

Funciones del Coordinador de las Comisiones Técnicas del Consejo Nacional de
Acreditación en Informática y Computación A.C. (CONAIC)
Functions Coordinator of Technical Commissions of the National Accreditation Council in
Computers AC (CONAIC)

Aldrette Malacara, A.¹, Garcés Báez, A.²

¹ Facultad de TI, Depto. de Ingenierías de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla
21 Sur 1103, Colonia Santiago, Puebla, Puebla. México.

² Facultad de Ciencias de la Computación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Edif. CC03, Ciudad Universitaria, Col. San Manuel, C. P. 72592. Puebla, Puebla. México

¹alejandra.aldrette@upaep.mx, ²agarces@cs.buap.mx

Fecha de recepción: 18 de mayo 2016

Fecha de aceptación: 15 de agosto 2016

Resumen. Es importante reflexionar sobre el perfil deseable y las funciones del Coordinador de la Comisión Técnica (CT) debido a que es una figura relevante para que la CT se desempeñe con éxito en el marco del Manual para el proceso de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación en Informática A. C. (CONAIC). Se realiza la presente propuesta con respecto al perfil que debe cubrir el Coordinador de la CT (CCT) y sus funciones específicas, dichos elementos son de suma utilidad y pueden ser considerados para la toma de decisiones por el Comité de Acreditación y para la interacción enriquecedora de los miembros de la CT, respectivamente. Se presentan elementos útiles para todos los involucrados durante el proceso de acreditación de un programa educativo, en las etapas previa, durante y posterior a la visita de la institución correspondiente.

Palabras Clave: Coordinación, Perfil, Funciones, Acreditación, Comité, Comisión Técnica, Proceso.

Summary. It is important to think over on the desired profile and functions of the Coordinator of the Technical Committee (TC) because it is a relevant performer for the CT success under the Manual for the accreditation of the National Accreditation Council in Computers AC (CONAIC). This is a proposal with respect to the profile that should cover the Coordinator of the CT (CCT) and their specific functions are performed, these elements are very useful and can be considered for decision making by the Accreditation Committee and for enriching interaction members of the CT, respectively. Useful elements for all involved are presented during the process of accreditation of an educational program, in the previous stages, during and after the visit to the institution.

Keywords: Coordination, Profile, Functions, Accreditation, Committee, Technical Commission, Process.

1 Introducción

Actualmente, el CCT es seleccionado de acuerdo a lo especificado en el Artículo 73 de los Estatutos del CONAIC (Anexo A) de acuerdo a un perfil y debe cumplir con la función asignada como lo indica el Artículo 74 de dichos Estatutos. Aún y cuando sólo se menciona la responsabilidad del CCT de preparar el reporte de evaluación correspondiente, dicha responsabilidad tiene un alcance mayor debido a todas las actividades que se desprenden de esa tarea como se apreciará más adelante. La presente propuesta podrá considerarse como un referente con los objetivos siguientes:

- Que el Comité de Acreditación (CA) tenga una herramienta de ayuda para la selección del Coordinador de la CT (CCT) con base en evaluaciones por parte de la CT.
- Que el CCT conozca sus funciones y cuente con material de apoyo para organizar las actividades encomendadas.
- Que todos los miembros de la CT desempeñen satisfactoriamente, en tiempo y forma, los roles y tareas designadas.

2 Perfil ideal del Coordinador de la Comisión Técnica (CCT)

Es importante recordar que las palabras enseñan pero el ejemplo arrastra, así que el CCT debe ser un referente para los demás miembros de la CT. Por lo tanto la selección del CCT debe considerar los aspectos siguientes:

2.1. Formación académica y en investigación

El CCT debe tener un título de Licenciatura o Ingeniería en Computación, Sistemas o Tecnologías de la Información. Es decir, debe contar con el título profesional de la carrera afín al programa educativo a evaluar [1]. Así mismo, también debe contar, con un mínimo de investigación que puede garantizarse con el grado de Maestría en Ciencias.

2.2. Experiencia profesional

Debido a que se evalúan criterios que tienen que ver con servicio social, práctica profesional, egresados, bolsa de trabajo y vinculación, entre otros, es deseable que el CCT cuente con 5 años, al menos, en el ejercicio de la profesión en la industria, empresa privada, de gobierno o desarrollo tecnológico de alguna institución.

2.3. Experiencia como miembro de la CT

Para poder coordinar una CT es necesario haber participado como miembro de CT en tres ocasiones como mínimo.

2.4. Habilidades necesarias

Consideramos que el CCT debe tener un mínimo de habilidades o saberes que le permitan coordinar con alto desempeño a la CT. Algunas habilidades las podemos ver en la siguiente Tabla:

Tabla 1. Saberes.

| Saber | Justificación |
|------------|--|
| Escuchar | Para tomar decisiones es necesario escuchar y tomar en cuenta los puntos de vista de los demás miembros de la CT |
| Hablar | Referirse con propiedad a las cosas y a las personas |
| Organizar | Ser ordenado para jerarquizar las actividades |
| Dirigir | Orientar los esfuerzos del CT para que el avance y los resultados de la visita a la institución sean efectivos |
| Analizar | Descomponer en partes (estrategias tipo divide y vencerás) |
| Sintetizar | Integrar las partes como una unidad |
| Delegar | Asignar adecuadamente los roles, de acuerdo a las habilidades de cada uno de los miembros del CT |
| Conciliar | En algunas ocasiones es necesario resolver discrepancias entre los miembros del CT sin afectar el trabajo encomendado |
| Negociar | Es necesario llegar a acuerdos y tomar decisiones junto con los representantes de la institución y los miembros del CT |
| Escribir | Uso adecuado de la palabra escrita, es decir con propiedad, variada (uso de sinónimos), clara y fluida |

2.5. Valores

El CCT debe tener ciertos atributos, consideramos importantes los que se muestran en la siguiente Tabla:

Tabla 2. Valores.

| Valores | Justificación |
|-------------|---|
| Amabilidad | Dirigirse y responder con propiedad |
| Asertividad | Expresar lo que se piensa, se siente, se desea o se necesita de una manera clara y oportuna. Ser capaz de decir sí o no con firmeza, sin agredir, respetando los derechos de las otras personas |
| Empatía | Tratar a todos como le gustaría ser tratado(a) |
| Equidad | Distribuir tareas y trabajos de manera equitativa entre los miembros del CT incluido él (ella) |

| | |
|-------------|--|
| Puntualidad | Es muy importante acudir con anticipación o por lo menos a la hora acordada a todas las actividades programadas ya que eso permitirá no acumular retrasos que tienen impacto al final del día, además del mensaje que se envía a las institución en cuestión |
| Respeto | Reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación, implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir. |

2.6 Talentos

El talento es el principio de las fortalezas, es un patrón naturalmente de pensamiento, sentimiento o comportamiento que puede ser aplicado en forma productiva. De manera natural, existe un grupo de talentos que permiten hacer algo bien no una vez, sino varias veces, Normalmente los talentos nacen con uno mismo y se van haciendo más fuertes conforme pasa el tiempo [5].

Cada persona tiene un grupo de talentos y las fortalezas son esos talentos que ya han sido manejados de manera adecuada y cuidadosamente. Los talentos que son ampliamente reconocidos son:

- Analítico: Buscan razones, factores, les gusta llegar al fondo de las situaciones, los efectos, etc.
- Armonía: Quieren paz e intentan reunir a las personas, tienen éxito en zonas de conflicto, ve puntos que la gente tiene en común, ayuda a las personas y las organizaciones.
- Autoconfianza: Tiene habilidad para administrar su propia vida, recuperan la fuerza ante decepciones o crisis, creen en sus decisiones.
- Carisma: Conectan rápidamente con las personas, se pueden enfrentar a una multitud de gente, pueden involucrar a personas o grupos en una relación.
- Competitivo: Desean realizar las cosas mejor que los demás, comparan su desempeño con otras personas, impulsan al grupo a obtener mayores logros.
- Comunicación: Son buenos hablando y captando la atención de los demás, pueden explicar cosas y aclararlas, hay impacto en la gente.
- Conexión: Todas las cosas tienen un propósito, gusta hacer puentes entre las personas para llegar a los objetivos, es un buen motivador e infunde esperanza.
- Contexto: Mira el pasado para comprender el presente, analiza lo que debe ser aprendido, busca patrones, le gusta entender para dar expectativas claras.
- Creencia: Los valores centrales son básicos, está lleno de energía con aquello que hace sentido, todo tiene un significado.
- Desarrollador: Ve como las personas crecen, cambian y mejoran, ve el potencial de los demás y los motiva.
- Disciplina: Se organiza para hacer las cosas a tiempo, es muy productivo, crea orden y estructura.
- Empatía: Sabe cómo se sienten los demás, comprende y por lo tanto los demás sienten su cercanía.
- Emprendedor: Trabaja muy duro para completar tareas, es productivo y sabe alcanzar las metas.
- Enfoque: Toma dirección, sigue un objetivo y hace las correcciones necesarias para mantenerse en el camino, identifica prioridades, establece metas, es muy eficiente.
- Equidad: Trata a todos de manera justa, tienes reglas claras, cree que la gente trabaja mejor en un ambiente equitativo, reconoce inconsistencias de alrededor.
- Estratégico: Crea múltiples formas de hacer las cosas, planea y se prepara para futuras situaciones, alcanza metas seguras porque identifica pros y contras.
- Estudioso: Quiere aprender y mejorar continuamente, disfruta del proceso de aprendizaje y esto ayuda a impulsar a tener éxito en un mundo dinámico.
- Excelencia: Ve talentos y fortalezas en la gente, reconoce talentos que estimulan al individuo y al grupo.
- Flexibilidad: Se adapta a la situación, se ajusta, resuelve, puede lidiar con muchas cosas y encontrar un camino para progresar.
- Futurista: Le fascina el futuro y lo ve positivamente se llena de energía y la transmite, descubre claramente las posibilidades,
- Idear: Persona creativa y original, le gusta la libertad de pensamientos, ama nuevas ideas y conceptos, puede ver todo desde un nuevo punto de vista
- Inclusión: Ayuda a individuos, grupos y organizaciones para unificarlos y lograr propósitos. Crea sentido de pertenencia.

- Individualizar: Construye equipos productos porque entienden a las personas, forma relaciones poderosas con la gente, crea experiencias.
- Iniciador: Las ideas se convierten en acción, las cosas suceden y la gente entra en acción, genera energía y hay innovación en la resolución de problemas.
- Inquisitivo: Anhela la información, tiene una curiosidad activa, es inteligente y siempre está bien informado.
- Intelectual: Le gustan las discusiones, los pensamientos van en muchas direcciones, encuentra ideas novedosas a problemas complejos.
- Mando: Reconoce lo que se necesita hacer, impacta en las personas, hace cambios en medio del caos.
- Organizador: Puede hacer muchas cosas a la vez, disfruta coordinar los factores de un proyecto, tiene la combinación correcta de recursos para completar proyectos.
- Positivo: Inyecta entusiasmo a la gente y organizaciones, contagia emoción.
- Prudente: Tiene cuidado al considerar opciones, toma muy buenas decisiones, reduce error al considerar todas las posibles implicaciones.
- Relación: Construye relaciones cercanas con la gente y disfruta hacerlo, conoce mucha gente, alimenta las relaciones interpersonales que impactan en la productividad.
- Responsabilidad: Es confiable, es un modelo para los demás.
- Restaurador: Analiza situaciones y lo que debe ser reparado, la derrota no es un problema.
- Significación: Le gusta el impacto en las personas y grupos sociales, busca cambios transformadores y duraderos.

Existen diversos cuestionarios que permiten que una persona sea consciente y pueda detectar los talentos con las que cuenta de manera innata. Se ha comprobado que es mucho más fácil y productivo potenciar aquellas áreas donde se tiene fortaleza, que tratar de mejorar aquellas donde hay mucho que desarrollar.

Este tipo de pruebas permitirían contar con el perfil de cada uno de los evaluadores del CONAIC y de esa manera podrían armarse equipos de trabajo bien equilibrados y con las características deseables para el momento de una evaluación. Los resultados de este perfil pueden agregarse a los expedientes de los evaluadores y se tendría un mejor conocimiento del recurso humano con el que se cuenta.

2.7 Liderazgo

Una característica deseable para todo CCT es que cuente con ciertas características que lo identifiquen como líder, pues eso dará mayor asertividad y éxito en el proceso de evaluación. Es muy importante que el CCT sea una persona con autoconfianza donde él sepa lo que debe hacer y cómo lo debe hacer. Esas características hacen que gane confianza y respeto. Ser firme y amable al estar al mando es necesario para establecer las reglas y límites. No debe confundirse con ser dictatorial, sino actuar con lógica y entendimiento. Conocer todo el proceso de evaluación es básico, es cierto que no es posible saberlo todo; sin embargo, es bueno saber dónde buscar las respuestas. Convertirse en un experto lleva tiempo, sólo se requiere de constancia y disciplina. Tomar decisiones buscando el bien común, preocupándose por cada uno de los miembros del equipo y eso implica preocuparse por su crecimiento. Pensar que alguno de los miembros del equipo puede ser en otra evaluación el líder y por lo tanto ayudarlo a prepararse en ese camino. Al momento de hacer promesas conocer lo que es viable y lo que no.

Vestirse de acuerdo a la situación, es momento de lucir como todo un profesional sin importar que la evaluación se lleve a cabo en algún lugar turístico. Es importante dar una imagen seria y profesional. Tratar bien al equipo de trabajo con una sonrisa y con buen ejemplo. Hacer preguntas sin esperar pasivamente a los comentarios, eso ayudará a dirigir el rumbo. Los equipos generan ideas muy buenas que pueden ayudar al proceso de la evaluación. Ser proactivo con lo que se tiene que hacer, hay que dirigir, identificar las situaciones que se pueden mejorar, identificar la visión de los procesos.

Situaciones que pueden presentarse:

- Problemas y es necesario identificarlos, escuchar a las personas, visualizar los desafíos que se presentan y sus posibles soluciones de acuerdo a los talentos que uno tiene, para ello es muy importante conocerse bien.

- Pensar en el panorama completo para notar los patrones e identificar si los problemas tienen una causa de fondo. Trabajar con un equipo debe ser una fortaleza para revisar ideas que nos e han implementado, asuntos que deban reorganizarse, mejorar planes, etc.
- No tener miedo de asignarles roles a los miembros del equipo, pues un líder es capaz de identificar los potenciales de cada uno de los miembros.
- Aceptar la responsabilidad por las consecuencias del liderazgo, no hay nadie perfecto y nunca estamos exentos de errores, tomar una decisión es un honor pero también hay que afrontar cuando las cosas no sales bien. No se trata de culpar; sino de identificar causas y resolverlas.
- Compartir la visión es muy importante, sólo de esa manera podrá cohesionarse el equipo, ellos son el motor de cambio que pueden inspirar y motivar. Hay que pensar en uno mismo como el inicio de una reacción en cadena; una vez que haya comenzado, seguirá su curso sin que se tenga que realizar ningún esfuerzo.

Lao Tzu dijo: "Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe. Cuando su trabajo esté hecho, su objetivo cumplido, ellos dirán: nosotros mismos lo hicimos".

2.8 Identificando las habilidades de liderazgo

Comenzar por analizar el desempeño de una persona en ciertas áreas de liderazgo pudiera ser una buena herramienta para identificarse o no, como un líder. A continuación se propone un test que está desarrollado en la página mindtools [4] y que explora ciertas habilidades.

Para cada sentencia se debe seleccionar la opción que mejor describe a la persona

Tabla 3. Test de habilidades de liderazgo.

| Sentencia | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo |
|---|-------|----------|---------|----------|--------------|
| 1) Al momento de asignar tareas, considero las habilidades e intereses de la gente | | | | | |
| 2) Dudo de mí mismo y mi capacidad de ser exitoso | | | | | |
| 3) Sólo espero resultados de la gente de primer nivel. | | | | | |
| 4) Espero que la gente trabaja más duro de lo que yo lo hago | | | | | |
| 5) Cuando alguien está molesto trato de entender lo que está sintiendo | | | | | |
| 6) Cuando las circunstancias cambian, me esfuerzo por saber qué hacer | | | | | |
| 7) Creo que los sentimientos de las personas no deberían influir en su productividad ni en su desempeño | | | | | |
| 8) Estoy altamente motivado porque sé que lo que hago puede ser exitoso | | | | | |
| 9) El tiempo invertido en el ánimo del equipo es tiempo desperdiciado | | | | | |
| 10) A menudo estoy molesto y enojado en mi lugar de trabajo | | | | | |
| 11) Mis acciones le dicen a la gente lo que quiero de ellos | | | | | |
| 12) Cuando trabajo con un equipo, motivo a cada uno para llegar a los mismos objetivos | | | | | |
| 13) Hago excepciones a mis reglas, es más fácil que mantenerme | | | | | |
| 14) Disfruto planear para el futuro | | | | | |
| 15) Me siento amenazado cuando alguien me critica | | | | | |
| 16) Invierto tiempo en aprender lo que la gente necesita de mí, así puedo ser exitoso | | | | | |
| 17) Soy optimista acerca de la vida y puedo ver más allá de lo temporal y de los problemas | | | | | |
| 18) Creo que los equipos se desempeñan mejor de manera individual en lugar de aprender nuevas habilidades y del | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|
| intercambio entre ellos. | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|

Interpretación de resultados:

- De 18 a 34 puntos: Es necesario trabajar en las habilidades de liderazgo. La buena noticia es que puede hacerse una gran mejora cuando se le dedica tiempo a ello.
- De 35 a 52 puntos: Lo estás haciendo bien como líder, pero aún hay mucho potencial. Hay que examinar las áreas con puntaje bajo.
- De 53 a 90 puntos: Muy bien, estás en camino de ser un excelente líder; in embargo, nunca es suficiente por lo que hay que seguir trabajando en las áreas de oportunidad

A continuación se enlistan las categorías de cada una de las preguntas, así es posible identificar las áreas de oportunidad:

Auto-confianza (preguntas 2, 8).

La auto-confianza se construye ante ciertas situaciones y sabiendo e identificando que el trabajo que uno hace tiene gran valor. Una de las mejores maneras de mejorar esto es siendo consciente de los logros personales. Una buena idea es realizar una matriz FODA de manera personal para conocernos mejor.

Actitud positiva y Panorama (preguntas 10, 17).

Una mente positiva está seriamente relacionada con el liderazgo; sin embargo, ser positivo es mucho más que una cara feliz, es necesario desarrollar un fuerte sentido de balance y reconocer los problemas que se suscitan. La diferencia la hace la forma en cómo se tratan los problemas. La gente positiva es realista y está preparada para hacer los cambios necesarios para solucionar un problema. La gente negativa sólo manifiesta estrés y presión ante las situaciones.

Inteligencia Emocional (preguntas 5, 15).

Es la habilidad de reconocer sentimientos propios y ajenos y manejar las emociones para crear relaciones. Es necesario tener comunicación efectiva, escucha activa y entender las perspectivas de otras personas,

Proveer una visión del futuro (preguntas 6, 14).

Esta habilidad permite crear y robustecer una visión del futuro y presentar esa visión como una manera de inspirar a la gente que se lidera. Para ello, hay que tener un conocimiento completo del área que se opera y saber cómo desarrollarla. Un buen uso de técnicas de análisis estratégico puede ayudar, además de conocer el ambiente donde uno se desarrolla y las necesidades de todos los involucrados en el proceso. Hay que explorar las oportunidades y las opciones, priorizar y conocer técnicas para una adecuada toma de decisiones. Finalmente, las técnicas de persuasión pueden ayudar a transmitir estas ideas al equipo.

Motivando a la gente a entregar la visión (preguntas 9, 12).

Además de convencer con la visión del equipo, hay que convencer con los objetivos que uno propone. Reconocer al equipo de trabajo, así como su desarrollo en conjunto. Tener claros los indicadores de un buen desempeño y estar orientado a ello.

Ser un modelo a seguir (preguntas 4,11).

Hacer lo que se dice y decir lo que se hace. Mostrar en todo momento integridad, estar en contacto continuo con la organización, demostrar acciones y valores al equipo. Demostrar la experiencia y el conocimiento inspirando a la gente.

Manejar el desempeño de manera efectiva (preguntas 3, 13).

Tener expectativas claras y concisas para tener un alto desempeño. Siempre habrá un poco de incertidumbre pero hay la capacidad de tratarla. Involucrar al equipo en entender las reglas y alinear las expectativas con los resultados será básico.

Proveer soporte y estimulación (preguntas 1, 7, 16, 18).

Estar motivado para trabajar es más que tener una lista de pendientes. Hay que tener un trabajo interesante y oportunidades, la posibilidad de desarrollar habilidades y sentir que los esfuerzos son valorados por el líder. Como líder hay que empatar las responsabilidades de trabajo con las habilidades de la gente, ayudar a que la gente brille. El soporte emocional es básico y hay que preocuparse por la gente y su productividad

2.9 Funciones del Coordinador de C.T

El CCT debe encabezar todas las actividades de la CT y realizar todas las funciones que se describen a continuación.

2.9.1 Funciones previas a la visita

- Establecer comunicación permanente con el miembro del Comité de Acreditación correspondiente.
- Facilitar todos sus datos de contacto para tener una comunicación fluida con el CONAIC, además de que, algunos datos serán enviados a la institución por acreditar.
- Participar, hasta donde sea posible, en la elaboración de la agenda de visita. Participar en la calendarización de actividades para garantizar su cumplimiento en tiempo y forma.
- Tener al alcance los datos personales de todos los miembros de la CT.
- Iniciar la comunicación con los miembros de la CT.
- Verificar que los miembros de la CT trabajen el Reporte de Autoevaluación correspondiente.

2.9.2 Durante la visita

- Organizar la primera reunión de la CT la tarde-noche de llegada a la Ciudad de la institución por acreditar para:
 - La presentación de cada uno de los miembros.
 - La integración de la CT.
 - Analizar los detalles de la agenda.
 - Hacer ajustes, en caso de ser necesarios, para proponerlos a la institución en el primer momento del primer día, con el objeto de garantizar el éxito de la visita.
 - Asignar roles en común acuerdo con los miembros de la CT considerando las habilidades de cada uno de ellos.
 - Garantizar el descanso de todos los miembros de la CT.
- Asistir puntualmente con todos los miembros de la CT a la institución los días programados para cumplir cabalmente con las actividades establecidas en la agenda de trabajo correspondiente [3].
- Presentarse y presentar a todos los miembros de la CT ante la institución.
- Encabezar la reunión de la CT todas las tardes-noches para:
 - Intercambiar información.
 - Comentar incidentes.
 - Resolver dudas y problemas.
 - Verificar roles.
 - Escribir el avance logrado en el Reporte de la CT.
 - Garantizar el descanso de todos los miembros de la CT.

2.9.3 Posterior a la visita

Como producto de la visita de la CT se crea el reporte de la evaluación para el Comité de Acreditación que contiene las observaciones a la institución correspondiente, así como las recomendaciones.

- a. Integrar el Reporte de la CT (RCT).
- b. Verificar la redacción del RCT, auxiliándose con el uso de sinónimos (Anexo B)
- c. Entregar el RCT al CA.

3 Conclusiones y trabajos futuros

Los procesos de evaluación son de suma importancia y conllevan una gran responsabilidad, pues es mirar desde una perspectiva diferente y objetiva el quehacer de diversas instituciones educativas. El proceso de evaluación implica detectar las áreas de oportunidad a través de una mirada fresca y no viciada, para que así la institución observada, pueda llevar a cabo un plan de acción donde se implementen las mejoras que sean pertinentes a corto, mediano y largo plazo.

Una evaluación mal realizada o con ciertas deficiencias derivará en que esa mirada para detectar nichos de mejora sea pobre y limitada. De lo anterior, la importancia de tener un buen equipo de trabajo con un líder o coordinador que permita que el trabajo fluya de manera adecuada. El equipo de trabajo debe ser consciente de que la actividades de evaluación impactan significativamente en la institución observada, sus personas y en general en el sistema educativo de nuestro país.

Esta propuesta se centra en el coordinador de la comisión técnica porque creemos que la cabeza del equipo debe estar bien capacitada y tener una serie de habilidades y cualidades que permitan que el proceso de evaluación sea exitoso. Sin embargo, proponemos como trabajo a futuro indagar un poco más en las características deseables del equipo de trabajo evaluador, así como en las funciones que se desempeñan y debieran llevarse a cabo antes, durante y después de la visita a las instituciones que desean medirse.

El objetivo de este artículo es que la información mostrada sea de utilidad para mejorar el desempeño de las Comisiones Técnicas de forma satisfactoria para todos, permitir darle mayor agilidad y efectividad al Proceso de Acreditación que será avalado por el Comité de Acreditación del CONAIC e impactar de manera general y profunda en las personas implicadas en los procesos, las acreditadoras, evaluadoras y el sistema educativo de México.

La propuesta concreta consiste en:

- Incorporar los puntos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5, que definen el perfil ideal del Coordinador de la CT (CCT) y las funciones del mismo (punto 2.9) vinculándolos al Artículo 73 del MANUAL [2].
- Evaluar el desempeño del CCT considerando las habilidades (Tabla de saberes) y las aptitudes (Tabla de valores), auxiliándose de los formatos del Anexo C.
- Asignar una puntuación al CCT, de acuerdo a las dimensiones antes vistas. A manera de ejemplo, podría ser:

| | |
|-------------------------------------|------|
| Conocimiento - CV (2.1, 2.2 y 2.3). | 40% |
| Habilidades-saberes (2.4). | 30% |
| Aptitud-valores (2.5). | 30% |
| Total: | 100% |

- Capacitar a los futuros Coordinadores de las Comisiones Técnicas con cursos de liderazgo y considerando los talentos.
- Integrar la autoevaluación de liderazgo dentro de un curso que aborde esos temas y para lograr un resultado objetivo y medible, se debería tomar un curso vivencial de liderazgo, donde se asegure que el conocimiento no sólo es teórico sino práctico; hacer una evaluación de liderazgo en bases a pruebas y evidencias. Idealmente debería contarse con evidencias de liderazgo del coordinador de comité técnico y estas podrían ser de diversa índole.
- Es muy importante implementar un método de retroalimentación y detección de áreas de oportunidad en temas de liderazgo, donde el propio comité pueda evaluar al coordinador y comentar sobre su desempeño durante las actividades de la comisión.
- Finalmente, será de suma utilidad contar con datos históricos del desempeño de los coordinadores para asegurarse que van mejorando día con día en las áreas de oportunidad que son detectadas.

Agradecimientos. Agradecemos a nuestras instituciones, la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP) y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), el apoyo brindado para la realización del presente trabajo.

Referencias

1. CONAIC. Estatutos.
2. CONAIC. MANUAL Para el Proceso de Acreditación de Programas Académicos –Nivel de Educación Superior–.

3. Francisco Diego Acosta Escalante y Christian Carlos Delgado Elizondo. Guía para la agenda de trabajo de la Comisión Técnica del CONAIC. Memorias del Primer CONAEVAL 2015. http://www.conaic.net/revista/Libro_CONAEVAL2015_Dic2015_Final.pdf.
4. https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_50.htm.
5. Clifton D, Anderson E & González G. *Strenghts Quest*. Gallup Press, Princeton 2006.

Anexo A. CAPÍTULO XVI de los Estatutos del CONAIC.

De las Comisiones Técnicas

Art. 71. Las Comisiones Técnicas estarán conformadas con al menos tres evaluadores de acuerdo al perfil requerido en el proceso de acreditación en turno y serán designadas por el Comité de Acreditación. Los miembros del Comité de Acreditación no podrán ser integrantes de las comisiones técnicas.

Art. 72. El Comité de Acreditación nombrará a un representante de entre sus miembros, quien deberá haber participado al menos en tres (3) Comités Técnicos previos y quien se encargará del seguimiento de la Comisión Técnica formada para la evaluación con fines de acreditación de las instituciones educativas que lo hayan solicitado y por todo el tiempo que dure el proceso de evaluación con fines de acreditación.

Art. 73. El Comité de Acreditación deberá proponer por lo menos cuatro (4) candidatos para que de ellos se nombre a un Coordinador de la Comisión Técnica con la finalidad de dirigir las acciones de la Comisión tendientes al cabal cumplimiento del proceso de acreditación respectivo.

Art. 74. Será su responsabilidad preparar el reporte de evaluación del programa que se le encomiende, con base en la aplicación de criterios y parámetros de acreditación vigentes de la Asociación.

Art. 75. Toda la información referente al proceso de acreditación manejada por los miembros de la comisión técnica, deberá ser tratada con estricta confidencialidad, en caso contrario será acreedor a las sanciones establecidas en estos estatutos y el reglamento correspondiente.

Art. 76. Ningún miembro de la comisión técnica podrá involucrarse como integrante en el proceso de acreditación de un programa de su propia institución o con la cual mantenga o haya mantenido durante los 5 años anteriores relación profesional remunerada o le cause conflicto de intereses.

Art. 77. Para ser evaluador, se deberá tener al menos el grado académico de licenciatura y experiencia comprobada en la profesión de informática o computación. Cualquier persona que cumpla con este requisito tendrá derecho de solicitar la capacitación para llegar a ser evaluador

Anexo B. El uso de sinónimos.

Para la elaboración del reporte técnico, donde se expresan las recomendaciones para la institución, es necesario utilizar algunos sinónimos para no redundar en las mismas palabras, tal y como se sugiere en la Tabla siguiente:

| <i>Palabra</i> | <i>Sinónimos</i> |
|----------------|---|
| Recomendar | Sugerir, aconsejar, encomendar, advertir |
| Programar | Planificar, exponer, plantear, sistematizar, esquematizar |
| Diseñar | Proyectar, trazar, delinear, plantear |
| Integrar | Incorporar, constituir, añadir, completar, sumar |
| Estructurar | Organizar, disponer, constituir, ordenar, articular |
| Tener | Haber, poseer, detentar, contar con |
| Plan | Proyecto, programa, propósito, intención |
| Alumno | Estudiante, educando, escolar, dicente, |
| Profesor | Maestro, instructor, catedrático, docente, educador |
| Sistema | Procedimiento, método, técnica, estructura |

Anexo C. Formato para la evaluación del Coordinador (CCT) por parte de los otros miembros de la Comisión Técnica.

Nombre de la Institución: _____
 Plantel: _____
 Programa Académico Evaluado: _____
 Fecha de la visita: _____
 Coordinador de la Comisión Técnica: _____

EVALUACIÓN

1. SABERES (1 equivale a NO SABE y 5 equivale a SI SABE)

| <i>Saber</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Escuchar | | | | | |
| Hablar | | | | | |
| Organizar | | | | | |
| Dirigir | | | | | |
| Analizar | | | | | |
| Sintetizar | | | | | |
| Delegar | | | | | |
| Conciliar | | | | | |
| Negociar | | | | | |
| Escribir | | | | | |
| T O T A L | | | | | |

2. VALORES (1 equivale a NADA y 5 equivale a MUCHO)

| <i>Valores</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Amabilidad | | | | | |
| Asertividad | | | | | |
| Empatía | | | | | |
| Equidad | | | | | |
| Puntualidad | | | | | |
| Respeto | | | | | |
| T O T A L | | | | | |