

Acuerdo de la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral, por el que se modifica el Acuerdo COyGE/36/2016/, en acatamiento a la sentencia dictada por el Tribunal Electoral del Distrito Federal, respecto al Juicio Electoral identificado con el número de expediente TEDF-JEL-041/2016.

A n t e c e d e n t e s

- I. El 21 de abril de 2016, el Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal (Consejo General) mediante Acuerdo ACU-31-16 aprobó la Convocatoria y el Procedimiento para la selección y designación, contratación, capacitación y evaluación de Técnicas (os) de Apoyo "B" (TAB) que auxiliaron a las Direcciones Distritales en la preparación y desarrollo de la Elección de Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos 2016 y de la Consulta Ciudadana sobre Presupuesto Participativo 2017 (Procedimiento y su Convocatoria).
- II. Conforme a lo estipulado en el Procedimiento y su Convocatoria, la selección para incorporar a las y los TAB que participan en la Elección de Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos 2016 y de la Consulta Ciudadana sobre Presupuesto Participativo 2017, constó de tres etapas eliminatorias: Evaluación Curricular, Examen de Conocimientos y Entrevista.
- III. Con base en los plazos señalados en el Procedimiento y su Convocatoria, el periodo de Registro de aspirantes a TAB y su Evaluación Curricular se desarrollaron del 25 de abril al 6 de mayo y del 9 al 11 de mayo de 2016, respectivamente.
- IV. El 12 de mayo de 2016, de acuerdo con lo previsto en el Procedimiento y su Convocatoria, se publicaron en la página de internet www.iedf.org.mx y en los estrados de las oficinas de las Direcciones Distritales, los resultados de las evaluaciones curriculares de la ciudadanía que se registró en el proceso de selección de TAB.



- V. El 21 de mayo de 2016 se aplicó el Examen de Conocimientos a las y los aspirantes a ocupar el cargo de TAB, así como también el instrumento de evaluación de habilidades, conforme lo previsto en la base cuarta de la citada Convocatoria y en el apartado 4.3 del Procedimiento.
- VI. El 26 de mayo de 2016, se publicaron en la página de Internet del Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto Electoral) y en los estrados de las Direcciones Distritales los resultados del examen de conocimientos.
- VII. Del 6 al 10 de junio de 2016, conforme a lo previsto en la Convocatoria, se llevaron a cabo las entrevistas a las personas que participan en el proceso de selección de TAB, cuyos resultados se publicaron el 12 de junio del mismo año.
- VIII. El 13 de junio de 2016, el aspirante a TAB con número de folio TAB-07-035, presentó un oficio ante la Dirección de Organización, mediante el cual solicitó la revisión de su calificación asignada en su entrevista.
- IX. El 14 de junio de 2016, la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral (Comisión) aprobó el *“Acuerdo de la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral por el cual resuelve sobre las solicitudes de revisión de la calificación obtenida en la etapa de entrevista, presentadas durante el proceso de selección de Técnicas (os) de Apoyo “B” que auxiliarán a las Direcciones Distritales en la preparación y desarrollo de la Elección de Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos 2016 y de la Consulta Ciudadana sobre Presupuesto Participativo 2017”*, identificado con la clave COyGE/24/2016, por el que se ratifica la calificación del aspirante con número de folio TAB-07-035.
- X. El 15 de junio de 2016, se realizó la publicación de la lista de personas designadas por género femenino y masculino, clasificada por cada una de las 40 Direcciones Distritales del Instituto Electoral.



- XI. El 17 de junio de 2016, el aspirante con número de folio TAB-07-035, presentó ante el Instituto Electoral un juicio electoral, el cual fue remitido al Tribunal Electoral del Distrito Federal (Tribunal Electoral), órgano que el 14 de julio de 2016, dictó sentencia con número de expediente TEDF-JEL-027/2016.
- XII. El 14 de julio de 2016, el Tribunal Electoral del dictó sentencia en el Juicio Electoral con número de expediente TEDF-JEL-027/2016, promovido por el aspirante con número de folio TAB-07-035.
- XIII. El 18 de julio de 2016, la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral (Comisión) aprobó el Acuerdo COYGE/36/2016, por el que se modifica el similar COYGE/24/2016, en acatamiento a la sentencia del Tribunal Electoral del Distrito Federal, recaído en el juicio identificado con la clave TEDF-JEL-027/2016.
- XIV. El 22 de julio de 2016, el aspirante a TAB con número de folio TAB-07-035, presentó ante la Dirección Ejecutiva de Organización y Geoestadística Electoral (Dirección Ejecutiva), un escrito donde manifiesta su inconformidad contra el fallo de la revisión realizada por la Comisión. 
- XV. El 25 de agosto de 2016, el pleno del Tribunal Electoral resolvió el Segundo Juicio Electoral con número de Expediente TEDF-JEL-041/2016, promovido por el aspirante al cargo de TAB con número de folio TAB-07-35.

C o n s i d e r a n d o

1. Que de conformidad con los artículos 41, párrafo segundo, Base V, Apartado C, párrafo primero, numerales 9, 10 y 11 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución); 3, inciso h); 98, numerales 1 y 2; 104, numeral 1, incisos ñ) y r) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 123, párrafo primero; 124, párrafo primero; 127, párrafo primero, numerales 9, 10 y 11 del



Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; y 15; 16; 17 y 20, párrafos primero, tercero inciso o) y quinto, incisos b) y q) del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código), el Instituto Electoral es un organismo público local, de carácter permanente, autoridad en materia electoral, profesional en su desempeño, que goza de autonomía presupuestaria en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, tiene personalidad jurídica, patrimonio propios y ejerce funciones en materia de organización, capacitación, desarrollo, cómputo y declaración de resultados en los mecanismos de participación ciudadana que prevea la legislación local, así como todas aquellas no reservadas al Instituto Nacional Electoral y las que determine la ley.

2. Que de acuerdo al artículo 20, párrafo primero, fracciones I, III, V, VI, VII, VIII y IX del Código, el Instituto Electoral, responsable de la función estatal de organizar los procedimientos o mecanismos de participación ciudadana en la Ciudad de México, contempla entre sus fines y acciones: contribuir al desarrollo de la vida democrática; asegurar a los ciudadanos el ejercicio de los derechos político-electorales y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones; garantizar la realización de los procesos electivos de los órganos de representación ciudadana y de dichos procedimientos o mecanismos; preservar la autenticidad y efectividad del sufragio; promover el voto y la participación ciudadana; difundir la cultura cívica democrática y de la participación ciudadana; y contribuir al desarrollo y adecuado funcionamiento de la institucionalidad democrática, en su ámbito de atribuciones.
3. Que según lo previsto en el artículo 21, fracciones I, III, V y VI del Código, dentro de la estructura del Instituto Electoral se encuentran el Consejo General; los Órganos Ejecutivos: Secretaría Ejecutiva, Secretaría Administrativa, así como las respectivas Direcciones Ejecutivas; los Órganos Técnicos: Unidades Técnicas; y los Órganos Desconcentrados, entre los que se encuentran las Direcciones Distritales.
4. Que de acuerdo con el artículo 35, fracciones I, II, inciso d) y XXXIX del Código, entre las atribuciones del Consejo General se encuentran la de implementar las

acciones conducentes para que el Instituto Electoral pueda ejercer las atribuciones conferidas en la Constitución, el Estatuto de Gobierno, las Leyes Generales y el propio Código; aprobar, con base en la propuesta que le presenten los órganos competentes del Instituto Electoral, la normatividad y procedimientos referentes a la organización y desarrollo de los mecanismos de participación ciudadana; y aprobar o rechazar los dictámenes, proyectos, de acuerdo o de resolución que, entre otros órganos, le propongan sus Comisiones.

5. Que de conformidad con lo previsto en el artículo 36 del Código, el Consejo General cuenta con el auxilio de Comisiones de carácter permanente y provisional, para el desempeño de sus atribuciones, cumplimiento de obligaciones y supervisión del adecuado desarrollo de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Electoral.
6. Que el Código, en su artículo 37, define a las Comisiones como instancias colegiadas con facultades de deliberación, opinión y propuesta, las cuales se integran por el Consejero Presidente y dos Consejeros Electorales, todos ellos con derecho a voz y voto. Adicionalmente, forman parte de dichas instancias, sólo con derecho a voz y sin incidir en la conformación del quórum, los representantes de los partidos políticos, con excepción de las Comisiones de Asociaciones Políticas y de Fiscalización.
7. Que el artículo 340, párrafo primero, en relación con el 280, párrafos segundo y tercero, ambos del Código, en lo conducente, señala que las Direcciones Distritales contarán con el personal de apoyo suficiente que los auxiliará en los trabajos a realizar previo, durante y posterior a la jornada electoral, de conformidad con la normatividad que emita el Consejo General.
8. Que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 340, párrafo segundo, fracción IV del Código, dentro de los requisitos que debe cumplir el personal de apoyo, se

CR

Qm

5

encuentra el relativo a contar con los conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para realizar las funciones del cargo.

9. Que como quedó precisado en el punto II de Antecedentes de este Acuerdo, el proceso de selección de TAB constó de tres etapas eliminatorias: Evaluación Curricular, Examen de Conocimientos y Entrevista.
10. Que de acuerdo con lo establecido en el apartado "2. Consideraciones generales", numeral C del Procedimiento, la Dirección de Organización es la instancia responsable de coordinar, dar seguimiento e informar a Comisión y a la Secretaría Ejecutiva, en el ámbito de su competencia, sobre la aplicación de las actividades previstas en dicho Procedimiento.
11. Que en el apartado "4.5 Medios de Revisión" del Procedimiento, se establecieron las disposiciones y particularidades para que quienes aspiraban al cargo de TAB pudiera solicitar la revisión de sus resultados obtenidos en cada una de las etapas de Evaluación Curricular, Examen de Conocimientos y Entrevista. En particular, para la etapa de Entrevista el período para interponer "Medios de Revisión" fue el 12 y 13 de junio de 2016.
12. Que el 13 de junio de 2016, el aspirante a TAB con número de Folio TAB-07-035 solicitó por escrito ante la Dirección de Organización la revisión de la calificación obtenida en la etapa de entrevista, la cual correspondió a 7.80.
13. Que el 14 de junio de 2016, la Comisión aprobó el *"Acuerdo de la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral por el cual resuelve sobre las solicitudes de revisión de la calificación obtenida en la etapa de entrevista, presentadas durante el proceso de selección de Técnicas (os) de Apoyo "B" que auxiliarán a las Direcciones Distritales en la preparación y desarrollo de la Elección de Comités Ciudadanos y Consejos de los Pueblos 2016 y de la Consulta Ciudadana sobre Presupuesto Participativo 2017"*, identificado con la clave COyGE/24/2016, mediante el cual se

ratificó la calificación obtenida en la entrevista por el aspirante a TAB con número folio TAB-07-035.

14. Que el 15 de junio de 2016, se realizó la publicación de la lista de personas designadas por género femenino y masculino, clasificada por cada una de las 40 Direcciones Distritales del Instituto Electoral, en la que al aspirante con número de folio TAB-07-035 le correspondió el orden de prelación 9 y quedó integrado como parte de la Lista de Reserva, conforme al orden de prelación de mayor a menor calificación de los aspirantes al cargo de TAB en la Dirección Distrital VII.

15. Que el 17 de junio del presente, el aspirante al cargo de TAB, con número de Folio TAB-07-035, presentó un escrito dirigido al Consejero Presidente del Instituto Electoral, Mtro. Mario Velázquez Miranda, en el cual expresa su inconformidad por la calificación que obtuvo en la etapa de entrevista

16. El 14 de julio de 2016, el Pleno del Tribunal Electoral dictó sentencia en el juicio con número de expediente TEDF-JEL-027/2016, promovido por el aspirante al cargo de TAB, con número de Folio TAB-07-035, en el cual determinó :

***PRIMERO.** Se **REVOCA** en lo que fue materia de impugnación el acuerdo **COyGE/36/2016** aprobado por la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, conforme las consideraciones establecidas en el numeral **QUINTO**, del capítulo de Consideraciones de la presente Sentencia.*

***SEGUNDO.** Se **ORDENA** a la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, para que emita un nuevo acuerdo fundado y motivado, acorde a los lineamientos previstos en el numeral **SEXTO** del capítulo de Consideraciones de la presente Sentencia.*

17. El 18 de julio de 2016, mediante Acuerdo COyGE/36/2016 la Comisión aprobó modificar el Acuerdo COyGE/24/2016 en cual se le ratifica la calificación del aspirante con número de Folio TAB-07-035, en acatamiento a la sentencia del Tribunal Electoral, recaído en el juicio identificado con la clave TEDF-JEL-027/2016.

18. Que el 22 de julio de 2016, el aspirante al cargo de TAB, con número de Folio TAB-07-035, presentó ante la Dirección de Organización un escrito donde manifiesta su inconformidad contra el fallo de la Comisión del 18 de julio del presente, en el que señaló que la respuesta emitida en el acuerdo COyGE/36/2016 fue insatisfactoria y omisa a su solicitud, ya que sólo se limitó a ratificar la mayoría de las calificaciones a revisar.

19. Que el 22 de julio de 2016, el Instituto Electoral remitió al Tribunal Electoral el escrito del aspirante con número de folio TAB-07-035, referido en el considerando inmediato anterior, el cual fue radicado con el número de expediente TEDF-JEL-041/2016.

20. Que el 25 de agosto de 2016, el Pleno del Tribunal Electoral, al resolver el Juicio Electoral TEDF-JEL-041/2016, señaló como agravios del aspirante con número de Folio TAB-07-035, los siguientes:

- a) *Que la revisión de la entrevista ordenada por el Tribunal, al dictar sentencia en el Juicio Electoral TEDF-JEL-027/2016, resulta improcedente ya que cabe la duda razonable de que exista una predisposición por parte de la Comisión de fallar en su contra, por lo que la misma la debió realizar un ente distinto a las partes en conflicto.*
- b) *Que el Instituto al ratificar la calificación de su entrevista, le causa agravio al privarlo de un empleo y su respectiva remuneración, a la cual tenía derecho, ya que desde su primera solicitud de revisión de la entrevista se incumplieron los lineamientos por lo que solicita que este Tribunal ordene sea asignado en la plaza correspondiente.*
- c) *Que la revisión de la entrevista carece de exhaustividad, pues no señala los elementos que justifiquen la ratificación de su calificación, pues basan la decisión en una simple conversión numérica de la apreciación del entrevistador, con lo cual se violan los principios de igualdad y equidad.*

21. Que en relación con los agravios referidos en el considerando inmediato anterior del presente Acuerdo, el Pleno del Tribunal consideró **inoperante** el señalado en el inciso a) e **infundado** el mencionado en el inciso b); mientras que el identificado con el inciso c) lo consideró **parcialmente fundado**, por lo que determinó en sus resolutivos **PRIMERO Y SEGUNDO**:

Qui

[Handwritten signature]

PRIMERO. Se **REVOCA** en lo que fue materia de impugnación el acuerdo **COyGE/36/2016** aprobado por la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, conforme las consideraciones establecidas en el numeral **QUINTO**, del capítulo de Consideraciones de la presente Sentencia.

SEGUNDO. Se **ORDENA** a la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, para que emita un nuevo acuerdo fundado y motivado, acorde a los lineamientos previstos en el numeral **SEXTO** del capítulo de Consideraciones de la presente sentencia.

Al respecto, en el considerando **SEXTO**, en el apartado correspondiente a los efectos de la sentencia, dicho órgano jurisdiccional resolvió:

SEXTO. Efectos de la Sentencia:

Se ordena a la Comisión responsable para que, en un término de **CUARENTA Y OCHO HORAS**, contadas a partir de la notificación del presente fallo, emita un nuevo acuerdo respecto de la revisión solicitada por el actor en el que realice, nuevamente, un análisis individual de la entrevista que le fue realizada, cumpliendo las formalidades esenciales del procedimiento, en términos de lo establecido en los artículos 14 y 16 de la Constitución, señalando las razones y motivos por los cuales, en su caso, ratifica o modifica la calificación dada al actor en su entrevista.

Para ello, deberá considerar únicamente lo narrado por el actor al momento de llevarse a cabo la entrevista, lo cual se encuentra en la videograbación de la misma, y con base en las situaciones descritas y respuestas dadas por el mismo determinar, respecto de cada una de las competencias evaluadas, si cumplen con cada uno de los parámetros correspondientes, justificando en cada uno los motivos por los cuales considera que los cubre o no, así como la calificación dada a cada respuesta y, en su caso, la modificación o ratificación de ésta.

22. Que el 27 de agosto de 2016, se presentó a la Comisión el documento *Informe relativo al Juicio promovido por el C. Armando Gilbaja Gutiérrez en acatamiento de la sentencia dictada por el Tribunal Electoral del Distrito Federal en el expediente TEDF-JEL-041/2016*, elaborado por la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro de Formación), el cual se agrega al presente como **Anexo 1** y de cuyo contenido se destaca lo siguiente:

...

II. CRITERIOS PRINCIPALES PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

El enfoque que se determinó para aplicar las entrevistas dentro del Procedimiento es el denominado "STAR" (Situación, Tarea, Acción y Resultado) a través del cual, se obtiene información directamente de una persona respecto de las habilidades, actitudes y valores que pone en juego, para realizar, atender o resolver una tarea específica, partiendo del principio que señala que la mejor manera de saber cómo se

Gm

[Handwritten signature]

comportará una persona, es la conducta pasada, de tal forma que los criterios y objetivos se indagan respecto de su comportamiento en situaciones relacionadas con las que enfrentará en el puesto para el cual se está considerando.

Por lo anterior, la Guía para la aplicación de entrevistas (Guía) elaborada por el Centro se integró con una serie de preguntas que aluden a lo vivenciado por la/el aspirante al cargo de Técnica(o) de Apoyo "B", en sus trabajos anteriores, para medir las cinco competencias requeridas en el perfil del Puesto establecido en el Procedimiento: trabajo bajo presión, responsabilidad, iniciativa, relaciones interpersonales, y trabajo en equipo. Dichas preguntas pueden ser apreciadas de la página 10 a la 12 de la mencionada Guía.

De conformidad con la misma Guía, las entrevistas debieron realizarse, grosso modo, con base en los siguientes criterios:

- *Tener una duración máxima de hasta 20 minutos.*
- *Ser aplicada únicamente por las y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.*
- *Ser grabada en formato de video, previa firma de conocimiento de la o el aspirante.*
- *Preferentemente, según las condiciones de cada Dirección Distrital, llevarse a cabo por dos o tres entrevistadoras (es); con el objeto de que las distintas calificaciones se complementaran entre sí y se brindara objetividad a la calificación final asignada.*
- *Cada entrevistadora (or) debía calificar en forma independiente y posteriormente se obtendría la calificación final promediada.*
- *Preferentemente, correlacionar la guía de preguntas y las recomendaciones para la aplicación de entrevistas, en conjunto con los resultados de la evaluación de habilidades.*
- *Aplicar de tres a cinco preguntas a cada aspirante, para verificar las cinco competencias.*

Asimismo, la Guía incluía las recomendaciones para las y los entrevistadores que se enuncian a continuación:

- *Iniciar la entrevista enunciando los nombres de los entrevistadores y del entrevistado, junto con el número de folio y la hora de inicio.*
- *Recibir al aspirante de manera cordial.*
- *Explicar cómo se llevará a cabo la entrevista.*
- *Escuchar con atención al entrevistado y aclarar dudas.*

Además, se recomendaba no atender llamadas telefónicas, mostrar expresiones de aprobación o desaprobación, interrumpir al candidato sin razón o usar palabras rebuscadas que pudieran confundir al aspirante.

III. CRITERIOS DE REVISIÓN

Para proceder a la revisión de la entrevista practicada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, el Centro llevó a cabo el siguiente procedimiento:

1. Verificar que el folio de la o el aspirante correspondiera con el de su cédula; y,
2. Verificar la correcta conversión numérica de las apreciaciones de las (os) entrevistadoras (es) y la integración de la calificación final de la entrevista.

En forma adicional a las particularidades de la revisión de la entrevista, señaladas en el apartado 4.5.3 del Procedimiento, se contó con los siguientes elementos:

1. Informe de las consideraciones para asignar calificaciones a las entrevistas, elaborado por la titular del Distrito VII.

Dicho informe, forma parte de los documentos soporte, por parte de las Direcciones Distritales, para atender la revisión solicitada por el aspirante, según el apartado 4.5.3 del Procedimiento, inciso a).

Este documento comprende una tabla que describe las consideraciones que tomaron en cuenta las y los entrevistadoras (es) para la asignación de la calificación por competencia (Anexo).

2. La videograbación de la entrevista practicada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, la cual se llevó a cabo, de acuerdo a las indicaciones previstas en la Guía y señaladas anteriormente.

Al respecto, cabe reiterar que la citada Guía, previó en su apartado II "Mecánica de aplicación de la entrevista", inciso A "Lo que debe saber antes de la entrevista", que el personal de las Direcciones requeriría de un dispositivo de video para grabar la entrevista y también, que debería explicar a cada aspirante que la entrevista sería videograbada.

En el mismo apartado, se instruyó a las Direcciones a solicitar la firma de la o el entrevistado en la carta respectiva para conocimiento del mismo, con el objetivo de garantizar la certeza y transparencia del procedimiento.

3. La cédula que contiene las calificaciones emitidas por los entrevistadores, integradas de manera independiente y luego promediadas en la calificación final del aspirante (Anexo).
4. Criterios para determinar el comportamiento que se analiza para cada competencia y la calificación equivalente de acuerdo a lo que establece la Guía en la página 12 y 13:

Calificación	Nivel	Rango	Criterio
10	4	Muy característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión.

8 a 9	3	Medianamente característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar.
6 a 7	2	Poco característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo y cómo lo hizo.
5	1	Nada característico	Su respuesta no ofrece elementos para distinguir la acción y competencia explorada.

IV. REVISIÓN DE LA VIDEOGRABACIÓN DE LA ENTREVISTA

El 18 de julio de 2016, la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral (COyGE) aprobó el Acuerdo COyGE/24/2016 en acatamiento a las sentencias del Tribunal Electoral del Distrito Federal, recaídas en el juicio identificado con la clave TEDF-JEL-027/2016.

En el informe que forma parte integrante del mismo, el Centro hizo constar que había procedido a revisar la videograbación de la entrevista practicada al aspirante C. Armando Gilbaja Gutiérrez, en la que señaló lo siguiente:

1. Verificó que se hubieran cumplido los criterios principales para la realización de la entrevista, señalados en el apartado II.
2. De la grabación y de los documentos soporte entregados por la Dirección Distrital VII obtuvo la siguiente información:
 - La entrevista se realizó el 6 de junio de 2016, dentro del periodo establecido en la Convocatoria.
 - Su duración fue de 12 minutos y 02 segundos, aproximadamente, y, por lo tanto, se encontró dentro del rango establecido en la Guía.
 - Los funcionarios que realizaron la entrevista fueron los CC. Verónica Muñoz Durán, Coordinadora Distrital, y Elia María Montiel Cañete, Líder de Proyecto, ambas funcionarias del Servicio Profesional Electoral, quienes le dieron la bienvenida y se presentaron de manera cordial.
 - El aspirante fue informado sobre la metodología para llevar a cabo la entrevista.
 - Las preguntas que se realizaron estuvieron apegadas a la Guía, toda vez que corresponden a la sugeridas en las páginas de la 10 a la 12.

Gm

- En total, se formularon seis preguntas al aspirante, cada una de ellas, relacionada con cada una de las competencias relativas al cargo a ocupar y finalmente, se le cuestionaron los motivos por los que deseaba desempeñarse como Técnico de Apoyo "B" en los mecanismos de participación ciudadana que organizará el Instituto durante este año.
- Al final de la entrevista, se le recordó al aspirante que los resultados de la entrevista serian publicados conforme a lo previsto en el Procedimiento.

De esta manera, se constató que la entrevista se desarrolló en los siguientes términos:

Competencia	Tiempo	Situación/Preguntas
	Minuto 0:00 al 1:34	Bienvenida, presentación, explicación de la metodología y le comunica que la entrevista será grabada.
	Minuto 1:35 al 3.44	Solicita la autorización y firma del documento relativo al permiso para grabar, y le pide que hable sobre su experiencia laboral en el Instituto Electoral.
Trabajo bajo presión	Minuto 3:45 al 6:12	1. Mencione una situación difícil que haya enfrentado, sus características y cómo se resolvió. A partir de su respuesta se le cuestiona sobre los elementos externos que ejercieron presión en su labor.
Responsabilidad	Minuto 6:13 al 7:35	2. Qué actitud asumió cuando alguna labor que le fue encomendada no la logró cumplir en el plazo establecido.
Iniciativa	Minuto 7.36 al 9:15	3. Describa algún momento laboral que le haya causado disgusto, cuál fue su reacción y como lo resolvió. A partir de su respuesta, se indagó sobre sus inicios en el ámbito electoral y de participación ciudadana.
Relaciones interpersonales	Minuto 9:15 al 9:54	4. Cómo logra establecer buenas relaciones de trabajo.
Trabajo en equipo	Minuto 9:55 al 10:52	5. Alguna experiencia laboral en la que haya identificado las ventajas del trabajo en equipo.

Minuto 6. El motivo por el cual desea participar como
10:53 al 11:18 Técnico de Apoyo B en esa Sede Distrital.

Minuto Agradecimiento, despedida e información
11:19 al 12:02 relacionada con la publicación de resultados.

Asimismo, del análisis de la videograbación se advirtieron los siguientes elementos:

- No hubo interrupciones de ningún tipo durante la entrevista, ni por terceras personas ni por los propios entrevistadores.
- Las entrevistadoras no manifestaron expresiones de desaprobación.
- La entrevista se realizó en un ambiente de respeto y cordialidad.
- La entrevista se llevó cabo en estricto apego a los criterios señalados en la Guía, como se desprende de la relación, minuto a minuto.

IV.1. Análisis de la entrevista derivado de la sentencia TEDF-JEL-041/2016

Conforme a los lineamientos señalados en los numerales QUINTO y SEXTO de la sentencia, el Centro procedió a una nueva revisión de la videograbación con el propósito de analizar lo narrado por el actor al momento de llevarse a cabo la entrevista y determinar, con base en sus respuestas respecto de las competencias evaluadas, si cumplía con los parámetros correspondientes y se justificaba la calificación dada a cada uno de ellos.

Los siguientes cuadros dan cuenta del análisis realizado para las cinco competencias evaluadas y se justifica la calificación otorgada en este nuevo análisis. La transcripción de la entrevista se encuentra en el Anexo 1 de este informe.

Competencia	Descripción	Comportamiento
Trabajo bajo presión	Habilidad para pensar claramente y actuar de forma oportuna para lograr resultados a pesar de estar limitado por las exigencias del medio.	Es capaz de actuar con eficacia y mesura frente a situaciones donde se requieren resultados inmediatos. Es capaz de dar prioridad a sus actividades y dar cumplimiento a las mismas en los tiempos asignados para ello.
Fragmento de la Entrevista	Entrevistadora: "A ver Armando, quiero que me platiques, de estos trabajos que se encuentran en tu curriculum, quiero que me platiques alguna situación laboral difícil que hayas tenido que enfrentar, ¿qué características presentaba? Y ¿cómo definiste las cualidades para resolver esa situación difícil que se presentaba? Escoge el que tú quieras y la experiencia que hayas tenido..."	

Opur

	<p>Entrevistado: "pues, la verdad que he tenido una suerte de no encontrarme con situaciones muy complicadas ¿no? Afortunadamente todos los jefes que he tenido y todos los trabajos que he tenido han sido este viables para mí, nunca he tenido... Tal vez algunas complicaciones... Yo doy clases, algunas complicaciones con algunos chiquitos, por ejemplo, que van reprobando y me van a reclamar los papás, que por qué mi hijo si es un gran genio (risas). Ellos no ven, bueno al fin padres... entonces conflictos de ese tipo nada más, pero afortunadamente conflictos laborales fuertes yo nunca he tenido, la verdad, yo con mis jefes siempre he tenido el mejor trato ellos hacia mí, de mí hacia ellos y no he tenido conflictos fuertes, realmente."</p> <p>Entrevistadora: "cuando los papás te reclaman y van y te dicen ¿no? que sus hijos... ¿es una presión no?, al final del día, supongo que es este, ¿privado donde das las clases?"</p> <p>Entrevistado: "sí en la UNITEC."</p> <p>Entrevistadora: "en este caso, ¿no te presionas? ¿No sientes esa cuestión bajo presión o cómo vas resolviendo esas cuestiones?"</p> <p>Entrevistado: "sí, lo hacen con el afán de presionarme, este, de que ayudes a sus hijos... Bueno, yo les explico que, cuando sus hijos acaban de sacar sus calificaciones, yo no les puedo ayudar. A veces te presionan un poquito los directivos de la escuela, a ellos no les conviene reprobar muchos chicos, pero bueno, yo soy, este, yo soy como maestro... lo que se sacan en su examen, lo saben sus papás. Sí... por lo regular los papás son respetuosos, van con mucho respeto, pero hay unos que sí se salen de sus casillas y me dicen: ¿y por qué mi hijo? ¿Por lo otro? Al final de cuentas siempre nos entendemos. Pero bueno, yo le explico que yo pongo de mi parte para que ellos aprendan, usted también ponga de su parte para que a ellos también les ayude ¿no?"</p> <p>Entrevistadora: "ok."</p>
<p>Acreditación de la competencia y otorgamiento de la calificación</p>	<p>No obstante que el entrevistado refiere que no ha tenido situaciones de trabajo complicadas, en algunas, dice que lo ha resuelto a través de la persuasión, es decir, tratando de convencer al otro. Por ejemplo, "Yo le explico que yo pongo de mi parte para que ellos aprendan, usted también ponga de su parte para que a ellos también les ayude".</p> <p>El comportamiento que reseña muestra medida ante una situación difícil, lo cual es atribuible a esta competencia. Sin embargo, conforme va avanzando la entrevista respecto a esta misma pregunta, el entrevistado se contradice porque entonces afirma haber tenido situaciones bajo presión complicadas, sin describir precisamente cómo lo ha resuelto, lo que hace es apelar al deber ser, a cómo se deberían hacer las cosas, lo cual quiere decir que al parecer no tiene una experiencia al respecto.</p>

	<p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente: Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado no explicó las consecuencias de su actuar.</p> <p>Para obtener la calificación de 6 a 7 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo y cómo lo hizo. Al respecto, se aprecia que el Entrevistado, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia, no explica las consecuencias de su actuar, y consecuentemente su comportamiento se ubica en el rango de "poco característico", es decir, su calificación podría ser de 6 a 7, por lo que se justifica una calificación de 7.</p>
--	---

Competencia	Descripción	Comportamiento
Responsabilidad	Compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.	Se compromete a cumplir las tareas asignadas en los plazos establecidos.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora. "ok, cuéntame, este... ¿qué actitud asumiste cuando... digo a lo mejor si te ha pasado, en alguna ocasión, no has cumplido con una meta en tiempo, vaya! ¿Qué actitud asumiste? En... cómo...¿cómo reaccionaste?, ¿si te ha pasado?, ¿o no?"</p> <p>Entrevistador: "sí. Bueno yo... no puse todo mi curriculum laboral. Yo, al salir de la escuela... soy Ingeniero Civil, este... entré a trabajar en una constructora como constructor, estuve mucho tiempo como supervisor, en la supervisión de obra te presionan mucho para los tiempos, muchísimo; entonces hasta, luego hasta te enfermas ¿no?... Este, y sí, si me ha pasado, luego no cumplimos el trabajo en tiempo, y pues, a darle, a presionar a los que están abajo de mí, este a echarle ganas, a motivarlos, a sacar el trabajo, eso es lo que yo hago, ¿no?... A veces no lo cumplimos, pero bueno, tratamos de hacer lo posible para no salimos tanto del protocolo y cumplir en tiempo y forma."</p>	

	<p>Entrevistadora: "¿algún ejemplo que me puedas dar?"</p> <p>Entrevistado: "por ejemplo, se tiene que tener la construcción en tal día."</p> <p>Entrevistadora: "se te ha presentado el caso."</p> <p>Entrevistado: "se me ha presentado el caso, y no está el avance de obra, que me piden mis jefes hacia mí. Entonces yo, bueno pues, ellos ya me dan un tiempo, me dan un tiempo estimado para terminarla, y bueno le hecho ganas y sí afortunadamente y sí salió delante de esto."</p>
<p>Acreditación de la competencia</p>	<p>El entrevistado refiere que cuando no ha cumplido con una meta en tiempo su reacción consiste en motivar a su personal "[...] este a echarle ganas, a motivarlos, a sacar el trabajo", además, pareciera que asume ante sus jefes el compromiso de cumplirlo en una prórroga.</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente: Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>

Competencia	Descripción	Comportamiento
<p>Iniciativa</p>	<p>Habilidad para idear, crear y definir proyectos y adaptarse a los cambios de su entorno, tiene la capacidad para proponer acciones eficientes frente a situaciones no previstas.</p>	<p>Conoce sus competencias y limitaciones, a partir de éstas asume una actitud propositiva, abierta y creativa, que le permite contribuir al cumplimiento de las tareas asignadas y de los objetivos institucionales.</p>

gn

<p>Fragmento de la Entrevista</p>	<p>Entrevistadora: "ah ¡perfecto! Hammm... Platícame por favor este... Armando, algún momento laboral que te causó algún disgusto, ¿cuál fue tu reacción?, ¿cómo lo resolviste?, ¿has tenido algún...?"</p> <p>Entrevistado: "pues en lo referente a...a los trabajadores, luego son medio flojos, hay que tratarlos con chicutito, un poquito. Y, en ese aspecto, un poquito, como que, me causa disgusto que no trabajen. Yo, en ese caso, hablo con el maestro, el maestro de obras, que es el jefe de ellos, y ellos ya hablan con ellos... Si no lo solucionan, pues se da de baja al trabajador y se busca otro, pero, esos son los conflictos que yo he tenido, más que nada, que, son gente muy floja a veces los trabajadores... En el conflicto de dar clases, pues no, realmente no, o sea yo, se me tiene más..."</p> <p>Entrevistadora: "más tranquilo."</p> <p>Entrevistado: "más tranquilo (tono de voz muy tenue)."</p> <p>Entrevistadora: "más relajado."</p> <p>Entrevistado: "más relajado (tono de voz muy tenue)."</p> <p>Entrevistadora: "perfecto Armando, así es... ¿Diferentes ámbitos no? También..."</p> <p>Entrevistado: "diferentes ámbitos... Los dos me gustan mucho.... Yo empecé en esto de lo laboral, de lo electoral, porque salí de Presidente de Casilla una vez..."</p> <p>Entrevistadora: "sí... es lo que veo en tu curriculum... Has tenido experiencia electoral en cuanto a órganos electorales, ¿no?"</p> <p>Entrevistado: "desde Presidente de casilla, a mí me gustó mucho estar, desde esa experiencia, estar en la casilla, desde ahí me empezó a gustar lo laboral, y este, una amiga me invitó a participar como, como, en las, este, en las mesas de, de participación ciudadana.... ¡Ya llevo tres años! Después, como esas me contaban como experiencia, me metí como auxiliar TAB y ¡sí me quedé!"</p> <p>Entrevistadora: "¡ah, perfecto!"</p> <p>Entrevistado: "de hecho, cuando hice el examen, fui creo, el más alto y luego me mandaron para allá, para el Distrito..."</p> <p>Entrevistadora: "¡muy bien!"</p> <p>Entrevistado: "como no estuve muy de acuerdo, a final de cuentas, este, este, excelentes personas allá, muy profesionales... Sí."</p>
<p>Acreditación de la competencia</p>	<p>El entrevistado da cuenta que tiene la habilidad de adaptarse a los distintos entornos (construcción, docencia, electoral), y pareciera que asume una actitud abierta ante la problemática de la situación "me causa disgusto que no trabajen. Yo, en ese caso, hablo con el maestro, el maestro de obras, que es el jefe de ellos".</p>

CG

Gu

	<p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente: Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>
--	--

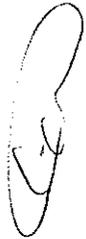
Competencia	Descripción	Comportamiento
Relaciones interpersonales	Habilidad para saber comunicarse con los demás con el objeto de dar a conocer un mensaje; participar de forma constructiva en la vida social, y resolver conflictos cuando sea necesario.	Es capaz de interactuar positivamente con sus compañeros de trabajo. Sabe trabajar en equipo, se compromete y colabora para lograr el objetivo asignado.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora: "sí, mis compañeros son, muy buenas personas. Pláticame Armando, ¿cómo te desenvuelves para establecer buenas relaciones con tus compañeros? ¿Cómo haces para hacer ese clic? ¿No? Esa relación con el compañero..."</p> <p>Entrevistado: "primeramente, tenemos una confianza como compañeros, este, abrimos un poquito, a mí me gusta mucho, pues, qué platicar con las personas, abríme con las personas, y creo que es cuestión de abrimos y conocemos y eso hace que haya una buena... y un buen equipo de trabajo a la vez..."</p> <p>Entrevistadora: "ah ¡perfecto! Sí, es la... es la base ¡no? También."</p> <p>Entrevistado: "es la base, damos confianza como personas, porque si te cierras, como que te quedas..."</p>	
Acreditación de la competencia	El Entrevistado alude a brindar confianza en las relaciones laborales para tener un buen ambiente de trabajo: "tenemos una confianza como compañeros, este, abrimos un poquito, a mí me gusta mucho", y comenta que esto lo logra a través de la apertura con los demás.	

CE

Opus

[Handwritten signature]

	<p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente: Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>
--	--



Competencia	Descripción	Comportamiento
<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Habilidad para participar efectivamente con otras personas* hacia el logro de un objetivo común.</p>	<p>Es capaz de cooperar con otros para realizar actividades orientadas al cumplimiento de metas grupales de acuerdo con los fines institucionales.</p> <p>Asume de forma responsable las tareas asignadas como integrante de un equipo y orienta sus capacidades hacia el logro de las mismas. Eventualmente apoya a sus compañeros en el cumplimiento de sus tareas.</p>
<p>Fragmento de la Entrevista</p>	<p>Entrevistadora: "sí.... Platicame por favor una experiencia donde hayas tenido o identificado las ventajas de trabajar en equipo, ¿cuáles son las ventajas de trabajar en equipo?"</p> <p>Entrevistador: "pues..."</p> <p>Entrevistadora: "en alguna de tus experiencias laborales que has tenido, cómo consideras, las ventajas..."</p> <p>Entrevistador: "pues, son muchísimas ¿no?, son muchísimas... hay veces que hay que trabajar individualmente, pero por lo regular, los trabajos, se trabaja en equipo... yo, este, por ejemplo, en el ámbito de la construcción, si no trabajas en equipo, no haces, no, levantas un edificio..."</p>	




	<p>Entrevistador: "¿eso es básico no?, el equipo. Para dar clases igual..., hay que hacer equipo con los maestros, con mi coordinador, para sacar adelante, los exámenes, las clases, todo eso, es muy importante... el trabajo en equipo...para mí, es básico."</p> <p>Entrevistadora: "¡básico!"</p> <p>Entrevistador: "en mi formación, también es muy básico, incluso desde la carrera ¿no? la carrera te enseña a trabajar en equipo, y siempre hay que trabajar en equipo; para hacer los proyectos, para sacar adelante todo eso."</p>
<p>Acreditación de la competencia</p>	<p>Su respuesta señala que es necesario cooperar con otros para lograr el objetivo: "en el ámbito de la construcción, si no trabajas en equipo, no haces, no, levantas un edificio...", lo cual pareciera que lo ha vivenciado en sus distintos trabajos (construcción y docencia).</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente: Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>

V. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los hechos y las consideraciones a que se hace referencia en los apartados anteriores, se considera procedente la **RATIFICACIÓN** de las calificaciones de la entrevista del C. Armando Gilbaja Gutiérrez.

Lo anterior, toda vez que se comprobó que la entrevista realizada se apegó a los criterios y recomendaciones establecidos por la guía, adicionalmente, se constató que las entrevistadoras asignaron la calificación correspondiente a cada una de las competencias a evaluar, con base en las respuestas que ofreció el C. Armando Gilbaja Gutiérrez a las preguntas formuladas y finalmente, se constató la correcta conversión numérica de las apreciaciones de las entrevistadoras emitidas en la Cédula Individual de Entrevista, así como la correcta integración de la calificación final de la entrevista.



23. Que una vez analizado el Informe del Centro de Formación, la Comisión considera que la revisión de la entrevista realizada por dicha área, se llevó a cabo acorde con los lineamientos establecidos por el Tribunal Electoral, ya que efectuó un análisis individual exhaustivo a partir de la videograbación respectiva, atendió el Procedimiento, la Convocatoria y la Guía, señaló las razones y motivos por los que ratificó la calificación del aspirante y, una vez que se revisaron las situaciones descritas por quienes realizaron la entrevista y las respuestas textuales del aspirante, señaló el cumplimiento o no de los parámetros establecidos, los motivos del cumplimiento o incumplimiento y la calificación asignada a cada respuesta del aspirante, por lo que el Centro consideró viable la ratificación de la calificación obtenida en la entrevista por el aspirante a TAB con número de folio TAB-07-035.

24. Que, asimismo, se determina que el "LISTADO DE CANDIDATOS DESIGNADOS" por el género masculino al cargo de TAB, correspondiente a la Dirección Distrital VII, se conserva en los términos en los que fue publicado el 15 de junio de 2016, toda vez que el aspirante con número de folio TAB-07-035 permanece en el orden de prelación 9, como parte de la respectiva Lista de Reserva y con una calificación de 7.80, en una escala de 5 a 10 puntos, con dos decimales, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento.

En razón de lo expuesto en las consideraciones de hecho y de derecho, y con fundamento en los artículos 36 y 37 del Código y el Acuerdo ACU-31-16 del Consejo General, la Comisión, en ejercicio de las facultades que tiene encomendadas, emite el siguiente:

A c u e r d o

PRIMERO. Se **RATIFICA** la calificación obtenida de la revisión de la entrevista, del aspirante con el folio TAB-07-035, de conformidad con lo señalado en los considerandos del presente Acuerdo y el Informe que, como **Anexo 1**, forma parte integral del mismo.



SEGUNDO. Se conserva en sus términos el “LISTADO DE CANDIDATOS DESIGNADOS” por el género masculino al cargo de TAB, correspondiente a la Dirección Distrital VII, publicado el 15 de junio de 2016, toda vez que el aspirante con número de folio TAB-07-035 permanece en el orden de prelación 9 y como parte de la respectiva Lista de Reserva.

TERCERO. Se instruye a la Dirección de Organización y Electoral para que, con el apoyo de la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados, remita el presente Acuerdo al Coordinador de la Dirección Distrital VII, para efecto de que proceda a notificar al aspirante registrado con el número folio TAB-07-035, por estrados y de forma personal, en el domicilio que éste haya señalado en su Solicitud de Registro, a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la aprobación del presente Acuerdo.

CUARTO. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva a publicar este Acuerdo en los estrados de las oficinas centrales del Instituto Electoral dentro de las 24 horas siguientes a su aprobación y a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales, para que publique, en el mismo plazo, la determinación asumida por la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral, en el apartado de Transparencia del sitio de Internet www.iedf.org.mx.

QUINTO. En cumplimiento a la sentencia recaída en el juicio electoral con el número de expediente TEDF-JEL-041/2016, se ordena que dentro de las veinticuatro horas contadas a partir del momento en que la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral haya aprobado este Acuerdo, se notifique con copia certificada del mismo al Tribunal Electoral.

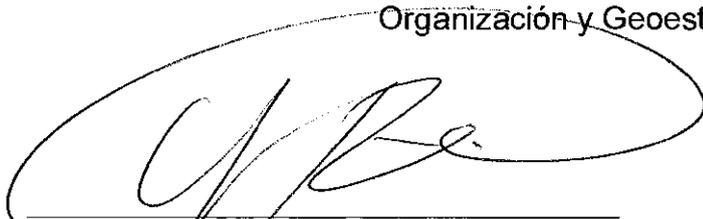
SEXTO. El presente Acuerdo entrará en vigor al momento de su aprobación.



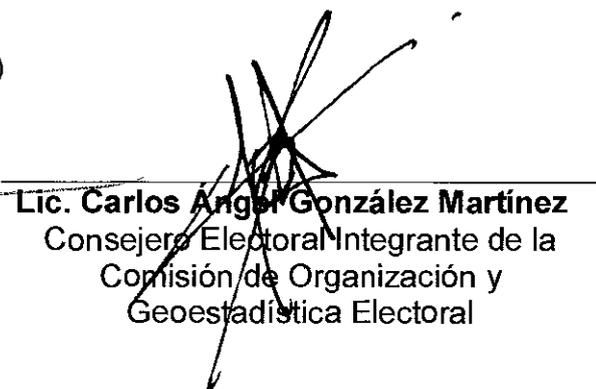
Así lo aprobaron por unanimidad de votos la Consejera Presidenta y los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral, en la Décimo Octava Sesión Extraordinaria del 27 de agosto de dos mil dieciséis, quienes firman al calce.



Ing. Olga González Martínez
Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de
Organización y Geoestadística Electoral



Mtro. Yuri Gabriel Beltrán Miranda
Consejero Electoral Integrante de la
Comisión de Organización y
Geoestadística Electoral



Lic. Carlos Ángel González Martínez
Consejero Electoral Integrante de la
Comisión de Organización y
Geoestadística Electoral





**INFORME RELATIVO AL JUICIO ELECTORAL PROMOVIDO
POR EL C. ARMANDO GILBAJA GUTIÉRREZ EN
ACATAMIENTO DE LA SENTENCIA DICTADA POR EL
TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL EN EL
EXPEDIENTE TEDF-JEL-041/2016.**

UNIDAD TÉCNICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



Agosto 2016

I. ANTECEDENTES

Mediante la sentencia TEDF-JEL-041/2016, integrada con motivo del juicio electoral promovido por el C. **Armando Gilbaja Gutiérrez** el Tribunal Electoral del Distrito Federal (Tribunal Electoral) resolvió expresamente lo siguiente:

PRIMERO. *Se REVOCA en lo que fue materia de impugnación el acuerdo COyGE/36/2016 aprobado por la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, conforme las consideraciones establecidas en el numeral QUINTO, del capítulo de Consideraciones de la presente Sentencia.*

SEGUNDO. *Se ORDENA a la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal, para que emita un nuevo acuerdo fundado y motivado, acorde a los lineamientos previstos en el numeral SEXTO del capítulo de Consideraciones de la presente sentencia.*

Respecto al numeral QUINTO del capítulo de Consideraciones en su parte medular señala lo siguiente:

Por otra parte, este Tribunal considera que resulta parcialmente fundado el agravio hecho valer por el actor en el sentido de que la revisión de la entrevista no fue exhaustiva, pues no señala los elementos que justifiquen la ratificación de su calificación.

[...]

De lo anterior, se advierte que, en cumplimiento de la sentencia previa, se llevó a cabo el análisis minuto a minuto de la videograbación de la entrevista realizada al actor, cuestión aparte, del propio conforme lo previsto en el dictamen no se advierten los motivos por los cuales se consideró ratificar la calificación otorgada al accionante, esto toda vez que en el apartado VII del dictamen, denominado "CONCLUSIÓN", únicamente se señala lo siguiente:

"De acuerdo con los hechos y las consideraciones a que se hace referencia en los apartados anteriores, se considera procedente la RATIFICACIÓN de las calificaciones de la entrevista del C. Armando Gilbaja Gutiérrez.

Lo anterior, toda vez que se comprobó que la entrevista realizada se apegó a los criterios y recomendaciones establecidos por la guía, adicionalmente, se constató que las entrevistadoras asignaron la calificación correspondiente a cada una de las competencias a evaluar, con base en las respuestas que ofreció el C. Armando Gilbaja Gutiérrez a las preguntas formuladas y finalmente, se constató la correcta conversión numérica de las apreciaciones de las entrevistadoras emitidas en la Cédula Individual de Entrevista, así como la correcta integración de la calificación final de la entrevista".

Sin embargo, para arribar a tal conclusión no se señalaron los parámetros en que se basó la autoridad responsable para determinar que las calificaciones otorgadas por las entrevistadoras eran correctas y que no le correspondía en su caso una calificación distinta, pudiendo ser mayor o menor, además de que refiere que la entrevista se apegó a los criterios y recomendaciones establecidos por la guía, sin establecer las previsiones necesarias del por qué se considera así.

Cabe señalar que, tampoco del "informe de las consideraciones para asignar calificaciones a las entrevistas realizadas" (visible a fojas 36 a 39), se advierten las razones que llevaron a la Coordinadora Distrital a ratificar la calificación otorgada al actor en su entrevista; contrario a ello, sólo se aprecia que en un cuadro se vierten las consideraciones que se tomaron en cuenta para asignar calificaciones, sin embargo, no refiere que lineamientos o parámetros le sirvieron de base para calificar las respuestas dadas por el accionante, ya que incluso de la primer competencia revisada se hace alusión a una respuesta supuestamente dada por el entrevistado que de la revisión hecha por este Tribunal a la grabación de la entrevista, en ninguna de sus partes concuerda con lo asentado por la Titular de la Coordinación Distrital, lo cual trastoca el principio de certeza que toda autoridad está obligada a observar. Además, al final de la tabla inserta en el informe de referencia, se aprecia la frase "señale sus consideraciones con el mayor detalle en el número de hojas que sean necesarias", pero no se advierte que ello haya ocurrido así, pues la Coordinadora Distrital se limitó a señalar escuetamente las respuestas dadas por el accionante y si, en su caso, omitió responder a algún cuestionamiento o describir las consecuencias de su actuar, pero ello no resulta exhaustivo, pues no se aprecia que la Coordinadora en mención haya realmente explicado de manera exhaustiva los motivos por los cuales la calificación promediada era justamente la que correspondía al actor en cada una de las competencias.

Cabe recalcar que el apartado c, del punto 4.5.3 del procedimiento, denominado "Particularidades de la revisión de la entrevista", en su parte final dispone que la Unidad Técnica "señalará los elementos que justifiquen la ratificación o, en su caso, la rectificación correspondiente".

En ese sentido, del análisis realizado a las pruebas que obran en el expediente, consistentes en la videograbación de la propia entrevista, así como del informe rendido por la Coordinadora de la Dirección Distrital, se insiste en que como lo refirió el actor, la revisión realizada no fue exhaustiva, pues como se precisó, no se advierte que la Coordinadora Distrital haya plasmado en su informe las respuestas dadas por el actor y que, determinara, punto por punto, si con ellas cubría o no los parámetros de cada competencia (trabajo bajo presión, responsabilidad, iniciativa, relaciones interpersonales y trabajo en equipo) y el porqué de sus consideraciones.

Por otra parte, el numeral SEXTO del capítulo de Consideraciones establece lo siguiente:

[...] emita un nuevo acuerdo respecto de la revisión solicitada por el actor en el que realice, nuevamente, un análisis individual de la entrevista que le fue realizada, cumpliendo las formalidades esenciales del procedimiento, en términos de lo

establecido en los artículos 14 y 16 de la Constitución, señalando las razones y motivos por los cuales, en su caso, ratifica o modifica la calificación dada al actor en su entrevista.

Para ello, deberá considerar únicamente lo narrado por el actor al momento de llevarse a cabo la entrevista, lo cual se encuentra en la videograbación de la misma, y con base en las situaciones descritas y respuestas dadas por el mismo determinar, respecto de cada una de las competencias evaluadas, si cumplen con cada uno de los parámetros correspondientes, justificando en cada uno los motivos por los cuales considera que los cubre o no, así como la calificación dada a cada respuesta y, en su caso, la modificación o ratificación de ésta.

Por ese motivo la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) procedió a realizar el análisis respectivo de la entrevista practicada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, identificado con el número de expediente TAB-07-035, y remite a la COyGE el presente informe, a fin de dar cumplimiento a la referida sentencia.

II. CRITERIOS PRINCIPALES PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

El enfoque que se determinó para aplicar las entrevistas dentro del Procedimiento es el denominado "STAR" (Situación, Tarea, Acción y Resultado) a través del cual, se obtiene información directamente de una persona respecto de las habilidades, actitudes y valores que pone en juego, para realizar, atender o resolver una tarea específica, partiendo del principio que señala que la mejor manera de saber cómo se comportará una persona, es la conducta pasada, de tal forma que los criterios y objetivos se indagan respecto de su comportamiento en situaciones relacionadas con las que enfrentará en el puesto para el cual se está considerando.

Por lo anterior, la *Guía para la aplicación de entrevistas* (Guía) elaborada por el Centro se integró con una serie de preguntas que aluden a lo vivenciado por la/el aspirante al cargo de Técnica(o) de Apoyo "B", en sus trabajos anteriores, para medir las cinco competencias requeridas en el perfil del Puesto establecido en el Procedimiento: trabajo bajo presión, responsabilidad, iniciativa, relaciones interpersonales, y trabajo en equipo. Dichas preguntas pueden ser apreciadas de la página 10 a la 12 de la mencionada Guía.

De conformidad con la misma Guía, las entrevistas debieron realizarse, *grosso modo*, con base en los siguientes criterios:

- Tener una duración máxima de hasta 20 minutos.
- Ser aplicada únicamente por las y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.
- Ser grabada en formato de video, previa firma de conocimiento de la o el aspirante.
- Preferentemente, según las condiciones de cada Dirección Distrital, llevarse a cabo por dos o tres entrevistadoras (es); con el objeto de que las distintas calificaciones se complementaran entre sí y se brindara objetividad a la calificación final asignada.
- Cada entrevistadora (or) debía calificar en forma independiente y posteriormente se obtendría la calificación final promediada.

- Preferentemente, correlacionar la guía de preguntas y las recomendaciones para la aplicación de entrevistas, en conjunto con los resultados de la evaluación de habilidades.
- Aplicar de tres a cinco preguntas a cada aspirante, para verificar las cinco competencias.

Asimismo, la Guía incluía las recomendaciones para las y los entrevistadores que se enuncian a continuación:

- Iniciar la entrevista enunciando los nombres de los entrevistadores y del entrevistado, junto con el número de folio y la hora de inicio.
- Recibir al aspirante de manera cordial.
- Explicar cómo se llevará a cabo la entrevista.
- Escuchar con atención al entrevistado y aclarar dudas.

Además, se recomendaba no atender llamadas telefónicas, mostrar expresiones de aprobación o desaprobación, interrumpir al candidato sin razón o usar palabras rebuscadas que pudieran confundir al aspirante.

III. CRITERIOS DE REVISIÓN

Para proceder a la revisión de la entrevista practicada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, el Centro llevó a cabo el siguiente procedimiento:

1. Verificar que el folio de la o el aspirante correspondiera con el de su cédula; y,
2. Verificar la correcta conversión numérica de las apreciaciones de las (os) entrevistadoras (es) y la integración de la calificación final de la entrevista.

En forma adicional a las particularidades de la revisión de la entrevista, señaladas en el apartado 4.5.3 del Procedimiento, se contó con los siguientes elementos:

1. Informe de las consideraciones para asignar calificaciones a las entrevistas, elaborado por la titular del Distrito VII.

Dicho informe, forma parte de los documentos soporte, por parte de las Direcciones Distritales, para atender la revisión solicitada por el aspirante, según el apartado 4.5.3 del Procedimiento, inciso a).

Este documento comprende una tabla que describe las consideraciones que tomaron en cuenta las y los entrevistadoras (es) para la asignación de la calificación por competencia (Anexo).

2. La videograbación de la entrevista practicada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, la cual se llevó a cabo, de acuerdo a las indicaciones previstas en la Guía y señaladas anteriormente.



Al respecto, cabe reiterar que la citada Guía, previó en su apartado II “Mecánica de aplicación de la entrevista”, inciso A “Lo que debe saber antes de la entrevista”, que el personal de las Direcciones requeriría de un dispositivo de video para grabar la entrevista y también, que debería explicar a cada aspirante que la entrevista sería videograbada.

En el mismo apartado, se instruyó a las Direcciones a solicitar la firma de la o el entrevistado en la carta respectiva para conocimiento del mismo, con el objetivo de garantizar la certeza y transparencia del procedimiento.

3. La cédula que contiene las calificaciones emitidas por los entrevistadores, integradas de manera independiente y luego promediadas en la calificación final del aspirante (Anexo).
4. Criterios para determinar el comportamiento que se analiza para cada competencia y la calificación equivalente de acuerdo a lo que establece la Guía en la página 12 y 13:

Calificación	Nivel	Rango	Criterio
10	4	Muy característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión.
8 a 9	3	Medianamente característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar.
6 a 7	2	Poco característico	Menciona aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo y cómo lo hizo.
5	1	Nada característico	Su respuesta no ofrece elementos para distinguir la acción y competencia explorada.

IV. REVISIÓN DE LA VIDEOGRABACIÓN DE LA ENTREVISTA

El 18 de julio de 2016, la Comisión de Organización y Geoestadística Electoral (COyGE) aprobó el Acuerdo COyGE/24/2016 en acatamiento a las sentencias del Tribunal Electoral del Distrito Federal, recaídas en el juicio identificado con la clave TEDF-JEL-027/2016.

En el informe que forma parte integrante del mismo, el Centro hizo constar que había procedido a revisar la videograbación de la entrevista practicada al aspirante C. Armando Gilbaja Gutiérrez, en la que señaló lo siguiente:

1. Verificó que se hubieran cumplido los criterios principales para la realización de la entrevista, señalados en el apartado II.

2. De la grabación y de los documentos soporte entregados por la Dirección Distrital VII obtuvo la siguiente información:

- La entrevista se realizó el 6 de junio de 2016, dentro del periodo establecido en la Convocatoria.
- Su duración fue de 12 minutos y 02 segundos, aproximadamente, y, por lo tanto, se encontró dentro del rango establecido en la Guía.
- Los funcionarios que realizaron la entrevista fueron los CC. Verónica Muñoz Durán, Coordinadora Distrital, y Elia María Montiel Cañete, Líder de Proyecto, ambas funcionarias del Servicio Profesional Electoral, quienes le dieron la bienvenida y se presentaron de manera cordial.
- El aspirante fue informado sobre la metodología para llevar a cabo la entrevista.
- Las preguntas que se realizaron estuvieron apegadas a la Guía, toda vez que corresponden a la sugeridas en las páginas de la 10 a la 12.
- En total, se formularon seis preguntas al aspirante, cada una de ellas, relacionada con cada una de las competencias relativas al cargo a ocupar y finalmente, se le cuestionaron los motivos por los que deseaba desempeñarse como Técnico de Apoyo "B" en los mecanismos de participación ciudadana que organizará el Instituto durante este año.
- Al final de la entrevista, se le recordó al aspirante que los resultados de la entrevista serian publicados conforme a lo previsto en el Procedimiento.

De esta manera, se constató que la entrevista se desarrolló en los siguientes términos:

Competencia	Tiempo	Situación/Preguntas
	Minuto 0:00 al 1:34	Bienvenida, presentación, explicación de la metodología y le comunica que la entrevista será grabada.
	Minuto 1:35 al 3:44	Solicita la autorización y firma del documento relativo al permiso para grabar, y le pide que hable sobre su experiencia laboral en el Instituto Electoral.
Trabajo bajo presión	Minuto 3:45 al 6:12	1. Mencione una situación difícil que haya enfrentado, sus características y cómo se resolvió. A partir de su respuesta se le cuestiona sobre los elementos externos que ejercieron presión en su labor.
Responsabilidad	Minuto 6:13 al 7:35	2. Qué actitud asumió cuando alguna labor que le fue encomendada no la logró cumplir en el plazo establecido.
Iniciativa	Minuto 7:36 al 9:15	3. Describa algún momento laboral que le haya causado disgusto, cuál fue su reacción y como lo resolvió. A partir de su respuesta, se indagó sobre sus inicios en el ámbito electoral y de participación ciudadana.
Relaciones interpersonales	Minuto 9:15 al 9:54	4. Cómo logra establecer buenas relaciones de trabajo.
Trabajo en equipo	Minuto 9:55 al 10:52	5. Alguna experiencia laboral en la que haya identificado las ventajas del trabajo en equipo.
	Minuto 10:53 al 11:18	6. El motivo por el cual desea participar como Técnico de Apoyo B en esa Sede Distrital.
	Minuto 11:19 al 12:02	Agradecimiento, despedida e información relacionada con la publicación de resultados.

Asimismo, del análisis de la videograbación se advirtieron los siguientes elementos:

- No hubo interrupciones de ningún tipo durante la entrevista, ni por terceras personas ni por los propios entrevistadores.
- Las entrevistadoras no manifestaron expresiones de desaprobación.
- La entrevista se realizó en un ambiente de respeto y cordialidad.
- La entrevista se llevó cabo en estricto apego a los criterios señalados en la Guía, como se desprende de la relación, minuto a minuto.

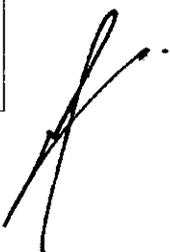
IV.1. Análisis de la entrevista derivado de la sentencia TEDF-JEL-041/2016

Conforme a los lineamientos señalados en los numerales QUINTO y SEXTO de la sentencia, el Centro procedió a una nueva revisión de la videograbación con el propósito de analizar lo narrado por el actor al momento de llevarse a cabo la entrevista y determinar, con base en sus respuestas respecto de las competencias evaluadas, si cumplía con los parámetros correspondientes y se justificaba la calificación dada a cada uno de ellos.

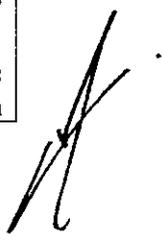
Los siguientes cuadros dan cuenta del análisis realizado para las cinco competencias evaluadas y se justifica la calificación otorgada en este nuevo análisis. La transcripción de la entrevista se encuentra en el Anexo 1 de este informe.

Competencia	Descripción	Comportamiento
Trabajo bajo presión	Habilidad para pensar claramente y actuar de forma oportuna para lograr resultados a pesar de estar limitado por las exigencias del medio.	Es capaz de actuar con eficacia y mesura frente a situaciones donde se requieren resultados inmediatos. Es capaz de dar prioridad a sus actividades y dar cumplimiento a las mismas en los tiempos asignados para ello.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora: "A ver Armando, quiero que me pliques, de estos trabajos que se encuentran en tu curriculum, quiero que me pliques alguna situación laboral difícil que hayas tenido que enfrentar, ¿qué características presentaba? Y ¿cómo definiste las cualidades para resolver esa situación difícil que se presentaba? Escoge el que tú quieras y la experiencia que hayas tenido..."</p> <p>Entrevistado: "pues, la verdad que he tenido una suerte de no encontrarme con situaciones muy complicadas ¿no? Afortunadamente todos los jefes que he tenido y todos los trabajos que he tenido han sido este viables para mí, nunca he tenido... Tal vez algunas complicaciones... Yo doy clases, algunas complicaciones con algunos chiquitos, por ejemplo, que van reprobando y me van a reclamar los papás, que por qué mi hijo si es un gran genio (risas). Ellos no ven, bueno al fin padres... entonces conflictos de ese tipo nada más, pero afortunadamente conflictos laborales fuertes yo nunca he tenido, la verdad, yo con mis jefes siempre he tenido el mejor trato ellos hacia mí, de mí hacia ellos y no he tenido conflictos fuertes, realmente."</p>	





	<p>Entrevistadora: “cuando los papás te reclaman y van y te dicen ¿no? que sus hijos... ¿es una presión no?, al final del día, supongo que es este, ¿privado donde das las clases?”</p> <p>Entrevistado: “sí en la UNITEC.”</p> <p>Entrevistadora: “en este caso, ¿no te presionan? ¿No sientes esa cuestión bajo presión o cómo vas resolviendo esas cuestiones?”</p> <p>Entrevistado: “sí, lo hacen con el afán de presionarme, este, de que ayudes a sus hijos... Bueno, yo les explico que, cuando sus hijos acaban de sacar sus calificaciones, yo no les puedo ayudar. A veces te presionan un poquito los directivos de la escuela, a ellos no les conviene reprobar muchos chicos, pero bueno, yo soy, este, yo soy como maestro... lo que se sacan en su examen, lo saben sus papás. Sí... por lo regular los papás son respetuosos, van con mucho respeto, pero hay unos que sí se salen de sus casillas y me dicen: ¿y por qué mi hijo? ¿Por lo otro? Al final de cuentas siempre nos entendemos. Pero bueno, yo le explico que yo pongo de mi parte para que ellos aprendan, usted también ponga de su parte para que a ellos también les ayude ¿no?”</p> <p>Entrevistadora: “ok.”</p>
<p>Acreditación de la competencia y otorgamiento de la calificación</p>	<p>No obstante que el entrevistado refiere que no ha tenido situaciones de trabajo complicadas, en algunas, dice que lo ha resuelto a través de la persuasión, es decir, tratando de convencer al <i>otro</i>. Por ejemplo, “Yo le explico que yo pongo de mi parte para que ellos aprendan, usted también ponga de su parte para que a ellos también les ayude”.</p> <p>El comportamiento que reseña muestra medida ante una situación difícil, lo cual es atribuible a esta competencia.</p> <p>Sin embargo, conforme va avanzando la entrevista respecto a esta misma pregunta, el entrevistado se contradice porque entonces afirma haber tenido situaciones bajo presión complicadas, sin describir precisamente cómo lo ha resuelto, lo que hace es apelar al deber ser, a cómo se deberían hacer las cosas, lo cual quiere decir que al parecer no tiene una experiencia al respecto.</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente:</p> <p>Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado no explicó las consecuencias de su actuar.</p> <p>Para obtener la calificación de 6 a 7 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la</p>


	<p>descripción de una acción que permite conocer qué hizo y cómo lo hizo. Al respecto, se aprecia que el Entrevistado, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia, no explica las consecuencias de su actuar, y consecuentemente su comportamiento se ubica en el rango de “poco característico”, es decir, su calificación podría ser de 6 a 7, por lo que se justifica una calificación de 7.</p>
--	---

Competencia	Descripción	Comportamiento
Responsabilidad	Compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas.	Se compromete a cumplir las tareas asignadas en los plazos establecidos.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora. “ok, cuéntame, este... ¿qué actitud asumiste cuando... digo a lo mejor si te ha pasado, en alguna ocasión, no has cumplido con una meta en tiempo, vaya! ¿Qué actitud asumiste? En... cómo...¿cómo reaccionaste?, ¿si te ha pasado?, ¿o no?”</p> <p>Entrevistador: “sí. Bueno yo... no puse todo mi curriculum laboral. Yo, al salir de la escuela... soy Ingeniero Civil, este... entré a trabajar en una constructora como constructor, estuve mucho tiempo como supervisor; en la supervisión de obra te presionan mucho para los tiempos, muchísimo; entonces hasta, luego hasta te enfermas ¿no?... Este, y sí, sí me ha pasado, luego no cumplimos el trabajo en tiempo, y pues, a darle, a presionar a los que están abajo de mí, este a echarle ganas, a motivarlos, a sacar el trabajo, eso es lo que yo hago, ¿no?... A veces no lo cumplimos, pero bueno, tratamos de hacer lo posible para no salirnos tanto del protocolo y cumplir en tiempo y forma.”</p> <p>Entrevistadora: “¿algún ejemplo que me puedas dar?”</p> <p>Entrevistado: “por ejemplo, se tiene que tener la construcción en tal día.”</p> <p>Entrevistadora: “se te ha presentado el caso.”</p> <p>Entrevistado: “se me ha presentado el caso, y no está el avance de obra, que me piden mis jefes hacia mí. Entonces yo, bueno pues, ellos ya me dan un tiempo, me dan un tiempo estimado para terminarla, y bueno le hecho ganas y sí afortunadamente y sí salió delante de esto.”</p>	
Acreditación de la competencia	<p>El entrevistado refiere que cuando no ha cumplido con una meta en tiempo su reacción consiste en motivar a su personal “[...] este a echarle ganas, a motivarlos, a sacar el trabajo”, además, pareciera que asume ante sus jefes el compromiso de cumplirlo en una prórroga.</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente:</p> <p>Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p>	

Open

[Handwritten signature]

Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.

Competencia	Descripción	Comportamiento
Iniciativa	Habilidad para idear, crear y definir proyectos y adaptarse a los cambios de su entorno, tiene la capacidad para proponer acciones eficientes frente a situaciones no previstas.	Conoce sus competencias y limitaciones, a partir de éstas asume una actitud propositiva, abierta y creativa, que le permite contribuir al cumplimiento de las tareas asignadas y de los objetivos institucionales.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora: "ah ¡perfecto! Hammm... Platícame por favor este... Armando, algún momento laboral que te causó algún disgusto, ¿cuál fue tu reacción?, ¿cómo lo resolviste?, ¿has tenido algún...?"</p> <p>Entrevistado: "pues en lo referente a...a los trabajadores, luego son medio flojos, hay que tratarlos con chicotito, un poquito. Y, en ese aspecto, un poquito, como que, me causa disgusto que no trabajen. Yo, en ese caso, hablo con el maestro, el maestro de obras, que es el jefe de ellos, y ellos ya hablan con ellos... Si no lo solucionan, pues se da de baja al trabajador y se busca otro, pero, esos son los conflictos que yo he tenido, más que nada, que, son gente muy floja a veces los trabajadores... En el conflicto de dar clases, pues no, realmente no, o sea yo, se me tiene más..."</p> <p>Entrevistadora: "más tranquilo."</p> <p>Entrevistado: "más tranquilo (tono de voz muy tenue)."</p> <p>Entrevistadora: "más relajado."</p> <p>Entrevistado: "más relajado (tono de voz muy tenue)."</p> <p>Entrevistadora: "perfecto Armando, así es... ¿Diferentes ámbitos no? También..."</p> <p>Entrevistado: "diferentes ámbitos... Los dos me gustan mucho.... Yo empecé en esto de lo laboral, de lo electoral, porque salí de Presidente de Casilla una vez..."</p> <p>Entrevistadora: "sí... es lo que veo en tu curriculum... Has tenido experiencia electoral en cuanto a órganos electorales, ¿no?"</p> <p>Entrevistado: "desde Presidente de casilla, a mí me gustó mucho estar, desde esa experiencia, estar en la casilla, desde ahí me empezó a gustar lo laboral, y este, una amiga me invitó a participar como, como, en las, este, en las mesas de, de participación ciudadana.... ¡Ya llevo tres años! Después, como esas me contaban como experiencia, me metí como auxiliar TAB y ¡sí me quedé!"</p>	





	<p>Entrevistadora: “¡ah, perfecto!”</p> <p>Entrevistado: “de hecho, cuando hice el examen, fui creo, el más alto y luego me mandaron para allá, para el Distrito...”</p> <p>Entrevistadora: “¡muy bien!”</p> <p>Entrevistado: “como no estuve muy de acuerdo, a final de cuentas, este, este, excelentes personas allá, muy profesionales... Sí.”</p>
Acreditación de la competencia	<p>El entrevistado da cuenta que tiene la habilidad de adaptarse a los distintos entornos (construcción, docencia, electoral), y pareciera que asume una actitud abierta ante la problemática de la situación “me causa disgusto que no trabajen. Yo, en ese caso, hablo con el maestro, el maestro de obras, que es el jefe de ellos”.</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente:</p> <p>Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>



Competencia	Descripción	Comportamiento
Relaciones interpersonales	Habilidad para saber comunicarse con los demás con el objeto de dar a conocer un mensaje; participar de forma constructiva en la vida social, y resolver conflictos cuando sea necesario.	Es capaz de interactuar positivamente con sus compañeros de trabajo. Sabe trabajar en equipo, se compromete y colabora para lograr el objetivo asignado.
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora: “sí, mis compañeros son, muy buenas personas. Platícame Armando, ¿cómo te desenvuelves para establecer buenas relaciones con tus compañeros? ¿Cómo haces para hacer ese clic? ¿No? Esa relación con el compañero...”</p> <p>Entrevistado: “primeramente, tenemos una confianza como compañeros, este, abrímos un poquito, a mí me gusta mucho, pues, qué platicar con las personas, abrirme con las personas, y creo que es cuestión de abrímos y</p>	



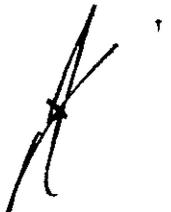

	<p>concernos y eso hace que haya una buena... y un buen equipo de trabajo a la vez..."</p> <p>Entrevistadora: "ah ¡perfecto! Sí, es la... es la base ¡no? También."</p> <p>Entrevistado: "es la base, darnos confianza como personas, porque si te cierras, como que te quedas..."</p>
Acreditación de la competencia	<p>El Entrevistado alude a brindar confianza en las relaciones laborales para tener un buen ambiente de trabajo: "tenernos una confianza como compañeros, este, abrirnos un poquito, a mí me gusta mucho", y comenta que esto lo logra a través de la apertura con los demás.</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente:</p> <p>Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>

Competencia	Descripción	Comportamiento
Trabajo en equipo	Habilidad para participar efectivamente con otras personas hacia el logro de un objetivo común.	<p>Es capaz de cooperar con otros para realizar actividades orientadas al cumplimiento de metas grupales de acuerdo con los fines institucionales.</p> <p>Asume de forma responsable las tareas asignadas como integrante de un equipo y orienta sus capacidades hacia el logro de las mismas.</p> <p>Eventualmente apoya a sus compañeros en el cumplimiento de sus tareas.</p>
Fragmento de la Entrevista	<p>Entrevistadora: "sí... Platícame por favor una experiencia donde hayas tenido o identificado las ventajas de trabajar en equipo, ¿cuáles son las ventajas de trabajar en equipo?"</p> <p>Entrevistador: "pues..."</p>	




	<p>Entrevistadora: “en alguna de tus experiencias laborales que has tenido, cómo consideras, las ventajas...”</p> <p>Entrevistador: “pues, son muchísimas ¿no?, son muchísimas... hay veces que hay que trabajar individualmente, pero por lo regular, los trabajos, se trabaja en equipo... yo, este, por ejemplo, en el ámbito de la construcción, si no trabajas en equipo, no haces, no, levantas un edificio...”</p> <p>Entrevistador: “¿eso es básico no?, el equipo. Para dar clases igual..., hay que hacer equipo con los maestros, con mi coordinador, para sacar adelante, los exámenes, las clases, todo eso, es muy importante... el trabajo en equipo...para mí, es básico.”</p> <p>Entrevistadora: “¡básico!”</p> <p>Entrevistador: “en mi formación, también es muy básico, incluso desde la carrera ¿no? la carrera te enseña a trabajar en equipo, y siempre hay que trabajar en equipo; para hacer los proyectos, para sacar adelante todo eso.”</p>
<p>Acreditación de la competencia</p>	<p>Su respuesta señala que es necesario cooperar con otros para lograr el objetivo: “en el ámbito de la construcción, si no trabajas en equipo, no haces, no, levantas un edificio...”, lo cual pareciera que lo ha vivenciado en sus distintos trabajos (construcción y docencia).</p> <p>Conforme al apartado III. Criterios de Revisión, punto 4, página 6, el análisis de las respuestas se basó en lo siguiente:</p> <p>Para obtener la calificación de 10 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar, argumentando el porqué de su decisión. En este caso, la respuesta del Entrevistado no señala ni las consecuencias de su acción, ni argumenta el porqué de su decisión.</p> <p>Para obtener la calificación de 8 a 9 se requiere mencionar aspectos relacionados con la competencia que se está explorando, a partir de la descripción de una acción que permite conocer qué hizo, cómo lo hizo y las consecuencias de su actuar. En este caso, el Entrevistado muestra un comportamiento medianamente característico, ya que, aunque menciona aspectos relacionados con la competencia y describe la acción que llevó a cabo, no señala ningún argumento de su decisión. En consecuencia, se justifica la calificación de 8.</p>





V. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los hechos y las consideraciones a que se hace referencia en los apartados anteriores, se considera procedente la **RATIFICACIÓN** de las calificaciones de la entrevista del C. Armando Gilbaja Gutiérrez.

Lo anterior, toda vez que se comprobó que la entrevista realizada se apegó a los criterios y recomendaciones establecidos por la guía, adicionalmente, se constató que las entrevistadoras asignaron la calificación correspondiente a cada una de las competencias a evaluar, con base en las respuestas que ofreció el C. Armando Gilbaja Gutiérrez a las preguntas formuladas y finalmente, se constató la correcta conversión numérica de las apreciaciones de las entrevistadoras emitidas en la Cédula Individual de Entrevista, así como la correcta integración de la calificación final de la entrevista.



ANEXO 1



I. Transcripción de la videograbación realizada al C. Armando Gilbaja Gutiérrez, aspirante al puesto de Técnico de Apoyo B, el día 6 de junio de 2016 a las 13:20 h.

Entrevistadora: bueno, vamos a empezar, le doy la más cordial bienvenida a esta VII Dirección Distrital del Instituto Electoral del Distrito Federal, mi nombre es Verónica Muñoz, Coordinadora Distrital, me va a corresponder estar contigo en esta pequeña charla en la que nos vamos a permitir conocerte un poquito más, va a ser a través de lo que tú nos cuentes, de lo que nos digas, a través de tus experiencias, siéntete en la libertad de platicar lo que quieras...

Entrevistado: ¿lo que quiera, lo que quiera?

Entrevistadora: no, va a ser a través de lo que yo te voy a preguntar, pero siéntete en la libertad de contestarlo, de meditarlo, si necesitas reflexionarlo, siéntete en la confianza también, estás en tu casa y siéntete relajado también.

Todo va a ser en relación a tu curriculum, si tu consideras que hay otra cosa que conozcamos de ti, algún otro trabajo que no hayas expuesto aquí en el curriculum, tú dilo, con la confianza de platicarlo. Entonces, vamos a empezar.

Ahora, te quiero comentar también que los consejeros que integran la Comisión que está vigilando todo este proceso de selección electoral, está también... solicitó también que se grabaran todas las entrevistas, ¿por qué?, para que no te sientas nervioso, es para uso meramente institucional y va a quedar guardado en tu expediente, en absoluto va a estar en los medios, ni a Televisa (entrevistado se ríe) le vamos a dar la exclusiva, nada más la vamos a tener nosotros, va a estar guardado en tu expediente para mayor seguridad tuya...

Entrevistado: está bien (asiente).

Entrevistadora: cualquier cosa que quieras saber de tu entrevista, pues ahí está... (entrevistado asiente). ¿Cómo te ha ido en el proceso de selección? ¿Cómo vas?

Entrevistado: bien, me fue bien en el examen y también en la etapa curricular, sí. Me saqué 9.37

Entrevistadora: ah, muy bien, ¿en la etapa curricular? Vas muy bien Armando

Entrevistado: sí, considero que voy bien

Entrevistadora: muy bien, vamos a echarle el último jaloncito a esto y para que tú me autorices que yo te pueda grabar necesito que me autorices por escrito, te



voy a pedir tu nombre, tu firma y tu fecha. Digo, si quieres revisarlo rápidamente, no hay problema o firmarla hasta el final, ¿estás de acuerdo?

Entrevistado: no, de una vez (firma el entrevistado),

Entrevistadora: perfecto.

Tienes mucha experiencia tú en el Instituto, ¿verdad?, bueno, por lo menos en dos direcciones distritales, ¿verdad? Al menos estoy viendo que

Entrevistado: no, en la 9 que se volvió 10. Bueno, me invitaron a participar en las casillas, en las casillas ciudadanas, ya llevo tres años. Después de eso entré de auxiliar electoral, en ese distrito hice mi examen, pero me mandaron al distrito I.

Entrevistadora: ah, ok, entonces, ¿te fuiste a trabajar para allá?

Entrevistado: sí, lo pensé mucho porque estaba lejos, pero al final sí me quedé ahí y me fue muy bien, ya me acostumbré a ir y venir.

Entrevistadora: ah perfecto, entonces ahora te vienes para acá...

Entrevistado: ahora no está tan lejos

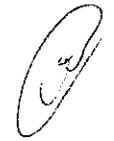
Entrevistadora: ahora no está tan lejos, está relativamente cerca. Sí, sí, y ¿en qué colonia vives?

Entrevistado: en la colonia Peralvillo, está a tres cuadritas del metro La Raza

Entrevistadora: si no, te puedes salir a Calzada Guadalupe, ¿no? Y ya venirte hasta acá. Bueno, estamos esperando a que te quedes, ¿no? Esto es para que entremos en el argot de la plática y te sientas en confianza por favor.

A ver Armando, quiero que me platicues, de estos trabajos que se encuentran en tu curriculum, quiero que me platicues alguna situación laboral difícil que hayas tenido que enfrentar, ¿qué características presentaba? Y ¿cómo definiste las cualidades para resolver esa situación difícil que se presentaba? Escoge el que tú quieras y la experiencia que hayas tenido...

Entrevistado: pues, la verdad que he tenido una suerte de no encontrarme con situaciones muy complicadas ¿no? Afortunadamente todos los jefes que he tenido y todos los trabajos que he tenido han sido este viables para mí, nunca he tenido... Tal vez algunas complicaciones... Yo doy clases, algunas complicaciones con algunos chiquitos, por ejemplo, que van reprobando y me van a reclamar los papás, que por qué mi hijo si es un gran genio (risas). Ellos no ven, bueno al fin



padres... entonces conflictos de ese tipo nada más, pero afortunadamente conflictos laborales fuertes yo nunca he tenido, la verdad, yo con mis jefes siempre he tenido el mejor trato ellos hacia mí, de mí hacia ellos y no he tenido conflictos fuertes, realmente.

Entrevistadora: cuando los papás te reclaman y van y te dicen ¿no? que sus hijos... ¿es una presión no?, al final del día, supongo que es este, ¿privado donde das las clases?

Entrevistado: sí en la UNITEC

Entrevistadora: en este caso, ¿no te presionan? ¿No sientes esa cuestión bajo presión o cómo vas resolviendo esas cuestiones?

Entrevistado: sí, lo hacen con el afán de presionarme, este, de que ayudes a sus hijos... Bueno, yo les explico que, cuando sus hijos acaban de sacar sus calificaciones, yo no les puedo ayudar. A veces te presionan un poquito los directivos de la escuela, a ellos no les conviene reprobar muchos chicos, pero bueno, yo soy, este, yo soy como maestro... lo que se sacan en su examen, lo saben sus papás. Sí... por lo regular los papás son respetuosos, van con mucho respeto, pero hay unos que sí se salen de sus casillas y me dicen: ¿y por qué mi hijo? ¿Por lo otro? Al final de cuentas siempre nos entendemos. Pero bueno, yo le explico que yo pongo de mi parte para que ellos aprendan, usted también ponga de su parte para que a ellos también les ayude ¿no?

Entrevistadora: ok.

Entrevistadora: dices que das clases, no tienes problema de horario

Entrevistado: no. Ahorita ya va a terminar mi contrato.

Entrevistadora. ok, cuéntame, este... ¿qué actitud asumiste cuando... digo a lo mejor si te ha pasado, en alguna ocasión, no has cumplido con una meta en tiempo, vaya! ¿Qué actitud asumiste? En... cómo...¿cómo reaccionaste?, ¿si te ha pasado?, ¿o no?

Entrevistador: sí. Bueno yo... no puse todo mi curriculum laboral. Yo, al salir de la escuela... soy Ingeniero Civil, este... entré a trabajar en una constructora como constructor, estuve mucho tiempo como supervisor; en la supervisión de obra te presionan mucho para los tiempos, muchísimo; entonces hasta, luego hasta te enfermas ¿no?... Este, y sí, sí me ha pasado, luego no cumplimos el trabajo en tiempo, y pues, a darle, a presionar a los que están abajo de mí, este a echarle ganas, a motivarlos, a sacar el trabajo, eso es lo que yo hago, ¿no?... A veces no lo cumplimos, pero bueno, tratamos de hacer lo posible para no salirnos tanto del protocolo y cumplir en tiempo y forma.



Entrevistadora: ¿algún ejemplo que me puedas dar?

Entrevistado: por ejemplo, se tiene que tener la construcción en tal día.

Entrevistadora: se te ha presentado el caso.

Entrevistado: se me ha presentado el caso, y no está el avance de obra, que me piden mis jefes hacia mí. Entonces yo, bueno pues, ellos ya me dan un tiempo, me dan un tiempo estimado para terminarla, y bueno le hecho ganas y sí afortunadamente y sí salió delante de esto.

Entrevistadora: ah ¡perfecto! Hammm... Platícame por favor este... Armando, algún momento laboral que te causó algún disgusto, ¿cuál fue tu reacción?, ¿cómo lo resolviste?, ¿has tenido algún...?

Entrevistado: pues en lo referente a...a los trabajadores, luego son medio flojos, hay que tratarlos con chicotito, un poquito. Y, en ese aspecto, un poquito, como que, me causa disgusto que no trabajen. Yo, en ese caso, hablo con el maestro, el maestro de obras, que es el jefe de ellos, y ellos ya hablan con ellos... Si no lo solucionan, pues se da de baja al trabajador y se busca otro, pero, esos son los conflictos que yo he tenido, más que nada, que, son gente muy floja a veces los trabajadores... En el conflicto de dar clases, pues no, realmente no, o sea yo, se me tiene más...

Entrevistadora: más tranquilo

Entrevistado: más tranquilo (tono de voz muy tenue)

Entrevistadora: más relajado

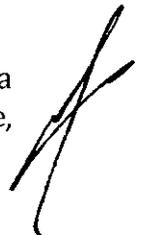
Entrevistado: más relajado (tono de voz muy tenue)

Entrevistadora: perfecto Armando, así es... ¿Diferentes ámbitos no? También...

Entrevistado: diferentes ámbitos... Los dos me gustan mucho.... Yo empecé en esto de lo laboral, de lo electoral, porque salí de Presidente de Casilla una vez...

Entrevistadora: sí... es lo que veo en tu curriculum... Has tenido experiencia electoral en cuanto a órganos electorales, ¿no?

Entrevistado: desde Presidente de casilla, a mí me gustó mucho estar, desde esa experiencia, estar en la casilla, desde ahí me empezó a gustar lo laboral, y este,



una amiga me invitó a participar como, como, en las, este, en las mesas de, de participación ciudadana.... ¡Ya llevo tres años! Después, como esas me contaban como experiencia, me metí como auxiliar Tab y ¡sí me quedé!

Entrevistadora: ¡ah, perfecto!

Entrevistado: de hecho, cuando hice el examen, fui creo, el más alto y luego me mandaron para allá, para el Distrito...

Entrevistadora: ¡muy bien!

Entrevistado: como no estuve muy de acuerdo, a final de cuentas, este, este, excelentes personas allá, muy profesionales... Sí

Entrevistadora: sí, mis compañeros son, muy buenas personas. Platícame Armando, ¿cómo te desenvuelves para establecer buenas relaciones con tus compañeros? ¿Cómo haces para hacer ese clic? ¿No? Esa relación con el compañero...

Entrevistado: primeramente tenernos una confianza como compañeros, este, abrírnos un poquito, a mí me gusta mucho, pues, qué platicar con las personas, abrirme con las personas, y creo que es cuestión de abrírnos y conocernos y eso hace que haya una buena... y un buen equipo de trabajo a la vez...

Entrevistadora: ah ¡perfecto! Sí, es la... es la base ¡no? También.

Entrevistado: es la base, darnos confianza como personas, porque si te cierras, como que te quedas...

Entrevistadora: sí.... Platícame por favor una experiencia donde hayas tenido o identificado las ventajas de trabajar en equipo, ¿cuáles son las ventajas de trabajar en equipo?

Entrevistador: pues...

Entrevistadora: en alguna de tus experiencias laborales que has tenido, cómo consideras, las ventajas...

Entrevistador: pues, son muchísimas ¿no?, son muchísimas... hay veces que hay que trabajar individualmente, pero por lo regular, los trabajos, se trabaja en equipo... yo, este, por ejemplo, en el ámbito de la construcción, si no trabajas en equipo, no haces, no, levantas un edificio...

Entrevistador: ¿eso es básico no?, el equipo. Para dar clases igual..., hay que hacer equipo con los maestros, con mi coordinador, para sacar adelante, los

exámenes, las clases, todo eso, es muy importante... el trabajo en equipo...para mí, es básico.

Entrevistadora: ¡básico!

Entrevistador: en mi formación, también es muy básico, incluso desde la carrera ¿no? la carrera te enseña a trabajar en equipo, y siempre hay que trabajar en equipo; para hacer los proyectos, para sacar adelante todo eso.

Entrevistadora: ¡perfecto! Alguna cosa más que quisieras platicarnos, para que te conozcamos más, algo más que quieras adicionar.

Entrevistado: mira, respecto a lo laboral o ...

Entrevistadora: lo que tú quieras... de tu persona... ¿Por qué quieres entrar a trabajar con nosotros? ¿Por qué quieres ser Asistente Técnico de Apoyo B?

Entrevistador: bueno yo, bueno yo les digo que... Si me preguntan: ¿por qué me quieren contratar? Yo les diría que porque, yo soy una persona muy responsable con el trabajo, ¡eso sí! Yo, trabajo, lo hago con muchas ganas, con mucho entusiasmo, creo que tengo la capacidad, tanto de experiencia, como para trabajar aquí, para ser Técnico, esas tres.

Entrevistadora: ¡perfecto! Pues nosotros deseamos que puedas incorporarte, ¿eh? Tú ya viste, todo viene muy cerrado ¿no?, vienen los promedios muy cerrados, pero deseamos de verdad, contar, con los mejores, este, en esta nueva experiencia, que cada proceso de participación ciudadana electoral...

Entrevistado: sí, yo lo sé...

Entrevistadora: es un nuevo, es un nuevo proceso, te deja experiencias nuevas, y, tú estás en otro distrito que no has estado y vas a conocer el trabajo que se realiza de este distrito.

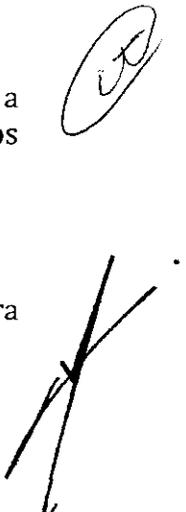
Entrevistado: sí, yo lo sé

Entrevistadora: yo, te deseo toda la suerte del mundo, te pido que estés atento a los resultados el día 26, digo ¡perdón! 12, el día 12 de junio van a salir los resultados, y yo espero, de verdad, poder contar con tu presencia...

Entrevistado: muchas gracias...

Entrevistadora: yo espero contar con tu presencia y estoy a tus órdenes para cualquier cosa que requieras.

Entrevistado: yo le agradezco su tiempo y su amabilidad.



Entrevistadora: no, al contrario, que estés muy bien.

