



Sistema de Evaluación del Desempeño

## Sistema de Evaluación del Desempeño

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





#### 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.







Proceso para describir metas









#### Diferencia entre objetivos y metas

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







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)







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.







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 (evaluadoevaluador) respecto a: Capacidades
- Recursos para el logro de las metas de desempeño



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





Etapas de los Diálogos de Desarrollo



#### 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





Para redactar una meta se deben observar los siguientes aspectos:

Verbo a utilizar.

Redacción de Metas

- Indicador de desempeño.
- > Objetivo de la contribución.
- Periodo de ejecución.



> Parámetros de medición para el cumplimiento.





2 - Indicador de Desempeño o Unidades de media



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.





3 – Objetivo de la contribución

4 – Período de ejecución Responde a la pregunta ¿ para qué?, para que se realiza la acción.

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.







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







#### 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.







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)







## Asignación de parámetros

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







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.







#### Lista de verbos por grupo ocupacional



#### **Superiores**

Administrar Asegurar Autorizar Coordinar Controlar Determinar Dirigir Establecer Evaluar Firmar Planear

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

Administrar

Estudiar Evaluar Fxaminar Expedir Facilitar Firmar Formular Instalar Interpretar Planear Programar Revisar Supervisar Verificar

Mandos Medios

#### Estandarizar

Inspeccionar Presupuestar Proporcionar Recomendar Representar

#### **Operativos y de Enlace**

Acumular Almacenar Analizar Asegurar Apoyar Calcular Calificar Compilar Comprobar Comunicar Consolidar Ejecutar Entrevistar Enviar Especificar Estandarizar **Fstimar** Estudiar Expedir

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



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





Sistema de Evaluación del Desempeño

## Sistema de Evaluación del Desempeño

Ejemplos de metas descritas





#### Descrita por la persona servidora pública

#### DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

VERBO EN DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META, OBJETIVO INFINITIVO y/o FUNCIÓN (QUÉ?) OBJETIVO DE LA CONTRIBUCIÓN (PARA QUÉ)

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 TRABAIO Y LOGRAR PARTICIPACIÓN EN FOROS. 2 CONFERENCIAS O CONVENCIONES CON INVERSIONISTAS; REALIZACIÓN DE LOS SEMINARIOS DE ORIENTACIÓN FINANCIERA E INVERSIÓN TURÍSTICA PARA MIPYMES DEL SECTOR TURÍSTICO.

TIPO DE UNIDAD DE MEDIDA DEL<br/>OBJETIVO o META INDIVIDUALPESO INDIVIDUAL DEL OBJETIVO o<br/>META INDIVIDUAL7 CALIDAD-TIEMPO40





#### Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos

#### DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL

VERBO EN	DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META,	OBJETIVO DE LA CONTRIBUCIÓN (PARA
INFINITIVO	OBJETIVO y/o FUNCIÓN (QUÉ?)	QUÉ)

ELABORARREPORTES SEMANALES SOBRE EL ESTATUS DE LOS<br/>ASUNTOS TURNADOS A ESTA DIRECCIÓN GENERAL;<br/>PARA EL REGISTRO Y CONTROL DE LOS MISMOS<br/>QUE REFLEJEN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTOCONTRIBUYENDO<br/>CONTRIBUYENDO<br/>EFICIENTE DEL PROGRAMA ANUAL<br/>DE TRABAJO.







#### Descrita por la persona servidora pública







Sistema de Evaluación del Desempeño

## Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas Institucionales (Titular de Unidad)



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**.





#### https://evaluacion.buengobierno.gob.mx/







con

de

## Descripción y registro de Metas Institucionales

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



Sistema de Evaluación del Desempeño



25 de 60

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"**.





#### **Turismo** Secretaría de Turismo

#### Evaluación del Desempeño

# Menu Principal > 命 Persona Servidora Pública > 命 Jefe Inmediato Superior > 命 Titular de Unidad > 命 Administrador DGRH

≡



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.

	×	Evalu	ación del Desempeño			
Menu Principal	ón de Grupo de Trab	aio				
> 命 Persona Servidora Pública	sinde drupe de nue	ajo.				
> 命 Jefe Inmediato Superior	luador					
〜			RFC:		CURP:	
Definición Metas Institucionales 20	25		RIHA861129AX0		RIHA861129MDFNRN01	
> 企 Administra RH		Código de puesto:	Nivel:			
				áres responsables		
F+ ( uesión		510		DIRECCIÓN GENERAL E	DE ADMINISTRACIÓN	
	rsonal a Evaluar					
		_				
	a pública por CURP	Q				
	Nombre completo	CURP	del tercer evaluador			
	gistros.					
				Todos los miemb	ros del grupo de trabajo deben tener tercer evaluado	or para poder confirmar el grupo
					Confirmar grupo N	o tengo grupo de trabajo

く 命 Titular de Unidad

Definición Metas Institucionales 2025







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 acurdo a las opciones que el sistema muestre).

Descripción del Objetivo y/o Meta de Gestión del Rendimiento



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

Área Responsable

la Cuarta Transformación

100 compromisos para el Segundo Piso de

Instrumento de Gestión del Rendimiento

cripción de Objetivo y/o Meta de

Resultados Esperados en Valor Absoluto o

ad de Medida del(os) Obietivo(s) v/o

Peso del Objetivo y/o Meta Gestión d

Gestión del Rendimiento

deta(s) del Rendimiento

Rendimiento

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



Cancelar

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

DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INSTITUCIONAL

IRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Selecciona una opción

Selecciona una opción





\*

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

100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta	Selecciona una opción	$\sim$
Transformación	República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	
Tipo de Meta Individual	República fraterna.	
npo de meta individual	República educadora, humanista, y científica.	
Instrumento de Gestión	República cultural y lectora.	
	República sana.	-

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

Acciones de los 100	Selecciona una opción	~
Piso de la Cuarta		
Transformación		







#### Sugerencias para establecer los compromisos

Compromiso	Acción	Área
	5. Respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR
República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	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







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"**.

ígena

	1	X
	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
na	Unidad de Medida del(os) Objetivo(s) y/o Meta(s) del Rendimiento	Calidad
	Peso del Objetivo y/o Meta Gestión del Rendimiento	sd
		Agregar Cancelar
		Agregar Cancelar
	32 0	de 60

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

> Año de La Mujer

Indígena



Sistema de Evaluación del Desempeño



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







Sistema de Evaluación del Desempeño

## Sistema de Evaluación del Desempeño

Descripción y registro de Metas de Desempeño Individual



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**.





#### https://evaluacion.buengobierno.gob.mx/



#### Proceso de Evaluación 2024



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.





con

Evaluación

de

## 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:

Sistema de Evaluación del Desempeño

Indígena



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"**.







#### Evaluación del Desempeño





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

Haga clic en **"Definición de Metas Individuales"**.

- Aplicación de la Evaluación 2024
- Definición de Metas Individuales 2025

$\leftrightarrow$ $\rightarrow$ C $\sim$ evaluacion.apps.funcionpublica.gob.m	Х
🔡 🛛 📴 Salario emocional 🚥 "Odio la palabra inc 🎢	Curso: TRABAJO EN 📀 Nueva pestaña 🧏 Adobe Acrobat
	Evaluación del Desempeño
Menu Principal	uación del Desempeño
Aplicación de la Evaluación 2024	ones - Proceso: 2024
Definición de Metas Individuales 2025	nitivas (Autoevaluación)
	Rectores de Desempeño Institucional (3er. Evaluador) sonas que te seleccionaron como tercer evaluador.
[ errar sesión	da por el Servidor(a) Público







En el primer apartado se muestran sus datos.

Haga clic en **"+ Agregar Meta**" para acceder a cargar sus metas.

Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025

+ Agregar Meta

		Evaluación	i del De	esempeno				
Datos del titular								
Nombre:			RFC:			CURP:		
IGNACIO EDUARDO SORIANO RAMIR	REZ		SOR	1670201MFA		SORI670201HDFRMG	06	
ID RUSP :	Código de pue	sto:	Nivel:					
002655368	21-510-1-E1C	008P-0000128-E-C-S	P13					
Dependencia:		UR:			Área responsat	le:		
21		510			DIRECCIÓN GE	NERAL DE ADMINISTRAC	CIÓN	
Poloción do Motos individu	ialoc							
Relación de Metas individu Año de ejercicio: <b>2025</b>	Jales		Proce	so: <b>Definición de metas</b>	individuales			
Relación de Metas individu Año de ejercicio: 2025 + Agregar Meta	Jales		Proce	so: Definición de metas	individuales			
Relación de Metas individu Año de ejercicio: 2025 + Agregar Meta No. IPROMISOS TIPO I META	DE INST. DE GESTIÓN	DESCRP. OBJETIVO P.	Proce	so: Definición de metas UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS		
Relación de Metas individu Año de ejercicio: 2025 + Agregar Meta No. IPROMISOS TIPO I META No se ntraron registros.	DE INST. DE GESTIÓN	DESCRP. OBJETIVO P	Proce	so: <b>Definición de metas</b> UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS		I





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



Sistema de Evaluación del Desempeño

Se desp	legará l	a siguiente	pantalla.
	<u>.</u>		



← ·	→ C º5 evalu	uacion.apps.funcionpublica.gob.mx		☆ む 🔒 :
	VP Salario emocional.	🚥 "Odio la palabra inc 🏠 Curso: TRA	ABAJO EN 📀 Nueva pestaña 🧏 Adobe Acrobat	Todos los marcadores
<b>—</b>			Evaluación del Desempeño	<b>^</b>
=				
			×	
		Categorías de los 100 compromisos para el Segundo	Selecciona una opción	
		Piso de la Cuarta Transformación		
		Tipo de Meta Individual	Selecciona una opción 🗸	
		Instrumento de Gestión	Selecciona una opción 🗸	
			DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO O META INDIVIDUAL	
	F	Verbo en Infinitivo		
		Descripción de la Meta,		
	A	Objetivo y/o Función		
		Objetivo de Contribución		
			DESCRIPCIÓN DE LOS PARAMETROS DE EVALUACIÓN	
		Satisfactorio		
		No Satisfactorio		
		Deficiente		
		Tipo de Unidad de Medida	Selecciona una opción 🗸	
		Porcentaje Asignado		
				0
			Agregar Cancelar	S.
	SI		Una vez integrada la meta,	
			seleccionar "agregar" para que el Agregar Cancelar	

41 de 60 sistema la guarde.



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	Selecciona una opción	$\sim$
Transformación	República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	Â
República fraterna.		
npo de meta individual	República educadora, humanista, y científica.	
Instrumento de Gestión	República cultural y lectora.	
	República sana.	-

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

Acciones de los 100	Selecciona una opción	~
compromisos para el segundo		
Piso de la Cuarta		
Transformación		







#### Sugerencias para establecer los compromisos

Compromiso	Acción	Área			
	5. Respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.	Aplicable a todas la Unidades de la SECTUR			
República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable	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			







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

En "Instrumento de Gestión" seleccione la

opción que corresponda a la meta que

Tipo de Meta Individual

Descripción de la Meta, Objetivo y/o Función Con base en las funciones del puesto

Con base en meta institucional

Con base en las funciones del puesto

Instrumento de Gestión

Instrumento de Gestión	Selecciona una opción
	Atribuciones del Reglamento Interior
	Otros (describa la opción)
Verbo en Infinitivo	PND 2019-2024
	Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024



está registrando.



Programas Institucionales o Especiales

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 OBIETIVO O META INDIVIDUAL	
<b>"Verbo en Infinitivo"</b> de la meta (una sola palabra).	Verbo	o en Infinitivo		
"Descripción de la Meta,	Descr Objet	ripción de la Meta, tivo y/o Función		
desarrolle la meta que va a registrar (sin agregar el verbo inicial).	Objet	tivo de Contribución	DESCRIPCIÓN DE LOS PARAMETROS DE EVALUACIÓN	
"Objetive de le	Satisf	factorio		
<b>contribución</b> " señale la	No Sa	atisfactorio		
contribución a la misma.	Defic	iente		
		[	En el apartado "Descrinción de los Parámetros de	
2025 Año de La Mujer			<b>Evaluación</b> " 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.	SIFD
indigena			45 de 60	tema de Evaluación del 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



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

Tipo de Unidad de Medida	Selecciona una opción	
Porcentaje Asignado	Calidad Calidad-Cantidad Calidad-Costo Calidad-Tiempo Cantidad	
Porcentaje Asignado		Agregar Cancelar
<b>"Porcentaje Asign</b> el valor de la meta (las metas tiene que considere el porcent meta).	<b>ado"</b> Señale cual será recuerde que el total de sumar 100, por lo cual caje que asigne a cada	Después de verificar minuciosamente la información presione el botón <b>"Agregar"</b> para que sus metas queden registradas.



☆ Ď

🔒 🛃

## 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.

Año de Mujer

dígena

|--|

🛛 📴 Salario emocional.... 🚥 "Odio la palabra inc... 🏫 Curso: TRABAJO EN... 📀 Nueva pestaña 📜 Adobe Acrobat

		Carso: Horbado En	Videva pestana Mue	Joe Acrobac					
	arogar Mota			Evaluació	n del Desempeño	)			
ita, ar el	100 COMPROMISOS	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	DESCRP. OBJETIVO	PARÁMETROS	UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ASIGNADO	ESTATUS	
o 7 etas, a.	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 Evalución del Desempeño de las personas servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera, dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul> <li>Satisfactorio: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 80% al 100%.</li> <li>Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 70% al 79%.</li> <li>No Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, menos del 70%.</li> </ul>	Calidad- Tiempo	25	PENDIENTE	

Peso total de las metas registradas: 25 El peso de las total de las metas debe ser igual a 100 para poder validarlas.



Relación de Metas individuales

Año de ejercicio: 2025



2025 Año de La Mujer Indígena Se podrá editar y/o eliminar la meta si es que cuenta con alguna inconsistencia. **Turismo** Secretaría de Turismo

回

Peso total de las metas registradas: 100

+ Ag	pregar Meta								
No.	100 COMPROMISOS	TIPO DE META	INST. DE GESTIÓN	descrp. Objettvo	PARÁMETROS	UNIDAD D. 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 Evalución del Desempeño de las personas servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera, dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul> <li>Satisfactorio: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 80% al 100%.</li> <li>Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, del 70% al 79%.</li> <li>No Aceptable: revisión y visto bueno a los formatos de acuerdo a los tiempos establecidos en la normatividad, menos del 70%.</li> </ul>	Calidad- Tiempo	25	PENDIENTE	0 1
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 asecoria a las personas servidoras públicas sujetas al Servicio Profesional de Carrera, para que puedan netizar ambos proceso correctamente; dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul> <li>Satisfactoria: Atención a las personas servidoras pública en sus consultas y resolver dudas, del 80% al 100%.</li> <li>Aceptable: Atención a las personas servidoras pública en sus consultas y resolver dudas, del 70% al 79%.</li> <li>No Aceptable: Atención a las personas servidoras pública en sus consultas y resolver dudas, menos del 70%.</li> </ul>	Calidad	25	VENDIENTE	0 (1)
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 Desempéno del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Turismo, de acuerdo a las instructiones de mis superiores. dando así cumplimiento al Subsistema de Evaluación del Desempeño.	<ul> <li>Satisfactorio: elaboración y actualización de controles basados en la plantilla del SPC y el maestro de puestos, a fin de brindar la información precisa de los processo de subsistema. Diurio</li> <li>Aceptable: elaboración y 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. Un día después.</li> <li>No Aceptable: elaboración y 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.</li> </ul>	Calidad	25	PENDIENTE	0 (1)
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 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 lo comprometido en la PTCCO.	<ul> <li>Satisfatciorio: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET dentro de los 15 días siguientes al cierre de trimestre.</li> <li>Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET entre los 16 y 20 días siguientes al cierre de trimestre.</li> <li>No Aceptable: Seguimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET entre los 16 y 20 días siguientes al cierre de trimestre.</li> </ul>	Tiempo	25	PENDIENTE	0

Proceso: Definición de metas individuales

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

48 de 60



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.



1			
	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	$\vee$
		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 Evalución 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	
		_	
		Edit	ar Cancelar







Sistema de Evaluación del Desempeño

## Sistema de Evaluación del Desempeño

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



👻 🚱 intranet.sectur.gob.mx/Intranet: 🗙   📴 Correo - servicioprofesionaldec: 🗙 🍥	Evaluación del Desempeño × +		
← → C 😂 evaluacion.buengobierno.gob.mx			
🔡 🛛 🎯 intranet.sectur.gob 🔴 Subsistema de Eval 📀 Documentación de I 🤡	) Adobe Acrobat 🛞 Leyes Federales de 🍥 UPRH 🍥 Te da	amos la bienve 😑 Comprobantes de p 📴 Out	itlook 🔇 SIRA    Sistema Inte 🚦 Microsoft Forms   E 🍥 UPSP
Google Chrome no es tu navegador predeterminado     Establecer como predeterm	minado		
	Evaluación	del Desempeño	
Menu Principal	la Tallais		
le Grupo d	de Trabajo		
✓ m Persona Servidora Pública			
Aplicación de la Evaluación 2024			
🖉 Definición de Metas Individuales 2025		RFC:	CURP:
✓ 命 Jefe Inmediato Superior		SERJ880131DQ1	SERJ880131HTLRSV07
≪Ĝ Gestión de Grupo de Trabajo 2025	Código de puesto:	Nivel:	
≔ Monitor de Metas Individuales 2025	21-510-1-M1C014P-0000152-E-C-M	011	
			área responsable:
	510		DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
[→ Cerrar sesión			
al a Evaluar			
a por CURP	٩		





#### Perfil asignado a jefes inmediatos

Una vez las personas servidoras públicas integrantes de cada equipo, hayan concluido con las 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.







#### Perfil asignado a jefes inmediatos

Deberá seleccionar la opción de "Gestión de Grupo de Trabajo 2025".

← → C 😋 evaluacion.buengobierno.gob.mx							☆ 🎦 🕛 :			
🔡 🛛 🎯 intranet.sectur.gob 🔴 Subsistema de Eval 📀	Documentación de I 🔇 A	dobe Acrobat 🛛 🛞 Leyes Fede	erales de 🍥 UPRH 🍥 Te dam	os la bienve 🔴 Comprobantes de p 🧕	🛚 Outlook 🛛 🕑 SIRA    Siste	ma Inte 🚦 Microsoft Forms   E 🍥 UPSP				
Soogle Chrome no es tu navegador predeterminado	Establecer como predetermi	nado					×			
× Evaluación del Desempeño										
Menu Principal	le Grupo d	e Trabajo								
か Persona Servidora Pública										
은 Aplicación de la Evaluación 2024	or									
🖉 Definición de Metas Individuales 2025				RFC:		CURP:				
✓ 命 Jefe Inmediato Superior				SERJ880131DQ1		SERJ880131HTLRSV07				
📽 Gestión de Grupo de Trabajo 2025		Código de puesto:		Nivel:						
≔ Monitor de Metas Individuales 2025		21-510-1-M1C014F	P-0000152-E-C-M	011						
	UR: Área responsable:									
		5	10		DIRECCIÓN GEN	IERAL DE ADMINISTRACIÓN				
[→ Cerrar sesión										
	al a Evaluar									
	a por CURP		Q							
	mbre completo		CURP del tere	er evaluador						







- o ×

🗙 🔇 intranet.sectur.gob.mx/Intranet: X 🔯 Correo - servicioprofesionalde: X 🍥 Evaluación del Desempeño 🛛 X 🕂



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"









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". 👻 🚳 intranet.sectur.gob.mx/Intranet. 🗙 🔯 Correo - servicioprofesionaldec. 🗙 🍈 Evaluación del Desempeño 🛛 🗙 🕂 - a × Ď evaluacion.buengobierno.gob.m Sn ☆ D 🥸 intranet.sectur.gob... 🜒 Subsistema de Eval... 🔇 Documentación de L.. 🔇 Adobe Acrobat 🛞 Leyes Federales de... 🛞 UPRH 🕘 Te damos la bienve... 🌘 Comprobantes de p... 😰 Outook 🔇 SIRA || Sistema Inte... 👫 Microsoft Forms J E... Google Chrome no es tu navegador predeterminado Establecer como predetermin Evaluación del Desempeño Satisfactorio Sequimiento al cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET dentro de los Participa 15 días siguientes al en el seguimiento de las cierre de trimestre. acciones de meiora en Aceptable: el Clima y Cultura Seguimiento al Organizacional, con la cumplimiento a las 3. Gobierno Con base finalidad de dar PTCCO, reuniendo Atribuciones de sensible y en las cumplimiento er (0) (1) Tiempo 25 PENDIENTE Reglamento evidencias cercano a la funciones tiempo y forma a la suficientes. Subirlas a Interior aente del puesto normatividad aplicable RHNET entre los 16 y en la materia. 20 días siguientes al cumpliendo en tiempo cierre de trimestre forma con lo No Aceptable: comprometido en la Seguimiento al PTCCO. cumplimiento a las PTCCO, reuniendo evidencias suficientes. Subirlas a RHNET después de los 20 días siguientes al cierre de trimestre Peso total de las metas registradas: 100 VALIDAR METAS

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





El sistema mostrará un mensaje que indica "Las Metas Individuales fueron validadas satisfactoriamente" Directorio









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.









## 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.







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 <u>aarinconh@sectur.gob.mx</u> Ext.: 5272

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

Enlace de Evaluación de Personal **C. Ignacio Eduardo Soriano Ramírez** Correo <u>isorianor@sectur.gob.mx</u> Ext.: 5282



Dirección de Recursos Humanos





# ¡Gracias por su participación!



