



CONVOCATORIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL NIVEL OPERATIVO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA 2024

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 los servidores públicos, la Secretaría de Cultura:

CONVOCA

Al personal que presta sus servicios en la Secretaría de Cultura y 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 a 2023-2024, 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 de Operativo adscrito a las Unidades Administrativas, que cuenten con un nombramiento, que cubran 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 del mismo, durante el período evaluado.



SEGUNDA. - Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas, se seleccionará a los servidores públicos que se hayan distinguido por la calificación obtenida en la evaluación del desempeño correspondiente al periodo comprendido del **01 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024**, y que refiere el artículo 92 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles:

- a) Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.
- 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 empleados de confianza podrán participar en los casos establecidos en los incisos b) al g) de la presente base.

Los estímulos se otorgarán al personal que se haya distinguido por la calificación de **"Muy bueno"**, obtenida en la evaluación del desempeño.

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

TERCERA. - Estímulo es el reconocimiento que recibe el servidor público 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 que se otorga al personal evaluado seleccionado en cada Unidad Responsable, por la cantidad de **\$16,318.62 (DIECISÉIS MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO PESOS 62/100 M.N.)**, así como diploma de reconocimiento.

QUINTA. - Los estímulos y recompensas son reconocimientos que otorga la Secretaría de Cultura a servidores públicos adscritos a ésta, 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.

Este proceso es la medición de logros específicos, que arrojen datos cuantificables que permitan verificar el avance y/o resultados obtenidos. Dichos logros deberán verse reflejados en aportaciones a la Secretaría de Cultura.

SEPTIMA. -Para la definición de metas que propongan tanto el jefe inmediato como el servidor público evaluado, 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 el servidor público evaluado, 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.
- E) Consensuar junto con los servidores públicos evaluados, el establecimiento de las cuatro metas prioritarias y los resultados que se pretenden alcanzar, toda vez, que la viabilidad de las mismas, sea posible en la medida en que cuenten con el compromiso personal del trabajador responsable de su realización.

OCTAVA. - Para la evaluación de las metas, se utilizarán indicadores de medición de "Resultados y Oportunidad" que permitan al servidor público evaluado tener la posibilidad de conocer con toda claridad y anticipación lo que se espera de él 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 los servidores públicos de la Secretaría de Cultura en el desempeño de sus actividades y funciones encomendadas.
- B) Desarrollar las capacidades de los servidores públicos 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 trabajador.

- 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 uno de los servidores públicos de nivel operativo a su cargo, así como mejorar su desempeño.
- B) Propiciar un mayor desarrollo de las potencialidades y capacidades de los servidores públicos 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 los servidores públicos 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 al personal 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 al personal que haya 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 del personal 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. - El personal acreedor a estímulos, a juicio de la Comisión Evaluadora, será candidato para recibir las recompensas por cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura.

Las recompensas se otorgarán de conformidad a los siguientes criterios: cuando las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura tengan adscritos hasta 250 servidores públicos se otorgará "UNA" recompensa; de 251 a 500 servidores públicos 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. - El servidor público acreedor 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. - En cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, se instalará mediante acto formal el *"Comité de Evaluación"* respectivo del **23 al 31 de julio de 2024**, y se remitirá original del acta de instalación correspondiente, a la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano de la Secretaría de Cultura a más tardar el **05 de agosto de 2024**.

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 tendrá voto de calidad.

DÉCIMO SEPTIMA. - 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 **26 al 30 de agosto de 2024**.

DÉCIMO OCTAVA. - La selección del personal para obtener estímulos y las propuestas para recompensas por parte de los Comités de Evaluación, se hará en el periodo comprendido del **02 al 06 de septiembre de 2024**.

DÉCIMO NOVENA. - A más tardar el **11 de septiembre de 2024 –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 del personal propuesto para recibir las recompensas, a efecto de que al seno de la referida Comisión se determine a los acreedores correspondientes.

VIGÉSIMA. - Una vez analizadas las propuestas a que se refiere la base anterior, la Comisión Evaluadora seleccionará y notificará a más tardar el **18 de octubre de 2024**, a través de los Comités de Evaluación respectivos, los servidores públicos que resultaron acreedores a recibir los estímulos y las recompensas.

VIGÉSIMO PRIMERA. - La Comisión Evaluadora, por conducto de los Comités de Evaluación instalados en cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, extenderá una constancia con dos copias al personal ganador de los estímulos, la primera para su expediente y la segunda para el jefe inmediato.

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

VIGÉSIMO TERCERA. - 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 2024**.

VIGÉSIMO CUARTA. - Los Comités de Evaluación de cada Unidad Administrativa de la Secretaría de Cultura, deberán enviar a la Comisión Evaluadora la siguiente documentación respecto del personal seleccionado 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 para el Personal Operativo", debidamente llenada y firmada conforme a lo señalado en la base Décima Segunda de la presente Convocatoria y normatividad respectiva.
- ❖ Copia del último talón de pago de cada servidor público propuesto.

VIGÉSIMO QUINTA. - 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 deberán 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.

DISPOSICIONES GENERALES

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

VIGÉSIMO SÉPTIMA. - 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.

VIGÉSIMO OCTAVA. - Para efectos de esta Convocatoria, los servidores públicos ubicados en otra Unidad Administrativa distinta a la de su adscripción de origen, deberán ser evaluados en el centro de trabajo en el que hayan prestado sus servicios por más de seis meses del periodo sujeto a evaluación.

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



TRIGÉSIMA. - 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, 4º piso, Colonia Cuauhtémoc, C.P. 06500, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, teléfono 41-55-02-75.

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, 19 de julio de 2024

LIC. OMAR MONROY RODRÍGUEZ
TITULAR DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS