



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

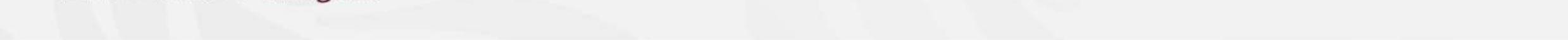
Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Sistema de Evaluación del Desempeño

**Marco normativo y consideraciones
básicas para la descripción de
metas del desempeño**



Puestos sujetos a describir metas institucionales

Los puestos sujetos a establecer metas institucionales, son los siguientes:

- Titulares de Unidad. Niveles H - J
- Direcciones Generales. Nivel K

Las Personas Servidoras Públicas de nivel Dirección General, que ocupen puestos bajo la siguiente característica ocupacional:

- Los de designación directa;
- Los de libre designación, y
- Los que formen parte de gabinetes de apoyo.

En el caso de las Personas Servidoras Públicas que se encuentren ocupando un puesto de nivel **Dirección General**, bajo el amparo del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de la Administración Pública Federal, únicamente establecen las metas institucionales de la Unidad Responsable en la que se encuentran.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Personas servidoras públicas sujetas a describir metas individuales

Las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Federal que ocupen plazas presupuestarias de Carácter permanente serán sujetos de describir Metas.

Personas que ocupen algún puesto de los grupos "P" a "K" u homólogos conforme al Manual de Percepciones, con independencia de que se encuentren sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Es decir, puestos de Enlace, Jefaturas de Departamento, Subdirecciones de Área, Direcciones de Área, Direcciones Generales, que se encuentren en los siguientes rubros:

- a) Los servidores públicos de carrera titulares;
- b) Los de designación directa;
- c) Los de libre designación, y
- d) Los que formen parte de gabinetes de apoyo.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Marco normativo



2025
Año de
La Mujer Indígena

La Evaluación del Desempeño tiene su fundamento normativo en los siguientes instrumentos:

- Para las personas servidoras públicas de los niveles P a K (Enlace a Director General), con independencia que se encuentren sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
 - Los artículos 117 al 128 de las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.
- Para personas servidoras públicas de carrera o sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:
 - Artículos 13 fracción V, y 54 a 58 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
 - Artículos 62 a 72 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
 - Los artículos 403 al 416 de las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.

Descripción de Metas de Desempeño

Concepto de metas

Metas institucionales: Las que son sustantivas y estratégicas para la Institución y que, derivadas del Plan Nacional de Desarrollo, se concretan en los programas sectoriales o especiales, sistemas de evaluación del desempeño, instrumentos de gestión del rendimiento, compromisos de mejora institucional, así como en otros instrumentos de planeación, información o, en última instancia, normativos y que en materia de evaluación del desempeño servirán para valorar el cumplimiento de objetivos establecidos en instrumentos de gestión del rendimiento.

Metas de desempeño individual: resultados cuantificables, esperados de un servidor público, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos y/o metas institucionales.



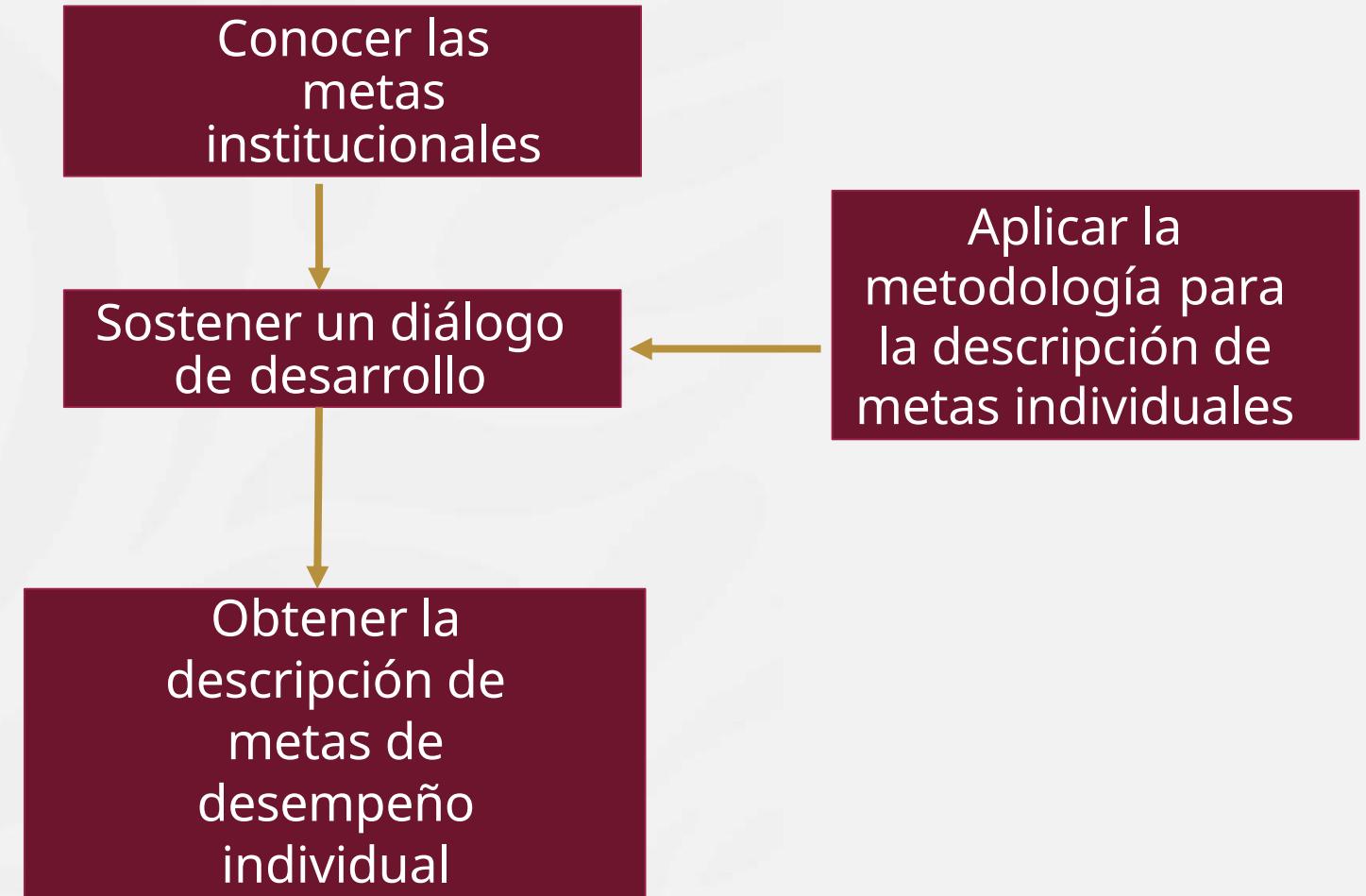
2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Proceso para describir metas



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**



Descripción de Metas de Desempeño

Diferencia entre objetivos y metas

Objetivos	Metas
<p>Es el fin último que se quiere alcanzar y responde a la pregunta</p> <p>¿Qué quiere hacer?</p> <p>Son logros a largo plazo</p>	<p>Procesos o pasos que se deben seguir y terminar para poder llegar al objetivo.</p> <p>Son concretas y responden a la pregunta ¿Cómo?</p>



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Características de las Metas

- Precisión (determinadas cuantitativamente)
- Flexibilidad (con parámetros que determinen máximos y mínimos medible y aceptables)
- Participación (acordadas entre subordinado y superior jerárquico)
- Realistas (factibles de alcanzar)
- Retadoras (que estimulen a alcanzarlas o superarlas)
- Objetivas (se realizan sobre una base real y apoyadas con hechos)



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción de Metas de Desempeño

Mecanismo para la definición de las metas. (Diálogos de Desarrollo)



2025
Año de
La Mujer Indígena

Es una reunión que consiste en un proceso participativo que se lleva a cabo entre evaluados y sus evaluadores para compartir las responsabilidades:

En el proceso se definen:

- El alcance y concertación de las metas de desempeño individual, y
- La planificación de actividades, proyección de resultados, mejora del rendimiento, detección de necesidades de aprendizaje y desarrollo profesional.
- En estos diálogos, los superiores jerárquicos o supervisores asumen el rol de facilitadores.

Descripción de Metas de Desempeño

Etapas de los Diálogos de Desarrollo

Etapa 1: Introducción

- Apertura del diálogo
- Señalar el propósito de la reunión
- Plantear la necesidad de establecer metas, compromisos y responsabilidades para el logro de resultados dentro del área respectiva.

Etapa 2: Presentación de los puntos de vista

- Intercambio de los diferentes puntos de vista (evaluado-evaluador) respecto a: Capacidades
- Recursos para el logro de las metas de desempeño

Se pretende que ambos se comprometan en el establecimiento de sus metas



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción de Metas de Desempeño

Etapas de los Diálogos de Desarrollo



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Etapa 3: Facilitar la retro-información

- Establecer y analizan los niveles de contribución del evaluado respecto a las metas institucionales
- Tener en cuenta el contexto
- Identificación específica y clara de los retos
- Determinar efectos de las acciones y tareas
- Establecer los resultados a alcanzar

Etapa 4: Acuerdos

- Evaluados y evaluadores acuerdan las metas de desempeño y sus parámetros

Etapa 5: Formalización de las metas de desempeño

- Documentación formal del acuerdo de las metas de desempeño

Descripción de Metas de Desempeño

Redacción de Metas



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Para redactar una meta se deben observar los siguientes aspectos:

- Verbo a utilizar.
- Indicador de desempeño.
- Objetivo de la contribución.
- Periodo de ejecución.
- Parámetros de medición para el cumplimiento.

Descripción de Metas de Desempeño

2 - Indicador de Desempeño o Unidades de media



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Se refiere a lo que se está midiendo de la meta (corto, preciso y claro) es un número definido que incluye la unidad de medida.

La unidad de medida se puede clasificar en:

- El factor de **calidad** que se refiere a las especificaciones que debe reunir un producto, servicio o función institucional. Este factor permite valorar estándares, procedimientos, rendimientos, coeficientes, informes, supervisión, entre otros.
- El factor de **cantidad** se aplica en aquellos resultados en los que el incremento o disminución de un producto, nivel de prestación de servicio, problema o fenómeno es importante. Este factor permite valorar unidades de producto o servicio, estimaciones, presupuestos, inventarios, pronósticos, entre otros.
- El factor de **tiempo** se utiliza para controlar fechas programadas y plazos límite. Este factor permite valorar fechas límite, programas, producto por tiempo o servicio por tiempo, procedimientos, estándares, entre otros.
- El factor de **costo** es utilizado como un indicador de la eficacia administrativa, en tanto determina las erogaciones de ciertas actividades. Este factor permite la valoración de productividad, rendimiento, eficiencia, pronósticos, resultados contables, costos por unidad, costos estándar, presupuestos, entre otros.

Descripción de Metas de Desempeño

3 - Objetivo de la contribución

Responde a la pregunta ¿ para qué?, para que se realiza la acción.

4 - Período de ejecución

Plazo o fecha límite para alcanzar el resultado previsto. Puede considerarse en periodos mensuales, bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales y dependerá totalmente de la naturaleza de la meta que se quiera alcanzar, ya que hay procesos que pueden durar meses o por ejercicios fiscales.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción de Metas de Desempeño

Ejemplo de descripción una meta

Coordinar 8 campañas en materia de promoción turística a nivel nacional e internacional; durante el año fiscal, cumpliendo con los compromisos establecidos en el Reglamento Interior.

- ❖ Verbo en infinitivo: **Coordinar**
- ❖ Descripción de la meta (qué): **Se describe con claridad y precisión lo que se pretende alcanzar**
- ❖ Objetivo de la Contribución (para qué): **Razón o motivos por los que se establece la meta**
- ❖ Unidad de medida: **Cantidad o Cantidad-Tiempo**



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Asignación de ponderaciones y parámetros



2025
Año de
La Mujer Indígena

Una vez que se ha terminado con la descripción como tal de la meta, se procede a establecer la ponderación y los parámetros de cumplimiento para cada meta.

Ponderación: Es el peso o relevancia que se le dará a cada una de las metas, de acuerdo con la importancia de logro.

Parámetro: Valor de referencia que permite medir los avances logrados en el cumplimiento o alcance de una meta y que puede ser establecido por usuarios internos o externos, o áreas normativas o reguladoras y generado por consenso o por asignación, debe ser medible, cuantificable y alcanzable.

Descripción de Metas de Desempeño

**Asignación de ponderación
(peso del objetivo institucional / peso individual de la meta)**

Asignar a cada meta de desempeño una ponderación específica en función del número de metas que se evaluarán y su importancia o impacto.

Si tienes más de dos metas, tendrás que asignar valores de acuerdo a su importancia o relevancia, cuidando que la suma sea exactamente 100.

Ejemplo: si solo tienes dos metas, entonces podrías asignar 50% para cada una. (A y B)



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Asignación de parámetros



2025
Año de
La Mujer Indígena

Los **parámetros de desempeño** permiten asignar un valor diferencial a los distintos niveles de logro de la meta, a fin de que tanto los evaluadores como los evaluados tengan certeza del valor que puede alcanzar su desempeño específico.

Descripción del parámetro de la meta de desempeño individual

- Desempeño Excelente
- Desempeño Satisfactorio
- Desempeño No satisfactorio
- Desempeño Deficiente

Descripción de Metas de Desempeño

Recomendación

Se deberá establecer un mínimo de dos y un máximo de siete metas de desempeño individual.

La definición de las metas individuales no debe ser incompatible o ir en contra de las metas institucionales, en caso de conflicto se deberá modificar la meta individual que no concuerde.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Lista de verbos por grupo ocupacional



2025
Año de
La Mujer Indígena

Superiores

Administrar
Asegurar
Autorizar
Coordinar
Controlar
Determinar
Dirigir
Establecer
Evaluar
Firmar
Planear

Mandos Medios

Administrador
Aprobar
Asegurar
Asesorar
Asignar
Analizar
Auditar
Autorizar
Comunicar
Consolidar
Controlar
Coordinar
Desarrollar
Determinar
Diseñar
Distribuir
Elaborar
Entrevistar
Establecer
Estandarizar

Estudiar
Evaluar
Examinar
Expedir
Facilitar
Firmar
Formular
Inspeccionar
Instalar
Interpretar
Planear
Presupuestar
Programar
Proporcionar
Recomendar
Representar
Revisar
Supervisar
Verificar

Operativos y de Enlace

Acumular	Girar
Almacenar	Informar
Analizar	Iniciar
Asegurar	Instalar
Apoyar	Inventariar
Calcular	Obtener
Calificar	Operar
Compilar	Presentar
Comprobar	Presupuestar
Comunicar	Producir
Consolidar	Programar
Ejecutar	Proporcionar
Entrevistar	Realizar
Enviar	Recabar
Especificar	Recomendar
Estandarizar	Registrar
Estimar	Seguir
Estudiar	
Expedir	

Los verbos señalados con rojo pueden usarse para Superiores y Mandos Medios



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Sistema de Evaluación del Desempeño

**Descripción y registro de Metas
Institucionales
(Titular de Unidad)**

Descripción y registro de Metas Institucionales

Para realizar el mismo, deberá dirigirse al enlace que se indica (el cual puede sufrir cambios en el dominio toda vez que la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno se encuentra actualizando sus sistemas).

Una vez ahí visualizará la pantalla siguiente, en la cual deberá ingresar con su **"CURP"** y la **"Contraseña"** que tenga habilitada para **Declaranet**.



Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer
Indígena

<https://evaluacion.buengobierno.gob.mx/>

Proceso de Evaluación 2024

Inicia sesión

CURP

Contraseña

Entrar

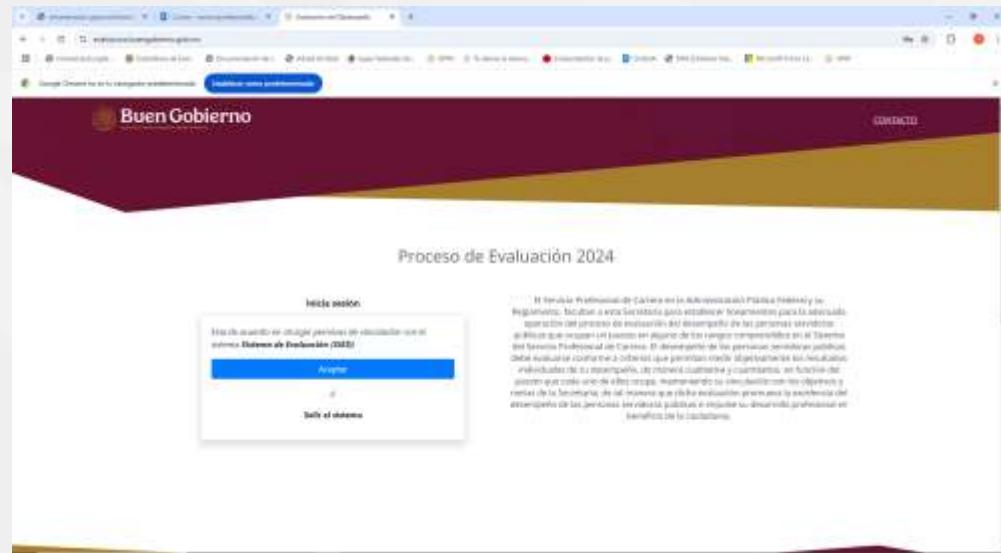
¿Has olvidado tu contraseña?

¡Nuevo Usuario? Regístrate

El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera. El desempeño de las personas servidoras públicas debe evaluarse conforme a criterios que permitan medir objetivamente los resultados individuales de su desempeño, de manera cualitativa y cuantitativa, en función del puesto que cada uno de ellos ocupa, manteniendo su vinculación con los objetivos y metas de la Secretaría; de tal manera que dicha evaluación promueva la excelencia del desempeño de las personas servidoras públicas e impulse su desarrollo profesional en beneficio de la ciudadanía.

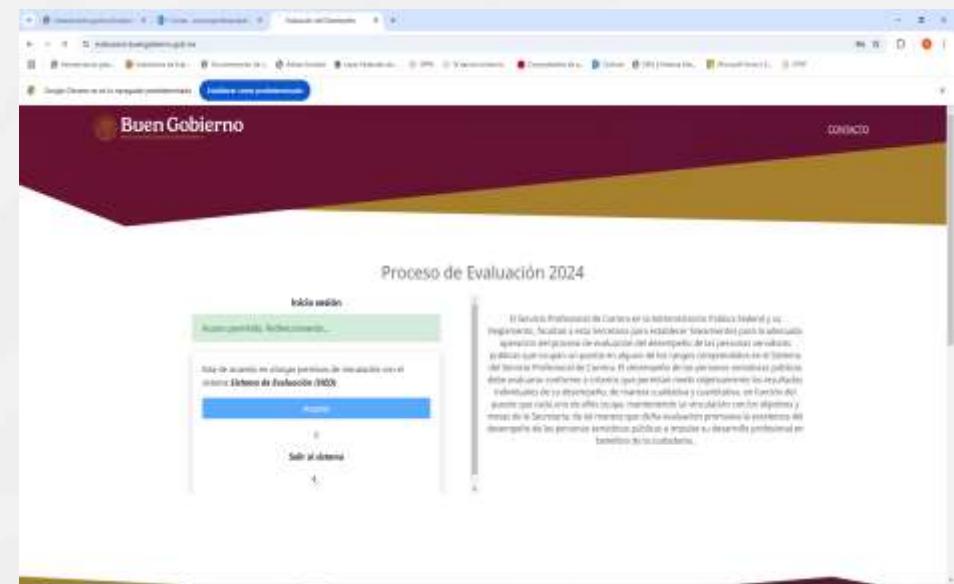
Descripción y registro de Metas Institucionales

Una vez ingresada su “**CURP**” y la “**Contraseña**” que tenga habilitada para **Declaranet**, se visualizarán las siguientes pantallas:



“Está de acuerdo con otorgar permisos de vinculación con el sistema **Sistema de Evaluación (SIED)**” –

Seleccionar: **Aceptar**



“Acceso permitido”



Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas Institucionales

Despliegue el menú principal, el cual podrá encontrar en la esquina superior derecha (se ubica en el cuadro con tres líneas).

Dependiendo de su nivel ocupacional, desplegará las opciones que tenga, para este caso, deberá ingresar al apartado **“Titular de Unidad”**.



2025
Año de
La Mujer Indígena



Evaluación del Desempeño

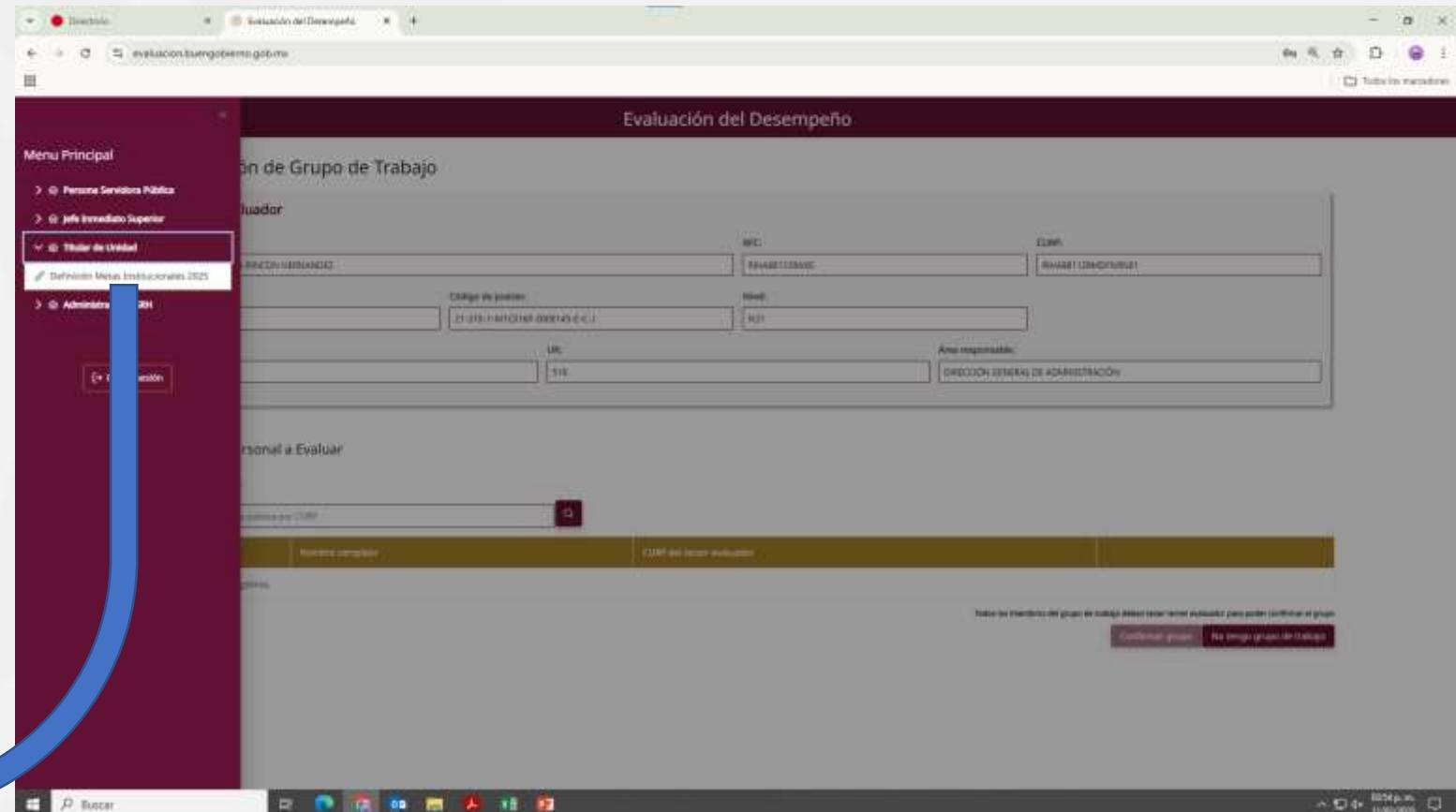
Menu Principal

- > Persona Servidora Pública
- > Jefe Inmediato Superior
- > **Titular de Unidad**
- > Administrador DGRH

Descripción y registro de Metas Institucionales

Al ingresar al apartado Titular de Unidad se desplegará un pequeño menú.

Haga clic en “**Definición de Metas Institucionales**” para acceder a la carga de sus metas institucionales.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción y registro de Metas Institucionales

Haga clic en “+ Agregar Meta” para que el sistema lo redirija a la página de registro.

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

←

Evaluación del Desempeño

Metas Institucionales

Datos del titular

Nombrado: _____ RFC: _____ CURP: _____
 SEI RUSFI: _____ Clase de puesto: _____ Nivel: _____
 Dependencia: 21 UR: 110 Área responsable: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

Práctica: Definición de metas institucionales

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Desempeño	Resultados Esperados en Valor Alcance (V.A.)	Unidad de Medida	Objetivo y/o Meta Gestión del Desempeño	Estado de la meta
1	Desarrollo de la Organización y/o Mejora de Gestión del Desempeño	Resultados Esperados en Valor Alcance (V.A.)	Unidad de Medida	Objetivo y/o Meta Gestión del Desempeño	Estado de la meta

Más resultados registrados.

Para total de las metas registradas: 0



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas Institucionales

Área responsable (delimitado previamente por el sistema).

* 100 compromisos para el segundo piso de la Cuarta Transformación seleccione la opción que más se relacione con la meta que va a registrar.

Instrumento de Gestión del Rendimiento (de acuerdo a las opciones que el sistema muestre).

Descripción del Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento

Para incorporar la o las Metas Institucionales, se deberá completar la información solicitada en cada apartado

Área Responsable	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	Selecciona una opción
Instrumento de Gestión del Rendimiento	Selecciona una opción
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INSTITUCIONAL	
Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	
Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	
Unidad de Medida del(es) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	
Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	
<input type="button" value="Agregar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>	

Resultados esperados en Valor Absoluto o en %
Unidad de medida de(los) Objetivos y/o Meta(s) del Rendimiento

Peso del Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento
(la suma de todas las metas debe ser igual a 100)



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas Institucionales

*

En “**100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación**” seleccione la opción que más se relacione con la meta que va a registrar.

100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación

Selección una opción

República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable

República fraterna.

República educadora, humanista, y científica.

República cultural y lectora.

República sana.

Acciones de los 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación

Selección una opción



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas Institucionales

Sugerencias para establecer los compromisos

Compromiso	Acción	Área
República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	5. Respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR
	12. Gobierno honesto, sin nepotismo.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR
	14. Mantendremos la austereidad republicana.	Aplicable a áreas de recursos materiales, recursos financieros, servicios generales, tecnologías de la información



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción y registro de Metas Institucionales

Una vez que haya llenado todas las secciones, haga clic en “**Agregar**” en caso de que se quiera capturar más de una Meta Institucional.

Si por alguna razón no desea agregar una meta adicional o prefiere borrar la que esta capturando, puede suspender el proceso haciendo clic en “**Cancelar**”.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Área Responsable	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable
Acciones de los 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	12. Gobierno honesto, sin nepotismo.
Instrumento de Gestión del Rendimiento	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INSTITUCIONAL	
Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Objetivo prioritario 3: Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública
Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	100
Unidad de Medida del(es) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	Calidad
Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	50
<input type="button" value="Agregar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>	

Descripción y registro de Metas Institucionales

Visualizará las metas que acaba de inscribir y conforme capture sus metas podrá verificar el registro de las mismas.

Si la meta fue agregada correctamente, el aviso de registro lo confirmará, caso contrario espere unos minutos y vuelva a intentarlo.

Evaluación del Desempeño

Metas Institucionales

Datos del titular

Nombre:	RFC:	CURP:
ID RUSP:	Código de puesto:	Nivel:
Dependencia:	UR:	Área responsable:
ZI	S10	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

Proceso: Definición de metas institucionales

No.	Descripción de la Objetivo y/o Meta de Gestión del Aprendizaje	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida definida Olfertwood y/o Metas del Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	Estado de la Meta
1	Fortalecer las capacidades institucionales para promover una administración responsable, incluyendo la eficiencia, honestidad y transparencia. (Objetivo Prioritario 1, Estrategia Prioritaria 4)	100	Calidad	50	Pendiente
2	Objetivo prioritario 2: Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública	100	Calidad	50	Pendiente

Peso total de las metas registradas: 100

VALIDAR METAS



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción y registro de Metas Institucionales

El Estatus de la meta quedará en amarillo **PENDIENTE**, una vez validada cambiará a verde **VALIDADA**.

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida del(es) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	Estatus de la meta	
1	Fortalecer las capacidades institucionales para promover una administración responsable, incluyente, eficiente, honesta y transparente. (Objetivo Prioritario I, Estrategia Prioritaria 4)	100	Calidad	50	PENDIENTE	
2	Objetivo prioritario 3: Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública	100	Calidad	50	PENDIENTE	

Peso total de las metas registradas: 100

VALIDAR METAS

Cuando se hayan incorporado todas las Metas Institucionales, y el peso total de éstas sea 100, podrá hacer clic en **"Validar Metas"**.

Peso total de las metas registradas: 100

VALIDAR METAS



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

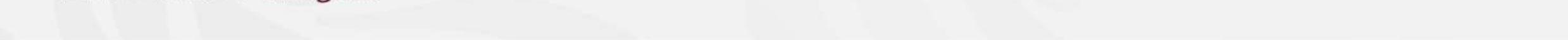
Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas de Desempeño Individual



Descripción y registro de Metas de Desempeño

Para realizar el mismo, deberá dirigirse al enlace que se indica.

Una vez ahí visualizará la pantalla siguiente, en la cual deberá ingresar con su **"CURP"** y la **"Contraseña"** que tenga habilitada para **Declaranet**.



Sistema de Evaluación del Desempeño



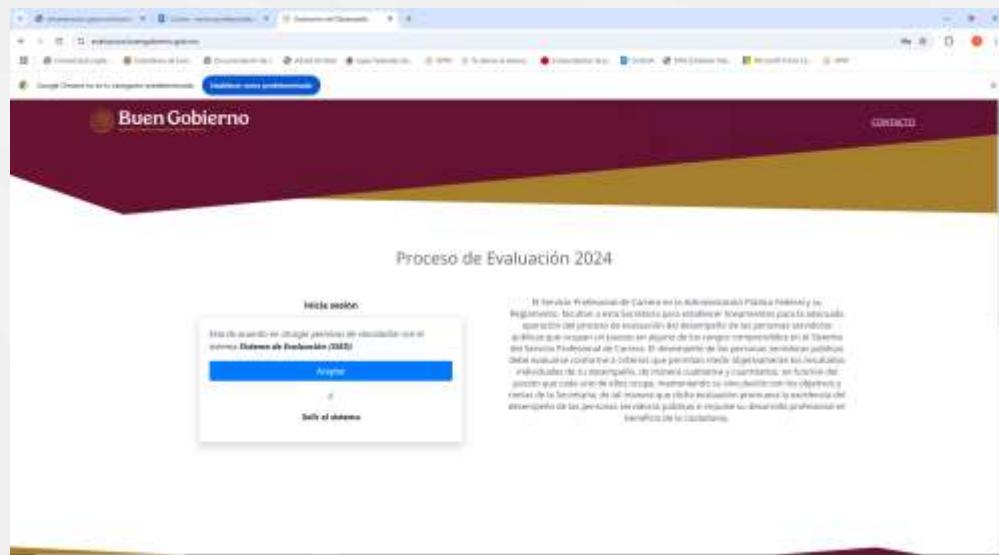
2025
Año de
La Mujer
Indígena

<https://evaluacion.buengobierno.gob.mx/>

La captura de pantalla muestra una interfaz web con un encabezado "Buen Gobierno" y un menú "CONTACTO". El título principal es "Proceso de Evaluación 2024". Abajo de él, se encuentra un cuadro de diálogo titulado "Inicia sesión" que solicita "CURP" y "Contraseña", con un botón "Entrar". Debajo del cuadro, hay enlaces para "¿Has olvidado tu contraseña?" y "¡Nuevo Usuario? Regístrate". A la derecha del cuadro, hay un texto detallado sobre el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, mencionando la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Una vez ingresada su “**CURP**” y la “**Contraseña**” que tenga habilitada para **Declaranet**, se visualizarán las siguientes pantallas:



“Está de acuerdo con otorgar permisos de vinculación con el sistema **Sistema de Evaluación (SIED)**” –

Seleccionar: **Aceptar**



“Acceso permitido”



Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Despliegue el menú principal, el cual podrá encontrar en la esquina superior derecha (se encuentra en el cuadro con tres líneas).

Dependiendo de su nivel ocupacional, desplegará las opciones que tenga, para este caso, deberá ingresar al apartado **“Persona Servidora Pública”**.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Evaluación del Desempeño

Menu Principal

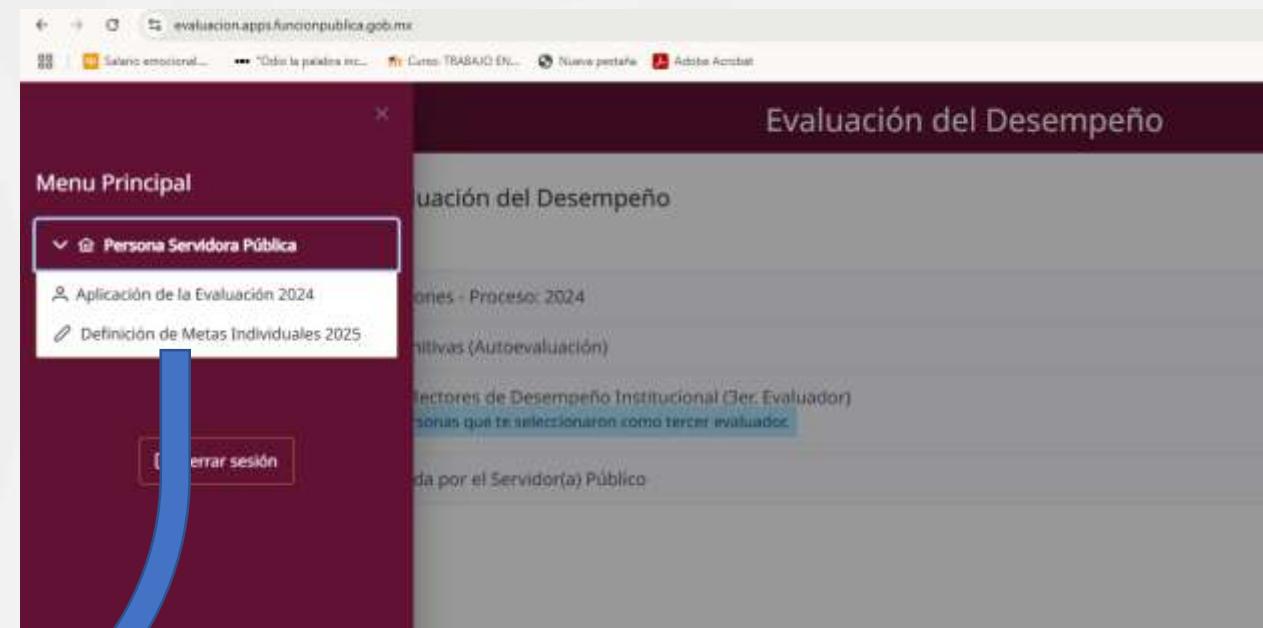
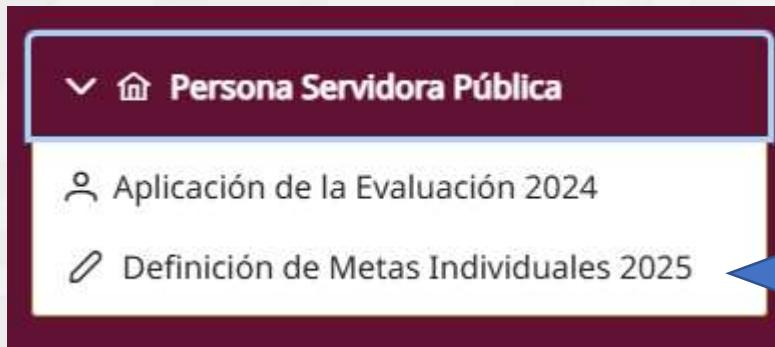
> Personas Servidoras Públicas

[→ Cerrar sesión]

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Al ingresar al apartado Persona Servidora Pública se desplegará un pequeño menú.

Haga clic en “**Definición de Metas Individuales**”.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

En el primer apartado se muestran sus datos.

Haga clic en “+ Agregar Meta” para acceder a cargar sus metas.

Evaluación del Desempeño

Datos del titular	
Nombre:	IGNACIO EDUARDO SORIANO RAMÍREZ
RFC:	SORI670201MFA
CURP:	SORI670201HDFRMG06
ID RUSP:	002651388
Código de puesto:	21-510-1-E1C009P-0000129-E-C-S
Nivel:	P13
Dependencia:	21
URI:	310
Área responsable:	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025 Proceso: Definición de metas individuales

No.	PROMISOS	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCR. OBJETIVO	PARÁMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS
No se encontraron registros.								

Peso total de las metas registradas: 0
 El peso de las metas de las demás entidades es igual a 100 para poder visualizarlas.

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Debe registrar cada una de las metas con los criterios asignados en cada espacio, retomando las siguientes indicaciones y recordando el verbo activo de acuerdo a su nivel de responsabilidad.

Verbo Activo

+

Indicador del desempeño

(unidad de medida)

+

Objetivo de la contribución

+

Periodo de ejecución



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Se desplegará la siguiente pantalla.

Evaluación del Desempeño

Categorías de los 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación

Selección de una opción

Tipo de Meta Individual

Selección de una opción

Instrumento de Gestión

Selección de una opción

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

Verbo en Infinitivo:

Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función:

Objetivo de Contribución:

DESCRIPCIÓN DE LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

Satisfactorio:

No Satisfactorio:

Deficiente:

Tipo de Unidad de Medida:

Porcentaje Asignado:

Agregar Cancelar

Una vez integrada la meta, seleccionar “agregar” para que el sistema la guarde.

Agregar **Cancelar**

Descripción y registro de Metas de Desempeño

En “100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación” seleccione la opción que más se relacione con la meta que va a registrar.

100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación

Selección una opción

República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable

República fraterna.

República educadora, humanista, y científica.

República cultural y lectora.

República sana.

Se desplegará el menú de opciones correspondiente a la opción seleccionada anteriormente.

Acciones de los 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación

Selección una opción



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Sugerencias para establecer los compromisos

Compromiso	Acción	Área
República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	5. Respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR
	12. Gobierno honesto, sin nepotismo.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR
	14. Mantendremos la austereidad republicana.	Aplicable a áreas de recursos materiales, recursos financieros, servicios generales, tecnologías de la información



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción y registro de Metas de Desempeño

En “**Tipo de Meta Individual**” seleccione la opción que corresponda a su meta.

Tipo de Meta Individual	Con base en las funciones del puesto
Instrumento de Gestión	Con base en las funciones del puesto
	Con base en meta institucional

En “**Instrumento de Gestión**” seleccione la opción que corresponda a la meta que está registrando.

Instrumento de Gestión	Seleccione una opción
	Atribuciones del Reglamento Interior
	Otras (describa la opción)
Verbo en Infinitivo	PND 2019-2024
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024
	Programas Institucionales o Especiales



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción y registro de Metas de Desempeño

"Verbo en Infinitivo" de la meta (una sola palabra).

"Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función"

desarrolle la meta que va a registrar (sin agregar el verbo inicial).

"Objetivo de la contribución" señale la finalidad de la meta y su contribución a la misma.

Continue con la descripción de su meta, incorporando la información que solicita cada uno de los apartados **DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL** y **DESCRIPCIÓN DE LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN**

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

Verbo en Infinitivo

Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función

Objetivo de Contribución

Satisfactorio

No Satisfactorio

Deficiente

DESCRIPCIÓN DE LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

En el apartado **"Descripción de los Parámetros de Evaluación"** deberá registrar aquellos criterios que en relación con la meta descrita y la unidad de medida, ayuden a determinar el nivel de cumplimiento de la misma.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

"Tipo de Unidad de Medida" seleccione la opción a la cual vaya delimitada su meta:

- Calidad
- Calidad-Cantidad
- Calidad-Costo
- Calidad-Tiempo
- Cantidad
- Cantidad-Costo
- Cantidad-Tiempo
- Costo
- Costo-Tiempo
- Ejemplo de nueva unidad
- Tiempo

Tipo de Unidad de Medida

Porcentaje Asignado

Selecciona una opción

Calidad

Calidad-Cantidad

Calidad-Costo

Calidad-Tiempo

Cantidad

Porcentaje Asignado

Agregar Cancelar

"Porcentaje Asignado" Señale cual será el valor de la meta (recuerde que el total de las metas tiene que sumar 100, por lo cual considere el porcentaje que asigne a cada meta).

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Seleccione la opción “+ Agregar Meta” para registrar una nueva meta,

Meta” para registrar una nueva meta, siga el procedimiento hasta registrar el total de sus metas.

Deberá registrar mínimo 2 y máximo 7 metas.

Conforme vaya “agregando” sus metas, aparecerán registradas en el sistema.

Evaluación del Desempeño									
	+ Agregar Meta	100 COMPROMISOS	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCRIP. ORETIVO	PARÁMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS
1	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024	Colaborar en la aplicación del método para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera, dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 80% al 100%. Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 70% al 79%. No Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, menos del 70%. 	Calidad-Tiempo	25	PENDIENTE	

Peso total de las metas registradas: 25

El peso de las metas registradas es igual a 100 para poder validarlas.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

Proceso: Definición de metas individuales

No.	OBJETIVO	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCR. OBJETIVO	PARÁMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASESINADO	ESTATUS
1	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Propuesta Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024	Cooperar en la aplicación del método para la Evaluación del Desempeño de las personas servidores públicos sujetas al Servicio Profesional de Carrera, dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 82% al 100%. Acceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 70% al 80%. No Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, menor del 70%. 	Cantidad/Tiempo	25	Cumplido En revisión
2	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Apoyar en la difusión y operación del Subsistema de Evaluación del Desempeño, brindando apoyo y asesoría a las personas servidores públicos sujetas al Servicio Profesional de Carrera, para que puedan realizar ambos procesos correctamente, dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: Atención a las personas servidores públicos en sus consultas y resolver dudas, del 80% al 100%. Acceptable: Atención a las personas servidores públicos en sus consultas y resolver dudas, del 70% al 79%. No Aceptable: Atención a las personas servidores públicos en sus consultas y resolver dudas, menores del 70%. 	Cantidad	25	Cumplido En revisión
3	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Apoyar en la ejecución de los controles para dar seguimiento a la operación del Subsistema de Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Turismo, de acuerdo a las instrucciones de más altas.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el maestro de paseos, a fin de tener la información precisa de los procesos del subsistema. Durante. Acceptable: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el maestro de paseos, a fin de brindar la información precisa de los procesos del subsistema. Un día después. No Aceptable: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el maestro de paseos, a fin de brindar la información precisa de los procesos del subsistema. Mas de un día después. 	Cantidad	25	Cumplido En revisión
4	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Participar en el seguimiento de los acciones de mejora en el Clima y Cultura Organizacional, con la finalidad de dar cumplimiento en tiempo y forma a la normatividad aplicable en la materia, cumpliendo en tiempo y forma con la compromiso en la PTCCO.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, resiniendo evidencias suficientes. Saberlo a RIMET dentro de los 15 días siguientes al cierre de trimestre. Acceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, resiniendo evidencias suficientes. Saberlo a RIMET entre los 15 y 20 días siguientes al cierre de trimestre. No Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, resiniendo evidencias suficientes. Saberlo a RIMET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre. 	Tiempo	25	Cumplido En revisión

Peso total de las metas registradas: 100

Se podrá editar y/o eliminar la meta si es que cuenta con alguna inconsistencia.



La sumatoria del total de metas que se cargaron deberá sumar 100, en caso contrario podrá ver la misma al pie de la pagina.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

SIED
Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Ejemplo del registro de una meta en todos los campos.

Note que en la sección **DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL** la construcción se hace como una sola frase aunque se describa en diferentes campos.



2025
Año de
La Mujer Indígena

Tipo de Meta Individual	Con base en las funciones del puesto
Instrumento de Gestión	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL	
Verbo en Infinitivo	Colaborar
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	en la aplicación del método para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera,
Objetivo de Contribución	dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.
DESCRIPCIÓN DE LOS PARAMETROS DE EVALUACIÓN	
Satisfactorio	revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 80% al 100%.
No Satisfactorio	revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 70% al 79%.
Deficiente	revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, menos del 70%.
Tipo de Unidad de Medida	Calidad-Tiempo
Porcentaje Asignado	25
<input type="button" value="Editar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>	



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Sistema de Evaluación del Desempeño

Ejemplos de metas descritas

Descripción de Metas de Desempeño

Descrita por la persona servidora pública

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL		
VERBO EN INFINITIVO	DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META, OBJETIVO y/o FUNCIÓN (QUÉ?)	OBJETIVO DE LA CONTRIBUCIÓN (PARA QUÉ)
LOGRAR	LOGRAR LOS REPORTES <u>MENSUAL</u> , <u>QUINCENAL</u> Y <u>SEMANAL</u> SOBRE EL ESTATUS DE ASUNTOS TURNADOS A ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIÓN TURÍSTICA; ASÍ COMO LLEVAR EL REGISTRO Y CONTROL DE LOS MISMOS QUE REFLEJEN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO, BUSCANDO LA MEJORA CONTINUA.	PARA LA MEJORA CONTINUA Y EL DESARROLLO EFICIENTE DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO Y LOGRAR PARTICIPACIÓN EN 2 FOROS, CONFERENCIAS O CONVENCIONES CON INVERSIONISTAS; REALIZACIÓN DE LOS 4 SEMINARIOS DE ORIENTACIÓN FINANCIERA E INVERSIÓN TURÍSTICA PARA MIPYMES DEL SECTOR TURÍSTICO.

TIPO DE UNIDAD DE MEDIDA DEL OBJETIVO o META INDIVIDUAL	PESO INDIVIDUAL DEL OBJETIVO o META INDIVIDUAL
7 CALIDAD-TIEMPO	40



2025
Año de
La Mujer Indígena

Descripción de Metas de Desempeño

Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL		
VERBO EN INFINITIVO	DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META, OBJETIVO y/o FUNCIÓN (QUÉ?)	OBJETIVO DE LA CONTRIBUCIÓN (PARA QUÉ)
ELABORAR	REPORTES SEMANALES SOBRE EL ESTATUS DE LOS ASUNTOS TURNADOS A ESTA DIRECCIÓN GENERAL; PARA EL REGISTRO Y CONTROL DE LOS MISMOS QUE REFLEJEN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO	CONTRIBUYENDO LA MEJORA CONTINUA Y EL DESARROLLO EFICIENTE DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

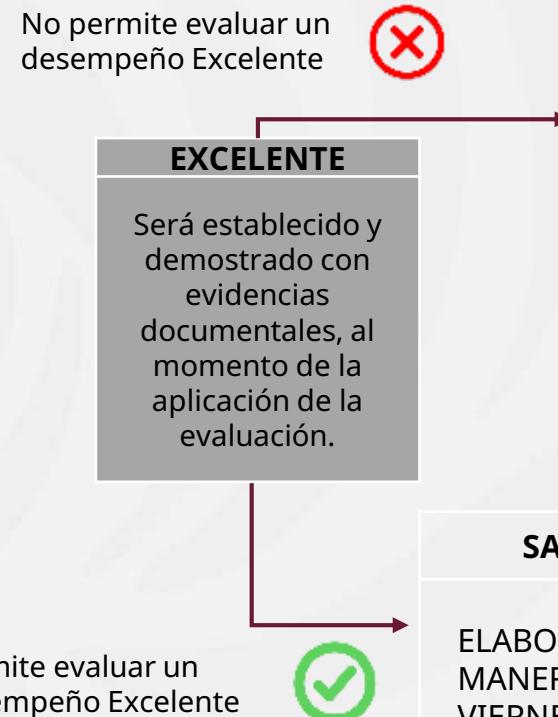


2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Descripción de Metas de Desempeño

Descrita por la persona servidora pública

Parámetros



SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	NO APROBATORIO
81% a 100%	70% a 80%	0% a 69%

Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos

Parámetros

SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	NO APROBATORIO
ELABORAR REPORTES DE MANERA SEMANAL / CADA VIERNES	ELABORAR REPORTES DE MANERA QUINCENAL / CADA DOS SEMANAS	ELABORAR REPORTES DE MANERA MENSUAL



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Sistema de Evaluación del Desempeño

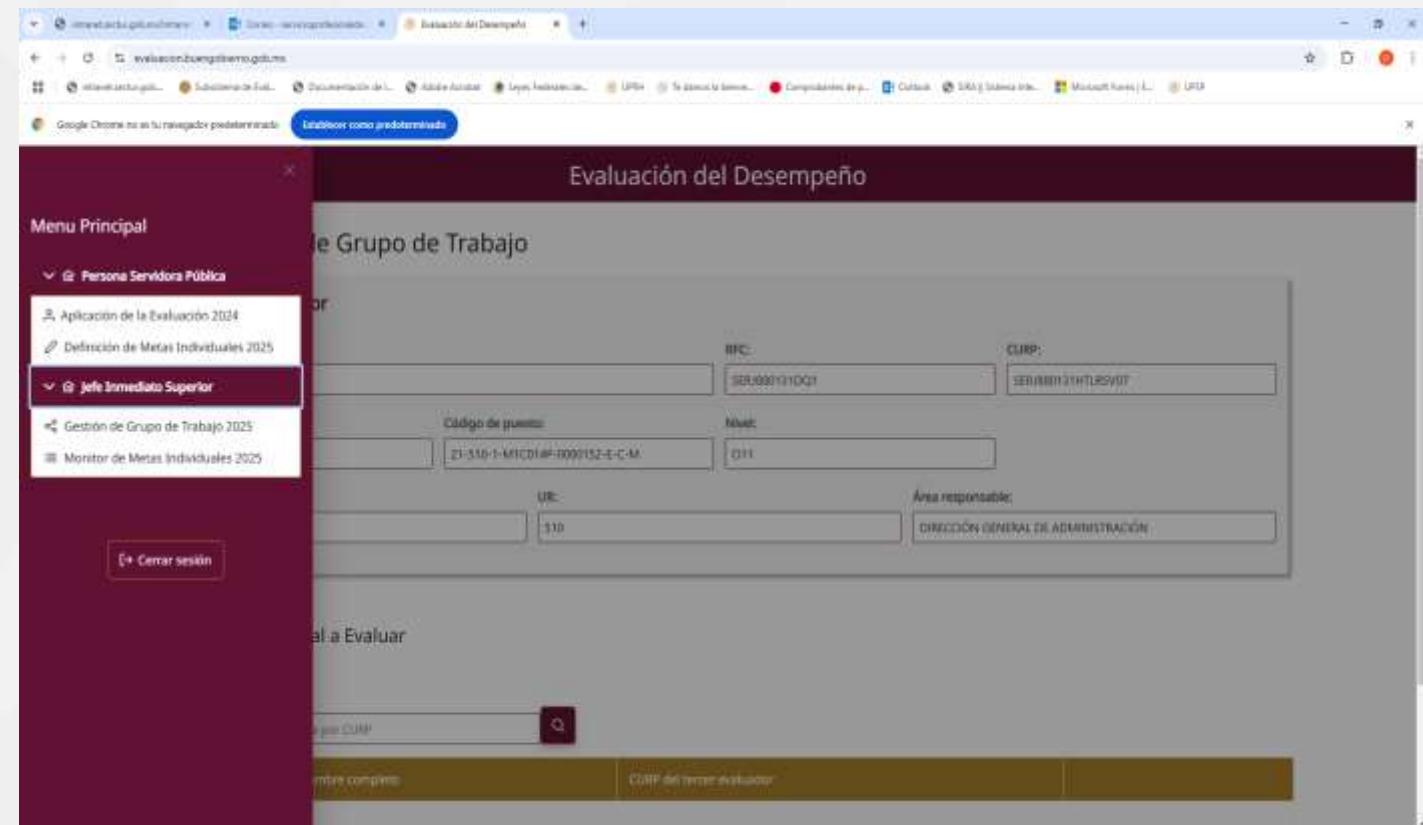
Conformación / Confirmación de
Grupos de trabajo

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Perfil asignado a jefes inmediatos

En el perfil de las personas servidoras públicas que tienen personal a cargo, es decir, de Jefes de Departamento a Directores Generales, se visualizan las siguientes opciones:

- Gestión de Grupo de Trabajo 2025
- Monitor de Metas Individuales 2025



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Perfil asignado a jefes inmediatos

Una vez las personas servidoras públicas integrantes de cada equipo, hayan concluido con la descripción de sus metas, las personas servidoras públicas superiores inmediatas, deberán generar su grupo de trabajo, a fin de poder validar las metas de cada uno de sus integrantes.

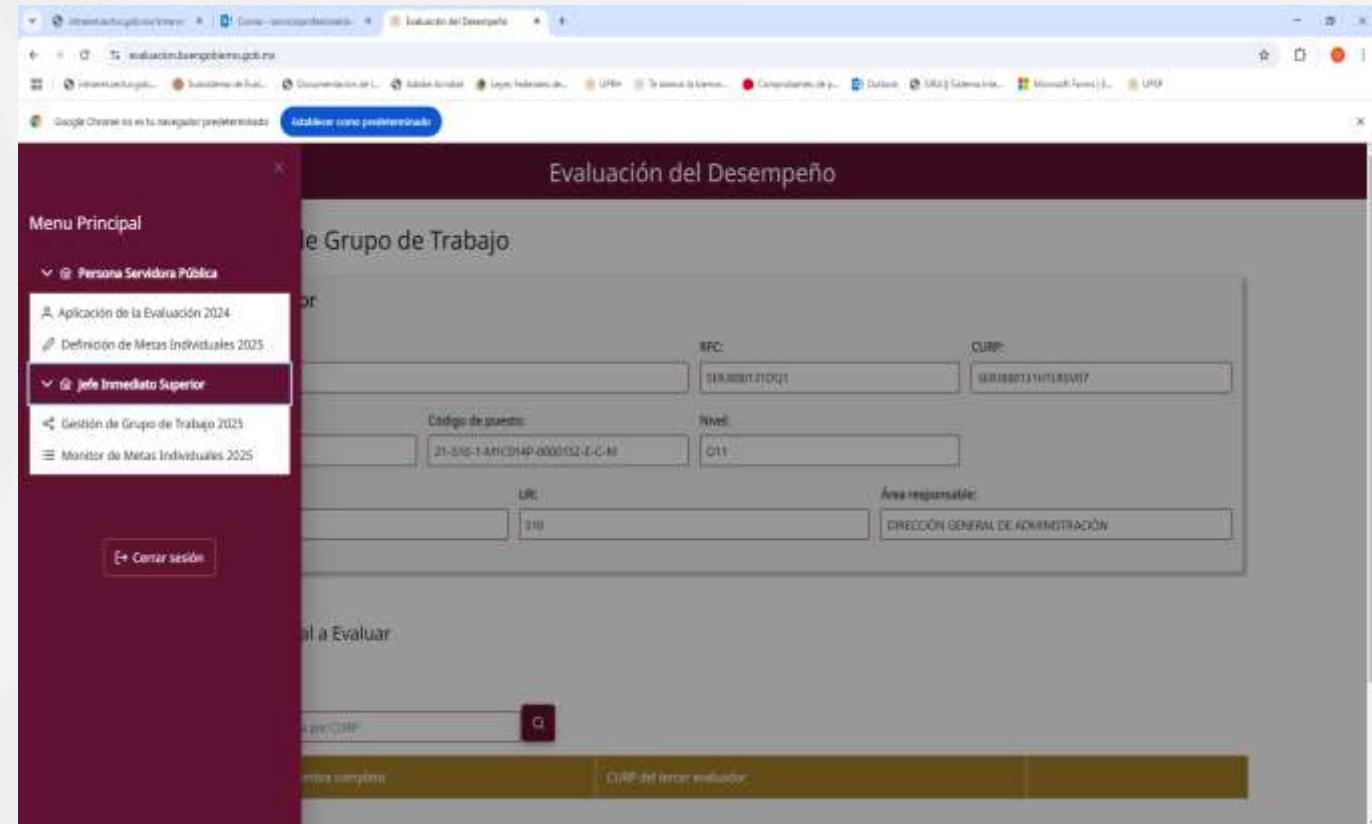
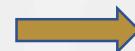


2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Perfil asignado a jefes inmediatos

Deberá seleccionar la opción de “Gestión de Grupo de Trabajo 2025”.



Evaluación del Desempeño

de Grupo de Trabajo

Menu Principal

Persona Servidora Pública

- Aplicación de la Evaluación 2024
- Definición de Metas Individuales 2025
- Gestión de Grupo de Trabajo 2025**
- Monitor de Metas Individuales 2025

Ejecutar como preventivo

Evaluación del Desempeño

de Grupo de Trabajo

Nombre del supervisor: SERIBURITZIQUITI

RFC: SERIBURITZIQUITI

CURP: SERIBURITZIQUITV9707010000

Código de puesto: 21-518-1-ARICDNP-00000132-E-C-M

Nivel: 011

URI: 310

Área responsable: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Alta a Evaluar

Estado: EN PROCESO

Última evaluación completa: CURP del supervisor evaluador:



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Posteriormente, integrar CURP de la persona a quien se le validarán sus metas

El sistema mostrará los datos de la persona servidora pública y se debe seleccionar “Agregar miembro”



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

The screenshot displays two windows of the 'Evaluación del Desempeño' system. The top window shows the 'Relación de Personal a Evaluar' (List of Personnel to Evaluate) with a search bar for 'CURP de persona servidora pública por CURP'. The bottom window shows the 'Evaluación del Desempeño' (Performance Evaluation) section. In the 'Resultados de búsqueda' (Search Results) area, there is a card for a person named LORÉMIA LIZETH GONZÁLEZ SOLÓRZO with CURP GO530703139WY. To the right of this card is a red arrow pointing to a red button labeled '+ Agregar miembros' (Add members).

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

En el apartado de “Monitor de metas individuales 2025”, se visualizarán los datos y metas de las personas servidoras públicas a quienes se les incluyó en el Grupo de Trabajo. Dichas metas se pueden editar y/o eliminar, hasta en tanto el estatus sea “Pendiente”.

Una vez revisadas por la persona servidora pública superior jerárquica, podrá validarlas a fin de que el sistema las registre, seleccionando la opción “Validar metas”.

Es importante resaltar, que una vez validadas, ya no pueden ser modificadas.



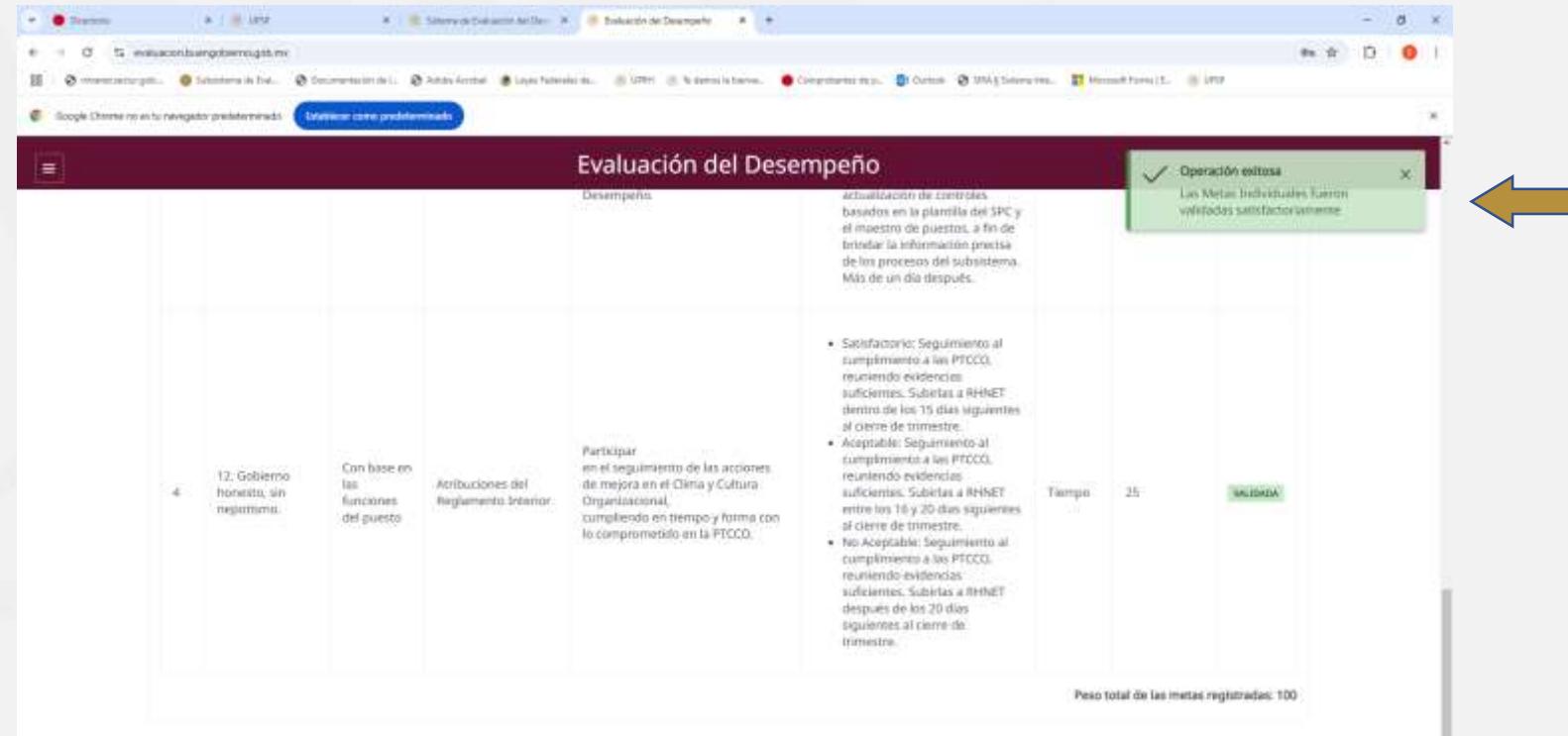
2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Evaluación del Desempeño

4	El Gobierno sensible y cercano a la gente.	Coé base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interior	Participar en el seguimiento de las acciones de mejora en el Clima y Cultura Organizacional, con la finalidad de dar cumplimiento en tiempo y forma a la normatividad aplicable en la materia, cumpliendo en tiempo y forma con su compromiso en la PTCCO;	25	Peso total de las metas registradas: 100
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfactorio: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET dentro de los 15 días siguientes al cierre de trimestre. • Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET entre los 16 y 20 días siguientes al cierre de trimestre. • No Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias insuficientes. Subirlas a RHNET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre. 						<input type="button" value="PENDIENTE"/> <input type="button" value="ACEPTABLE"/> <input type="button" value="NO ACEPTABLE"/>

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

El sistema mostrará un mensaje que indica “Las Metas Individuales fueron validadas satisfactoriamente”



The screenshot shows a computer interface for performance evaluation. A green notification box on the right side of the screen displays the message: "Operación exitosa. Las Metas Individuales fueron validadas satisfactoriamente." (Operation successful. Individual Goals were successfully validated.) An orange arrow points from the bottom right towards this message box.

Indicador	Con base en las funciones del puesto	Atribuciones del Reglamento Interno	Desempeño	Observaciones
12. Gobierno honesto; sin regalos.	Con base en las funciones del puesto	Participar en el seguimiento de las acciones de mejora en el Clima y Cultura Organizacional, cumpliendo en tiempo y forma con lo comprometido en la PTCCO.	actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el inventario de puestos, a fin de brindar la información precisa de los procesos del subsistema. Más de un día después.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfactorio: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subir a RHNET dentro de los 15 días siguientes al cierre de trimestre. Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subir a RHNET entre los 18 y 20 días siguientes al cierre de trimestre. No Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subir a RHNET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre.
			Tiempo	25

Peso total de las metas registradas: 100



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Relación de Metas individuales

Una vez que fueron validadas las metas por la persona superior jerárquica, se activa el botón para **Descargar como PDF**, deberá de descargar el archivo e imprimirllo a fin de que sea firmado por las personas servidora pública y su superior jerárquico/jerárquica, para remitirlo posteriormente a su Coordinación Administrativa correspondiente y éste a su vez a la Dirección de Recursos Humanos.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Evaluación del Desempeño								
Relación de Personal a Evaluar								
Año de ejercicio 2025								
LIMA		Nombre completo:						
008620211102396826		JUAN CARLOS MIGUEL SORIANO RAMIREZ						
+ Añadir más		Descargar como PDF						
Nº	USO COMPARATIVO	TIPO DE META	PUNTOS DE CRITERIO	DESCRIPCION	PARAMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	MOTIVOS
1	12-Indicativo Horario: sin reptidos	Solo tienen en act. Evaluación y de información del puesto	Programa Nacional de Evaluación de la Efectividad y de Evaluación de la Gestión Pública (PNEEG)	Completar la ejecución del módulo para la evaluación del Desempeño de los personal militares públicos expertos en Sistema de Gestión de Centros, siendo un complemento al instrumento de Evaluación del	+ Subsistemas: revisado y visto. Incluir: del 20% al 100% al 100% Formatos de acuerdo a los formatos establecidos en la normatividad.	Días/Hora-Tiempo	25	VERIFICAR

Apoyo y resolución de dudas

Si durante el establecimiento o registro de metas, el personal de las áreas presenta dudas, problemas técnicos o requiere apoyo para el manejo del sistema SIED, acércate a la Dirección de Recursos Humanos, en las siguientes vías de contacto.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Dirección de Recursos Humanos



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Director de Recursos Humanos
Lic. Francisco Javier Garduño Velázquez
Correo fjgardunov@sectur.gob.mx
Ext.: 5270

Subdirectora Servicio Profesional de Carrera
Mtra. Angélica Adriana Rincón Hernández
Correo aarinconh@sectur.gob.mx
Ext.: 5272

Jefa de Departamento de Desarrollo de Personal
Lic. Sonia Benavidez Rodríguez
Correo sbenavidezr@sectur.gob.mx
Ext.: 5285

Enlace de Evaluación de Personal
C. Ignacio Eduardo Soriano Ramírez
Correo isorianor@sectur.gob.mx
Ext.: 5282

**¡Gracias por su
participación!**



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**