

ANEXO “D” FORMATO ENTREVISTA VIRTUAL

La entrevista tendrá una ponderación del 70% del total de esta etapa, desglosada de acuerdo a lo siguiente:

- El 20% para apego a los principios rectores de la función electoral, y
- El 50% para aptitudes e idoneidad para el desempeño del cargo. Dicho porcentaje se integrará con los siguientes factores:
 - 1) Liderazgo: 10%
 - 2) Comunicación: 10%
 - 3) Trabajo en equipo: 10%
 - 4) Negociación: 10%
 - 5) Profesionalismo e integridad: 10%

La entrevista se desarrollará de manera virtual a través de la plataforma habilitada para estos efectos, por una comisión de cuando menos dos consejeros electorales de la manera siguiente:

a) *Antes de la entrevista.* Las y los aspirantes deberán estar enlazados a la plataforma con 15 minutos previos a la hora de inicio de la entrevista, en un espacio que esté libre de ruidos externos, asegurarse que la señal de internet sea estable y que el audio y video funcionen correctamente.

b) *Durante la entrevista.* La entrevista será por competencia utilizando el método STAR, este modelo, es una manera sencilla de organizar la conducción de una entrevista de selección que busca evaluar competencias.

Siguiendo los conceptos que están en las palabras que componen el acrónimo, el asunto es plantear o definir una situación en el pasado, las tareas que la persona evaluada tuvo que realizar ante dicha situación, las acciones que tomó y cuáles fueron los resultados alcanzados. Con el método STAR se busca seguir esa secuencia en orden para destacar cada una de las etapas de la respuesta.

1. **Situación:** Se recomienda comenzar haciendo preguntas abiertas sobre una situación específica que revele algún comportamiento pasado, referida a una competencia o habilidad determinada. Puede hacer preguntas como: “cuénteme sobre alguna ocasión en donde usted...” o “deme un ejemplo en que usted...”.
2. **Tarea:** Tiene que ver con realizar preguntas acerca del rol específico del candidato en la situación. Haga preguntas como: “¿cuál era su rol en este ejemplo?”, “¿qué se le pidió hacer en esa situación?”.

3. **Acciones:** Esta etapa es fundamental, ya que debe lograr captar y entender las acciones concretas y específicas que realizó el postulante, en términos de comportamiento, para tratar de resolver esa situación. Utilice preguntas como: “¿qué hizo o dijo?”, “¿qué pasos llevó a cabo para abordar la oportunidad o para solucionar el problema?”.
4. **Resultados:** Finalice indagando sobre qué resultado obtuvo el candidato. Si corresponde, también puede preguntarle que aprendizaje rescata de la situación. Utilice preguntas como: ¿cómo se solucionó la situación?

c) Después de la entrevista. Al finalizar el proceso de entrevista, la Consejera o el Consejero Electoral del Consejo General, asentará el valor cuantificable de cada uno de los rubros que conforman la cédula de valoración de la entrevista. El valor cuantificable de cada uno de los rubros que conforman la cédula de valoración de la entrevista será en una escala porcentual según las ponderaciones que correspondan a cada rubro, la cual será asignada por cada Consejera y Consejero Electoral.

La Consejera o Consejero electoral asentará el valor cuantificable de cada uno de los rubros en el siguiente cuadro:

Rubros de la Entrevista	%	Puntuación 70%
1.- Apego a los principios rectores	20	
2.- Idoneidad para el cargo		
2.1 - <i>Liderazgo</i>	10	
2.2.- <i>Comunicación</i>	10	
2.2.- <i>Trabajo en equipo</i>	10	
2.3.- <i>Negociación</i>	10	
2.5.- <i>Profesionalismo e integridad</i>	10	

Calificación Total: