

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA CONFORMACION DEL PERFIL DEL TUTOR DE LA GENERACION DE RELEVO

Robin Ruiz
UPEL - Maracay

Resumen

En este trabajo se aborda uno de los aspectos del programa de Generación de relevo, (PGR) una de las acciones implementadas por la UPEL para superar el vacío académico generado por la jubilación de los miembros de su Personal Académico Ordinario; específicamente, se considera el asunto de las características del Perfil que debe poseer el tutor de los profesores incorporarlos a dicho programa. Dicho perfil se conforma con base en las definiciones de las características de un Buen Tutor y la proposición de las funciones que éste debe cumplir. También se presentan algunas sugerencias e indicación para evaluar el desempeño y la competencia del profesor que asuma la responsabilidad de tutorear a algún miembro del PGR.

Palabras Claves: Tutor, Programa de Generación de Relevo, Perfil, Características y Funciones de un Tutor, Evaluación de Desempeño, Tutoría como Modalidad Pedagógica.

Introducción

Uno de los graves problemas que confronta la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), en los momentos actuales, lo constituye la masiva jubilación de sus profesores ordinarios, quienes después de una fructífera trayectoria y, cumplidos los requisitos administrativos abandonan la Universidad. Este derecho adquirido y ejercido por el personal docente, viene creando un vacío académico difícil de cubrir, en términos del arraigo institucional y la identificación que muchos de ellos demostraron durante el ejercicio profesional.

Ante tal problemática, las autoridades Universitarias tomaron la decisión de concebir un programa de formación docente que, a mediano y a largo plazo, ofreciera una auténtica respuesta a la situación planteada con la jubilación de los profesores en los distintos núcleos de la Universidad. Para ello, se procedió a seleccionar, entre sus mejores egresados, a un grupo de los más calificados, para prepararlos en las funciones propias de un docente de educación superior. Así, al parecer, surgió lo que hoy se conoce como el Programa de Generación de Relevo.(PGR).

El trabajo que se presenta a continuación, pretende contribuir al establecimiento de un conjunto de orientaciones dirigidas a conformar el perfil del tutor del Programa de Generación de Relevo en la UPEL-Maracay. Inicialmente, fue concebido como un papel de trabajo para ser analizado entre quienes fungíamos como tutores de los docentes becarios de la primera cohorte del programa; pero, dada la trascendencia que reviste esta modalidad de formación docente para la universidad, se creyó oportuno introducirle algunos ajustes a la primera versión y, darlo a conocer a una población más

amplia. Igualmente se cree, que los aspectos abordados en el trabajo, resulten de interés no sólo para los involucrados directamente en el programa; como lo son: coordinador, profesor enlace, tutores y tutores, sino que además, pueda constituirse en un punto de referencia para todo profesor universitario cuando intente asumir la tutoría como modalidad pedagógica.

Conscientes de que la participación del tutor es fundamental en el proceso de formación de la generación de relevo docente, se propone un conjunto de requisitos académicos y personales que debe satisfacer el tutor para que al menos en teoría, se garantice una nutritiva relación tutor-tutoreado. Cabe destacar sin embargo, que el trabajo no está totalmente concluido, por cuanto se entiende que es tanta la responsabilidad que entraña, que quizás deba corresponder no a una persona solamente, sino a un grupo de ellas, para que con una perspectiva pluralista y diversificada de lo que acontece actualmente en torno a la docencia universitaria, pueda expresar el sentir pedagógico de quienes conformen ese grupo de notables educadores.

Finalmente se afirma que las funciones de un tutor pueden ser entendidas como la máxima expresión del quehacer pedagógico universitario, por la posibilidad que ofrece de integrar las áreas de investigación, docencia y extensión y, en ese sentido, se cree que puede constituirse en el paradigma hacia donde debe moverse todo docente de educación superior.

Generalidades

Establecer el perfil de quien ha de fungir como tutor en la formación de recursos para la generación de relevo docente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), no es tarea fácil. En efecto, son muchos los atributos académicos y personales que debe poseer un tutor para que, al menos en teoría, se garantice un adecuado desempeño en las funciones que le son propias; La sola tarea de seleccionar los elementos que han de conformar el perfil, se torna harto difícil.

Para ilustrar la afirmación anterior, imaginemos que se está en presencia de un excelente profesional de la docencia, aquel docente que llega al estudiante, quien logra estimularlo y propicia en él aprendizajes significativos; aún en este caso, que parece ideal desde el punto de vista docente, quizás no sea suficiente para garantizar que tal profesor ha de desempeñarse como un buen tutor. La razón es muy sencilla, no basta organizar y facilitar adecuadamente las experiencias de aprendizaje, además se requiere, poseer la disposición y actitud de querer compartir con otros sujetos su acervo pedagógico; es decir, lo que por años ha venido acumulando, estudiando y vivenciando ese profesor, hasta adquirir la competencia y experticia, que le permiten ejercer con éxito la función docente.

En esa misma dirección hipotetizadora, asumamos ahora, que la condición anterior, como lo es, el querer compartir lo adquirido, ha sido internalizado por nuestro potencial tutor; tampoco en esta situación se puede garantizar el éxito total de la gestión del tutor, por cuanto se requiere además, el estar compenetrado con la función investigadora, lo cual supone, no sólo el conocimiento metodológico y conceptual vigente, sino también, ser un investigador activo. Esta condición de investigador activo, le puede permitir a quien funja como tutor, una mejor valoración del esfuerzo, dificultades, alcances y la trascendencia formativa que tiene para toda persona la realización de una

investigación. Concebida en estos términos, la función investigadora, con seguridad ha de facilitarle al tutor la tarea orientadora en todo lo que concierne a la captura, desarrollo y evaluación de las investigaciones a realizar por el tutelado.

A los dos requisitos anunciados para desempeñarse como un buen tutor, como lo son, la docencia e investigación, habría que añadirle su efectiva participación en las actividades de extensión, por cuanto la realización de este tipo de actividades, posibilita el escenario apropiado para difundir, analizar, profundizar y discutir el producto de su gestión académica y de investigación. De igual manera, la acción desarrollada mediante las actividades extensionistas, le brindan al profesional que la ejerza, las vivencias, satisfacción y compenetración con su entorno social, pues las mismas, pueden estar encaminadas hacia la actualización y mejoramiento profesional que la comunidad o contextos demandan, a objeto de producir los impactos sociales que se espera de la universidad.

Por último, está lo relativo a la ética, los valores y principios morales que deben regir al quehacer pedagógico, no porque se considere como un añadido al conjunto de requisitos necesarios para fungir como un buen tutor, sino por el contrario, porque se cree que constituyen el substrato indispensable que hace posible el modelaje positivo y, sin el cual, carecen de sentido el resto de las condiciones anteriormente indicadas. La ética pedagógica, constituye probablemente el aspecto más difícil de trabajar, en principio, por el conjunto de factores culturales, religiosos, políticos y sociales que se conjugan en la conformación de los valores y principios morales del profesional de la docencia, y que son los que en definitiva, se ponen de manifiesto en sus actuaciones y comportamiento diario; y luego, por el compromiso que adquiere quien asuma la tarea de formar a los futuros profesionales de la docencia universitaria, como lo es, el de predicar con el ejemplo el conjunto de reglas morales establecidas en ese perfil ideal, para que de esa manera, su práctica pedagógica pueda constituirse en un modelo o referencia a tomar en consideración, por la nueva generación de docentes cuando le corresponda actuar.

Este requisito del establecimiento de las condiciones éticas y morales en la generación de relevo docente, tiene que ser asumido con entera responsabilidad por los coordinadores del programa, por cuanto la mayor crisis que padece el país en la actualidad, es sin lugar a dudas, la pérdida de los principios morales de quienes hasta ahora nos han dirigido, y llevado a la nación a los niveles de pobreza crítica y de miseria en la cual vive la sociedad venezolana hoy en día. No basta con formar profesionales competentes en el área del conocimiento solamente, sino que además se requiere, la capacitación desde el punto de vista ético y moral, que le permita a todo profesional universitario, adquirir la fuerza interior suficiente para actuar en concordancia con el código de valores morales y normativas establecidas por la sociedad, a la cual se supone debe servir.

Como puede observarse de las generalidades expuestas hasta este momento, son múltiples los requisitos que debe poseer todo candidato(a) a tutorear la formación de recursos docentes en un programa que, como el de la generación de relevo, debe propender no sólo a dar respuestas a la problemática planteada con la masiva jubilación del personal docente de la Universidad, sino fundamentalmente, preparar al profesional de la docencia universitaria, capaz de enfrentar el reto que significa superar las debilidades que presenta en la actualidad la institución, en materia de docencia, investigación y extensión, ya que con ello, tal vez se pueda garantizar su decidida

participación en la solución de los problemas educativos actuales y del futuro, ahora cuando nos aproximamos al inicio de un nuevo siglo.

En este marco de reflexiones prospectivas, parece oportuno, para no decir imperioso, dada la magnitud de la tarea de establecer el perfil del tutor de la generación de relevo, conocer muy de cerca las limitaciones que confronta el personal docente de la universidad, por cuanto dicho conocimiento puede evitar (durante el proceso de formación de los nuevos recursos), las distorsiones, vacíos, errores y omisiones en los cuales haya estado incurriendo el profesor de planta al ejercer la función docente. Asimismo, resultaría sumamente útil describir el tipo de profesional de la docencia universitaria que demanda la realidad actual y futura del acontecer pedagógico nacional, por cuanto ello permitiría ajustar los programas de entrenamiento y actualización de quienes se desempeñan como tutores en la actualidad, en función de los requerimientos y exigencias de ese nuevo profesional que se aspira formar mediante el programa de generación de relevo.

Hasta aquí, se han descrito de manera general, las condiciones y requisitos ideales que debe poseer un buen tutor, sin embargo, quizás ese perfil ideal está muy alejado de la realidad concreta, lo cual niega en teoría la posibilidad de llevar adelante el Programa de Formación de la Generación de Relevo. En torno a este asunto, pueden plantearse las siguientes alternativas: a) que la Universidad no cuente con el recurso humano con las dimensiones descritas, b) que sólo posea un porcentaje reducido de docentes que se aproxime al perfil deseado y, c) que exista el recurso humano suficiente para asumir integralmente la tutoría en los términos propuestos inicialmente.

Muy probablemente la realidad nos indique que la opción (b) sea la que mejor se corresponda con las características del personal docente que labora actualmente en la universidad, por cuanto, como lo señala Fuenmayor (1995), sólo el 7% de los profesores del sector universitario se dedica a la realización de actividades de investigación; con el agravante, que la misma es efectuada en menos del 20% de las instituciones de educación superior de mayor tradición. Ahora bien, si relacionamos esta información con lo que acontece en la UPEL, tal vez se deba afirmar que un porcentaje similar (93%) o quizás mayor del profesorado universitario, sólo se ocupa de las actividades docentes, con descuido de la investigación y la extensión.

De ser esta nuestra realidad académica, las autoridades institucionales están en la obligación de propiciar las acciones de mejoramiento, actualización y establecimiento de las condiciones laborales, que aseguren por una parte, una mayor incorporación del personal docente a las actividades de investigación y extensión, pero por sobre todas las cosas, la necesaria integración de dichas áreas, ya que sin ella, parece realmente difícil el salir adelante y cumplir con las metas trazadas, en cuanto a la formación de los recursos humanos de alta calidad profesional, tal y como son las aspiraciones de quienes concibieron el programa de generación de relevo.

Lo que está en discusión, es ni más ni menos, un llamado de atención en relación al cumplimiento de las etapas del proyecto que sirvió de base para implementar el programa de generación de relevo; en el mismo, se debió prever todas y cada una de las eventualidades relacionadas con el recurso humano necesario para satisfacer la demanda docente que un programa como este exigiría en su fase de ejecución, así como también, el establecimiento de las distintas

instancias de evaluación, a objeto de introducir los correctivos y modificaciones que la propia dinámica de la puesta en marcha del proyecto en sus distintas fases iba a requerir.

Volviendo a la tarea inicial como lo es, ofrecer algunas orientaciones para establecer el perfil del tutor de la generación de relevo, se quiere insistir en la necesidad de manejar la información de dos aspectos básicos para llevarla a feliz término; uno relacionado con las debilidades que confronta el docente que labora actualmente en la Universidad y el otro, la descripción de las competencias, funciones, roles y características del profesional de docencia universitaria que aspira a formarse en ese programa. En ausencia de los soportes específicos de donde derivar la información encarnada por esos dos aspectos esenciales, nos atrevemos a proponer un conjunto de reflexiones amplias, para luego dar a conocer lo que quizás pueda ser el inicio del establecimiento de los rasgos genéricos del profesional de la docencia que ha de fungir como tutor de la generación de relevo.

Primero que todo se debe precisar lo que ha de entenderse por: perfil, tutor y generación de relevo, para luego proseguir con las competencias, funciones, tareas y misiones del tutor; dicho de otro modo, ¿de qué se ocupa un tutor? ¿cuáles son sus funciones? ¿qué actividades debe cumplir? ¿qué se espera de él? ¿hasta dónde llega su responsabilidad en la conducción del proceso de formación? ¿puede cualquier docente fungir como tutor? ¿qué requisitos académicos debe satisfacer? ¿qué características personales debe poseer? ¿los tutores pueden formarse? ¿quién y en base a qué son evaluados? ¿cuándo, cómo, por qué, para qué y con qué son evaluados los tutores? ¿le brinda la institución las condiciones laborales a los tutores para cumplir a cabalidad con sus funciones?.

Como puede apreciarse del conjunto de interrogantes formuladas, son muy variados los aspectos que requieren ser abordados para dar respuesta adecuada en torno a las actividades del tutor, más sin embargo, fieles a las motivaciones que generaron este papel de trabajo, se expresará un punto de vista que quizás pueda servir de guía, en la discusión que se supone ha de abrirse antes de fijar o establecer las conclusiones finales relacionadas con el perfil del profesional de la docencia universitaria, que ha de desempeñarse como tutor en el programa de la generación de relevo.

En tal sentido puede decirse que, **el perfil** tiene que ver con la descripción de las característica personales, requisitos profesionales, competencias, roles, funciones, tareas y actividades que debe cumplir el profesional que se está definiendo; en el caso nos ocupa, el aspirante a desenvolverse como tutor.

Por su parte, **el tutor**, es aquel profesional que realiza o ejecuta la asesoría en un área del conocimiento, una tarea o actividad académica, para la cual se requiere, de quien ejecuta dicha función, la posesión de un conjunto de requisitos personales y profesionales, necesarios para garantizar el logro de las metas y propósitos establecidos en el programa correspondiente.

En cuanto al **Programa para la Formación de la Generación de Relevo**, la misma es concebido como un programa de formación de recursos humanos para la docencia universitaria, conformado por profesionales universitarios que hayan obtenido altos índices académicos en sus

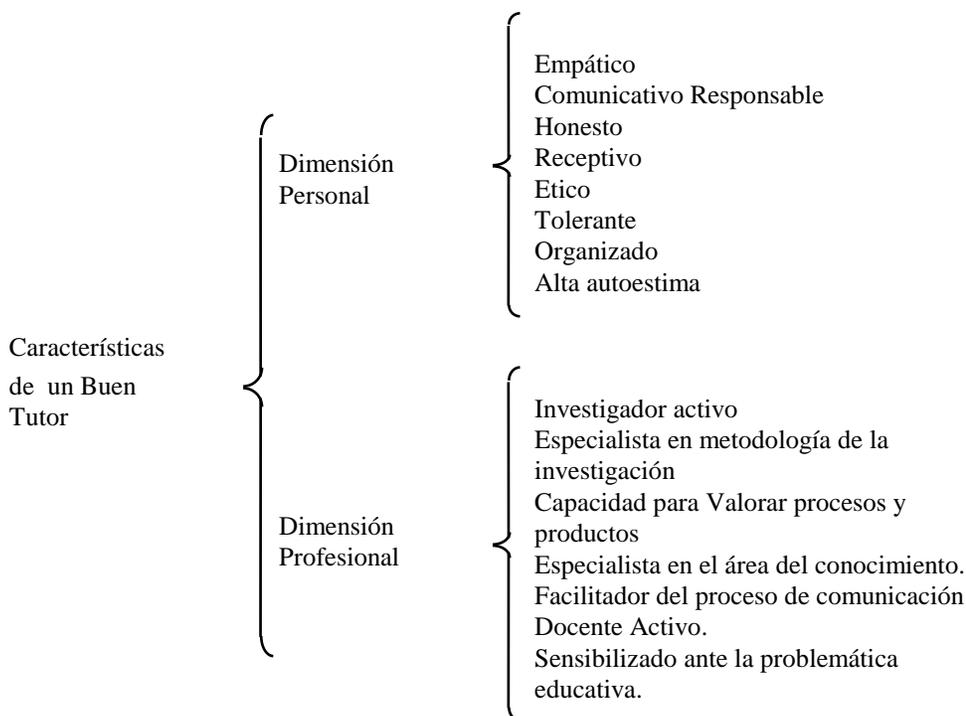
estudios de pregrado, con el propósito de formarlos como reserva estratégica institucional, para suplir el déficit que se presenta a nivel del personal docente de la UPEL.¹(1).

Las funciones, competencias, roles, características, tareas y actividades que el tutor ha de desempeñar han sido organizadas en dos grandes rubros, uno referido a las características del tutor, el cual consta de dos dimensiones (personal y profesional) y el otro, relacionado con las funciones que ha de desarrollar. Seguidamente se describen ambas dimensiones y las funciones correspondientes, para luego dar paso al resto de las interrogantes que sirvieron como organizadoras del presente papel de trabajo.

Características de un Buen Tutor

Se entenderá por **características de un buen tutor**, al conjunto de atributos, particularidades y condiciones distintivas de quienes fungen como tutores exitosos. Con respecto a las **funciones**, las mismas están referidas a las actividades, tareas, responsabilidades y obligaciones que contrae el tutor una vez que acepta desempeñarse como tal.

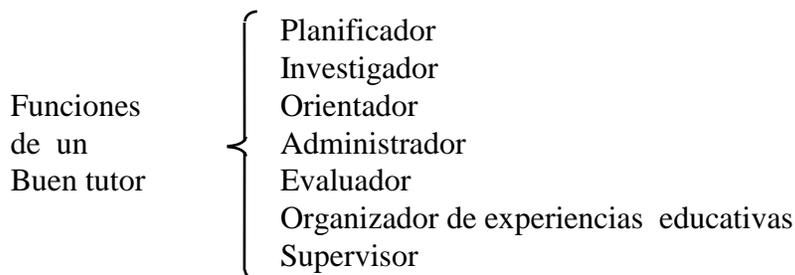
Las características que debe poseer un buen tutor pueden ser clasificadas en dos grandes dimensiones: a) personal y b) profesional. Seguidamente se ilustran, los elementos que conforman cada una de dichas dimensiones.



¹UPEL (1995) **Proyecto de Instructivo de Normas y Procedimientos para el Programa de Generación de Relevancia**. Caracas: Autor.

Con respecto a las funciones de un buen tutor, las mismas son numerosas y muy probablemente constituyen el deber ser de todo docente universitario. En ese sentido, las funciones que se enuncian seguidamente, establecen el marco referencial hacia donde debería propender quien aspire a desempeñarse y también quienes nos desempeñamos como docente de educación superior. Las funciones y tareas que le son propias a este tipo de profesional, pueden ser consideradas y derivadas de la clasificación que se propone a continuación:

Funciones de un Buen Tutor



La función **planificadora** la realiza el tutor al establecer el programa de asesoría a cumplir durante la tutoría, así como al determinar los criterios de calidad para el cumplimiento de las metas y submetas acordadas. Tanto la planificación del programa de asesoría como la selección de los criterios de calidad, deben ser convenidos en forma conjunta entre el coordinador del programa de generación de relevo, el tutoreado y el tutor.

La función **investigadora** es de ineludible cumplimiento por parte del tutor, para que así pueda orientar oportuna y apropiadamente al tutoreado durante las distintas etapas y fases del proceso de investigación. En otras palabras, quien no sea investigador activo para el momento de ejercer la tutoría, difícilmente puede desempeñarse como un tutor exitoso.

La función **orientadora**, es una de las de mayor trascendencia, desde el inicio, durante y al final del proceso de tutoría. La misma se materializa, durante la ejecución del programa de asesoría, mediante el cumplimiento de las actividades de orientación relacionadas con:

1. La precisión del tema sobre el cual versará la investigación del tutoreado.
2. La ubicación y captura de la información pertinente con respecto al tema seleccionado y objeto de estudio.
3. Los aspectos metodológicos requeridos para el diseño de la investigación y, la recolección, procesamiento, análisis e interpretación de datos por recabar.
4. Las vías, alternativas y caminos más apropiados por donde pueda transitar el tutoreado en la consecución de las submetas y metas establecidas por ambos en el programa de tutoría.
5. La organización, ejecución y evaluación de las actividades de docencia y extensión.

6. Las responsabilidades administrativas que genera el cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión.
7. La creación de un clima de trabajo donde se propicie la franca interacción entre el tutorado y el tutor, se respete la independencia de juicios, el abordaje de nuevas experiencias y se tolere la probable ambigüedad de los enfoques, al inicio y durante la tutoría.

La función **administradora** tiene que ver con el control y registro en forma continua y sistemática, en una ficha historial, todo lo relativo a los avances y dificultades que presenta el tutorado, a la luz de los criterios de calidad establecidos para las submetas y metas del proceso de formación como investigador, organizador y facilitador de experiencias de aprendizaje, así como también, con el cumplimiento de las orientaciones suministradas para la organización y ejecución de las actividades de extensión.

La función **evaluadora** está referida a la emisión de juicios de valor y la oportuna toma de decisiones, al inicio, durante y al final del proceso de tutoría. Los datos o evidencias que utiliza el tutor para efectuar la evaluación pueden estar relacionados con las necesidades que plantee el propio tutorado, inferidas por el tutor como consecuencia de la interacción que se da entre ambos, en función de la revisión de los productos presentados por éste, o bien en relación al cumplimiento y calidad de las actividades de investigación y extensión convenidas entre los dos. Las evidencias evaluativas también pueden derivarse de la supervisión que realice el tutor de la actividad docente y administrativa que realice el(la) tutorado(a) durante su permanencia en el programa de formación pedagógica.

La función evaluadora conduce a su vez, dependiendo del momento cuando se realice y en atención al propósito que la guíe, al establecimiento de las siguientes finalidades:

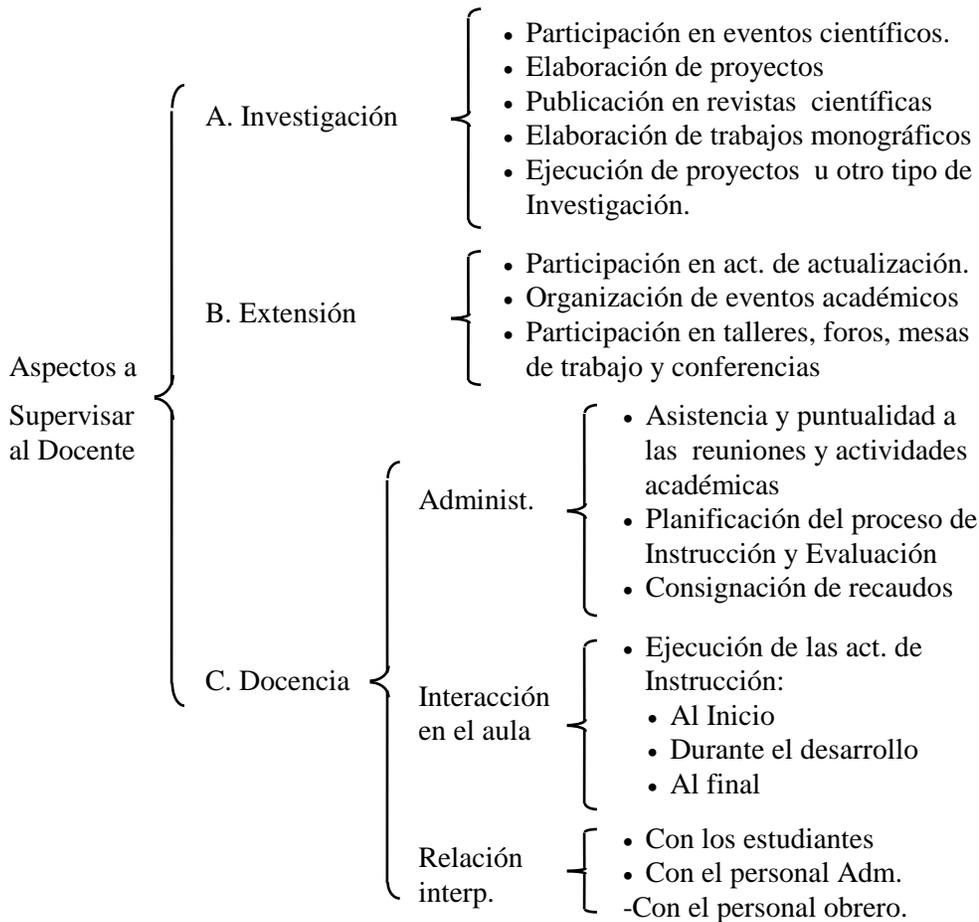
1. **Diagnóstico** el cual se efectúa cuando el tutor determina las características personales y profesionales del candidato a tutorear. Por lo general, esta función se cumple o satisface durante los contactos iniciales que se dan entre ambos.
2. **Pronóstico**, surge como consecuencia del análisis de los insumos provenientes del diagnóstico inicial que presenta el candidato a tutorear; el mismo consiste en la tentativa determinación del probable éxito que pueda tener el tutorado en las distintas actividades a realizar durante el programa de formación docente, en atención al conjunto de características personales, profesionales y credenciales académicas que presenta el tutorado. Las decisiones que puedan adoptarse, con base en el pronóstico efectuado pueden conducir, al establecimiento de tareas remediales para superar las debilidades, así como a la organización de talleres de crecimiento personal y profesional que garanticen la adquisición de las competencias deseables en todo docente universitario. En aquellos casos en que las actividades remediales a realizar por el(la) tutorado(a), excedan las posibilidades y experticias del tutor, bien puede éste apelar a la consulta y/o cooperación de otros profesionales, a fin de clarificar y orientar adecuadamente al docente becario, en el abordaje y posterior solución de los problemas detectados.
3. **Evaluación de los logros alcanzados por los tutorados** durante y al final del programa de asesorías, lo cual supone la emisión de juicios de valor en relación con el cumplimiento de las tareas y actividades propuestas, así como también, con la adquisición del conjunto de competencias,

destrezas, habilidades y características personales necesarias para desempeñarse exitosamente en las actividades de docencia, investigación y extensión.

4. Toma de las decisiones más adecuadas, éstas dependen de las dificultades, deficiencias y aciertos que presente el tutorado, que surjan como consecuencia de la valoración de su desempeño como docente, su formación como futuro investigador, así como de la organización, ejecución y participación en las actividades de extensión.

La función como **organizador de experiencias educativas,** la cumple el tutor cuando tiene la necesidad de valorar la calidad de la planificación que realiza el tutorado para la actividad docente y de extensión. Esta función exige del tutor, contar con los criterios adecuados y suficientes para orientar al tutorado en cuanto a la pertinencia, eficacia y eficiencia de las experiencias organizadas para la interacción grupal; asimismo, demanda de quien funja como tutor, poseer las competencias necesarias para juzgar apropiadamente la ejecución de las actividades de docencia y extensión.

La función de **supervisión,** está referida a la verificación del cumplimiento de las actividades que le son propias a la función docente (docencia, investigación y extensión), más todas aquellas previstas en el programa de formación de la generación de relevo. A manera de ilustración, se presenta un esquema en el cual se proponen algunas de las actividades que pudiesen ser objeto de supervisión por parte del tutor al momento de ejercer dicha función durante la tutoría.



Finalmente conviene reflexionar con respecto a las interrogantes siguientes: ¿puede cualquier docente fungir como tutor? ¿pueden formarse los tutores? y ¿quiénes y sobre que en base a qué deberían evaluar a los tutores?.

En cuanto al primer planteamiento, resulta evidente, que no todo docente puede desempeñarse como tutor, por cuanto no se puede ofrecer aquello de lo cual se carece. Dicho en otros términos, si de verdad se pretende que la relación tutor-tutoreado genere aprendizajes significativos en éste último, los llamados a propiciar esa interacción positiva, es decir, los tutores, requieren poseer un mínimo de condiciones personales y académicas que garanticen, al menos en teoría, que la relación será nutritiva y, permitirá en consecuencia, cumplir con los objetivos establecidos en el programa de formación docente. Si nos remitimos a lo que establece la norma, específicamente en el Reglamento del Personal Docente de la UPEL, todo docente debería estar capacitado para fungir como tutor; sin embargo sabemos que en la realidad esto no es así, por cuanto la mayor parte del tiempo útil del profesor universitario lo dedica a la docencia, con descuido de las áreas, de investigación y extensión.

Con respecto a si los tutores pueden formarse, pienso que sí, ya que mediante la implementación de un buen programa de actualización y perfeccionamiento docente dirigido a los candidatos a desempeñarse como tutores, en el cual se precisen los propósitos del programa de tutoría y se incluyan los contenidos y áreas que éste necesita mejorar para desempeñarse adecuadamente como tutor, en un tiempo relativamente breve, se puede contar con el recurso humano indispensable para llevar adelante y garantizar el éxito del programa de generación de relevo de la Universidad. Más aun, de ser ciertas las afirmaciones hechas con anterioridad, en el sentido de que sólo se cuenta con un reducido número de profesores que pueda en lo inmediato asumir la responsabilidad de fungir como tutor, la formación de los recursos humanos necesarios para consolidar éste programa, se torna imperiosa.

Para concluir este punto, conviene indicar que la tutoría corresponde a una modalidad docente bien interesante; primero, por los requisitos que demanda para su adecuada ejecución, lo cual, quizás, pueda constituirse en el paradigma del profesor universitario; luego, por las posibilidades de integración de las actividades de docencia, investigación y extensión. En ese mismo sentido, cabe destacar que en la UPEL-Maracay ya se han producido algunas experiencias exitosas en la formación de tutores en el área de investigación; nos estamos refiriendo a los cursos de formación de tutores ofrecidos por la Coordinación General de Investigación los cuales constituyen una valiosa experiencia que no debe desestimarse al momento de concebir un programa para la formación de tutores para la generación de relevo.

Con respecto a la evaluación de las actividades ejecutadas por el tutor, son muy nutridos los planteamientos que quedan por responder; a saber, habría que reflexionar antes, con respecto a: ¿por qué y para qué evaluar al tutor? ¿quién(es) debe(n) evaluar las actividades cumplidas por el tutor? ¿cuándo, cómo y con qué serán evaluadas esas actividades? y ¿cuáles criterios deberían ser empleados para producir los juicios evaluativos de la gestión desarrollada por el tutor?. Es indudable que muchas de las respuestas que puedan ofrecerse a las interrogantes planteadas, van a depender del perfil del tutor que logre establecerse después de las discusiones y reflexiones que se supone se producirán para su conformación en los distintos núcleos de la Universidad, así como también, del nivel de logros alcanzados por los participantes de la primera cohorte del programa de la generación de relevo, en cuanto a su desempeño en las áreas de docencia, investigación y extensión. En todo caso, lo que se quiere destacar es la necesidad de clarificar los parámetros evaluativos de las

actividades a desarrollar por los tutores, a objeto de introducir los correctivos y modificaciones que la propia dinámica del programa vaya exigiendo en su fase de ejecución y garantizar, por tanto, una relación tutorial de auténtica calidad académica.

Mi condición dual, (ser tutor de una de las participantes de la primera cohorte del Programa de Generación de Relevo en la UPEL-Maracay y trabajar con la asignatura Evaluación Educativa) me obliga a ofrecer algunas respuestas preliminares a las interrogantes evaluativas indicadas en el párrafo anterior. **El por qué de la evaluación del tutor** lo relacionamos con las causas que generan esa evaluación, más específicamente, con la necesidad de establecer la calidad de la relación tutorial; es decir, con el acopio de información y de evidencias que revelen la pertinencia, utilidad y vigencia de las orientaciones que el tutor le brinda al tutoreado. De no contarse con información fidedigna relacionada con la calidad de la gestión realizada por el tutor, se estaría actuando a ciegas cuando se intentara orientar su quehacer, por cuanto, sin ningún referente en ese sentido, resultaría vano, hacerle algún tipo de sugestión, con respecto hacia donde deba dirigir sus esfuerzos, para garantizar una sana y nutritiva relación entre tutoreado y tutor.

El **para qué evaluar al tutor**, va a estar referido a la finalidad, propósitos y consecuencias que se supone genera el proceso de tutoría, y que por tanto, amerita ser valorado en forma integral. Esta instancia de reflexión puede permitir establecer hasta que punto han sido alcanzadas las metas establecidas, si se está cumpliendo con las funciones tanto del tutoreado como las del tutor y, lo más importante, identificar los vacíos y fortalezas del proceso de tutoría, que permitan durante y al final de éste, introducir los ajustes necesarios para superar las debilidades y reforzar los aciertos.

Con respecto a **quiénes deben evaluar las actividades desarrolladas por el tutor**, y cuáles fuentes de información consultar se considera que, de manera natural, pudiesen actuar como informantes de las actividades ejecutadas por el tutor: el coordinador del programa, profesor enlace, el docente becario y el propio tutor. Para ello, se deberá informar a todos los involucrados en el proceso evaluativo, acerca de los criterios a utilizar para juzgar la actuación del tutor, así como el rol que cada participante del programa de la generación de relevo ha de desempeñar en ese proceso. Atendiendo a las características y particularidades presentes en cada núcleo de la Universidad y, en función de lo que en cada caso haya ocurrido con la ejecución del programa, quizás pueda haber alguna variante al seleccionar las fuentes de información que, en definitiva, permitirán evaluar las actividades cumplidas por el tutor.

Con relación al **cuándo evaluar al tutor**, se cree que debe ser de manera continua y cada vez que algunos de los informantes señalados, puedan registrar y/o describir algún tipo de información relevante respecto a la actuación del tutor. Sin embargo, los responsables de la ejecución del programa, deberán planificar en el tiempo, instancias formales de recogida de información, que permita su procesamiento, análisis e interpretación, sobre cuya base han de tomarse las decisiones oportunas, para garantizar el cumplimiento de las metas propuestas en el programa.

Como quiere que el programa de generación de relevo ha sido concebido para ser ejecutado durante cuatro(4) períodos académicos, se considera que por lo menos por cada uno de éstos lapsos, se deberá producir un informe evaluativo que integre las apreciaciones de las distintas fuentes de información seleccionadas, que dé cuenta, de cuál ha sido la actuación del tutor. A este respecto, los tipos de evaluación enunciados en el Reglamento General de la Ley de Educación (Art. 89), ofrecen un organizador natural que bien puede orientar la recogida de información y, una vez analizada ésta, las subsiguientes decisiones a tomar. Así por ejemplo, la evaluación diagnóstica, aportaría

información relacionada con las fortalezas y debilidades del tutor antes de iniciarse en el proceso. Su ejecución, sería responsabilidad del profesor enlace y el coordinador del programa. Entre los posibles insumos a considerar, se tendrían: análisis de las credenciales, productividad en las áreas de docencia, investigación y extensión; más, la información que se pueda derivar de una entrevista que se le haga al candidato a tutor de la generación de relevo.

El procesamiento, análisis, e interpretación de la información proveniente de la aplicación de la Evaluación Diagnóstica, debe conducir a la toma de decisiones, la cual iría desde el establecimiento de programas de entrenamiento al tutor, hasta la sustitución de éste, si no cubre los requisitos mínimos contemplados en el programa y, además, es reacio a participar en actividades de mejoramiento profesional.

La implementación de la **evaluación formativa**, permitiría la incorporación de otras fuentes de información adicionales distintas al coordinador y profesor enlace, como lo son, el tutorado y el propio tutor. La información que puede recabarse mediante el uso de este tipo de evaluación, resultaría sumamente útil como instancia de contrastación de logros, por cuanto su empleo se haría durante la ejecución del programa de formación docente. Lógicamente que, para obtener los beneficios de la puesta en marcha de la evaluación formativa, la misma debe ser planificada por los entes responsables de la ejecución del programa garantizándose, además, contar con los medios e instrumentos de evaluación requeridos para una adecuada recogida de información de las distintas fuentes. Al igual que en la evaluación diagnóstica, el procesamiento, análisis e interpretación de los datos recabados mediante el empleo de la evaluación formativa, sería responsabilidad del coordinador del programa y el profesor enlace.

Lo más significativo de la evaluación formativa, lo constituye la toma de decisiones oportunas durante el proceso para obtener resultados altamente satisfactorios, por tanto, se deben prever los mecanismos adecuados para garantizar que la información a recabar por cualesquiera de las fuentes de información mencionadas, será procesada con prontitud, a los fines de que la misma surta el efecto requerido para la buena marcha de la relación tutorial.

En cuanto al **cómo y con qué evaluar**, resulta claro que los procedimientos y medios evaluativos tienen que estar en sintonía con los principios, metas y propósitos previstos en el programa de generación de relevo. Sin embargo, teniendo presente las características y particularidades que se dan en cada núcleo de la Universidad, y en función de lo que en cada uno de ellos haya ocurrido, resultaría conveniente que la selección de las técnicas y medios evaluativos, respondiera, en alguna medida, a tales peculiaridades, sin perder la visión de globalidad que debe privar en la Universidad, para la escogencia de los procedimientos e instrumentos de evaluación de las actividades cumplidas por el tutor del programa de generación de relevo. A este respecto, como ya se cuenta con una primera experiencia representada por los resultados de la primera cohorte, cada núcleo de la Universidad pudiera emprender un diagnóstico de lo que hasta ahora ha sido su situación con respecto al programa de generación de relevo y, con base en él, proponer los medios e instrumentos de evaluación a utilizar para evaluar al tutor; para luego, en un reunión nacional, discutir y establecer los lineamientos generales que darán paso a la construcción final de los instrumentos de evaluación del tutor en cada núcleo de la Universidad.

Finalmente, con respecto a los **criterios que pudieran ser empleados para evaluar al tutor**, creemos que el establecimiento de los mismos tiene que ser el resultado del concurso de quienes participan en el programa, en función de los propósitos y metas que guían su acción. Sin embargo,

creyentes de que en algo se puede contribuir en este sentido, proponemos algunos rubros o aspectos a evaluar en el tutor, que tal vez deban ser considerados para la conformación de los criterios que permitan juzgar su actuación. Entre tales aspectos se tienen: (a) la calidad de la interacción tutorado-tutor, (b) pertinencia de las orientaciones suministradas al tutorado para abordar las tareas propias de las áreas de docencia, investigación y extensión, (c) habilidad para recabar, procesar e interpretar la información proveniente de la actuación del tutorado, (d) cumplimiento en la entrega de recaudos convenidos y, (e) asistencia y participación a las reuniones convocadas por la coordinación del programa.

Para concluir éste trabajo, se quiere manifestar que, las consideraciones hechas en torno a la conformación del perfil del tutor de la generación de relevo, constituyen sólo un punto de referencia que deseo compartir con quienes al igual que yo, tienen la responsabilidad de guiar a esa nueva legión de profesores por caminos mucho más certeros en la difícil misión de desempeñarse como profesor universitario y, en tal sentido, me sentiría muy honrado, si el mismo despertara polémica, discusión, análisis y reflexión, con respecto a las características, condiciones y funciones que debe poseer y cumplir todo profesional de la docencia que se desempeñe como tutor de la generación de relevo, o de algún otro programa académico que contemple la universidad dirigido a la formación de recursos humanos de alta calidad.

EL AUTOR

Robin Ruiz

Departamento de Componente Docente
UPEL-Maracay

Datos de la Edición Original Impresa

Ruiz, R. (1997, Diciembre). Consideraciones generales para la conformación del perfil del tutor de la generación de relevo. *Paradigma*, Vol. XVIII, N° 2, Diciembre de 1997. / 163-186.