



## CRITERIOS PARA VALORAR EL CV DE LA O DEL ASPIRANTE A RECTORA O RECTOR

El Reglamento Interno (RI) de la Junta de Gobierno de la Universidad Veracruzana (JG-UV) señala, en su artículo 20, que la JG-UV deberá precisar los criterios para valorar la biografía académica y la documentación comprobatoria presentada, así como los instrumentos donde consignará la evaluación. En este sentido, la JG-UV buscará establecer en todas sus deliberaciones, y de manera transversal, "un juicio de idoneidad académica entre el bien de la Universidad y las características de cada candidato" (Art. 28 RI). Para lograr este equilibrio, ponderará, en las distintas fases del proceso, cualitativa, colegiada e integralmente, la capacidad de cada aspirante para ejercer el cargo de Rectora o Rector considerando su trayectoria y experiencia académica, su conocimiento de la Institución, del medio externo, así como su capacidad humana. En la revisión y análisis de toda la documentación comprobatoria del *curriculum vitae*, según lo estipulado en el artículo 28 de su RI para la designación del Rector (a),<sup>1</sup> se valorará la trayectoria del o de la aspirante en su conjunto, pero pondrá particular énfasis en la producción académica de los últimos 10 años; en la experiencia académico-administrativa; en el trabajo colegiado y colaborativo realizado; y en los premios y distinciones obtenidos. De igual forma, en esta fase del proceso, la JG-UV buscará establecer, de manera comparativa, y a la par del análisis individual de cada CV, el lugar que guarda cada CV en el conjunto de los *curricula* de los aspirantes (partiendo de la idea de que un CV contiene más o menos indicadores de calidad que otro, o es igual a otro). Este ejercicio de deliberación y análisis permitirá

---

<sup>1</sup> "ARTÍCULO 28. En la designación del Rector se tratará fundamentalmente de establecer un juicio de idoneidad académica entre:

a) El bien de la Universidad y

b) Las características de cada candidato.

1. El bien de la Universidad que comprende:

I. La naturaleza y objetivos de la Institución establecidos en la Ley Orgánica;

II. Las necesidades actuales y previsibles de la Universidad;

III. La ubicación de la Institución en el contexto de la educación superior nacional; y

IV. Las circunstancias concretas en el momento de la designación.

2. Las características de cada candidato con relación a:

I. La Institución:

a) Comprensión de la situación académica-administrativa de la Universidad;

b) Comprensión de la situación política interna de la Institución; y

c) Concepción del futuro de la Universidad.

II. El medio externo:

a) Independencia, real y manifiesta, ante los intereses económicos y políticos, de modo que pueda representar efectivamente la autonomía de la Institución; y

b) Reconocimiento en el medio de la educación superior estatal y nacional.

III. Su capacidad para ejercer el puesto de Rector:

a) Capacidad académica: sólida formación científica y/o humanística, amplios logros académicos y profesionales reconocidos y capacidad de crítica;

b) Capacidad administrativa: liderazgo; creatividad e iniciativa; experiencia en responsabilidades de administración universitaria, en su caso; y

c) Capacidad humana: honestidad; respeto a las personas y buenas relaciones humanas; prudencia y personalidad adecuada para representar a la Universidad." (RI)



seleccionar los *currícula* más idóneos y establecer un juicio de valor cualitativo que abone a delimitar el mejor perfil de la persona que aspira a ser Rector(a).

Por lo tanto, el análisis de la documentación comprobatoria que presente la o el aspirante, y la consiguiente comparación de ésta con la presentada por las y los demás, facilitará determinar si la calidad del CV es *insuficiente*, *suficiente*, *buena* o *excelente* para el cargo de Rector(a). El instrumento que consigne la valoración del CV no se publicará hasta finalizar el proceso.

**Valoración:**

- 1 Insuficiente
- 2 Suficiente
- 3 Buena
- 4 Excelente

Si bien se asignará un valor numérico (del 1 al 4) a cada una de las valoraciones, esta acción tiene como finalidad facilitar el manejo y sistematización de la valoración. Para determinar dicha valoración se tomarán como indicadores de calidad los parámetros que se señalan a continuación para cada categoría, y que son reconocidos como parámetros de calidad por la comunidad académica.

**Criterios de calidad y sus indicadores.**

**I. Formación académica**

Se considerará como indicador de calidad en la formación académica de la o del aspirante si tiene estudios de Especialidad, Maestría y/o Doctorado (este último, el grado preferente), así como el reconocimiento de la universidad en que realizó sus estudios, el promedio obtenido, y las becas y distinciones recibidas durante sus estudios de posgrado. Se buscará establecer si la o el aspirante tiene una "*sólida formación científica y/o humanística*" (Art. 28 del RI).

**II. Producción académica**

Se tomará en cuenta, como indicadores de calidad de la producción académica de cada aspirante, el balance entre la formación de recursos humanos de alto impacto, la contribución específica al campo de la especialización de la o del aspirante, y las publicaciones realizadas en el área de su especialidad. De igual manera, se considerará el liderazgo en la innovación educativa y en la apertura de campos de estudio; la participación como director(a) de tesis; el desarrollo de investigación de frontera; el impacto local, nacional e internacional de los productos de investigación presentados, así como las revistas y editoriales en que han publicado; las invitaciones a dictar conferencias magistrales y a fungir como evaluador(a) de procesos académicos; además del reconocimiento de sus pares. Todo lo mencionado ayudará a precisar la suficiencia y la calidad de sus "*amplios y reconocidos logros académicos y profesionales*" (Art. 28 del RI).



### III. Experiencia académico-administrativa

En la trayectoria académica se valorará, por medio del nivel de responsabilidad y los logros alcanzados en cada uno de ellos, la experiencia de la o del aspirante de forma cualitativa en puestos administrativos o académicos. Asimismo, se considerará la participación de los aspirantes en comités de evaluación, dictaminación y consultoría; la contribución en la solución de problemas específicos; así como la vinculación con organizaciones, sociales o académicas, relacionadas con el área de especialidad de la o del aspirante; al igual que la experiencia en el trabajo en equipo y el papel de liderazgo en cada una de esas actividades, como indicadores de la experiencia académico-administrativa. Se tomará en cuenta su participación en el desarrollo de infraestructura de planes y programas de estudio y su contribución al desarrollo y consolidación de su entidad de adscripción. Con ello, se busca precisar la suficiencia "de la experiencia de la o del aspirante en responsabilidades de administración universitaria; liderazgo, creatividad e iniciativa" (Art. 28 del RI).

### IV. Distinciones en su especialidad

En este apartado se tendrá, como indicador de calidad de trayectoria académica, los reconocimientos externos (SNI, SNCA, PRODEP, Academias) a la par de otras distinciones o premios en su campo de especialización o por su trayectoria académica. La calidad y reconocimiento de éstos será indicador del prestigio profesional de la o del aspirante y "su reconocimiento en el medio de la educación estatal, nacional" e internacional (Art. 28 del RI).

Por último, la capacidad humana es un señalamiento que la ley específica como un punto importante para reconocer la idoneidad del cargo; empero, la JG-UV reconoce la dificultad de objetivar ésta en indicadores específicos, por lo tanto, estará atenta a la manifestación transversal de ella en el apego a valores de conducta y ética en las actividades desempeñadas, tales como la honestidad, la integridad, la responsabilidad, la justicia, el respeto y otros consignados en el Código de Ética de nuestra Universidad, aunado a su honorabilidad. En conclusión, toda valoración apuntará a establecer un juicio de idoneidad en cuanto a la formación, conocimientos, habilidades, actitudes, valores, competencias y desempeño de la o del aspirante como expresión de las cualidades necesarias para el puesto a desempeñar.