

CAMBIOS EN LOS LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Artículo	Cambio	Justificación
Todo el documento	Utilización de un lenguaje incluyente.	Para evitar poner "las y los" se utiliza "las personas" o "el personal"
Todo el documento	Adaptación de los procesos al uso del módulo de evaluación del desempeño del SIISPEN.	Se especifica cómo en los distintos procedimientos se utiliza el SIISPEN
14, 17, 18, 20, 21, 22, 23	Fortalecimiento del diseño y seguimiento de metas: <ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la participación de las personas titulares de las áreas normativas. Inclusión de plazos de cumplimiento y especificaciones. Descripción de las responsabilidades de las áreas normativas para dar seguimiento de las metas y brindar orientación al personal evaluado y evaluador. Inclusión de consideraciones para otro tipo de ejercicios de participación ciudadana, adicionales a los procesos electorales 	Con base en la experiencia, se precisan plazos para evitar rezagos en la entrega de propuestas de metas, se precisan responsabilidades y se incluyen los ejercicios de participación ciudadana en las consideraciones que se deben tener en cuenta en el diseño de metas
33 al 41	Reestructuración del apartado de los indicadores de eficacia y eficiencia	Con el fin de dar mayor claridad
46	Se abrió la posibilidad de solicitar la eliminación de alguna competencia técnica de la evaluación de una persona evaluada y se establecieron los requisitos para ello	
	Eliminación de la sección tercera de las acciones de mejora para evitar una doble regulación con la definida por el área de capacitación, que es la instancia responsable de su operación	La implementación de las acciones de mejora se debe regular en los Lineamientos para la profesionalización y capacitación del personal del Servicio.
58 y 59	Establecimiento de los plazos para la ocupación de un cargo del Servicio, para su cómputo de manera continua o discontinua	
59, 68 y 69	Ampliación los plazos de ocupación de cargos del Servicio para ser sujeto de evaluación, en caso de que se ocupe más de un cargo, de 3 a 4 meses	
70 y 71	Fortalecimiento de las responsabilidades de las personas evaluadoras con base en el estándar de competencia de evaluación del desempeño	Incorporar el nuevo referente para estandarizar la evaluación y otorgar mayor certeza
81 al 86	Fortalecimiento del proceso de revisión de evaluación del desempeño incluyendo plazos de cumplimiento	A partir de la experiencia, se especifican aspectos que no estaban lo suficientemente claros (como la obligación de la DESPEN de

Artículo	Cambio	Justificación
		consultar a los evaluadores aún cuando hubiera evidencias suficientes) y ampliar plazos para la revisión
92 y 93	Inclusión de la posibilidad de calcular la calificación de la evaluación trianual a las personas que no ocupen una plaza del Servicio durante el ciclo trianual completo, estableciendo como mínimo que cuenten con dos evaluaciones anuales del desempeño, y se definió cómo se realizará el cálculo correspondiente	A fin de no perjudicar a quienes ingresan al Servicio en el primer año de un ciclo trianual.