

[illegible]

Distribución general de la tabla de gradación

Ambos instrumentos establecen una calificación máxima de 100 puntos. Sin embargo, existen diferencias importantes en la distribución interna de esa puntuación, como en la siguiente tabla comparativa se demuestra:

Criterio	2022	2026	Variación
Experiencia profesional y cargos desempeñados	50	60	+10
Formación académica	19	23	+4
Docencia universitaria	6	10	+4
Producción doctrinaria	6	5	-1
Actualización profesional	6	0	-6
Proyección humana	5	2	-3
Entrevista y presentación del plan de trabajo	8	0	-8
Total	100	100	

La comparación evidencia una modificación en el modelo de ponderación. Mientras en 2022 los puntos estaban distribuidos entre un mayor número de componentes, en 2026 existe

una concentración más marcada en la experiencia profesional, la formación académica y la docencia universitaria.

La experiencia profesional y los cargos desempeñados pasan de representar el 50 % al 60 % de la calificación total. Al mismo tiempo, la formación académica aumenta de 19 a 23 puntos y la docencia universitaria de 6 a 10 puntos. En contraste, desaparecen como rubros independientes la actualización profesional y la entrevista con presentación del plan de trabajo, mientras que la proyección humana disminuye de 5 a 2 puntos.

A partir de estos cambios, el instrumento de 2026 concentra 93 de los 100 puntos en experiencia profesional, formación académica, docencia y producción doctrinaria, mientras que únicamente 2 puntos corresponden a proyección humana y los méritos éticos permanecen sujetos a una valoración cualitativa.

Mayor ponderación de la experiencia profesional

El principal cambio se encuentra en la experiencia profesional. En 2022 este componente representaba un máximo de 50 puntos, distribuidos entre experiencia específica y cargos desempeñados. Para 2026 aumenta a 60 puntos, equivalentes al 60 % de la calificación total.

El cambio no se limita al aumento de diez puntos. También se modifica la metodología utilizada para reconocer los años de ejercicio. La tabla de 2022 establecía rangos relativamente amplios para asignar la puntuación, mientras que en 2026 se introduce una escala progresiva que permite diferenciar con mayor precisión la cantidad de años acumulados.

En experiencia específica, la tabla de 2026 inicia la asignación a partir de más de diez años y aumenta progresivamente hasta alcanzar los 30 puntos cuando el aspirante acredita 20 años o más. De esta manera, cada año adicional dentro de la escala puede producir una diferencia en la calificación.

También se amplía la valoración de los cargos desempeñados. Los cargos de mandos altos pueden alcanzar hasta 20 puntos y los de mandos medios hasta 10, con una escala vinculada a los años de desempeño.

Este mecanismo introduce una diferenciación más gradual entre aspirantes, pero también genera un efecto concreto: favorece proporcionalmente a los profesionales con trayectorias más extensas y con permanencia prolongada en cargos de dirección o mandos medios.

La modificación adquiere especial relevancia porque la experiencia constituye por sí sola más de la mitad de la calificación. En consecuencia, las diferencias obtenidas en este componente pueden resultar difíciles de compensar mediante los restantes méritos.

Cambio en la valoración de la formación académica

La formación académica aumenta de 19 puntos en 2022 a 23 puntos en 2026. Sin embargo, el cambio más relevante no se encuentra únicamente en el incremento de cuatro puntos, sino en los títulos que generan puntuación.

En 2022 se otorgaban 10 puntos por la licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, 4 por doctorado relacionado con las materias del puesto, 4 por maestría relacionada y 1 por una o más licenciaturas en áreas afines.

Para 2026, la ponderación se concentra principalmente en estudios adicionales: 10 puntos por doctorado, 9 por maestría, 3 por una licenciatura adicional en áreas determinadas y 1 por diplomas técnicos o certificados académicos afines. Asimismo, se establecen condiciones relacionadas con la duración de los programas de doctorado y maestría.

La diferencia modifica el criterio utilizado para reconocer la formación. La licenciatura que constituye la base profesional para participar en el proceso deja de representar una proporción significativa de los puntos académicos, mientras que adquieren mayor peso los estudios de posgrado.

Puntualmente, la tabla de 2026 premia con mayor intensidad la especialización académica posterior a la licenciatura, particularmente los doctorados y maestrías. Esto puede producir mayores diferencias entre aspirantes con experiencia profesional similar, pero con distintos niveles de formación de posgrado.

Mayor relevancia de la docencia universitaria

La docencia universitaria también aumenta su ponderación, al pasar de 6 puntos en 2022 a 10 puntos en 2026.

La tabla anterior diferenciaba principalmente entre docencia en cursos de posgrado y de grado. Para 2026 se establece una distribución específica entre docencia en doctorado, maestría y licenciatura, además de requerirse un período mínimo de ejercicio.

El aumento implica que la actividad docente adquiere mayor capacidad para incidir en la posición final de los aspirantes. Considerada conjuntamente con la formación académica, la

tabla de 2026 asigna hasta 33 puntos a formación y docencia, frente a 25 puntos que ambos componentes representaban en 2022.

Esto evidencia que, aunque el modelo concentra la mayor ponderación en experiencia profesional, simultáneamente fortalece la valoración de las credenciales académicas y de la trayectoria docente.

Reducción de la producción doctrinaria y eliminación de la actualización profesional

La producción doctrinaria disminuye ligeramente, de 6 a 5 puntos. En ambos procesos se reconocen libros y publicaciones académicas, aunque cambia la distribución de la puntuación.

Una modificación más significativa ocurre con la actualización profesional. En 2022 este componente representaba hasta 6 puntos y permitía valorar actividades como conferencias, diplomados y seminarios relacionados con el ejercicio profesional.

En 2026 desaparece como rubro independiente de la tabla.

Esta decisión reduce la incidencia de las actividades de formación continua frente a las credenciales académicas formales y la experiencia acumulada. Por ello, profesionales que hayan mantenido una trayectoria constante de actualización mediante diplomados, seminarios u otras actividades similares tienen menor posibilidad de convertir estos antecedentes en una diferencia cuantitativa respecto de otros aspirantes.

Reducción de la proyección humana

La proyección humana disminuye de 5 puntos en 2022 a 2 puntos en 2026.

En ambos instrumentos se consideran actividades vinculadas con servicio voluntario, participación gremial, comunitaria o desempeño ad honorem. Sin embargo, su incidencia sobre la calificación final disminuye del 5 % al 2 %.

El cambio refuerza la concentración de la calificación en antecedentes profesionales y académicos y reduce el peso relativo de elementos relacionados con la participación social, gremial o comunitaria.

La entrevista deja de formar parte de la calificación

Otra de las diferencias sustantivas es la eliminación de la entrevista y presentación del plan de trabajo como componente cuantificable.

En 2022 este rubro representaba 8 puntos y permitía evaluar aspectos relacionados con orientación a resultados, enfoque estratégico, tolerancia a la presión, valores, orientación al servicio, transparencia, comunicación, relacionamiento y liderazgo, entre otros.

Para el proceso de 2026 las entrevistas permanecen dentro de la metodología de evaluación, pero no tienen ponderación dentro de los 100 puntos de la tabla de gradación.

La modificación reduce el componente de valoración que depende directamente del desempeño del aspirante durante su comparecencia ante la comisión. Esto puede contribuir a disminuir el margen de discrecionalidad derivado de asignar puntos a respuestas o apreciaciones producidas durante una entrevista, pero simultáneamente limita la posibilidad de que competencias que no son fácilmente acreditables mediante documentos, incidan directamente en la puntuación.

Por ello, la utilidad de las entrevistas dependerá de la forma en que sus resultados sean considerados posteriormente por los comisionados, particularmente al momento de establecer la línea de corte y conformar la nómina final.

Méritos éticos y evaluación cualitativa

Los méritos éticos continúan fuera de la ponderación numérica. En 2026 la tabla desarrolla con mayor detalle que estos aspectos deben ser evaluados cualitativamente y mediante elementos objetivos de acreditación, sin convertirlos en una puntuación.

Esta separación es relevante porque permite distinguir entre dos dimensiones del proceso: por una parte, los méritos cuantificables que determinan la calificación obtenida mediante la tabla y, por otra, las condiciones relacionadas con honorabilidad, independencia, imparcialidad y otros elementos que requieren una valoración cualitativa.

La ausencia de puntuación no implica que estos elementos carezcan de importancia. Por el contrario, su incidencia dependerá de la metodología que utilice la comisión para analizar la información disponible, los señalamientos que eventualmente sean presentados contra los aspirantes y los elementos de descargo correspondientes.

Por ello, será importante observar que la falta de una ponderación numérica no derive en criterios distintos entre aspirantes y que las decisiones relacionadas con estos aspectos sean suficientemente motivadas y aplicadas de manera uniforme.

Objetividad y capacidad de diferenciación de la tabla

Uno de los efectos positivos de la tabla de 2026 es la incorporación de escalas más progresivas, particularmente para la experiencia profesional y los cargos desempeñados. Esto permite establecer diferencias más precisas entre postulantes y reduce algunos de los saltos de puntuación que podían producirse mediante rangos amplios.

Sin embargo, una mayor precisión matemática no necesariamente equivale por sí misma a una evaluación integral. La tabla determina objetivamente cuántos puntos corresponden a determinadas credenciales, pero la selección de cuáles méritos reciben mayor ponderación constituye previamente una decisión de la comisión.

En este caso, otorgar 60 puntos a experiencia profesional genera una ventaja estructural para quienes acrediten trayectorias más prolongadas. Al mismo tiempo, el aumento de la formación académica y docencia fortalece a los perfiles con estudios de posgrado y experiencia universitaria.

Por ello, la tabla 2026 puede ser más granular en la asignación de puntos, pero también más concentrada respecto del tipo de trayectoria que premia.

Implicaciones para la calificación de los aspirantes

La redistribución de los puntos puede producir diferencias sustanciales respecto de los resultados que habría generado la tabla utilizada cuatro años antes.

Un aspirante con una trayectoria profesional prolongada, experiencia en cargos de dirección, estudios de posgrado y docencia universitaria tiene mayores posibilidades de obtener una calificación alta bajo el esquema de 2026.

En contraste, elementos que anteriormente podían compensar parcialmente una menor puntuación en experiencia, como actualización profesional, proyección humana o desempeño en la entrevista, pierden peso o dejan de generar puntos.

Esto será particularmente relevante al momento de establecer una línea de corte. Debido a que 60 puntos dependen de experiencia profesional, las diferencias acumuladas en esta

etapa pueden condicionar desde el inicio qué aspirantes se ubican en las posiciones superiores de la tabla.

También deberá observarse la aplicación uniforme de los criterios. Una tabla con escalas detalladas disminuye ciertos espacios de interpretación, pero su objetividad dependerá de que la comisión utilice criterios homogéneos para determinar qué experiencia resulta acreditable, cómo contabiliza los períodos, qué cargos clasifica como mandos altos o medios y qué estudios o actividades cumplen con los requisitos establecidos.

Valoración final

La tabla de 2026 configura un modelo de evaluación más concentrado en antecedentes documentales y acumulativos, principalmente años de experiencia, cargos desempeñados, estudios de posgrado y docencia. Esta estructura puede reducir determinados espacios de discrecionalidad en la asignación de puntos, particularmente al excluir la entrevista de la calificación, pero al mismo tiempo disminuye el peso de dimensiones que podrían aportar una valoración más amplia del perfil de los aspirantes.

La modificación de la tabla no debe analizarse únicamente como una redistribución matemática. La asignación de mayor o menor ponderación a cada criterio tiene capacidad para modificar el orden de los postulantes y, eventualmente, la composición del grupo que supere la línea de corte. Por ello, será relevante comparar posteriormente los resultados obtenidos por los aspirantes con el tipo de trayectoria que la nueva tabla privilegia.

Finalmente, la objetividad del instrumento dependerá no solo de que sus criterios estén previamente definidos, sino de su aplicación uniforme, verificable y pública. La observación de la etapa de calificación deberá prestar especial atención a la forma en que se acrediten los años de experiencia, se clasifiquen los cargos desempeñados, se reconozcan los grados académicos y se documenten las decisiones adoptadas ante casos que generen diferencias de interpretación. Esto permitirá determinar si la mayor precisión incorporada en la tabla de 2026 se traduce efectivamente en mayor certeza y consistencia durante la evaluación de los aspirantes.