

Guía Operativa para Jueces Emprendetón Mérida 2026

Cómo aplicar la Rúbrica con criterio profesional,
consistencia, trazabilidad e independencia.

Versión de referencia y documentos relacionados

La versión web vigente es la referencia oficial. Este PDF se ofrece para descarga, impresión, archivo y consulta offline.

Versión web: <https://guiaparajueces.emprendeton.global/>

Manual del Participante

De la incertidumbre a una iniciativa capaz de crear valor.

Reglamento

Condiciones de participación, convivencia, continuidad, cumplimiento e integridad de la competencia.

Guía Operativa para Jueces

Cómo aplicar la Rúbrica con criterio profesional, consistencia, trazabilidad e independencia.

Guía rápida de campo

Qué hacer ahora, cómo decidir y qué demostrar durante el Emprendetón.

Rúbrica de Evaluación

Criterios, pesos, bandas y reglas para transformar el desempeño demostrado en evaluación competitiva.

Criterio editorial común. Esta edición PDF utiliza una presentación gráfica uniforme para el sistema documental: fondo blanco, un único color institucional de acento, llamadas discretas y sin elementos que simulen botones.

Índice

1. Propósito de esta guía	4	27. Equipo que casi no cambia	8	50. Cómo escribir feedback	12
2. Rol del juez	4	28. Entregable faltante	9	51. Feedback útil	12
3. Principio central	4	29. Presentación excelente con evidencia débil	9	52. Feedback poco útil	12
4. Antes de evaluar	4	30. Presentación débil con trabajo sólido	9	53. No dirigir al equipo	12
5. Qué prioriza cada fase	4	31. Juez fuera de su especialidad	9	54. Comentarios intermedios	12
6. Evaluar primero en absoluto	5	32. Conflictos de interés	9	55. Registro de comentarios	12
7. Escala 0–100	5	33. Incompatibilidad entre mentoría y evaluación	9	56. Reconocimientos especiales	13
8. Cómo elegir una puntuación dentro de una banda	5	34. Diferencias de 40 puntos o más	10	57. Elección de participantes	13
9. No utilizar 0 como castigo	5	35. Diferencias legítimas entre jueces	10	58. Votación popular	13
10. Pertinencia	5	36. Deliberación entre jueces	10	59. Integridad de la evaluación	13
11. Evidencia	6	37. Criterios profesionales complementarios	10	60. No investigar al equipo por cuenta propia durante la evaluación	13
12. Valor	6	38. Qué no puede hacer un criterio complementario	10	61. Preguntas durante la evaluación	13
13. Ejecución	6	39. Preferencias tecnológicas	10	62. Tiempo	13
14. Evolución	6	40. Preferencias metodológicas	10	63. Equipos con diferentes niveles de experiencia	14
15. Viabilidad	6	41. Negocio y sostenibilidad	11	64. Recursos desiguales	14
16. Evidencia fuerte y evidencia débil	7	42. Mercado	11	65. Equipos individuales	14
17. Encuestas	7	43. Competencia	11	66. Cambios de miembros	14
18. Métricas	7	44. Viabilidad legal o regulatoria	11	67. Casos que requieren escalamiento	14
19. Demostraciones	7	45. Riesgos de seguridad	11	68. Qué debe resolver el juez y qué la organización	14
20. Demo que falla en vivo	7	46. Evaluación de PoC	11	69. Checklist antes de enviar una evaluación	15
21. Simulación no declarada	7	47. Evaluación de prototipo	11	70. Principios finales	15
22. Inteligencia artificial	8	48. Evaluación de MVP	12	71. Fórmula práctica	15
23. Código generado por IA	8	49. Producción	12	72. Cierre	15
24. Material preexistente	8				
25. Herramientas de terceros	8				
26. Cambio completo de dirección	8				

1. Propósito de esta guía

Esta Guía establece criterios operativos para que los jueces del **Emprendetón Mérida 2026** puedan evaluar de forma consistente, profesional, trazable, equitativa y compatible con la Rúbrica de Evaluación.

No sustituye el Reglamento, la Rúbrica ni las políticas específicas. Su función es convertirlos en decisiones reales de evaluación.

2. Rol del juez

El juez tiene tres responsabilidades principales: observar y comprender lo que el equipo presenta; evaluar el resultado según la Rúbrica; y aportar feedback útil sin sustituir las decisiones del equipo.

El juez no actúa como: mentor durante la evaluación, consultor, inversor obligado, auditor legal, miembro del equipo ni defensor de una metodología particular.

3. Principio central

Evalúa lo que el equipo puede demostrar, no lo que imaginas que podría llegar a ser.

La evaluación se basa en evidencia observable, documentos, demostraciones, resultados, explicaciones defendibles y trazabilidad de decisiones. El potencial futuro aporta contexto, pero no sustituye desempeño demostrado.

4. Antes de evaluar

Antes de una sesión, el juez debe conocer la fase, criterios y pesos aplicables, entregables disponibles, instrucciones específicas, tiempo asignado, mecanismos de registro y criterios complementarios declarados.

No necesita memorizar toda la Rúbrica, pero sí comprender qué se prioriza, qué criterios son cuantitativos y cuáles son cualitativos.

5. Qué prioriza cada fase

Ideatón

Pertinencia · Evidencia · Valor

¿Vale la pena avanzar con esto y qué sabemos realmente?

Hackatón

Ejecución · Evidencia · Valor

¿El equipo convirtió decisiones e hipótesis en algo funcional y verificable?

Buildatón

Viabilidad · Valor · Evidencia

¿Existe una razón sólida para que continúe después del Emprendetón?

6. Evaluar primero en absoluto

Evita comenzar preguntándote si un equipo es mejor que el anterior. Primero pregunta: **¿Qué tan fuerte es este resultado frente al criterio?** Solo después tiene sentido comparar posiciones relativas.

7. Escala 0–100

Rango	Interpretación
0	Ausencia total o imposible de evaluar.
1–20	Gravemente insuficiente.
21–40	Incipiente.
41–60	Adecuado.
61–80	Sólido.
81–100	Excepcional.

Un 50 no significa fracaso. Un 90 no significa perfección. La escala debe conservar amplitud para distinguir niveles reales.

8. Cómo elegir una puntuación dentro de una banda

Determina primero la banda y después la posición dentro de ella. Si un resultado es claramente sólido, comienza en 61–80 y decide si apenas entra en la banda, es claramente fuerte o está cerca de excepcional.

9. No utilizar 0 como castigo

El cero se reserva para ausencia de material evaluable, ausencia de presentación o imposibilidad completa de evaluar. Un resultado muy malo pero observable debe recibir una puntuación entre 1 y 20.

10. Pertinencia

¿El equipo aborda algo que realmente merece ser abordado?

Observa claridad del problema u oportunidad, relación con actores reales, contexto, importancia y comprensión.

Preguntas útiles: ¿Qué situación concreta intentan mejorar? ¿Para quién es relevante? ¿Cómo saben que importa? ¿Qué observaron para formularla así?

11. Evidencia

¿Qué tan bien puede el equipo demostrar aquello que afirma?

Observa las afirmaciones, la evidencia que las sustenta, si realmente responde a la afirmación, calidad de fuentes y limitaciones.

Preguntas útiles: ¿Qué saben y qué todavía suponen? ¿Qué observaron directamente? ¿Qué cambió a partir de esa evidencia? ¿Qué evidencia contradice su hipótesis?

12. Valor

¿Existe una razón convincente para que esta iniciativa importe a alguien?

Observa beneficio, destinatario, alternativas, necesidad, adopción y compromiso.

Preguntas útiles: ¿Por qué alguien cambiaría su comportamiento? ¿Qué mejora frente a lo actual? ¿Quién recibe valor, decide y paga? ¿Qué evidencia existe de interés real?

13. Ejecución

¿El equipo convirtió sus decisiones en un resultado verificable?

Observa qué funciona, qué no, qué puede demostrarse, qué es manual o simulado y qué decisiones técnicas se tomaron.

Preguntas útiles: ¿Puedes mostrar el flujo crítico? ¿Qué parte es realmente funcional? ¿Qué parte está simulada? ¿Qué ocurre si falla esta dependencia?

14. Evolución

¿Qué sabe ahora el equipo que no sabía antes y qué hizo diferente gracias a eso?

Estado inicial → evidencia → aprendizaje → decisión → cambio → estado posterior

Una buena evolución no exige haber tenido razón desde el comienzo.

15. Viabilidad

¿Existen condiciones razonables para que la iniciativa continúe y opere en el mundo real?

Observa restricciones técnicas, operación, costos, adopción, mercado, requisitos legales, recursos y sostenibilidad.

Preguntas útiles: ¿Qué tendría que ser cierto? ¿Cuál es la restricción más importante? ¿Qué recursos faltan? ¿Qué riesgo podría detenerla?

16. Evidencia fuerte y evidencia débil

opinión < intención < comportamiento observado < acción verificable < compromiso < resultado real

Es una referencia orientativa, no una escala mecánica. La evidencia correcta depende de la hipótesis que se intenta demostrar.

17. Encuestas

Una encuesta no es buena o mala por definición. Analiza qué hipótesis intentaba comprobar, a quién se preguntó, cómo se formuló y qué decisión dependía del resultado. Una preferencia declarada no demuestra necesariamente comportamiento real.

18. Métricas

Una métrica solo es útil si ayuda a responder una pregunta relevante. Una pregunta operativa es: **¿Qué decisión tomarían diferente dependiendo de este número?**

19. Demostraciones

Una demostración puede ser en vivo, grabada, simulada, manual o híbrida. La modalidad no determina por sí sola la puntuación. Importan transparencia, verificabilidad y pertinencia respecto de la afirmación.

20. Demo que falla en vivo

Una demo fallida no implica automáticamente mala Ejecución. Considera qué falló, si existía evidencia previa de funcionamiento, si el problema es circunstancial, si el equipo comprende el fallo y si el flujo crítico fue previamente demostrado.

Un fallo de conexión no tiene el mismo significado que una función central que nunca llegó a funcionar.

21. Simulación no declarada

Si una parte material se presenta como real y resulta simulada, considera el impacto en Evidencia, Ejecución y confianza en las afirmaciones. Si existe intención deliberada de engañar, escala a la organización como asunto de integridad.

22. Inteligencia artificial

El uso de IA está permitido y no debe premiarse ni penalizarse automáticamente. Evalúa resultado, comprensión, integración, validación y responsabilidad.

Preguntas útiles: ¿Para qué utilizaron IA? ¿Qué verificaron? ¿Qué decisiones tomó el equipo? ¿Qué parte pueden explicar sin depender de la herramienta?

23. Código generado por IA

Puede ser completamente válido. Observa si el equipo comprende razonablemente lo que utiliza, puede modificarlo, demostrarlo, identificar limitaciones y asumir responsabilidad.

La pregunta no es quién escribió cada línea, sino si el equipo entiende y controla suficientemente el resultado que presenta.

24. Material preexistente

Un equipo puede utilizar trabajo anterior. Distingue punto de partida, trabajo previo, trabajo producido durante el Emprendetón y evolución lograda durante el recorrido.

Preguntas útiles: ¿Qué existía antes? ¿Qué cambió? ¿Qué parte del resultado actual corresponde al recorrido?

25. Herramientas de terceros

Se permite utilizar frameworks, APIs, datasets, librerías, plataformas, hardware y servicios externos. Utilizar herramientas maduras no reduce automáticamente el mérito. Busca mérito en decisiones, integración, valor, evidencia, ejecución y evolución.

26. Cambio completo de dirección

Un equipo puede abandonar su idea inicial. No constituye fracaso. Analiza por qué cambió, qué evidencia produjo el cambio, qué aprendió y si la nueva dirección está mejor sustentada. Un pivot razonado puede representar evolución muy fuerte.

27. Equipo que casi no cambia

No cambiar también puede ser una buena decisión si el equipo demuestra que contrastó sus hipótesis, obtuvo nueva información y encontró razones para mantener la dirección. Evolución no significa necesariamente modificación visible del producto.

28. Entregable faltante

La falta de un entregable obligatorio no produce automáticamente cero. Puede reducir la evidencia disponible o hacer imposible evaluar criterios. El juez evalúa lo disponible; la organización gestiona consecuencias de cumplimiento.

29. Presentación excelente con evidencia débil

Una presentación convincente no compensa ausencia de evidencia. Separa claridad, persuasión y evidencia. Un equipo puede comunicar muy bien una propuesta débil.

30. Presentación débil con trabajo sólido

Una comunicación deficiente puede limitar lo que se logra comprender, pero resultados claramente verificables deben valorarse. No castigues estilo, personalidad o nerviosismo más allá de su impacto real sobre la evaluación.

31. Juez fuera de su especialidad

Cuando carezcas de competencia suficiente para valorar responsablemente un elemento, declara: **“No suficientemente evaluable desde mi especialidad.”** No asignes una puntuación arbitraria para evitar la abstención.

32. Conflictos de interés

Declara cualquier relación que pueda comprometer razonablemente tu independencia: empleo, relación comercial relevante, relación familiar, participación directa, conflicto personal grave u otros intereses.

Interés económico directo. Una inversión, participación económica o interés financiero directo en un equipo constituye incompatibilidad para evaluar a ese equipo.

33. Incompatibilidad entre mentoría y evaluación

Mentor y juez son funciones incompatibles dentro de una misma edición.

Una persona designada como juez no puede desempeñar funciones de mentor y quien haya sido designado como mentor no puede incorporarse posteriormente al jurado de esa edición, independientemente de los equipos con los que haya interactuado.

Si existe una doble asignación por error, informa inmediatamente a la organización y una de las designaciones deberá anularse antes de continuar.

34. Diferencias de 40 puntos o más

Cuando dos jueces difieran en **40 puntos o más en un mismo criterio**, se activa una revisión administrativa para verificar error, confusión, datos distintos, conflicto de interés o interpretación procedimental incorrecta.

No existe obligación de modificar las puntuaciones ni de converger.

35. Diferencias legítimas entre jueces

Dos profesionales pueden observar el mismo resultado y valorar aspectos diferentes. La consistencia no significa uniformidad absoluta. La Rúbrica limita arbitrariedad; no elimina criterio profesional.

36. Deliberación entre jueces

La deliberación sirve para aclarar hechos, identificar errores, compartir información y entender discrepancias. No debe convertirse en negociación de puntos, votación para imponer una cifra o presión para converger.

37. Criterios profesionales complementarios

Un juez puede declarar previamente criterios interpretativos vinculados a su especialidad. Deben ser públicos y contribuir a interpretar los criterios oficiales; no crean puntuaciones nuevas.

38. Qué no puede hacer un criterio complementario

- No crear una obligación no publicada.
 - No añadir puntos ni modificar pesos.
 - No penalizar una tecnología por preferencia personal.
 - No imponer una metodología.
 - No sustituir la Rúbrica.
-

39. Preferencias tecnológicas

No penalices a un equipo porque hubieras elegido otra tecnología. La pregunta correcta es: **¿La decisión tomada resulta defendible para el contexto y el objetivo?**

40. Preferencias metodológicas

No existe una metodología obligatoria general. Evalúa razonamiento, trazabilidad, evidencia y resultados. No penalices la ausencia de Design Thinking, Scrum, Lean Startup, Canvas u otra metodología salvo exigencia formal.

41. Negocio y sostenibilidad

No todas las iniciativas deben monetizar igual. La sostenibilidad puede depender de ventas, suscripción, comisión, licencias, ahorro, patrocinio, financiamiento, subsidio, integración, servicios o combinaciones. Evalúa coherencia, no un modelo favorito.

42. Mercado

No aceptes como análisis suficiente que “el mercado mueve miles de millones”. Busca segmento relevante, usuario, cliente, pagador, acceso, comportamiento, alternativas y adopción plausible.

43. Competencia

La competencia incluye competidores directos, alternativas indirectas, sustitutos, la solución actual y la inacción.

La inacción también compite.

44. Viabilidad legal o regulatoria

No necesitas realizar una auditoría jurídica. Observa si existe una restricción importante, si el equipo la reconoce y si existe un camino razonable para abordarla. Una incertidumbre reconocida puede ser mejor que una falsa certeza.

45. Riesgos de seguridad

El estándar debe ser proporcional al tipo de producto, datos utilizados, daño potencial y madurez. No exijas seguridad de producción a un PoC, pero tampoco ignores riesgos críticos evidentes.

46. Evaluación de PoC

¿Puede funcionar?

Un PoC no debe penalizarse por carecer de diseño final, automatización completa, escalabilidad o acabado comercial. Sí debe demostrar la factibilidad que afirma haber probado.

47. Evaluación de prototipo

Un prototipo debe mostrar decisiones razonadas sobre funcionamiento, estructura, interacción y comportamiento, y permitir aprender algo relevante sobre la solución.

48. Evaluación de MVP

En el Emprendetón, un MVP debe estar suficientemente cerca de un uso real. Busca flujo crítico funcional, valor observable, estabilidad razonable y condiciones mínimas de uso. No necesita ser un producto terminado.

49. Producción

Un producto en producción opera bajo condiciones reales y puede mejorar Evidencia, Viabilidad y Valor. Estar en producción no sustituye automáticamente una evaluación crítica.

50. Cómo escribir feedback

Lo que funciona Qué está bien y por qué.

Lo que falta Qué limita el resultado.

La pregunta importante Qué incertidumbre debería abordar.

Próximo movimiento posible Qué acción produciría nueva información.

51. Feedback útil

“La evidencia muestra interés inicial, pero todavía no comportamiento repetido. Antes de ampliar funcionalidades, intentaría comprobar si los cinco usuarios que probaron el servicio volverían a utilizarlo sin intervención del equipo.”

52. Feedback poco útil

Evita comentarios sin explicación como “Me gustó”, “No me convence”, “Hagan más marketing”, “Mejoren el diseño”, “Yo usaría blockchain” o “Esto debería ser una app”.

53. No dirigir al equipo

Puedes recomendar, pero no convertir una preferencia en una orden informal. Un equipo puede ignorar feedback y asumir responsabilidad por esa decisión.

54. Comentarios intermedios

Un comentario durante el recorrido no constituye promesa de puntuación. La interpretación puede cambiar cuando aparece nueva evidencia.

55. Registro de comentarios

Los comentarios relevantes deberían registrarse mediante los mecanismos establecidos por la organización cuando sea posible. Esto mejora trazabilidad, feedback, revisión y continuidad entre fases.

56. Reconocimientos especiales

Los reconocimientos no deben influir retrospectivamente en la puntuación. Clasificación y reconocimientos son sistemas separados.

57. Elección de participantes

Cuando exista reconocimiento votado por participantes, nadie debe votar por su propio equipo y el voto no modifica la puntuación oficial.

58. Votación popular

La popularidad pública no sustituye los criterios de evaluación. La votación popular constituye un reconocimiento independiente.

59. Integridad de la evaluación

Toda evidencia presentada debe representar de buena fe aquello que el equipo afirma que representa.

Informa a la organización si observas manipulación deliberada, falsificación, apropiación, evidencia fabricada, ocultamiento material o simulación no declarada intencionalmente. El juez no resuelve unilateralmente una sanción.

60. No investigar al equipo por cuenta propia durante la evaluación

La evaluación debe basarse principalmente en entregables, presentación y evidencia oficialmente disponible. No introduzcas unilateralmente información externa obtenida en investigaciones privadas. Si aparece información relevante, comunícala a la organización.

61. Preguntas durante la evaluación

Las preguntas deben buscar claridad, evidencia, comprensión, limitaciones y decisiones. No deben utilizarse para humillar, demostrar superioridad, resolver el proyecto por el equipo o inducir deliberadamente al error.

62. Tiempo

Administra el tiempo para observar resultado, evidencia, explicación y preguntas. No consumas toda la evaluación en un detalle técnico salvo que sea fundamental.

63. Equipos con diferentes niveles de experiencia

No se evalúan currículum, edad, universidad, prestigio profesional ni experiencia previa. Se evalúa el resultado presentado bajo los criterios aplicables.

64. Recursos desiguales

Los equipos pueden disponer de recursos diferentes. No intentes compensar matemáticamente esas diferencias. El contexto ayuda a comprender decisiones, pero no sustituye la Rúbrica.

65. Equipos individuales

Un participante individual se evalúa mediante los mismos criterios. No recibe ventaja ni penalización automática por trabajar solo.

66. Cambios de miembros

No penalices automáticamente cambios de integrantes autorizados. Cuando sea relevante, observa continuidad, autoría, evolución y contribución del equipo actual.

67. Casos que requieren escalamiento

- conflicto de interés;
- posible fraude;
- disputa de propiedad;
- riesgo grave;
- problema de elegibilidad;
- información confidencial problemática;
- incumplimiento serio;
- situación no prevista que pueda afectar el resultado.

68. Qué debe resolver el juez y qué la organización

Juez

- valoración;
- puntuación;
- feedback;
- abstención técnica.

Organización

- sanciones;
- elegibilidad;
- conflictos;
- apelaciones;
- identidad de equipos;
- procedimientos y cumplimiento.

69. Checklist antes de enviar una evaluación

- ✓ ¿Evalué lo demostrado?
- ✓ ¿Separé evidencia de opinión?
- ✓ ¿Utilicé la banda correcta?
- ✓ ¿Estoy penalizando una preferencia personal?
- ✓ ¿Consideré la fase actual?
- ✓ ¿Puedo explicar mi puntuación?
- ✓ ¿Existe conflicto de interés?
- ✓ ¿Hay algo que deba escalar?

70. Principios finales

1. Evidencia antes que promesa.
2. Resultado antes que estética.
3. Criterio profesional sin arbitrariedad.
4. Evolución antes que apego a la idea inicial.
5. Transparencia antes que apariencia de perfección.
6. Feedback para aprender; puntuación para evaluar.
7. El juez evalúa; la organización administra.

71. Fórmula práctica

Cuando exista duda, vuelve a cuatro preguntas:

- ¿Qué afirma el equipo?
- ¿Qué puede demostrar?
- ¿Qué aprendió?
- ¿Qué tan fuerte es el resultado frente al criterio y a la fase actual?

72. Cierre

La función del juez no consiste en encontrar razones para aprobar o desaprobar una iniciativa. Consiste en realizar una valoración profesional, independiente y trazable sobre la calidad del resultado demostrado.

El mejor juicio no es el más severo ni el más generoso. Es el que puede explicar con claridad por qué otorgó la puntuación que otorgó.

Emprendetón Mérida 2026

Guía Operativa para Jueces · Versión 1.0 · Septiembre de 2026

Versión web de referencia: <https://guiaparajueces.emprendeton.global/>