesores-asignatura que obtuvieron una calificación en la evaluación por los alumnos mayor a 8.8	%
Administración área Capital Humano	25	21	84%
Licenciatura en Gestión del Capital Humano	12	10	83.33%
Energías Renovables Área Calidad y Ahorro de Energía	13	13	100%
Ingeniería en Energías Renovables	10	10	100%
Química área Tecnología Ambiental	10	10	100%
Ingeniería en Tecnología Ambiental	8	8	100%
Química Área Industrial	22	22	100%
Ingeniería en Procesos Químicos	14	14	100%

Indicador 12. Evaluación de docentes.

Meta 80%

Carrera	Total de docentes en el cuatrimestre septiembre-diciembre 2020	(No. de profesores-asignatura que obtuvo una calificación en la evaluación por los alumnos Mayor a 8.8	%
Procesos Industriales área Automotriz	18	18	100%
Mecatrónica área Automatización	30	30	100%
Ingeniería en Sistemas Productivos	12	12	100%
Ingeniería en Mecatrónica	14	14	100%
Tecnologías de la Información	12	12	100%

Indicador 13. Medición de la satisfacción de la estadía en tres rubros: alumno, proyecto y asesor académico.

Meta 89 %

Indicador	Forma general de cálculo	Real Mayo-Agosto 2020	Real Septiembre- Diciembre 2020
13. Medición de la satisfacción de la estadía en tres rubros: alumno, proyecto y asesor académico.	(Sumatoria de evaluación final de estadía/No. Total de encuestas) X100	94%	95%

Indicador 14. Medición del SGC.

Meta 90 %

Indicador	Forma general de cálculo	Real Mayo-Agosto 2020	Real Septiembre- Diciembre 2020
14. Medición del SGC.	(No de metas alcanzadas para el periodo/No. Total de metas establecidas para el periodo) X100	90%	90%

Indicador 15. Tasa de cuerpos académicos en formación.

Meta 3 %

Indicador	Forma general de cálculo	Real Mayo- Agosto 2020	Real Septiembre- Diciembre 2020
15. Tasa de cuerpos académicos en formación.	(Número de cuerpos académicos en formación / número de cuerpos académicos programados)	3	3

Indicador 17. Perfil idóneo del personal docente

Meta 90 %

Indicador	Forma general de cálculo	Real Mayo-Agosto 2020	Real Septiembre- Diciembre 2020
17. Perfil idóneo del personal docente	(No. Personal contratado que cumple con las característica del perfil del puesto/No. Total de personal contratado) X 100	90%	90%

Indicador 18. Perfil idóneo del personal administrativo

Meta 90 %

Indicador	Forma general de cálculo	Real Mayo-Agosto 2020	Real Septiembre- Diciembre 2020
18. Perfil idóneo del personal administrativo	(No. Personal contratado que cumple con las característica del perfil del puesto/No. Total de personal contratado) X 100	90%	90%

RESP	CLAVE PC – PR – PD	VALOR		POSIBLES CAUSAS	ACCIÓN DE MEJORA
		ESPERADO	REAL		
DAF	PDRHS001 Reclutamiento y selección de personal académico.	89	100		
	PDRHS002 Reclutamiento y selección de personal administrativo.	89	100		
	PDRHS004 Capacitación.	89	90		
	PDRMS002 Adquisición de bienes, de servicios, selección y evaluación de proveedores.	89	89		
	INSAE001 A Centro de Información y Consulta	100	100		
	INSAE002 A Atención Psicopedagógica	100	100		
	INSAE003 A Becas	100	100		

RESP	CLAVE	VALOR		POSIBLES CAUSAS	ACCIÓN DE MEJORA	FECHA COMPRO MISO DEL ÁREA
	PC y/o PR	ESPERADO	REAL			
REC	PRREC001 Revisión por la Rectoría	100%	100%	El indicador corresponde a las Revisiones por la Rectoría las cuales se ejecutaron 3 en el año.	N.A	N.A.
	PDREC001 Comunicación interna	100%	85%		N.A	N.A.
SGC	PDSGC001 PDSGC004 Control de documentos	100%	100%		N.A	N.A.
	PDSGC009	100%	100%		N.A	N.A.
	PDSGC002 PDSGC003 Auditorías, acciones correctivas	100%	100		N.A	N.A.

RESP	CLAVE	VALOR		POSIBLES CAUSAS	ACCIÓN DE MEJORA	FECHA COMPROMISO DEL ÁREA
	PC y/o PR	ESPERADO	REAL			
ESC	PDESC001 (Admisión, inscripción y reinscripción)	90	100			
DIF	PDDVIN005 Promoción y Difusión	80	80			
VIN	PDVIN002-B Estadía	89	93			
	INVIN002 Complemento a la Enseñanza Práctica	89				
	PDVIN007 Procedimiento Identificación de Proyectos Susceptibles de Incubar	100	100			
	PDVIN008 Procedimiento Gimnasio Emprendedor	100	100			

RESP	CLAVE	VALOR		POSIBLES CAUSAS	ACCIÓN DE MEJORA	FECHA COMPROMISO DEL ÁREA
	PC y/o PR	ESPERADO	REAL			
Departamento de Tecnologías de la Información	PDDTI001 Procedimiento de Publicación y actualización de sitio WEB	100%	100%			
	PDDTI002 A Mantenimiento de Infraestructura, equipos y Software de Tecnologías de la Información	100%	100%			
	INDTI001 A Sitio Web	100%	100%			
	INDTI002 A Mantenimiento Preventivo a Equipo infraestructura Tecnológica	100%	100%			
	INDTI003 A Mantenimiento Correctiva a Equipo infraestructura Tecnológica	100%	100%			
	INDTI004 A Respaldo de Información del SGC	100%	100%			
	INDTI005 A Instrucción de Trabajo de Conectividad	100%	100%			
	INDTI006 A Instrucción de trabajo de Mantenimiento de software	100%	100%			
	INDTI007 A Instrucción de trabajo de creación, configuración respaldo de correo institucional	100%	100%			

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

4. Las no conformidades y acciones correctivas.

PLANIFICACIÓN			
ALCANCE	Procesos que conforman el Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad Tecnológica de Salamanca		
OBJETIVO	Verificar la eficacia del sistema de gestión de la calidad con respecto a los requisitos determinados en la norma ISO 9001:2015.		
CRITERIO	Requisitos de la norma ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad de la UTS	METODOLOGÍA	Entrevista Observación Muestreo

REPORTES DE HALLAZGOS		
NÚMERO DE HALLAZGOS	SEGUIMIENTO	CIERRE
1	R. M. (Recomendación de mejora)	Alvaro Rogelio Rocha Rivas AUDITOR LÍDER Alvaro Rogelio Rocha Rivas ENLACE DE CALIDAD EN OFICINAS GENERALES CECYTE GUANAJUATO
6	O. (Oportunidad)	
1	N. C. m. (No conformidad menor)	
0	N. C. M. (No conformidad mayor)	

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de la calidad, incluidas las tendencias relativas a:

5. Los resultados de seguimiento y medición.

<input type="radio"/>	Rec. Mejora		AUDITADO	
<input type="radio"/>	Oportunidad	En el PDVIN002 Estadías, es importante involucrar a todo el personal que apoya y participa en el procedimiento, en los aspectos de: política de calidad, objetivos, requisitos del cliente, contexto, salidas no conformes, matriz de riesgos, hallazgos de auditoría anteriores, indicadores del procedimiento. No se mostró expediente del estudiante ya que los expedientes están en físico en la Institución, además se pudo observar que algunas de las actividades no se implementan conforme a lo estipulado en dicho procedimiento.	L.C. Ixchel Divivani Vázquez Méndez /Jefa de oficina de Visitas y seguimiento a egresados del UTS	4.1, 4.2, 5.2, 6.1, 6.2, 7.3, 8.5, 8.7, 9.1
<input checked="" type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Amanda Ledezma y Caridad Pastora Magaña Yépez del CECyTE Guanajuato	

No conformidad abierta

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

6. Los resultados de las auditorías.

HALLAZGOS DE LA AUDITORÍA			
TIPO	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	REQUISITO DE LA NORMA
<input type="radio"/> Rec. Mejora	En el PDESC001 Admisión e Inscripción, es importante verificar su actualización en los requisitos de las entradas y salidas del procedimiento, en la auditoria se identifican los riesgos del proceso, pero no se encuentran documentados en la matriz 2020 de la Universidad.	AUDITADO	8.2, 6.1
<input checked="" type="radio"/> Oportunidad		Ing. Guadalupe Marisol Ramírez García / Jefatura de departamento Servicios Escolares del UTS	
<input type="radio"/> N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/> N.C. Mayor		Miguel Ángel Hernández y Ximena Guerrero Rodríguez del CECyTE Guanajuato	
<input type="radio"/> Rec. Mejora	De acuerdo al PDSGC002 Auditorías Internas, el programa de auditorias (RESGC017) no se ha realizado en el 2020, por lo que se auditó la información del 2019. De acuerdo a los hallazgos se da seguimiento a la no conformidades a través de (RESGC021), solo falta documentar en el sistema el tratamiento que se le da a las observaciones. En el 2019, la meta fue realizar dos auditorias, sin embargo no se cumplió al realizar solo una auditoría. Es importante que se documenten las oportunidades y riesgos detectados en el procedimiento durante el 2020 en la matriz, considerando los de COVID-19, además de documentar las acciones que se han estado realizando para mitigarlos o eliminarlos.	AUDITADO	9.2, 6.1
<input checked="" type="radio"/> Oportunidad		M. en A. Sandra Leticia Castañeda Sánchez /Jefa de Oficina del SGC del ITS	
<input type="radio"/> N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/> N.C. Mayor		Ana Gabriela Orozco Orozco y Salvador Bárcenas del CECyTE Guanajuato	

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

6. Los resultados de las auditorías.

<input type="radio"/>	Rec. Mejora	<p>De acuerdo al PDRHS002 Reclutamiento y Selección de Personal Administrativo, el Jefe de Oficina de Reclutamiento y Desarrollo de Personal no identifica la matriz de riesgos ni el riesgo 18 declarado en su procedimiento. De acuerdo a lo que se reviso se detecto lo siguiente:</p> <p>1.- Algunos descriptivos no se encuentran actualizados en base al personal de apoyo (Analista Administrativo de Laboratorios y Talleres/Encargado de laboratorios de Tecnologías de la Información) debido a que no coincide lo descrito en convocatoria con descriptivo de puesto.</p> <p>2.- Algunos formatos regulados y del procedimiento no se encuentran llenos en su totalidad (pruebas psicométricas, requisición de personal, carta compromiso), algunos rubros están en blanco.</p> <p>3.- No se utilizan los formatos vigentes en base a la última actualización (protocolo y resultados de entrevista para contratación de personal).</p> <p>4.- Actualización de expediente debido a que no se encontró completo, falta 1 carta de recomendación (Encargado de laboratorios de Tecnologías de la Información).</p> <p>5.- No tiene identificado claramente su indicador del procedimiento y atención de su avance.</p>	AUDITADO	6.1, 7.5	
<input checked="" type="radio"/>	Oportunidad		M. en A. Agustín Gallardo Cárdenas /Jefe de oficina de Personal de la UTS		
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR		
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Ana Luisa Zúñiga y María Alejandrina Araiz Acosta del CECyTE Guanajuato		
<input checked="" type="radio"/>	Rec. Mejora	<p>Es importante documentar en el PDRHS002 Reclutamiento y Selección de Personal Administrativo las referencias laborales para cada uno de los puestos debido a que no las solicitan a todos los puestos y no se encuentra documentada. También documentar dentro del procedimiento el envío de correo de agradecimiento a las personas aspirantes, participante y finalistas. Además describir de una manera más amplia las actividades de las entrevistas (actividad 8 y 10).</p>	AUDITADO	8.1	
<input type="radio"/>	Oportunidad		M. en A. Agustín Gallardo Cárdenas /Jefe de oficina de Personal de la UTS		
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR		
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Ana Luisa Zúñiga y María Alejandrina Araiz Acosta del CECyTE Guanajuato		
<input type="radio"/>	Rec. Mejora	<p>En el PDRHS002 Reclutamiento y Selección de personal docente, analizar la actividad del examen psicométrico que se realiza a los docentes, para buscar estrategias de aplicación para que el docente pueda aplicar el examen en línea y no dejar de implementar la actividad por la situación de la contingencia COVID-19. En cuanto a la evidencia presentada en la actividad 8, formato de examen técnico y psicométrico, del psicométrico se indicó que no se estaba llevando a cabo por la contingencia, pero del examen técnico no se anexa evidencia y no menciona sobre ese examen. En actividad 10 no envía evidencia de la publicación del acta final.</p>	AUDITADO	7.5	
<input checked="" type="radio"/>	Oportunidad		M. en A. Agustín Gallardo Cárdenas /Jefe de oficina de Personal de la UTS		
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR		
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Araceli Martínez y Sandra Bustos Estrada del CECyTE Guanajuato		

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

6. Los resultados de las auditorías.

<input type="radio"/>	Rec. Mejora	De acuerdo a la auditoria realizada al SGC de la Universidad Tecnológica de Salamanca, es importante que se actualice el contexto externo e interno considerando el análisis de todos los procesos, así como los requisitos del cliente para documentar los riesgos y oportunidades, el cual deberán involucrar y difundir a todo el personal que participa en la Universidad.	AUDITADO	4.1, 4.2, 6.1
<input checked="" type="radio"/>	Oportunidad		Personal auditado conforme agenda	
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Equipo de Auditores conforme agenda	
<input type="radio"/>	Rec. Mejora	Es importante reforzar el conocimiento e involucrar a todo el personal de la Universidad en el Sistema de Gestión de Calidad para que conozcan aspectos generales del Sistema como: Política de Calidad, Objetivos de Calidad, Seguimiento a Salidas No Conformes, Acciones Correctivas, Riesgos y Oportunidades, así como la metodología que se utilizó para el análisis y documentación del Contexto de la Organización.	AUDITADO	5.1, 5.2, 5.3, 7.3
<input checked="" type="radio"/>	Oportunidad		Personal auditado conforme agenda	
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Equipo de Auditores conforme agenda	
<input type="radio"/>	Rec. Mejora	En el PDVIN002 Estadías, es importante involucrar a todo el personal que apoya y participa en el procedimiento, en los aspectos de: política de calidad, objetivos, requisitos del cliente, contexto, salidas no conformes, matriz de riesgos, hallazgos de auditoria anteriores, indicadores del procedimiento. No se mostró expediente del estudiante ya que los expedientes están en físico en la Institución, además se pudo observar que algunas de las actividades no se implementan conforme a lo estipulado en dicho procedimiento.	AUDITADO	4.1, 4.2, 5.2, 6.1, 6.2, 7.3, 8.5, 8.7, 9.1
<input type="radio"/>	Oportunidad		L.C. Ixchel Divivani Vázquez Méndez /Jefa de oficina de Visitas y seguimiento a egresados del UTS	
<input checked="" type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR	
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Amanda Ledezma y Caridad Pastora Magaña Yépez del CECyTE Guanajuato	

Rec. Mejora: Recomendación de mejora en términos de claridad, eficiencia o imagen.

Oportunidad: Detección de una posible materialización del riesgo que el auditor considera necesario mencionarlo.

N.C. Menor: No Conformidad que tiene impacto bajo en la calidad del producto y/o servicio, el desempeño y/o eficacia del SGC, su recurrencia es poco probable y/o su ocurrencia no es sistemática.

N.C. MAYOR: No Conformidad de alto impacto en la calidad del producto y/o servicio, el desempeño y/o la eficacia del SGC, así como el incumplimiento recurrente y/o sistemático de requisitos.

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

7. El desempeño de los proveedores externos.

Mayo-Agosto 2020

Septiembre-Diciembre 2020

SECRETARÍA DE FINANZAS, INVERSIÓN Y ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES SERVICIOS GENERALES Y CATASTRO ESCrito DE CONFORMIDAD CORRESPONDIENTE AL SERVICIO DE LIMPIEZA			
MES EVALUADO:	ENERO	No. de Contrato:	8900003698
Número de Control DSG (Oficina):	LIB-155	Dependencia ó Entidad	UTS
NOMBRE DE LA OFICINA Y MUNICIPIO:	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SALAMANCA		SALAMANCA
Domicilio:	AV. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA #200		
Prestador del Servicio:	PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA, S.A. DE C.V.		
HORARIO	NUMERO DE ELEMENTOS		
LV-9H	6		
UNIFORME			
1	El personal porta el uniforme en buen estado limpio y en la talla adecuada que consiste en casaca, bata u oberol y playera con el logotipo de la empresa, gafete (debiendo contener fotografía reciente, domicilio y vigencia de los datos de la empresa, en la parte posterior, teléfono de emergencia, tipo de sangre, alergias y número de afiliación al IMSS) pantalón del mismo tipo y color, equipo de protección personal determinado por autoridad de salud en caso de pandemias.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL SERVICIO			
2	Se presenta a laborar el total del personal de acuerdo a su requerimiento, es puntual y no tiene faltas de asistencia durante el periodo evaluado.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
	En caso negativo, indicar el número de ausencias presentadas durante el mes evaluado.	(Indicar con número y letra)	
	El personal concluyó su horario de trabajo por completo y no fue retirado por el supervisor sin previo aviso o causa justificada.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
	En caso negativo, indicar el número de veces que se presentó el incidente durante el mes evaluado.	(Indicar con número y letra)	
PROGRAMA DE TRABAJO			
3	El personal desempeña con eficiencia y responsabilidad las actividades de limpieza que le fueron encomendadas en las frecuencias del programa de trabajo convenido, manteniendo las áreas limpias y cumple con las actividades señaladas en el Anexo III-C	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
	El material de limpieza se entregó de conformidad al plazo establecido en contrato y por la totalidad de la lista de materiales.	SI	<input checked="" type="checkbox"/>
SUPERVISIÓN			

c) La información sobre el desempeño y la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incluidas las tendencias relativas a:

7. El desempeño de los proveedores externos.

Septiembre-Diciembre 2020

Para estos periodos que se informa por cuestiones de Pandemia no se han tenido los servicios de Cafetería y papelería por lo que no se muestra una evaluación para dichos proveedores

VIN

d) La adecuación de los recursos

RESP	DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS	% DE AVANCE
Cultura y deporte	1. Vallas de metal (10) 2. Cuerdas para guitarra (5 paquetes) 3. Balones de futbol voit numero 4 y numero 5 (15c/u) 4. Guitarras clásicas con funda (5) 5. baloneras grandes (5) 6. juegos de ajedrez Staunton (3) 7. balones de piel de basquetbol núm. 7 (10) 8. cajas de plástico grandes (3) 9. medallas para premiación (12) 10. playeras de entrenamiento con numero para varios deportes (20)	Material consumible necesario para llevar a cabo las actividades culturales y deportivas y para participación en eventos.	0%
Prensa, Promoción y Difusión	6 (seis) Display Porta Banner 180x80 Cm. de aluminio 1 (una) Cámara digital réflex Nikon D750 1543 2 (dos) Memorias SD 64G 1 (un) Estabilizador Ulanzi U-rig Pro - Smartphone Video Rig	Contar con equipo adicional para una mayor y mejor cobertura de los eventos internos y externos de la Universidad Tecnológica de Salamanca para favorecer la Imagen Institucional mediante las estrategias de comunicación de la Oficina de Prensa, Promoción y Difusión.	0%

ÁREA	DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS	% AVANCE DE CUMPLIMIENTO
BIBLIOTECA	1. Equipos de cómputo	1. Estudiantes y personal docente más satisfechos con el servicio de equipos de cómputo, ya que no sólo vienen a realizar trabajos, sino que también vienen a realizar otros trámites vía internet, como lo de becas y pagos.	0
	2. Estantes para libros.	2. El acomodo de los libros se podría ampliar y el área de acervo bibliográfico daría una mejor imagen.	100
	3. Impresora.	3. Mas promoción de la cultura a través de materiales impresos.	0
	4. Sistema de seguridad electromagnético.	4. Prevenir extravíos de acervo como de cualquier equipo y material del área y así evitar gastos fuera del presupuesto.	0
	5. Soporta libros tipo escuadra.	5. Mejor imagen del acervo y por ende mejor imagen de la Institución.	0

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

COA

DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS
Capacitación en elaboración y aplicación de rúbricas basadas en competencias profesionales.	Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación basado en competencias.
Administración de una biblioteca.	Un mayor conocimiento en el control y administración en relación al acervo, colecciones, clasificación, etc; así como un mayor manejo de la documentación e información de los procedimientos, esto con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad universitaria.
Aplicación de herramientas de TI's al proceso educativo.	Uso de las TI's en el proceso enseñanza - aprendizaje como actualización en estrategia de enseñanza.
Certificación en PLC	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua.
Certificación en Internet de las Cosas IoT con Aplicaciones.	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua.
Certificación en PLM	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua.
Certificación en Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua.
Certificación de Manufactura Aditiva	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua.
Certificación en Inglés (Mínimo B2)	Profesores capacitados, actualizados, que refuerzan el perfil de egreso, además de poder ofertar cursos de educación continua. Además de posibles estancias e intercambios en el extranjero.
Curso de habilidades y retos del Tutor	Profesores actualizados y con competencias laborales acorde al modelo.
Certificación como Instructores Virtuales.	Profesores actualizados y con perfiles de incursión en los nuevos modelos educativos.
EXCEL avanzado e intermedio para los docentes de inglés	Uso de las TI's en el proceso enseñanza - aprendizaje como actualización en estrategia de enseñanza.
Software informático Aspen-HYSYS	Derivado del aumento de la matrícula en el Programa Educativo de Química Área Industrial y por consiguiente en su continuidad en Ingeniería en Procesos Químicos, se tiene la necesidad de capacitar a más Docentes en asignatura que tengan como base el uso del Simulación en Aspen Hysys y proporcionar a los estudiantes las competencias necesarias para modelar las operaciones unitarias y sus procesos con éxito.

d) La adecuación de los recursos.

RESP	DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS
VIN / EDUCACIÓN CONTINUA	Impresora Multifuncional HP	Llevar un mejor control en cuanto a impresiones generadas por el área de Educación Continua, Servicios Tecnológicos y Certificaciones Laborales
VIN / EDUCACIÓN CONTINUA	Archivero de Almacenamiento con cajones	Poder llevar mayor organización en cuanto a portafolios generados por la Entidad Certificadora
VIN / CELE	Libros de lectura de inglés (novelas, cuentos, etc)	Poder practicar lectura, la cual dejará otros beneficios en los alumnos

Solicitante	DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS
Biblioteca	Administración de una biblioteca.	Un mayor conocimiento en el control y administración en relación al acervo, colecciones, clasificación, etc.; así como un mayor manejo de la documentación e información de los procedimientos, esto con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad universitaria.
Área de Atención Psicopedagógica	*Actualización de técnicas psicológicas	*Brindar un mejor servicio a los alumnos

VINCULACIÓN

DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS
Curso de Excel Intermedio	Optimización de tiempos y mejoramiento en manejo de información
Congreso Nacional de Marketing Digital	Estar a la Vanguardia entorno a las tendencias de la industria del marketing enfocado a la promoción de la Oferta Educativa de la UTS



Becas

RESP	DESCRIBIR EL RECURSO SOLICITADO	DESCRIBIR BENEFICIOS PARA LA UTS
Becas	Servicio y Customer Experience Management	Incremento de beneficiarios, Mejor uso de los recursos y reducción de costos, Reducción de quejas y reclamaciones

e) La eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades

Con el objeto de no duplicar se tomará en cuenta la matriz de riesgos que actualmente revisa periódicamente el Comité Interno de Control conforme a los lineamientos establecidos por la Secretaría de la Transparencia y Rendición de cuentas del gobierno del Estado.

f) Las oportunidades de mejora

<input checked="" type="radio"/>	Rec. Mejora		AUDITADO		
<input type="radio"/>	Oportunidad	Es importante documentar en el PDRHS002 Reclutamiento y Selección de Personal Administrativo las referencias laborales para cada uno de los puestos debido a que no las solicitan a todos los puestos y no se encuentra documentada. También documentar dentro del procedimiento el envío de correo de agradecimiento a las personas aspirantes, participante y finalistas. Además describir de una manera más amplia las actividades de las entrevistas (actividad 8 y 10).	M. en A. Agustín Gallardo Cárdenas /Jefe de oficina de Personal de la UTS	8.1	
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR		
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Ana Luisa Zúñiga y María Alejandrina Araiz Acosta del CECyTE Guanajuato		
<input type="radio"/>	Rec. Mejora	En el PDRHS002 Reclutamiento y Selección de personal docente, analizar la actividad del examen psicométrico que se realiza a los docentes, para buscar estrategias de aplicación para que el docente pueda aplicar el examen en línea y no dejar de implementar la actividad por la situación de la contingencia COVID-19. En cuanto a la evidencia presentada en la actividad 8, formato de examen técnico y psicométrico, del psicométrico se indicó que no se estaba llevando a cabo por la contingencia, pero del examen técnico no se anexa evidencia y no menciona sobre ese examen. En actividad 10 no envía evidencia de la publicación del acta final.	AUDITADO		
<input checked="" type="radio"/>	Oportunidad		M. en A. Agustín Gallardo Cárdenas /Jefe de oficina de Personal de la UTS	7.5	
<input type="radio"/>	N.C. Menor		AUDITOR		
<input type="radio"/>	N.C. Mayor		Araceli Martínez y Sandra Bustos Estrada del CECyTE Guanajuato		