



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Sistema de Evaluación del Desempeño

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



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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.



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.



Descripción de Metas de Desempeño

Marco normativo

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

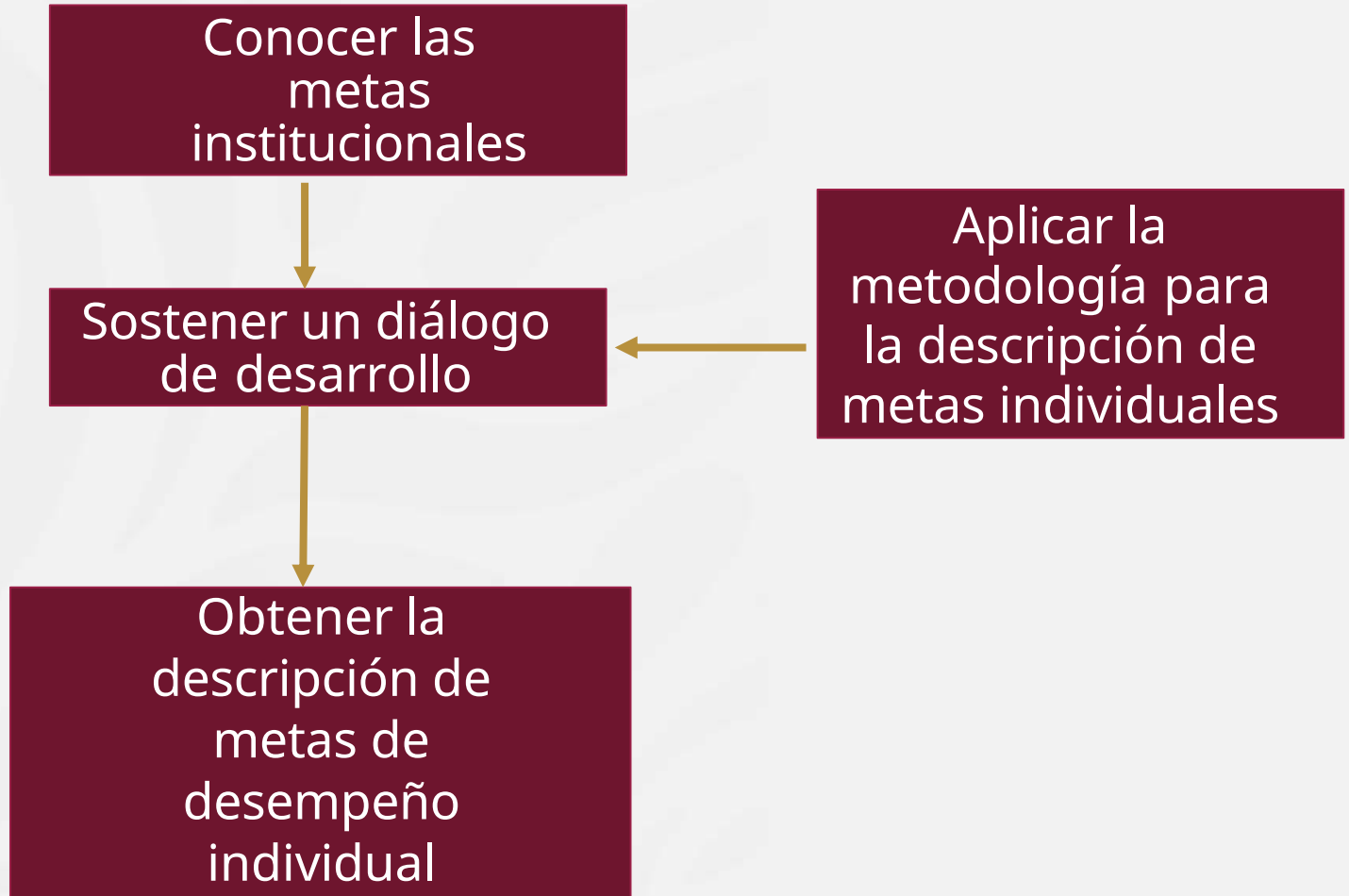
Metas institucionales: Las que son sustantivas y estratégicas para la Institución y que, derivadas del Plan Nacional de Desarrollo, se concretan en los programas sectoriales o especiales, sistemas de evaluación del desempeño, instrumentos de gestión del rendimiento, compromisos de mejora institucional, 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.



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)



Descripción de Metas de Desempeño

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

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

Etapas 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.

Etapas 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



Descripción de Metas de Desempeño

Etapas de los Diálogos de Desarrollo

Etapa 3: Facilitar la retro-información

- Establecer y analizar 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

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.

Redacción de Metas



Descripción de Metas de Desempeño

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.

2 - Indicador de Desempeño o Unidades de media



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.



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**



Descripción de Metas de Desempeño

Asignación de ponderaciones y parámetros

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)



Descripción de Metas de Desempeño

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.

Asignación de parámetros

Descripción del parámetro de la meta de desempeño individual

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



Descripción de Metas de Desempeño

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

Recomendación

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.



Descripción de Metas de Desempeño

Lista de verbos por grupo ocupacional

Superiores

Administrar
Asegurar
Autorizar
Coordinar
Controlar
Determinar
Dirigir
Establecer
Evaluar
Firmar
Planear

Mandos Medios

Administrar
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
Almacenar
Analizar
Asegurar
Apoyar
Calcular
Calificar
Compilar
Comprobar
Comunicar
Consolidar
Ejecutar
Entrevistar
Enviar
Especificar
Estandarizar
Estimar
Estudiar
Expedir

Girar
Informar
Iniciar
Instalar
Inventariar
Obtener
Operar
Presentar
Presupuestar
Producir
Programar
Proporcionar
Realizar
Recabar
Recomendar
Registrar
Seguir



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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

Sistema de Evaluación del Desempeño

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



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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**.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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



Buen Gobierno CONTACTO

Proceso de Evaluación 2024

Inicia sesión

CURP

Contraseña

Entrar

[¿Has olvidado tu contraseña?](#)

[¿Nuevo Usuario? Regístrate](#)

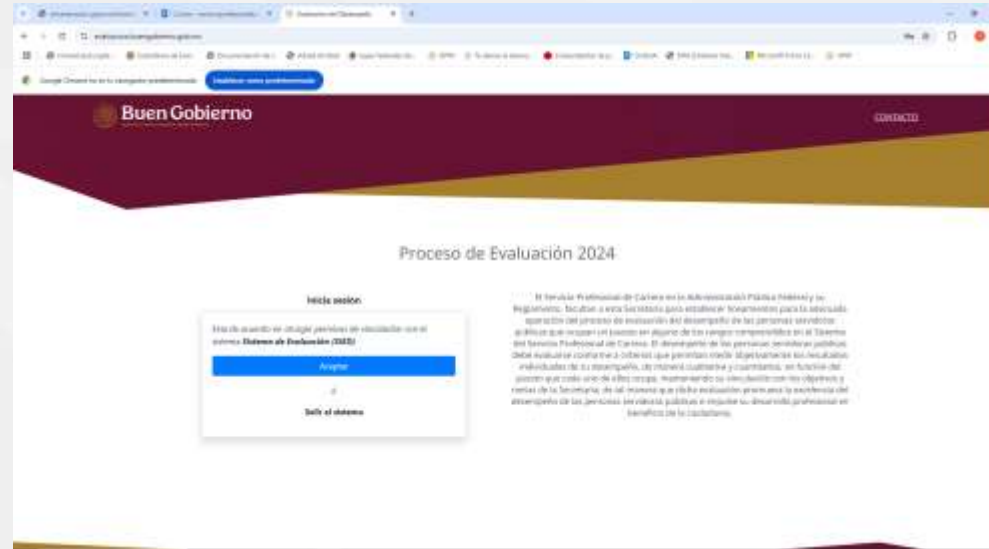
El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos 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:



2025
Año de
La Mujer
Indígena



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

Seleccionar: **Aceptar**



“Acceso permitido”

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).

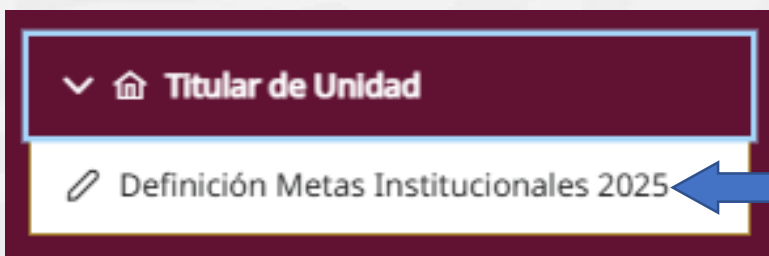
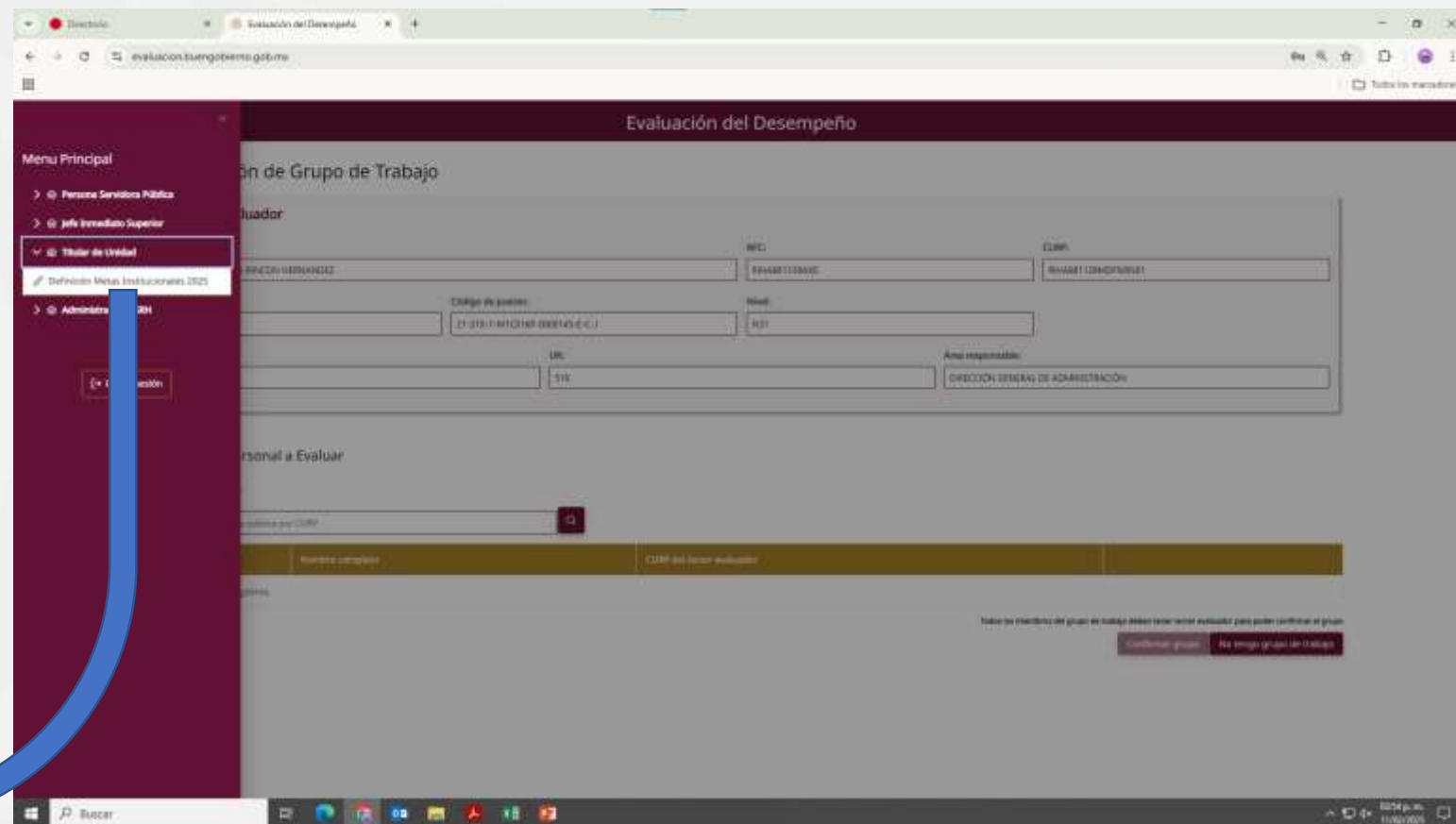
Dependiendo de su nivel ocupacional, desplegará las opciones que tenga, para este caso, deberá ingresar al apartado **“Titular de Unidad”**.



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.

Evaluación del Desempeño

Metas Institucionales

Datos del titular

Nombre:	RFC:	CURP:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SI RUSP:	Código de puesto:	Nivel:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Dependencia:	Unidad:	Área responsable:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

Proceso: Definición de metas institucionales

+ Agregar Meta

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del ejercicio	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida del/los Objetivo y/o Meta(s) del Rendimiento	Peso del Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Estados de la meta	
No se han registrado metas.						

Peso total de las metas registradas: 0

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas Institucionales

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



Turismo
Secretaría de Turismo

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

Formulario de registro de Metas Institucionales:

- 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 de(los) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento
- Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento
- Botones: Agregar, 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.

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

100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	<div> <div>Selecciona una opción</div> <div> <div>República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable</div> <div>República fraterna.</div> <div>República educadora, humanista, y científica.</div> <div>República cultural y lectora.</div> <div>República sana.</div> </div> </div>
Tipo de Meta Individual	
Instrumento de Gestión	

Acciones de los 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	<div> <div>Selecciona una opción</div> </div>
--	---



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 austeridad republicana.	Aplicable a áreas de recursos materiales, recursos financieros, servicios generales, tecnologías de la información



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"**.

Formulario de registro de Metas Institucionales:

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(los) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento: Calidad

Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento: 50

Botones: Agregar, Cancelar



2025
Año de
La Mujer
Indígena



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:

Relación de Metas Institucionales

Año de ejercicio: 2025

Proceso: Definición de metas institucionales

+ Agregar Meta

No.	Descripción de Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento	Resultados Esperados en Valor Absoluto o en %	Unidad de Medida (del/a Objetivo/ 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 1, Estrategia Prioritaria 4)	100	Cantidad	50	Presente	 
2	Objetivo prioritario 3: Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública	100	Cantidad	50	Presente	 

Peso total de las metas registradas: 100

VALIDAR METAS

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(os) 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

Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas de Desempeño Individual



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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**.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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



Buen Gobierno CONTACTO

Proceso de Evaluación 2024

Inicia sesión

CURP

Contraseña

Entrar

[¿Has olvidado tu contraseña?](#)

[¿Nuevo Usuario? Regístrate](#)

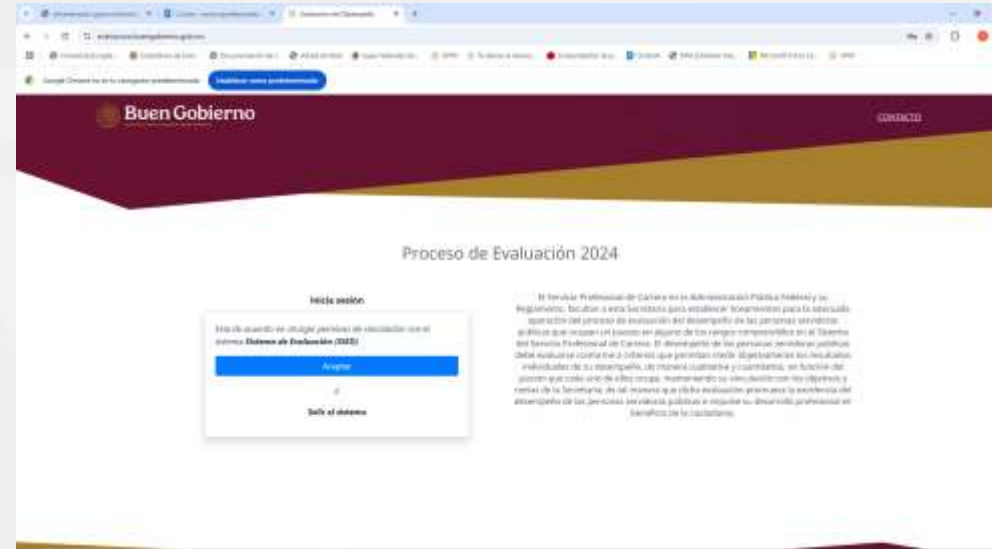
El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, facultan a esta Secretaría para establecer lineamientos para la adecuada operación del proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en alguno de los rangos comprendidos 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 de Desempeño

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



2025
Año de
La Mujer
Indígena



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

Seleccionar: **Aceptar**



“Acceso permitido”

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).

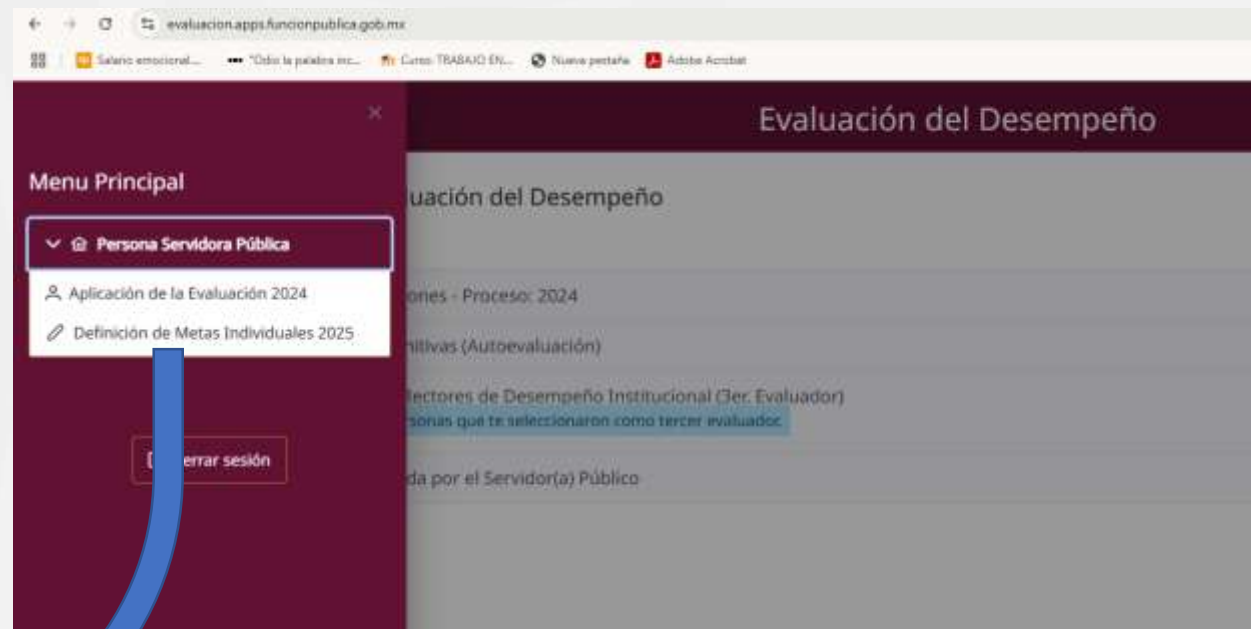
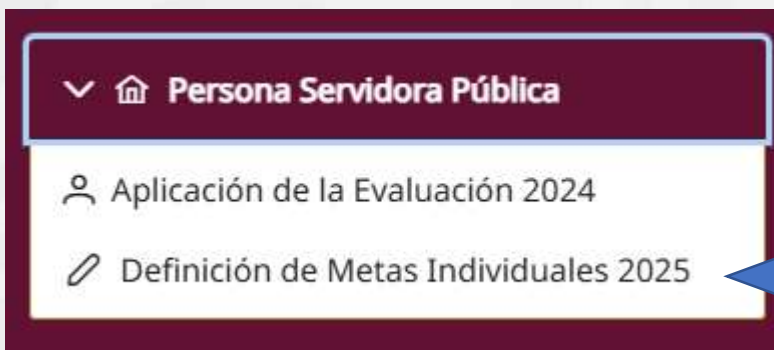
Dependiendo de su nivel ocupacional, desplegará las opciones que tenga, para este caso, deberá ingresar al apartado **“Persona Servidora Pública”**.



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: RFC: CURP:

ID RUSP: Código de puesto: Nivel:

Dependencia: URE: Área responsable:

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025 Proceso: Definición de metas individuales

+ Agregar Meta

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

Peso total de las metas registradas: 0
El peso de las metas debe ser igual a 100 para poder validarlas.

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.



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

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.

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

100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación	Selecciona una opción
Tipo de Meta Individual	República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable
Instrumento de Gestión	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	Selecciona una opción
--	-----------------------



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 austeridad republicana.	Aplicable a áreas de recursos materiales, recursos financieros, servicios generales, tecnologías de la información



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	Selecciona una opción
	Atribuciones del Reglamento Interior
	Otros (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



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.

Continúe 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	<input type="text"/>
Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función	<input type="text"/>
Objetivo de Contribución	<input type="text"/>

DESCRIPCIÓN DE LOS PARAMETROS DE EVALUACIÓN	
Satisfactorio	<input type="text"/>
No Satisfactorio	<input type="text"/>
Deficiente	<input type="text"/>

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.



Descripción y registro de Metas de Desempeño

Concluya con la descripción de su meta incorporando la información que se solicita.

“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	Selecciona una opción
Porcentaje Asignado	Calidad
	Calidad-Cantidad
	Calidad-Costo
	Calidad-Tiempo
	Cantidad

Porcentaje Asignado	<input type="text"/>	<input type="button" value="Agregar"/>	<input type="button" value="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).

Después de verificar minuciosamente la información presione el botón **“Agregar”** para que sus metas queden registradas.

Descripción y registro de Metas de Desempeño

Seleccione la opción **" + Agregar 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.

evaluacionapps.funcionpublica.gob.mx

Evaluación del Desempeño

+ Agregar Meta

No.	100 COMPROMISOS	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCRIP. OBJETIVO	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 debe ser igual a 100 para poder validarlas.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Descripción y registro de Metas de Desempeño











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

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025

Proceso: Definición de metas individuales

+ Agregar Meta

No.	HE COMPROMISOS	TIPO DE META	INST. DE ESECCIÓN	DESCR. OBJETIVO	PARÁMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS	
1.	3. Gobierno sensible y cercano a la gente.	Con base en las funciones del puesto	Proyecto 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 su 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, menor del 70%.	Calidad Tiempo	25	Pendiente	 
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 servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera, para que puedan realizar ambos procesos correctamente, dando su cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul style="list-style-type: none">• Satisfactorio: Atención a las personas servidoras públicas en sus consultas y resolver dudas, del 80% al 100%.• Aceptable: Atención a las personas servidoras públicas en sus consultas y resolver dudas, del 70% al 79%.• No Aceptable: Atención a las personas servidoras públicas en sus consultas y resolver dudas, menor del 70%.	Calidad	25	Pendiente	 
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 sus superiores, dando su cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul style="list-style-type: none">• Satisfactorio: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el manual de puestos, a fin de brindar la información precisa de los procesos del subsistema. Diario.• Aceptable: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el manual de puestos, 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 manual de puestos, a fin de brindar la información precisa de los procesos del subsistema. Más de un día después.	Calidad	25	Pendiente	 
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 Comité 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 lo comprometido en la PTCCO.	<ul style="list-style-type: none">• Satisfactorio: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlos a BIRET dentro de los 15 días siguientes al cierre de trimestre.• Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlos a BIRET entre los 16 y 20 días siguientes al cierre de trimestre.• No Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlos a BIRET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre.	Tiempo	25	Pendiente	 

Peso total de las metas registradas: 100

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

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.



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
<div>EditarCancelar</div>	



Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Sistema de Evaluación del Desempeño

Ejemplos de metas descritas



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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



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.



Descripción de Metas de Desempeño

Descrita por la persona servidora pública

Parámetros

No permite evaluar un desempeño Excelente

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

EXCELENTE
 Será establecido y demostrado con evidencias documentales, al momento de la aplicación de la evaluación.

Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos

Parámetros

Permite evaluar un desempeño Excelente

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





Gobierno de
México

Turismo
Secretaría de Turismo

SIED

Sistema de Evaluación del Desempeño

Sistema de Evaluación del Desempeño

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo



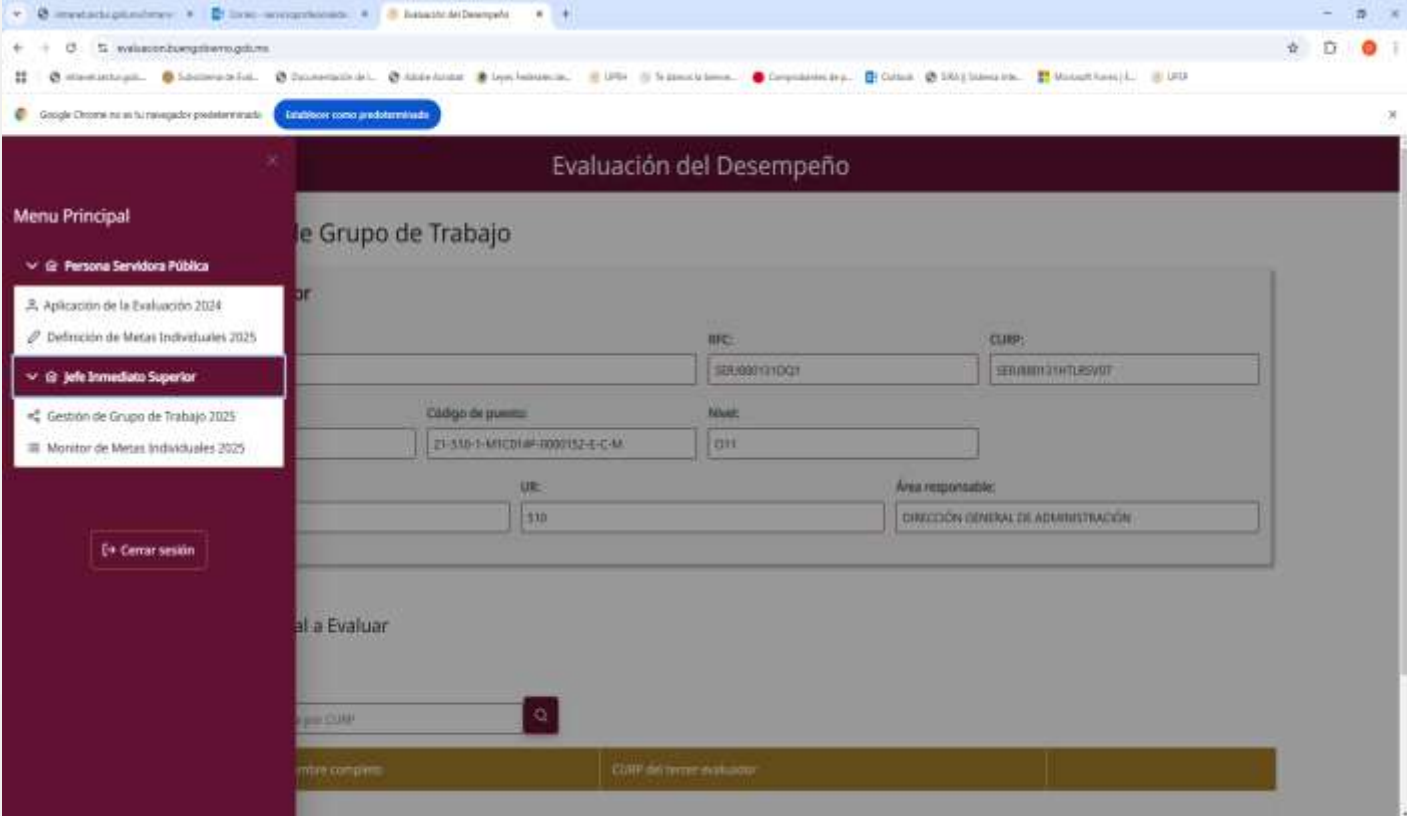
2025
Año de
La Mujer
Indígena

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.

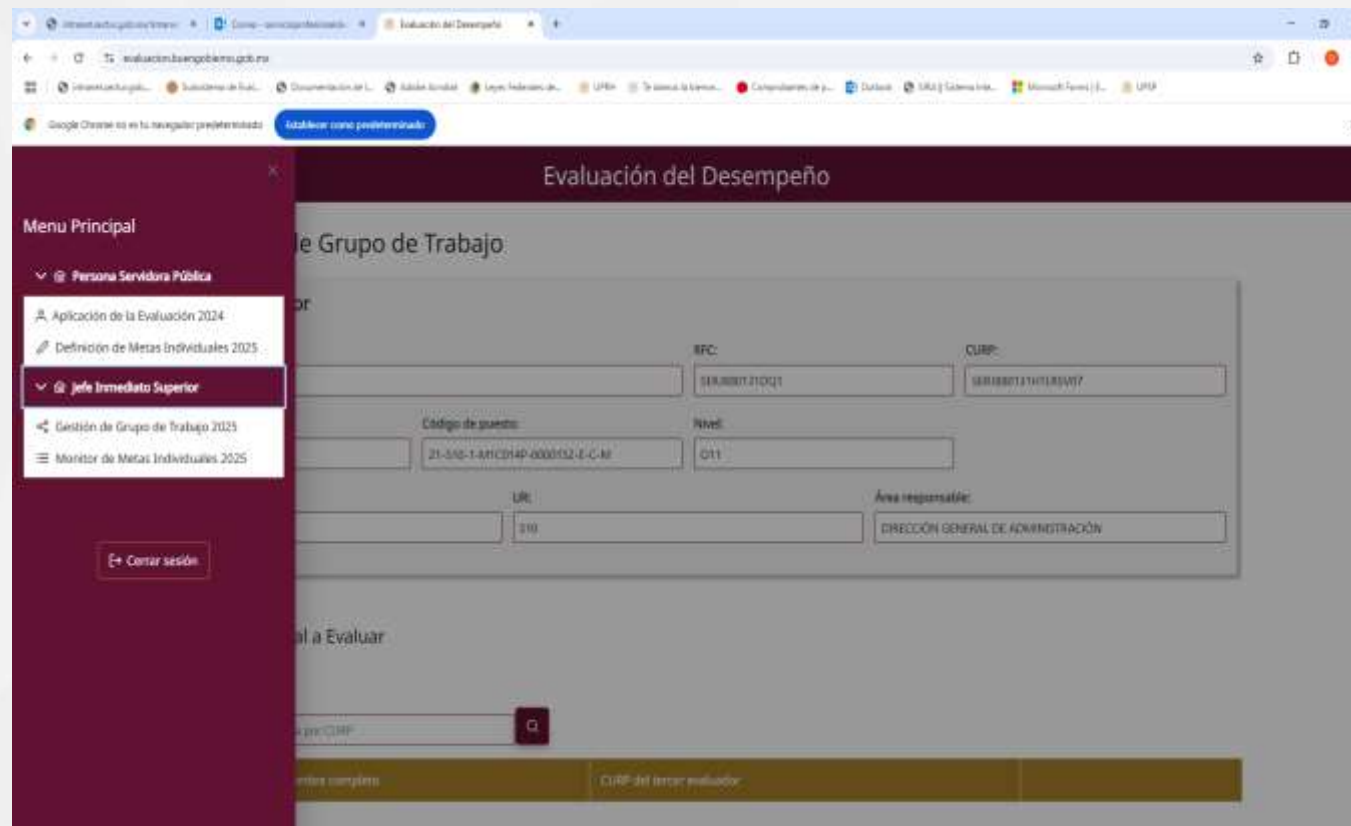
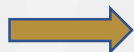


2025
Año de
La Mujer
Indígena

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Perfil asignado a jefes inmediatos

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



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

Evaluación del Desempeño

Grupo de Trabajo:

RFC: SER/0007.210Q1 CURP: SER/0007.210Q1V17

Código de puesto: 21-S/0-1-4/1CD14P-0000/02-0-C-M Nivel: 011

URF: 010 Área responsable: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Al a Evaluar

Al a Evaluar: SER/0007.210Q1

Entero completo: CURP del área evaluador:

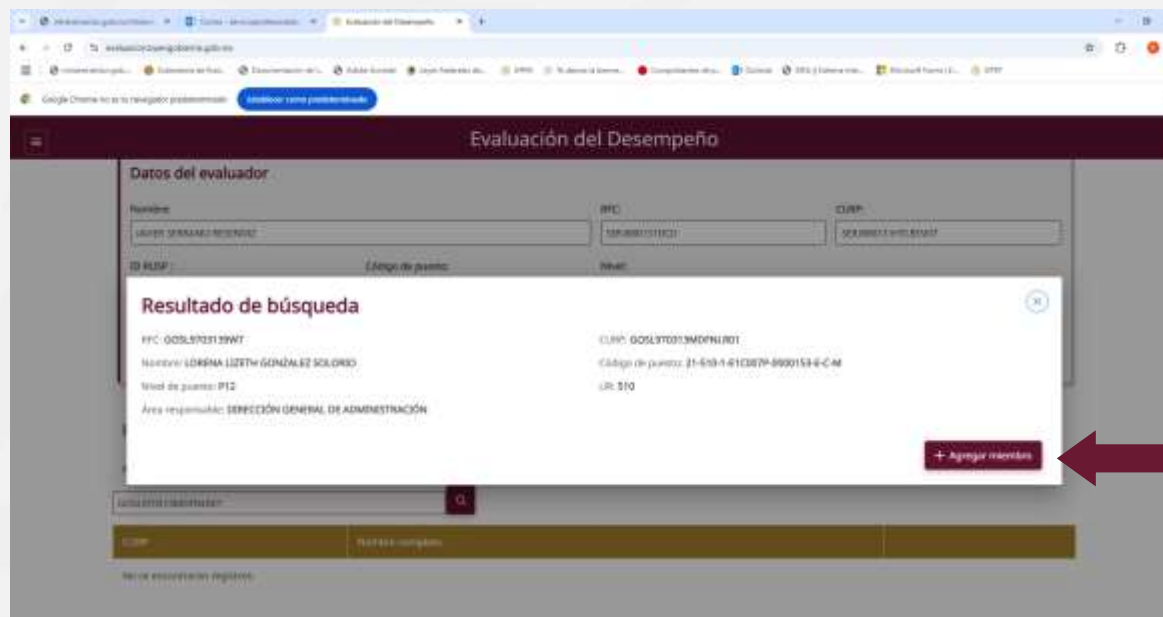


2025
Año de
La Mujer
Indígena

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

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



Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

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

Evaluación del Desempeño

Operación exitosa
Las Metas Individuales fueron validadas satisfactoriamente

Desempeño	Actualización de controles	Salida
12: Gobierno honesto, sin nepotismo.	Con 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, cumpliendo en tiempo y forma con lo comprometido en la PTCCO.	Actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el maestro 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. 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 suficientes. Subirlas a RHNET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre.	Tiempo 25 VALIDADA

Peso total de las metas registradas: 100



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Conformación / Confirmación de Grupos de trabajo

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

Descargar como PDF

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 imprimirlo 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.

Evaluación del Desempeño

Relación de Personal a Evaluar

Lista de personas: 3825

Nombre completo: SPANCI EDUARDO SORDANO RAMIREZ

+ Agregar Meta Descargar como PDF

ID	NOMBRE COMPLETO	TIPO DE META	PUNTO DE ORIGIN	DESCRIPCION OBJETIVO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS
1	12. Gobierno Nacional en respuesta	Con base en el presupuesto del punto	Programa Nacional de Desarrollo de las personas servidoras públicas a partir del Sistema Nacional de Carrera, dando cumplimiento al Subprograma de Evaluación del	Crear en la aplicación del sistema para la evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas a partir del Sistema Nacional de Carrera, dando cumplimiento al Subprograma de Evaluación del	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción: medido y visto bueno, del 80% al 100% a los funcionarios de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad. • Asignación: medido y visto bueno, del 70% al 100% a los funcionarios de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad. • No Asignación: medido y visto 	Calidad Tiempo	25	En curso

Relación de Metas individuales (PDF - Consultar información)

Relación de Metas individuales (PDF - Consultar información)

ID	NOMBRE COMPLETO	TIPO DE META	PUNTO DE ORIGIN	DESCRIPCION OBJETIVO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS
1	12. Gobierno Nacional en respuesta	Con base en el presupuesto del punto	Programa Nacional de Desarrollo de las personas servidoras públicas a partir del Sistema Nacional de Carrera, dando cumplimiento al Subprograma de Evaluación del	Crear en la aplicación del sistema para la evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas a partir del Sistema Nacional de Carrera, dando cumplimiento al Subprograma de Evaluación del	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción: medido y visto bueno, del 80% al 100% a los funcionarios de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad. • Asignación: medido y visto bueno, del 70% al 100% a los funcionarios de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad. • No Asignación: medido y visto 	Calidad Tiempo	25	En curso



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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.



Dirección de Recursos Humanos

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