



CONVOCATORIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL NIVEL OPERATIVO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA 2025

En cumplimiento a lo establecido por los artículos 92 al 100 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y de conformidad con la Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo, emitida el 31 de agosto de 2004 por la Secretaría de la Función Pública, que define el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, la Secretaría de Cultura:

CONVOCA

A las personas servidoras públicas que prestan sus servicios en la Secretaría de Cultura comprendidos del nivel 21 al nivel 27ZF en el Tabulador General de Sueldos y Salarios con Curva Salarial de Sector Central vigente aplicable al personal operativo, cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a participar como candidatos al otorgamiento de estímulos y recompensas correspondientes al período 2024-2025, conforme a las siguientes:

BASES DE LOS PARTICIPANTES

PRIMERA. - Podrán participar como candidatos a obtener los estímulos y recompensas a que se refiere esta convocatoria, quienes formen parte del Personal Operativo adscrito a las Unidades Administrativas, que tengan una plaza presupuestaria, que no estén contratados bajo el régimen de honorarios y que hayan desarrollado sus funciones durante el período evaluado en las instalaciones institucionales donde se encontraron asignadas, así como aquéllas que llevaron a cabo su trabajo a distancia de modo demostrable.

Las personas servidoras públicas comisionadas a labores del sindicato, sólo podrán participar, siempre que hayan cubierto seis meses continuos desempeñando las funciones de su puesto, en el ejercicio de este, durante el período evaluado.

SEGUNDA. - Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas, se seleccionará a las personas servidoras públicas que se hayan distinguido por la calificación obtenida en la evaluación del desempeño correspondiente al periodo comprendido del **01 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025**, y que refiere el artículo 92 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles:

A) Desempeño **Sobresaliente** de las actividades encomendadas.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "U.R.P." and several large initials.





- B) Aportaciones destacadas en actividades relativas al programa de reforma administrativa.
- C) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la Administración Pública en general.
- D) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.
- E) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas.
- F) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de equipos, de aprovechamiento máximo de los recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.
- G) Estudios y labores de exploración, descubrimiento, invención o creación en los campos técnico o científico que redunden en notorios beneficios para la administración pública o para la nación.

Los estímulos se otorgarán a las personas servidoras públicas que se hayan distinguido por la calificación de **"Sobresaliente"**, obtenida en la evaluación del desempeño de acuerdo con el numeral 8.2.1. de la Norma para el sistema de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de nivel operativo.

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

TERCERA. - Estímulo es el reconocimiento que reciben las personas servidoras públicas con base en el dictamen emitido por el Comité de Evaluación y consiste en 10 días consecutivos de vacaciones extraordinarias, que **no podrán integrarse a los periodos establecidos**, ni sustituirse por pago en efectivo.

CUARTA. -Recompensa es el reconocimiento económico previsto en el numeral 8.3.4 de la Norma para el sistema de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de nivel operativo que se otorga al personal evaluado seleccionado en cada Unidad Administrativa con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora, cuyo monto actualizado por la Unidad de Diseño Presupuestario, Control y Seguimiento del Gasto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) mediante Oficio No. 411/UDPCSG/2025/0935 de fecha 27 de marzo de 2025, para el presente ejercicio fiscal, asciende a **\$17,005.51 (DIECISIETE MIL CINCO PESOS 51/100 M.N.)**, así como diploma de reconocimiento.



QUINTA. - Los estímulos y recompensas son reconocimientos que otorga la Secretaría de Cultura a las personas servidoras públicas de nivel operativo, que se distingan por desarrollar con eficiencia y eficacia sus funciones, a través de una evaluación de metas, factores y aportaciones, con la finalidad de reconocer en esa medida el esfuerzo desarrollado de acuerdo con sus funciones en correlación con sus planes y/o programas institucionales.

DE LOS PROCESOS DE DEFINICIÓN DE METAS Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SEXTA.- El proceso de definición de metas consiste en el establecimiento anticipado de resultados observables y medibles, que se desean alcanzar en forma programada, con la intención de cumplir con los objetivos de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.

El propósito fundamental de este proceso es la medición de logros específicos, ya que estos deben arrojar datos cuantificables que permitan verificar el avance y/o resultados obtenidos. Dichos logros deberán verse reflejados en aportaciones a la Secretaría de Cultura.

SÉPTIMA. -Para la definición de metas que propongan tanto el jefe inmediato como la persona servidora pública evaluada, mediante las cuales habrá de medir el grado de avance a desarrollar, así como el cumplimiento de los objetivos preestablecidos, se recomienda:

- A) Establecer cada meta de manera precisa y cuantificable.
- B) Redactar claramente las metas, considerando para tal efecto lo siguiente:
 - Usar un verbo activo que haga hincapié en la realización, por ejemplo: analizar, revisar, elaborar, apoyar, etc.
 - Determinar un resultado específico que pueda medirse tanto de manera cuantitativa como cualitativa.
 - Establecer un tiempo o fecha límite para alcanzar la meta.
 - Mencionar únicamente las metas establecidas y la fecha de realización, haciendo caso omiso del por qué o el cómo.
- C) Procurar que las metas impliquen un reto para las personas servidoras públicas evaluadas, pero que sean alcanzables.
- D) Confrontar el establecimiento de metas con las políticas existentes y los procedimientos de cada Unidad Administrativa; en caso de controversia, modificar las metas que no concuerden.

H. R. R.



- E) Consensuar junto con las personas servidoras públicas evaluadas, el establecimiento de las cuatro metas prioritarias y los resultados que se pretenden alcanzar, toda vez que, la viabilidad de estas sea posible en la medida en que cuenten con el compromiso personal de quien las realiza.

OCTAVA. - Para la evaluación de las metas, se utilizarán indicadores de medición de **“Resultados y Oportunidad”** que permitan a la persona servidora pública evaluada tener la posibilidad de conocer con toda claridad y anticipación lo que se espera de ella y tanto a éstos como a los jefes inmediatos, les proporcionarán criterios objetivos y equitativos para evaluar el trabajo a desarrollar.

NOVENA. – El proceso de evaluación del desempeño, a través de una adecuada valoración objetiva, tiene como finalidad:

- A) Reconocer a las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura en el desempeño de sus actividades y funciones encomendadas.
- B) Desarrollar las capacidades de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura a través de la identificación de sus fortalezas y debilidades.
- C) Establecer un sistema justo y transparente del otorgamiento de estímulos y recompensas en las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.
- D) Identificar las áreas de oportunidad de cada persona servidora pública.
- E) Proporcionar a las autoridades de la Secretaría de Cultura, un método sistémico, con el objeto de reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo, que le permita establecer una adecuada detección de necesidades de capacitación.

DÉCIMO. - Los evaluadores y los jefes inmediatos deberán realizar una evaluación adecuada que permita:

- A) Incrementar la motivación de cada una de las personas servidoras públicas de nivel operativo a su cargo, así como mejorar su desempeño.
- B) Propiciar un mayor desarrollo de las potencialidades y capacidades de las personas servidoras públicas de nivel operativo.
- C) Sentar las bases para un sistema justo y sólido de otorgamiento de estímulos y recompensas en cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.



- D) Proporcionar a los mandos medios y superiores de la Secretaría de Cultura un mejor conocimiento de las fortalezas y capacidades de sus colaboradores que le permitan llevar a cabo una mejor distribución de actividades.

DÉCIMO PRIMERA. - Con la finalidad de justificar los puntajes obtenidos en las Cédulas de Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas de nivel operativo, los Comités de Evaluación instalados en cada una de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura, deberán tomar medidas necesarias para que se informe al personal evaluado sobre la importancia y necesidad de contar con los soportes documentales de las aportaciones realizadas en sus procesos de trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

DÉCIMO SEGUNDA. - Los estímulos se otorgarán a la persona servidora pública que se distinga por la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, conforme a lo señalado en la base Segunda de esta Convocatoria, debiendo referir el inciso de la acción, respecto de la cual se encuentren participando.

Los estímulos, se otorgarán a las personas servidoras públicas que hayan obtenido el **nivel más alto de calificación "Sobresaliente"**, considerando el número de personas evaluadas en cada Unidad Administrativa, siendo que: de 1 a 17 se otorgará **"UN"** estímulo; de 18 a 34 se otorgarán **"DOS"** estímulos; de 35 a 50 se otorgarán **"TRES"** estímulos y así sucesivamente.

La calificación de la persona servidora pública se obtendrá mediante la aplicación de la *"Cédula de Evaluación del Desempeño"*, siendo los jefes inmediatos los responsables de practicar la evaluación, en la que deberán contenerse las firmas autógrafas del evaluador, el jefe inmediato del evaluador y del personal evaluado, elementos indispensables para que ésta constituya el único instrumento que permita a los comités de evaluación la selección de los acreedores a estímulos y recompensas.

DÉCIMO TERCERA. - La persona servidora pública acreedora a estímulos, a juicio de la Comisión Evaluadora, será candidato para recibir las recompensas por cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura de conformidad con el numeral 8.3.1 de la Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo.

Las recompensas se otorgarán de conformidad a los siguientes criterios: cuando las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura tengan adscritos hasta 250 personas servidoras públicas se otorgará **"UNA"** recompensa; de 251 a 500 a personas servidoras públicas se otorgarán **"DOS"** recompensas y así sucesivamente, añadiendo **"UNA"** recompensa por cada 250 trabajadores adscritos. Como máximo se asignarán **"CINCO"** recompensas por cada Unidad Administrativa.



DÉCIMO CUARTA. - La persona servidora pública acreedora a un estímulo, para estar en condiciones de ser beneficiado con una recompensa, deberá documentar las aportaciones que se señalen en la "Cédula de Evaluación del Desempeño", o en su caso, elaborar un trabajo relacionado con alguna de las metas que se hayan concertado en dicha cédula.

DÉCIMO QUINTA. - La Comisión Evaluadora instalada en la Secretaría de Cultura, será el órgano responsable de organizar y dar seguimiento al proceso para el otorgamiento de estímulos y recompensas.

Asimismo, en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, funcionará un Comité de Evaluación que se integrará por:

- A) El Director General o Titular de la Unidad Administrativa, quien lo presidirá;
- B) Un representante del área, en su caso, que realice las funciones de programación, organización y presupuesto de la Unidad Administrativa;
- C) Un representante designado por la Comisión Evaluadora;
- D) Un representante del área de Administración de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa, quien fungirá como Secretario Técnico, y
- E) En su caso, el Representante Sindical correspondiente.

DÉCIMO SEXTA. - Se llevará a cabo "**La Semana de Capacitación para Evaluadores**" del **30 de julio al 01 de agosto de 2025**, con el propósito de que la aplicación de la Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo y su metodología sean precisas.

DÉCIMO SÉPTIMA. - En cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, se instalará mediante acto formal el "**Comité de Evaluación**" respectivo del **04 al 08 de Agosto de 2025** y se remitirá original del acta de instalación correspondiente, a la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano de la Secretaría de Cultura.

El Comité de Evaluación sesionará cuantas veces sea necesario y se elaborará en cada sesión el acta correspondiente, remitiéndose un original a la Comisión Evaluadora.

El Comité de Evaluación sesionará válidamente con la mayoría de sus integrantes, por lo que sus decisiones se tomarán por mayoría de votos y, **en caso de empate, su Presidente (a) tendrá voto de calidad.**



DÉCIMO OCTAVA. –Se implementarán “**Dos Semanas de Evaluación**” del **11 al 22 de agosto del 2025**, en las cuales **se establecerán las metas del período julio 2025-junio 2026 y la aplicación de las Cédula de Evaluación del Desempeño 2025 (julio 2024-junio 2025)**

DÉCIMO NOVENA. –Los Comités de Evaluación instalados en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, recibirán los expedientes de candidatos a estímulos y propuestas de recompensas el **25 al 29 de agosto de 2025**.

VIGÉSIMO. - La selección de las personas servidoras públicas para obtener estímulos y las propuestas para recompensas por parte de los Comités de Evaluación, se hará en el periodo comprendido del **01 al 05 de septiembre de 2025**.

VIGÉSIMO PRIMERA. - A más tardar el **11 de septiembre de 2025 –fecha improrrogable-** los Comités de Evaluación de cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, deberán proporcionar a la Comisión Evaluadora, el acta de determinación de acreedores de estímulos, así como los expedientes de las personas servidoras públicas propuestas para recibir las recompensas, a efecto de que en el de la referida Comisión se determine a los acreedores correspondientes.

VIGÉSIMO SEGUNDA. - Una vez analizadas las propuestas a que se refiere la base anterior, la Comisión Evaluadora seleccionará y notificará a más tardar el **17 de octubre de 2025**, a través de los Comités de Evaluación respectivos, las personas servidoras públicas que resultaron acreedores a recibir los estímulos y las recompensas.

VIGÉSIMO TERCERA. - La Comisión Evaluadora, a través de los Comités de Evaluación instalados en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, extenderá una constancia con dos copias a la persona servidora pública ganadora de los estímulos, la primera para su expediente y la segunda para el jefe inmediato.

VIGÉSIMO CUARTA. - Para el caso de las recompensas, se entregará un diploma, que será firmado por la Presidenta de la Comisión Evaluadora.

VIGÉSIMO QUINTA. - Las constancias, recompensas y diplomas señalados en las dos bases precedentes, serán entregadas en cada Unidad Administrativa, a más tardar el **31 de octubre de 2025**.

VIGÉSIMO SEXTA. - Los Comités de Evaluación de cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, deberán enviar a la Comisión Evaluadora la siguiente documentación respecto de la persona servidora pública seleccionada para recibir estímulos y de los candidatos a recompensas:

- ❖ Formato para integrar la base de datos de los acreedores a estímulos y candidatos a recompensa.



- ❖ Original de la “Cédula de Evaluación del Desempeño”, debidamente llenada y firmada conforme a lo señalado en la base Décimo Segunda de la presente Convocatoria y normatividad respectiva.
- ❖ Copia del último talón de pago de cada persona servidora pública propuesta.

VIGÉSIMO SÉPTIMA. - El trabajo que se presente para hacerse acreedor a la recompensa, deberá estar relacionado con alguna de las metas que se hayan concertado en la “Cédula de Evaluación del Desempeño”, mismo que deberá ser presentado en original engargolado y 2 fotocopias sin engargolar, así como tener una extensión mínima de 10 cuartillas, y contener los siguientes elementos:

- ❖ Título.
- ❖ Índice.
- ❖ Introducción.
- ❖ Objetivos.
- ❖ Desarrollo del tema.
- ❖ Conclusiones.
- ❖ Firma del evaluado y del evaluador.

Las aportaciones para mejorar los procesos de trabajo que se sometan para ser candidatos a la recompensa y que hayan sido señaladas en la “Cédula de Evaluación del Desempeño”, deberán documentarse y contener los siguientes elementos:

- ❖ Nombre del proceso mejorado.
- ❖ Objetivo de la mejora.
- ❖ Detallar paso a paso la(s) mejora(s).
- ❖ Impacto de la mejora en el área de adscripción.
- ❖ Firma del evaluado y del evaluador.

X

U.R.P.

ce

ll

P.

22.

X



DISPOSICIONES GENERALES

VIGÉSIMO OCTAVA. - Los datos personales de los participantes tienen el carácter de confidenciales y serán tratados como tales de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

VIGÉSIMO NOVENA. - La Comisión Evaluadora y los Comités de Evaluación de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura, en el ámbito de su respectiva competencia, podrán resolver no otorgar ninguna recompensa o estímulo, cuando a su juicio no se hubieran cubierto los requisitos establecidos en esta convocatoria. De igual forma, deberán realizar una amplia difusión del programa de estímulos y recompensas por el desempeño destacado de funciones.

TRIGÉSIMO. - Para efectos de esta Convocatoria, las personas servidoras públicas ubicadas en otra Unidad Administrativa distinta a la de su adscripción de origen, deberán ser evaluados en el centro de trabajo y/o Unidad Administrativa en el que hayan prestado sus servicios por más de seis meses del periodo sujeto a evaluación.

TRIGÉSIMO PRIMERA. - Los casos no previstos en la presente Convocatoria, así como la interpretación de su contenido serán resueltos por la Comisión Evaluadora.

TRIGÉSIMO SEGUNDA. - Toda remisión de documentos de los Comités de Evaluación a la Comisión Evaluadora, deberá realizarse a través de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano dependiente de la Dirección General de Administración de la Secretaría de Cultura, ubicada en Av. Paseo de la Reforma #175, 4° piso, Colonia Cuauhtémoc, C.P. 06500, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, teléfono 55-41-55-02-75 ext. 9275.

La presente Convocatoria se podrá consultar en la intranet de la Secretaría de Cultura, a través del portal <http://intranet.cultura.gob.mx/>, Capital Humano, "Servicios, Prestaciones y Estímulos", en el rubro de "Estímulos"

Ciudad de México, 25 de julio de 2025

LIC. MARÍA GUADALUPE MORENO SALDAÑA
TITULAR DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

