



INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

**CONVOCATORIA PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE BASE Y
CONFIANZA ACREEDOR A ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS POR DESEMPEÑO DESTACADO EN
SUS FUNCIONES 2025-2026**

En cumplimiento a lo dispuesto por los Artículos 92 al 100 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y atendiendo a la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, emitida por la Secretaría de la Función Pública el 30 de agosto de 2004, cotejada y registrada el 31 de agosto de 2004, que define el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores, mediante el establecimiento cuantitativo de metas y ponderación de habilidades administrativas, con el fin de contar con una evaluación adecuada del comportamiento laboral que pueda mejorar el desempeño y el estado de ánimo de cada uno de los trabajadores, resaltar la utilidad de los indicadores de medición para el logro de metas en la orientación del esfuerzo institucional y reconocer el desempeño del personal responsable del cumplimiento de las tareas, propiciar un mayor desarrollo de sus potencialidades, sentar las bases para un sistema justo y sólido de estímulos y recompensas, así como proporcionar a los niveles de mando un mayor conocimiento del potencial de sus subordinados, el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura:

CONVOCA

Al personal de Base y Confianza de nivel operativo que presta sus servicios, a participar como candidatos para el otorgamiento de los estímulos y recompensas correspondientes al periodo 2025-2026, en los términos que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, conforme a las siguientes:

BASES

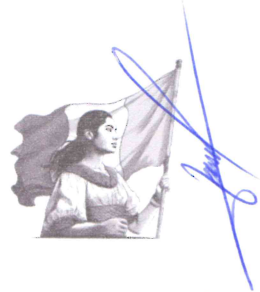
DE LAS Y LOS PARTICIPANTES.

PRIMERA. Podrán participar como candidatos a obtener los estímulos y recompensas a que esta Convocatoria se refiere, el personal operativo de base y confianza, comprendidos del nivel T-1 al nivel T-9 del Tabulador de Sueldos y Salarios para las y los Servidores Públicos, denominado personal operativo de base y confianza.

Serán sujetos de los estímulos y recompensas aquellos servidores públicos que al momento de la evaluación cuenten con un mínimo de seis meses de antigüedad en las funciones que realiza en las que se evalúa su desempeño en el centro de trabajo al cual se encuentren adscritos.



2026
año de
**Margarita
Maza**



Mediante oficio **CIRCULAR NÚMERO SBG/UPSP/0002/2026, de fecha 8 de junio de 2026**, emitido por la Unidad de Políticas para el Servicio Público y Subsecretaría de Buen Gobierno señala lo siguiente: "por lo que respecta al proceso de ampliación, solo podrán participar aquellas personas servidoras públicas que hayan desarrollado sus funciones durante el periodo evaluado en las instalaciones institucionales donde se encontraron asignadas, así como aquellos que llevaron a cabo su trabajo a distancia de modo demostrable. Las personas servidoras públicas comisionadas a labores del sindicato solo podrán participar siempre y cuando hayan cubierto seis meses continuos, previos o posteriores a la comisión, desempeñando las funciones de su puesto durante el periodo evaluado."... (sic).

Queda excluido de la aplicación de la presente Convocatoria, el personal docente incorporado al modelo de educación básica, media superior y superior, aun cuando desempeñen funciones técnico, manuales o administrativas, así como aquél cuyo régimen sea por honorarios, de acuerdo con el Artículo 68, fracción IV, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, que ordena que los estímulos sólo podrán ser cubiertos a servidores públicos que cuenten con nombramiento y ocupen una plaza presupuestaria.

SEGUNDA. El personal operativo con plaza presupuestaria de técnico, manual o administrativo que desempeñe otra función diferente al nombre genérico del puesto, será evaluado de acuerdo con las funciones que en ese momento se encuentre desempeñando.

TERCERA. Los estímulos y recompensas se otorgarán al personal operativo que se haya distinguido con la calificación más alta dentro del rango de Sobresaliente, obtenida en la evaluación de su desempeño durante el periodo comprendido del 1º julio del 2025 al 30 de junio del 2026, de conformidad con lo establecido en el Artículo 92 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, en la realización de alguna o algunas de las siguientes acciones:

- 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 del Instituto.
- 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 recursos humanos, materiales y otras aportaciones análogas, y
- 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.

CUARTA. Los estímulos y recompensas se otorgarán al personal que se encuentre adscrito a los centros de trabajo del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, el cual podrá ser propuesto ante la Comisión Evaluadora por el propio interesado, sus superiores jerárquicos, su representación sindical o por sus compañeros de trabajo, para su consideración.

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ESTÍMULOS.

QUINTA. Son los reconocimientos que recibirá el personal evaluado que resulte seleccionado con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora y consiste en diez días hábiles de vacaciones extraordinarias y constancia.

Estos estímulos no implicarán el pago de prima vacacional y tampoco podrán integrarse a los períodos vacacionales ordinarios y adicionales establecidos, ni sustituirse por pago alguno sin disfrutarlas.

RECOMPENSAS.

SEXTA. Son los reconocimientos en numerario que se otorgan al personal evaluado que resulte seleccionado con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora, consiste en la cantidad de **\$17, 632.28 (DIECISIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS 28/100 M. N.)**, y diploma de reconocimiento, de conformidad con el Oficio **CIRCULAR NÚMERO SBG/UPSP/0002/2026, de fecha 8 de junio de 2026**, emitido por la Unidad de Políticas para el Servicio Público de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

SÉPTIMA. Los Estímulos se otorgarán al personal que se haya distinguido por la calificación obtenida en el periodo de evaluación al desempeño, esto es, **del 6 de agosto al 4 de**



2026
año de
Margarita
Maza



septiembre de 2026, de acuerdo con las acciones comprendidas en la Base Tercera de esta convocatoria debiendo anotar el inciso por el que participen.

Los estímulos se otorgarán al personal que haya obtenido el puntaje más alto de calificación, dentro de la categoría de Sobresaliente, bajo el siguiente criterio: de 1 a 17 personas evaluadas se otorgará un estímulo; de 18 a 34 se otorgarán dos estímulos, de 35 a 50 se otorgarán tres estímulos, y así sucesivamente, en cada centro de trabajo, conforme a la siguiente tabla:

Cédulas requisitadas y entregadas	Número de estímulos
1 - 17	1
18 - 34	2
35 - 50	3
51 - 67	4
68 - 84	5
85 - 100	6
101 - 117	7
118 - 134	8
135 - 150	9
151 - 167	10
168 - 184	11
185 - 200	12
201 - 217	13
218 - 234	14
235 - 250	15
251 - 267	16
268 - 284	17
285 - 300	18
301 - 317	19
318 - 334	20
335 - 350	21
351 - 367	22
368 - 384	23
385 - 400	24

Asimismo, los servidores públicos que sean evaluados deberán ser ubicados, dependiendo de su calificación global, en los siguientes niveles de desempeño:

DE 90 a 100	SOBRESALIENTE	S
DE 76 A 89	BUENO	B
DE 70 A 75	REGULAR	R
DE 60 A 69	DEFICIENTE	D





La calificación del personal se obtendrá mediante la aplicación de la Cédula de Evaluación del Desempeño, siendo el jefe inmediato el responsable de practicar la evaluación, para que ésta se constituya como el único elemento que permita a la Comisión Evaluadora la selección de los acreedores a estímulos y recompensas, resaltando la necesidad e importancia de tener un soporte documental de las aportaciones en sus procesos de trabajo, a efecto de apoyar el puntaje que se obtenga en la evaluación del desempeño. Con tal motivo, las y los servidores públicos responsables de la evaluación deberán conducirse en dicho proceso **con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud** hacia las y los trabajadores evaluados, como lo dispone el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Para que la Cédula de Evaluación tenga validez oficial, deberá contener las firmas autógrafas del evaluador, del jefe inmediato del evaluador y del personal evaluado, las cuales en primera instancia deberán de ser entregadas electrónicamente al correo institucional dal.evaluaciondesempeno@inba.gob.mx, para su revisión y validación por parte de la Secretaría Técnica. En caso de que la información se encuentre completa y correcta, se solicitará por ese mismo medio la entrega en formato físico de la documentación correspondiente.

En el caso de que dos o más servidores públicos evaluados tengan igual número de puntos dentro del rango de Sobresaliente, que los ubique en un empate para obtener estímulo, la Comisión Evaluadora considerará como criterios de desempate los siguientes; primero, la asistencia registrada, las licencias y permisos obtenidos durante el período que se evalúa, y por último su puntualidad, en el entendido de que será beneficiado la o el participante que tenga el mayor número de asistencias a laborar, toda vez que la finalidad de este estímulo es el reconocer el desempeño destacado en la prestación efectiva del servicio; segundo, la capacitación obtenida, siempre y cuando obre constancia en su expediente laboral o de acuerdo a los registros del Centro de Capacitación y Desarrollo y tercero, los resultados de las evaluaciones correspondientes a los años 2025 y 2026.

OCTAVA. De conformidad a los Numerales 8.2.4, 8.3.1 y 8.3.3 de la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, sólo el personal acreedor a estímulo podrá ser candidato a recibir recompensa, asignándose como máximo 5 recompensas en el Instituto.

NOVENA. Para ser beneficiado con una recompensa, el personal que resulte acreedor a un estímulo deberá documentar las aportaciones que se señalen en la Cédula de Evaluación del Desempeño, mediante la elaboración de un trabajo, conforme a lo señalado en la Cláusula Décima de la presente Convocatoria.

DÉCIMA. La Comisión Evaluadora tendrá como fecha límite improrrogable hasta las **13:00 horas del 10 de septiembre del año** en curso, para recibir de los administradores de los centros de trabajo las cédulas de evaluación de todo el personal operativo evaluado,



2026
año de
Margarita Maza



debidamente firmadas por el evaluador, el jefe inmediato de éste y el trabajador (a) evaluado (a), en formato físico, acompañadas, como requisito indispensable para la recepción de documentos, del correo de solicitud de entrega que requiera dicha documentación, emitido por la Secretaría Técnica.

Las y los Administradores de los Centros de Trabajo tendrán del **7 al hasta el 10 de septiembre de 2026** para enviar a la Comisión Evaluadora la siguiente documentación, en primera instancia al correo electrónico antes mencionado para su revisión y validación una vez validadas deberán entregar la documentación de forma física de las y los servidores públicos evaluados candidatos a estímulos y recompensas:

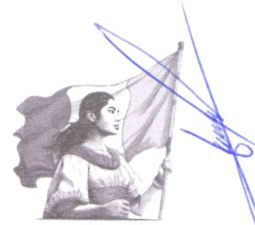
- a) Original de la Cédula de Evaluación del Desempeño, sin tachaduras y/o enmendaduras, y firmada al calce, atendiendo a la normatividad respectiva.
- b) Copia fotostática del último talón de pago, del trabajador(a) únicamente acreedor al estímulo.

Los trabajos que se presenten para que las y los servidores públicos seleccionados a recibir estímulo puedan hacerse acreedores a recompensa, deberán estar relacionados con alguna de las metas que se hayan concertado y contendrán las siguientes características:

- a) Una extensión mínima de 10 cuartillas.
- b) Título.
- c) Índice.
- d) Introducción.
- e) Objetivos.
- f) Desarrollo del Tema.
- g) Conclusiones.
- h) Firma del Evaluador.

La documentación que acredite las aportaciones de mejora de los procesos de trabajo que se presenten para hacerse acreedores a la recompensa, deberá contener como mínimo, los siguientes requisitos:





- a) Nombre del proceso mejorado.
- b) Objetivo de la mejora.
- c) Detalle, paso a paso, de la mejora o mejoras.
- d) Impacto de la mejora o mejoras en el área de adscripción.
- e) Firma del evaluador.

Documentación y requisitos que deberán presentarse en el siguiente formato:

- a) Fuente: Arial.
- b) Tamaño de fuente: 11 puntos.
- c) Márgenes: Superior 3 centímetros; inferior 2 centímetros; izquierdo 3 centímetros y derecho 2 centímetros.
- d) Tamaño de papel: Carta.
- e) Orientación: Vertical.
- f) Queda prohibido el uso de cualquier papel membretado con logotipos oficiales.

DÉCIMA PRIMERA. La Comisión Evaluadora hará la selección del personal para obtener estímulos en el período comprendido del **21 de septiembre al 22 de octubre de 2026.**

DÉCIMA SEGUNDA. Las y los titulares de los centros de trabajo concederán las vacaciones extraordinarias sin que se integren a los períodos vacacionales ordinarios y adicionales y sin perjuicio de las necesidades del servicio.

DÉCIMA TERCERA. El personal que resulte acreedor a estímulo recibirá adicionalmente una constancia relativa a su otorgamiento de parte de la Comisión Evaluadora.

DÉCIMA CUARTA. La Comisión Evaluadora analizará y evaluará los trabajos presentados por el personal con merecimiento a recibir recompensa y seleccionará a los acreedores de éstas, del **26 al 30 de octubre de 2026.**

En el análisis de los trabajos presentados, la Comisión Evaluadora se podrá apoyar en la opinión técnico-profesional de expertos en las materias de que se traten.



2026
año de
Margarita
Maza



DÉCIMA QUINTA. La Comisión Evaluadora notificará a los acreedores y acreedoras a estímulos y recompensas a través de la publicación en la página oficial del Instituto, así como por medio de las y los administradores de los centros de trabajo antes del **12 de noviembre de 2026**, o previo a la ceremonia.

DÉCIMA SEXTA. Los estímulos y recompensas serán entregados a las y los galardonados por la Titular del Instituto o el representante que ésta designe, en ceremonia solemne, pública y abierta a más tardar el **19 de noviembre de 2026**.

DISPOSICIONES GENERALES

DÉCIMA SÉPTIMA. Al efecto, en el Instituto funcionará una Comisión Evaluadora que se integrará por:

- a) La Directora General o quien designe como su representante, el cual la presidirá y tendrá voto de calidad.
- b) El Subdirector General de Administración o quien designe como su representante.
- c) El Contralor Interno o equivalente, o quien designe como su representante.
- d) El Director de Programación y Presupuesto o quien designe como su representante.
- e) El Director de Personal o quien designe como su representante.
- f) Un Secretario Técnico.
- g) El Secretario General y/o el Secretario de Promoción y Escalafón de cada una de las Organizaciones Sindicales o quien designen como su representante.

Dicha Comisión asumirá, además de las funciones señaladas en el punto 9.2 de la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo, las correspondientes a los Comités de Evaluación previstos en los Numerales 9.3 y 9.4 de dicha Norma, a fin de desahogar el procedimiento de evaluación del desempeño de conformidad con los plazos establecidos por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

DÉCIMA OCTAVA. En caso de existir desacuerdos entre el personal evaluado y el evaluador, corresponderá al jefe inmediato del evaluador la responsabilidad de resolverlos, conforme a lo previsto en el Numeral 6.11 de la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo.





El Instituto se obliga a otorgar estímulos y recompensas a las y los candidatos que cubran los requisitos de esta convocatoria con la salvedad de que, al momento de llevarse a cabo la evaluación correspondiente para el otorgamiento de este estímulo, los mismos no cuenten con un procedimiento administrativo de responsabilidades con resolución firme sancionadora durante el periodo establecido en la base tercera de la presente.

DÉCIMA NOVENA. Los estímulos y recompensas no se otorgarán cuando a juicio de la Comisión Evaluadora no se satisfagan los requisitos que prevén la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo y esta Convocatoria.

VIGÉSIMA. La Comisión Evaluadora tiene la facultad de declarar desierto, en su caso, el otorgamiento de alguno o algunos de los estímulos y recompensas y sus **determinaciones serán inapelables**, por lo que no podrá revocar sus propias resoluciones.

VIGÉSIMA PRIMERA. La Comisión Evaluadora, con apoyo de las y los titulares y administradores de los Centros de Trabajo, deberá realizar una amplia difusión del significado del Programa de Estímulos y Recompensas a través de trípticos, carteles, folletos o circulares, así como de medios electrónicos.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Para los efectos de la presente Convocatoria, el personal ubicado en centro de trabajo distinto al de su adscripción original, se le considerará asignado al Centro de Trabajo en el que actualmente preste sus servicios.

VIGÉSIMA TERCERA. En los casos no previstos por esta Convocatoria, la Comisión Evaluadora resolverá lo procedente en términos establecidos en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos de Nivel Operativo.

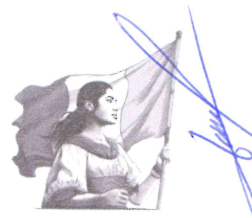
VIGÉSIMA CUARTA. Toda remisión de documentos deberá realizarse por conducto de la Dirección de Asuntos Laborales, sito en Torre Prisma, Avenida Juárez número 101, 6to Piso, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06040, de esta Ciudad, por lo que hace a la documentación digital se deberá de enviar al correo electrónico institucional dal.evaluacionaldesempeno@inba.gob.mx, en los términos previstos en el numeral séptimo de esta convocatoria.

VIGÉSIMA QUINTA. Cualquier queja o inconformidad relacionada con este proceso de evaluación podrá dirigirse a la Oficina de Representación en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura a través del Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECD) <https://sidecd.buengobierno.gob.mx>.

"El leguaje empleado en la presente convocatoria, no busca generar ninguna clase de



2026
año de
Margarita Maza



discriminación ni marcar diferencias entre hombre y mujeres, por lo que las referencias o alusiones hechas al género masculino, representan siempre a todas y todos los hombres y mujeres abarcando ambos sexos"

Ciudad de México, a 29 de julio de 2026.

COMISIÓN EVALUADORA

Lic. Alejandra de la Paz Nájera.

PRESIDENTE

Directora General

Maestro José Luis Saavedra Santiago.
Subdirección General de Administración

Lic. Esperanza Domínguez Pérez

Jefa de la Oficina de Representación en el Instituto Nacional de Bellas Artes adscrita al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Cultura

Maestra Erika Montserrat González Vázquez.
Dirección de Programación y Presupuesto.

Lic. Héctor Hernández Espinosa.
Dirección de Personal.



2026
año de
Margarita
Maza



Cultura
Secretaría de Cultura



INBAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES



Martin Trejo Briseño Marín.
Secretario Técnico.

Maestra Gabriela León Fuentes.
Secretaria General de Asociación Representativa de Trabajadores de la Secretaría de Cultura
ARTES 22 INBAL.

Gerardo Osorio Leañós.
Secretario General de Sindicato Nacional Democrático de los Trabajadores de la Secretaría de Cultura/Sector ATM/INBAL.

Christian M. Cortés Escobedo.
Secretario General de la Sección OD-III-22 INBAL.

Daniel Solorzáno Cabrera.
Secretario General del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Cultura
Sección 9 INBAL.

Lic. María Concepción Rebollar Medrano.
Secretaria General del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores del Instituto
Nacional de Bellas Artes.

Juan Manuel Gutiérrez Navarro.
Secretario General del Sindicato Nacional de Bellas Artes y Cultura.



2026
año de
Margarita
Maza



Cultura
Secretaría de Cultura



INBAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES



Lic. Leonardo Macareno Mejía.

Secretario General del Sindicato Nacional de Vanguardia de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

Misael Aaron Villa Valdovinos.

Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

Lic. María del Carmen Cortina Hernández.

Secretaria General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas y Literatura - 227.

Jesús Dionisio Salinas Del Castillo.

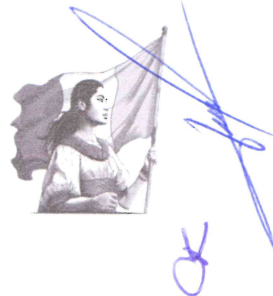
Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

Alexandra Isabel Rangel Bello.

Secretaria General del Sindicato Alterno de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, administrativos, técnicos y manuales.



2026
año de
Margarita Maza

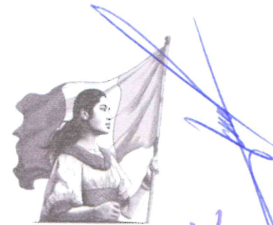


EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL OPERATIVO 2025-2026

Calendario de Actividades

Actividad	Participan	Fecha	Observaciones
- Instalación de la Comisión Evaluadora. - Revisión y aprobación de la Convocatoria. - Revisión y aprobación del Calendario de actividades.	COMISION EVALUADORA INTEGRADA POR: - Representante de la Dirección General - Representante de la Subdirección General de Administración. - Representante del Órgano Interno de Control o equivalente. - Representante de la Dirección de Programación y Presupuesto. - Representante de la Dirección de Personal. Representantes Sindicales: Asociación Representativa de Trabajadores de la Secretaria de Cultura ARTES 22 INBAL. Sindicato Nacional Democrático de los Trabajadores de la Secretaria de Cultura, Sector ATM/INBAL. Sección OD-III-22 INBAL. Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaria de Cultura Sección 9 INBAL. Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes. Sindicato Nacional de Bellas Artes y Cultura. Sindicato Nacional de Vanguardia de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas y Literatura – 227. Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. Sindicato Alterno de Trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, administrativos, técnicos y manuales.	De 27 al 29 de julio de 2026.	En lo sucesivo se nombrará COMISIÓN EVALUADORA para referirnos a los que la integran.
Publicación y difusión de la Convocatoria del Programa de Estímulos y Recompensas 2025-2026	- Comisión Evaluadora. - Titulares y Administradores de los Centros de Trabajo. - Dirección de Servicios Informáticos	3 de agosto de 2026.	Se enviará a los correos electrónicos de cada uno de los Administradores de los Centros de Trabajo.





Capacitación a los Administradores respecto del llenado de las Cédulas y del proceso de Evaluación del Desempeño 2025-2026 Entrega de los formatos: - F-1 Resumen Ejecutivo de entrega de Cédulas. - F-2 Información para los acreedores a estímulo que participen para obtener una recompensa	- Comisión Evaluadora. - Administradores de los Centros de Trabajo. - Capacitación vía electrónica.	5 de agosto de 2026.	En esta etapa se resolverán las dudas y se establecerán los mecanismos y lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño 2025-2026.
---	---	----------------------	---

Evaluación del Desempeño 2025-2026	Evaluado, Evaluador y Jefe Inmediato del Evaluador	De 6 de agosto al 4 de septiembre de 2026.	Periodo de Evaluación
Recepción de las Cédulas de Evaluación	Comisión Evaluadora	07 al 10 de septiembre de 2026 (13:00 horas).	Se recibirán las Cédulas en la Dirección de Asuntos Laborales, sito en Avenida Juárez N° 101, 6. ° Piso, col. Centro.

Clasificación de las Cédulas recibidas por cada uno de los Centros de Trabajo Programación para citar a los Administradores de los Centros de Trabajo	Secretaría Técnica	Del 11 al 18 de septiembre de 2026.	Conforme la recepción de los documentos será calendarizado a los Centros de Trabajo, para su revisión de las Cédulas de Evaluación.
--	--	-------------------------------------	---

Designación de los acreedores a los estímulos de la evaluación del desempeño 2025-2026 En caso de empate, determinar a quién le corresponde el estímulo previo análisis de la puntualidad y asistencia, licencias y permisos; resultado de evaluaciones anteriores y la capacitación de cada uno de los evaluados	Comisión Evaluadora	Del 21 de septiembre al 22 de octubre de 2026.	De acuerdo con el calendario que se establezca para citar a cada uno de los centros de trabajo, a fin de revisar las cédulas de los trabajadores que serán acreedores a un estímulo o en su caso, recompensa.
--	---	--	---

Revisión y selección de los trabajos presentados para obtener una recompensa	Comisión Evaluadora	Del 26 al 30 de octubre de 2026.	
--	---	----------------------------------	--

Notificación a los acreedores a estímulos y recompensas	Comisión Evaluadora	12 de noviembre de 2026.	Entrega de invitaciones personalizadas.
---	---	--------------------------	---



Cultura
Secretaría de Cultura



INBAL

Subdirección General de Administración
Dirección de Asuntos Laboral
Coordinación de Asuntos Laborales
Departamento de Procesos Laborales



Ceremonia de Premiación	Comisión Evaluadora	19 de noviembre de 2026.	
Informe de resultados a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.	Secretaría Técnica	27 de noviembre de 2026.	



2026
año de
Margarita Maza

Paseo de la Reforma y Campo Marte, col. Polanco, C.P. 11560, Alcaldía Miguel Hidalgo. Tel: 55 1000 5600
www.gob.mx/cultura