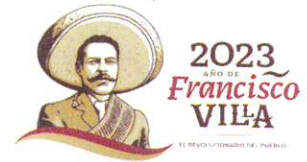




CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



CONVOCATORIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL NIVEL OPERATIVO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA Y PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

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

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 personas candidatas al otorgamiento de estímulos y recompensas correspondientes a 2023, conforme a las siguientes:

BASES DE LOS PARTICIPANTES

PRIMERA. - Podrán participar como personas candidatas 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 al momento de la evaluación cuenten con un mínimo de 6 meses de antigüedad en el puesto en que se evalúa su desempeño y que hayan desarrollado sus funciones durante el período evaluado en las instalaciones institucionales donde se encuentran asignadas, así como aquellas que llevaron a cabo su trabajo a distancia de modo demostrable y que cumplan con los requisitos de la presente convocatoria.

X
X
X
X
X

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 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 2022 al 30 de junio de 2023**, 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.

Las empleadas y los empleados de confianza podrán participar en los casos establecidos en los incisos b) al g) de la presente base.



DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

TERCERA. - Estímulo es el reconocimiento que recibe la persona servidora pública 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 **\$15,592.65 (QUINCE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 65/100 M.N.)**, así como diploma de reconocimiento.

QUINTA. - Los estímulos y recompensas son reconocimientos que otorga la Secretaría de Cultura a personas servidoras públicas adscritas 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.

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

SEPTIMA. -Para la definición de metas que propongan tanto la persona titular inmediata 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.

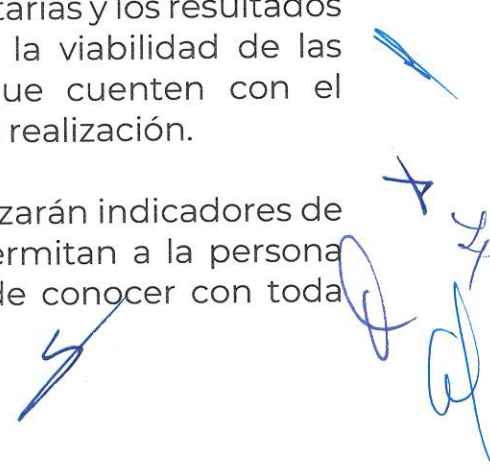
Determinar un resultado específico que pueda medirse tanto de manera cuantitativa como cualitativa.

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 la persona servidora pública evaluada, 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) Consensar 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 las mismas, sea posible en la medida en que cuenten con el compromiso del personal responsable de su realización.

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 ésta y, tanto a éstas como a jefaturas inmediatas, 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 las trabajadoras y los trabajadores. 
- 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. - Las evaluadoras y los evaluadores y las jefaturas inmediatas 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 mandos medios y superiores de la Secretaría de Cultura un mejor conocimiento de las fortalezas y capacidades de sus colaboradoras y 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 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 las jefaturas inmediatas las responsables de practicar la evaluación, en la que deberán contenerse las firmas autógrafas de la evaluadora o el evaluador, jefatura inmediata de la persona evaluadora y del personal



evaluado, elementos indispensables para que ésta constituya el único instrumento que permita a los comités de evaluación la selección de las personas acreedoras a estímulos y recompensas.

DÉCIMO TERCERA. - El personal acreedor a estímulos, a juicio de la Comisión Evaluadora, será candidata o 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 personas servidoras públicas se otorgará "UNA" recompensa; de 251 a 500 personas servidoras públicas se otorgarán "DOS" recompensas y así sucesivamente, añadiendo "UNA" recompensa por cada 250 trabajadoras y 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 beneficiada 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) La persona servidora pública Titular de la Unidad Administrativa, quien lo presidirá;
- B) Una persona representante del área, en su caso, que realice las funciones de programación, organización y presupuesto de la Unidad Administrativa;



- C) Una persona representante designada por la Comisión Evaluadora;
- D) Una persona representante del área de Administración de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa, quien fungirá como Secretaría Técnica, y
- E) En su caso, la persona 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 18 al 25 de julio de 2023, 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 26 de julio de 2023.

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 las candidatas y candidatos a estímulos y propuestas de recompensas del 14 al 16 de agosto de 2023.

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 16 al 23 de agosto de 2023.

DÉCIMO NOVENA. - A más tardar el 30 de agosto de 2023 **-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 personas acreedoras 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 las personas acreedoras correspondientes.

VIGÉSIMA. - Una vez analizadas las propuestas a que se refiere la base anterior, la Comisión Evaluadora seleccionará y notificará a más tardar el 06 de octubre de 2023, a través de los Comités de Evaluación respectivos, las personas servidoras públicas que resultaron acreedoras 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 la jefatura inmediata.

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

VIGÉSIMO TERCERA. - Las constancias, recompensas y diplomas señalados en las dos bases precedentes, serán entregadas en cada Unidad Administrativa, a más tardar el 20 de octubre de 2023.

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 de las candidatas y los candidatos a recompensas:

- ❖ Formato para integrar la base de datos de las personas acreedoras a estímulos y candidatas 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 persona servidora pública propuesta.
- Handwritten signatures and initials: S, d, 7, X*



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 candidatas y 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 de la evaluada o evaluado y de la evaluadora o el evaluador.

DISPOSICIONES GENERALES

VIGÉSIMO SEXTA. - Los datos personales de las candidatas y los candidatos 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, las personas servidoras públicas ubicadas en otra Unidad Administrativa distinta a la de su adscripción de origen, deberán ser evaluadas 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. J

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, 17 de julio de 2023

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

Handwritten marks on the right margin: a blue arrow pointing up, a stylized signature, and two 'X' marks.