

1. Descripción de la evaluación	
1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 10 de Octubre de 2016	
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 6 de Enero de 2017	
1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre: Mtra. Georgina Cesín Andrade	Unidad administrativa: Dirección de Evaluación del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
1.5 Objetivo general de la evaluación: Conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia de las entidades federativas, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP. *(Artículo 12 de los Lineamientos Generales de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2016 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal)	
1.6 Objetivos específicos de la evaluación: 1. Establecer el perfil de las y los agentes encuestados. 2. Determinar su condición socioeconómica 3. Conocer su percepción respecto de las acciones desarrolladas a partir de cada eje estratégico, conforme a los siguientes subtemas: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de tecnología. 4. Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran. 5. Conocer sus principales hábitos laborales. 6. Detectar problemáticas laborales.	
1.7 Metodología utilizada en la evaluación:	
Instrumentos de recolección de información:	
Cuestionarios <input checked="" type="checkbox"/> Entrevistas <input type="checkbox"/> Formatos <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Especifique:	
Descripción de las técnicas y modelos utilizados: A efecto de que los resultados de la Encuesta Institucional constituyeran información y datos estadísticamente representativos respecto del estado de fuerza de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia de la entidad federativa, el tamaño de la muestra se calculó en atención a lo siguiente: Población objetivo: elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Puebla. Método de muestreo: Muestreo aleatorio estratificado, considerado una población finita y donde la distribución de los estratos se realizó de manera proporcional, conforme a los siguientes tres subconjuntos de la población objetivo establecida: Policías preventivos estatales Policías de investigación Personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario.	
2. Principales Hallazgos de la evaluación	

2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

Conforme a lo estipulado en los Lineamientos Generales de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2016 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (LGEFASP), del 10 al 31 de octubre de 2016 se llevó a cabo el levantamiento de la Encuesta Institucional en el estado de Puebla.

Los principales resultados obtenidos, conforme a las seis temáticas en que se estructura la Encuesta, son:

a. Perfil del personal policial

- Del total del personal entrevistado, 79.00% fueron hombres y el 21.00% mujeres.
- La edad de la mayoría de las y los entrevistados oscila entre los 24 y los 41 años, pues el 60.00 % de las respuestas obtenidas caen en ese rango de edad.

b. Aspectos socioeconómicos

- El 50.00% de las y los entrevistados afirmó ganar entre \$4,801 y \$8,000 mensuales.
- El 53.00% mencionó que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso (incluyéndose); mientras que el 20.00% mencionó que de su salario dependen 5 o más personas.

c. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de Seguridad Pública

- De acuerdo con la opinión de las y los elementos entrevistados, es importante que el gobierno estatal destine recursos y establezca acciones principalmente para: Implementar cursos de capacitación a elementos de seguridad pública (97.00 %), combatir el narcomenudeo (95.00 %) y contar con programas que permitan prevenir la violencia y la delincuencia (93.00 %).

a) Profesionalización

- El 55.00% de las y los entrevistados afirmó que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera. *Respecto de las prestaciones laborales, el 98.00% refirió contar con servicio médico, 91.00% con seguro de vida, 57.00% con créditos comerciales, 34.00 % con fondo de retiro y 23.00% con créditos para la vivienda

b) Capacitación

- El 95.00 % de las y los encuestados señaló que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la Corporación a la que pertenecen. De ellos, 98.00% ha recibido cursos de formación inicial, 86.00% de actualización, 85.00% del Nuevo Sistema de Justicia Penal, 45.00% de especialización y 15.00% de alta dirección.
- De las personas que han sido capacitadas en el último año, el 68.00 % aseguró haber participado en 1 a 3 cursos.

c) Evaluación

- Por lo que hace a los exámenes de control de confianza, el 56.00 % de las y los encuestados mencionó que fue evaluado este año y 34.00 % señaló que fue en el año pasado (2015).
- Al solicitar a las y los encuestados su valoración sobre los diferentes aspectos de los exámenes de control de confianza, el 40.00 % consideró como "excelente - muy bueno" a las instalaciones, 35.00 % señaló lo mismo respecto de la aplicación de las evaluaciones, 37.00 % calificó de esta manera el trato de los evaluadores, 32.00% al equipo utilizado y 24.00% al tiempo empleado en las evaluaciones

d) Equipamiento

- Respecto del equipamiento, el personal entrevistado señaló que lo que más recibió durante el último año fue calzado, camisas o camisolos y pantalones.
- Por su parte, lo mejor valorado por las y los encuestados en cuanto a la calidad del equipo recibido fue el tolete, el casco táctico, las esposas y la lámpara de mano.

e)

- Con referencia al uso de la tecnología, el 89.00% afirmó que tiene conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación, 79.00% señaló lo mismo sobre la cámara fotográfica, 75.00% sobre el internet y la cámara de video y 73% sobre la computadora.
- Nueve de cada diez de las y los encuestados dijo conocer el Informe Policial Homologado (IPH); de éstos, el 89.00 % afirmó que conoce el procedimiento para el registro de información respecto de hechos presumiblemente constitutivos de delito y/o falta administrativa.
- Por lo que hace a la elaboración de reportes, informes u otros escritos de trabajo, el 45.00% mencionó que la hace cotidianamente a mano, 45.00% dijo que a computadora.
- El 96.00 % señaló conocer o haber escuchado hablar de Plataforma México.

f) Infraestructura

- El 41.00% de las y los entrevistados valoró como regular el estado físico actual de sus instalaciones.
- Con relación a lo anterior, 92.00 % afirmó que es necesario llevar a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente opera.

d. Condiciones laborales

- El 57.00% de los elementos entrevistados se sienten muy orgullosos de ser policías.
- Con respecto a su trabajo, el personal entrevistado señaló que lo que más le gusta de su trabajo es: proteger y servir a la sociedad (97.00 %), ayudar a las personas (94.00 %) y brindar seguridad / vigilar (92.00 %).

e. Hábitos en el trabajo

- El 94.00% de las y los entrevistados opinó que las leyes deben aplicarse a todos por igual.
- Por su parte, el 39.00 % consideró que la capacitación es el criterio de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos

f. Problemas en el trabajo

- Al reflexionar sobre los aspectos susceptibles de mejora al interior de sus Corporaciones, el 84.00 % de las y los entrevistados consideró que hace falta equipo de trabajo, 84.00 % opinó lo mismo de un mejor sueldo y prestaciones y 81.00% de la capacitación.
- A su vez, el 61.00 % dijo que existe falta de organización en su Corporación, mientras que el 46.00 % refirió a la falta de confianza entre los elementos y a la falta de liderazgo de sus mandos como los principales problemas laborales al interior de la institución a la que pertenecen.

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.

2.2.1 Fortalezas:

- De entre las y los encuestados, el 55.00% afirmó que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera.
- En cuanto al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNSP), 95.00% del personal dijo estar inscrito. De éstos, el 97.00 % afirmó contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP).
- El 95.00 % del personal entrevistado mencionó que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación a la que pertenecen. De ellos, el 98.00 % dijo haber participado en cursos de formación inicial, el 86.00 % se ha beneficiado con programas de actualización, el 85.00 % ha recibido información acerca del Nuevo Sistema de Justicia Penal, 45.00 % ha formado parte de cursos de especialización y un 15.00 % mencionó haber estado inscrito en programas de alta dirección. El año 2015, la mayor parte de estos porcentajes fueron ligeramente menores a los obtenidos este año, por lo que se aprecia el fortalecimiento de las acciones de capacitación, especialmente en cuanto a la impartición de cursos sobre alta dirección, conforme a los Programas con Prioridad Nacional
- En cuanto al uso de la tecnología, el 89.00 % de las y los encuestados dijo tener conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación, 79.00 % señaló lo mismo sobre la cámara fotográfica, 75.00 % sobre el internet y la cámara de video y 73.00 % sobre la computadora.
- Asimismo, el 92.00 % afirmó conocer el Informe Policial Homologado (IPH); de éstos, el 89.00 % dijo que conoce el procedimiento para el registro de información respecto a hechos presumiblemente constitutivos de delito y/o falta administrativa. Estas cifras son coincidentes con las obtenidas el año pasado, lo cual es un resultado muy positivo en tanto que refleja una mejora en la difusión y utilización de esta herramienta.

2.2.2 Oportunidades:

- Se recomienda continuar con el fortalecimiento de las diferentes acciones de capacitación de los elementos de las distintas corporaciones, destacando las temáticas de combate al narcotráfico, así como la prevención de la violencia y la delincuencia como los temas más relevantes, en consideración del personal operativo.
- Se sugiere reforzar las estrategias de comunicación interna que permitan dar a conocer elementos básicos de información estandarizada entre los miembros del personal operativo, incluyendo temas como el Servicio Profesional de Carrera y su forma de aplicación, así como las prestaciones laborales, puesto que dichos temas se han mantenido como poco claros para los participantes de la Encuesta Institucional a lo largo de los años.

2.2.3 Debilidades:

- Tomando en cuenta que el 84.00 % de las y los encuestados considera que hace falta equipo de trabajo y el 84.00 % opina lo mismo de un mejor sueldo y prestaciones, se recomienda analizar a profundidad estos aspectos para encontrar alternativas de mejora.
- Por otro lado, dado que el 61.00% opina que existe falta de organización en su corporación, se recomienda también generar planes de capacitación para los mandos medios y altos de las corporaciones, orientados a fortalecer sus habilidades de organización, liderazgo y planeación del trabajo de los elementos
- Se sugiere reforzar las estrategias de comunicación interna que permitan dar a conocer elementos básicos de información estandarizada entre los miembros del personal operativo, incluyendo temas como el Servicio Profesional de Carrera y su forma de aplicación, así como las prestaciones laborales, puesto que dichos temas se han mantenido como poco claros para los participantes de la Encuesta Institucional a lo largo de los años

2.2.4 Amenazas:

- Sólo el 14.00 % del personal entrevistado declaró tener ingresos adicionales. Esta cifra continúa en descenso, frente al 18.00 % del año 2015 y el 24.00% en el año 2014.

3. Conclusiones y recomendaciones de la evaluación

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

A continuación, se presentan las principales conclusiones extraídas de los resultados del presente informe gráfico. Para un mejor entendimiento, se muestra la información dividida de acuerdo a los objetivos, es decir, los temas evaluados durante el levantamiento de la encuesta.

a. Perfil del personal policial

• Del total del personal entrevistado, el 79.00 % son hombres y el 21.00 % son mujeres. Al comparar estas cifras con el ejercicio fiscal anterior (2015), se observa que son similares: 77.00 % hombres y 23.00% mujeres. Esto, sin embargo, contrasta con la Encuesta Institucional de 2014, donde el 82.00% de los entrevistados fueron hombres y el 18.00% mujeres. Conforme a lo anterior, se concluye que estas cifras pueden ser un indicador de una mayor presencia femenina al interior de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado, lo cual es un resultado positivo en términos de equidad de género.

• El 49.00 % de las y los encuestados afirmó tener la preparatoria terminada, mientras que el 23.00 % tienen estudios universitarios. Lo anterior, en tanto que en el año 2015 se reportó que un 44.00 % de los entrevistados tenía la preparatoria terminada y 17.00 % contaba con estudios universitarios. En 2014 los porcentajes correspondían al 42.00 % y 5.00 %, respectivamente. Esto sigue siendo un reflejo de las acciones que, en los últimos años, se han llevado a cabo al interior de las corporaciones para favorecer que las y los agentes puedan concluir sus estudios de educación básica, media superior y superior.

b. Aspectos socioeconómicos

• El 50.00% de las y los encuestados afirmó tener un sueldo de entre \$4,801.00 y \$8,000.00 pesos mensuales, mientras que el 20.00% mencionó que percibe \$4,800.00 o menos. El año anterior, un 55.00% del personal percibía ingresos en este primer rango, por lo que se observa una mejora en los ingresos de las y los agentes.

• El 53.00 % mencionó que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso (incluyéndose), porcentaje similar al obtenido en el año 2015. Un 20.00 % mencionó que de su salario dependen 5 o más personas, mientras que en 2015 este rango reportó un 21.00 %. En total, un 73.00 % de las y los entrevistados tienen más de dos dependientes económicos, manteniendo la tendencia del año anterior.

• Sólo el 14.00 % del personal entrevistado declaró tener ingresos adicionales. Esta cifra continúa en descenso, frente al 18.00 % del año 2015 y el 24.00% en el año 2014.

• Los dos resultados previos son, sin duda, consecuencia de la estrategia puesta en marcha al interior de las diferentes Corporaciones para fortalecer los ingresos del personal operativo.

c. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de Seguridad Pública

• Si bien todas las medidas evaluadas fueron calificadas como importantes, de acuerdo con la opinión de las y los elementos entrevistados, es necesario que el gobierno destine recursos y establezca acciones principalmente para: a) Implementar cursos de capacitación a elementos de seguridad pública (97.00%). b) Combatir el narcotráfico (95.00%) y c) Contar con programas que permitan

prevenir la violencia y la delincuencia (93.00%).

a) Profesionalización

• En materia de prestaciones, el 98.00% afirmó tener servicio médico y 91.00% dijo contar con seguro de vida. De igual forma, 57.00% refirió tener créditos comerciales, 34.00 % fondo de retiro y 23.00 % créditos para la vivienda. Estos resultados son evidencia de las acciones que se han emprendido, a lo largo de los ejercicios fiscales anteriores, para fortalecer las prestaciones laborales del personal operativo.

b) Capacitación

• El 95.00 % del personal entrevistado mencionó que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación a la que pertenecen. De ellos, el 98.00 % dijo haber participado en cursos de formación inicial, el 86.00 % se ha beneficiado con programas de actualización, el 85.00 % ha recibido información acerca del Nuevo Sistema de Justicia Penal, 45.00 % ha formado parte de cursos de especialización y un 15.00 % mencionó haber estado inscrito en programas de alta dirección. En el año 2015, la mayor parte de estos porcentajes fueron ligeramente menores a los obtenidos este año, por lo que se aprecia el fortalecimiento de las acciones de capacitación, especialmente en cuanto a la impartición de cursos sobre alta dirección, conforme a los Programas con Prioridad Nacional.

c) Evaluación

• En cuanto a los exámenes de Control de Confianza, 56.00 % dijo haber sido evaluado este año y el 34.00 % señaló haber aplicado las pruebas durante el ejercicio fiscal anterior.

• Al solicitar a las y los encuestados su valoración sobre los diferentes aspectos de los exámenes de control de confianza, el 40.00 % consideró como "excelente - muy bueno" a las instalaciones, 35.00 % señaló lo mismo respecto de la aplicación de las evaluaciones, 37.00 % refirió así a al trato de los evaluadores, 32.00% al equipo utilizado y 24.00% al tiempo empleado en las evaluaciones

d) Equipamiento

• Por lo que hace al equipamiento, de acuerdo al personal entrevistado, lo que más se recibió durante el último año fue calzado, camisas o camisolitas y pantalones.

• Respecto de la calidad del equipo, lo mejor valorado por las y los encuestados fue el tolete, el casco táctico, las esposas y la lámpara de mano

e) Uso de Tecnología

• Radiocomunicación, 79.00 % señaló lo mismo sobre la cámara fotográfica, 75.00 % sobre el internet y la cámara de video y 73.00 % sobre la computadora.

• Asimismo, el 92.00 % afirmó conocer el Informe Policial Homologado (IPH); de éstos, el 89.00 % dijo que conoce el procedimiento para el registro de información respecto a hechos presumiblemente constitutivos de delito y/o falta administrativa. Estas cifras son coincidentes con las obtenidas el año pasado, lo cual es un resultado muy positivo en tanto que refleja una mejora en la difusión y utilización de esta herramienta

d. Condiciones laborales

• Del total del personal operativo entrevistado, un 57.00 % de los elementos dijo sentirse "muy orgulloso" de pertenecer a sus respectivas corporaciones, en proporción similar al año 2015.

• Con respecto a la importancia de desempeñar sus labores, las y los entrevistados identifican principalmente: a) proteger y servir a la sociedad (97.00 %, frente a un 87.00 % en 2015), ayudar a las personas (94.00 %, mientras que en 2015 equivalía a 77.00 %) y brindar seguridad/vigilar (92.00 %, cuando en 2015 sólo correspondió a 74.00%). Se observa entonces una importante disposición al servicio entre las y los encuestados.

f. Problemas en el trabajo

• Al inquirir sobre los aspectos faltantes en las diferentes corporaciones, el 84.00% consideró que hace falta equipo de trabajo (como lo hizo el 85.00 % en 2015 y el 90.00% en 2014). Un 84.00 % opinó sobre la necesidad de contar con mejores sueldos y prestaciones (80.00 % en el ejercicio fiscal anterior y 90.00 % en 2014). Al mismo tiempo, 81.00 % de las y los encuestados señaló la capacitación como faltante (frente al 80.00 % en 2015 y 90.00 % en 2014).

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

De acuerdo al análisis de la información, a continuación se muestran una serie de recomendaciones que se sugiere considerar para mejorar la puesta en marcha de acciones encaminadas al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia en el estado de Puebla.

Estas recomendaciones derivan de las conclusiones descritas en la sección previa, por lo que se presentan en el mismo orden con el fin de facilitar su vinculación.

Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de Seguridad Pública

Se recomienda continuar con el fortalecimiento de las diferentes acciones de capacitación de los elementos de las distintas corporaciones, destacando las temáticas de combate al narcomenudeo, así como la prevención de la violencia y la delincuencia como los temas más relevantes, en consideración del personal operativo.

Profesionalización

Se sugiere reforzar las estrategias de comunicación interna que permitan dar a conocer elementos básicos de información estandarizada entre los miembros del personal operativo, incluyendo temas como el Servicio Profesional de Carrera y su forma de aplicación, así como las prestaciones laborales, puesto que dichos temas se han mantenido como poco claros para los participantes de la Encuesta Institucional a lo largo de los años.

Evaluación

En cuanto a los exámenes de Control de Confianza, se recomienda revisar los dos puntos con la evaluación menos satisfactoria, es decir, el tiempo de aplicación y el equipo utilizado, pues parecen ser los aspectos más susceptibles de mejora en el proceso de evaluación.

Por otro lado, se sugiere también generar campañas o estrategias de comunicación a nivel interno destinadas a difundir la importancia de la Evaluación de Control de Confianza para el desarrollo y mejora de las instituciones y como cada uno de los miembros, al ser evaluado, contribuyen al mejoramiento de su corporación.

Problemas en el trabajo

Tomando en cuenta que el 84.00 % de las y los encuestados considera que hace falta equipo de trabajo y el 84.00 % opina lo mismo de un mejor sueldo y prestaciones, se recomienda analizar a profundidad estos aspectos para encontrar alternativas de mejora.

Por otro lado, dado que el 61.00% opina que existe falta de organización en su corporación, se recomienda también generar planes de capacitación para los mandos medios y altos de las corporaciones, orientados a fortalecer sus habilidades de organización, liderazgo y planeación del trabajo de los elementos.

4. Datos de la Instancia Evaluadora

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación:

Mtra. Ámbar Varela Mattute

4.2 Cargo:

Coordinadora de Evaluación

4.3 Institución a la que pertenece:

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.

4.4 Principales colaboradores:

Sergio Rivera, Ernesto Gómez, Luis Enrique Pérez, Marco Antonio Torres, Jesús Evangelista, Omar Gutiérrez y Belén Gutiérrez.

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación:

va_matute@yahoo.com.mx

4.6 Teléfono (con clave lada):

(01 55) 52.86.58.47

5. Identificación del (los) programa(s)

5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s):

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal

5.2 Siglas:

FASP

5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s):

Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública del Estado de Puebla

5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s):
Poder Ejecutivo Poder Legislativo ___ Poder Judicial ___ Ente Autónomo ___

5.5 Ambito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s):
Federal Estatal ___ Local ___

5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):

5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):

5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):

Unidad Administrativa	Titular	Teléfono	Correo electrónico
Oficialía Mayor Fiscalía General del Estado	C.P. Roberto García Velarde	222 2117900 ext 2002 y 2003	rgvelarde@hotmail.com
Subsecretaría de Desarrollo Institucional y Administración Policial Secretaría de Seguridad Pública del Estado	Lic. Daniel Vázquez Senties	222 2293300 ext 2167 y 2168	administracion.ssp@puebla.gob.mx
Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla-Iniciativa Mérida "General Ignacio Zaragoza"	Dra. María de Lourdes Rosales Martínez	222 2732800 ext 30150	lrosales@cesppuebla.gob.mx
Centro Único Evaluación de Control y Confianza (C3) del Estado de Puebla	Lic. David González Martínez	222 2732800 ext 30500	dg.martinez@cesppuebla.gob.mx
Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento del CECSNSP	Lic. Arturo Santiago Sánchez	222 2732800 ext 10661	a.santiago@cesppuebla.gob.mx
Coordinación General de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5) del C.E.C.S.N.S.P.	Tte. Cor. Braulio Fernando Domínguez Torres	222 2118037 ext 10001	braulio.dominguez@cesppuebla.gob.mx
Dirección de Administración y Finanzas del CECSNSP	Mtro. Luis Delfino González Rodríguez	222 2732800 ext 10680	luis.gonzalez@cesppuebla.gob.mx
Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del CECSNSP	Mtro. Alejandro Romero Parra	222 3034600 ext 2542	a.romero@cesppuebla.gob.mx

6. Datos de Contratación de la Evaluación

6.1 Tipo de contratación:

6.1.1 Adjudicación Directa 6.1.2 Invitación a tres ___ 6.1.3 Licitación Pública Nacional ___
6.1.4 Licitación Pública Internacional ___ 6.1.5 Otro: (Señalar) ___

6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación:
Dirección de Administración y Finanzas

6.3 Costo total de la evaluación:
\$299,420.01 CON IVA

6.4 Fuente de Financiamiento :

6.4.1 Recursos fiscal ___ 6.4.2 Recurso propio ___ 6.4.3 Créditos ___ 6.4.4 Otro: Convenio ___

7. Difusión de la evaluación

7.1 Difusión en internet de la evaluación:
http://transparencia.puebla.gob.mx/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=4754&v=1
FRACCIÓN XXIV - Información de Utilidad

<http://sii.ssp.puebla.gob.mx/cesp/>
Sección Rendición de Cuentas y Evaluación

7.2 Difusión en internet del formato:
http://transparencia.puebla.gob.mx/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=4754&v=1
FRACCIÓN XXIV - Información de Utilidad

<http://sii.ssp.puebla.gob.mx/cesp/>
Sección Rendición de Cuentas y Evaluación