



COHUECAN
AVANCEMOS JUNTOS
GOBIERNO MUNICIPAL
2024 - 2027

PROGRAMA ANUAL DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO EJERCICIO 2025

AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE COHUECAN, PUEBLA GESTIÓN
2024-2027

INTRODUCCIÓN

Derivado de la implementación de la gestión para resultados en el Ayuntamiento del Municipio de **Cohuecan**, con la aprobación del Plan Anual de Evaluación de fecha 14 de enero del año 2025 y con la finalidad de medir el desempeño de los objetivos establecidos en el Plan Municipal de Desarrollo (PMD) 2024-2027, se crea el presente Programa Anual de Evaluación al Desempeño para el ejercicio fiscal 2025, en apego a lo establecido en el artículo 79 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

Dentro del proceso de diseño y coordinación, el PAE del Desempeño 2025 se ha integrado considerando los cambios organizacionales que, durante el inicio de la administración, han fundamentado las decisiones presupuestarias y permitirán mejorar la calidad del gasto.

Cabe resaltar la mejora de los programas presupuestarios, en los cuales se efectuó una reingeniería en sus indicadores de desempeño que permitirá generar un Sistema de Evaluación de Desempeño más sólido que proporcione información fiable para la toma de decisiones.

La mejora en la estructura programática permitió consolidar la implementación del Presupuesto basado en Resultados dentro del municipio, lo cual en un futuro permitirá evaluar la asignación de presupuesto hacia las políticas más funcionales de la administración de los recursos financieros y administrativos del municipio.

En ese sentido, la operación del Programa Anual de Evaluación al Desempeño será una importante herramienta que permita:

1. Incrementar la eficiencia y eficacia operativa de los servicios otorgados por el municipio.
2. Mejorar la toma de decisiones con base en datos y

resultados confiables, que se alejen de juicios de valor subjetivos.

3. Contribuir con información que mejore el proceso de elaboración del presupuesto de ingresos y egresos del municipio.

Derivado de los retos anteriormente expresados, será necesario dar seguimiento a los indicadores de desempeño de los programas presupuestarios del municipio de una manera ordenada, eficaz y que permita consolidar el funcionamiento del mismo.



LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño es un proceso que articula a los objetivos organizativos e individuales en el marco de la estrategia de la organización.

De este modo, el desempeño o rendimiento individual se entiende como contribución al rendimiento organizativo general o total de la organización.

La principal característica de la Evaluación del Desempeño consiste en evolucionar hacia un enfoque que analice y dé importancia al rendimiento de las personas y no a la forma de medirlo (en contraposición con la evaluación desvinculada del resto de los procesos de gestión de recursos humanos)

FINALIDAD

La evaluación del desempeño debe ser un proceso sistemático, de carácter periódico, que sirva para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, vinculado a los objetivos y metas organizacionales.

La evaluación del desempeño laboral pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada empleado, con el fin de ayudarlo a mejorar, siendo ese su objetivo fundamental para establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de los empleados públicos.

Características de la Evaluación del Desempeño

- El énfasis debe ponerse en la mejora del rendimiento de las personas
- El desempeño individual debe entenderse como contribución al desempeño organizativo • Sólo los directivos están en condiciones de gestionar el desempeño de las personas a su cargo
- La evaluación debe ser considerada como una parte de un ciclo integrado de gestión de los recursos humanos, orientado principalmente a la mejora de éste.

A continuación, se encuentra los formatos para la aplicación de la evaluación de desempeño para los servidores Públicos, de acuerdo a las atribuciones de cada uno de ellos, concatenados rigurosamente a las normas legalmente constituidos de acuerdo a las leyes vigentes aplicables, Federales. Estatales y Municipales, así como Reglamentos Internos, y Manuales del Ayuntamiento de Cohuecan Puebla administración 2024- 2027

PROGRAMA ANUAL DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

El Programa Anual de Evaluación al Desempeño 2025, es una herramienta de organización para las tareas orientadas a la valoración del accionar gubernamental a nivel operativo, táctico y estratégico, en torno a los objetivos establecidos para la creación de valor público; a partir de ello, se reconoce como parte fundamental del Sistema de Planeación Democrática y su atención guardará relación con los programas, acciones y actos jurídicos que deriven de los documentos rectores en materia de planeación local.

OBJETIVOS

El Objetivo General es emitir los mecanismos, tipos y procedimientos para efectuar, de forma sistemática la evaluación del desempeño y seguimiento respecto al actuar gubernamental, a efecto de valorar los resultados obtenidos en el periodo establecido, para mejorar las decisiones presupuestales y elevar la calidad del gasto municipal.

El Programa Anual de Evaluación al Desempeño 2025 tiene como objetivos particulares buscar alcanzar con la evaluación al desempeño y el actuar gubernamental lo siguiente:

- a) Consolidar la adopción metodológica de los esquemas PbR-SED.
- b) Fortalecer la cultura organizacional orientada a rendición de cuentas.

- c) Calificar de manera periódica la eficacia del Gobierno Municipal.
- d) Calificar de manera anual la eficiencia del Gobierno Municipal.
- e) Registrar hallazgos significativos en el desempeño y emitir recomendaciones que permitan integrar, de acuerdo con las características del municipio, Aspectos Susceptibles de Mejora aplicables a los niveles operativo, táctico y estratégico del actuar gubernamental.
- f) Ofrecer información de calidad que coadyuve a la toma de decisiones y el manejo presupuestal.
- g) Contribuir a la transparencia y rendición de cuentas en beneficio de la ciudadanía.

CONSIDERACIONES GENERALES

Con la emisión del ordenamiento en materia de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se inició la transición a la Gestión para Resultados (GpR) con el objetivo de que los Gobiernos entregarán mejores bienes y servicios públicos a la población, elevaran la calidad del gasto y promovieran una adecuada rendición de cuentas; la actuación gubernamental centró su atención en la obtención de resultados con el uso de la información como herramienta para apoyar la toma de decisiones.

A partir de ello y teniendo como la base la reforma constitucional del artículo 134, se encuadraron como herramientas fundamentales para la adopción y consolidación de la GpR al Presupuesto basado en Resultados (PbR) y al Sistema de Evaluación al Desempeño (SED).

En ese sentido, se deben tener presentes las siguientes

consideraciones:

- La adopción de la GpR posiciona, como uno de sus principios básicos, la alineación de la programación, presupuestación, ejercicio, control, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas con los postulados de la Planeación.
- El enfoque de la GpR indica que la actuación gubernamental, con apoyo de la Metodología del Marco Lógico (MML), conceptualizó de forma sistémica, los objetivos y sus relaciones de causalidad, a efecto de valorar las acciones pertinentes para la creación de valor público.
- La actuación gubernamental bajo el enfoque de la GpR, y de forma puntual, la evaluación del desempeño requiere de la incorporación de los esquemas metodológicos del PbR y del SED.
- La evaluación del desempeño asume que a través del esquema metodológico del PbR, el Gobierno municipal compromete su actuación a la obtención de resultados y a partir de ellos, los recursos públicos se asignan prioritariamente a las acciones que representan la obtención de mayores beneficios para la población.
- La evaluación del desempeño asume que a través del esquema metodológico del SED se permite la valoración objetiva de los programas y las políticas públicas a través del seguimiento y verificación del cumplimiento de metas y objetivos con base en indicadores estratégicos y de gestión.
- La materialización de los esquemas metodológicos del PbR y el SED, se efectúa a través de los Programas Presupuestarios (Pp) que fungen como articulares de la gestión gubernamental.
- Los Pp son integrados a partir de una Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) que facilita su



entendimiento y diseño al garantizar una lógica vertical y horizontal.

- Los Pp son fundamentales en la creación de valor público, al correlacionar las acciones gubernamentales y el presupuesto con objetivos, indicadores y metas.
- Los Pp integran la totalidad de los recursos considerados en el Presupuesto de Egresos, incluyendo en ellos los provenientes de fondos federales mismos que deben ser sujetos a evaluación.

CONSIDERACIONES PARTICULARES

- La evaluación al desempeño deberá efectuarse considerando los elementos existentes en materia de planeación, programación y presupuesto.
- La evaluación del desempeño, aplicable en cualquiera de los elementos considerados a dicho ejercicio en el año 2025, deberá emitir informes parciales y finales de resultados.
- Los informes finales deberán expresar manifestaciones y/o ASM que deberán ser socializados con las áreas conformantes de la administración municipal, a efecto de su aprobación, registro y compromiso de atención.
- La evaluación del desempeño, en sus diversas modalidades y aplicaciones, serán calendarizadas y registradas dentro de un cronograma oficial de actividades, a efecto de que las áreas gubernamentales tengan presentes los tiempos de inicio, desarrollo y conclusión.
- La calendarización de las actividades respecto a la evaluación del desempeño que deriva del presente PAE, podrá ser sujeta de actualización, toda vez que se

presente una solicitud formal, se expresen los motivos suficientes que justifiquen la acción en comento y ésta sea aprobada por la Contraloría Municipal.

- La evaluación del desempeño se deberá efectuar considerando la estructura organizacional de la administración municipal, advirtiéndose que la misma es la base en la integración de los instrumentos de planeación, programación y presupuesto.
- Al efectuarse una modificación en la estructura organizacional y funcional de la administración municipal, ésta deberá ser advertida dentro del PAE mediante un anexo en el que se registre: Aprobación de la Contraloría Municipal, Tipo de modificación, Área de afectación, Impacto en los instrumentos de planeación, Impacto en los instrumentos de programación e Impacto en los instrumentos presupuestales.
- Ante la creación de nuevas áreas gubernamentales, éstas deberán ser incorporadas en los instrumentos de planeación, programación y presupuesto, con la aprobación y supervisión de la Contraloría Municipal en colaboración con la Tesorería Municipal.
- Ante la extinción de áreas gubernamentales, éstas deberán ser excluidas de los instrumentos de planeación, programación y presupuesto, con la aprobación y supervisión de la Contraloría Municipal en colaboración con la Tesorería Municipal.
- Ante las acciones de fortalecimiento interno en las que se contemple la correlación de áreas gubernamentales, ésta deberá ser reflejada en los instrumentos de planeación, programación y presupuesto.
- Los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño deberán ser expuestos a los responsables de las acciones emprendidas para su conocimiento y aprobación.

- Las solicitudes de modificación a las observaciones derivadas de los resultados que se obtengan en la evaluación del desempeño deberán ser informados a la Contraloría Municipal para determinar las acciones conducentes.
- La evaluación se efectuará con apego a Términos de Referencia y con parámetros de medición concordantes con los establecidos por las instancias de evaluación y/o fiscalización.
- La evaluación deberá señalar, de acuerdo con la calendarización establecida, aquellas acciones que no presentaron avances o cumplimiento respecto de los resultados.
- En la evaluación parcial, podrán ser excluidas de la presentación de avances aquellas acciones que, durante la ejecución del ejercicio, no contemplen la presentación de resultados.
- La evaluación de desempeño enfocada a los instrumentos de planeación deberá tener en consideración que, bajo el enfoque estratégico que supone su construcción, en primer lugar, la valoración de los avances está sujeta a la temporalidad de la administración; en segundo lugar, la inclusión de indicadores estratégicos que tienen como característica fundamental la presentación de resultados base que permitan establecer una línea base de referencia sujeta a la valoración de una instancia externa que certifica las acciones emprendidas; y en tercer lugar, la atención del mismo se materializa a través de los programas presupuestarios que se construyen a partir de los objetivos, metas, estrategias y acciones postuladas como orientación para la administración.



- La evaluación del desempeño enfocada a los instrumentos de programación deberá tener en cierta consideración que, de forma parcial, podrán ser valorados los niveles de componente y actividad; mientras que los fines y propósitos se valorarán en un esquema de continuidad y fortalecimiento administrativo municipal.
- Las evaluaciones externas enfocadas a fondos federales, deberán ser contratadas y ejecutadas bajo supervisión de la Contraloría Municipal en coordinación con las áreas responsables del ejercicio de los recursos.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Se realizará mediante la aplicación de un cuestionario que permita la determinación de la utilización de los instrumentos, conocimientos generales de su área así como de los lineamientos, manuales, programas de trabajo de su área, mismo que se evaluarán con los reportes de avance de actividades, evidencias e informes de acuerdo a lo establecido en sus programas de trabajo, programas presupuestarios y metas.

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE COHUECAN.

UNIDAD/DPTO/ÁREA/SERV: _____

EVALUADO: _____

PUESTO O CARGO: _____

FECHA DE INGRESO: _____

EVALUADOR: _____

FECHA DE LA EVALUACIÓN: _____

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo : 2 Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
Moderado : 3 Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
Alto : 4 Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto : 5 Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el evaluado, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE-RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						

No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
Se apega a los programas presupuestarios						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.						
Evita los conflictos dentro del trabajo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						

Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
Presenta proyecto de trabajo						
Conoce los manuales, códigos , lineamientos y reglamentos generales del Ayuntamiento.						
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador

Firma del Director, Jefe de Departamento, o Jefe de Unidad Administrativa.



COHUECAN
AVANCEMOS JUNTOS
GOBIERNO MUNICIPAL
2024 - 2027

Se deberán tener presentes en todo momento los indicadores establecidos para evaluar.

Indicadores

- Instrumento específico de información, medición y monitoreo que permite establecer un punto base de apertura a la acción gubernamental, a efecto de mostrar el impacto generado con la aplicación de acción.

Estos últimos instrumentos permitirán la evaluación y el seguimiento de las acciones de gobierno para generar la evaluación del desempeño del programa presupuestario, siempre y cuando cumplan con las siguientes características que

generan un buen indicador de desempeño:

- Claro (Entendible): El indicador deberá ser preciso e inequívoco y cualquier persona puede entender su significado.
- Relevante: Es un indicador que proviene del factor relevante del resumen narrativo del objetivo al que pertenezca.
- Económico: El indicador proporciona información suficiente a un costo razonable.
- Monitoreable: el indicador puede ser verificado por cualquier persona y es accesible para su consulta
- Adecuado: el indicador provee suficiente información para poder evaluar los objetivos.

Dada la pertinencia de los indicadores de desempeño y de los cumplimientos de cada uno de ellos se utilizará la siguiente fórmula para medir la eficacia trimestral del programa:

$$\text{Eficacia trimestral} = (\text{sumatoria del porcentaje de cumplimiento trimestral de los componentes y actividades}) \cdot 0.5 + (\text{sumatoria del avance porcentual trimestral financiero del Programa}) \cdot 0.5$$

Como podemos observar es una sumatoria de porcentajes ponderada equitativamente para poder medir la eficacia con la que se estará cumpliendo el programa presupuestario evaluado.

SELECCIÓN DE INDICADORES

Los indicadores para la evaluación del desempeño deberán ser seleccionados en colaboración con las áreas gubernamentales conformantes de la administración municipal, bajo la supervisión de la Contraloría Municipal.

De acuerdo con los instrumentos sujetos a evaluación del desempeño y el objetivo que se busque con la valoración de éstos, se deberá seleccionar el tipo de indicador que

garantice mejores condiciones en su aplicación.

La selección de los indicadores deberá asumir como premisa que la acción del Gobierno se oriente a partir de los objetivos establecidos en el documento rector de la planeación para el desarrollo municipal, mientras que su materialización se efectúa a partir de la integración de la programación presupuestal.

En ese sentido, los indicadores para la evaluación del desempeño tendrán como fundamento dos ordenamientos legales: Ley General de Desarrollo Social (LGDS) y Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG).

A partir de ello el punto de encuentro y análisis para la selección y registro de los indicadores debe ser la MIR, tomando en cuenta sus elementos como referente en la clasificación de éstos; los indicadores registrados respecto a la valoración presupuestal podrán ser clasificados como estratégicos y de gestión, mientras que los construidos en función de la orientación gubernamental podrán ser clasificados en resultados, servicios y gestión.

Orientación Gubernamental	Matriz de Indicadores para Resultados	Programación Presupuestal
Resultados	Fin	Estratégicos
	Propósito	
Bienes	Componente	Gestión
Gestión	Resultados	

Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Metodología para la aprobación de indicadores de los programas sociales, México; CONEVAL, 2014.

Para valorar la pertinencia de los indicadores seleccionados, se podrá hacer uso de los criterios básicos de diseño propuestos por el CONEVAL, dentro de los cuales se considera

la Relevancia, Adecuación, Claridad y Monitoreabilidad:

Criterio	Descripción	Indicador
Relevancia	Un indicador es relevante cuando aporta información de al menos un factor notable del objeto al cual se encuentra asociado, es decir, debe estar definido sobre algún aspecto importante con sentido práctico.	Esto implica, además, que en el indicador se especifiquen al menos una meta acorde con su frecuencia de medición y que esté constituido como la relación de dos o más variables.
Adecuación	Un indicador es adecuado cuando aporta información suficiente para emitir un juicio terminal y homogéneo respecto del desempeño del programa, es decir, que distintos actores pueden llegar a conclusiones similares al interpretar el indicador.	Lo anterior implica que las metas anuales y del trienio se añan congruentes con el sentido del indicador (ascendente o descendente) y que su dimensión (eficiencia, eficacia, calidad o economía) sean consistentes con los conceptos de la MML.
Claridad	Un indicador es claro cuando no existen dudas acerca de que es lo que busca medir.	Esto implica que el nombre del indicador sea auto explicativo y acorde con el método de cálculo, que la frecuencia de medición y la unidad de medida entre las variables que integran el método de cálculo sean consistentes y que la descripción de dichas variables permita a cualquier actor comprender a que se refieren los términos y conceptos usados.
Monitoreabilidad	Un indicador es monitoreable si la información de sus medios de verificación es precisa e inequívoca.	Esto implica que se conozca el valor de la línea base del indicador y los datos precisos para ubicar dónde es posible consultar el medio de verificación, y que la periodicidad con la cual éste se actualiza sea consistente con la frecuencia de medición del indicador.

Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Metodología para la aprobación de indicadores de los programas sociales, México; CONEVAL, 2014.

SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Es importante presentar los principios constitucionales que guían el actuar de todo nuestro equipo de trabajo y que, en este sentido, nos alinean con la norma de conducta que se

observa en el ámbito estatal y federal: legalidad, honradez, solidaridad, lealtad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad, igualdad, y no discriminación. Todos estos valores y principios son una representación de la norma que regirá el comportamiento de las y los servidores públicos de esta administración, son el referente de la cultura y el clima institucional que será el fundamento de todas las actuaciones e interacciones públicas. Este modelo administrativo, sustentado en una nueva ética pública, exalta la importancia y la necesidad de recuperar la confianza de nuestros usuarios.

Por lo que, con el enfoque de la gestión para resultados, en conjunto con instrumentos como el Presupuesto Basado en Resultados (PbR), la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y el Sistema de Evaluación para el Desempeño, constituyen el sustento conceptual y herramientas prácticas para fortalecer la gestión administrativa del municipio de Cohuecan.

Para lograr este control y seguimiento esta administración se estructura dentro del Ayuntamiento del municipio de Cohuecan en los siguientes incisos:

- a. Evaluación y Seguimiento al Cumplimiento de los Programas Presupuestarios - Evaluaciones Trimestrales.
- b. Informe anual que rinde el Presidente Municipal.
- c. Informe anual de Cumplimiento de programas presupuestarios ante el Cabildo municipal.

Para la integración de los indicadores de desempeño, la recolección de datos de las variables será de manera trimestral, de conformidad con la siguiente tabla:

Actividad	Periodo	Fecha de Corte	Fecha límite	Entregable
-----------	---------	----------------	--------------	------------

Reporte de actividades realizadas	1er Trimestre	31 de marzo 2025	05 de abril 2025	Ficha Técnica con avances reportados
Reporte de actividades realizadas	2do Trimestre	30 de junio 2025	05 de julio 2025	Ficha Técnica con avances reportados

Actividad	Periodo	Fecha de Corte	Fecha límite	Entregable
Reporte de actividades realizadas	3er Trimestre	30 de septiembre 2025	06 de septiembre 2025	Ficha Técnica con avances reportados
Reporte de actividades realizadas	4to Trimestre	31 de diciembre 2025	06 de enero 2026	Ficha Técnica con avances reportados

Los parámetros de semaforización de los programas presupuestarios, es decir, de la evaluación de los fines, propósitos, componentes y actividades se aplicarán los siguientes:

PARÁMETROS DE SEMAFORIZACIÓN

ESTADOS		RANGOS
	Satisfactorio	Rango de 90.00% a 115%
	Poco satisfactorio	Rango de 80.00% a 89.99% y de 115.1% a 125.99%
	Insatisfactorio	Rango de 0.00% a 79.99% y de 126.00% en adelante

	No iniciado	De acuerdo con lo programado no se evalúa
---	-------------	--

Finalmente, las recomendaciones que requieran recursos económicos para realizar las correcciones pertinentes se programarán para el ejercicio fiscal siguiente dentro del Programa Presupuestario asignado para la operación del responsable.

DIFUSIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Posterior a la entrega final de la Evaluación, los sujetos evaluados, en coordinación con la Contraloría Municipal, deberán dar a conocer de forma permanente a través de la página de internet institucional del municipio de Cohuecan, los documentos y resultados de todas las evaluaciones aplicadas a los Programas Presupuestarios.

Autorizó
Presidente Municipal



C. Octavio Martínez Aragón



PRESIDENCIA MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO
COHUECAN, PUEBLA
2024-2027

Contralora Municipal



C. Lorena Hernández Valencia



CONTRALORIA
MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO
COHUECAN, PUEBLA
2024-2027