



**METODOLOGÍA PARA EL CURSO DE INDUCCIÓN AL CARGO, LA
VALORACIÓN CURRICULAR Y LA ENTREVISTA DE PERSONAS
ASPIRANTES A CONSEJERAS Y CONSEJEROS DISTRITALES PARA
EL PROCESO ELECTORAL LOCAL ORDINARIO 2026-2027**

**Comisión Provisional encargada de vigilar la oportuna conformación de los Consejos
Distritales
(Comisión Provisional)**

Octubre, 2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
I. DEL CURSO DE INDUCCIÓN AL CARGO	5
II. DE LA VALORACIÓN CURRICULAR	8
III. DEL TIPO DE ENTREVISTA	10
IV. PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA	12
V. COMPETENCIAS POR VALORAR	13
VI. GUÍA DE ENTREVISTA	14
A. Preparación de la entrevista	14
B. Apertura de la entrevista	17
C. Desarrollo de la entrevista	18
D. Cierre de la entrevista	19
E. Preguntas orientadoras	20
F. Escala de calificación	20
ANEXO 1. CUADRO DE NIVELES DE EVIDENCIA PARA LA ASIGNACIÓN DEL PUNTAJE POR COMPETENCIA	24
ANEXO 2. CÉDULA DE ENTREVISTA	29
ANEXO 3. GUÍA DE PREGUNTAS	30

GLOSARIO

Término	Definición
Código	Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México
Comisión Provisional	Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales
Consejo General	Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México
Convocatoria	Convocatoria del Proceso de Selección y Designación de las Personas Consejeras Distritales propietarias y suplentes para integrar los treinta y tres (33) Consejos Distritales del Instituto Electoral de la Ciudad de México, durante el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027
DRDyE	Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación
GAP	Grupo de Atención Prioritaria
Instituto Electoral	Instituto Electoral de la Ciudad de México
Proceso Electoral	Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027
SISCOD 2026-2027	Sistema de Selección y Designación de Consejeras y Consejeros Distritales
STAR	Situación, Tarea, Acción y Resultado

INTRODUCCIÓN

El 7 de agosto de 2026, el Consejo General, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-050/2026, aprobó la Convocatoria dirigida a la ciudadanía y a los partidos políticos a participar en el Proceso Electoral, para elegir Diputaciones al Congreso de la Ciudad de México, Alcaldías y Concejalías de las dieciséis demarcaciones territoriales, cuya jornada electoral se celebrará el 6 de junio de 2027.

El 7 de septiembre de 2026, de conformidad con lo establecido en el artículo 71, fracción I del Código y con la finalidad de contribuir a la adecuada preparación, organización y desarrollo del Proceso Electoral, el Consejo General, por Acuerdo IECM/ACU-CG-059/2026, aprobó la creación de la Comisión Provisional. Asimismo, realizó la declaración formal del inicio del Proceso Electoral.

El 29 de septiembre de 2026, mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-073/2026, se aprobó la Convocatoria, con el fin de integrar los treinta y tres (33) Consejos Distritales.

En la Convocatoria se previó que el proceso de selección y designación se desarrollaría conforme a las siguientes etapas:

- **Primera:** Registro de aspirantes.
- **Segunda:** Cotejo documental.
- **Tercera:** Curso de inducción al cargo.
- **Cuarta:** Valoración curricular.
- **Quinta:** Entrevista y resultados finales.
- **Sexta:** Designación de personas ganadoras.

Por lo que se refiere a la tercera etapa, se estableció que las personas aspirantes cuyo registro haya sido declarado procedente como resultado del cotejo documental deberán realizar de manera obligatoria el curso de inducción al cargo que pondrá a su disposición el Instituto Electoral a través de su Campus Virtual; y, conforme a la cuarta etapa, serán objeto de la valoración curricular correspondiente; lo anterior, con la finalidad de que cuenten con los conocimientos en materia electoral necesarios para el desempeño del cargo por el que están concursando y de valorar su formación, trayectoria y experiencia.

Una vez concluido el curso de inducción al cargo y realizada la valoración curricular, de conformidad con la Quinta Etapa, las personas aspirantes que accedan a dicha etapa sostendrán una entrevista con el panel de personas entrevistadoras, conforme a lo establecido en la presente Metodología.

En ese sentido, el propósito de esta Metodología es brindar certeza y transparencia respecto a los requisitos, procedimientos y criterios que deberán observarse y/o implementarse para las etapas de la Convocatoria correspondientes: el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista. Con ello se busca asegurar que las personas aspirantes estén

plenamente informadas y puedan prepararse de manera adecuada para las etapas de la Convocatoria previamente referidas.

Para ello, en el apartado denominado “Curso de Inducción al cargo” se describen sus características y contenido; en el apartado “De la valoración curricular” se refiere lo relativo a esa etapa conforme a la Tabla de Asignación de Puntajes prevista en la Convocatoria; y en el resto de los apartados se describe todo lo relacionado con el procedimiento a seguir para la realización y calificación de las entrevistas.

Asimismo, la Convocatoria establece que los resultados de la valoración curricular y de la entrevista serán acumulativos, integrándose el resultado final en una escala de 0 a 10 puntos, con dos decimales y sin redondeo, conforme a la siguiente ponderación: valoración curricular 50% y entrevista 50%.

I. DEL CURSO DE INDUCCIÓN AL CARGO

El Instituto Electoral pondrá a disposición, en modalidad virtual, a través de su Campus Virtual, el curso dirigido a las personas aspirantes tal y como quedó establecido en la Convocatoria. El curso pretende proporcionar herramientas y conocimientos relevantes en materia electoral, específicamente sobre las funciones asociadas al cargo por el que se concursa.

El objetivo general del curso es asegurar que las personas participantes adquieran comprensión plena sobre la estructura, funcionamiento y normativa del sistema electoral de la Ciudad de México, especialmente las atribuciones de los Consejos Distritales del IECM y su impacto en el desarrollo democrático de la gestión de calidad de los procesos electorales locales. Para lograr este propósito, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los elementos clave del sistema electoral mexicano y de la Ciudad de México, analizando su contribución al desarrollo de la democracia.
- Diferenciar la naturaleza, fines, estructura y atribuciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) frente a otras autoridades electorales.
- Conocer los principios rectores de la función electoral (certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad) y su aplicación en el quehacer institucional.
- Comprender la naturaleza, integración, y funciones de los Consejos Distritales del IECM, así como las responsabilidades específicas de estos órganos colegiados distritales y su articulación con el resto de las autoridades electorales.
- Analizar las reglas normativas vigentes para la conducción de sesiones y la participación de los integrantes de los Consejos Distritales.
- Distinguir las etapas y actividades principales del proceso electoral local, precisando la intervención y responsabilidades de los Consejos Distritales en cada fase.

- Evaluar los componentes del Sistema de Gestión de Calidad Electoral del IECM y su contribución al desarrollo de los procesos electorales locales.

El diseño del curso de inducción al cargo se sustenta principalmente en elementos de la andragogía, entendida como aquellas técnicas de enseñanza dirigidas a personas adultas que basan su aprendizaje en su experiencia previa, autonomía y motivación personal. En congruencia con ello, y conforme al carácter autoinstruccional y a distancia previsto en la Convocatoria, los contenidos se estructuran de manera modular y secuencial, privilegiando el aprendizaje significativo y la aplicación práctica de los conocimientos al desempeño de las funciones de la consejería distrital.

El contenido del curso comprende seis temas:

Tema 1. El IECM y los Consejos Distritales en el sistema electoral.

Tema 2. El diseño electoral: un marco para contribuir a la democracia.

Tema 3. El rol fundamental del Instituto Electoral de la Ciudad de México en la organización de elecciones.

Tema 4. El Sistema de Gestión de Calidad Electoral.

Tema 5. Actividades sustantivas del Proceso Electoral.

Tema 6. Sesiones del Consejo Distrital.

El curso de inducción al cargo tendrá una duración de seis horas académicas, que se desarrollarán de forma autoinstruccional conforme al ritmo de quien participe y a distancia, a través del Campus Virtual del Instituto Electoral, disponible en la dirección electrónica <https://desarrollo.iecm.mx>, y estará disponible de las **9:00 horas del 13 de noviembre de 2026 a las 24:00 horas del 20 de noviembre de 2026**, hora del centro de México.

Conforme a la Convocatoria, la realización del curso de Inducción al cargo es un requisito obligatorio para, de ser el caso, acceder a la etapa de entrevista. Durante el periodo señalado, las personas aspirantes deberán ingresar al Campus Virtual con los datos de acceso proporcionados, consultar los contenidos y concluir las actividades previstas en el plazo establecido.

Con la finalidad de garantizar el aprovechamiento homogéneo de las seis horas académicas del curso al que se refiere la Convocatoria, se procura que la carga horaria se distribuya de manera proporcional entre los seis temas señalados, sin perjuicio de que la plataforma digital permita a las personas aspirantes distribuir su estudio conforme a su propio ritmo dentro del periodo establecido.

La Secretaría Técnica de la Comisión Provisional, a través de la DRDyE, realizará la matriculación e inscripción de las personas aspirantes cuyo registro haya sido declarado procedente, conforme a los resultados publicados el 12 de noviembre de 2026, al curso denominado **“Inducción al cargo para personas Consejeras Distritales”** en el Campus Virtual, con base en el nombre completo, correo electrónico y número de folio registrados en el

SISCOD 2026-2027, y remitirá, al correo electrónico proporcionado durante su registro, los datos de acceso y las indicaciones para realizar el curso.

Será responsabilidad de cada persona aspirante revisar el correo electrónico referido en su registro, incluida, en su caso, la bandeja de correos no deseados o spam, así como ingresar a la plataforma digital y realizar las acciones necesarias para cursar los contenidos dentro del periodo establecido. En caso de no haber recibido la información necesaria para ingresar a la plataforma antes de las **9:00 horas del 13 de noviembre de 2026**, deberá verificar que el correo electrónico proporcionado durante su registro haya sido capturado correctamente y consultar oportunamente las comunicaciones que le sean remitidas, incluidas, en su caso, las bandejas de correo no deseado, spam o promociones. De persistir la falta de acceso, deberá comunicarlo a la DRDyE a través del correo electrónico drde@iecm.mx, indicando su nombre completo y número de folio, a fin de que se le reenvíen los datos de acceso.

El curso se desarrollará en línea, de forma autodirigida y a distancia, mediante el Campus Virtual de la plataforma digital **desarrollo.iecm.mx**. Durante el periodo señalado, las personas aspirantes tendrán acceso a los contenidos, lecturas, videos y recursos complementarios para su estudio. A las personas aspirantes que concluyan las actividades previstas en el curso dentro del plazo establecido se les expedirá la constancia correspondiente, la cual estará disponible para su descarga a través del Campus Virtual. La participación de las personas aspirantes en el curso de Inducción al cargo será publicada el **30 de noviembre de 2026**.

De esta manera, el contenido temático del curso de inducción al cargo materializa el requisito previsto en la Base SÉPTIMA, inciso h), de la Convocatoria, relativo a que las personas aspirantes cuenten con los conocimientos requeridos para el desempeño adecuado de las funciones de la Consejería Distrital. Esta etapa no contempla la aplicación de examen alguno. Sin embargo, resulta conveniente resaltar la importancia de iniciar y concluir el curso para obtener la constancia correspondiente, toda vez que es un requisito obligatorio para pasar a la etapa de la entrevista.

El contenido del curso de inducción incluye ejercicios de autodiagnóstico y retroalimentación que permitan a la persona aspirante evaluar el nivel de apropiación de la información adquirida. Mientras que a la Comisión Provisional le permitirá procesar la información obtenida para evaluar este mecanismo con el propósito de implementar mejoras en los procesos futuros.

Para efectos de la expedición de la constancia, se tendrá por concluido el curso cuando los registros del Campus Virtual muestren que la persona aspirante consultó la totalidad de los contenidos y completó las actividades identificadas como obligatorias en la plataforma, dentro del plazo previsto en el numeral 14 de la Tercera Etapa de la Convocatoria. Los ejercicios de autodiagnóstico de entrada y de salida, así como la retroalimentación, tienen como único propósito que la persona aspirante conozca su nivel de apropiación de los contenidos; su resultado no se calificará ni condicionará la expedición de la constancia. La DRDyE conservará los reportes de actividad del Campus Virtual que sustenten la conclusión del curso.

En términos de la Convocatoria, a fin de brindar apoyo para realizar el curso de inducción al cargo a aquellas personas que refieran no disponer del acceso a un equipo de cómputo o a una conexión de internet, el Instituto Electoral pondrá a su disposición el acceso a los equipos informáticos institucionales en los Órganos Desconcentrados y Oficinas Centrales en un horario de 9:00 a 18:00 horas durante el periodo del curso. Dicho servicio estará sujeto a disponibilidad.

Para solicitar una cita, las personas aspirantes que requieran este apoyo deberán comunicarse, con al menos un día de anticipación, a través del correo electrónico drde@iecm.mx, a fin de consultar la disponibilidad y, en su caso, acordar la fecha y el horario de atención.

Será responsabilidad de la persona aspirante prever oportunamente la necesidad de este apoyo y solicitar su cita con la debida anticipación.

II. DE LA VALORACIÓN CURRICULAR

La valoración curricular constituye la Cuarta Etapa del proceso de selección y designación. En ella, la Comisión Provisional, a través de su Secretaría Técnica, por conducto de la DRDyE y con el apoyo de personal adscrito a las oficinas centrales del Instituto Electoral, evalúa de manera centralizada la formación académica, la trayectoria y la experiencia de las personas aspirantes cuyo registro haya resultado procedente, conforme a la Tabla de Asignación de Puntajes y a las Bases de la Convocatoria referida en la introducción de esta Metodología. La valoración curricular se llevará a cabo **del 13 al 23 de noviembre de 2026**, con base en la información y documentación cotejada e incorporada en el expediente digital de cada persona aspirante en el SISCOD 2026-2027, garantizando la homologación de criterios.

Para asegurar la homologación de criterios, las personas responsables de la evaluación curricular recibirán la capacitación que les permita identificar y resolver en una misma perspectiva casos particulares, mediante el uso del SISCOD 2026-2027 como la herramienta para evaluar y analizar la documentación aportada por las personas aspirantes.

Durante esta etapa, la persona aspirante no podrá incorporar información o documentación adicional a su expediente digital. La valoración curricular se realizará, exclusivamente, con base en los documentos cargados en el SISCOD 2026-2027 durante el periodo de registro y, en su caso, aquellos que fueron sustituidos o aclarados dentro del plazo otorgado para el cotejo documental.

Para las personas aspirantes que no se ubiquen en la categoría de Joven S/PCD, la valoración curricular comprenderá los factores de escolaridad (hasta 4.00 puntos) y experiencia en materia electoral y/o participación ciudadana (hasta 6.00 puntos), conforme a la Tabla General de Asignación de Puntajes de la Valoración Curricular que forma parte integral de la Convocatoria.

La calificación de la valoración curricular de todas las personas aspirantes se expresará en una escala de cero a diez puntos, con dos decimales y sin redondeo, y representará el cincuenta por ciento (50%) de la calificación final.

En esta etapa se observarán las medidas de nivelación previstas en la Convocatoria y en el Acuerdo por el que se aprobó: a) para la persona Joven S/PCD, entendida como aquella que tenga entre dieciocho y veintinueve años cumplidos a la fecha de cierre del periodo de registro y que no haya desempeñado previamente el cargo de persona Consejera Distrital Propietaria en procesos electorales federales o locales, una valoración curricular diferenciada realizada exclusivamente con base en el factor de escolaridad (hasta 10.00 puntos), conforme a la Tabla Diferenciada de Asignación de Puntajes de la Valoración Curricular, cuyo resultado tendrá el mismo valor porcentual del componente curricular previsto para las demás personas aspirantes; y b) para las personas pertenecientes a uno o más GAP, con excepción de la persona Joven S/PCD, 1 punto adicional en la valoración curricular, sin que en ningún caso la calificación final de esta etapa pueda exceder de 10.00 puntos. Cuando una persona pertenezca a más de un GAP, será contabilizada una sola vez para efectos de las medidas de nivelación. Los criterios, factores y puntajes específicos se aplicarán conforme a la Tabla de Asignación de Puntajes correspondiente.

Concluida la valoración curricular, a efecto de preservar el principio de paridad en la designación final, la DRDyE integrará, por cada Consejo Distrital, dos listas: una de mujeres y otra de hombres, en la que se incluirán las personas no binarias. Ambas listas se ordenarán de forma decreciente conforme a las calificaciones obtenidas en la valoración curricular y en ellas se identificará, para efectos informativos y de seguimiento, a las personas Joven S/PCD y a quienes hayan manifestado y acreditado su pertenencia a uno o más GAP al momento de solicitar su registro.

Accederá a la etapa de entrevista hasta el 80% de las personas aspirantes con las mejores calificaciones de la valoración curricular de cada Consejo Distrital, considerando las dos listas referidas en el párrafo anterior y observando el principio de paridad de género. Cuando la aplicación de este porcentaje no permita contar con al menos 24 personas aspirantes para un Consejo Distrital (12 mujeres y 12 hombres), podrán incorporarse, en orden de calificación, personas adicionales hasta alcanzar dicho número, siempre que exista disponibilidad de aspirantes y se preserve la integración paritaria de las listas de personas que accederán a la etapa de entrevista. En todos los casos, la realización del curso de Inducción al cargo constituye un requisito obligatorio para acceder a la etapa de entrevista.

La lista de las personas aspirantes que pasarán a la etapa de entrevista y el calendario de entrevistas, serán publicados el **30 de noviembre de 2026**, en el sitio de internet del Instituto Electoral (www.iecm.mx). El calendario señalará el número de folio de las personas aspirantes, así como la fecha, horario, modalidad y demás indicaciones necesarias para el desarrollo de la entrevista.

Las personas aspirantes podrán solicitar la revisión de los resultados de la valoración curricular, los días **1 y 2 de diciembre de 2026**, a través de un escrito dirigido a la Presidencia de la

Comisión Provisional, presentado en la oficialía de partes del Instituto Electoral, o bien, enviado a la cuenta de correo electrónico drde@iecm.mx, el cual deberá contener: nombre completo y folio de registro de la persona aspirante; argumentos que resulten pertinentes para realizar la revisión, y firma autógrafa.

El resultado de la valoración curricular será susceptible de revisión solo en cuanto al valor asignado a un documento previamente cotejado, mas no para la incorporación de nuevos elementos o sobre documentos no cotejados. En cualquier otro caso, la solicitud de revisión será improcedente; asimismo, las solicitudes presentadas fuera del plazo señalado se tendrán por no presentadas, conforme a los términos previstos en la Convocatoria. Los resultados de la revisión de la valoración curricular serán publicados a más tardar el **7 de diciembre de 2026**.

III. DEL TIPO DE ENTREVISTA

La Convocatoria dispone que la entrevista se llevará a cabo a partir del **7 de diciembre de 2026**, en las fechas y horarios definidos en el calendario de entrevistas, por medios electrónicos (modalidad virtual) y tendrá una duración de hasta 15 minutos. Excepcionalmente, cuando por razones técnicas o para garantizar condiciones de accesibilidad sea necesario ampliar dicho plazo, el panel podrá hacerlo, procurando que dicha ampliación se aplique bajo criterios objetivos y en condiciones de igualdad. La entrevista se realizará y calificará conforme a la presente Metodología, aprobada por la Comisión Provisional y publicada en el sitio de internet del Instituto Electoral (www.iecm.mx).

Las entrevistas serán videograbadas en su totalidad, en cumplimiento de los principios de máxima publicidad, certeza y transparencia que rigen la función electoral, y a efecto de garantizar la debida constancia del procedimiento y la consulta por parte de las representaciones partidistas acreditadas ante el Consejo General, en términos de lo estipulado en la Quinta Etapa, numeral 28, de la Convocatoria.

Al momento de su registro en el SISCOD 2026-2027, la persona aspirante deberá suscribir y adjuntar, como requisito obligatorio, el Aviso de Privacidad y Consentimiento de Videograbación, en términos de lo previsto en la Primera Etapa, numeral 3, fracción X, de la Convocatoria. La suscripción de dicho documento constituye una condición indispensable para el desahogo de la entrevista. En caso de que la persona aspirante omita adjuntarlo, o de que el documento cargado resulte ilegible, esté incompleto o carezca de firma, durante la etapa de cotejo documental la DRDyE le formulará el requerimiento correspondiente, mediante el correo electrónico registrado en el SISCOD 2026-2027, a efecto de que subsane la omisión o deficiencia dentro del plazo de veinticuatro horas naturales, contadas a partir de la notificación del requerimiento, de conformidad con lo dispuesto en la Segunda Etapa, numeral 9, de la Convocatoria, así como con el plazo de prevención para subsanar omisiones previsto en el artículo 20, numeral 1, inciso d), fracción IV, del Reglamento de Elecciones del Instituto Nacional Electoral. De no atenderse el requerimiento en tiempo y forma, la determinación se realizará con base en la información y documentación disponible en el expediente digital, por lo que el requisito se tendrá por no

acreditado y el registro será declarado improcedente. Por su parte, la manifestación en sentido negativo contenida en el documento, o la negativa a permitir la videograbación al inicio o durante el desarrollo de la entrevista, impedirá la celebración o conclusión de ésta, lo que traerá como consecuencia la imposibilidad material de calificar la etapa y la subsecuente descalificación del proceso de selección, en términos de la Base OCTAVA y del numeral 28 de la Quinta Etapa de la Convocatoria. La situación se hará constar en el registro de la entrevista y la determinación correspondiente se adoptará conforme a la Convocatoria y la normativa aplicable.

Las representaciones de los partidos políticos acreditadas ante el Consejo General podrán solicitar mediante oficio dirigido a la presidencia de la Comisión Provisional la consulta de las videograbaciones correspondientes.

Para la conformación de los paneles, la Secretaría Técnica, por conducto de la DRDyE, elaborará una propuesta de integración considerando la disponibilidad de las personas entrevistadoras, la participación de personas pertenecientes a distintas categorías institucionales, el equilibrio en la distribución de las cargas de trabajo y la prevención de posibles conflictos de interés. La propuesta será sometida a la aprobación de la Comisión Provisional, procurando que la integración de los paneles favorezca condiciones homogéneas, objetivas e imparciales para el desarrollo de las entrevistas.

Para la integración del calendario de entrevistas, la Secretaría Técnica, por conducto de la DRDyE, formulará una propuesta de distribución de las personas aspirantes entre los paneles, atendiendo a criterios objetivos que permitan procurar una asignación equilibrada de las cargas de trabajo, considerando el número de personas aspirantes por Consejo Distrital, la disponibilidad de las personas entrevistadoras y las necesidades operativas del procedimiento.

En dicha distribución se procurará agrupar a las personas aspirantes de un mismo Consejo Distrital en un mismo panel, siempre que las condiciones operativas lo permitan. Asimismo, en la medida de lo posible se evitará que las personas titulares de los Órganos Desconcentrados entrevisten a personas aspirantes al Consejo Distrital correspondiente a su adscripción.

La propuesta de integración de los paneles y distribución de las entrevistas será sometida a la aprobación de la Comisión Provisional, junto con el calendario correspondiente. Los ajustes que resulten necesarios durante su ejecución deberán atender a causas justificadas y preservar los criterios de objetividad, imparcialidad y equilibrio en la distribución de las entrevistas.

Dicha entrevista se realizará en un formato de panel, donde las dos personas entrevistadoras formularán sus preguntas dentro de un mismo espacio-tiempo, de tal suerte que las respuestas de la persona entrevistada permitan contar con elementos para su valoración.

De conformidad con las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal del Instituto Electoral de la Ciudad de México, para el Ejercicio Fiscal correspondiente, así como la implementación de buenas prácticas reconocidas por el Consejo General, se privilegiará en la medida de lo posible el uso de las tecnologías de la información, por lo que la entrevista se realizará a través de una videoconferencia, utilizando para tal efecto la plataforma que determine

el Instituto Electoral, en la cual se realizará la videograbación. Lo anterior, en congruencia con la determinación adoptada por el Consejo General en el Acuerdo IECM/ACU-CG-105/2020, por el que se incorporó, de manera permanente, el uso de herramientas tecnológicas y la celebración de sesiones y actuaciones en modalidad virtual y mixta en la vida institucional del Instituto Electoral.

Incidencias técnicas. Si durante la entrevista se interrumpe la conexión o falla la plataforma, el personal de apoyo técnico de la DRDyE registrará la incidencia, con la hora de inicio y de término, su duración y la causa aparente, y lo hará del conocimiento del panel. Si la conexión se restablece dentro de los diez minutos siguientes, la entrevista se reanudará a partir de la pregunta en que se produjo la interrupción y el tiempo perdido no se computará dentro de la duración prevista en el numeral 29 de la Quinta Etapa de la Convocatoria. De lo contrario, la Secretaría Técnica propondrá a los panelistas la reprogramación de la entrevista dentro del periodo de la Quinta Etapa, preferentemente con el mismo panel, caso en el que se continuará a partir de la competencia pendiente de valorar; si el panel cambia, la entrevista se realizará completa. Una interrupción técnica documentada no se considerará inasistencia ni falta de participación de la persona aspirante.

IV. PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

La finalidad de esta etapa es obtener información que permita valorar y evaluar las aptitudes y competencias de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de persona Consejera Distrital, así como su apego y comprensión de los principios rectores de la función electoral.

De igual manera, mediante la entrevista se explorarán las competencias de resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, negociación, así como compromiso y responsabilidad institucional, conforme a los criterios de respuesta y escala de calificación establecidos en la presente Metodología.

La selección de estas cinco competencias responde al análisis de las funciones sustantivas que realizan los Consejos Distritales como órganos colegiados de carácter temporal (Base PRIMERA de la Convocatoria), cuyo desempeño exige la toma de decisiones colegiadas, la interacción constante con distintos actores políticos y sociales, y el apego irrestricto a los principios rectores de la función electoral de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad. Asimismo, las competencias seleccionadas guardan correspondencia con las habilidades, actitudes y aptitudes establecidas en el Perfil de la persona Consejera Distrital que, como Anexo, forma parte de la Convocatoria, entre ellas destaca: la capacidad de análisis, síntesis y comprensión de información para sustentar la toma de decisiones colegiadas; la disposición para el diálogo, la construcción de acuerdos y el trabajo colaborativo en órganos colegiados; la objetividad, imparcialidad, responsabilidad, integridad y conducta ética en el ejercicio de la función; la capacidad para desempeñarse en contextos de alta demanda operativa, y la disposición para adquirir y aplicar conocimientos en materia electoral.

V. COMPETENCIAS POR VALORAR

Para esta etapa, las personas entrevistadoras deberán asentar el valor cuantificable de cada uno de los rubros a calificar en la misma, considerando los siguientes aspectos:

Rubros	Puntaje por asignar
Resolución de problemas	De 0 a 2
Trabajo en equipo	De 0 a 2
Liderazgo	De 0 a 2
Negociación	De 0 a 2
Compromiso y responsabilidad institucional	De 0 a 2
Total	De 0 a 10

Nota: El puntaje por asignar para cada rubro deberá atenderse a los valores de la escala de calificación señalada en el apartado VI. GUÍA DE ENTREVISTA, numeral F.

La calificación de la entrevista, obtenida en una **escala de 0 a 10** conforme a la tabla anterior, se ponderará al 50% para efectos de la integración del resultado final del proceso de selección, sumándose al 50% correspondiente a la valoración curricular, en términos de la Convocatoria.

En esta etapa se aplicará la medida de nivelación prevista para la persona Joven S/PCD en la Base SEXTA de la Convocatoria, consistente en una entrevista diferenciada a partir de la exploración de la experiencia derivada de su contexto, valorando las mismas competencias y criterios objetivos que para el resto de las personas aspirantes.

Las competencias serán valoradas bajo los mismos criterios para todas las personas aspirantes, con independencia de su edad o experiencia previa. Para obtener evidencia de las competencias podrán considerarse situaciones derivadas de experiencias laborales, académicas, escolares, comunitarias, sociales, de voluntariado, de participación ciudadana o de otros ámbitos de la vida de la persona aspirante.

Cuando la persona aspirante no cuente con una experiencia previa que permita aportar evidencia conductual suficiente respecto de alguna competencia evaluada, podrán formularse preguntas situacionales o casos hipotéticos relacionados con las funciones del cargo, a fin de identificar la manera en que analizaría, valoraría y resolvería situaciones relacionadas con el ejercicio de sus atribuciones, así como los criterios que orientan su toma de decisiones.

VI. GUÍA DE ENTREVISTA

A. Preparación de la entrevista

Este apartado tiene por objeto proporcionar la información secuencial para llevar a cabo entrevistas de tipo conductual. Con la finalidad de facilitar el procedimiento a las personas que realizarán las entrevistas, se ofrecen las etapas o pasos a seguir en un esquema inicial y, posteriormente, se describe cada uno de los momentos considerados incluyendo recomendaciones.

Con el propósito de homologar la aplicación de las entrevistas, se realizará una reunión con las personas entrevistadoras para poner a su disposición, de manera asincrónica, materiales con los aspectos relevantes de la Metodología, así como el acceso a los expedientes de las personas aspirantes que participen en esta etapa.

Es la etapa en la cual las personas entrevistadoras, requieren conocer los aspectos que serán valorados, así como los datos e información general de la persona aspirante y la contenida en su ficha curricular.

Es necesario identificar aquellos aspectos relevantes de la trayectoria de la persona aspirante, tales como su preparación académica, experiencia laboral, electoral, de participación ciudadana, comunitaria, social o de otra naturaleza, según corresponda, con el propósito de contar con elementos para formular las preguntas de la entrevista.

La revisión del expediente tendrá como finalidad conocer el contexto de la persona aspirante y orientar la formulación de las preguntas, sin que la existencia o ausencia de experiencia laboral o electoral constituya por sí misma un elemento de valoración en esta etapa.

En esta etapa es importante considerar que entre más tiempo se invierta en la preparación de la entrevista, será más ágil la ejecución de ésta. Para ello, se sugiere lo siguiente:

- **Revisar el perfil del cargo.** Es importante tener claras las funciones que se realizarán en el cargo, por parte de la persona integrante de un Consejo Distrital. Para ello, deberá consultarse el Perfil de la persona Consejera Distrital anexo a la Convocatoria, que describe su función genérica, actividades específicas, así como las habilidades y aptitudes requeridas.
- **Identificar los aspectos a valorar.** En el presente documento están identificados los rubros que tendrán que ser explorados, así como el peso asignado a los mismos.
- **Revisar el expediente de la persona aspirante.** Antes de encontrarse con la persona, se recomienda revisar la información que se dispone acerca de ella. Una vez que se cuente con el marco contextual sobre su experiencia, será más fácil preparar las preguntas específicas, lo que agilizará el flujo de la entrevista.

Un aspecto importante de esta etapa es la conducción de la entrevista, que consiste en dirigir el diálogo para obtener la información que permitirá valorar el perfil de la persona aspirante. Se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones para una conducción sobresaliente:

- Tener claridad sobre el pronombre con el que la persona entrevistada desea ser nombrada; por lo que se sugiere plantear una pregunta con ese fin al inicio de la entrevista.
- *Manejar adecuadamente los silencios.* Una vez que se formula la pregunta, se debe dar tiempo para recordar la situación que mejor enmarca la competencia a la que se hace referencia. Si después de un par de segundos sin respuesta se hace otra pregunta para evitar “silencios incómodos”, se está interrumpiendo su proceso de pensamiento y se puede estar perdiendo información valiosa. Por el contrario, se debe dar tiempo de recordar; si después de un tiempo considerable, la persona aspirante no puede encontrar un ejemplo de esa conducta, es conveniente reformular la pregunta para estimular su memoria.

No se debe evaluar a una persona por el tiempo que le toma pensar en ejemplos para las situaciones que se indagan; en realidad, esto puede ser un indicador de que está bajo demasiada presión y se podrían hacer un par de preguntas más sencillas para ayudarle a relajarse y, así, continuar con la entrevista.

- *Llevar un control adecuado de la entrevista.* En un escenario contrario a los silencios, puede ser que se presente una persona que habla demasiado o no enfoca sus respuestas a lo que se está buscando. Las personas entrevistadoras deben mantener el control y saber cuándo interrumpir una respuesta o redirigirla. Si la persona aspirante se sale de la línea de una pregunta, se pueden aprovechar sus pausas o el final de un enunciado para regresar la entrevista a su fin original; por ejemplo, al preguntarle ¿Y esta experiencia cómo le ayudó a llegar a su objetivo? Las interrupciones con tacto se facilitan parafraseando o resumiendo lo que está diciendo la persona aspirante para demostrar que se le está escuchando, o bien, dando una explicación.
- *Evitar distracciones o interrupciones.* Quien entrevista necesita concentrar su atención en lo que se está diciendo. Interrumpir el proceso de pensamiento de la persona entrevistada puede dejar de lado información valiosa; las distracciones pueden provocar que no se escuchen detalles críticos para la toma de decisiones. Es por ello que se destaca la importancia de realizar la entrevista en un ambiente propicio para ello.
- *Evitar prejuicios.* Una forma de evitar influenciarse por primeras impresiones o prejuicios es enfocar las preguntas en probar la tesis contraria; por ejemplo, si la impresión del entrevistador es que la persona solicitante tiene dificultades para trabajar en equipo, se pueden orientar las preguntas a experiencias en las que haya obtenido un resultado favorable o un desempeño excepcional trabajando con otras personas. De esta forma se puede confirmar o desmentir la observación inicial basándose exclusivamente en conductas.
- *Ser flexible en el proceso.* El tener una guía de preguntas no significa que la entrevista tenga que seguir una ruta determinada y rígida; se debe visualizar la guía como una base o punto

de partida que, de acuerdo con la información que cada persona proporciona, dará pauta para realizar cuestionamientos más puntuales o específicos en el marco de un diálogo fluido y dinámico.

- *Mostrar actitud no sexista ni discriminatoria.*
 - Lenguaje oral: al realizar una entrevista es fundamental evitar un lenguaje sexista (en el que predomina el uso de términos en masculino); se sugiere hablar de “personas”, “quienes participan”, en lugar de “los candidatos”.
 - Vestimenta: si bien la forma de vestir de las personas para asistir a una entrevista proporciona información sobre sus gustos, este factor no puede ser determinante para elaborar una opinión sobre ella o él, y mucho menos sobre su desempeño en el puesto al que aspira. Cuando se da importancia a este elemento, se podría estar incurriendo en un acto de discriminación por condición social.
 - Discapacidad: en las entrevistas es posible que asistan personas que, por circunstancias diversas, puedan presentar alguna discapacidad motora, auditiva, visual o de cualquier otra índole; lo importante es tomar en cuenta que si la persona ya llegó a esa etapa es porque pudo superar las fases previas y ahora es necesario profundizar sobre sus aptitudes, conocimientos y experiencia para el cargo que concursa.
 - Edad: uno de los elementos más relevantes del concurso de selección es su carácter incluyente, en el que aspectos como la edad de las personas que participan no debe ser un factor que determine su selección, por lo que es de suma relevancia tomar en cuenta que la edad de la persona, si es adulta, adulta joven o adulta mayor, no determina sus conocimientos, experiencia y aptitudes. Una persona joven puede reunir los criterios establecidos en el perfil, como también los puede reunir alguien de más edad.
 - Experiencia previa: deberá considerarse que la Convocatoria contempla expresamente la participación de personas Joven S/PCD (personas jóvenes de entre 18 y 29 años sin participación previa como persona Consejera Distrital Propietaria), por lo que la ausencia de experiencia laboral o electoral no deberá generar, por sí misma, una valoración desfavorable durante la entrevista. Además, conforme al Perfil de la persona Consejera Distrital, la experiencia previa como persona Consejera Distrital o en materia electoral no constituye un requisito indispensable para integrar el perfil. Por lo que, es recomendable que las personas entrevistadoras orienten sus preguntas a identificar las competencias objeto de evaluación, pudiendo obtener evidencia de experiencias académicas, escolares, comunitarias, sociales, de voluntariado, de participación ciudadana o de otros ámbitos y, cuando resulte necesario, mediante el planteamiento de situaciones hipotéticas relacionadas con el desempeño del cargo.

B. Apertura de la entrevista

Durante el desarrollo de la entrevista, explique de manera breve a la persona aspirante lo siguiente:

1. Informe que el Instituto Electoral está utilizando una guía para realizar las entrevistas a la que se ceñirá y que utiliza una metodología particular.
2. Informe que la entrevista está siendo videograbada y que podrá ser compartida con las representaciones de los partidos políticos ante el Consejo General que así lo soliciten.
3. Explique que se le plantearán preguntas relacionadas con las competencias objeto de valoración, en las que se le solicitará describir qué hizo ante determinadas situaciones o, en su caso, cómo actuaría ante una situación planteada.
4. Mencione que podrá solicitarle ejemplos derivados de experiencias laborales, académicas, escolares, comunitarias, sociales, familiares, de voluntariado, de participación ciudadana o de otros ámbitos de su vida, según corresponda.
5. Explique que, cuando no cuente con una experiencia previa relacionada con alguna de las competencias, podrán plantearse situaciones hipotéticas vinculadas con las funciones de la Consejería Distrital, a fin de conocer cómo analizaría y actuaría ante ellas.
6. Finalmente, aclare que durante la entrevista tomaremos notas.

La entrevista inicia con lo que se conoce como *rapport*, es decir, generar confianza en la persona mediante comentarios o preguntas iniciales que permitan crear un ambiente agradable que facilite la comunicación durante la entrevista. Para lograrlo, es importante generar empatía con la persona, considerando cómo ésta, desde su perspectiva, vive el proceso de evaluación y la probable tensión que esto le genera.

Se deberá comenzar la interacción con la persona aspirante haciendo comentarios o preguntas que propicien un ambiente agradable para generar confianza con rapidez y así obtener la mayor información de sus respuestas. Para ello, se sugiere lo siguiente:

- Demostrar a la persona un enfoque amable y profesional a la vez.
- Asegurarse de contar con un ambiente libre de interrupciones.
- Mencionar el nombre de la persona al saludar.

En esta etapa es importante ubicar a la persona entrevistada en el contexto de su trayectoria. Para ello, se podrá hacer referencia a la información previamente revisada en su expediente, considerando, según corresponda, aspectos académicos, laborales, electorales, comunitarios, sociales, de participación ciudadana o de otra naturaleza que permitan contextualizar la formulación de las preguntas.

Si existe alguna duda respecto de la información contenida en el expediente o sobre alguna de las experiencias referidas por la persona aspirante que resulte relevante para contextualizar la entrevista, podrá solicitarse la aclaración correspondiente.

Cuando se señala que se ha creado un ambiente adecuado para la entrevista, se hace referencia al logro de una atmósfera agradable, en la que el clima emocional, producto de la interacción humana durante la entrevista, ha sido tal que se logró la cooperación por parte de las personas entrevistadas para alcanzar los objetivos de ésta, y que dicha interacción fue de comprensión, empatía, calidez y entendimiento mutuo.

C. Desarrollo de la entrevista

Esta etapa constituye la parte central de la entrevista, en la que se obtiene información cualitativa relacionada con las conductas, actuaciones y respuestas de la persona aspirante que permitan identificar evidencias de las competencias objeto de valoración. Para ello, se plantearán las preguntas orientadoras y, en su caso, las preguntas de profundización necesarias para obtener evidencia suficiente respecto de cada competencia.

En esta fase se plantearán las preguntas sobre aspectos de interés para el Instituto Electoral y el cargo, procurando en todo momento evitar cuestionamientos sobre aspectos sensibles, personales o ajenos a las competencias objeto de valoración que pudieran resultar incómodos o discriminatorios. Es indispensable tomar notas de los elementos relevantes para sustentar la calificación asignada.

Durante el desarrollo de la entrevista, es conveniente hacer preguntas claras y concretas a efecto de que sea la persona aspirante quien disponga del mayor tiempo para ofrecer sus respuestas. Aquí es conveniente que las personas entrevistadoras recojan la información clave sobre los atributos de las competencias identificadas a partir de la narración de la persona entrevistada.

Derivado de lo anterior, para obtener evidencia significativa es recomendable seguir los siguientes puntos:

1. Invite a la persona entrevistada a que describa situaciones concretas en las que narre su experiencia, procurando identificar el contexto, la responsabilidad que asumió, las acciones que realizó y los resultados obtenidos.
2. Considere que la metodología puede resultar inesperada para la persona entrevistada; la primera pregunta constituirá un ejercicio introductorio, en el que se guiará a la persona aspirante acerca de la forma en que se requiere que presente sus respuestas. Su respuesta no se considerará para la calificación de ninguna competencia ni se registrará en la cédula de entrevista. El panel formulará este ejercicio en los mismos términos para todas las personas aspirantes y lo desarrollará en un máximo de dos minutos, dentro de la duración prevista en el numeral 29 de la Quinta Etapa de la Convocatoria. Puede hacer comentarios como: "A la mayoría de la gente se le hace difícil...".
3. Dé tiempo a que la persona piense sus respuestas.
4. Permita que le dé un primer ejemplo y proporcione retroalimentación acerca de si la respuesta cumple como evidencia de comportamiento. Es importante facilitar que la persona pueda realizar un ensayo y cometer errores sin sentirse presionada.

5. Si le refiere una situación poco compleja, permítale terminar ese ejemplo en esta primera ocasión. En la siguiente pregunta puede solicitar que seleccione una experiencia más compleja.
6. Por ejemplo, si únicamente le describe una situación, haga comentarios como: “Me queda clara la situación, ¿podría continuar describiendo qué hizo usted ante ella?”.
7. En ocasiones las personas hablan en plural (“decidimos”); pregunte “¿A quiénes se refiere, o quiénes estuvieron involucrados?” y después solicite que especifique acerca de lo que hizo.
8. Considere que algunas personas han aprendido a pensar en su equipo de trabajo o son modestas y, por lo tanto, insistirán en describir sus acciones como parte de un equipo. Por tanto, es importante preguntarle:
 - a) ¿En qué consistió su participación?
 - b) ¿Usted en qué contribuyó?
 - c) ¿Me puede aclarar lo que hizo usted a diferencia del resto de las personas que integraban el equipo?
9. Es común que las personas describan “lo que se debe hacer” en lugar de lo que hicieron y dediquen una larga exposición a explicar el proceso o procedimientos de trabajo. En estos casos conviene solicitar: “Entiendo que esa es la forma de trabajo, ¿podría describirme un ejemplo concreto? Platíqueme como cuando cuenta una anécdota”.

Una vez que le quede clara la respuesta que se requiere, proceda a plantear las preguntas referentes a las siguientes competencias.

Adicionalmente, es importante seguir un flujo para cubrir las competencias de la guía. Este documento presenta las competencias a evaluar, sin seguir una secuencia ideal. Conforme la conversación se lleva a cabo, suelen relacionarse temas y hacer que converja más de una competencia; por ejemplo, si se habla de un conflicto, en él convergen las competencias de Trabajo en equipo y Negociación. Es factible que con una sola situación descrita se obtengan evidencias para las dos competencias profundizando en algunos detalles. Por tal motivo se consideran dos tipos de flujo durante la entrevista:

- **Lineal:** plantee las preguntas de cada competencia siguiendo la secuencia de la guía y ajuste la conversación a ésta.
- **Flexible:** se ajusta la secuencia en la que se plantean las preguntas por competencia con base en el desarrollo de la conversación. Implica mayor dominio de la metodología.

D. Cierre de la entrevista

Esta etapa es un anuncio por parte de la persona entrevistadora de que la conversación está a punto de finalizar. Para concluir, quien tenga el uso de la palabra puede destinar los últimos minutos para cerrarla, puntualizando el agradecimiento a la persona aspirante por el tiempo dedicado y comunicarle el siguiente paso.

E. Preguntas orientadoras

Las preguntas contenidas en la guía son orientadoras y deberán formularse atendiendo a la trayectoria de la persona aspirante (Anexo 3). En todos los casos se deberá realizar al menos una pregunta por cada competencia.

Las preguntas de profundización que, en su caso, formulen las personas entrevistadoras deberán orientarse a ampliar, precisar o verificar la evidencia obtenida respecto de los criterios de respuesta de la competencia evaluada, en particular de los criterios esenciales identificados con asterisco en el Anexo 1, de modo que se reúna evidencia suficiente para sustentar el nivel asignado, sin incorporar elementos distintos a ésta.

Tratándose de personas aspirantes con experiencia, se privilegiarán preguntas conductuales dirigidas a obtener evidencia de comportamientos previamente demostrados. Cuando no exista experiencia previa suficiente para obtener evidencia conductual respecto de alguna competencia, podrán formularse preguntas situacionales a cualquier persona aspirante. En el caso de las personas Jóvenes S/PCD podrán utilizar, además, experiencias académicas, escolares, comunitarias, sociales, familiares, de voluntariado o de participación ciudadana y, cuando resulte necesario, preguntas situacionales relacionadas con las funciones de la Consejería Distrital.

La utilización de uno u otro tipo de pregunta no modificará los criterios de respuesta ni la escala de calificación aplicable, los cuales serán los mismos para todas las personas aspirantes.

F. Escala de calificación

La escala de calificación que a continuación se señala mide la cantidad de evidencia¹ demostrada por quien sustenta (grado de dominio).

Para efectos de la escala descriptiva de la entrevista, se considerará que la persona aspirante demuestra la competencia a partir de la calificación “1.2”; las puntuaciones “1.6” y “2.0” indican alta y muy alta evidencia de la competencia, es decir, que presenta evidencias de múltiples comportamientos previstos en la guía de entrevista como “Criterios de Respuesta”. El valor de 1.2 corresponde a evidencia suficiente de la competencia y no constituye un umbral eliminatorio ni una calificación mínima para continuar en el proceso, toda vez que, conforme al numeral 31 de la Quinta Etapa de la Convocatoria, los resultados de la valoración curricular y de la entrevista son acumulativos.

¹ En el contexto de la Metodología se entiende por Evidencia: aquellos elementos objetivos que la persona entrevistadora identifica en la narración de la persona aspirante (situaciones concretas, acciones realizadas por ella, forma de llevarlas a cabo y resultados obtenidos o, en su caso, su forma de actuar ante situaciones hipotéticas del cargo), que permiten contrastar lo narrado con los criterios de respuesta de la competencia y asignar el puntaje de la escala de calificación.

Las puntuaciones “0.4” y “0.8” indican que la persona presentó sólo evidencias de algunos comportamientos relacionados con la competencia, pero no suficientes para cumplir con el nivel de complejidad esperado.

La calificación asignada a cada competencia o destreza demostrada por la persona entrevistada indicará la medida en que se identificó evidencia del grado de dominio considerado en el perfil de competencias críticas del cargo.

Las puntuaciones superiores a 1.2 corresponden a evidencia adicional de la competencia: el nivel de 1.6 se asignará cuando la persona aspirante acredite los criterios esenciales y al menos uno de los criterios restantes, y el nivel de 2.0 cuando acredite la totalidad de los criterios y, además, demuestre su aplicación en situaciones de mayor complejidad, conforme a los descriptores del Anexo 1.

0	0.4	0.8	1.2	1.6	2.0
Sin evidencia	Muy baja evidencia	Baja evidencia	Suficiente evidencia	Alta evidencia	Muy alta evidencia

Para realizar la asignación del puntaje de cada competencia se deberá tener plenamente identificado el criterio de respuesta correspondiente, señalado en la guía de preguntas, de tal suerte que las evidencias proporcionadas por la persona entrevistada puedan contrastarse con los comportamientos esperados y asignar el puntaje conforme a la escala establecida:

Puntaje	Evidencia
0	No proporciona evidencia relacionada con los criterios de respuesta.
0.4	Proporciona evidencia mínima, poco clara o escasamente relacionada con los criterios.
0.8	Proporciona evidencia parcial de algunos criterios, pero insuficiente para demostrar la competencia.
1.2	Proporciona evidencia suficiente y congruente de los criterios esenciales de la competencia.
1.6	Proporciona evidencia clara y consistente de los criterios esenciales y de al menos uno de los criterios restantes.
2.0	Proporciona evidencia sólida, consistente e integral de los criterios, mostrando además capacidad para aplicarlos ante situaciones de mayor complejidad.

Al momento de valorar la evidencia es importante que la persona entrevistadora tenga en cuenta lo que se espera observar en la persona entrevistada; a esto se le llama “**criterio de respuesta**”, lo cual ofrece un enfoque objetivo e institucional más que individual y personal de la persona entrevistada.

Esto implica que, por ejemplo, respecto de la competencia de Negociación, se espera que la persona escuche y analice diferentes posiciones, exponga sus argumentos de manera objetiva e identifique alternativas que favorezcan la construcción de acuerdos. Si de la respuesta se advierte que evita expresar su posición y se limita a aceptar la decisión de otras personas sin realizar un análisis propio, no se contarán con evidencias suficientes de los comportamientos esperados para dicha competencia.

A partir de ello, se podría advertir que, en el caso hipotético del párrafo anterior, no existe evidencia del comportamiento esperado, por lo que la evidencia sería calificada con 0.

En este sentido, con la finalidad de establecer una base objetiva para todas las personas entrevistadoras, la Comisión Provisional, a través de la DRDyE, asistirá a las personas a cargo de las entrevistas, con el fin de contar con criterios homogéneos acerca de la presente metodología, proporcionando el acompañamiento técnico necesario a los paneles que determine la Comisión Provisional conforme a la Convocatoria, incluidos los ejercicios comunes de aplicación del Cuadro de niveles de evidencia previstos en el inciso A de este apartado.

Cada una de las dos personas entrevistadoras asignará sus calificaciones en su cédula de entrevista y la remitirá, a más tardar dos días naturales después de haberse efectuado la entrevista y, en todo caso, a más tardar el 16 de diciembre de 2026, al correo drde@iecm.mx; será la DRDyE el área encargada de integrar el promedio de las calificaciones otorgadas por ambas personas entrevistadoras. Lo anterior, a fin de permitir la integración y verificación de los resultados que se publicarán el 18 de diciembre de 2026, conforme al numeral 32 de la Quinta Etapa de la Convocatoria.

El promedio de las calificaciones de la entrevista, expresado en una escala de 0 a 10, se ponderará al 50% y se sumará al 50% correspondiente a la valoración curricular para integrar el resultado final del proceso de selección, en una escala de 0 a 10 puntos, con dos decimales y sin redondeo, conforme a lo dispuesto en la Convocatoria.

Los resultados de la entrevista y finales del proceso de selección serán publicados en el sitio de internet del Instituto Electoral (www.iecm.mx) el **18 de diciembre de 2026**.

Las personas aspirantes podrán solicitar la revisión de los resultados de la entrevista o finales, los días **21 y 22 de diciembre de 2026**, a través de un escrito dirigido a la Presidencia de la Comisión Provisional, presentado en la oficialía de partes del Instituto Electoral, o bien, enviado a la cuenta de correo electrónico drde@iecm.mx. El escrito deberá contener: nombre completo y folio de registro de la persona aspirante; resultado o resultados que pretende que sean revisados, correspondientes a la entrevista o finales; argumentos y, en su caso, documentos que resulten pertinentes para realizar la revisión, y firma autógrafa.

La calificación de la entrevista será susceptible de revisión solo en cuanto a errores aritméticos, mas no respecto de la valoración de las personas entrevistadoras; los resultados finales serán susceptibles de revisión únicamente cuando exista error aritmético. En cualquier otro caso, la solicitud de revisión será improcedente; asimismo, las solicitudes presentadas fuera del plazo señalado se tendrán por no presentadas. Los resultados de la revisión se publicarán antes de las designaciones.

Cabe señalar que, en caso de empate en los resultados finales, se aplicarán en estricto orden los criterios de desempate, en términos de la Sexta Etapa de la Convocatoria; de ahí la

importancia de que los puntajes de la entrevista se sustenten objetivamente en la cédula de entrevista conforme a la metodología STAR.

Ponderación de componentes del resultado final (Convocatoria 2026-2027):

Componente	Porcentaje
Valoración curricular	50%
Entrevista	50%
Resultado final	100%

ANEXO 1. CUADRO DE NIVELES DE EVIDENCIA PARA LA ASIGNACIÓN DEL PUNTAJE POR COMPETENCIA

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, "Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia", y el Anexo 3, "Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

ANEXO 2. CÉDULA DE ENTREVISTA

Datos de la persona entrevistada	Datos de la persona entrevistadora
Folio: Nombre:	Nombre: Cargo:
Consejo Distrital: Fecha de entrevista:	Panel:

Para calificar cada competencia se deberá utilizar la siguiente escala y puntaje:

0 Sin evidencia	0.4 Muy baja evidencia	0.8 Baja evidencia	1.2 Suficiente evidencia	1.6 Alta evidencia	2.0 Muy alta evidencia
---------------------------	----------------------------------	------------------------------	------------------------------------	------------------------------	----------------------------------

Cabe precisar que no se podrán utilizar puntajes distintos a los señalados.

En la justificación deberán identificarse los criterios de respuesta acreditados —esenciales y, en su caso, adicionales— y la evidencia concreta que sustenta el nivel asignado conforme al Anexo 1.

No.	Nombre de la competencia	Calificación	Justificación de la calificación asignada
1	Resolución de Problemas Analiza y comprende información relevante, identifica problemas y alternativas de solución, valora sus posibles consecuencias y toma decisiones razonadas en el ámbito de sus responsabilidades en periodos ajustados.		
2	Trabajo en Equipo Colabora de manera activa y respetuosa con otras personas para alcanzar objetivos comunes; escucha y considera diferentes opiniones, reconoce las aportaciones de quienes integran el grupo y contribuye a la construcción conjunta de resultados.		
3	Liderazgo Promueve y orienta la participación de otras personas hacia el logro de objetivos comunes; toma iniciativa, integra diferentes aportaciones e influye de manera constructiva, favoreciendo el compromiso y la colaboración del grupo.		
4	Negociación Aborda diferencias y desacuerdos mediante el diálogo y la argumentación; identifica intereses y puntos de coincidencia, plantea alternativas y contribuye a la construcción de acuerdos, manteniendo una postura objetiva y respetuosa.		
5	Compromiso y responsabilidad institucional Actúa con responsabilidad, integridad y apego a los principios que rigen la función electoral; asume y cumple los compromisos derivados de sus responsabilidades, mantiene disposición para aprender y aplicar nuevos conocimientos y responde de manera responsable ante situaciones de alta exigencia.		
Calificación de la entrevista (sumatoria)			

(Nombre y firma de la persona entrevistadora)

ANEXO 3. GUÍA DE PREGUNTAS

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.”

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

En términos del Punto de Tercero de Acuerdo de la Comisión Provisional encargada de Vigilar la Oportuna Conformación de los Consejos Distritales, por el que se aprueba la Metodología para el curso de inducción al cargo, la valoración curricular y la entrevista de personas aspirantes a Consejeras y Consejeros Distritales para el Proceso Electoral Local Ordinario 2026-2027, en la presente versión pública se omiten el Anexo 1, “Cuadro de niveles de evidencia para la asignación del puntaje por competencia”, y el Anexo 3, “Guía de preguntas.

El presente documento cuenta con firma electrónica, la cual posee validez jurídica, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México IECM/ACU-CG-146/2024.

HOJA DE FIRMAS

Documento firmado por: CN= Erika Estrada Ruiz
Certificado: 38000002CFD9C98E962E5775F40000000002CF
Sello Digital: o6m+DNYCctSO9Km66By82enabHtzq8wq5PylTeHURsg=
Fecha de Firma: 19/10/2026 03:06:45 p. m.

Documento firmado por: CN= María de los Ángeles Gil Sánchez
Certificado: 38000003950DDE0186628EEA42000000000395
Sello Digital: dGK1PhAGCgr8pT/Hi0qJOouW56culjE1b5WbAsyy6l4=
Fecha de Firma: 19/10/2026 11:26:02 p. m.

Documento firmado por: CN= Maira Melisa Guerra Pulido
Certificado: 3800000396B489745CA0FA7F5D000000000396
Sello Digital: BEU1uJmkW7aYqyKbAb2/zEnulJLOnrc/AVKTweLHL44=
Fecha de Firma: 20/10/2026 11:57:18 a. m.