

TESISTAS Y DIRECTORES: UNA RELACIÓN COMPLEJA E IRREGULAR

Cecilia Hidalgo y Virginia Passarella⁽¹⁾

IDAES - UNSAM - Universidad de Buenos Aires

Introducción

La complejidad de la elaboración de una tesis, tanto cognoscitiva como del orden de la escritura, parece siempre desbordar los límites de la guía que los tesisistas obtienen de sus directores. Por ello, las múltiples expectativas de los alumnos con respecto al conocimiento, accesibilidad y personalidad de sus directores de tesis rara vez quedan plenamente satisfechas. En el presente trabajo intentaremos dar cuenta de las representaciones de la relación tesisista/director desde el punto de vista de los tesisistas. La información que presentamos ha sido elaborada a partir de las respuestas provistas por 170 estudiantes de posgrado encuestados en el marco del Proyecto⁽²⁾ BID 1201/OC-AR-PICT 14184, entre los que distinguimos los que cursan doctorados (67 casos) y maestrías (97 casos). No nos dedicaremos a quienes cursan carreras de especialización, pues solo 6 casos de la muestra correspondieron a tal nivel de enseñanza de posgrado, sin llegar a constituir una base que permita inferencias.

El enfoque del trabajo es descriptivo, desplegando ante el lector el conjunto de representaciones sobre las dificultades y condicionamientos que los tesisistas reconocen en su labor, y el lugar en que en tal contexto ubican a sus directores, atreviéndose a enunciar sus expectativas, anhelos y propuestas de mejora. Emergiendo unas veces como inseguridad y otras como falsa autoconfianza, pronto ponen de manifiesto los tesisistas que nada de lo que sus directores les brindan o hacen merece una calificación óptima, que son muchas las carencias y esquivo el éxito en la empresa. Mostraremos que la contracara de esta insatisfacción redonda

(1) chidalgo@filo.uba.ar, virginia@filo.uba.ar La licenciada Griselda Palleres ha participado en el análisis preliminar de los resultados.

(2) La información analizada corresponde a la Encuesta "Escritura y producción de conocimiento en carreras de Posgrado" administrada a estudiantes de posgrado de diversas instituciones de Argentina y Chile (2005-2006). Proyecto BID 1201/OC-AR-PICT 14184. La base de datos completa puede consultarse en la página web del Proyecto www.escrituraylectura.com.ar.

en concebir la realización de las tesis como una empresa colectiva que compromete mucho más que a estudiantes y directores competentes. Lo que los alumnos de posgrado necesitan excede en mucho lo que sus directores por sí solos pueden ofrecerles y, por ello, el papel que les asignan y reconocen no es revestido de mayor significatividad que el que llaman a desempeñar a otros agentes del posgrado y las comunidades académico-científicas en su conjunto.

Cursando el doctorado

	Mujeres	Varones	Total
Total	53	14	67
Con beca	44	6	50

De los 170 registros de la Encuesta, 67 corresponden a doctorandos. La notoria diferencia cuantitativa entre ambos sexos —79% de mujeres y 21% de varones— sumada al alto contraste entre el porcentaje de mujeres (81%) y varones (43%) que cuentan con una beca, corrobora la tesis de la feminización de los estudios universitarios de posgrado y es indicativa de la baja asignación económica que las becas representan. En efecto, un reclamo recurrente de los encuestados se centra en que los posgrados deberían contar con mayor presupuesto, para que aquellos sostén de familia pudieran optar por el sistema de becas. Por cierto, contar con más recursos económicos permitiría al conjunto disponer de mayor cantidad y calidad de aulas e infraestructura, bibliotecas y hemerotecas adecuadas, docentes con mayores dedicaciones. Pero las diferencias no son solo cuantitativas: cualitativamente se manifiesta un sesgo de género en las representaciones y percepciones de la relación entre el tesista y su director/a. Comencemos por los varones.

Seguro de su propia valía, el tesista varón parece centrar sus expectativas con respecto a su director/a en lograr ser acompañado en una labor que considera a su alcance y para la que tan solo necesitaría cierto apoyo instrumental. Aún cuando se encuentre, como lo hace la amplia mayoría de los encuestados, en etapas preliminares de trabajo tales como la revisión bibliográfica, los varones conciben ya iniciada y en curso su tesis de doctorado, tendiendo sus respuestas a ratificar una autoimagen a la que se atribuye competencia para la tarea y creatividad. Simétricamente, aparece como positiva la imagen de los directores de tesis que han logrado comprometer, con los que esperan establecer una relación de mutuo respeto.

Empero, los doctorandos no califican con el puntaje más alto la relación que mantienen con sus tutores: responden de manera recurrente

que tal relación es “muy buena” y solo tres la consideran “excelente”. El *exceso de trabajo del/la director/a*, que debe ocuparse de sus cátedras y de sus propios equipos de investigación, entre otras tareas, es mencionado como un elemento que redundo en perjuicio del tesista, obstaculizando la interacción. El promedio de frecuencia con que dicen recibir comentarios y orientación es relativamente alto —una vez por semana aproximadamente— por lo que en apariencia y a pesar de la sobrecarga de funciones y trabajo, los directores estarían desempeñando un acompañamiento intenso de la labor de sus dirigidos, al menos según la percepción que estos tienen de la regularidad de los encuentros.

Con una visión de sí mismos y de sus directores segura y afianzada, los tesistas varones suelen atribuir las dificultades de la relación a cuestiones en alguna medida externas o circunstanciales, tales como los múltiples compromisos del/la director/a, las condiciones precarias o de infraestructura en que llevan a cabo la tarea, dedicación parcial a la tesis o bien a rasgos negativos de la personalidad del tutor. Tales condiciones y rasgos de personalidad resultarían sin embargo compatibles con la posesión de una alta capacidad cognoscitiva: no cuestionan la calidad intelectual y la formación de los directores, cuya opinión y aprobación siempre parece ser valorada.

Entre las mejores características de un/a buen/a director/a los encuestados destacan su *capacidad de leer los escritos del tesista y de escucharlo*. La discusión de los avances de trabajo y el esfuerzo por descentrarse y pensar desde la lógica del dirigido serían aspectos considerados fundamentales. En segundo término, los doctorandos aprecian al director que *conoce cabalmente los procedimientos teórico-metodológicos que conducen al armado de una tesis*, como aspecto instrumental de relevancia que distinguen del dominio de la problemática, que dan por sentado. De manera especular, la peor de las características de un director radicaría en la *indiferencia* o el *autoritarismo* de quien no respeta la perspectiva del doctorando.

La autoconfianza con respecto a la capacidad de emprender la elaboración de la tesis doctoral con ideas dignas de ser escuchadas y tomadas en cuenta por los directores, no surge de la nada. Parece fundarse en cierta experiencia previa de los doctorandos en la producción de conocimiento, fundamentalmente la realización de una tesis de grado y la participación en equipos de investigación. A ello debe agregarse que generalmente han cursado seminarios/talleres de tesis específicos —de Metodología y en menor proporción de Escritura de tesis—, a los que atribuyen en promedio una utilidad que ronda el 7,6 en una escala de 0 a10.

Tales antecedentes son de una importancia incuestionable a la altura de cumplir con la elaboración de los trabajos que exigen los planes de

estudio de los posgrados y eventualmente de elaborar el *proyecto de tesis doctoral*. Pero no alcanzan para cubrir las altas exigencias intelectuales del tipo de pensamiento y argumentación que una tesis supone. Recién al enfrentarse con la investigación propiamente dicha —y al margen de las primeras lecturas exploratorias— los tesistas empiezan a reconocer dificultades propias, es decir, centradas en su formación, conocimientos y capacidad. Esto ocurre cuando después de seleccionado el tema al que se dedicarán, se les hace necesario circunscribirlo, acotarlo, “recortarlo”, identificar claramente un problema de investigación y evaluar con realismo la manera de lograr acceso a la bibliografía o material informativo correspondiente. Por añadidura, se tornan patentes entonces diversas fallencias del orden de la escritura, cuando deben ordenar argumentativamente las ideas y darles el formato de un género —tesis doctoral— cuyas pautas por lo común les son poco familiares.

En esta fase la ayuda que pretenden recibir pone en un lugar destacado a los directores (o codirectores si los hubiera), pero en modo alguno como espacio de guía excluyente de otras instancias, en particular, de discusión con pares y profesores. En tal sentido, se advierte que el núcleo de pertenencia académica que pueda generar un posgrado es tanto o más importante que el logro de una relación interpersonal tesista/director fecunda. Las sugerencias de los encuestados apuntan a generar dispositivos que impidan el aislamiento y el trabajo en soledad de la dupla tesista/director, ideando instancias de seminarios o talleres que puedan cumplir la función dialógica y comunitaria que en otros contextos de producción de conocimiento desempeñan las cátedras o los equipos de investigación. Los doctorandos desean que los posgrados diseñen espacios de interacción donde se pueda avanzar en la discusión de las problemáticas de investigación de los alumnos y de cuestiones metodológicas específicas relevantes a los proyectos particulares. Reclaman al posgrado en general —pares, profesores y no solo directores de tesis—, ejercitación y seguimiento colectivo de cómo van delimitando su tema, formulando preguntas e hipótesis, recopilando información y dando forma escrita a sus análisis.

Los tesistas varones, que como dijimos en general no cuentan con becas, deben esforzarse especialmente por compensar una organización deficitaria del tiempo específico que logran dedicar a sus tesis —en principio tan solo las mañanas y los fines de semana— por imponerse en sus agendas exigencias laborales por fuera del posgrado⁽³⁾. Pasemos ahora a ver qué responden las tesistas mujeres.

(3) En la presente muestra comúnmente corresponden al campo de la docencia universitaria, con muchas horas frente a alumnos.

Cuando se pregunta a las doctorandas sobre su relación con el/la director/a de tesis, vuelve a prevalecer el calificativo de “muy buena”, siendo solo seis las que la consideran “excelente”. A la hora de explicitar razones, las mujeres articulan su discurso alrededor de la dimensión afectiva o emotiva: aluden a propiedades como la *paciencia*, la *comprensión*, la *sensatez*, la *dedicación al tesista*, la *capacidad de dar sugerencias*, *aceptar las del doctorando* y *brindar un marco de contención en momentos de crisis*. En la misma vena afectiva, las pocas encuestadas (3 ó 4) descontentas con sus directores definen la relación como *distante*, *fría* o *neutra*. A este eje en lo emotivo de la relación se agrega que entre las mujeres son recurrentes las objeciones o dudas con respecto a la formación del/la director/a y su consiguiente capacidad científica o técnica.

Por cierto, la expansión del sistema de posgrado ha conllevado la necesidad de contar con un número creciente de directores para un número cada vez mayor de tesis. Suele decirse que en nuestro país la masa crítica de investigadores es pequeña y no puede cubrir sin sobrecarga la expansión del sistema de educación superior. Pero el sesgo de género en las percepciones y representaciones de las razones detrás de las dificultades parece ratificar la existencia de una estratificación científica en la que a pesar de que cada vez hay más mujeres académicas, el “prestigio” definido a partir de la productividad, la trayectoria o los cargos ocupados sigue ubicando imaginariamente en posiciones más consolidadas a los varones, que sienten que pueden elegir y ser aceptados como tesis por directores de capacidad fuera de toda duda o discusión⁽⁴⁾.

Entre las cualidades más importantes de un/a director/a, las encuestadas ponen el acento en su perfil intelectual: *formación intelectual* y *académica*, *experiencia*, *idoneidad*, *dominio del campo*, *conocimiento del tema* y *de la metodología científica*. Si se comparan sus respuestas con las de los doctorandos varones, se advierte que el centro se ha desplazado desde un ego que hace hincapié en el respeto que exige a su director/a hacia un ego que necesita reasegurar la idoneidad de quien ha de servirle de guía. Si bien todos los tesis coinciden en general en que la peor característica de un director es el no escuchar, ser egoísta, autoritario e irrespetuoso, entre las mujeres las tintas resultan más cargadas con expresiones como “*que te invada en tu trabajo*”, “*que compita intelectualmente*”, “*que sea mediocre*”, “*celoso*”, “*inexperto*”, “*dubitativo*”.

(4) Como señalaran Zuckerman y Merton (1972), el género pero también el origen social o étnico y la nacionalidad son factores que se expresan en representaciones indicativas sea de mayor seguridad o de mayor incertidumbre acerca del valor de lo propio. Como ellos no aparecen en la presente muestra, no podemos realizar inferencias ulteriores.

La frecuencia con la que dicen recibir comentarios de sus tutores arroja una media de 30 días, por lo que aún en términos de su percepción de la regularidad de los encuentros, las doctorandas parecen interactuar mucho menos que los varones con quienes deben guiarlas.

Como sus colegas, llegan a asumir la investigación doctoral con experiencia en producción de conocimiento: 30 de las 53 encuestadas han realizado tesis de grado, 44 de ellas posee experiencia en investigación y en 31 casos las tesis se enmarcan en el proyecto colectivo de un equipo de investigación. Casi todas han comenzado su tesis o han comprometido un/a director/a, encontrándose en general más avanzadas o con dificultades planteadas de una manera más realista y concreta que los varones. En su gran mayoría afirman atravesar la etapa de revisión bibliográfica o de trabajo de campo, con redacción de partes.

A los seminarios/talleres de tesis que han cursado, les asignan un promedio de utilidad de solo el 6,8 en una escala de 0 a 10. Creen que debería aumentar y diversificarse la oferta, cubriendo particularmente las temáticas que los doctorandos están trabajando, metodologías especiales y práctica de escritura, para lo que proponen se seleccione a los alumnos según el nivel o etapa de la investigación en que se encuentren. Si los varones ponían el acento en la creación de instancias de discusión, las mujeres lo hacen alrededor de la práctica: que la carga horaria sea destinada a la aplicación práctica de lo visto a nivel teórico y que estas instancias coincidan con los tramos finales de cursado, permitiría que el alumno encontrara en ellos el apoyo que necesita mientras realiza su investigación doctoral. La interacción personal, el debate, la conversación (por ejemplo, la que se da en el marco de la asistencia a congresos científicos), son valorados por encima de los seminarios de tesis curriculares, a los que se demanda una aparición tardía, incluso cuando la tesis está terminada, como si en poco o nada contribuyeran a su concreción. En efecto, entre los comentarios más destacados sugiere que desearían asistir a talleres que enseñen a preparar la defensa de tesis.

A la hora de analizar cómo organizan su tiempo de trabajo, es notable que a pesar de que el 81% cuenta con una beca, dos tercios de las becadas declaran “trabajar” un promedio entre 20 y 40 horas semanales. O bien no interpretaron que la pregunta de la encuesta apuntaba a un trabajo remunerativo distinto al que realizan para la beca, o nos encontramos frente a becarios que no cumplen con la dedicación exclusiva al trabajo de tesis. La falta de tiempo vuelve a aparecer como un factor de ansiedad y angustia de las doctorandas, que subrayan los problemas que reviste adecuar el plan de investigación a un cronograma factible y realista. La situación empeora en aquellos casos en que deben realizar trabajo de campo, pues no solo les insume mucho tiempo sino que se torna

incompatible con otras actividades obligatorias, tales como la docencia o el cursado del plan de estudios del posgrado.

Con respecto a las dificultades que afrontan durante la investigación, la referida con más frecuencia concierne al acceso a la abundante bibliografía específica de la investigación (artículos de revistas y libros), porque no llegan al país o lo hacen a un costo económicamente elevado que el tesista se ve forzado a asumir con fondos propios. Como sus pares varones, las doctorandas desean lograr precisión en el planteamiento del problema de investigación, formular hipótesis interesantes, articular la información obtenida en el campo con la teoría y expresar las ideas propias con claridad adecuándose a un estilo académico de redacción. Para alcanzar estos objetivos, nuevamente la figura del/la director/a se desdibuja entre las de diversos interlocutores valiosos: así, las doctorandas consignan haber recibido ayuda prácticamente *por igual* del/la director/a, de los consejeros de estudio, de colegas, de pares y hasta de amigos, de leer otras tesis o conversar con personas que han finalizado su doctorado.

Cursando maestrías

	Mujeres	Varones	Total
Total	62	35	97
Con beca completa y/o de arancel	18	14	32

En términos generales, la relación del conjunto de los maestrandos —varones y mujeres— con sus directores de tesis parece denotar expectativas modestas por parte de los primeros y un compromiso menor por parte de los segundos. En el nivel de las maestrías los sesgos de género se desdibujan. Calificada frecuentemente como “muy buena”, muchos llegan a expresar que la relación es tan solo “buena”, sin que ello implique discontinuarla. Ilustrativos en este sentido son los siguientes comentarios: (la relación es...) “*compleja e irregular*” o “*buena, aunque por sus ocupaciones no puedo conseguir que me vea*”.

Si bien se supone⁽⁵⁾ que las tesis de maestría son de menor aliento que las doctorales, el tiempo previsto para su entrega, alrededor del año, hace que no pueda variar mucho la frecuencia de las reuniones o de la recep-

(5) Las pautas que caracterizan diversos niveles de tesis (de grado, de maestría, de doctorado) son muy variables, sin haberse consensuado aún criterios explícitos abarcativos. El modelo que tiende a prevalecer en el imaginario de tesistas y jurados es el doctoral, por lo que el juicio respecto del valor de las piezas que no están cerca de ese estándar suele ser negativo, aún cuando con ellas se aspire a titulaciones menores.

ción de comentarios por parte de los tesistas. Los varones la ubican alrededor de los 6 días, lo que nuevamente parece responder más al orden de lo que se considera deseable que el de la realidad. En el caso de las mujeres llama la atención que 26 de las 62 maestrandas no responden al ítem “relación con el/la director/a”, siendo altísimo el número que declara mantener “0” frecuencia de encuentros. Muy pocas consignan reuniones periódicas cada 7 ó 10 días, lo que puede interpretarse como indicativo del estadio preliminar en que se encuentran en relación al trabajo sobre la tesis propiamente dicha, y del hecho ya señalado en el caso de las tesis doctorales, de que la guía del director tan solo es concebida como un elemento más en una formación que incluye a otros agentes significativos en paridad de influencia.

Como mejor característica de un buen director los maestrandos coinciden en el anhelo de que logre una combinación armónica de capacidad intelectual suficiente, accesibilidad y compromiso con el tesista. Así, piden que *tenga experiencia* y *conozca el tema*, pero también que sea un *buen acompañante, generoso*, “*que te oriente*”. Simétricamente, como peores características refieren la *ignorancia*, el *desinterés*, la *indiferencia*, la *soberbia*, la *inflexibilidad*. Nada peor para un maestrando que un/a director/a inaccesible, “*que no te aliente*” que no lea los avances y borradores de sus dirigidos.

La experiencia en producción de conocimiento de los maestrandos es más acotada, limitándose a unos 13 varones (sobre 35) y 32 mujeres (sobre 62) que han realizado tesis de grado, y unos 23 varones/22 mujeres que declaran pertenecer a equipos de investigación universitarios. En tal contexto, los varones asignan un promedio de utilidad más significativo a los seminarios/talleres de tesis, rondando el 7,69 en una escala de 0 a 10. A diferencia de los doctorando que prefieren los talleres que los apoyen en los tramos finales de su trabajo, los maestrandos solicitan que la oferta de seminarios básicos de metodología o de escritura, así como las reuniones destinadas a intercambiar experiencias con sus pares, se programen desde el comienzo de la cursada y cuenten con una mayor carga horaria. Las mujeres solo les asignan una utilidad promedio de 6,77 y lo que sugieren es el aumento de clases *tutoriales*, a las que prefieren por ser personalizadas.

La falta de tiempo y la dedicación parcial al trabajo de tesis se reitera, pero el nivel de aspiración de los maestrandos apunta a cuestiones más básicas: los maestrandos no logran disponer de suficiente tiempo siquiera de lectura y su principal preocupación concierne a la aprobación de las materias del plan de estudios, lo que implica la preparación de los trabajos, generalmente monográficos, no siempre relevantes o relacionados directamente con el plan de tesis. Suelen quejarse de que no lle-

gan a satisfacer el caudal de bibliografía obligatoria, y a los “tironeos” en la agenda causados por las exigencias laborales les suman las que surgen del espacio familiar. Que la familia aparezca mencionada como factor obstaculizante indica quizá la carga que en la agenda de los maestrando conlleva la asistencia regular a clases, de las que en principio ya están relativamente liberados los doctorandos. Las maestrandas se atreven incluso a poner de manifiesto la dificultad que experimentan a la hora de intentar siquiera dar forma sistemática a su agenda de investigación. Pocas declaran haber logrado un cronograma (matutino, de fin de semana o como fuere) que les permita combinar de manera regular las tareas que surgen de la actividad doméstica, el trabajo remunerativo y el trabajo alrededor de la tesis.

En consistencia con esto, los problemas cognoscitivos que reconocen como apremiantes también marcan el estadio preliminar en que se encuentran los maestrandos. Les preocupa decidir el tema al que se dedicarán, la base empírica o el corpus en que fundará su análisis, el encuadre metodológico que adoptarán. Experimentan dificultades para plantear objetivos claros, no logran cubrir lecturas suficientes de modo de dejar de lado la etapa de revisión bibliográfica ni culminar la investigación de campo de modo de abocarse de lleno al análisis. A todos les preocupa encontrar lo que llaman un “*estilo de escritura de tesis*”, ajustada a las exigencias formales del género académico, pero con un matiz diferencial las mujeres son más propensas a expresar que tienen miedo a la escritura y se sienten inseguras. Como si esto fuera poco, por ser comúnmente jóvenes con la carga de familias en etapa de expansión, no disponen de dinero para la compra de libros, insumos o fotocopias. La necesidad de contar con apoyo financiero para la investigación provoca una sensación de angustia.

Conclusión

Lo expuesto muestra que los tesisistas tanto doctorales como de maestría reconocen necesidades que sobrepasan en mucho lo que puedan compensar sus directores por sí solos, por más intelectualmente formados, afectivamente equilibrados y prácticamente accesibles que sean. En este contexto, no es de extrañar que su ayuda no resulte más significativa, sino que por el contrario se equipare y sea concebida como complementaria de otros apoyos imprescindibles. Particularmente, el que puedan recibir de la estructura organizativa del posgrado en su conjunto. Ello involucra la acción de los directivos y funcionarios de las carreras y programas, de todo el cuerpo docente, destacándose entre ellos los responsables de seminarios/talleres de tesis, pero también de consejeros

de estudios, pares, colegas e investigadores reconocidos. Cuando esto se comprenda probablemente comenzaremos a revertir los bajos índices de titulación que afectan a los programas de posgrado de la región.

Hemos presentado en este trabajo la perspectiva de los estudiantes de posgrado, concientes de que los directores también tienen mucho que decir de la relación que mantienen con sus dirigidos en el proceso de elaboración de sus tesis, y de que sus dificultades y expectativas permitirán trazar un cuadro más acabado de la situación. Y esperamos reconstruir su perspectiva.

Referencias

Zuckerman, H. y Merton, R. (1972), "Age, Aging and Age Structure in Science", Riley, W. (ed), *Aging and Society*, New York: Russel Sage.