

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ
Escuela de Posgrado**



Las trayectorias profesionales de los docentes tutores del nivel secundario. Un estudio de caso de una Institución Emblemática pública de Lima Metropolitana

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Educación con mención en Gestión de la Educación que presenta:

Magnolia Bethsabé Martínez Reátegui

Asesor:

Pablo Fernando Montalván Zúñiga


Lima - 2022

Informe de Similitud

Yo, Pablo Fernando Montalván Zúñiga , docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulada “Las trayectorias profesionales de los docentes tutores del nivel secundario. Un estudio de caso de una Institución Emblemática pública de Lima Metropolitana”, de la autora Magnolia Martínez Reátegui, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 29/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 29 de mayo del 2023

Montalván Zúñiga Pablo Fernando	
DNI: 42109103	Firma: 
ORCID: 0000-0002-8577-1773	

A mis padres, hijos y esposo



Agradezco

A mis amigos del trabajo que: me inspiran día a día en esta profesión como educadora, porque cada uno de ellos son maestros con vocación.

A mi padre Eduardo, que desde el cielo guía mis pasos, así como lo hizo aquí en la tierra.

A mi familia que sin su apoyo no se hubiera hecho posible culminar este paso en mi vida profesional

A los profesores que participaron de esta investigación y, especialmente, a la asesoría de Pablo Montalván y Alex Sánchez.

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad reconocer el valor que tiene para los docentes su recorrido profesional, comprendiendo sus dilemas de carrera en forma individual y como colectivo, así como el grado de satisfacción laboral que encuentran en su desarrollo profesional como tutores y su visión prospectiva a partir del análisis de las trayectorias profesionales de los docentes tutores de educación secundaria de una institución emblemática.

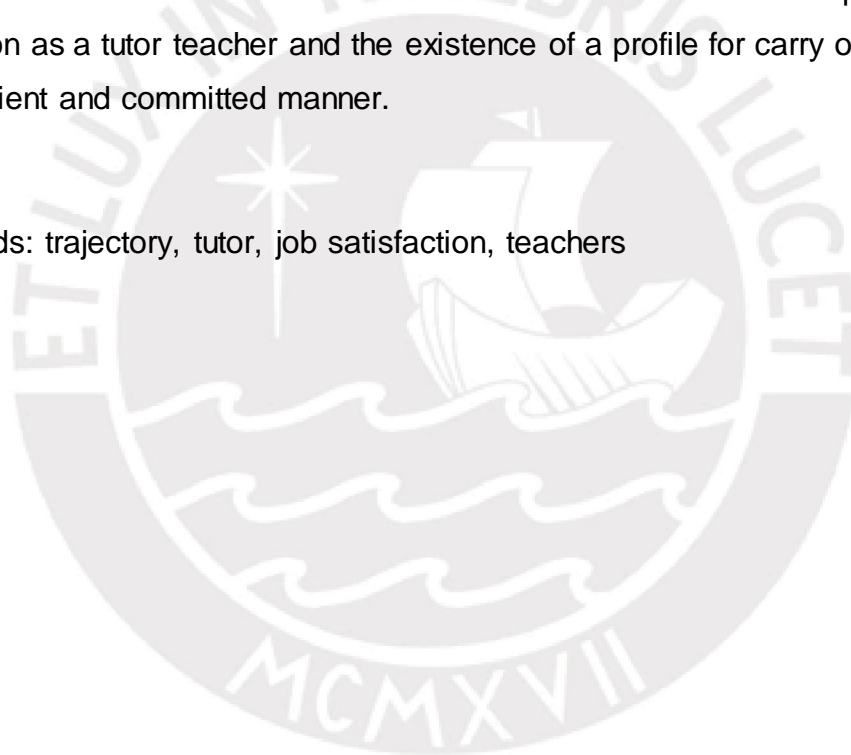
Se trata de un estudio de casos de tipo descriptivo. La muestra alcanza a seis docentes del nivel secundario, utilizándose dos instrumentos que fueron el curriculum vitae y la entrevista semiestructurada. Las conclusiones a las cuales se llegó nos sitúan ante las percepciones que tienen los docentes tutores sobre su labor tutorial y los conflictos que se dan a partir de su experiencia tutorial. Asimismo, se destaca la satisfacción laboral como docente tutor y la existencia de un perfil para realizar esta acción de manera eficiente y comprometida.

Palabras claves: Trayectoria, tutor, satisfacción laboral, docentes

Abstract

The purpose of this research was based on the review of the professional trajectories of secondary education tutors from an emblematic institution, to recognize the assessment they make of them, understanding their career dilemmas individually and as a group, and the degree of job satisfaction that they find in their professional development as tutors and their prospective vision. This is a descriptive case study. The sample reaches six teachers of the secondary level, using two instruments that were the curriculum vitae and the semi-structured interview. The conclusions reached place us before the perceptions that tutor teachers have about their tutorial work and the conflicts that arise from their tutorial experience, job satisfaction as a tutor teacher and the existence of a profile for carry out this action in an efficient and committed manner.

Keys words: trajectory, tutor, job satisfaction, teachers



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	13
1.1. LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DOCENTE	13
1.1.1. Conceptualización de trayectoria profesional.....	14
1.1.2. Tipologías sobre trayectoria profesional	17
1.1.3. La trayectoria docente: una visión desde los dilemas de carrera y las tensiones de la práctica profesional.....	23
1.1.4. Estudios sobre trayectorias profesional.....	26
1.2. MARCO CONTEXTUAL DE LA TUTORÍA ESCOLAR	29
1.2.1. Aproximaciones conceptuales sobre la tutoría escolar.....	29
1.2.2. Trayectoria de vida personal y formación profesional del docente tutor	31
1.2.3 La tutoría escolar en el Perú.....	31
1.2.3.1 <i>Antecedentes de la tutoría en el Perú</i>	31
1.2.3.2. <i>La normativa y la tutoría en la actualidad</i>	33
a. <i>La tutoría en la Ley Gral. de Educación y en el Proyecto Educativo Nacional</i>	33
b. <i>La tutoría en el Currículo Nacional actual</i>	34
c. <i>La tutoría en otras normas específicas</i>	35
1.2.4. Estudios sobre el rol del docente tutor en las escuelas	37
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
2.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.....	43
2.2.1. La hoja de vida o curriculum vitae	43
2.2.2. La entrevista.....	44
2.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	44
2.3.1. Objetivo general:.....	45
2.3.2. Objetivos específicos	45
2.4 CATEGORÍAS	46

2.5. DESCRIPCIÓN DEL CASO	46
.2.5.1. Informantes y criterios de selección	48
2.5.2. Diseño, validación y aplicación de los instrumentos de recojo de información	49
2.5.2.1. Aplicación piloto:	50
2.5.2.2. Juicio de expertos	51
2.5.2.3. Consideraciones éticas	52
2.6. PROCEDIMIENTOS PARA PROCESAR Y ORGANIZAR LA INFORMACIÓN RECOGIDA	53
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1. ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES A PARTIR DEL CURRICULUM VITAE	57
3. 2. ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA DOCENTE Y TUTORIAL A PARTIR DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	66
3.2.1. Valoración de la trayectoria profesional	67
3.2.2. Visión de su trayectoria profesional futura	70
3.2.3 Dilemas de la carrera del docente tutor	71
3.2.4 Satisfacción laboral del docente tutor	76
3. 3. CATEGORÍAS EMERGENTES:	82
3.3.1. Acción tutorial y la relación Familia - Escuela	82
3.3.2. Permanencia en la institución educativa emblemática	83
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
APÉNDICES	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Trayectoria del docente.....	40
Figura 2 D1 – CV1.....	57
Figura 3. D2 – CV2.....	58
Figura 4 D3 - CV3.....	59
Figura 5 D4 - CV4.....	60
Figura 6 D5 - CV5.....	61
Figura 7 D6 - CV6.....	62
Figura 8 Relación entre la trayectoria profesional y la trayectoria de vida tutorial.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronología del trabajo tutorial en el Perú.....	32
Tabla 2 Cuadro de categorías y subcategorías de la tesis.....	46
Tabla 3. Cuadro de síntesis de los docentes entrevistados.....	49
Tabla 4. Sugerencias de la prueba piloto sobre el formato de hoja de vida.....	51
Tabla 5. Codificación de los entrevistados.....	54
Tabla 6 Análisis de Curriculum vitae.....	63
Tabla 7. Observación de los jueces – formato de hoja de vida.....	100
Tabla 8 Observación de los jueces – guion de entrevista semiestructurada.....	101

INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista normativo, la tutoría a nivel escolar es entendida por el ente rector educativo en el Perú como el acompañamiento que debe hacer el docente tutor en forma integral al tutorando, desarrollando sus capacidades a nivel cognitivo, emocional y social, y es en esta medida que el docente tutor debe tener un desarrollo en sus habilidades blandas como son la empatía, la capacidad de escucha, la confiabilidad, el respeto y la valoración hacia la diversidad, entre otras capacidades (MINEDU,2010). De la misma forma, en el Currículo Nacional se especifica el trabajo del área de tutoría como el acompañamiento permanente para el desarrollo integral de los estudiantes, vinculándose los tutores con estos en forma afectiva buscando el fortalecimiento y bienestar de las competencias socio afectivas y cognitivas, además de la prevención de situaciones de riesgo que vulneren los derechos del estudiante y que puedan afectar su desarrollo integral (MINEDU, 2016).

Un docente de secundaria es, a la misma vez, muchos en uno, y todo esto va formando parte de su identidad como profesional, porque el docente tiene que impartir conocimiento, velar por el cumplimiento de las normas de convivencia, hacerse cargo de un grupo de estudiantes como tutor y planificar y coordinar con sus pares el trabajo anual (Monereo,2022).

En la actualidad, el ser tutor en secundaria dentro de la educación básica resulta necesario porque debe servir de sostén y guía para el crecimiento y desarrollo de las jóvenes generaciones que la sociedad demanda (Fuentes,2012); esta práctica se da dentro del quehacer de su trayectoria profesional porque aprende de la experiencia y la cotidianeidad de su trabajo diario con estudiantes y padres. Es por esto que la tutoría es considerada como el ámbito donde los actores educativos a través de un trabajo colaborativo y de interaprendizaje buscan mejorar su práctica con el fin de que los estudiantes obtengan un mejor aprendizaje y convivencia, (Martínez, 2017).

La actuación del profesor tutor no se da de forma aislada dentro de la institución, sino integrada en un equipo de maestros, los cuales, a partir de distintos marcos de desempeño, comparten diversos proyectos (proyecto educativo, proyecto curricular, plan de acción de tutoría... etc.), unos objetivos, unas metodologías, una cultura del centro; que hacen que su acción individual se vea integrada en un trabajo que aporta y optimiza resultados, teniendo la posibilidad de tener resultados eficaces en el ámbito escolar (Pastor, 2005).

Por lo tanto, conocer estas trayectorias profesionales aporta al enriquecimiento de la visión sobre el trabajo que realizan los docentes tutores de educación secundaria, así como tener una mirada de la problemática que enfrentan en el desarrollo de su trabajo cotidiano y la perspectiva que tienen sobre la satisfacción y el desarrollo profesional como tutores, estableciendo una visión más amplia y dinámica de sus procesos durante periodos de tiempo en los cuales se pueden advertir cambios y continuidades en el trabajo que realizan los docentes tutores.

La mayoría de estudios brindan información sobre el trabajo del docente tutor, pero hay muy pocos estudios en referencia a la trayectoria profesional en forma específica como docentes tutores del nivel secundario. Es ahí donde surge el interés de analizar la trayectoria profesional de los docentes tutores desde su experiencia en la institución donde laboran.

Para ello, se aplica la investigación a seis docentes de secundaria que pertenecen a una institución educativa pública de mujeres, con el fin de responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo es la trayectoria profesional del docente tutor de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana?, con base en ello, es fundamental mencionar que se ha elegido dicha población, porque estos informantes pertenecen a una de las instituciones educativas emblemáticas de mujeres más grandes y antiguas del distrito de Barranco.

En esta investigación se ha planteado como objetivo general analizar la trayectoria profesional de los docentes tutores de educación secundaria de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana, y para lograrlo se han considerado los siguientes objetivos específicos: (i) Identificar las trayectorias de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana en sus funciones a lo largo de su trayectoria profesional. (ii) Describir

las experiencias de vida de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana que aportaron a su trayectoria profesional, los cuales permitirán lograr el objetivo general de la presente investigación, el cual es analizar la trayectoria profesional de los docentes tutores de educación secundaria de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana, y para ello el enfoque es cualitativo de tipo descriptivo. Se utiliza el método de estudio de casos y se recoge la información a través de las técnicas de análisis documental y entrevista, realizada a seis docentes.

Dicho tema se enmarca en el campo de estudios sobre formación y desarrollo profesional, radicando su importancia, en el rol del docente tutor como acompañante permanente de los estudiantes y como eje de engranaje en las relaciones de los diferentes entes educativos, lo que hace vital su desempeño pues contribuye en forma determinante al desarrollo integral del estudiante.

La presente investigación está dividida en tres partes; la primera corresponde al marco teórico, el cual se inicia con la conceptualización del término trayectoria y cómo esta se enmarca en el sistema educativo, estableciendo algunas formas de división de las trayectorias profesionales según el tiempo y el espacio. Asimismo, se conceptualiza los dilemas de carrera, luego se establece la conceptualización del término tutoría en el sector educativo del nivel secundario, describiéndonos cómo se desarrolla el área tutorial en el ámbito peruano y presentando algunos de los estudios sobre tutoría en la esfera educativa; el segundo capítulo hace referencia al diseño metodológico donde se describe el método empleado, los objetivos, los informantes y el método de recojo de información, y el tercer capítulo, que consiste en el análisis de los resultados obtenidos.

Por último, la investigación finaliza con la presentación de conclusiones y recomendaciones, a partir de los datos encontrados.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

En este capítulo se exponen las definiciones de la trayectoria profesional y descripción de las diferentes tipologías de trayectorias docentes, así como los estudios realizados sobre trayectorias profesionales lo que nos permitirá tener una visión de los posibles conflictos y alternativas de solución que pueda enfrentar el profesional educativo en su recorrido.

Asimismo, se definirá la tutoría escolar las funciones y responsabilidades que debe asumir el docente tutor como parte de su labor en la institución educativa, así como lo normado por los entes gubernamentales en el Perú, en este mismo apartado se desarrolla la mirada del trabajo tutorial visto desde los diferentes actores sociales de la escuela como son los directivos, los padres de familia, los estudiantes y el propio docente tutor.

1.1. LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DOCENTE

El conceptualizar las trayectorias profesionales nos permitirá analizar el proceso de la acción laboral del docente, cómo se va formando y transformando para apropiarse de una identidad profesional a través del tiempo, como parte de su proceso en el quehacer educativo y en su interacción con su mundo laboral. Las normatividades que impone el estado y su mundo personal, nos permitirán describir los tipos de trayectorias docentes y cómo el actor social principal, que es el docente tutor, va transitando por este camino tomando decisiones y nutriéndose de experiencias que lo llevarán a poder resolver situaciones dentro de la o las instituciones donde desarrolle su labor tutorial de manera satisfactoria, lo que permitirá que goce de un prestigio, en el entorno escolar.

1.1.1. Conceptualización de trayectoria profesional

Para entender el concepto de trayectoria profesional tenemos que comprender el enfoque biográfico como marco de referencia, el cual tiene como característica esencial la visión de cómo las personas construyen sus vidas y van definiendo su situación. Este enfoque tiene dos vertientes:

Los cursos de vida donde las biografías de los sujetos son imprescindibles para entender las dinámicas sociales. Longo y Deleo (2012) mencionan a Elder, quien conceptualiza las características del curso de vida como la situación del individuo en un espacio y tiempo histórico determinados, observando las actividades de los individuos y los modelos temporales que afectan su transición y el enfoque biográfico donde se utilizan los términos de trayectorias y recorrido para referirse a los itinerarios laborales, las historias de vida son un medio para la comprensión de las estructuras sociales (Longo y Deleo, 2012).

Como consecuencia de la diversidad de disciplinas que se ocupan de la investigación sobre la trayectoria profesional o laboral, esta puede ser definida como la secuencia o sucesión de ocupaciones que tiene un profesional a lo largo de su vida o historia laboral, y donde intervienen diversos elementos como el contexto, la formación inicial y continua, las motivaciones y expectativas, la toma de decisiones del profesional y las circunstancias que el mercado de trabajo pueda presentar, los cuales permiten explicar su movilidad social, económica y laboral a través del tiempo (Cacho, 2004; Vähäsantanen et .al, 2008; Jimenez, 2016).

En resumen, se puede conceptualizar la trayectoria profesional como el recorrido de una persona a través del tiempo y el espacio en la construcción de su itinerario profesional. En esta construcción intervienen factores internos y externos que la llevan a tomar decisiones con respecto al aspecto laboral o su repercusión en ella.

En el caso de los docentes que desarrollan su trayectoria profesional como tutores en el nivel secundario, no lo hacen por elección personal, sino por designación, ya que está establecido por norma, que en la carga horaria del docente se destine la hora de tutoría en un grado y sección particular convirtiéndose los estudiantes en sus tutorandos (Ceballos, 2017) y, a pesar que no es una elección, el docente va desarrollando capacidades que se convierten en un plus importante dentro del

mercado de trabajo, porque tiene un perfil profesional funcional y de manejo de conflictos, lo cual les permitirá movilizarse interna o externamente dentro del mundo laboral educativo y tomar decisiones sobre su formación continua.

Las personas, a través de su recorrido profesional y educativo, pasan por circunstancias que los llevan a adecuar sus decisiones al momento, sacando a relucir sus acciones y pensamientos propios. Estas actitudes nos permitirán analizar su toma de decisiones, las formas como realizan su labor y por quienes están delimitadas sus acciones (Ojeda, 2008).

En el caso de los docentes, este condicionamiento viene marcado por la normatividad dada por el Ministerio de Educación a nivel macro y dentro de las instituciones educativas por el estilo y manejo de gestión de los directivos. En este contexto, el docente se desarrolla y va tomando sus propias decisiones y formando su identidad, apropiándose de la cultura del contexto del cual es partícipe. Es así que en este proceso de construcción se va moldeando a través del tiempo, haciéndose competente y eficiente en la capacidad de trasladar y adaptar esquemas, en el marco del desempeño laboral, a diversas situaciones o problemas que se le presentan (Pavié,2011).

Los individuos van marcando sus itinerarios laborales en base a las relaciones que se van estableciendo a lo largo de este, por lo tanto, “las trayectorias son algo más que historias vitales personales: son un reflejo de las relaciones que se establecen entre los procesos sociales más amplios y la configuración de subjetividades que se inscriben en estructuras y contextos determinados” (Roberti,2017, p.328), y es, desde este punto, que se puede considerar importante ver las trayectorias profesionales desde el contexto donde se desarrolla el trabajo del docente tutor, porque dependiendo del contexto político, económico, social y laboral lo llevarán a tomar decisiones, las cuales irán configurando su trayectoria profesional.

Sin embargo, este enfoque de estudio de la docencia como trayectoria es relativamente nuevo, ya que los investigadores no le daban el status de carrera porque esta no ofrecía la posibilidad de ascenso vertical en una jerarquía, debido a que los docentes eran intermitentes o permanentes en el aula (Johnston - Anderson, 2016; Kelchtermans, 2009).

Un estudio histórico de Howard Becker, titulado “La carrera del maestro de escuela pública de Chicago”, se centra en las trayectorias horizontales de los docentes, porque a pesar de contar con la oportunidad de obtener un puesto jerárquico prefieren movilizarse a diferentes escuelas del circuito donde se encontraban, siendo esta una característica única de la vida laboral de los docentes. (Johnston-Anderson, 2016).

Esta realidad de toma de decisiones en el contexto educativo peruano también suele ser una opción, sobre todo en las escuelas públicas donde podemos encontrar docentes que tienen una línea de carrera de 20 a 30 años en la misma institución educativa o en la misma región. Esta conformidad se puede entender por la cercanía a la familia, por la comodidad de encontrarse en el lugar donde han residido desde jóvenes o la estabilidad laboral en la carrera pública (Díaz y Ñopo, 2016) convirtiéndose muchos de ellos en instituciones vivientes, por lo cual gozan del aprecio de la comunidad, a pesar que puedan tener las oportunidades de movilización prefieren no tomar esa opción.

Desde esta perspectiva, para que se dé el desarrollo profesional docente, se configuran diversas variables como la práctica laboral, los saberes, la construcción de aprendizajes y de enseñanza, tanto en forma individual como colectiva, además la forma en cómo advierte el docente frente a las diferentes situaciones del contexto y de qué manera estas pueden influir de forma negativa o positiva en su desarrollo profesional (Sánchez – Olavarría y Huchim, 2015).

Esta situación se hace visible en el desarrollo profesional del docente tutor quien necesita ir aglutinando conocimientos y experiencias para responder satisfactoriamente a las soluciones de las problemáticas que pueda ir enfrentando en su quehacer como tutor. También es importante destacar que la percepción que tenga acerca del contexto escolar y de su trabajo tutorial le permitirá tener un desarrollo en esta área o desistirá de llevar la tutoría si lo ve como una problemática a enfrentar.

Es en esta realidad que el estudio de trayectorias se hace vital e importante, ya que, nos permite que en escenarios educativos de alta complejidad, como son los que vivimos en el presente, donde el docente hace gala de los saberes construidos

a lo largo de su trayectoria profesional, se analice y reflexione sobre estos hechos (Alliaud, 2018).

1.1.2. Tipologías sobre trayectoria profesional

Existen diversas perspectivas para el estudio de las trayectorias y estas van a depender de la posición del investigador y del objeto de estudio en este caso el docente tutor, existiendo dos elementos comunes en las teorías; el concepto de trayectoria que está relacionado con el empleo y las actividades sucesivas que se dan en él y la movilidad de los agentes que se desarrolla en el campo temporal y espacial (Arulmani et al. 2014; Jiménez, 2014; Johnston -Anderson, 2016).

Es en esta línea Sánchez - Olavarría y Huchim, (2015) desarrollan estadios de la trayectoria docente y estas son:

Estadio inicial: el objetivo es adquirir experiencia, la cual se obtiene a través de la socialización con otros pares, siendo influenciados por la sucesión de referentes, los cuales pueden ser positivos o negativos, también pudiendo ser afectados simultáneamente por aspectos personales familiares, externos y de contexto que afectan el desarrollo de su carrera.

El profesor novato trata de resolver situaciones adversas que se le pueden presentar, su mayor dificultad es demostrar su capacidad y su competencia para enseñar (Mohammed, 2014), sin embargo esta situación muchas veces se hace extrema porque, durante la formación inicial, el docente no recibió las herramientas necesarias para enfrentar, en forma práctica, la enseñanza en el nivel secundaria, la cual es cambiante y poco rígida debido al contexto de nuestra sociedad y de la escuela, pues se encuentran con grupos de estudiantes heterogéneos con los cuales se interrelacionan y enseñan no sólo conocimientos, sino también valores (Imbernón, 2019).

Huberman, et al. (2000) se refieren a esta posición por la que atraviesan los docentes durante los primeros años como un “choque con la realidad”. Los docentes noveles tienen que ir desarrollando las capacidades y habilidades que los hagan diestros en su quehacer profesional, este proceso de aprendizaje es intenso, ya que debe mantener un cierto equilibrio como personas (Marcelo, 2008);

sin embargo, a pesar de todas estas situaciones de tensión el docente novato, trae consigo las experiencias y vivencias que tuvo como parte de su formación profesional, mostrándose muy motivado al iniciar su camino en su trayectoria profesional pero que al chocar con la realidad contextual se ve en la necesidad de ir tomando decisiones con respecto a la mejora de sus estrategias pedagógicas para, de esta manera, mejorar su desempeño en las aulas (Oliveira et al. 2018; Albuquerque y Gonçalves,2019). Es por esta situación que el docente tutor novel busca enriquecerse en comunidades de aprendizaje con los tutores más experimentados para ir aprendiendo y solucionando los conflictos y problemas que pueda presentar el grupo que tiene a cargo.

Estadio intermedio, Se establece que el profesional tiene entre 4 y 20 años de servicio. En este periodo los docentes son experimentados, teniendo un bagaje adquirido en los procesos de aprendizajes y enseñanza a nivel personal y en comunidad, los cuales le servirán para enfrentar y resolver conflictos de manera eficiente en el aspecto profesional, esta situación los hará sentirse satisfechos (Sánchez-Olavarría y Huchim, 2015).

Los profesores se hacen expertos en esta fase, teniendo la capacidad de relacionarse y comprender mejor el contexto en el cual se desarrollan y, a su vez, teniendo las herramientas para supervisar e interpretar mejor los sucesos, lo que les permitirá una retroalimentación más útil. (Mohammed, 2014).

Es, de esta manera, que la formación continua, les permitirá mejorar sus habilidades y técnicas a lo largo de su trayecto laboral, permitiendo que el docente se supere, propiciando, de esta manera, su desarrollo integral considerando la reorientación y complementación de nuevos conocimientos que mejorarán el ejercicio mismo de la docencia (Lalangui et al. 2017; Oliveira et al. 2018; Te pas y Zhang ,2019).

Es en este estadio que se inician estudios de profesionalización como posgrados, diplomados o especializaciones. Estos les permitirán acceder a puestos administrativos (Sánchez-Olavarría y Huchim, 2015).

Estadio final, el docente presenta un hastío y sensación de rutina en su labor profesional, esta situación le hace tener actitudes hostiles con sus estudiantes y los

docentes más novatos, esto es atribuido a un desgaste físico y fisiológico. (Sánchez - Olavarría y Huchim, 2015).

Sin embargo, existen otros docentes que se encuentran en este estadio hacen una retrospectiva a la labor realizada, manifestando una realización profesional, marcada por el agradecimiento de los estudiantes y de la comunidad (Oliveira et al. 2018).

Otros estudios sobre trayectoria profesional, como Huberman analizan, la práctica profesional desde la experiencia laboral estableciendo 5 fases (Sánchez- Olavarría, 2020) y estas son:

Fase Exploración, supervivencia (1 a 3 años): El docente, en esta etapa, es inseguro, pues es su primera experiencia y requiere de su pensamiento reflexivo el cual se vuelve una constante para el desarrollo profesional, notándose cambios a nivel personal, apareciendo los dilemas los cuales permitirán al docente asimilar diversos aspectos del fragor de la labor como el cansancio, quejas y la fragilidad emocional, todas estas situaciones de presión, pueden producir vulnerabilidad y malestar lo que puede tener como consecuencia el abandono de la profesión (Ferreira,2016; Bakieva et al., 2019).

El docente novel se encuentra en un estado emocional de inquietud pues está ante adolescentes con diferentes necesidades, contextos y estilos de aprendizaje o también puede enfrentarse a la fascinación o desilusión de la carrera, reflejándose en el desempeño en el aula (Sanchez - Olavarria, 2020).

El docente que se encuentra en esta fase trae como experiencia una historia de vida y una trayectoria familiar, social y cultural además de la experiencia de la formación inicial, lo cual contribuirá a la construcción de su identidad y práctica docente, debido a esto que es sumamente importante que los docentes noveles puedan compartir sus dudas y experiencias aceptando sugerencias de los docentes más experimentados para que, de esta manera, la inserción sea menos traumática (Barreto y Lahtermaher, 2022).

En esta práctica los docentes noveles observan a los demás buscando interrelacionarse para ganar experiencia buscando los cursos de capacitación para

llenar esos posibles vacíos en el trabajo docente (Ferreira, 2016; Sanchez - Olavarría, 2020).

Fase Estabilización (4 a 6 años) En esta fase el trabajo docente es cotidiano, el profesor ha construido una identidad y tiene la experiencia para soluciones frente a situaciones en el aula y fuera de ella, se hace más visible y, adquiere confianza en su labor docente (Ferreira,2016).

Fase Experimentación y Diversificación (7 a 25 años) Es una fase de afianzamiento de la práctica del trabajo pedagógico, demostrando una preocupación por su trabajo didáctico e innovación en los procesos de la enseñanza - aprendizaje y la evaluación, por lo que el docente ya no tiene el temor de los años iniciales, por la experiencia adquirida, esto lo lleva a tomar la decisión de alcanzar puestos directivos a nivel local o regional.

El docente, en esta etapa puede experimentar desidia en el trabajo la cual puede depender del contexto donde se desarrolla. Se torna resistente a los cambios pues entiende que lo saca de su área de confort, sin embargo, busca nuevos desafíos los cuales suele encontrar fuera de la docencia. (Bakieva, et al ,2019; Sánchez - Olavarría, 2020).

Fase Serenidad y distanciamiento (26 a 35 años) Debido a los años transcurridos y al trabajo en diversas áreas de la labor pedagógica, se manifiesta un estancamiento en la trayectoria porque evitan la actualización y desestiman las políticas y los actores educativos que se interrelacionan con ellos (Sánchez - Olavarría, 2020).

Fase distanciamiento, ruptura o preparación a la jubilación (36 a 40 años), Se encuentra en el final de su trayectoria docente, su mayor preocupación está en la incertidumbre del futuro ante el cierre de la etapa laboral. (Sánchez - Olavarría, 2020).

Sin embargo, las periodificaciones de las trayectorias profesionales, no deben ser entendidas de forma determinista, ya que estas son vividas de forma personal por cada docente y son construidas en el contexto social, por lo tanto, existe la

posibilidad de cambios teniendo en cuenta algunos condicionantes. (Goncalves, 2009).

A partir de las periodificaciones y fases en las cuales se pueden visualizar hitos importantes en las trayectorias profesionales, se nos permitirá analizar y dimensionar las trayectorias desde el aspecto temporal tomando en cuenta el ingreso al universo de conocimiento profesional, el avance laboral posterior y/o antes y después de los estudios de posgrado y el aspecto espacial donde se analiza las diversas elecciones tomadas en el ámbito laboral, así como las responsabilidades tomadas en las instituciones educativas y los movimientos en el mercado laboral (Jimenez, 2014).

Johnston - Anderson (2016) establece tres niveles para el análisis de la carrera docente;

Micronivel: Se considera al docente como un actor de carrera individual, él determina sus prioridades profesionales y decisiones de carrera.

Mesonivel: Se ubica las carreras de los docentes dentro de las estructuras, los sistemas y las políticas escolares que les dan y donde se desarrollan profesionalmente los docentes.

Macronivel: Donde se consideran el desarrollo en los procesos históricos sociales y culturales que afectan las carreras de los docentes.

Jiménez (2014), distingue en la movilidad ocupacional, en términos de movilización en la ocupación laboral de una persona :

Movilidad interna o también llamada intralaboral corresponde a aquellos cambios en la estructura ocupacional dentro de la misma institución donde se labora y pueden ser de dos tipos: vertical cuando se rota hacia puestos de mayor jerarquía u horizontal cuando no hay rotación de puesto, pero si hay mejora en las condiciones salariales, situación que responde en gran medida a los programas de estímulos e incentivos que establecen las instituciones (Jiménez, 2016, p. 333).

Este programa de estímulos a los docentes peruanos que desean realizar su trayectoria en instituciones del estado , está enmarcada en la Ley de Carrera Pública Magisterial, el nombramiento como docente de la especialidad se da a

través de concurso público y el avance en la escala magisterial es evaluado a través del concurso público de ascenso magisterial, en el cual si el docente logra probar a través de la evaluación escrita sus conocimientos pedagógicos sube de nivel, mejorando de esta manera su ingreso económico, estos incentivos son dados por el Ministerio de Educación.

La movilidad externa responde a los cambios de puesto de trabajo que el individuo tiene, los cuales pueden responder a resoluciones personales (la búsqueda de un mejor empleo) o a las tendencias del mercado de trabajo (al terminar un contrato) (Jiménez, 2011).

Los factores que influyen en la trayectoria de un individuo se pueden clasificar desde dos aspectos: uno inherente a las decisiones, elecciones y desplazamientos individuales y otro que considera la estructura social que induce a los individuos orientando su trayecto profesional de acuerdo con las condiciones imperantes en el entorno social y laboral (Jiménez, 2011, p.83).

Es así que la trayectoria de los docentes se puede ver afectada de acuerdo a las decisiones que pueda tomar el docente en el aspecto personal, pero también por el contexto escolar donde desarrolla su trabajo, esta situación lo podría llevar a tomar dos caminos a cambiar la institución educativa o seguir en ella.

Esta situación es evidente en los docentes de educación secundaria que tienen dos posibilidades de movilidad ascendente: la primera es vertical direccionada a la ocupación de puestos de gestión en los cuerpos directivos y la segunda es horizontal ascendente, mediante el aumento del sueldo profesional y del reconocimiento por sus méritos académicos y sociales a través del ascenso a las diferentes escalas de la carrera magisterial (Jiménez, 2016).

Es en este sentido que para Cacho (2004) las trayectorias se estructuran temporalmente en tres dimensiones: en la dimensión del tiempo biográfico se establecen secuencias según los ciclos de vida; en la del tiempo educativo, según los ciclos y dinámicas escolares; y en la del tiempo histórico, se presentan diferentes oportunidades y limitaciones a partir del contexto social, de las políticas laborales y educativas (p.81).

En el contexto peruano, la trayectoria del docente de educación secundaria se puede estructurar de esta manera, teniendo en cuenta que los cambios de las políticas educativas repercuten en las decisiones de este profesional, estas podrían

convertirse en oportunidades si el Estado tuviera otra visión sobre los incentivos que deberían darse al desempeño del docente tutor, dada su importancia en el contexto escolar. Es así que para esta investigación no solo lo vamos a ver como un agente que transita a lo largo de los años en el quehacer de su profesión, sino más bien como dice Kelchtermans (2009) “Desde una perspectiva biográfica, no estamos tan interesados en las experiencias de los docentes como en los hechos históricos, sino más bien en el significado que estos eventos tienen para las personas que los viven” (p.2).

1.1.3. La trayectoria docente: una visión desde los dilemas de carrera y las tensiones de la práctica profesional

Desde esta óptica y desde un punto de vista subjetivo, los dilemas de carrera son importantes para tener una visión sobre la toma de decisiones del docente tutor a lo largo de su trayectoria, ya que estos son puntos de quiebre o inflexión que se dan en la construcción de esta y que van interviniendo como factores externos e internos en su orden laboral, familiar, personal y académico y que dependiendo de la resolución del individuo este tendrá consecuencias para su historia personal y laboral. Estos pueden ser los dilemas vocacionales, los dilemas de campo, los dilemas de especialización, los dilemas geográficos y los dilemas institucionales (Sime, 2008, p. 6). Los dilemas que se observan en mayor medida en los docentes tutores de secundaria son:

Los dilemas de campo, que surgen ante la toma de decisión de direccionarse de una situación laboral a otra que puede ser de índole educativo u otra actividad totalmente diferente, estas suelen darse por diversos motivos familia, negocios, económica. (Sime, 2008). Asimismo, puede suceder de forma definitiva o temporal y en el caso de los docentes tutores suele generarse por el desgaste emocional y físico que se da en el trabajo tutorial a lo largo del año o de los años escolares que lleva adelante las tutorías encomendadas; esta situación los lleva a tomar la decisión de pedir, por lapsos de tiempo, no tener a su cargo la tutoría de un aula; para tomar un respiro.

Los dilemas de especialización, son los vinculados con la formación continua y la toma de decisiones de seguir estudios de maestría, diplomados o cursos cortos, los

cuales le dan un status al docente, de esta manera el maestro, como capital humano, contará con mayores oportunidades en el mercado laboral (Muñiz, 2012).

Los docentes tutores buscan siempre la formación continua y especialización en torno a temas tutoriales, para tener mayores y mejores herramientas para responder a las necesidades de sus tutorandos. Investigaciones sobre acción tutorial hechas en México establecen que muy pocos han recibido preparación para ser tutores, siendo pocos los que dan capacitación en este rubro a pesar de ser un área importante en este país, pues no solo dan el sostenimiento emocional sino también dan consejería académica a sus tutorandos. (Cárdenas, 2011).

En contraposición, en España, se vienen dando esfuerzos para fortalecer la acción tutorial desde la formación inicial y permanente del profesorado creando un master en el área (Tarrida, 2012), de esta manera el profesor se encuentra mejor preparado para enfrentarse a la tarea tutorial, a la vez que esta clase de cursos suman como parte de su trayectoria profesional.

Los dilemas institucionales que se dan cuando el docente tiene que decidir a nivel profesional el asumir cargos en la misma institución o de cambiar el lugar donde labora (Sime, 2008); En el contexto del docente tutor, este puede acceder a puestos jerárquicos desde su quehacer docente y escalar dentro de su posición como tutor, formando parte del comité de convivencia o ser el coordinador de tutoría de una institución educativa, o acceder a propuestas laborales en otras instituciones educativas que tengan que ver con la acción tutorial.

Es en este proceso que se va estructurando en forma paralela la identidad que como profesional se va formando el docente y lo va posicionando dentro de la sociedad, y cómo son vistos por esta y, a la misma vez, cómo el docente, a través de la internalización y reflexión de las experiencias de su práctica, va configurando la definición de la identidad profesional dentro del colectivo (Vanegas y Fuentealba, 2018; Souto, Rial y Talavera, 2020).

Para Muñiz (2012) el estudio de las trayectorias y sus rupturas laborales se pueden estudiar longitudinalmente, es decir mirando dos puntos, el inicio y el final, a lo largo del tiempo, tomando en consideración uno de los dos puntos como el inicio para que, a partir de él, podamos interiorizar la información requerida. Es así que si

analizamos el proceso desde el origen hasta el presente se llaman estudios prospectivos, y si se parte del presente dando una mirada hacia el pasado se denominan estudios retrospectivos. Este tipo de estudios nos permite analizar la trayectoria del docente tutor y la experticia y competencia que ha obtenido y va obteniendo a lo largo de su recorrido laboral.

Y en una primera instancia, realizando estudios prospectivos, se puede analizar que:

El tránsito durante el ejercicio docente, donde se llevan a cabo prácticas profesionales donde los docentes no estaban preparados y ante la ausencia de soluciones como elaborar planificaciones, dar clases o manejar el grupo de alumnos se buscan recursos a través de preguntas a los colegas o del aprendizaje autónomo (Ojeda, 2008, p.9).

Esta práctica va haciéndolo competente y eficiente en su labor docente en el tiempo, permitiéndole al maestro ir ganando experticia en su labor y, por lo tanto, prestigio, situándolo, de esta manera, en un lugar privilegiado dentro del contexto educativo donde se está desarrollando, teniendo la posibilidad de compartir sus conocimientos con colegas noveles o con menos experiencia; en este caso, en particular, en el trabajo tutorial, a la misma vez que podrán tomar la decisión personal de asumir responsabilidades y cargos jerárquicos dentro de este ámbito.

Barreto y Lahtermaher (2022) refieren otras tensiones que enfrentan los docentes y que tienen que ver con la práctica propia de éste en la escuela, como la motivación de los estudiantes, la inclusión, la violencia, la planificación y la organización de sus clases, problemas personales del estudiante y la relación con los padres, siendo la resolución de estos conflictos más difíciles para los docentes noveles pues tienen menos mecanismos para confrontar estos conflictos reconociéndose 3 tipos :

- Tensiones pedagógicas: Son aquellas que tienen que ver directamente con el desempeño profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje, estas tensiones se revelan cuando los estudiantes están desmotivados, cuando no aprenden lo que se les ha enseñado o cuando no han desarrollado las capacidades previstas,

en este campo. También se sitúan los casos de los estudiantes con necesidades especiales que están inscritos en las clases regulares y que el docente no tiene la experticia para el tratamiento.

El docente tiene que adaptarse a estas experiencias de aprendizaje profesional, de la mejor manera, tratando de dar solución a esta problemática capacitándose de forma empírica o con la oferta de cursos, estas situaciones de tensión se han visto en crecimiento debido a la pandemia.

- Tensiones comunitarias: Aquí se reconoce de qué manera las situaciones del aula afectan al docente, como problemas para dialogar con los padres de los estudiantes, la evasión escolar, la inseguridad que afecta directamente al área de la comunidad. Es muy difícil para un docente novel enfrentar estos escenarios sin apoyo y seguimiento, es por eso la necesidad de políticas públicas e institucionales específicas.
- Tensiones estructurales: Se refieren a las condiciones en el que se desarrolla la labor docente, como la escasez de material, el tiempo de las sesiones de clases, el tiempo destinado al trabajo administrativo o la precariedad y condiciones laborales.

Estas situaciones estructurales precariedad en el trabajo la viven en nuestro país los docentes contratados que muchas veces tienen que esperar entre tres a cuatro meses para recibir el pago por su trabajo, causando muchas veces una sensación de incertidumbre y estrés.

1.1.4. Estudios sobre trayectorias profesional

Los estudios sobre trayectorias profesionales en América y Europa, han servido de base para explicar cuáles son los procesos a nivel profesional que atraviesa una persona por un tiempo determinado y a qué problemática se enfrentan en el recorrido profesional.

Algunos estudios realizados teniendo como base las trayectorias profesionales de docentes de nivel superior son: Señorino y Cordero (2005); Justiniano (2019); Padilla (2019), que realizaron estudios sobre la dinámica de toma de decisiones y los dilemas a los cuales se enfrentan los docentes en el recorrido profesional.

Jiménez (2014), analiza las trayectorias profesionales y la decisión de llevar estudios de doctorado como una forma de mejorar el estatus económico y académico.

El estudio de trayectorias profesionales a nivel de docentes de educación básica ha sido diverso llegando a diferentes conclusiones sobre el trabajo profesional docente.

En España los estudios sobre trayectorias profesionales se han dado en diferentes contextos y temáticas de convivencia e interrelaciones personales para una ciudadanía activa, es así que García (2018), analiza los itinerarios profesionales de dos maestras del nivel primario en España, para saber de sus aportes en la construcción y desarrollo de un paradigma democrático de educación mientras que Flores, et al. (2015), en un estudio cualitativo en escuela de primaria multiculturales tomando como referencia a docentes de educación física y sus percepciones, dilemas y expectativas profesionales con respecto al trabajo que realizan con un alumnado heterogéneo (estudiantes autóctonos y extranjeros).

En Finlandia se realizó un estudio sobre itinerarios de docentes a partir de las perspectivas que podían tomar desde las reformas dadas en educación y cómo las emociones y la interpretación que estos hacen del contexto juegan un rol importante en la toma de decisiones en su trabajo con respecto a sus expectativas profesionales (Vähäsantanen & Eteläpelto, 2011).

Estudios en América Latina referidos a trayectorias profesionales como Jiménez (2016) donde analiza el recorrido de los docentes a partir de la carrera magisterial y la realización de estudios de posgrado. En esta misma perspectiva, Sime (2017) realiza un análisis de los dilemas enfrentados por docentes becados a una maestría por el gobierno peruano.

Ojeda (2008), por su parte, en un estudio a partir de las narraciones, cuatro docentes de una escuela media de Argentina donde indaga a partir de las trayectorias profesionales de estos la formación de su identidad profesional a través de su itinerario profesional.

En un estudio hecho a docentes holandeses sobre los objetivos que tiene un docente de educación media, a la hora de elegir una capacitación, se concluyó que estas decisiones van a estar relacionadas con los años de experiencia que tiene el docente en el contexto profesional, mientras que los novatos van a ir en busca de una oferta que tenga que ver con el aprendizaje del currículo, los que se encuentran en trayectorias tardías van en búsqueda de cursos que tengan que ver con innovación tecnológica. (Louws et al, 2017).

Estudios más recientes en Argentina nos muestran un análisis de las políticas públicas educativas implementadas en el país a partir de las recomendaciones de los organismos internacionales, quien en el contexto de países bicentenarios establecen diez metas al 2021, teniendo en una de sus consideraciones la capacitación continúa donde se busca atender y apoyar a los docentes noveles a través de cursos presenciales y virtuales, además de impulsar el trabajo colaborativo y entre pares para su inserción en el entorno laboral. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, los docentes noveles muchas veces se sienten invisibles, desorientados y atemorizados, al no dar la talla tanto en el aspecto cognitivo, pedagógico y en el desarrollo del trabajo diario en la escuela, esto exacerbado por algunos inconvenientes como la falta de solidaridad de sus compañeros, sobrecarga del trabajo administrativo y estudiantes conflictivos (Iglesias y Southwell, 2020).

En esa misma línea un estudio más reciente hecho en Brasil sobre docentes noveles de educación básica, egresados del curso de licenciatura de distintas áreas de la Institución Federal de Río de Janeiro que recién se insertan al mercado profesional y que viven los primeros años de su trayectoria profesional, a través de entrevistas abiertas, nos muestra cómo perciben sus primeras experiencias de práctica docente, sus tensiones y desafíos, frente a situaciones que viven en el contexto escolar donde se desenvuelven y qué modo buscan resolver las diferentes problemáticas sobreviviendo a estas primeras experiencias y forjando en ese trayecto su identidad profesional o pudiendo tomar la decisión de dedicarse a otra actividad, es por eso, que después de hacer el análisis de estas situaciones, los autores proponen acciones para promover esta fase de desenvolvimiento profesional (Barreto y Lahtermaher, 2022).

Los estudios sobre trayectorias profesionales nos indican que los docentes irán construyéndolas y forjando, dependiendo de las decisiones que puedan ir tomando con referencia a su crecimiento personal y profesional, pero también va a depender de factores externos como las políticas de estado.

1.2. MARCO CONTEXTUAL DE LA TUTORÍA ESCOLAR

La tutoría y la acción tutorial se definen como parte del trabajo docente, estableciendo una mirada desde el quehacer del docente tutor y cómo se va configurando este accionar en su trayectoria profesional.

1.2.1. Aproximaciones conceptuales sobre la tutoría escolar

La tutoría es un área en la educación secundaria de gran importancia, ya que a través de ella el docente tutor hace un acompañamiento al estudiante adolescente y lo ayuda en su formación integral por medio de la tutoría individual y la tutoría grupal, teniendo dentro de sus responsabilidades el trabajo con las familias, es así que la tutoría se convierte en un medio del que dispone cada centro para la mejora y la innovación continua, es una forma de responder a las necesidades concretas de la sociedad (Lopez, 2013; Martinez, 2017; Gallarday, et al., 2019; Hernández, 2020).

El componente más importante es el trabajo de orientación individual el cual tiene por meta conocer en sus actitudes, aptitudes, conocimientos e intereses, y que tiene como interés favorecer en forma dinámica la integración de conocimientos y experiencias de distintos ámbitos educativos, colaborando en concatenar la cotidianidad del trabajo escolar y la vida extraescolar (Pastor, 2005; Ceballos, 2019).

De esta manera el tutor va trabajando de la mano con el adolescente en su desarrollo integral ayudando a entenderse y entender los diversos contextos en los cuales se desenvuelve.

Sin embargo, la tutoría, al implicar tantas aristas de trabajo teniendo como centro el desarrollo del adolescente tutorando, no puede corresponder solo al tutor, sino que va de la mano con la función docente, es así que debe haber una coordinación

entre todos los actores educativos comprometidos con la formación de los estudiantes, debiéndose establecer un plan de actuación donde estén involucrados todos en la institución educativa (Hernández, 2020; Ceballos, 2019).

“Es función de los tutores, además de enseñar conocimientos, educar un alumnado crítico y reflexivo” (Morales, 2010, p.112), esto supone para el docente tutor el desarrollo de habilidades duras y blandas para poder lograr en forma eficiente el crecimiento de estas competencias en sus tutorandos. “El objetivo de la acción tutorial es optimizar el rendimiento de la enseñanza a través de una ayuda adecuada al alumno a lo largo de su avance por el sistema educativo dando respuesta a la atención de la diversidad” (Serrano, 2009, p.97).

Es por esta situación que el tutor al tener la misión de ser el coordinador, en esta acción colectiva que es la tutoría y donde deben intervenir todos los agentes educativos, como la familia y los docentes, debe establecer una interrelación fluida para el logro de la formación del estudiante (Ceballos, 2019), y debe hacerle frente a esta responsabilidad preparándose para hacer eficiente el trabajo en esta tarea de tanta sensibilidad encomendada no sólo por los padres de familia, sino por la sociedad.

Youde (2016) cita a Salmon quien considera “Emotional intelligence (EI) and the ability to influence others are important attributes necessary when tutoring online. She particularly emphasised the importance of tutor self-awareness, interpersonal sensitivity and the ability to influence others. (1p.64).

Estas capacidades pueden atribuirse también a los docentes tutores de secundaria pues a través del trabajo tutorial buscan influir positivamente en sus tutorandos en la búsqueda de su desarrollo integral.

¹ Traducción libre: La inteligencia emocional (IE) y la capacidad de influir en los demás son atributos importantes y necesarios cuando se imparte tutoría en línea. Enfatizó particularmente la importancia de la autoconciencia del tutor, la sensibilidad interpersonal y la capacidad de influir en los demás.

En la actualidad el ser tutor en secundaria dentro de la educación básica resulta necesario porque debe servir de sostén y guía para el crecimiento y desarrollo de las jóvenes generaciones que la sociedad demanda (Fuentes, 2012).

1.2.2. Trayectoria de vida personal y formación profesional del docente tutor

La labor tutorial es una pieza fundamental en la formación de los estudiantes, ya que los tutores al recibir esta responsabilidad, adoptan el compromiso de desarrollar las habilidades socioemocionales y de desarrollo integral de los tutorandos, además de ser el nexo entre los docentes y padres de familia, (Hernández y Vidal, 2020). Sin embargo, “los profesores no cuentan con un entrenamiento previo específico para llevar a cabo las actividades que la tutoría requiere” (Barcelata, et al. 2018), este factor no es impedimento para sentirse satisfechos con la labor tutorial.

En este contexto el trabajo tutorial enfrenta al docente a problemáticas macrosociales y micro sociales que va resolviendo desde su experiencia personal su sentido común e intuición, porque es asumido institucionalmente que cualquier docente puede ser tutor, (Jiménez, s. f). Es en esta situación que los tutores van asumiendo las herramientas necesarias y el perfil de un docente eficiente a lo largo de su carrera, tomando la iniciativa de capacitarse por cuenta propia en temática que responda a las necesidades de sus tutorandos o asumir las capacitaciones que propone el Estado , como es el caso de los docentes del área rural de la provincia de Huaylas, quienes aceptaron asumir las herramientas que proponía el programa SPSR (Soporte Pedagógico para la Secundaria Rural) para el área de tutoría y quienes vieron un avance significativo en la realización de sus sesiones de tutoría, lo cual también fue percibido por los estudiantes (Torres,2019).

1.2.3 La tutoría escolar en el Perú

1.2.3.1 Antecedentes de la tutoría en el Perú

El desarrollo integral del estudiante siempre ha sido el pilar de acción donde descansa la labor educativa y, debido a esta razón que el trabajo tutorial y de acompañamiento en nuestra educación ha ido buscando tener un lugar

preponderante en el contexto educativo. La acción tutorial ha pasado por cinco etapas o hitos donde se han dado cambios con respecto a este trabajo tutorial.

Tabla 1 Cronología del trabajo tutorial en el Perú

<p>PRIMERA ETAPA 1950 1960 DEPARTAMENTOS PSICOPEDAGÓGICOS</p>	<p>En algunas instituciones se crean departamentos psicopedagógicos o se incluyen psicólogos, para atender a estudiantes con dificultades socioemocionales y de aprendizaje. Esta labor de orientación aún se sigue considerando en la actualidad.</p>
<p>SEGUNDA ETAPA 1970 ORIENTACIÓN Y BIENESTAR DEL EDUCANDO - OBE</p>	<p>Se crea la coordinación de OBE, estableciéndose una hora dentro del horario escolar. Se buscaba integrar más la orientación en el sistema escolar.</p>
<p>TERCERA ETAPA 1980 - 1990 PROCESO DE DESACTIVACIÓN DE OBE</p>	<p>OBE como propuesta pierde presencia progresivamente, utilizando las horas en otras actividades en las aulas. Se desarrollan algunas experiencias con una estrategia llamada tutoría.</p>
<p>CUARTA ETAPA 2001 OFICINA DE TUTORÍA Y PREVENCIÓN INTEGRAL - OTUPI</p>	<p>En el 2001 con la creación de la Oficina de Tutoría y Prevención Integral. Los retos de esta nueva etapa son: integrar las acciones de orientación educativa y fortalecer la tutoría en todas las instituciones educativas.</p>

Tomado de: "Tutoría y orientación educativa en la educación secundaria" Oficina de tutoría y prevención integral, 2005, p.20.

La tutoría es un derecho de los alumnos que va a proporcionar calidad a la enseñanza y va a contribuir a su educación, a su asesoramiento, a su orientación, a su formación y desarrollo. Es por ello que se ha de concebir como un proceso continuo, sistemático, interdisciplinar, integral y comprensivo, aportando calidad, equidad y color a la

fotografía, para acoger al alumno con amor, educarlo con respeto, dejarle ir en libertad. (Martínez, 2017, p.18).

Estas condiciones son el mayor desafío del docente tutor, por lo tanto, debe prepararse no solo para los requerimientos que se les exige para la labor de desarrollar en forma integral a sus tutorandos, siendo el soporte emocional y también su mentor, sino también para las exigencias de la comunidad educativa a la cual pertenecen.

Así mismo, el trabajo tutorial en la actualidad, también da respuesta a la prevención a posibles situaciones de riesgo en las cuales se puede ver inmerso el adolescente.

1.2.3.2. La normativa y la tutoría en la actualidad

a. La tutoría en la Ley Gral. de Educación y en el Proyecto Educativo Nacional

El proyecto educativo al 2036 no establece en forma concreta, directrices sobre la labor tutorial en las escuelas, sin embargo recalca la importancia de la educación para el desarrollo de la sociedad peruana.

La educación como un medio que ha de impulsar la vida democrática al moldear personalidades autónomas, con iniciativa y conscientes de los derechos propios y ajenos. Con prácticas pedagógicas y formas de convivencia renovadas, la educación debe ser la primera experiencia de los peruanos sobre el valor de las leyes, el diálogo, la participación, las instituciones y la coexistencia pacífica. Esta educación debe ayudar también a construir un país más equitativo” (PEN, 2006, p.28), y es en este marco que el desarrollo curricular del área de tutoría tiene como misión primordial orientar a los estudiantes en una buena convivencia, esperando tener como efecto una mejor sociedad con ciudadanos respetados y que también respeten las normas y las leyes.

La Ley General de Educación 28044, establece en su art. 53 inciso a: “La educación favorece el desarrollo integral del estudiante siendo este el centro del proceso y del sistema educativo, siendo responsabilidad de un sistema educativo eficiente con instituciones y profesores responsables” (p.19), en este sentido nuestro sistema

educativo debe favorecer el desarrollo socioemocional e intelectual de los estudiantes.

El Decreto Supremo n.º 003-2008-ED1, reglamento de la ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial Ley n.º 29062 en su art 53.2 inciso d, indica que para postular al segundo nivel en el área de gestión pedagógica se requieren labores de tutoría sobre un grupo de estudiantes.

Según la legislación educativa peruana, dentro de la estructura educativa, se encuentra la tutoría y la acción tutorial como un rol preponderante para lograr el desarrollo integral de los estudiantes.

b. La tutoría en el Currículo Nacional actual

Según el Currículo Nacional, la tutoría es la interacción entre el docente tutor y el tutorando, sustentado en un vínculo afectivo y en un contexto de confianza y respeto donde se busca promover el desarrollo socioemocional y cognitivo, el cual se da mediante el acompañamiento y la orientación del tutorando. La tutoría también es un espacio de prevención de situaciones de riesgo que podrían afectar al tutorando en sus derechos y, por ende, a su desarrollo personal y social. (MINEDU, 2016).

Cuando se habla de tutoría a nivel organizativo, se entiende como un trabajo consensuado entre todos los actores de la comunidad educativa en pro del bienestar del educando, por lo tanto, esta responsabilidad no es solo inherente al tutor de un aula, sino que se debe contar con el apoyo de los demás agentes educativos.

La tutoría es parte del currículo. A pesar que no es un área curricular contribuye al desarrollo y promoción de las competencias socioafectivas y de las competencias, valores y actitudes relacionados con los enfoques transversales, que contribuirán a la formación de seres autónomos, potenciando sus interrelaciones con los demás y consigo mismo a partir de su valía como persona (MINEDU, 2016).

La tutoría puede realizarse a través de dos modalidades, la tutoría grupal y la tutoría individual, complementándose con la orientación a las familias:

La tutoría grupal se realiza por el tutor en las dos horas dispuestas en el horario para el trabajo con los tutorandos. El tutor realiza un trabajo de acompañamiento socio afectivo donde atiende las necesidades e intereses del grupo, a través de la realización de jornadas deportivas, actividades, visitas de campo, siendo también importante aprovechar otros espacios y momentos de acompañamiento y orientación como el ingreso, el recreo, la salida, etc.

En la modalidad de la tutoría individual el docente se convierte en un soporte emocional para el estudiante al atender sus necesidades individuales, de forma confidencial, empática y ética. De esta forma crea un vínculo afectivo que refuerza la autoestima y seguridad personal del tutorando. Para que se lleve a cabo esta modalidad se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

- a. Intención orientadora: Es la decisión que asume el tutor para brindar ayuda a sus tutorandos.
- b. Observación: Es la acción mediante la cual el tutor conoce y reconoce a sus tutorandos. Ayuda a percibir los sentimientos de sus estudiantes en momentos determinados.
- c. Espacio y tiempos significativos de orientación: Es encontrar los espacios públicos y momentos dentro de la institución educativa para realizar la atención y acompañamiento al tutorando.
- d. La presencia: Significa que el docente debe mostrarse cercano física y emocionalmente para sus tutorandos, estableciendo un vínculo socio afectivo con estos.

La orientación a las familias es una práctica primordial ya que involucra a los familiares a cargo del tutorando en su proceso formativo, esta se da a través de diversas actividades como reuniones de aula, entrevistas individuales, escuela de padres, etc., y también actividades de participación a cargo de T.O.E., todas estas actividades se dan con el fin de establecer puentes en el binomio Familia - Escuela. (MINEDU, 2016).

c. La tutoría en otras normas específicas

La tutoría a nivel escolar es entendida por el ente rector educativo en el Perú como el acompañamiento que debe hacer el docente tutor en forma integral al tutorando

desarrollando sus capacidades a nivel cognitivo, emocional y social, y es en esta medida que el docente tutor debe tener un desarrollo en sus habilidades blandas como son” la empatía, la capacidad de escucha, la confiabilidad, el respeto y la valoración hacia la diversidad entre otras capacidades” (MINEDU, 2010,p.8).

La tutoría, como cualquier programa o proyecto que se quiera realizar, tiene que derivar del Proyecto Educativo Institucional (PEI). De esta manera la comunidad educativa asumirá la tutoría como parte de su labor educativa, y todos están comprometidos con sus fines y objetivos (MINEDU, 2005, p. 25).

Las acciones y funciones demandadas al tutor van más allá de las dos horas de trabajo tutorial en aula, por lo tanto, la carga laboral se ve aumentada cuando asume esta responsabilidad, asimismo tiene que tener características personales especiales y habilidades socioemocionales desarrolladas para llevar a cabo bien su labor tutorial, es por eso que “El director de la Institución Educativa debe tomar en cuenta el perfil del tutor para tomar la elección adecuada para la conducción de cada grupo de adolescentes” (OTUPI, 2005 ,p.54).

En este sentido el Ministerio de Educación a través del Cuaderno de Tutoría y Orientación Educativa establece las siguientes características a tomar en cuenta por el director de la Institución educativa para la elección de los docentes tutores: “consistencia ética, equilibrio y madurez personal, autenticidad, liderazgo, competencia profesional, empatía, escucha, no directividad, aceptación incondicional del estudiante” (OTUPI, 2005, pp. 55-56).

Los tutores y tutoras realizan un trabajo importante promoviendo y fortaleciendo una convivencia escolar saludable y segura en el aula (MINEDU, 2007), sin embargo, muchas veces este trabajo no es reconocido por el propio ente rector a pesar de la importancia de la tutoría en la normatividad. En la primera y última encuesta nacional a docentes (Consejo Nacional de Educación, 2014 y 2018), no se consideró dentro de la variable de desempeño docente para el nivel secundario el trabajo de tutoría como un factor de demanda de horas extracurriculares a pesar que en la realidad, el docente tutor designado tiene que brindar horas adicionales por las demandas que se le presenta por la Institución Educativa, la UGEL, la DRELM o el Ministerio de Educación.

La formación en tutoría que se brinda al docente en el país es cada vez más amplia a nivel del portal de PerúEduca, plataforma del MINEDU como a nivel de entidades públicas y privadas; sin embargo, un aspecto crítico para la participación en dichas actividades formativas es el tiempo de los docentes tutores, dado que debe atender su área de enseñanza y tener en cuenta la atención personalizada que como tutor debe dar a cada estudiante.

Son algunas situaciones que devienen de la misma normativa y del trabajo profesional que permiten que las trayectorias profesionales de los docentes tutores en la educación secundaria sean enriquecedoras tanto en sus vivencias como en la experiencia profesional en sí.

1.2.4. Estudios sobre el rol del docente tutor en las escuelas

Los tutores al ser el nexo entre dos actores de la escuela importantes como son los padres de familia y los docentes, tienen un rol muy sensible, por lo tanto, su acción está en evaluación. En ese mismo sentido, los estudiantes pueden calificar positiva o negativamente el trabajo desempeñado por su docente tutor.

Estudios realizados sobre tutoría en América y en Europa, atienden este tema desde diferentes perspectivas y teniendo en cuenta los diferentes agentes educativos que evalúan la labor tutorial.

La satisfacción que tienen los tutores por la labor realizada en su acción tutorial es alta pues se consideran eslabones claves entre los agentes educativos para el buen funcionamiento del centro educativo (Serrano, 2009); González, (2018); Gonzales, (2019); Gonzales, (2020), sin embargo en la investigación trabajada por Cristina González (2018), los docentes tutores en España manifiestan que la labor tutorial debería ser considerada como un plus dentro de la carrera profesional y que debería ser remunerada y que en esta línea debe tenerse en cuenta en los concursos de mérito y de traslados en la función pública, a la misma vez que sea tomado en cuenta este punto en las instituciones privadas; los docentes tutores peruanos también tienen ese sentir con respecto a la labor tutorial y el reconocimiento del ente rector que es el Ministerio de Educación, el cual no toma en cuenta, el desempeño tutorial en las evaluaciones de ascenso ni contrataciones.

Existe otro grupo de profesores que consideran esta función innecesaria o que no están preparados para realizar el trabajo, por lo tanto este lado de obligatoriedad por la normativa conlleva a que los estudiantes perciban que estos no quieren hacerse cargo de su función como tutores (Ceballos, 2017), una realidad que también se ve reflejada en el ámbito escolar peruano, ya que muchos docentes se ven obligados a aceptar la hora de tutoría como una condición para completar sus horas lectivas, y la otra situación es que muchas veces los directivos de las instituciones no ven el perfil del docente y si este puede acercarse a las necesidades que tienen sus tutorandos.

Otra percepción de los tutores con respecto a su trabajo, es que esta demanda una gran cantidad de trabajo administrativo, además de estar a cargo de una cantidad de estudiantes con los cuales tiene que hacer un trabajo personalizado para el cual muchas veces no hay tiempo, teniendo la sensación que su labor no es reconocida. (López, 2013).

En cuanto a los directivos y los propios docentes tutores, piensan que deben tener un perfil que responda a las necesidades y el desarrollo integral del estudiante, para que este pueda tener una adecuada convivencia no solo en el ámbito escolar sino también en otras esferas de su vida personal. Es en este sentido que el tutor debe manejar estrategias de resolución de conflictos y conciliación, además de haber desarrollado habilidades blandas como la empatía y la asertividad para poder hacer un acompañamiento e intervenir en forma eficiente ante problemáticas que se puedan dar a nivel intra escolar o extraescolar .

En un estudio realizado en Colombia se llegó a las siguientes conclusiones, los estudiantes se acercan al orientador cuando necesitan ser escuchados o guiados y es por medio de este accionar que los docentes orientadores direccionan el empoderamiento y el desarrollo de habilidades para la vida de sus estudiantes (Delgado, 2018).

León y Fernández (2019), señalan que hay mayor incidencia de estudios en la tutoría para universitarios, es así que viendo la necesidad de evaluar el trabajo tutorial desde perspectivas externas como la de los padres de familia y estudiantes, elaboraron un instrumento, con el cual llegaron a los siguientes resultados, desde

la labor tutorial con las familias, falta mayor trabajo o exponer más el trabajo con estas a la comunidad educativa. Esta situación en el Perú está más clarificada, pues los padres de familia entienden la importancia del trabajo tutorial y muchas veces demandan más de lo que pueda estar en las manos del tutor, porque piensan que este les puede solucionar los conflictos y problemas que pueden tener sus hijos a nivel académico o social.

Desde la perspectiva del estudiante que recibe la tutoría, en España se realizó un estudio direccionado hacia la percepción de los tutorandos, quienes observaron que el docente tutor muchas veces limita su trabajo a la hora de tutoría en aula despreocupándose del trabajo con los otros actores de la comunidad educativa como los padres, los docentes y la propia comunidad, observando que esta realidad se propone establecer un programa de formación tutorial para docentes (Ceballos, 2017).

En el mismo sentido desde la percepción del estudiante (Boroel et al, 2018) realizaron un estudio fenomenológico, donde a través de entrevistas a estudiantes del nivel secundario de Baja California, México, llegaron a la conclusión que los docentes tutores deben contar con capacitación pertinente para atender a la diversidad, dificultades y necesidades individuales de sus tutorandos.

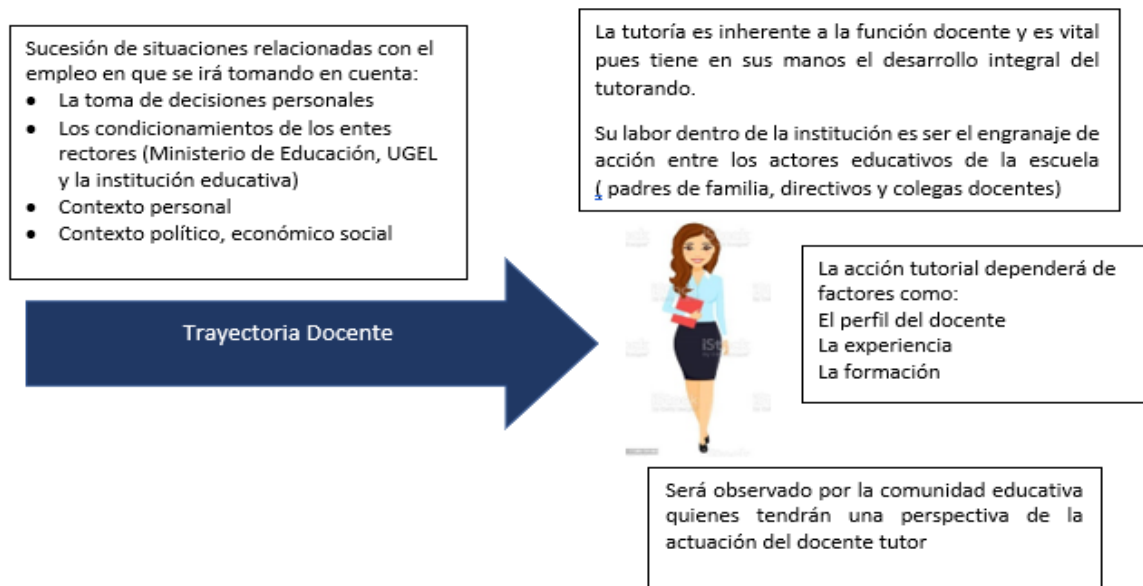
Delgado (2018) realizó un estudio cualitativo que tuvo como objeto de estudio la convivencia escolar basada en las representaciones sociales. Esta investigación contó con la participación de docentes, estudiantes y directivos de una Institución Educativa en Colombia, pudiéndose determinar que el trabajo realizado por los orientadores escolares es vital para el logro de una sana interrelación con los otros.

En Perú, Gallarday et al. (2019) realizaron una investigación sobre la acción tutorial y el desarrollo de competencias del ejercicio ciudadano democrático intercultural, desde un enfoque cuantitativo, llevaron a cabo una encuesta a 215 estudiantes del último año de secundaria de instituciones públicas en la región Callao, donde los resultados concluyen que la acción tutorial es una gestión que ha logrado una convivencia aceptable entre los estudiantes, quienes han desarrollado valores como la autonomía, la libertad y el diálogo como forma de resolución de conflictos.

De esta manera se puede evidenciar la importancia del rol del tutor y su trabajo a nivel tutorial en el logro de objetivos de convivencia y de interrelaciones sanas a nivel escuela, comunidad y sociedad.

Los estudios realizados indican que los docentes tutores en la educación secundaria son un engranaje muy importante en la comunidad educativa, ya que no solo trabajan con sus estudiantes tutorandos, sino que también realizan una labor muy importante con los padres de familia, los directivos y con sus colegas, es por este motivo que el trabajo tutorial debería ser más reconocido por el ente rector que es el Ministerio de Educación.

Figura 1 Trayectoria del docente



Elaboración propia

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

El presente capítulo explica el diseño metodológico de la investigación y describe el método, nivel y técnica seleccionados para la investigación. De la misma manera se presentarán el problema y objetivos de la investigación y se describe el ámbito de la escuela secundaria donde se contextualiza el trabajo de los docentes que son la muestra de estudio. Después se explicarán los procedimientos realizados para el diseño y validación de la entrevista semiestructurada y del Curriculum vitae. En la última parte se incluirá una sección sobre las consideraciones éticas tomadas a lo largo de la investigación, así como el procedimiento seguido para procesar y organizar la información recogida.

2.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación buscó analizar la realidad del objeto de estudio desde los sujetos y su realidad contextual, por ello fue realizada desde la perspectiva del enfoque cualitativo, ya que se centró en la exploración de un número de casos, teniendo como meta la profundidad y la búsqueda de la comprensión integral de los fenómenos.

El enfoque cualitativo permitió al investigador un acercamiento al aspecto subjetivo de los docentes y estudiar cómo perciben y experimentan la vivencia de su trayectoria profesional, pues este enfoque “Se interesa en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa” (Albert, 2007, p. 155), dejando al descubierto los significados que ofrecen de sus propias experiencias, permitiendo entender sus ideas y pensamientos con respecto a la realidad y el contexto específico en el cual se desarrollan (Hennick, et. al ,2011; Monge, 2011).

El alcance de la investigación fue descriptivo, ya que se buscó recoger datos sobre diversos aspectos del fenómeno a investigar (Hernández, Fernández & Baptista, 2002). En esta investigación se centró la exploración en un número de casos considerados relevantes dentro del contexto en el que se han trabajado que es una institución emblemática pública y que atiende solo a estudiantes mujeres.

Se ha considerado pertinente, dentro de los métodos de investigación cualitativos, emplear el estudio de casos, el cual es definido como “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso en particular para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake, 1999.p,47), por lo tanto, nos permitió comprender en profundidad el objeto de estudio, la trayectoria profesional, su percepción, dilemas y visión a nivel profesional.

Asimismo, se ha utilizado el caso instrumental (Stake, 1999), ya que tiene por objetivo ampliar la información sobre las trayectorias de los docentes tutores, que es la principal característica que los informantes comparten. Este instrumento metodológico permitió conocer la interacción de los docentes con esa particular responsabilidad tutorial, que amerita ser estudiada.

Es por esto que el estudio de casos de las trayectorias profesionales de docentes tutores de educación secundaria de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana nos permitirá visibilizar, desde este método, el trabajo realizado por el docente tutor a lo largo de su vida profesional y cómo han ido obteniendo las herramientas para poder enfrentar satisfactoriamente las competencias de un tutor eficiente y eficaz a largo de su vida personal y profesional, permitiendo tener una comprensión más completa y realista de esta realidad educativa, poco estudiada y reconocida, observar el significado que estos eventos tienen para las personas que los viven, donde a partir de lo intrincado se busca la individualidad del caso (Mendivil, 2020).

Para la realización metodológica León y Montero (2003), proponen cinco pasos:

1. Selección y definición de los casos: Las trayectorias de los docentes tutores de educación secundaria de una Institución Educativa Emblemática de Barranco.
2. Elaboración de una lista de preguntas: se establece el problema, así como el objetivo general y los objetivos específicos, a partir de las cuales se elaboran las

preguntas de la entrevista no estructurada, que guía al investigador en el recojo de la información.

3. Localización de las fuentes de datos: Seis docentes del nivel secundario que son maestros de diversas áreas y tienen la responsabilidad de ser tutores de un grado y sección en una Institución Educativa Emblemática del distrito de Barranco.
4. Análisis e interpretación: se utiliza la lógica del análisis cualitativo en la que se revisa la información siguiendo las subcategorías en la búsqueda de dar respuesta al problema de investigación.
5. Elaboración del informe: luego de organizar y analizar la información recogida se presenta el informe (tesis) con las conclusiones y sugerencias.

A partir del enfoque cualitativo se dieron ciertas acciones para la elaboración de esta investigación como son; el recojo de información desde los propios participantes, objeto de estudio, recogiendo la descripción de la trayectoria profesional del docente tutor y sus significados desde el propio informante, para luego interpretar las respuestas identificando los diversos factores involucrados en el problema.

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Para el recojo de información utilizamos dos instrumentos:

2.2.1. La hoja de vida o curriculum vitae

Siendo importante para evidenciar la trayectoria profesional del docente tutor de educación secundaria, ya que este, a través de un formato acondicionado, nos puede brindar información sobre aspectos personales y académicos que sería de difícil acceso por otros medios (Aguirre - Liguera et al, 2013). Este documento nos permitirá observar las trayectorias de carrera así como el desempeño y la evolución profesional de la persona (Escobar, 2019), la información recogida mediante esta herramienta se convierte en vital para las investigaciones porque facilita el entendimiento de las trayectorias profesionales (Bawaseer & Gunter,2016).

A pesar de ser el currículum vitae una fuente de información de primera mano, esta herramienta es cuestionada en la rigurosidad de la veracidad de la información, ya

que, al ser dada por el mismo individuo, este podría manejarla a su favor, pudiendo tener errores u omisiones (Dietz et al., 2000).

Otra dificultad que presenta este documento es que no existe una estandarización por lo que los hay de muchos tipos, por lo tanto, información similar puede ser presentada de variadas formas (Dietz et al., 2000; McWilliams, 2014; Zubieta, 2009), tomando en cuenta esta situación y para ser rigurosos y estandarizar la información recogida ha adecuado un formato de hoja vida o curriculum vitae.

2.2.2. La entrevista

Definida como el diálogo entre dos o más personas, teniendo como finalidad la comprensión del objeto de estudio por parte del investigador (López & Deslauriers, 2011), la aplicación de la misma permitió el recojo de información directa y profunda de diferentes detalles.

Como lo indican Ryan, Coughlan y Cronin (2009): "Interviews are a flexible and useful method of data collection and are especially appropriate for collecting information on participants' experiences, beliefs and behaviours" ²(p. 313). La realización de esta técnica permitió el reunir los datos sobre la trayectoria profesional tutorial, los dilemas de carrera, satisfacción y perspectivas de futuro de cada caso.

2.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Dentro de la línea de investigación formación y desarrollo profesional en el campo educativo que propone la Maestría en Gestión de la educación, este trabajo se centró en el estudio de las trayectorias laborales de los docentes tutores pues buscaba comprender el desarrollo laboral y formativo de estos docentes a través de sus trayectos de vida con la idea de visibilizar su trabajo como engranaje de la

² Traducción libre: Las entrevistas son un método flexible y útil de recolección de datos y son especialmente apropiados para recopilar información sobre las experiencias, creencias y comportamientos de los participantes.

institución educativa, constituyéndose en un nexo entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

Asimismo, se realizó el estudio a través de las trayectorias profesionales porque a través de estas el profesional va forjando su identidad y apropiándose de la cultura en la cual es partícipe y es en este proceso de construcción que este se va moldeando a través del tiempo, debiendo ser capaz de transferir y adaptar en el campo del desempeño laboral, uno o varios esquemas de actividad a diversas situaciones o problemas que se le presentan (Pavié, 2011). Este análisis nos permite dar una mirada desde el individuo desde lo particular, lo social y lo macroestructural, donde el individuo reacciona ante las oportunidades y exigencias brindadas en estos (Roberti, 2017).

En la búsqueda de describir la realidad de los docentes tutores y entendiendo la amplitud del objeto de estudio, se acotó la investigación a una Institución Educativa Emblemática Pública de Lima Metropolitana que se encuentra en la jurisdicción de Barranco, la cual tiene 61 años de creación, atendiendo en 41 aulas a estudiantes de secundaria, pero el estudio será realizado con 6 docentes tutores del nivel secundario de diferentes áreas, los cuales tienen diversas trayectorias en espacio y tiempo.

A partir de este contexto se partió de la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo son las trayectorias de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana? Para responder a esta pregunta se formuló un objetivo general y dos objetivos específicos.

2.3.1. Objetivo general:

Analizar la trayectoria profesional de los docentes tutores de educación secundaria de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana.

2.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las trayectorias de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana en sus funciones a lo largo de su trayectoria profesional.

2. Describir las experiencias de vida de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana y como aportaron a su trayectoria profesional.

2.4 CATEGORÍAS

Para el desarrollo de la investigación se plantearon categorías preliminares a cada objetivo específico

Tabla 2 Cuadro de categorías y subcategorías de la tesis

Categoría	Subcategorías
Trayectoria Profesional docente	Valoración de la trayectoria profesional
	Visión de su trayectoria profesional futura
	Dilemas de la carrera del docente tutor
Trayectoria de vida tutorial	Trayectoria de vida personal y formación profesional
	Satisfacción laboral del docente tutor

Elaboración propia

Las categorías preliminares se desarticularon de los objetivos específicos y el marco teórico desarrollado. Cada categoría ha sido desplegada en el marco teórico, estableciendo conceptualizaciones operativas que permitieron el análisis y la construcción metodológica.

2.5. DESCRIPCIÓN DEL CASO

El caso estuvo constituido por seis docentes del nivel secundario que imparten clases en diferentes áreas: Uno (01) en el área de Matemática, Dos (02) en el área de Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica y tres (03) en el área de Ciencias Sociales, en una institución emblemática del distrito de Barranco que atiende solo a estudiantes mujeres.

El área de tutoría se imparte 2 horas a la semana en el aula de clase en tutoría grupal, donde debe hacerse cargo de planificar su trabajo anual de acuerdo a la realidad de su aula y planificación de las sesiones de clase, las cuales deben ser ejecutadas en el salón de clases según el horario establecido por la institución educativa.

El docente también hace la derivación de posibles casos de estudiantes con problemas de aprendizaje o emocionales al área de psicología, luego de presentar la derivación debe hacer seguimiento para la presentación de los informes de profesionales que se requiera.

Hay estudiantes con necesidades especiales que están inscritas en el SAANEE (Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de las Necesidades Educativas Especiales), este servicio de la UGEL envía una licenciada en forma periódica que observa el trabajo de la estudiante y tiene reuniones con el tutor el cual debe entregar un informe de los avances de las estudiantes inclusivas.

El trabajo a nivel de tutoría individual del aula a cargo debe hacerse en contra horario o buscar los espacios temporales dentro del horario escolar para dialogar con las estudiantes que presenten alguna dificultad a nivel actitudinal, personal o emocional y a partir de estos diálogos tomar decisiones sobre la posible solución a las situaciones que se puedan presentar.

Si las estudiantes manifiestan alguna dificultad con algún docente, el tutor debe hacerse cargo de hablar con el maestro en cuestión, si la dificultad persiste el docente tutor deberá informar a la Coordinación de TOE, Coordinación de Convivencia y al subdirector académico, para que se tomen acciones sobre el caso.

El docente tutor debe hacerse cargo de convocar a los padres de familia a reuniones bimestrales, donde estos llegan a acuerdos en beneficio de sus hijas, asimismo es el encargado de dar los informes académicos a cada padre de familia. Si la estudiante cometiera alguna falta de acuerdo al reglamento escolar el tutor debe conversar con el padre de familia y establecer acuerdos para la mejora actitudinal de la estudiante en pro de la buena convivencia escolar. Si la

actitud persistiera debe elevar un informe a la coordinación de TOE, para que tomen las acciones correctivas según sea el caso.

El docente tutor es responsable de sus tutorandas y la disciplina de estas durante las actividades dadas en la institución educativa convocadas por las autoridades como formaciones, campañas, día del logro, olimpiadas, actuaciones, etc. Asimismo, si en estas actividades se requiere de la participación activa de las estudiantes como presentación de murales, slogans o números artísticos, el tutor deberá encargarse de motivar y organizar la participación de sus tutorandas. En el caso de que se necesite, por estas actividades, que las estudiantes permanezcan en la institución después de horas de clase, el tutor es responsable de la disciplina y el trabajo de sus tutorandas.

Si bien es cierto nuestro objeto de estudio, serán los docentes, no se puede dejar de lado el contexto donde se desarrollan estos docentes, que es la institución, con características especiales que le confieren matices de singularidad al caso. La institución seleccionada imparte una educación pública en los niveles de primaria y secundaria aproximadamente a 1200 niñas, las cuales provienen, en su mayoría, de los distritos de Barranco, Surco, Chorrillos y San Juan de Miraflores. Tiene 22 aulas en primaria y 41 aulas en secundaria, en las cuales se atiende a un aproximado de 25 a 30 niñas o adolescentes por aula. Su personal docente está conformado por 105 maestros. Esta institución se encuentra ubicada en el distrito de Barranco y es considerada emblemática porque su nivel académico e infraestructura es óptimo, siendo muchas veces escogida como colegio piloto para las diversas políticas o capacitaciones que se dan a nivel de Ministerio, DRELM o UGEL, este año la institución educativa cumple 62 años de servicio educativo.

.2.5.1. Informantes y criterios de selección

Los criterios de selección de la población buscaron comprender docentes nombrados y contratados con una trayectoria media o final en la institución educativa con un único criterio de exclusión, el cual fue la disponibilidad o accesibilidad de los informantes para participar en la investigación. Estos

critérios se rigieron por el equilibrio, la variedad, la oportunidad de aprendizaje, además de la máxima rentabilidad del caso (Stake, 1999).

Tabla 3. Cuadro de síntesis de los docentes entrevistados

Docente Entrevistado	Sexo	Área curricular que desempeña	Cargo actual
D1	Femenino	Matemática	Docente ,tutora de 4to año de secundaria
D2	Femenino	Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica	Docente, tutor de 1 er año de secundaria
D3	Femenino	Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica	Docente, tutora de 3 er año de secundaria
D4	Femenino	Ciencias Sociales	Docente, coordinadora de TOE
D5	Femenino	Ciencias Sociales	Docente, tutora de 2do año de secundaria
D6	Masculino	Ciencias sociales	Docente, tutor de 1er año de secundaria

Elaboración propia

2.5.2. Diseño, validación y aplicación de los instrumentos de recojo de información

Los objetivos propuestos fueron respondidos a través del empleo de dos técnicas: la entrevista semiestructurada y el análisis documental. La entrevista permitió recoger información relevante sobre las trayectorias profesionales docentes desde su perspectiva, de acuerdo a lo manifestado por Marí, Bo y Climent (2017) quienes afirman que “la entrevista permite recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas tales como: creencias y actitudes, opiniones, valores o conocimiento, que de otra forma no podrían ser estudiadas” (p.114).

La aplicación de esta técnica permitió el recojo de datos de forma directa proporcionando información sobre la trayectoria profesional, los dilemas de carrera, perspectivas sobre su labor tutorial y perspectiva del futuro en cada caso.

En cuanto al caso de análisis documental se revisó los curriculum vitae con la finalidad de complementar la información sobre la trayectoria profesional de los docentes informantes. Esta técnica nos permitió visualizar la autopercepción de cada docente sobre su trayectoria profesional, permitiendo establecer diferencias y semejanzas entre los informantes.

La investigación utilizó el método de análisis documental, el cual será utilizado desde la perspectiva de la descripción del contenido, es decir, las ideas, palabras, frases que aparecen en el texto, los cuales servirán para realizar la inferencia, a partir del análisis de los curriculum vitae (Clausó,2001).

El curriculum vitae, resume todas las actividades profesionales de un individuo, es una fuente atractiva que permite realizar estudios sobre carreras y flujos laborales (Cañibano,2008; Jhonston-Anderson,2016; McWilliams,2014).

Los dos instrumentos fueron validados por dos vías: aplicación piloto y juicio de expertos. A partir de las recomendaciones hechas en las validaciones se realizó la reestructuración de los instrumentos planteados en forma inicial.

2.5.2.1. Aplicación piloto:

Se realizó para observar la funcionalidad y pertinencia de los instrumentos a la hora que eran recepcionados y desarrollados por el individuo.

Los instrumentos piloteados fueron el formato de hoja de vida y la entrevista semiestructurada, esta fue realizada a tres individuos con características muy parecidas a los participantes y que pertenecían a otras instituciones educativas.

El guion de la entrevista semiestructurada se llevó a cabo en forma continuada no necesitando explicar las preguntas para que sean respondidas.

En la siguiente tabla se muestra el resultado de esta evaluación.

Tabla 4. Sugerencias de la prueba piloto sobre el formato de hoja de vida

En cuanto a su forma		En cuanto a su contenido	
Sugerencias	Soluciones	Sugerencias	Soluciones
No hay suficientes espacios en la tabla de experiencia no convencional	Se agregó 2 campos más al cuadro	No se entiende la sub pregunta en la experiencia laboral	Se mejoró la redacción

Elaboración propia

2.5.2.2. Juicio de expertos

Luego de la revisión de instrumentos en la aplicación del piloto se realizó la validación a través de juicio de expertos.

Para esta evaluación se elaboraron 2 matrices, una para evaluar el formato de hoja de vida y la otra para evaluar el guion de la entrevista semiestructurada.

En las matrices fueron incluidos los siguientes criterios: coherencia, pertinencia y relevancia. Una vez estructurado el formato de validación se contactó a dos docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú, ambos con dominio en el tema y de la metodología de investigación. El juicio de expertos se desarrolló en el lapso de tres semanas; entre la solicitud, el envío y devolución de los documentos a través del correo electrónico. Una vez devueltos los instrumentos con las indicaciones se procedió a reestructurar y realizar las correcciones de los mismos.

Con la evaluación de los expertos, se procedió a reestructurar los instrumentos para poder aplicarlos posteriormente, en simultáneo estos instrumentos fueron revisados por el asesor ajustándose los ítems de las preguntas para una mejor versión.

Las conclusiones del asesor fueron las siguientes:

- Todas las preguntas tienen que estar redactadas en tercera persona.
- Se puede permanecer abierto a registrar otras respuestas a partir del desarrollo de la entrevista.

En forma previa se había realizado las coordinaciones con los informantes del estudio, estableciendo fecha, hora y forma de entrevistas. Estas se realizaron de forma individual con un promedio de 40 minutos de duración, en un ambiente tranquilo y de cordialidad que permitió que ellos pudieran expresar sus experiencias y significados a lo largo de su trayectoria, estas entrevistas fueron registradas en una grabación con la autorización de cada informante. Luego se procedió a transcribir cada una de las entrevistas para tener más facilidad a la hora de realizar el análisis de las respuestas.

2.5.2.3. Consideraciones éticas

A lo largo de la investigación, han sido respetados los cinco principios éticos para la investigación señalados por la Oficina de Ética de la Investigación e Integridad Científica de la Pontificia Universidad Católica del Perú (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017). La presente investigación requirió el trabajo con participación de seres humanos de manera indirecta, ya que las fuentes documentales analizadas incluían datos personales de los docentes tutores del nivel secundario.

Debido a ello, se evaluaron los posibles riesgos que implicaba trabajar con dichos datos personales. Además, dado que el informe de tesis es público, cualquier persona con acceso a dicho documento podría acceder a los datos personales de los docentes tutores de la muestra. Por lo expuesto, no se realizaron reportes de avances o presentaron análisis con nombres propios, nombre de cargos institucionales o de organizaciones, con el objetivo de imposibilitar la identificación de los participantes y de organizaciones.

Entonces, se buscó salvaguardar la confidencialidad de la información profesional de los formadores y del centro de formación estudiado a través de la asignación de códigos y 6 seudónimos. De esta manera, se intentó reducir los posibles riesgos para los individuos de la muestra y para la institución estudiada. Las acciones descritas respondieron a los principios de “respeto por las personas” y “beneficencia, no maleficencia”. Respecto al principio de justicia, la asignación de códigos y seudónimos tuvo como beneficio adicional controlar el posible sesgo o asociación de la investigadora con los docentes tutores informantes, de manera que

se pudiera reducir la posibilidad de interpretar los resultados en función de la identidad del docente tutor. Respecto a la integridad científica, el presente informe incluye un capítulo dedicado al diseño metodológico de la investigación, en el cual se detallan los protocolos, procedimientos y enfoque de análisis de datos de manera explícita, clara y transparente, de manera que se pueda rendir cuentas sobre el proceso de investigación y facilitar una posible auditoría.

En la misma línea, y con el objetivo de responder sobre posibles conflictos de interés, la investigadora declara no tener relación contractual ni haber recibido financiamiento del centro de formación estudiado para realizar la investigación. Asimismo, es importante señalar que la selección de la institución educativa fue por conveniencia, dado a que se contaba con un contacto con el equipo directivo de dicho centro, lo cual facilitó la autorización para realizar la presente investigación.

Cabe resaltar que dicho apoyo fue brindado sin mediar un compromiso a entregar información sobre los docentes tutores o realizar algún servicio a la institución, sea pecuniario o de otro tipo. Finalmente, en relación con el principio de responsabilidad, la investigadora es consciente de los posibles riesgos de la investigación, los cuales buscó minimizar o eliminar. Sin embargo, cabe señalar que la investigación puede tener consecuencias no previstas. Por ello, la investigadora está dispuesta a hacerse responsable por las posibles consecuencias de la decisión de realizar este estudio.

2.6. PROCEDIMIENTOS PARA PROCESAR Y ORGANIZAR LA INFORMACIÓN RECOGIDA

Luego de la aplicación de los instrumentos y de recoger la información de las técnicas de la entrevista y el análisis del currículum vitae, se asignó un código a cada uno de los 6 folios de las entrevistas para facilitar el análisis de los datos.

En la siguiente tabla se observan los códigos asignados a las entrevistas y los currículum vitae:

Tabla 5. Codificación de los entrevistados

DOCENTES ENTREVISTADOS	CÓDIGO DE ENTREVISTAS	CÓDIGO DE CURRICULUM VITAE
Docente 1	D 1	CV 1
Docente 2	D 2	CV 2
Docente 3	D 3	CV 3
Docente 4	D 4	CV 4
Docente 5	D 5	CV 5
Docente 6	D 6	CV 6

Elaboración propia

Las seis entrevistas fueron grabadas y transcritas, luego se procedió a realizar la extracción de citas textuales, para proceder a realizar el análisis a partir de las respuestas dadas por los entrevistados.

Teniendo como base los lineamientos, se realizó el análisis de los datos, empezando por la lectura de las transcripciones, resaltando los puntos más importantes y tomando anotaciones, que van a permitir ordenar la información.

En una segunda etapa se codificó las ideas categorizadas, las cuales estaban definidas en el marco teórico de la investigación, pero siempre pudiendo establecer categorías emergentes producto de los hallazgos del análisis de los instrumentos trabajados.

En una tercera etapa se interpretaron los datos, confirmando, cuestionando los conceptos, dando paso a la descripción de nuevas ideas.

Analysis involves reducing and organizing the data, synthesizing, searching for significant patterns, and discovering what is important. The researcher must organize what he or she has seen, heard, and read and try to make sense of it in order to create explanations,

develop theories, or pose new questions³. (Ary, Cheser, Sorensen, & Razavieh, 2010, p. 481).

Se presenta en el siguiente capítulo el análisis sistemático de la información y el diálogo entre los hallazgos y la teoría, organizada en base a la categoría y subcategorías de análisis definidos



³ Traducción libre: El análisis implica reducir y organizar los datos, sintetizar, buscar patrones significativos y descubrir qué es importante. El investigador debe organizar lo que ha visto, oído y leído y tratar de darle sentido para crear explicaciones, desarrollar teorías o plantear nuevas preguntas

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de la información y los resultados de la investigación se orientó a responder la pregunta de investigación ¿Cómo son las trayectorias profesionales de los docentes tutores de una Institución Educativa Emblemática pública de Lima Metropolitana? Por ello se analizaron las trayectorias profesionales como docentes tutores, sus percepciones y experiencias en el trabajo tutorial y como esta responsabilidad en el tiempo aportó en su crecimiento profesional.

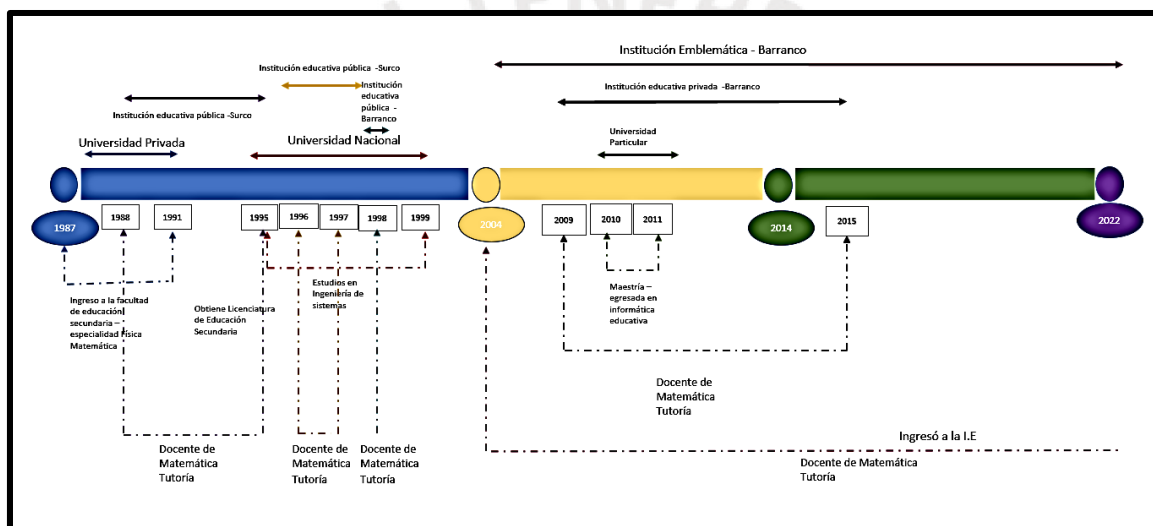
Así se trabajó las dos categorías preliminares, trayectoria profesional como docentes tutores y trayectoria de vida tutorial. En el desarrollo del análisis surgió la categoría emergente de identidad como docente tutor de manera transversal a las categorías planteadas; esto se comprende porque la trayectoria es el periodo de tiempo donde el docente va desarrollándose en el campo profesional y donde también se imprime la parte de identidad con el cargo tutorial que ejerce.

En concordancia con Oliveira et al. (2018), para la trayectoria profesional se consideró el inicio su formación inicial, la cual lo llevará a su primera experiencia como docente y como tutor de un aula, registrado en los curriculum vitae. Se profundizó en la trayectoria profesional dentro de la Institución Educativa Emblemática, pero también se fue analizando su movilidad externa antes, durante o después de la realización de este proceso.

3.1. ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES A PARTIR DEL CURRICULUM VITAE

La revisión de los curriculum vitae, permitió describir la trayectoria profesional, desde la línea de tiempo de cada uno de los docentes informantes, esta información fue ampliada con las respuestas de la entrevista las cuales nos permitieron profundizar en las percepciones sobre su labor tutorial así como en la toma de decisiones a lo largo de su trayectoria profesional, que son diagramados como hitos en la línea de tiempo profesional de cada uno de los informantes y son presentados inmediatamente:

Figura 2 D1 – CV1



Elaboración propia

D1-CV1

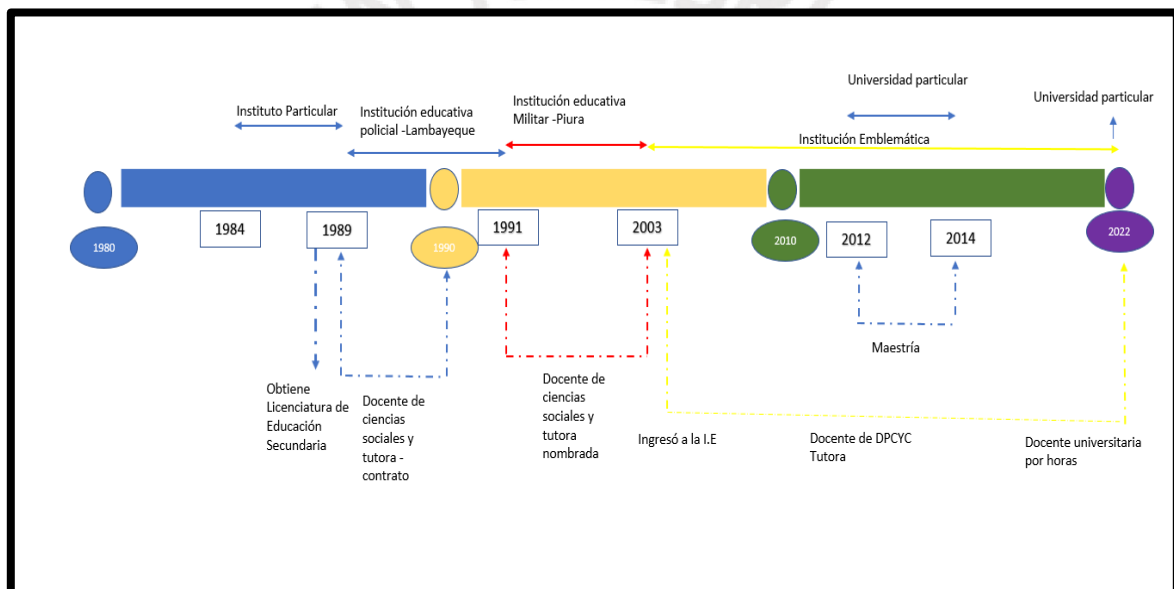
La docente inicia sus estudios en 1987 en una universidad privada, culminando los mismos en el año de 1991, obteniendo su licenciatura ese mismo año; mientras está realizando sus estudios ingresa a trabajar por contrato en una institución educativa pública en el distrito de Surco como docente de matemática y tiene su primera experiencia como tutora, permanece en esta institución hasta 1995, año en que empieza sus estudios de ingeniería de sistemas en una universidad nacional en forma paralela a su desarrollo profesional docente en dos colegios públicos de Surco y Barranco.

En el año 1999 culmina sus estudios en ingeniería de sistemas obteniendo su bachiller, decidiendo alejarse de la docencia, por un ambiente laboral no agradable

entre profesores y por el oneroso sueldo que se percibía, empezó a trabajar en forma particular como ingeniera de sistemas, hasta el 2004, año en el que decide reingresar a trabajar en aulas por sentir que era su vocación, retomando su desarrollo profesional en este año y siendo nombrada en la Institución Educativa Emblemática en el área de matemática en ese mismo año.

A partir del 2009, en forma paralela ingresa a una institución educativa particular del distrito de Surco, donde permanece hasta el 2015. En el año 2010 decide realizar estudios de posgrado en una universidad particular siendo egresada en el 2011 en la especialidad de informática educativa.

Figura 3. D2 – CV2



Elaboración propia

D2-CV2

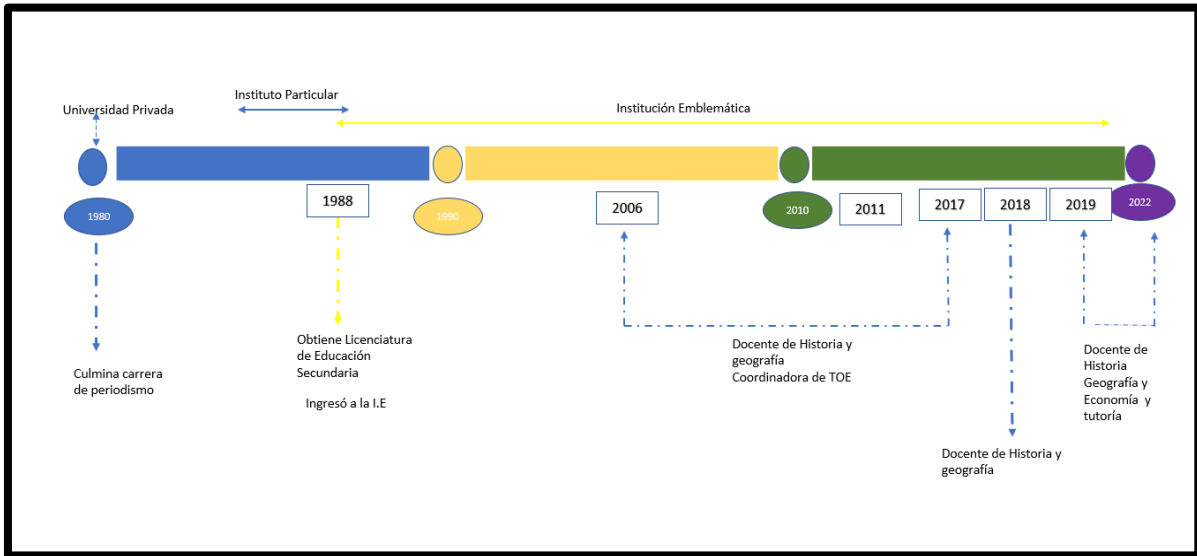
La docente culmina sus estudios en educación en un instituto particular obteniendo su licenciatura en 1989, ese mismo año inicia su trayectoria profesional en una institución educativa policial en la región Lambayeque como docente de Historia y tutora de contrato hasta 1990.

En el año 1991 se traslada a la región Piura debido a la condición de militar de su esposo, y trabaja en una institución educativa Militar como docente de Historia y tutora nombrada hasta el año 2003, en este mismo año se traslada a Lima

ingresando a la institución educativa emblemática como docente de Historia y Geografía, y tutora de una sección, permaneciendo hasta la actualidad.

En el año 2012 decide realizar estudios de posgrado en una universidad particular culminado en el año 2014 obteniendo el grado de magíster, en el año 2022 tiene horas de cátedra en una universidad particular.

Figura 4 D3 - CV3



Elaboración propia

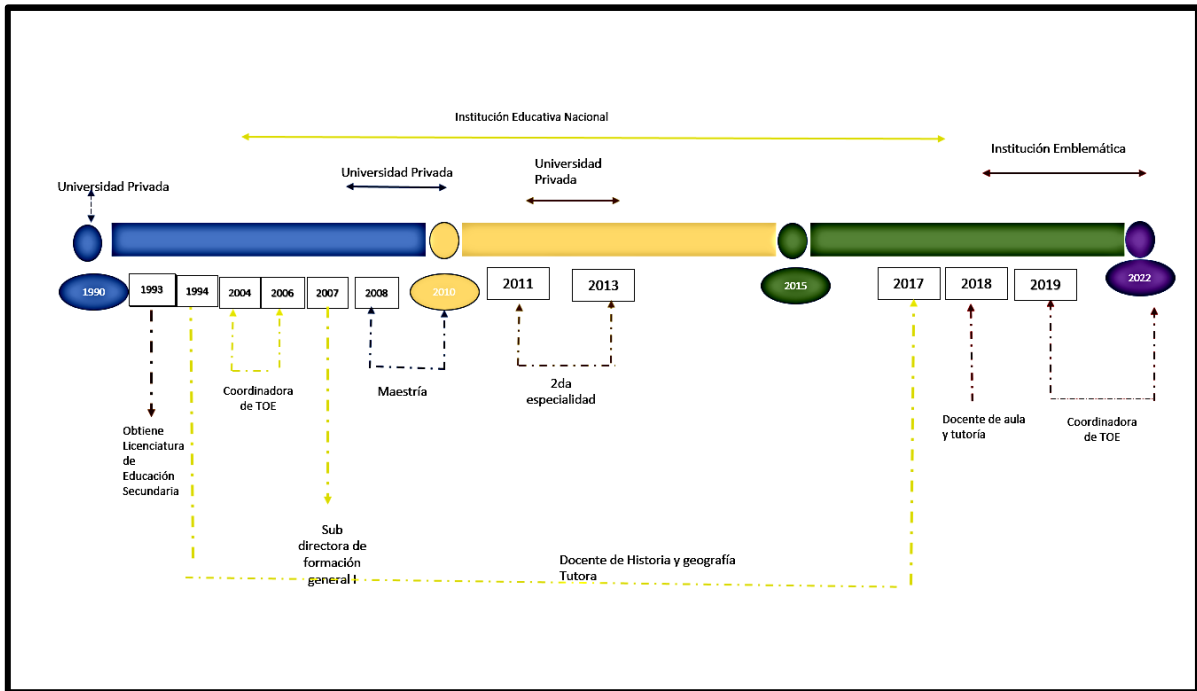
D3-CV3

La docente culmina sus estudios en periodismo en 1980 en una universidad privada y en 1985 ingresa a un instituto particular donde estudia educación secundaria, obteniendo la licenciatura en 1988, en ese mismo año ingresa a la Institución Educativa Emblemática de Barranco, desempeñándose como docente y tutora en diferentes grados y secciones hasta la actualidad.

En el año 2006 asume el cargo de coordinación de tutoría hasta el año 2017, teniendo solo horas de carga laboral en aula como docente de Historia, Geografía y Economía, en el año 2017 deja el cargo de coordinación de tutoría y en el año 2018 pide un descanso en la labor tutorial, debido al trabajo extenuante y estresante que fue para ella el cargo de la coordinación en el aspecto administrativo, mas no con la formación de las estudiantes.

En el año 2019 regresa al trabajo tutorial desde el aula, siendo docente de Historia, Geografía y Economía, cargo que desempeña hasta la actualidad, siendo su último año porque ya alcanzó la edad límite para jubilarse.

Figura 5 D4 - CV4



Elaboración propia

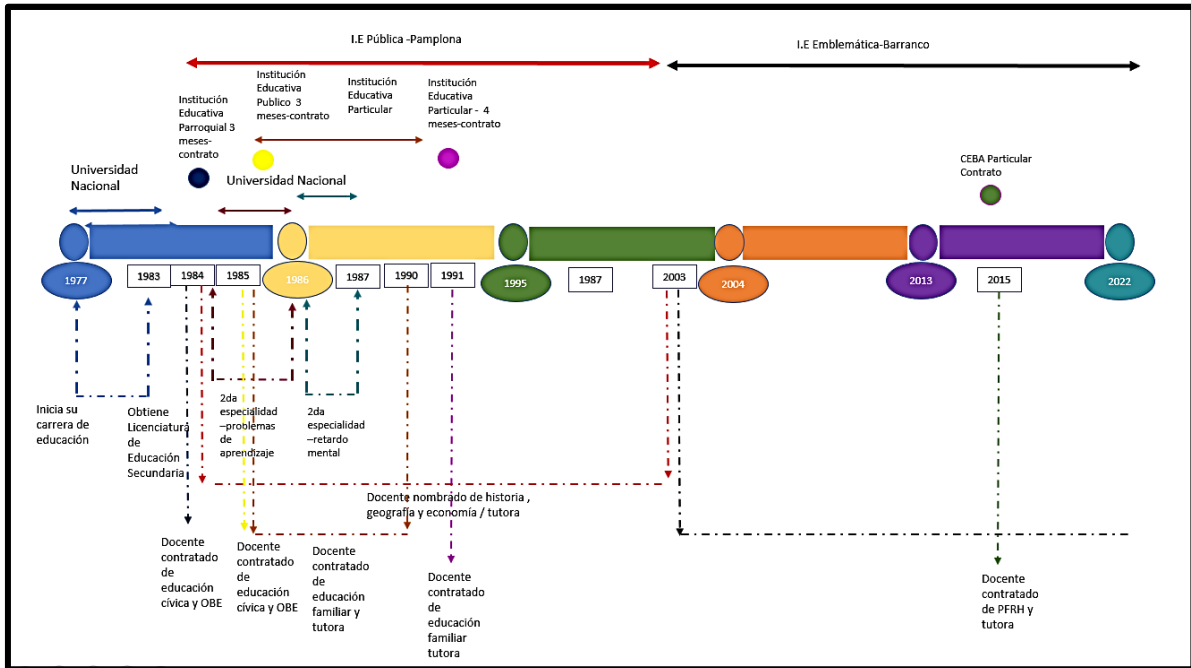
D4 – CV4

En el año 1993 obtiene su licenciatura en educación secundaria con mención en Historia y Geografía en una universidad privada, en el año 1994 ingresa a trabajar a una institución educativa pública de Barranco desempeñándose como docente de Historia y Geografía y tutora en diferentes grados, en el año 2004 el director de esa institución educativa la incentiva a presentarse a la coordinación de tutoría, cargo que ejerce hasta el 2006.

En el año 2007 asume el cargo de sub -directiva de formación general, la docente comenta que no se sintió muy a gusto en él, pues afirma que es mucho papeleo burocrático, y no se tiene contacto directo con las estudiantes. Al año siguiente retorna a las aulas y toma la decisión de estudiar su maestría en educación en una universidad privada, egresando en el año 2010, luego realiza estudios de segunda especialidad en Ciudadanía entre el 2011 y el 2013.

En el año 2017 decide reasignarse a otra institución educativa pues considera que se debe cerrar ciclos. De esta manera, en el año 2018 ingresa a la Institución Educativa Emblemática en Barranco como docente de ciencias sociales y tutora al siguiente año asume el cargo de coordinadora de TOE hasta la actualidad.

Figura 6 D5 - CV5



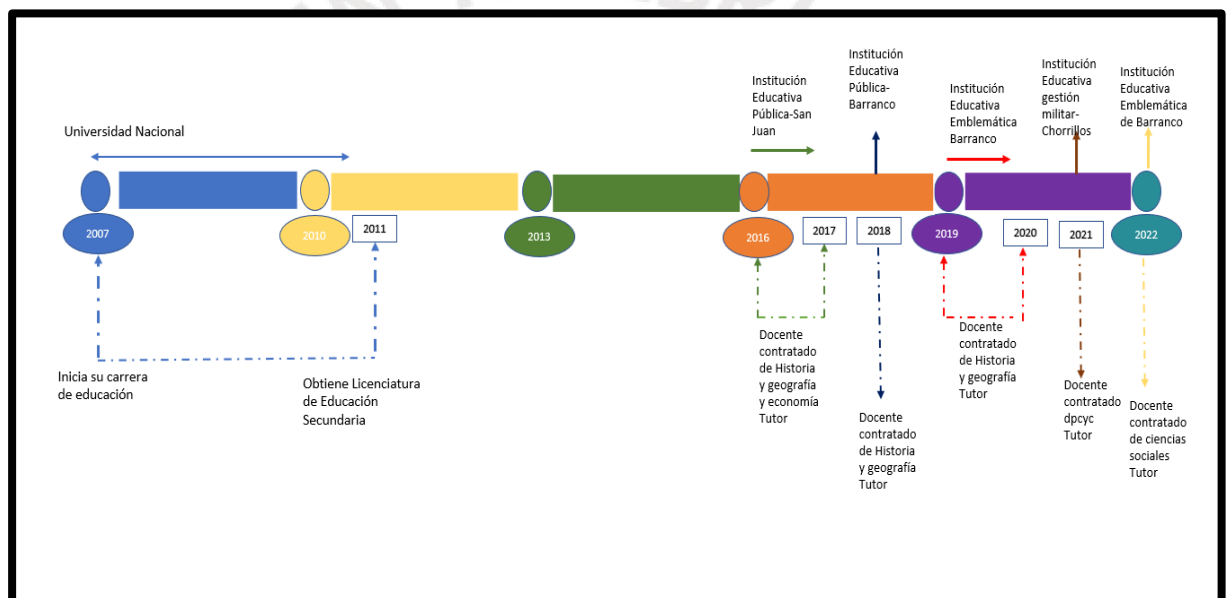
Elaboración propia

D5-CV5

La docente inició sus estudios en educación en el año 1977, obteniendo su Licenciatura en Educación Secundaria en 1983. Al año siguiente tiene su primera experiencia como docente contratada por tres meses en el área de Educación Cívica y profesora de Orientación del Bienestar del Educando en una institución educativa parroquial, en ese mismo año ingresa bajo contrato en una institución educativa pública en Pamplona, institución en la cual va a permanecer como docente hasta el año 2003, y donde consigue su nombramiento en el año 1987 en el área de Historia, Geografía y Economía y en forma paralela realiza dos especializaciones entre 1984 y 1986 en una universidad nacional logrando obtener la Especialidad de Problemas de Aprendizaje y, entre 1986 y 1987, la Especialidad en Retardo Mental. Estos estudios los realizó en un menor tiempo debido a la consolidación de cursos.

En 1985, decidió aceptar trabajar en una institución educativa pública por 3 meses de contrato, desarrollando el curso de Educación Cívica y la Orientación por el Bienestar del Educando , entre los años 1985 a 1990 trabajó en una institución educativa particular como docente contratada de Educación Familiar y tutora, al mismo tiempo que desarrolló y sistematizó todo el material de la parte tutorial de la institución educativa particular, en 1991 acepta el trabajo como docente de educación familiar y tutora en una institución educativa particular por 4 meses. En el año 2003 decide reasignarse ingresando a la Institución Educativa Emblemática de Barranco hasta la actualidad . En el 2015 trabajó en un colegio de básica alternativa como contrato.

Figura 7 D6 - CV6



Elaboración propia

D6-CV6

El docente, empieza su desarrollo profesional en el año 2007, cuando ingresa a una universidad nacional a realizar sus estudios de educación culminando en el año 2011.

Empieza su trayectoria profesional como docente y tutor contratado en el año 2016 debido a problemas familiares, que lo llevan a tomar la decisión de ayudar en el negocio familiar y retrasar su ingreso al mundo educativo.

En el año 2018, ingresa como docente y tutor contratado a una institución pública del distrito de Barranco, en el año 2019 y 2020 ingresa como docente y tutor contratado en la Institución Educativa Emblemática. En el año 2021, por problemas administrativos en el cuadro de horas, no puede continuar renovando su contrato en la Institución Emblemática de Barranco, desempeñándose como docente de Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica y tutor contratado en una institución de gestión militar en el distrito de Chorrillos. En el año 2022 reingresa como docente de Ciencias Sociales y tutor a la Institución Educativa Emblemática.

Tabla 6 Análisis de Curriculum vitae

Informante	Cargo actual	Años laborados en organizaciones educativas	Estudios de formación continua	Cargos obtenidos a lo largo de su trayectoria profesional	La presentación del CV se orienta a la tutoría
D1 – CV1	Docente de matemática Tutora	24	Cursos en PerúEduca Maestría egresada en Informática educativa	Docente	Sí
D2 – CV2	Docente de DPCyC – Co – tutora	22	Cursos en PerúEduca Taller de prevención detección temprana y derivación oportuna en el consumo de drogas	Docente	Sí
D3 – CV3	Docente de ciencias sociales – tutora	30	Cursos en PerúEduca Diplomado en tutoría y orientación educativa Seminario internacional alto a la violencia escolar: estrategias de prevención e intervención en bullying ciberbullying y conducta violenta Formando alumnos psíquicamente saludables y competitivos. Tutoría y el cambio de actitudes Curso taller nacional de capacitación	Docente Coordinador a de TOE en la institución educativa emblemática	Sí

			docente en educación sexual Hablando franco sobre las drogas		
D4 – CV4	Docente de aula ciencias sociales – coordinador a de TOE	28	Cursos en PerúEduca Diplomado de orientación y tutoría Maestría en educación Segunda especialidad en Ciudadanía y Cívica	Docente Coordinador a de TOE en Institución Educativa Emblemática Sub directora de formación general I Coordinador a de TOE en la institución educativa pública	Sí
D5 – CV5	Docente de aula ciencias sociales – tutora	37	Cursos de Perueduca Seminarios de Tutoría Segunda especialidad problemas de aprendizaje Segunda especialidad retardo mental	Docente	Sí
D6 – CV6	Docente de aula ciencias sociales – tutor	7	-----	Docente	Sí

Elaboración propia

A partir de la matriz de análisis del currículum vitae y lo descrito individualmente por cada uno de los entrevistados, se puede deducir las siguientes interpretaciones:

El currículum vitae, resulta insuficiente como única fuente de información para lograr una visión integral de la trayectoria profesional del docente. El currículum

vitae solo nos brinda información sobre el orden cronológico de la trayectoria profesional de cada uno de los docentes en su formación inicial y continua, pero deja un vacío en la conceptualización de la trayectoria profesional (Cacho, 2004; Sime, 2008; Kelchtermans, 2009), la cual no es plana sino que involucra un contexto personal, social y político, lo que va a llevar al profesional a tomar decisiones que van constituyendo los hitos y dilemas de carrera y su perspectiva sobre la visión futura.

Cuando se complementa con la información de las entrevistas semiestructuradas, entonces se pueden obtener evidencias importantes sobre los hitos y los dilemas por los cuales han transitado los docentes entrevistados, estos cambios no son explicados en el curriculum vitae.

Lo valioso del curriculum vitae consiste en que se convierten en una evidencia importante para poder visualizar los campos en los cuales se han desenvuelto los docentes dentro de su contexto educativo, al igual que los cursos que han seguido para enriquecer su trabajo profesional en su formación continua, revelando su perfil como profesional, tal como lo enuncia Jiménez (2009), donde el enfoque burocrático entiende la vida profesional como una sucesión de cambios en una o varias organizaciones, sin embargo no deja poder ir más allá en la toma de decisiones de momentos importantes en la vida profesional del informante.

La mayoría de los entrevistados laboran en el área educativa como docentes tutores, no teniendo aspiraciones para realizar trabajo administrativo o de coordinación tutorial.

Solo una de ellas tiene en la exposición de su currículum vitae una clara aspiración al trabajo desde la parte gerencial:

Licenciada en Ciencias sociales que actualmente es la coordinadora de TOE en la institución emblemática de Barranco y quiere seguir el trabajo en esa línea o realizar el trabajo desde otros entes como el Ministerio de la Mujer o el Centro Mujer (D4-CV4).

Los otros 5 tienen la perspectiva que desde su trabajo tutorial en el aula pueden hacer más por las estudiantes adolescentes:

“Licenciada de Historia y Geografía, estoy en el último año en la institución educativa, he sido coordinadora de tutoría, pero pienso que se puede hacer mucho más desde el trabajo en aula” (D3 - CV3).

“Licenciado en Ciencias Sociales, mi desarrollo profesional pienso realizarlo en el aula, pues considero que las estudiantes necesitan de profesores que las comprendan” (D6 - CV6).

La mayoría de docentes en el rubro de experiencia no convencional evidencian haber realizado trabajo pastoral en la iglesia, haber estudiado en colegios parroquiales o que algún docente fue su inspiración para tomar la decisión de ser educador, asimismo refieren que en los primeros momentos de su experiencia laboral haber recurrido a compañeros de trabajo que tengan más experiencia en la labor tutorial.

La mayoría de los docentes han desarrollado su labor ininterrumpidamente a lo largo de los años de su trayectoria tutorial excepto una de ellas, “Después de 12 años como coordinadora de Tutoría, necesitaba un descanso, es por eso que pedí no me dieran tutoría al siguiente año que dejé el cargo” (D3 - CV3).

La eficacia de la acción tutorial frente a dificultades del entorno como los altos niveles de exigencia y el entrenamiento insuficiente, vuelve más emprendedores y proactivos a los tutores en sus desarrollo profesional (Falcón, et al., 2021), en las coincidencias observadas en el desarrollo de los currículum vitae, la mayoría de docentes están tan comprometidos con su labor tutorial, que los cursos y especializaciones están direccionados a temas tutoriales y las posibles soluciones a problemas que puedan encontrar en sus tutorandos.

3. 2. ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA DOCENTE Y TUTORIAL A PARTIR DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Si bien es cierto el currículum vitae, nos permitió dar una mirada de la sucesión cronológica de la vida profesional de los informantes, esta se encuentra sesgada porque la información es sintética, sin embargo complementada con la entrevista semiestructurada nos da visión integral de la trayectoria del docente tutor a través de su propio tiempo, a la misma vez que nos permite conocerlos más desde el ámbito personal, sus ideas, sus emociones, su forma de expresarse, las cuales han sido tomadas de las grabaciones de las entrevistas permitidas en forma exacta.

3.2.1. Valoración de la trayectoria profesional

Los docentes entrevistados, tienen una valoración de su trayectoria profesional desde el desarrollo de su carrera como fin y compromiso social, y es que cuando vamos más allá de la trayectoria profesional vista como una secuencia de hechos cronológicos, se percibe la incorporación de las vivencias y la solución a sus dilemas de carrera y el significado que le van atribuyendo a ese trayecto, sumándose, de este modo, la información interpretativa a la información factual (Kelchtermans, 2009; Collin, 2007; Sime, 2008).

De esta manera, vamos observando cómo el docente a través de la construcción de su trayecto en la profesión va consolidando su identidad apuntando a la posibilidad del tipo de maestro posible de ser (Bolívar, 2016).

Yo creo que escogí esta carrera como una vocación no como una ocasión. Para mí, en ningún momento fue una ocasión, yo decidí ser maestra en cuarto de secundaria en el colegio... porque ser docente significa llegar al estudiante, no solamente académicamente sino en su formación integral, ayudar al estudiante. Como son adolescentes, verlas desde ese ángulo en esa etapa de la vida en la cual pasan situaciones muy complicadas” (D5 - CV5).

A veces me preguntan por qué estudié educación si pude estudiar cualquier otra profesión que hubiera dado más dividendos y yo digo: nosotros los docentes no somos ricos materialmente, no tenemos dinero de repente, por la profesión que estamos desarrollando, pero si somos millonarios en muchas cosas que hemos logrado en nuestras estudiantes y yo creo que el mejor pago que nosotros podemos tener es el éxito de cada una de ellas. (D3 - CV3).

“... Económicamente no, pero una satisfacción el agradecimiento de las alumnas cuando son alumnas, cuando son ex alumnas, el reconocimiento está en la calle, que te saludan con cariño, lo económico no, porque las chicas muchas veces no se acuerdan de tus clases sino del trato que les has dado” (D1 - CV1)

Los docentes tutores consideran, como hitos importantes en su desarrollo profesional, el trabajo tutorial desarrollado con las estudiantes, y cómo han ido ganando habilidades y herramientas a través del tiempo, para la mayoría no es relevante lograr tener cargos directivos para sentirse reconocidos por su labor, por lo tanto estas declaraciones explican también la noción de autoconcepto y de autoestima (Zabalza, 2001) de los maestros quienes sienten que su práctica docente es un aporte valioso para las estudiantes, canalizando todas estas

actitudes y actividades en favor de la Institución Educativa Emblemática donde se encuentran laborando.

Se puede concluir entonces que el concepto que tienen sobre la labor realizada es positivo: el docente tutor se siente exitoso porque trasciende a través de los logros de sus tutorandas, se siente valorado y, por consiguiente, tiene una alta autoestima.

El docente tutor tiene como característica esencial una actitud altruista, con una visión de transformación de la realidad educativa, con una actitud abierta y comprensiva capaz de orientar y redirigir a las personas en sus proyectos de vida desde su tarea tutorial (León y Fernández, 2021).

“Mira, he tenido oportunidades de hace 15 años y siempre me han preguntado cargos así ... yo creo que es mejor estar en aula, estar directamente convivir con las estudiantes me entiendes porque si yo me voy a nivel de Ugel de DRELM son papeleos, no es vivir, la riqueza de tener el contacto con las estudiantes, de esta manera poder abarcar muchas cosas, la otra parte si te puede de la parte económica, no te da el sabor de ti de ser una docente tutora en la que sí puedes ayudar” (D2 - CV2).

“De lo que me acuerdo de una estudiante que a veces tengo comunicación con ella ahora trabaja en la fiscalía, ella es abogada y es bombero. Ella me dice que yo le decía siempre que la matemática estaba en todos lados y no sabe cómo la he recordado cuando he estudiado Derecho y tenía que entrar hacer algunas operaciones matemáticas. Sí las matemáticas me han servido en el caso de ella, entonces otro ha sido que yo asistía a otra charla y para variar llegué un poquito tarde, bueno me senté a escuchar la charla cuando eso el ponente dice vamos a invitar a la profesora Patricia y yo me pregunté y este de dónde me conoce y resulta que había sido mi ex alumno y tengo así otras ex alumnas cuando nos vemos compartimos y recordamos lo que hemos vivido en clases y cómo a ellas, de alguna u otra manera, les puede inspirar” (D1- CV1).

“Conocí a varias chicas ahí cada una con sus dificultades con sus inquietudes por más que a veces que no se acercaban para nada a ellas, sin embargo eran las terribles del colegio y yo me hice amigas de ellas pude ayudarlas pude sacarlas adelante yo conversaba con ellas y gracias a Dios pudieron terminar quinto ... cuando me encuentro con una de mis ex alumnas siempre es bueno y gratificante que te digan Miss está usted ... todavía, sí todavía Dios no me quiere, pero y me dicen miss, por usted, mire lo que estoy haciendo, mis hijos y ahora inclusive estoy enseñando a las nietas de algunas de ellas y me da gusto saber de ellas y que ahora están muy bien.... El impulso que se les dio también les sirvió para salir adelante” (D3 - CV3).

Los docentes van logrando esa experiencia en el desarrollo de su trayectoria profesional y en la solución de los conflictos con los diversos entes educativos, gracias a que se sostienen en la experiencia de otros docentes más

experimentados y que son considerados guías, sobre todo esa fase inicial o de entrada a la carrera, donde tienen la necesidad de sobrevivir a gestionar la clase e integrarse a un colectivo profesional constituido (Bakieva, González y Sancho, 2019).

“...” Siempre estoy atento a los consejos de las profesoras de mayor experiencia y escucho siempre los consejos” (D6 - CV6).

“...en Chiclayo, de donde yo he terminado , fue enseñar en el colegio san José glorioso San José de puros varones y los varones son muy distintos a las mujeres ,los varones son muchos más drásticos y yo por mi estatura no pasó más de un metro cincuenta y cinco entonces estos adolescentes si median un metro setenta, un metro setenta y cinco y cuando entraba a clases se sentaban como si estuvieran en el parque ... incluso me tiraban tiza antiguamente se usaban las tizas para ver si me caía, simplemente seguía con las clases. Pensaba en reaccionar cuando les enseñaba recogía la tiza justamente este color necesito, empezaba la risa, profesora yo tengo otra ... para cambiar ese ambiente hostil me ayudó mucho aprender a poner un poco de broma para terminar esa hostilidad tuve un profesor de matemática que hizo lo mismo, él nos aconsejaba ustedes van ir a una batalla y aprendan. Hacia una clase y hacia un alto y nos contaba ciertas anécdotas que él tenía, eso como que nos relajaba y de ahí continuaba... (D2-CV2).

Con respecto a la decisión tomada, para elegir iniciar sus estudios en educación, los informantes refieren, que fue una decisión en la que no estuvieron muy de acuerdo sus padres y familiares, pues veían en ellos otras potencialidades, dos de ellas optaron por otras carreras profesionales antes de seguir su vocación, una de ellas luchó contra la negativa de sus padres y tres de ellos, aunque sus familiares no estuvieron muy de acuerdo decidieron postular a la carrera mencionada.

...desde pequeña mi idea siempre fue ser profesora ayudar a mis estudiantes y entonces creo que eso primó. Yo estoy en educación por vocación, no porque a mí me hayan obligado y me hayan dicho tienes que estudiar esto, es más yo me acuerdo que cuando estaba joven mi papá, cuando le dije que iba a estudiar educación, me dijo: Yo no te voy a pagar la carrera, y entonces ingresé a la San Martín estudié periodismo y cuando terminé le dije: Aquí esta tu título, ahora me voy... Me llamó un día y me dijo: hay un instituto donde están estudiando educación para que te inscribas. Mi padre entendió que no era capricho mío, sino que era por vocación” (D3 - CV3).

“Tengo una segunda carrera ingeniero de sistemas, estoy perdiendo plata, pero ni hablar no me movía la plata tampoco... A mí me gusta enseñar (D1 - CV1).

“Mi padre quería que yo estudiará medicina porque yo era muy estudiosa, pensaba que me iba a desperdiciar si seguía educación, pero yo no le hice caso y empecé a estudiar en un instituto” (D 2 – CV 2).

La percepción que tiene la familia sobre la profesión de educador, puede explicarse que desde la realidad se observa que no es una carrera bien remunerada, y por lo tanto, desde la estimación del riesgo - beneficio, significa mucho trabajo y muy baja remuneración, además que coexiste otra idea que es la pérdida del prestigio de la carrera como tal. Estas ideas se contradicen con las expuestas por Mereshián y Calatayud (2009), quienes afirman que la elección de la carrera docente está determinada por ser una alternativa económica o por el prestigio histórico de la carrera en sí.

3.2.2. Visión de su trayectoria profesional futura

La trayectoria profesional y los logros que han obtenido a lo largo de sus años de servicio les ha generado satisfacción por el trabajo realizado, teniendo una sensación de logro al ver a sus estudiantes realizados o agradecidos por el trabajo llevado a cabo con ellas. Esta sensación los ha motivado para emprender proyectos futuros, que tienen que ver con el compartir de sus experiencias tutoriales, esto les produce una valoración positiva de su trayectoria y confianza en las capacidades adquiridas, lo que hace que a futuro piensen en ser ellas fuentes de conocimiento para los demás con respecto a la formación de las personas, consejería y trabajo tutorial.

“No sé qué voy hacer, tengo propuestas, planes, pero finalmente no tienen que ver con la enseñanza, no tienen que ver con la labor tutorial, pero... pero si se presentara la oportunidad la aceptaría, compartir mi experiencia de años siendo tutora” (D3 - CV3).

“...Sí me gustaría es más he pensado escribir un libro te cuento, el diario de un adolescente. Ya tengo hasta el título, entonces porque en mi larga trayectoria prácticamente 40 años de trabajo he visto he escuchado... he pensado en otros aspectos de repente digitales yo no manejo la parte digital, pero yo lo veo, así como veo el trabajo ahora que lo tengo me pongo de frente en la máquina yo ya sé cómo trabajarlo, también he pensado en otro aspecto de cómo llegar por las redes con consejería ahora que hay redes digitales si he pensado en eso” (D5 – CV5).

“...Sí, pero a nivel parroquial dentro de padres, escuela de padres, empezar desde abajo hay que empezar a prepararse a trabajar, también a los novios porque es una de las formas que una puede hacer mucho igual las chicas de ahora, ustedes ya están educando a sus hijas y a veces las chicas dicen desde ahorita, y hay alguna han investigado usted tiene razón como nos estamos formando estamos formando a nuestros hijos ...” (D2 - CV2).

Sin embargo, a pesar de encontrar gratificante y satisfactorio el trabajo tutorial por los logros obtenidos, se observa también las respuestas de los informantes un reclamo a la carga laboral y la exigencia de ser tutor, pues no se restringe su trabajo a las dos horas semanales de trabajo en aula, sino que su responsabilidad va más allá por el compromiso ético que tienen con sus tutorandas, es así que a pesar de la percepción de los tutores sobre la importancia de su labor tutorial, muchos docentes no aceptan responsabilizarse por las dificultades y escaso reconocimiento que encuentran (López, 2013, Velaz, et. al, 2018; León y Fernández, 2019).

“Sí, claro, no hay ningún problema, pero también me gustaría que todos los profesores se sumarán a ese trabajo o fuese, de repente, la tarea de algunos profesores asumir ese rol, se involucren” (D6 – CV6).

“...al tutor se le da demasiada carga, no se establece esa diferencia entre el curso de tutoría, en este caso el curso de tutoría entre comillas donde pueda yo entrar a enseñar mis clases con los temas relativos a los adolescentes y otra cosa debería ser la parte administrativa que lo puede hacer cualquier profesor” (D5 - CV5).

“Por la responsabilidad que tienen te cargas de los problemas, es dedicarle el tiempo no solo dentro de la carga horaria de tu especialidad, sino que también cómo abordan los temas, se quiera o no. También hay la tutoría personalizada con los problemas que se te presentan das mucho más de tu tiempo una chamba ardua, mucha responsabilidad, las chicas a veces, pueden estar en alguna situación límite y con algunas palabras o la levantas o las hundes es bastante responsabilidad, pero que se hace” (D1 - CV1).

Los docentes tutores asumen la responsabilidad con optimismo y positividad a pesar de las circunstancias adversas a las que pueden ser sometidos por la realidad del trabajo tutorial, viendo esta situación muchos de los que tienen una trayectoria larga en estas lides tienen el deseo de compartir su experiencia con los más noveles docentes.

3.2.3 Dilemas de la carrera del docente tutor

Los dilemas de carrera son los puntos de quiebre en la vida profesional de los docentes, en los cuales estos tienen que tomar decisiones importantes que finalmente va a repercutir en sus proyectos y su futuro.

El contexto en el que se desarrolla un profesional es especialmente dilemático, por lo que requiere este pueda tomar decisiones entre diversas posibilidades ante

situaciones conflictivas a nivel macro, situación del país en un momento determinado o nivel micro o momentos de la vida que pueden estar influenciados por factores culturales (Quadrado y Rocha - de-Olivera, 2015).

En la perspectiva del nivel macro, los docentes tutores entrevistados hacen referencia a la situación económica nacional que vivieron en su momento y que conlleva a toma de decisiones que influyeron en el desarrollo de su carrera profesional, pero estas decisiones en el caso de los docentes tutores peruanos también están influenciadas por razones a nivel micro, como en este caso, las relaciones familiares.

“Cuando mis hijos han estado chicos en determinados gobiernos ganábamos muy poco, casi el sueldo mínimo muchos años, yo me sentí en un dilema ¿qué hago? me dedico a trabajar en dos colegios pero si trabajo en dos colegios, no lo voy hacer bien y porque encima voy a dejar a mis hijos de lado ¡qué cosa es más importante para mí! Trabajo en un solo colegio, atiendo a mis alumnos lo hago bien, atiendo a mi familia lo hago bien o si trabajo en otro colegio, más porque lo podía hacer, pero esto va a tener un costo social que es mi familia... no” (D5 -CV5).

Cuando yo recién empezaba y estaba todavía estudiando mi profesora de Historia Universal, me acuerdo ella se tenía que retirar y estaba trabajando en un colegio particular y me ofreció dejarme a mí en su lugar me pareció algo muy importante, pero lamentablemente no tuve el apoyo necesario mi hija estaba muy pequeña y no tenía con quien dejarla, a pesar que me apoyaban bastante mis suegros, sin embargo me pusieron en esa disyuntiva o tu hija o el trabajo y obviamente opté por mi hija y digo si hubiera estado trabajando en ese colegio de repente otra hubiera sido mi situación (D3 - CV3).

Otra de las consecuencias que tiene incidencia en relación al género es el desplazamiento de los docentes tutores a partir de este factor, repercutiendo en el factor estudios y en el desarrollo profesional desde la trayectoria formativa.

“Mi maestría la empecé a estudiar muy tarde... porque nunca es tarde para estudiar. Dije voy a descuidar mi familia y en qué momento voy hacer mi trabajo en el colegio, en qué momento voy a ver a mi familia, por eso he empezado y he terminado mi maestría, pues ya había empezado a los 50 años, ya bastante tarde pero como te digo, nunca es tarde para estudiar, no lo dejé de lado, pero si prioricé cosas. En algún otro momento, cuando yo consideré que podía dejar de lado a mis hijos ya más tranquilos ya empecé a estudiar nuevamente, pero sí hay cosas, hay estudios que dejé de lado por ese tema” (D5 - CV5).

“El ser mujer fue un factor... vivimos en una sociedad machista, mi familia no escapa a esto, fui educada con padres machistas, donde la mujer siempre ha tenido un rol protagónico...de repente el varón podía acceder a tener más posibilidades de trabajar, de desenvolverse más fuera del hogar y de paso, yo absorbí también eso. Yo sí fui la mujer como madre, la que decidió asumir esa posición, como te decía dejé de estudiar la maestría oportunamente, lo hice tardíamente solamente me dediqué a trabajar en un solo sitio por dedicarme a mi familia, porque consideré que para mí era lo prioritario, pero sí tiene mucho que ver el rol de mujer, entonces el esposo salía a trabajar que se yo, podía hacerlo, pero yo no, yo me replegué en mi hogar por considerar que yo, como mujer y como madre, tenía que hacerlo” (D5 - CV5).

“Después, cuando se enfermó mi esposo, también había la disyuntiva ¿lo dejó no lo dejo?, Bueno, el entendió y me dijo: tú sigue nomás, no te hagas problemas, y así continúe y después el hecho de si estudiaba yo o estudiaban mis hijos por eso también no logré estudiar la maestría, no logré estudiar porque era la disyuntiva o eran ellos o era yo... Siempre para mí, mis hijos han sido primero, entonces dejé yo y ellos ya empezaban a estudiar en la universidad” (D3 - CV3).

“Yo tuve que tomar la decisión de dejar de estudiar y aceptar trabajos que hubieran podido tenerme en un mejor status, por cuidar a mis padres, soy la única hija soltera, pero a pesar de ello me he tratado de desarrollar en el trabajo, siempre cuando me han propuesto cargos los he aceptado” (D4 - CV4).

Desde la tipología propuesta por Sime (2008), los docentes tutores entrevistados teniendo en cuenta su propia vivencia han pasado por dilemas de carrera particulares, entre los que se ha podido evidenciar a través de las entrevistas los dilemas vocacionales, dilemas geográficos, dilemas de especialización y los dilemas institucionales.

“Sí claro, mi dilema fue si me quedé en el magisterio no tanto por la paga sino por el personal que encontrabas, como yo era contratada como te querían condicionar entonces eso hizo que yo me decida por hacer otras cosas, salirme del magisterio. Ha habido un tiempo en que yo me he salido del magisterio. Y después el segundo dilema fue regresar cosas de la vida pues una amiga me propuso que cubra su licencia, pero yo ya estoy fuera de eso, pero mira que entras a las dos de la tarde que sales así ... ¡Quiero viajar! Solo quiero dos meses..., Fue un dilema fuerte y volví y me quedé; porque cuando volví me di cuenta que este es lo mío, acá me tengo que quedar, entonces al siguiente año nunca me había presentado al nombramiento, siempre había trabajado en contrato, pero mi perspectiva era trabajar en el magisterio y cuando regresé y se prolongó esa licencia, y se prolongó hasta diciembre entonces me presenté y me nombraron” (D1 - CV1).

En este caso se aprecia claramente la toma de decisiones sobre un dilema de vocacional, en el que el componente emocional provocó un cambio de dirección en su trayectoria profesional, primero en la decisión de abandonar la institución por no sentirse a gusto con la forma de interrelaciones profesionales en la institución donde trabajaba y luego la decisión de regresar, marcada por el gusto por el trabajo realizado como docente, hasta tomar la decisión de presentarse al nombramiento y lograrlo. En este caso, el componente emocional actuó como un clarificador para tomar la decisión que modeló su futuro profesional, viendo en esta situación claramente puntos de inflexión que provocaron un viraje y un nuevo rumbo en la vida de la entrevistada (Muñiz, 2011).

“Yo he nacido en Cutervo Cajamarca(...) pero en Chiclayo me inicié como contrato, ya más de 35 años, porque empecé a los 20 años a trabajar (...), después de ocho años estuve en Piura, allá he estado cerca de 10 años entre Piura y Sullana y ahí sí me volví a encontrar con otro colegio de puros varones y aprendí que lo que tenía que hacer del glorioso San José después me cambié a otro colegio que solo era puras mujeres y ahí sí fue un reto no(...) como el que tengo ahora(...), después 20 años que estoy acá en Lima entre idas y venidas he estado destacada prácticamente 10 años a Lambayeque y ahí sí ya he tenido mixtos también y de nuevo hace cuatro años estoy nuevamente este lugar. Son cambios que se han dado y que me ha ayudado a crecer como docente y también como tutora, yo me he ido cambiando de colegios porque tenía que estar con mi esposo que es militar, donde él iba, nosotros, mis cuatro hijos y yo, íbamos...” (D2 - CV2).

En el testimonio de la docente, muestra como ella toma decisiones basándose en el componente de lazos familiares y género (Cuadrado y Rocha – de-Olivera, 2015), al ir haciendo cambios de trabajo dependiendo de la situación del esposo como militar y cómo esta situación ha intervenido en el progreso de su trayectoria profesional percibiéndose el componente de incertidumbre, porque sus decisiones a nivel profesional dependen de los logros que tiene su esposo por ser militar. Este tipo de resolución de dilema, responde al tipo geográfico, pues la entrevistada ha tomado, en varios momentos de su trayectoria profesional, la decisión de migrar a diferentes regiones y provincias del Perú.

Los dilemas de especialización, en los entrevistados se encuentran muy marcados, porque todos ellos quieren tener una superación profesional a lo largo de su trayectoria, pero estas decisiones tienen fines diferentes y esto va a depender de la visión prospectiva del individuo (Kelchtermans, 2009).

En el caso de la primera entrevistada su motivación para especializarse, es porque quiere brindar un mejor servicio educativo a sus estudiantes y llegar a ellos comprendiendo sus limitaciones, para realizar un mejor trabajo.

“Cuando terminó mi carrera docente y terminó mi licenciatura yo quería seguir mi posgrado de lo que era problemas de aprendizaje, porque mi primera área de trabajo empecé ahí mismo empiezo a estudiar dos años en San Marcos, lo cual fue muy interesante y a la par surge otra especialidad que es retardo mental. Se convalidó los cursos con retardo de aprendizaje y también llevo otro posgrado ahí con el mismo San Marcos de una u otra forma con las situaciones de las estudiantes, si apliqué problemas de aprendizaje, ahora se les denomina las estudiantes con necesidades educativas especiales” (D5 - CV5).

“Mientras que en el segundo caso las motivaciones son más razones de crecimiento personal que interpretados desde la prospectiva, la docente está en la búsqueda y ese acercamiento de obtener cargos a nivel administrativo pedagógico dentro de la misma institución, pudiéndose dar una movilidad laboral interna dentro de su trayectoria profesional” (Jimenez,2011).

“Yo siempre he querido crecer como profesional y por eso he estudiado mi segunda especialidad y mi maestría, porque pienso que podemos desarrollarnos como profesionales y acceder a cargos dentro de la institución educativa” (D4 - CV4).

No todos los docentes, están en la búsqueda de cargos administrativos, pues creen que pueden hacer mucho más desde el trabajo en las aulas, sin embargo, hay dos docentes tutores entrevistados que si tienen o tuvieron esta meta dentro de su trayectoria profesional.

“Cuando me nombraron coordinadora de TOE, también la disyuntiva de ir o de dejar y por pago, yo no sabía cuánto era lo que pagaban cuando me nombraron yo acepté la coordinación, contrataron a una persona en mi plaza, entonces cuando la profesora fue con su resolución , me quedo mirando y me dijo miss a usted por el cargo le van a pagar solo tres soles ochenta ... ¿va a continuar? me dijo y a mí me dio pena su cara porque ella pensaba que yo iba a abandonar pero yo le dije ¡no!, voy a continuar hasta fin de año ... Ya que voy hacer, yo no sabía yo pensé que era más, pero también fue la disyuntiva porque ella me lo había dicho antes entonces yo lo había pensado durante todo el fin de semana y cuando vino, ella de nuevo le dije que no había ningún problema que iba a continuar eran 16 horas, más tres soles ochenta ni a cincuenta céntimos la hora igual continúe con el trabajo, bueno después ya vinieron las mejoras en todo” (D3 - CV3).

“Y también cuando tuve que dejar la coordinación de TOE también para mí fue una decisión muy fuerte porque yo no quería dejarla, pero Dios sabe

porque hace las cosas porque justo después de eso vino la pandemia y no sé si el trabajo en pandemia pudiera yo haberlo hecho como lo hizo quien está actualmente en la coordinación. Esas son mis disyuntivas y mis dilemas (D3 - CV3).

La docente tutora, a lo largo de su trayectoria profesional, se ve en retrospectiva, como una persona que antepuso el factor económico, al trabajo que iba a realizar como coordinadora de TOE en la institución educativa, como un modo de servicio y es por eso que tomar la decisión de dejar el cargo fue tan difícil, sin embargo hace énfasis en prospectiva, si hubiera tenido la capacidad para realizar la coordinación en pandemia, tomando esta respuesta como una resignación de haber dejado el puesto.

Yo venía de otra institución educativa donde había sido coordinadora de TOE, y se dio la oportunidad de poder realizarlo aquí de dar mi experiencia aquí, en la institución educativa y dije ¿Por qué? no presentarme al examen y si salía todo bien aceptar la oportunidad de la coordinación de TOE. Y así estoy en la coordinación 4 años” (D4 - CV4).

En sus expresiones, la docente tutora expresa un sentido de competencia profesional que puede poner al servicio de la institución educativa, y eso la mueve a tomar la decisión de postular al cargo y mantenerse en él a lo largo de 4 años.

En ambos casos se ve impregnada la parte emocional y de servicio, (zabalza,2001) antepuesta a la parte económica, destacando la definición de autoconcepto de los maestros, quienes se perciben como valiosos en sus aportes a la institución educativa y es porque ambas han canalizado su conocimiento en el desarrollo de la Institución Educativa Emblemática.

3.2.4 Satisfacción laboral del docente tutor

El docente tutor se enfrenta a un contexto de mucha exigencia, donde su misión es necesaria porque debe servir de sostén y guía para el crecimiento y desarrollo de las jóvenes generaciones que la sociedad demanda (Fuentes,2012; Mérida-López, et al., 2022), asimismo debe ser el nexo de todos los agentes educativos en pro de la formación del estudiante.

Diversos estudios revelan el nivel de satisfacción de los profesores tutores (López,2013; Gonzales, 2020) y la percepción de satisfacción que tienen estos docentes frente al trabajo realizado, así como la necesidad de reconocimiento a los mismos por parte de la comunidad y de las autoridades, que siempre los deja con la idea de no ser reconocidos como es debido a pesar de la responsabilidad tan sensible que tienen con los estudiantes y que conlleva una carga emocional y estrés (Mérida-López, et al., 2022), ya que el trabajo realizado por los docentes no termina en las aulas, sino que le lleva más horas de su labor cotidiana, puesto que enfrenta conflictos, necesidades no solo de los estudiantes ,sino muchas veces también de los padres de familia, estas demandas muchas veces traen un desgaste emocional (Malandar, 2016).

Los docentes coinciden que, a pesar de sentirse satisfechos por lo trabajado con sus tutorandas a nivel personal, ellos también necesitan ser reconocidos en esa labor, sin embargo, el hecho de tener habilidades emocionales desarrolladas conlleva a sensaciones positivas con respecto a su labor y por consiguiente se sentirían comprometidos con la labor realizada (Mérida-López, et al.,2022).

“Por la responsabilidad que tienen te cargas de los problemas , es dedicarle el tiempo, no solo dentro de la carga horaria de tu especialidad, sino que también como abordan los temas, se quiera o no, también hay la tutoría personalizada con los problemas que se te presentan das mucho más de tu tiempo, una chamba ardua, mucha responsabilidad, no reconocida, las chicas a veces pueden estar en alguna situación límite y con algunas palabras o la levantas o las hundes es bastante responsabilidad , pero qué se hace” (D1- CV1).

Es así que a pesar de sentir que la labor denota responsabilidad no solo como docente sino moral y como persona, el maestro trata de buscar en sus habilidades emocionales la manera de ayudar a sus tutorandas ante un eventual conflicto, el docente se convierte en una arista importante, ya que su labor impacta directamente sobre los estudiantes” (Avendaño, et al., 2021).

“...la labor del tutor en algunos colegios, no en la institución educativa donde trabajamos, una institución emblemática no, ahí hay más carga académica hay diferencias con los otros colegios cuando tiene la denominación de institución emblemática significa que estamos a la vanguardia, yo lo entiendo así. De todas las áreas de trabajo que tenemos, el tutor en el colegio hace realmente una labor encomiable, no solamente es tutor es un poco madre en el salón, es un poco también psicóloga también un poco enfermera ¿qué hacer cuando la estudiante se enferma? La familia manda al hijo al colegio,

creo que el colegio va a solucionar todo, el tutor es el que está involucrado en todas las actividades institucionales, en todas las actividades en las cuales participa la estudiante fuera de los informes, el vínculo con los padres, la entrega de informes a los padres ¿qué se yo? ... La labor del tutor realmente es muy amplia y no es bien remunerada, pero como nosotros somos docentes de vocación lo hacemos con mucho cariño” (D5 – CV5)

“Lo que pasa es que la hora de tutoría es considerada como una hora remunerada, pero el trabajo es una doble o triple esfuerzo, eso no compensa en relación a nuestras horas, pero como vuelvo a repetir, nosotros lo hacemos con mucho cariño por el bienestar de ellas principalmente” (D5 - CV5).

En el caso de la entrevistada, se denota un desgaste emocional debido a la excesiva carga que ella percibe que tiene como tutora, sin embargo, recurre a su vocación para auto valorar su trabajo, para poder realizar su trabajo con eficacia para sus tutorandas.

Considera que el trabajo tutorial va más allá de la hora que se da en la carga horaria, lo cual se percibe como una denuncia de exceso de trabajo por las diferentes responsabilidades que conlleva ser tutora, sin embargo, su manera de preocuparse y asumir diferentes roles, dependiendo de las necesidades de sus tutorandos, deja entrever que su accionar tutorial es un compromiso con la responsabilidad encomendada, lo cual la puede convertir en una figura de referencia, pues denota su preocupación por las necesidades de sus tutorandas, asumiendo la responsabilidad de guía (Ceballos, 2017).

“...no lo digo por mí, sino por otras profesoras que observo que dan al 100% (...)Yo recuerdo que habían profesoras no sólo en el Indacochea sino también en otros colegios, incluso hay estudiantes que no habían comido, no habían almorzado, les daban de comer y llegaban incluso a visitarlas a su casa y llevaban fiscales, profesoras que realmente se comprometían al 100% incluso arriesgando su propia integridad (...) porque es un esfuerzo tan fuerte que merece ser reconocido económicamente, claro que sí, no solo con homenaje y no solo la recompensa económica es la única forma, tal vez otorgarles becas, poder compartir su trabajo, darles la oportunidad de crecer personalmente” (D6 - CV6).

En el caso del entrevistado, la percepción que tiene del trabajo tutorial de sus compañeras no solo es dentro de la institución educativa, sino que va más allá y eso conlleva un esfuerzo que debería ser recompensado, con la oportunidad de

crecimiento profesional, este hecho mantendría una relación más positiva y significativa con la institución (Mérida-López, et al., 2022), la percepción que el trabajo no es bien remunerado no sólo de manera monetaria, sino a través de otras formas que podrían ser atractivas para los docentes ya que avanzaría en su crecimiento profesional (Avendaño, et al., 2021).

En los diferentes testimonios, se puede ver que las motivaciones que mueven a los docentes tutores de esta Institución Educativa Emblemática a atender de una forma determinada a sus tutorandas es una motivación intrínseca, que se determina como una regulación identificada, la cual es impulsada, en este caso, por ver el bienestar de sus estudiantes y, a la vez, una regulación integrada pues estos docentes disfrutan trabajar con los estudiantes (Inidiyanti et al., 2020).

“Sí creo que, sí, porque he podido interactuar con realidades diferentes, diversas problemáticas y mundos diferentes, estudiantes con diversas problemáticas y eso también enriquece, la carrera que he asumido, asumirla como un reto” (D6-CV6).

El docente tutor, en este caso, ve su trayectoria profesional como una posibilidad de ganar experiencia y esto le ha permitido tener la posibilidad de conocer diversas problemáticas y realidades, esta situación da la perspectiva del beneficio que le da el ser tutor, por lo tanto, al sentirse bien realizando su trabajo, favorece su crecimiento profesional (López, 2013).

“Sí ha influido porque me permitió hacer una maestría en psicología me ha permitido que todos esos conocimientos se han volcado en la tutoría, he hecho otro estudio en relación a la tutoría para entender al estudiante, todo lo que ido aprendiendo se ha ido volcando en ellos, esa experiencia siempre tiene que ir acrecentando más y más para seguir ayudando de hecho” (D2 - CV2).

La docente, en este caso, a partir de sus necesidades con respecto a la eficiencia en el trato a sus tutorandas, toma la decisión de que sus estudios, estén relacionados a este fin para, de esa forma, tener las herramientas necesarias para poder tratar las posibles problemáticas de las estudiantes (Cantón y Tellez, 2016), de esta manera, se presenta la satisfacción laboral a nivel afectivo, pues la docente realiza estos estudios porque quiere ayudar a sus estudiantes, a nivel actitudinal, pues la docente va a ir aprendiendo para luego atender a sus tutorandas; y a nivel

cognitivo, porque los estudios que realiza le permiten crecer profesionalmente y tener más conocimientos sobre la realidad tutorial.

“Sí, indudablemente ha influido en mi crecimiento personal, lo que pasa en el caso mío, en el caso personal, mi área de trabajo, D.P.C.C con tutoría, son estrechamente vinculantes, van de la mano o son primas hermanas, por no decir hermanas mellizas, entonces los contenidos todos son similares, van de la mano, para mí trabajar con tutoría es trabajar con desarrollo personal, porque trabajamos también con esas competencias en lo que es tutoría, vemos a través de las esferas lo que es el construye su identidad, como convive el tema de los valores, el tema del bien común de los espacios públicos las actividades institucionales pero tienen estrecha relación”(D5 - CV5).

La docente, en este caso, se entusiasma con la temática del área tutorial y la forma como puede entrelazarla con el área en particular que ella enseña, para, de esta manera, lograr el desarrollo de diversas capacidades tanto cognitivas como emocionales en sus estudiantes, es una respuesta positiva hacia la realización de su trabajo (Cantón y Tellez, 2016).

El aspecto emocional resulta ser muy importante en el factor de satisfacción, y más aún en trabajos tan demandantes como es el ser tutor en educación secundaria, es por eso que los docentes insisten a través de sus respuestas en las entrevistas que existe un perfil personal que permite a los docentes realizar esta función con mayor eficiencia y teniendo una interrelación más positiva con los diversos entes educativos así como hay la percepción de que existen docentes a los que les cuesta realizar esta función, la satisfacción o insatisfacción va a estar condicionada al desempeño eficaz en el centro (Lopez, 2013; Cantón y Tellez, 2016).

“En una institución, creo yo que sin los tutores no se podría trabajar, todo son los tutores (...) si hay un concurso los tutores se hacen responsables (...) y yo siempre, los años que estuve en la coordinación de TOE, yo siempre traté que a los tutores se les diera las funciones que les correspondía y no que le agregaran más porque, si bien es cierto, a veces los profesores que no son tutores dicen, pero si no hacen nada y no es así (...) Y si los tutores a mí me parecen que son el concreto, el medio para que puedan trabajar, los demás profesores porque, sin ellos no podrían seguir, porque no conocen bien a las estudiantes, el tutor los conoce un poquito más siempre y cuando el tutor sea una persona que se entrega. No porque tengo que completar mi horario y nada más, y muchas veces cuando yo he participado en la elaboración del cuadro de horas, yo siempre he dicho

no por favor fíjense bien a quien está entregando las tutorías no lo hagan por completar horario nada más y siempre he peleado por eso que el tutor tienen que ser una persona con su perfil bien definido y entregada porque si no, no va a ser bien su labora tutorial, no la va a desarrollar como debe ser (D3-CV3).

La docente desde su perspectiva de coordinadora de TOE, establece la importancia del trabajo tutorial dentro de la escuela, pero además asevera que no todos los docentes pueden ser tutores, sino que existe un perfil especial que no siempre es tomado en cuenta por las autoridades y eso conlleva a un problema, pues estima que estos docentes no van a cumplir bien la labor tutorial encomendada, por lo tanto es importante que el profesor al cual se le entregue la misión de ser tutor esté comprometido y sienta que esta misión va hacerlo crecer profesionalmente y este será percibido a través del crecimiento de sus estudiantes (Lopez,2013).

La idea de la docente que tuvo el cargo de coordinadora en algún momento y su perspectiva como directivo se complementa con lo observado por otro docente con respecto a la labor tutorial de algunos maestros que no responden al perfil y que fueron considerados para esta labor con el objetivo de completar sus horas porque son nombrados, la percepción de los estudiantes que son atendidos por ellos, no es la mejor porque comparan, es por eso que la tutoría es un acompañamiento en el cual se tiene que tener claro que se va lograr el desarrollo personal del estudiante y por eso el tutor debe ser cercano, abierto y comprometido (Martínez, 2017).

“Creo que sí, debe ser una persona dialogante y paciente... he visto casos de chicas que me dicen Profesor ¿hay opción para cambiar de tutor?, pero yo me preguntaba ¿Por qué? Y lo que ven las chicas es que de repente su tutor no está tan pendiente, si en su caso nadie se hace cargo de ellas y en el colegio tampoco reclaman. Yo creo que sí debería haber un perfil y que también deberíamos descansar para cargar energía por eso es que todos deberían ser tutores...Sí había una profesora que le dijo a una alumna que era la manzana podrida que si ella no estaría en el salón todo estaría mejor así... le dijo y la profesora era nombrada” (D6 - CV6).

A pesar de tener la idea clara de la importancia de la labor tutorial, el docente también expresa que, al ser un cargo demandante, hay un desgaste, por lo cual se debería tomar en consideración que, todos los docentes deberían rotar en este cargo, para tener la oportunidad de renovar energías; sin embargo el mayor

obstáculo, para llevar a cabo esta propuesta es que muchos de los docentes no están preparados emocionalmente ni han desarrollado sus habilidades sociales para asumir esta labor, como es el caso de la docente nombrada que el entrevistado ha considerado como ejemplo, los docentes entienden la responsabilidad y las dificultades que enmarca ser tutor por lo cual prefieren no aceptar esta labor, sin embargo esta situación podría cambiar si se les diera el debido reconocimiento al docente tutor, complementando su labor con capacitaciones que le permitan tener las herramientas para dar solución a las situaciones que se puedan dar con sus tutorandos (Lopez, 2013).

Los docentes en la actualidad deben tener un perfil profesional característico y los estados deben trabajar para promoverlo en las nuevas generaciones, docentes que inspiren, motiven y transformen a los jóvenes que llegan a ellos que tengan la sensibilidad y la preparación para ayudarlos a reconocerse como personas e integrarse a la sociedad que les tocó enfrentar (Monereo, 2022).

3. 3. CATEGORÍAS EMERGENTES:

3.3.1. Acción tutorial y la relación Familia - Escuela

La acción tutorial es una labor de compromiso y de coordinación con los entes que intervienen en la formación de las estudiantes (docentes no tutores, padres de familia y agentes externos), es ahí donde la labor tutorial adquiere protagonismo pues su propósito es alcanzar el desarrollo integral de los estudiantes, sin embargo, al no estar bien delimitado el trabajo en la normativa, esta labor no tiene el proceso adecuado en la escuela (Ceballos,2017).

Los padres de familia, son un ente importante en la formación de los estudiantes por lo tanto es muy valorada en la escuela su participación, y, una de las maneras en las que llevan a cabo esta participación es la formación de las familias a través de charlas o talleres previstos por el docente tutor (Ceballos, 2019).

“... Lo más importante es que los padres hayan logrado entender a sus hijas y ayudarlas. Y en las chicas, entender que sus padres son amigos, no son sus enemigos ni mucho menos, tener la confianza en ellos para poder solucionar algunos problemas de disciplina, en el caso de algunas mucha agresividad, en el

caso de otras que no las dejaban a las chicas ser y, de acuerdo a hacer mi labor, ha sido, más que todo, de conciliación entre padres e hijos” (D3 - CV3).

“No solo somos tutores de los padres sino también de los hijos, muchas veces ellos pierden esa brújula porque no saben cómo llegar a sus hijos. En muchas ocasiones yo he tenido que conversar con los papás y orientarlos y decirles cómo debe ser el trato y después de tratar de conversar con ambos con las hijas” (D3 - CV3).

El docente tutor actúa, como un mediador entre padres e hijas y un consejero para los padres, donde, a partir de la experiencia y el conocimiento sobre la tutoranda, puede ser persuasivo y trabajar en la mejora de las relaciones entre padres e hijas, en este caso se busca al tutor como el experto que puede establecer pautas e instrucciones para mejorar la conducta de los estudiantes (Ceballos, 2019).

“Definitivamente tienen que ir de la mano, manejar el mismo idioma coordinar con ellos, ellos son nuestro apoyo tienen que ser nuestro apoyo, todo lo que queramos lograr ser con ellos, con el apoyo de ellos de manera aislada podemos hacer, pero para que tengan un mayor éxito es con ellos” (D1-CV1).

La docente tutora, en este caso destaca la participación de las familias en forma coordinada con el tutor por el bien del tutorando, Esta forma de relación da la idea de binomio escuela - familia, para en trabajo conjunto tener logros en los tutorandos, estudios realizados en países como Finlandia y España concluyen que incluir a las familias de manera activa en el proceso educativo con acciones concretas es favorable para el proceso de formación del estudiante (Arostegui, et al., 2013).

3.3.2. Permanencia en la institución educativa emblemática

Como tutor en la Institución Educativa Emblemática, de las respuestas recogidas emergió esta subcategoría que responde a dos razones específicas, la primera, la razón por la cual permanecen en la institución educativa, la segunda las razones por las cuales asumen la tutoría con una actitud responsable y positiva a lo largo del tiempo.

Los docentes manifiestan que asumen el rol de docente tutor, no por una decisión personal sino por designación de la Institución Educativa, sin embargo, asumen el cargo con responsabilidad y mirando el aspecto positivo del compromiso con sus estudiantes de acompañarlas en su formación integral.

Del curriculum vitae, se observa la siguiente información de la docente 37 años de trabajo tutorial a lo largo de su trayectoria profesional en instituciones educativas y, específicamente en la institución educativa emblemática, 19 años.

“Si sería tutora, porque pienso que de esa manera establezco un vínculo más cercano con mis estudiantes y yo sí considero que todos estos años de una u otra forma las he ayudado y ... yo me he dado cuenta, no sé, de repente el trabajar tanto con las estudiantes, trabajar en tantos años me ha ayudado a tener esa lectura rápida de las estudiantes, las miro, observo un ratito y me doy cuenta algo está pasando, hay problemas y rapidito, sin necesidad que me digan ya me doy cuenta, en verdad que no me equivoco” (D5-CV5).

Del curriculum vitae, se observa la siguiente información de la docente 24 años de trabajo tutorial a lo largo de su trayectoria profesional en la institución educativa emblemática.

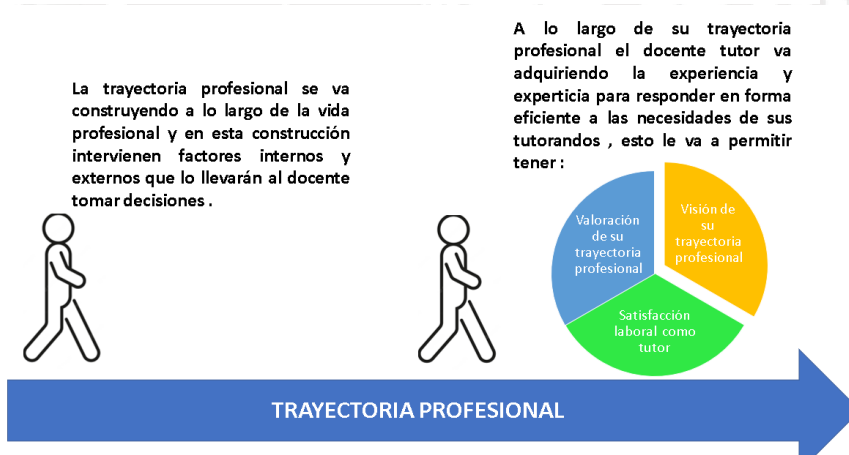
“Si me dicen para ser tutora, diría que ¡no! la razón es que, como te había dicho, uno se carga mucho con los problemas de las alumnas, es mucha responsabilidad... Recuerdo a una chica ¿qué habrá sido de ella? La chica ella había estado viviendo en Piura y se había ido a la fiesta, la bandida y la habían violado y de esa relación le habían contagiado una enfermedad venérea (...) No me acuerdo ahora de la enfermedad pero había momentos en que la niña faltaba porque estaba con la enfermedad, entonces yo me acuerdo cuando ella me contó llorando y pensaba todo el día en eso esta chica ... son cosas que te van cargando de los problemas personales de las estudiantes, te cargas con todas esas cosas ... Por eso, si me dieran a elegir yo dijera que no, pero todos los años he sido tutora. Sinceramente no es algo que me guste porque mucha responsabilidad, sin embargo, nuestra razón de ser son las alumnas” (D1 - CV1).

Del curriculum vitae, se observa la siguiente información de la docente 33 años de trabajo tutorial a lo largo de su trayectoria profesional en la Institución Educativa Emblemática, incluyendo el trabajo realizado durante 11 años como coordinadora de TOE.

“Yo creo que sí ... te comento yo hace mucho tiempo, cuando se estableció educación bachillerato siempre le bromeo a Mery ... a mí me llamaron por tutoría, a ti no sé claro, y ella obviamente por académico, pero a mi sí me aclararon que me llamaron por tutoría entonces yo digo tendré pasta para tutora porque me llamaron para eso al final terminamos siendo coordinadoras en bachillerato por tutoría y por parte académica, asumiendo las dos cargas y fue muy bonita la experiencia” (D3 - CV3).

De las experiencias descritas se permite visualizar la continuidad en el trabajo tutorial, debido a la vocación y compromiso, teniendo dos de ellos una trayectoria lineal en la Institución Educativa Emblemática y uno de los entrevistados ha tenido una trayectoria discontinua debido a que asumió la coordinación de TOE por un periodo de 11 años y retornando a su labor de docencia, al término de ese largo periodo, uno de los factores que ha permitido el lapso largo de tiempo, realizando su labor dentro de la institución educativa, es que todos son nombrados, esto ha permitido una estabilidad, sin embargo, si no hubieran encontrado las condiciones positivas, tal vez hubieran podido pedir su cambio a otra entidad del estado.

Figura 8 Relación entre la trayectoria profesional y la trayectoria de vida tutorial



Elaboración propia

CONCLUSIONES

Tras la presentación y análisis de los resultados, se exponen a continuación las conclusiones a las que llega la investigación

1. En relación al primer objetivo específico, en la trayectoria del docente tutor de la Institución Educativa Emblemática, la mayoría de los docentes han asumido este rol por vocación, siendo un factor influyente en cada uno de ellos su sentir ético, además de sentirse la trascendencia de su labor a través del logro de sus tutorandos.
2. Sobre el segundo objetivo específico, los docentes tutores de esta Institución Educativa Emblemática trabajan en comunidades de aprendizaje donde las experiencias son compartidas en la solución de los conflictos que se pueden dar en el trabajo tutorial. Este trabajo tutorial ha sido un aporte importante en su carrera docente, pues son reconocidos por los diversos entes educativos de la institución.
3. El estudio de la trayectoria laboral nos permite describir la movilidad docente, así se puede concluir que la movilidad externa no ha sido muy variada, sino, por el contrario, de casi permanencia en el tiempo, ya que la mayoría de ellos tienen de 15 años a más dentro de la institución educativa, en la movilidad interna solo dos de las docentes han logrado asumir el cargo de coordinación de tutoría.
4. En la investigación se encontró que la identidad como tutor es un aspecto relevante en el desarrollo de la trayectoria laboral de los docentes, manteniéndose a lo largo del recorrido, más allá de los beneficios económicos, lo que lleva en aceptar esta responsabilidad a lo largo del tiempo es el compromiso y la satisfacción de los logros que pueden obtener con sus estudiantes.

5. Los informantes perciben su trayectoria como valiosa, con un impacto crucial en la vida de sus tutorandas, por eso entienden esta labor como demandante, pero muy satisfactoria a nivel personal, sin embargo, también entienden que para la realización de esta labor se necesita tener un perfil personal y profesional.



RECOMENDACIONES

Al finalizar, el proceso de investigación, se proponen las siguientes recomendaciones, consecuencias de los hallazgos obtenidos:

1. Sería recomendable ahondar en las categorías propuestas, resultaría importante para próximos estudios sobre trayectorias profesionales de docentes tutores, profundizar en los factores que intervienen en cada categoría para el contexto educativo en el nivel secundario, ya que este estudio es un primer acercamiento al tema.
2. Además, se recomienda realizar estudios sobre docentes tutores en instituciones públicas y privadas con características diferentes a las de este estudio, lo cual permitiría obtener información del trabajo en una realidad diferente y aumentaría el conocimiento sobre el colectivo de docentes tutores.
3. Continuar la investigación sobre las necesidades de formación inicial no cubiertas en las instituciones formadoras, que podrían incidir en el desempeño de los docentes que trabajan con adolescentes en las instituciones educativas, ya que esto sería una base para lograr consolidar en los educadores noveles un perfil del docente tutor que redundaría en atender las necesidades con mayor eficiencia a sus futuros tutorandos adolescentes.
4. A nivel metodológico, se sugiere incluir la técnica de grupos focales, esto enriquecería el análisis al recoger la perspectiva compartida del colectivo, ya que los docentes en una institución educativa comparten mucho tiempo y experiencias comunes que no se pudieron recoger por el tiempo reducido en el desarrollo de la investigación.

5. Sería recomendable abordar el presente estudio desde el método fenomenológico, con el fin que los docentes tutores puedan reflexionar en profundidad acerca de su experiencia tutorial para, de esta forma, estar en la capacidad de tomar decisiones que les permitan mejorar su acción tutorial.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre-Ligüera, N., Fontáns, E., Simón, L. (2013) El currículum vitae como fuente de datos en los estudios métricos [en línea]. III Jornadas de Intercambio y Reflexión acerca de la Investigación en Bibliotecología, 28 y 29 de noviembre de 2013, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3077/ev.3077.pdf
- Albert, J. (2007). *La investigación educativa claves teóricas*. Mc Graw Hill.
- Albuquerque, A., Gonçalves, T. (2019). Os desafios de ser e estar na profissão docente: reflexões de uma professora sobre sua trajetória profissional. *Revista Brasileira De Pesquisa*, 4(10), 123-140. <https://doi.org/10.31892/rbpab2525-426X.2019.v4.n10.p123-140>
- Alliaud, A. (2018). O desenvolvimento profissional docente: uma questão política e pedagógica. *Revista Práxis Educativa*, 13(2), 278-293. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844858>
- Arostegui, I., Darretxe, J. y Beloki, N. (2013). La participación de las familias y de otros miembros de la comunidad como estrategia de éxito en las escuelas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 6(2), 187-200. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/3412#:~:text=https%3A/revistas.uam.es/riee/article/view/3412>
- Arulmani, G., Bakshi, J., Leong, F. & Watts, A. (2014). *The Manifestation of Career*. International perspectives.
- Ary, D., Cheser, L., Sorensen, C. y Walker, A. (2019). *Introduction to research in education*. Cengage Learning.
- Avendaño, W., Luna, H., Rueda, G. (2021) Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvqluz.26.e5.13>
- Bakieva, M., González, J., & Sancho, C. (2019). The role of collegiality in the professional development of the teaching career: a proposal for an evaluation instrument. *Publicaciones*, 49(1), 191–218. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v49i1.9862>
- Barcelata-Eguiarte, B., Gómez-Gutiérrez, Y & Taboada, O. (2010). Perfil Sociodemográfico del Tutor. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 7(19), 50-54. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272010000200008&lng=pt&tlng=es.
- Barreto, G., Lahtermaaher, F. (2022). *Perspectivas de indução docente: possibilidades às tensões e aos desafios de professores em inserção profissional*. Ediciones Octaedro
- Bawazeer, W. & Gunter, H. (2016). Using the Curriculum Vitae in Leadership Research. *Management in Education*, 30(2), 74-78. <https://doi.org/10.1177/0892020615625364>
- Baxter, P. & Jack, S. (2008). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559. <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol13/iss4/2>

- Bolívar, A. (2016). Las historias de vida y construcción de identidades profesionales. En M. Abrahão, L. Frison, C. Barreiro . *A Nova Aventura (Auto)Biográfica. Tomo I* (pp. 251-287).Edipucrs.
https://www.researchgate.net/publication/308618618_Las_historias_de_vida_y_construccion_de_identidades_profesionales
- Boroel, B., Sánchez, J., Morales, K.D., & Henríquez Ritchie, P.S. (2018). Educación exitosa para todos: la tutoría como proceso de acompañamiento escolar desde la mirada de la equidad educativa. *Revista Fuentes*, 20(2),91-104.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/6085/6421>
- Cacho, M. (2004). Profesores, trayectoria e identidades. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 34(3),69-111. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27034304.pdf>
- Cantón ,I. y Tellez, S.(2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Cañibano, C., Otamendi,J & Andujar,I.(2008). Measuring and assessing researcher mobility from CV analysis: the case of the Ramón y Cajal programme in Spain. *Research Evaluation*, 17(1), 17-31. <https://doi.org/10.3152/095820208X292797>
- Cárdenas,C. (2011). *La importancia de la tutoría en el proceso de enseñanza aprendizaje del nivel medio superior* [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional, Campeche].
<http://digitalacademico.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/23149>
- Ceballos,N. (2017). La tutoría como espacio de democracia: una mirada desde la voz de los docentes en formación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*,28 (1),86-103.
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055007.pdf>
- Ceballos, N., Saiz,A. (2019). La acción tutorial como escenario de colaboración familia -escuela. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(2), 28-45.
 Doi.10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25336
- Clausó, A. (2001). *Manual de análisis documental: descripción bibliográfica. (2da edición)*. EUNSA.
- Collin, A. (2007). The meanings of career. en H. Gunz & P. Maury (Ed.). *Handbook off career studies* (pp. 558–565).Sage Publications.
- Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional. Lima
<http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2014). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Estatales y No Estatales ENDO 2014. *Una mirada a las características sociodemográficas, formación continua, condiciones de trabajo, desempeño docente y percepción de las políticas educativas de los docentes del Perú*. Lima.
www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/Libro ENDO 2014 final.pdf
- Consejo Nacional de Educación (2018). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Estatales y No Estatales ENDO 2018. *Una mirada a las características sociodemográficas, formación continua, condiciones de trabajo, desempeño docente y percepción de las políticas educativas de los docentes del Perú*. Lima.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

- Delgado, A. (2018). Orientación escolar en el marco de la convivencia escolar, una mirada desde las representaciones sociales. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 2(2), 100-112. <http://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.peda-gog18.03020208>
- Díaz, J., Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. *Grupo GRADE* 353-402. <https://hdl.handle.net/20.500.12820/136>
- Dietz, J., Chompalov, I., Bozeman, B., O'Neil, E. & Park, J. (2000). Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: An exploratory assessment. *Scientometrics*, 49(3), 419-442. <https://doi.org/10.1023/A:1010537606969>
- Escobar, P (2019) El currículo vitae. Un acercamiento a las trayectorias de formación continua de profesores universitarios, *Atas CIAIQ2019* .1, 721-730 <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/download/2242/2164/>
- Falcon, C., Martínez, A., Cortés-Pascual, A. & Quilez-Robles, A. (2021) Counselor-Perceived Teacher Actions Needed to Carry out Educational and Vocational Guidance in Secondary Schools in Spain. *Frontiers in Education*, 6:737163. doi: 10.3389/educ.2021.737163
- Ferreira, L. (2016) Desenvolvimento profissional e carreira docente: diálogos sobre professores iniciantes. *Acta Scientiarum. Education*, 39(1), 79-89. <https://doi.org/10.4025/actascieduc.v39i1.29143>
- Flores, G., Prat, M., & Soler, S. (2015). Looking Back: the Voice of Physical Education Teachers about their Professional Career in a Multicultural School. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 122, 88-98. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2015/4\).122.10](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2015/4).122.10)
- Fuentes, M. (2012). *La función del tutor en educación secundaria y la práctica de la orientación educativa como acción tutorial* [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional de México]. <http://digitalacademico.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/10248>
- Gallarday, S., Flores, A., Padilla, M., Lopez, I., Norabuena, E. (2019). Acción tutorial y el desarrollo de las competencias del ejercicio ciudadano democrática e intercultural. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 457-478. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200018&script=sci_arttext
- García, T. (2018). Trayectorias profesionales comprometidas con la educación democrática, teoría de la educación. *Revista Interuniversitaria*, 30(1), 273-295. <https://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/teoredu301273295>
- Goncalves, J. (2009). Desenvolvimento profissional e carreira docente: fases da carreira, currículo e supervisão. *Sísifo: Revista de Ciências da Educação*, 8, 23-36. <http://sisifo.ie.ulisboa.pt/index.php/sisifo/article/view/131/219>
- Gonzales, A. (2018). *La función tutorial en educación primaria y secundaria: Un estudio empírico* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia], España, Madrid.
- Gonzales, M. (2019). Diferencias de género en la función tutorial. *Revista de Educación Contextos Educativos*, 23, 141-160. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/3488>
- Gonzales, M. (2020) Algunas valoraciones del profesorado respecto a su función tutorial. *Revista Educatio siglo XXI*, 38(1), 139-160. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/413451>
- Hennik, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Sage Publications.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, M., Vidal, N. (2020). Repensando la tarea educativa del tutor (Presentado en el V Congreso Internacional virtual sobre la Educación en el Siglo XXI), Universidad de Murcia ,507-518. <https://www.eumed.net/actas/20/educacion/44-repensando-la-tarea-educativa-del-tutor.pdf>
- Huberman, M. y Thompson, C. (2000). *Perspectivas de la carrera del profesor*. En I. Goodson, T. Good, y J. Biddle (Eds). La Profesión de Enseñar. Cap. 1. 19-98. Paidós.
- Iglesias, A., & Southwell, M. (2020). Los profesores principiantes y su inserción laboral en las escuelas secundarias de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(40), 71-89. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201940iglesias4>
- Imbernon, F. (2019). La formación del profesorado de secundaria: la eterna pesadilla. *Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 23(3), 151-163. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.9302>
- Irnidiyanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308. DOI: <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1), 1-21. <http://redie.uabc.mx/vol11no1/conenido-jimenez.html>
- Jiménez, M. (2011). Movilidad Ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(3), 76-100 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722011000100004
- Jiménez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del doctorado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles Educativos*, 36(143),30-48 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269814706087>
- Jiménez, M. (s.f.). Formación, desempeño y experiencia en la tutoría de docentes de educación secundaria técnica. Los retos de una práctica en proceso de institucionalización. Congreso Internacional de educación-Curriculum <https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/pdf2013/B177.pdf>
- Jiménez, M. (2016). Trayectoria Profesional y Movilidad Horizontal de Docentes de Educación secundaria general (Presentado en XIV Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas), Universidad de Zaragoza. Zaragoza. 331-340. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5961889>
- Johnston-Anderson, N. (2016). *Teacher Career Trajectories and Aspirations in Context: A Mixed Methods Study of Second-Stage Teachers in New South Wales*. [Tesis doctoral, University of Sidney]. <https://ses.library.usyd.edu.au/bitstream/handle/2123/15549>
- Justiniano, M. (2019). Las trayectorias profesionales de los estudiantes de máster en educación: Un análisis desde las expectativas y la transición. *Revista Educar*, 55 (2),419-434. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/359303>

- Kelchtermans, G. (2009). Career Stories as Gateway to Understanding Teacher Development. En M. Bayer, U. Brinkkjær, H. Plauborg & S. Rolls (Ed.). *Teachers'*
- Lalangui Pereira, J. H., Ramón Pineda, M. Á., & Espinoza Freire, E. E. (2017). Formación continua en la formación docente. *Revista Conrado*, 13(58), 30-35. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- León -Carrascosa, V., Fernández-Díaz, M. (2019). Diseño y validación de una escala para evaluar el funcionamiento de las tutorías en Educación Secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 525-541. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.345251>
- León-Carrascosa, V. & Fernández-Díaz, M. (2021). Identificación de los perfiles del tutor como resultado del funcionamiento de la acción tutorial. *Perfiles Educativos*, 43(174), 114-131. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59882>
- León-Carrascosa, V., & Fernández-Díaz, M. (2019). Eficacia percibida en el desarrollo de las tutorías en educación secundaria. *Revista de pedagogía Bordón*, 71 (2), 109-123.
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Mc Graw Hill.
- Longo, M. y Deleo, C. (2012). La incorporación metodológica del tiempo: un estudio de trayectorias biográficas y laborales a partir de dispositivos longitudinales. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. <https://www.aacademica.org/000-097/45>
- Lopez, E. (2013). Aproximación a la percepción y satisfacción del profesor tutor de secundaria obligatoria respecto a su labor. *Revista de Investigación en Educación*, 11 (1), 77-96. <http://webs.uvigo.es/reined/>
- López, R. y Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en el trabajo social. *Revista Margen*, 61, 2-19.
- Louws, M., Van Veen, K., Meirink, & Van Driel, J. (2017). Teachers' professional learning goals in relation to teaching experience. *European Journal of teacher education*, 40(4), 487-504. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2017.1342241>
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de secundaria. *Ciencia & trabajo*, 18 (57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Marcelo, C. (2008). *El profesor principiante. Inserción a la docencia*. Octaedro.
- Marí, R., Bo, R. y Climent, C. (2017). Propuesta de análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista. *Universitas Tarraconensis. Revista de Ciències de l'Educació*, 1(1), 113-132. <https://doi.org/10.17345/ute.2010.1.643>
- Martínez, P. (2017). Tutoría en acción. *Revista Educatio SXXI*, 35, 11-20. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/298491>
- McWilliams, A. (2014). *At the Intersection of Leadership and Career Development: A Narrative Inquiry into the Experiences of ACE Fellows*. Teachers' professional learning goals in relation to teaching experience [Tesis doctoral, The George Washington University]. pqdtopen.proquest.com/pubnum/3672470.html?FMT=AI

- Mendivil, L. (2020). El método de estudio de caso. En Pontificia Universidad Católica del Perú. *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación* (pp.41-50). Creative Commons Atribucion -No Comercial -Sin Derivadas 4.0. <https://posgrado.pucp.edu.pe/maestria/educacion/>
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2020/07/23/los-metodos-de-investigacion-para-la-elaboracion-de-las-tesis-de-maestria-en-educacion/>
- Mereshián, N. & Calatayud, P. (2009). Alternativas en la elección de la carrera docente. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 6(6), 251-264. <http://web.b.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=41f921cd-4bb8-4036-b431-46e9c4ceb45a%40sessionmgr103>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsá, T., Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando como los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de psicodidáctica*, 27, 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>
- MINEDU (2008). D.S N° 003-2008 -ED 1 Reglamento de la ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. Ley N°29062, <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>
- MINEDU (2012). Reglamento de la ley 28044:D.S N°011-2012 ED, <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-28044/ds-011-2012-24-11-2017.pdf>
- MINEDU (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica, <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU (2016). R.M. 649-2016, <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/rm-649-2016-minedu/rm-n-649-2016-minedu-parte4.pdf>
- MINEDU. (2010). Resolución Directoral N°0343 Normas para el desarrollo de las acciones de tutoría y orientación educativa en las direcciones regionales de educación, unidades de gestión educativa local e instituciones educativas, http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rd_0343-2010-ed.pdf
- Mohammed, A. (2014). High School English Teachers" Professional Life Cycle: A Study .*EFL Context. Theory and Practice in Language Studies*, 4(1), 30-38. doi:10.4304/tpls.4.1.30-38
- Monereo, C. (2022). Prólogo. En D. Valenzuela, *El docente pospandemia* (pp. 8-11). Lasallista.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Universidad Surcolombiana
- Morales, A. (2010). La acción tutorial en educación. *Revista Hekademos*, 3, 95-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3745701>
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teóricas metodológicas para su abordaje, *Revista latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* 2(1), 36-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4141033>

- Ojeda, M. (2008). Rasgos de la identidad del profesor de enseñanza media en su trayectoria de formación y desempeño profesionales: ¿Cómo, cuándo y con quiénes adquiere su condición de profesor?. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(2), 1-14. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000200004&lng=es&tlng=es.
- Oliveira, G., Fazendeiro, P., Graça, A. & Vieira, J. (2018) Ciclos da trajetória profissional na carreira docente em educação física. *Movimento*, 24 (2), 441–454. DOI: 10.22456/1982-8918.75045.
- Otondo, M. y Escobar, S. (2021). Las experiencias emocionales como factor en la construcción de la identidad curricular del docente. *Revista conhecimento on line*, 3, 27-41. <https://doi.org/10.25112/rco.v3.2491>
- OTUPI (2005). Tutoría y Orientación Educativa en la Educación Secundaria, <https://tutoria.minedu.gob.pe/assets/tutoria-y-orientacion-educativa-en-la-orientacion-secundaria.pdf>
- Padilla, F. (2019). *Trayectoria profesional de docentes que laboran en áreas de capacitación de organizaciones no educativas* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15408>
- Pastor, E. (2005). *La tutoría en secundaria*. CEAC.
- Pavie, A. (2011) .Formación docente: Hacia una definición del concepto de competencia profesional docente, *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. 14(1), 67-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>
- Quadrado, L., & Rocha-de-Oliveira, S. (2015). História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(4), 525-543. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151951>
- Ryan, F., Coughlan, M. y Cronin, P. (2009). Interviewing in qualitative research: The one-to one interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 16(6), 309-314. <https://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=105355792&S=R&D=ccm&EbscoContent=dGJyMMI7ESep7U4yOvqOLCmr0%2BeqLFSsqi4SrKWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGvtkuzrrJJuePfgexy43zx>
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. *Sociologias*, 19(45), 300-335. <https://doi.org/10.1590/15174522-019004513>
- Sanchez – Olavarria, César (2020). Trayectorias profesionales docentes: ¿Una cuestión de experiencia? *Revista de la educación superior*, 49(196), 39-56. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1406>
- Sánchez-Olavarria, C. & Huchim, D. (2015). Trayectorias docentes y desarrollo profesional en el medio superior. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 149- 167. <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283140301008.pdf>
- Señorino, O., Cordero, S. (2005). Reforma educativa en Argentina: una mirada sobre las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7(2), 10-23. <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-señorino.html>

- Serrano, G. (2009). Acción tutorial y clima escolar en los centros educativos a juicio del profesorado de educación secundaria obligatoria. *Revista Pulso*, 32, 95-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3068549>
- Serrano, M. A. (2015). *La incidencia de la participación en el sistema de pasantías universitarias en la construcción de la profesionalidad: su implementación en carreras del área tecnológica y del área social* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Quilmes]. Repositorio institucional digital de acceso abierto de la Universidad Nacional de Quilmes. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/93>
- Sime, L. (2008). Los dilemas de carrera: una aproximación al estudio de trayectorias de los educadores. Las transformaciones de la profesión docente frente a los actuales desafíos (Presentado en el V encuentro internacional de Kipus), Red Docentes de América Latina y el Caribe). 2-15. Lima. <http://blog.pucp.edu.pe/item/29292/catid/2883>
- Sime, L. (2017). Los dilemas y perspectivas del futuro del docente becario de maestrías en educación. *Revista Educación* 26(51),115-134. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032017000200006
- Souto, A., Talavera, M., Rial. (2020). Aspectos que conforman la identidad profesional del profesorado de formación y orientación laboral. *Estudios sobre Educación*,38,29-57. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/35727/33981>
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata.
- Tarrida,G. (2012). Perfil competencial del tutor o de la tutora de enseñanza secundaria. *Revista española de Orientación y Psicopedagogía* 23 (2), 22-41. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11416/10915>
- Te pas, S. y Zhang, T. (2019). Career paths in teaching. European. *European University Association*,2, 2-11.
- Torres,M. (2019). *Los factores que impiden a los docentes tutores la implementación de enfoques y estrategias de la intervención SER+ (Soporte pedagógico para la secundaria rural) en las sesiones de tutoría de la institución educativa n°86496 José Galvez del Centro poblado Huanayó, en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Huaylas, región Ancash, durante el año educativo 2017*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2011). Vocational teachers pathways in the course of a curriculum. *Journal of Curriculum Studies*, 43 (3), 291-312. Doi: 10.1080/00220272.2011.557839
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P ,Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H., Littleton, K (2008). Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning*, 1, 131-148. Doi: 10.1007/s12186-008-9008-z.
- Vanegas,C., Fuentealba, A.(2019) Identidad profesional docente, reflexión y practica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional*,58(1),115-138. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v58n1/0718-9729-perseduc-58-01-115.pdf>
- Velaz, C, Gonzales, U., Lopez., E (2018) Assessment of the level of performance of tutoring in secondary education: tutors' own perceptions. *Revista de Educación*, 382, 28-53. Doi: 10.4438/1988-592X-RE-2018-382-394

- Vezub, L. (2013). Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores. *Páginas de Educación*, 6(1), 89-113. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v6n1/v6n1a06.pdf>
- Youde, A.(2016). Tutor Emotional Competences Valued by Learners in a Blended Learning Context. *European Journal of Open, distance and e-learning*, 19(2), 63-79. <https://content.sciendo.com/view/journals/eurodl/19/2/article-p63.xml>
- Zabalza, P. M. A. (2001). La autoestima de los educadores. (Presentado en Congreso Europeo: Aprender a Ser, Aprender a Vivir Juntos). Asociación Mundial de Educadores Infantiles. 2-17. https://www.oei.es/historico/inicial/articulos/autoestima_educadores.pdf
- Zubieta, A. (2009). Recognition and Weak Ties: is there a Positive Effect of Postdoctoral Position on Academic Performance and Career Development? *Research Evaluation*, 18(2), 105-115. doi: 10.3152/095820209X44344



APÉNDICES

APÉNDICE 1. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA TESIS

Actividad académica	Docentes evaluadores del avance	Fecha
Socialización del plan de tesis en el curso Cultura investigadora	Themis Castellanos del Portal	17/12/2019
Socialización del plan de tesis en el curso Seminario de tesis 1	Carmen Diaz Bazo	28/04/2020
Socialización del avance de tesis (marco de la investigación) en el curso Seminario de tesis 1	Pablo Fernando Montalván Zúñiga	19/07/2022
Socialización del avance de tesis (diseño metodológico) en el curso Seminario de tesis 2	Alex Sánchez Huarcaya Iván Montes Iturrizaga	20/09/2022
Socialización del avance de tesis (interpretación de resultados, conclusiones) en el curso Seminario de tesis 2	Patricia Mercado Dany Briceño	22/11/2022
Revisión de la tesis versión completa por parte del asesor	Pablo Fernando Montalván Zúñiga	29/11/2022
Aprobación de la tesis por el asesor para que pase a jurado	Pablo Fernando Montalván Zúñiga	12/12/2022
Revisión del jurado (aprobación)	Jurado 1 Patricia Mercado	22/03/2022
	Jurado 2 Alex Sánchez	19/04/2023



APÉNDICE 2 .

Tabla 7. Observación de los jueces – formato de hoja de vida

Observaciones	Experto 1	Experto 2
Sobre la información general	<p>Establecer en el primer rango de edad, una adecuada al egreso de los docentes que desarrollaran el formato</p> <p>Especificar la referencia de cargo tutorial y el grado que tiene actualmente como responsabilidad tutorial</p> <p>Agregar una tabla donde se especifique los grados y la cantidad de años ejerciendo la labor</p>	<p>En el recuadro de edad, dejar un espacio vacío para que el mismo participante indique su edad</p> <p>En el recuadro del estado civil, hacer la indicación (soltero, casado, viudo, divorciado) solo para marcar</p>
Formación inicial	En la tabla no se debió consignar el grado de bachiller ya que, al ser los docentes trabajadores estatales, todos deben ser Licenciados.	Explicar en qué consiste la experiencia no convencional
Formación permanente	Especificar en el recuadro cursos, talleres, seminarios, congresos, otros	Agregar un recuadro de horas del curso
Experiencia laboral	Mejorar la redacción de la pregunta	Mejorar la redacción de la pregunta

Elaboración propia

APÉNDICE 3 .

Tabla 8 Observación de los jueces – guion de entrevista semiestructurada

Observaciones	Experto 1	Experto 2
CATEGORIA: TRAYECTORIA PROFESIONAL		
Valoración de la trayectoria profesional		Para un mejor entendimiento de la pregunta cambiar formación de inicial por estudios de pregrado o estudios superiores
Visión de su trayectoria profesional futura	En la p.3. Mantener la segunda parte de la pregunta.	En la p. 2, para un mejor entendimiento de la pregunta se debería agregar un ejemplo En la p.3 para una mejor conceptualización del ítem debería agregarse la palabra jubilarse
Dilemas de la carrera del docente tutor	En la p.1 para un mejor entendimiento de la pregunta se debería agregar un ejemplo	En la p 1. redactar en plural la pregunta En la p 2, para suavizar la comprensión de la pregunta cambiar la palabra elementos por factores o condiciones
CATEGORIA: TRAYECTORIA DE VIDA TUTORIAL		
Trayectoria de vida personal y formación profesional		
satisfacción laboral del docente tutor		En la p1. hacer referencia explícita al tipo de recompensa que recibe el docente tutor

Elaboración propia

APÉNDICE 4. GUÍA DE LA ENTREVISTA

Guía de entrevista semiestructurada para docentes

Objetivo: Describir cómo los docentes desarrollan su trayectoria profesional del docente tutor

Datos Generales

Hora y fecha: _____

Lugar: _____

Entrevistador: Magnolia Martínez Reátegui Código de entrevistado (_____) año de ingreso a la institución _____

Buenos días, Nombre del entrevistado, mi nombre es Magnolia Martínez Reátegui. Gracias por participar en esta entrevista. Esta entrevista será grabada y tendrá una duración de 40 minutos. También te comento que la información que nos proporciones contribuirá con el proceso de investigación en torno a las trayectorias profesionales de los docentes tutores de educación secundaria. Es importante que sepas que no existen respuestas acertadas o erradas, todas tus respuestas y opiniones son importantes para nosotros. Muchas gracias

Preguntas Previas:

¿Qué significa para usted ser tutor en el nivel secundaria?

En su experiencia ¿Piensa que el papel del tutor es importante? ¿Por qué?

Trayectoria profesional docente

Valoración de la trayectoria profesional

1. ¿Podrías describir los momentos o hitos más importantes ocurridos en tu vida profesional desde que terminaste tus estudios de pregrado hasta ahora?

Visión de su trayectoria profesional futura

1. ¿De aquí a 5 años piensa seguir aceptando el trabajo tutorial como parte de tu carga horaria?
2. ¿Piensas más adelante desarrollarte en otros campos que tengan que ver con la experiencia tutorial? Como por ejemplo especialista en la UGEL o la DRELM en el área tutorial
3. ¿Después de jubilarse piensa dedicarse a algún trabajo que tenga que ver con la labor tutorial?

4. Dilemas de la carrera del docente tutor

1. Entendiéndose que dilema son puntos de quiebre que llevan a una persona a toma de decisiones que tendrán repercusiones en su trayectoria laboral ... ¿Me podría decir ¿Si tuvo que enfrentar dilemas que tuvieron trascendencia en su trayectoria profesional? Por ejemplo: un viaje, una oportunidad de estudio, la enfermedad de algún familiar
2. Explica qué condiciones influyeron en su decisión al resolver esos dilemas
3. Si tuviera la oportunidad de decidir ser tutor o no ¿Qué decisión tomaría? ¿Por qué?

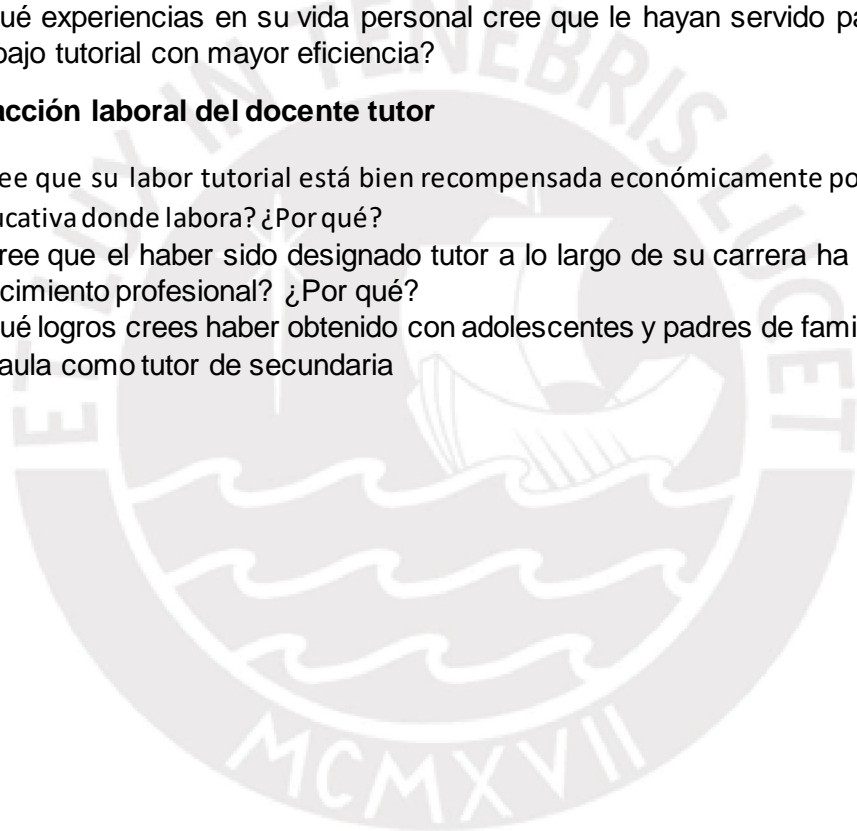
Trayectoria de vida tutorial

Trayectoria de vida personal y formación profesional

1. ¿Podrías describir cómo fue su primera experiencia como docente tutor?
2. ¿Qué experiencias en su vida personal cree que le hayan servido para realizar el trabajo tutorial con mayor eficiencia?

Satisfacción laboral del docente tutor

1. ¿Cree que su labor tutorial está bien recompensada económicamente por la institución educativa donde labora? ¿Por qué?
2. ¿Cree que el haber sido designado tutor a lo largo de su carrera ha influido en su crecimiento profesional? ¿Por qué?
3. ¿Qué logros crees haber obtenido con adolescentes y padres de familia al conducir un aula como tutor de secundaria



APÉNDICE 5. GUÍA FORMATO DE HOJA DE VIDA

Indicaciones:

- A continuación, encontrará un conjunto de ítems relativos a la hoja de vida, por favor llene con la información correspondiente sin omitir ningún ítem.
- Le sugerimos lea todo el formato antes de comenzar a llenarlo.

1. INFORMACIÓN GENERAL

Sexo (marcar)	Femenino ()		Masculino ()		
Edad					
Estado civil (marcar)	Soltero (a) ()	Casado (a) ()	Conviviente ()	Divorciado (a) ()	Viudo (a) ()
Año de ingreso a la presente Institución Educativa					
Labor tutorial donde se desempeña actualmente, mencionar el grado y la sección					

Grados	¿Cuántos años ha sido tutor de cada uno de los grados durante su experiencia laboral?
1ro	
2do	
3ro	
4to	
5to	

¿Cuántos años viene ejerciendo la labor tutorial? _____

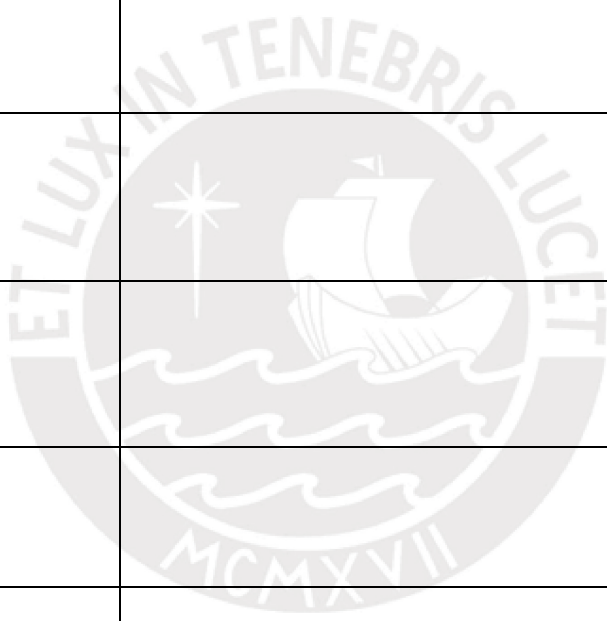
2. FORMACIÓN INICIAL

Escriba los estudios realizados como parte de su formación general considere todos los ámbitos (educación, u otra profesión).

Estudios realizados (marcar)			Carrera (marcar y especificar)	Institución	Lugar	Inicio(año)	Termino (año)
En proceso	No concluido	concluido	Bachiller				
			Licenciado				
			Maestría				
			2da especialidad				
En proceso	No concluido	concluido	Bachiller				
			Licenciado				
			Maestría				
			2da especialidad				
En proceso	No concluido	concluido	Bachiller				
			Licenciado				
			Maestría				
			2da especialidad				
En proceso	No concluido	concluido	Bachiller				
			Licenciado				
			Maestría				
			2da especialidad				
En proceso	No concluido	concluido	Bachiller				
			Licenciado				
			Maestría				
			2da especialidad				

Si su experiencia para realizar la actividad tutorial fue por medios no convencionales (autodidacta, participación parroquial, scouts etc.) llene el siguiente cuadro, si no siga con el siguiente rubro

Experiencia no convencional	Descripción



FORMACIÓN PERMANENTE

Estudios de especialización tutorial

- ✓ Considere solo aquellos que tienen que ver con la temática de tutoría o acción tutorial. Escriba solo aquellas que usted considere relevantes y significativas en su formación

Nombre del Curso o Capacitación, talleres, seminarios, congresos, otros	Horas del curso	Institución	Lugar	Año

3. EXPERIENCIA LABORAL

- ✓ En que ámbitos educativos se ha desarrollado:

Cargo	Institución	Pública o Privada (marcar)		Tipo de contratación (tiempo completo, parcial, por horas)	Año de inicio	Año de término*
		Público	Privada			

		Público	Privada			
		Público	Privada			
		Público	Privada			
		Público	Privada			
		Público	Privada			
		Público	Privada			
		Público	Privada			

Escriba los cargos que ha ocupado desde que ingresó a la Institución educativa actual.

Cargo	Inicio	Término