



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

ÁREA ACADÉMICA I "POLITICA EDUCATIVA, PROCESOS
INSTITUCIONALES Y GESTIÓN"

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TUTORES DE DOCENTES NOVELES.

Contrastes entre la normativa y la realidad

Tesis que para obtener el título de
Licenciada en Administración Educativa

PRESENTA:

Andrea Yunuén Martínez Jacobo

Directora de tesis: Dra. Martha Lucía Rivera Ferreiro

Ciudad de México, Abril de 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. ADENTRÁNDONOS AL TEMA.....	3
1.1 ¿Cuál es y cómo se construyó el problema?.....	4
1.2 Objetivos.....	11
1.3 Estrategia metodológica.....	11
CAPÍTULO 2. LA TUTORÍA: ESTADO DEL ARTE.....	15
2.1 <i>Tutoría universitaria</i>	16
2.2 Tutoría entre pares.....	20
2.3 Inducción docente.....	23
2.4 Tutoría a profesores noveles.....	27
CAPÍTULO 3. LA TUTORIA EN EL MARCO DE LA REFORMA EDUCATIVA 2013	33
3.1 La tutoría para docentes de nuevo ingreso.....	35
3.2 Normatividad de la tutoría.....	36
3.2.1 Proceso de selección de tutores.....	37
3.2.2 Asignación de tutores.....	37
3.2.3 Incentivos.....	38
3.3 Modalidades de Tutoría para docentes.....	39
3.3.1 Presencial.....	40
3.3.2 En línea.....	41
3.3.3 Tutoría en zonas rurales.....	42
3.4 Perfil, formación y responsabilidades del tutor.....	44
3.4.1 Perfil del tutor.....	44
3.4.2 Formación del tutor.....	46
3.4.3 Responsabilidades.....	47
3.5 Registro de tutores.....	48
3.5.1 Tutores registrados y activos.....	48
CAPÍTULO 4. SER TUTOR DE PROFESORES NOVELES	51
4.1 y ¿Por qué quisieron ser tutoras?.....	51
4.2 Trayectoria.....	54
4.3 Contrastes en el ingreso, formación e inserción a la labor tutorial.....	59
4.4 Los incentivos, ¿cuánto y para cuándo?.....	79
CONCLUSIONES.....	84

Bibliografía	92
Lista de acrónimos	95
ANEXOS	96

AGRADECIMIENTOS

Llegar hasta aquí no fue fácil, tuve noches de desvelos, estrés, llanto, preocupación y de bloqueo mental, pero no cabe duda que tuve personas a mi lado que siempre me animaron, escucharon, abrazaron, aconsejaron, me dieron palabras de aliento y, sobre todo, dedicaron su tiempo.

Quiero empezar por agradecer a mi asesora, la Dra. Martha Lucia Rivera Ferreiro, por su apoyo interminable, por leer una y otra vez mi tesis, por entender que a veces no estaba de ánimos para escribir, por proporcionarme material de lectura, por los consejos que me dio, por hablarme con sinceridad cuando no podía ver mis errores, por meterme presión para entregar mis avances, entre otras acciones más, Dra. Lucia gracias por el tiempo que me dedico y que a ello he concluido mi tesis.

Sin duda, mi mayor agradecimiento es para mis padres, que dieron todo para que llegara hasta aquí; A mi madre, por escucharme sin cansancio, por ser mi guía de vida, por desvelarse conmigo cuando hacía tareas, por abrazarme mientras lloraba cuando ya no podía más, por impulsarme para seguir adelante, por luchar por sacarnos adelante pese a su enfermedad y sobre todo, gracias mamá, por hacerme la mujer fuerte que soy hoy; A mi padre, por estar al pendiente de mí, por despertarme temprano (aunque peleáramos porque no me quería levantar) para ir a la universidad, por ser mi compañero de viaje a la escuela, por siempre llamarme y preguntar si había llegado bien o si ya iba para la casa, por ponerme todas las mañanas sin falta mi desayuno (las famosas y deliciosas tortas), por enseñarme a usar una computadora y gracias papá por tu amor incondicional. A ambos gracias por aguantar mi mal carácter, mis arranques de ira, sin ustedes no sería lo que soy hoy.

A mis hermanos, les agradezco todo su amor, su apoyo, los momentos de risa y diversión que tenemos juntos, por regañarme cuando hacia cosas malas, porque sé que estarán conmigo siempre.

INTRODUCCIÓN

¿Por qué elegí este tema? A decir verdad, muchas veces me planteé la misma pregunta, pero el afán por trabajar sobre este programa comenzó cuando me encontraba en mis prácticas profesionales de séptimo semestre en la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. En mi estadía trabajé con el responsable de la Tutoría para Zonas Rurales, participé redactando textos para los docentes, buscando materiales para incluirlos en la lista de lecturas recomendadas o realizando presentaciones sobre temas específicos.

Para mi último semestre de universidad, continúe mis prácticas en la misma institución, esta vez trabaje con la responsable principal del programa Tutoría para docentes noveles, mientras trabajaba comencé a notar que las reglas de operación del programa hacían parecer que el proceso de registro era fácil, que los maestros desempeñaban una tarea sencilla, que todos querían ser tutores y así los resultados del programa, denotaban que era un éxito, como si no hubiera fallas.

Es ahí cuando surgió mi curiosidad. Comencé a preguntarme si verdaderamente, todos los docentes que cumplían esa función querían ser tutores; si el trabajo que hacían era fácil, si les pagaban o no por ser tutores, cómo es que les asignaban a sus tutorados.

Para aclarar la idea del objeto a estudiar, comencé a indagar noticias sobre la tutoría, me acerqué a las redes sociales y concretamente a páginas de Facebook donde se exponían opiniones o críticas a la tutoría. Descubrí frecuentes notas de inconformidad de los docentes que son tutores, algunas de ellas por la falta de pago, condiciones de trabajo desfavorables, incremento en la carga de trabajo que ya de por sí tenían, por mencionar los más recurrentes.

Después de esta indagación inicial, tuve más claro lo que quería saber, lo que me ayudó a formular las preguntas y el objetivo general de la investigación que se comentan más adelante.

Proseguí con una indagación focalizada acerca del tema. Encontré que, en sus inicios, la tutoría estaba dirigida a los estudiantes de todos los niveles educativos, con el propósito de ayudarlos, escucharlos, orientarlos y guiarlos durante su trayectoria escolar, ya sea en las materias escolares, en la toma de decisiones, manejo de situaciones o en su caso, socorrerlos en situaciones familiares, de este modo se sentirán seguros.

La tutoría de un docente a otro docente (o tutorado) surgió posteriormente, para brindar apoyo, materiales de lectura para poder manejar y desarrollar sus actividades de clase, dejando a su suerte el camino de su trayectoria.

En este caso, ¿quién acompaña a los docentes novatos en su labor? Es cierto que el acompañamiento en los primeros días como docente, puede ser de gran ayuda para poder sobre llevar su labor, porque no solo están implicados los conocimientos que se comparten, también se suman las tareas de lograr un ambiente óptimo en el salón de clase, la inclusión, adaptar los contenidos de acuerdo con los estudiantes que conforman el aula, la atención a los padres de familia y la planeación de actividades.

Con esta intención, surgió la tutoría para docentes de nuevo ingreso, cuyo objetivo es fortalecer las capacidades y habilidades con las que cuenta el docente de nuevo ingreso, teniendo como acompañante a un docente experimentado en la profesión de la docencia.

Pero esto abre nuevas interrogantes. ¿Quién apoya al docente tutor? ¿El docente está preparado para realizar esta encomienda? Así como es importante apoyar al docente de nuevo ingreso, es interesante conocer qué hay detrás del telón de este programa.

De estas inquietudes surgió la pregunta central de la presente investigación, que básicamente busca mirar la otra cara de la moneda, que es la de los docentes habilitados como tutores, de forma acelerada, y un tanto atropellada, como se verá en el último capítulo de este informe.

CAPÍTULO 1. ADENTRÁNDONOS AL TEMA

Ser tutor de un docente de nuevo ingreso en México representa una nueva figura en el Sistema Educativo Nacional. Su finalidad es la de apoyar a los docentes noveles en su inserción a la labor magisterial, proporcionándoles acompañamiento personalizado y diversos materiales de apoyo (libros, artículos y videos) que le sirvan como referente para los saberes generales a los que se enfrenta en un ámbito escolar, ya sea, el ambiente en el aula de clase, la relación con padres de familia, la diversidad en el aula, la toma de decisiones, la organización del grupo, la inclusión y la organización de los tiempos de trabajo, entre otras.

De acuerdo con la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, la tutoría constituye un derecho por el cual los docentes de nuevo ingreso están a la totalidad de adquirirlo y reclamarlo, si así lo fuere, no obstante, es cierto que la planta docente aumenta año con año, para 2018 de acuerdo con el Sistema de Información y Gestión Educativa, forman parte del Sistema Educativo Nacional 2,066,073 Docentes, por supuesto que al incremento de esta magnitud la planta de tutores debería ir a la par para cubrir con este derecho constitucional.

Por ello, considero necesario e importante documentar la experiencia del docente como tutor, las dificultades, obstáculos y logros que representa, así mismo, enmarcar las responsabilidades, actividades y obligaciones a las que se encuentra inmerso, también el describir la forma de trabajo y a cuantos docentes tiene a su cargo.

Por último, considero necesario explorar cómo es el funcionamiento de este programa, conocer cómo es que el docente tutor pasa por este proceso. Los resultados podrían ser de utilidad para la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, al aportar una visión externa para enriquecer el programa de tutoría a docentes de nuevo ingreso.

1.1 ¿Cuál es y cómo se construyó el problema?

Debido al constante cambio y las necesidades que surgen en la sociedad, se ha ido modificando y reformando la educación para brindar calidad educativa; por ello el 26 de febrero del 2013 se reforma el Art 3° Constitucional, junto con el Art 73°, estableciendo de forma obligatoria la mejora de la calidad, es decir, este nuevo cambio se basará en el mejoramiento constante de la educación y en la actualización de los docentes en turno, evitando el rezago educativo, es cuando surge la Reforma Educativa, emitida en el sexenio del ex presidente Enrique Peña Nieto

“Artículo 3o. El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.”
(Reforma Educativa, Marco Normativo INEE, 2015)

Dentro de esta reforma, se establece que el ingreso a la docencia y la promoción a los cargos directivos y de supervisor estarán regidos por un concurso de oposición que avale el nivel de cada prospecto y que brinde calidad a la educación, sumando una evaluación que garantice la permanencia de estos. Uno de los motivos que impulso esta implementación fue la apertura de oportunidad a que cualquier egresado de una licenciatura y que estuviese titulado podría ser prospecto a ingresar a la docencia, cuando anteriormente únicamente podían ser profesores los egresados de las escuelas normales, tal situación motivo a que se pensara en el acompañamiento a los docentes noveles, que carecían de una formación especializada para ser maestros.

Por otro lado, para brindar mayor seguridad a la calidad de la educación se crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE) bajo la autoridad del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), que funge como evaluador del desempeño y la calidad de la educación.

A sí mismo, el 11 de septiembre son publicadas en el Diario Oficial de la Federación, nuevas leyes: la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE) , la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y también las nuevas reformas a la Ley General de Educación (LGE).

La Ley General del Servicio Profesional Docente tiene como propósito regular, dar seguimiento y evaluar la carrera magisterial en educación básica y media superior, al igual de establecer las responsabilidades y obligaciones que les competen a las entidades federativas, entidades locales y municipales en ambos niveles educativos, siendo transparentes ante la rendición de cuentas.

De este modo, el 19 de febrero del 2014 se establece la unificación de dos órganos institucionales, la Coordinación Nacional de Carrera Magisterial y la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio, tomando por único nombre **Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD)**.

De acuerdo con la Ley General del Servicio Profesional Docente, en su artículo 22, establece que: ***“Con el objeto de fortalecer capacidades, conocimientos y competencias del personal docente de nuevo ingreso, durante un periodo de dos años tendrá el acompañamiento de un Tutor designado por la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda”.*** (Ley General del Servicio Profesional Docente, 2013)

De ello, surgió el programa de Tutoría para Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso en Educación básica y Medio Superior, cuyo propósito es el siguiente:

“Construir distintas modalidades de Tutoría (presencial, en línea y en zonas rurales) dirigidas a docentes y técnicos docentes de nuevo ingreso. Asimismo, orientar a las Autoridades Educativas Locales (AEL) para que brinden dicha Tutoría, a fin de contar con una estrategia de profesionalización para fortalecer capacidades, conocimientos y competencias del personal docente y técnico docente de nuevo ingreso

en el servicio público educativo” (Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, 2019)

Para el funcionamiento de este, se crearon los Marcos Generales de organización y funcionamiento de la tutoría en Educación Básica y Media superior, así como los lineamientos para la selección de tutores que acompañaran al personal docente de nuevo ingreso, también se diseñaron Manuales para el tutor de docentes y técnicos docentes de nuevo ingreso en las tres modalidades (presencial, en línea y zonas rurales), redactados y facultados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Así mismo, en el Manual para el Tutor de Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso, menciona la estrategia para la aceptación y determinación del nombramiento:

Durante tal periodo, los Docentes y Técnicos Docentes noveles, además de la Tutoría, participan en acciones de formación continua y en la evaluación diagnóstica, y al completar dos años de ingreso al servicio, “la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado evaluará el desempeño del personal docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente” .De igual forma, según el artículo 69, fracción II, de dicha Ley, el personal docente y técnico docente tiene la obligación de cumplir con el periodo de inducción al Servicio y sujetarse a la evaluación señalada.(Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, Manual para el Tutor 2018, pp. 5-6)

Se desarrollaron tres tipos de modalidades de tutoría, la Tutoría presencial en la que el Docente tutor establece el vínculo con su tutorado, por medio de reuniones (una vez al mes) en las que se tratan temas referentes a las dificultades o retos que le surgen al tutorado y a su vez el docente tutor lo orienta y guía para la resolución de estos, además de proporcionarle materiales y recurso que le ayuden en su trayecto.

La tutoría en línea, es una plataforma en la que el docente plantea tareas y actividades que los tutorados deben resolver, está dividida por módulos y cada uno contiene un número de actividades para poder acreditar el curso de tutoría, de igual forma el docente tutor puede establecer comunicación con sus tutorados por medio del chat que se encuentra disponible en la plataforma; por último la Tutoría en Zonas Rurales, este tipo de tutoría se caracteriza por ser más específica, aunque también los encuentros son de forma presencial, los grupos pueden ser conformados por ocho tutorados de diferentes zonas pero que laboren en el mismo nivel educativo y el tipo de servicio educativo, multigrado, general e indígena, los materiales de apoyo son específicos al tipo de servicio que brinda, además de no exceder el mínimo de hojas (cinco páginas) pues de esta forma le será fácil y claro al tutor lo que debe impartir en sus tutorías.

Una vez, establecidas las diferentes modalidades disponibles para los docentes tutores, estos se someten a un registro previo para ser seleccionados como tutor, cumpliendo con los requisitos establecidos y posteriormente ingresando la documentación solicitada.

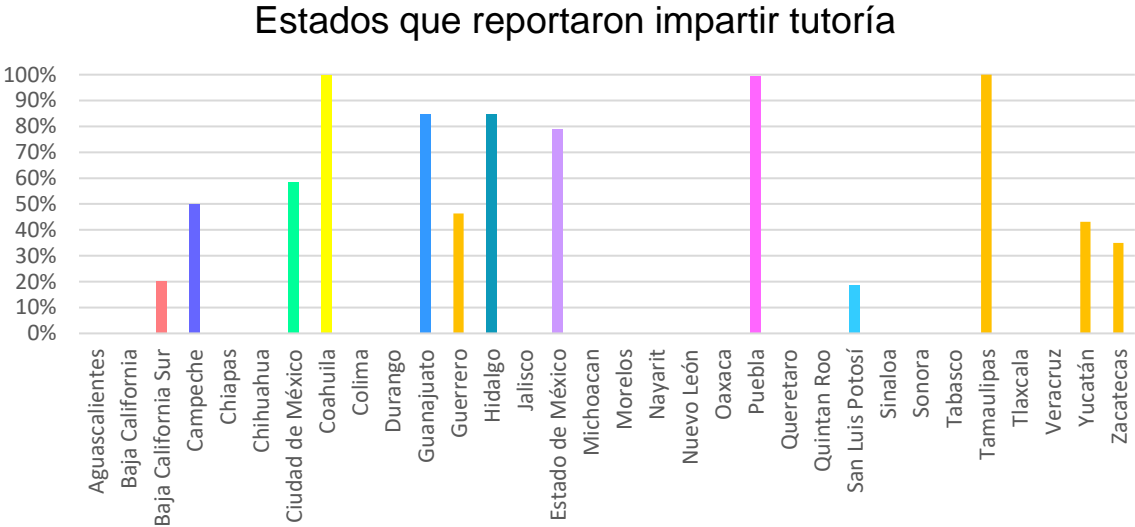
Una vez seleccionados, los docentes tutores son capacitados por su Autoridad Educativa Local, por medio de programas, cursos o diplomados, impartidos por instancias que hayan establecido un convenio. Dentro de estos cursos de capacitación tendrán que abordar temas como la importancia de la tutoría, la tutoría entre pares, estrategias de convivencia y características específicas de la modalidad en la que el docente tutor participe, para finalmente desempeñar su labor tutorial y establecer el vínculo con sus tutorados.

Por lo tanto, un tutor representa una figura nueva que será el apoyo y acompañamiento de un profesor novato en el ámbito de la docencia educativa, quien orientará y guiará al mismo para resolver las problemáticas que le surjan al docente novel.

Esta medida de apoyo no ha generado respuestas positivas, pues en su ejecución y evaluación, destaca falta de tutores para docentes noveles que ingresan al servicio docente.

Mexicanos Primero, destacó, en su Informe titulado “Índice de Cumplimiento de la Responsabilidad Educativa, Estatal 2018” la cobertura de la Red de Apoyo, es decir, la Tutoría para docentes de nuevo ingreso, que se proporciona en las 32 entidades federativas de la República, en la cual se obtienen resultados desfavorables en la mayoría de ellas.

A continuación, se desglosa el porcentaje de cobertura de Tutoría para docentes de nuevo ingreso, por estado:



(Elaboración propia con datos obtenidos del informe “Índice de cumplimiento de la responsabilidad educativa, estatal 2018”)

Como se puede observar en la gráfica anterior, los estados como Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Puebla, San Luis Potosí, Tamaulipas, Yucatán, Veracruz y Zacatecas, únicamente reportaron contar con el apoyo de tutores para docente de nuevo ingreso, es decir, que de los 32 estados solo 13 proporcionaron información.

De igual forma, resulta interesante resaltar que la Ciudad de México se encuentra por debajo del 60% sabiendo que es la cuna de esta reforma, mientras que el Estado de México reporta un 79% de cobertura y solo Coahuila, Puebla y Tamaulipas reportaron un 100% de cobertura tutorial.

Con las cifras anteriores, es relevante observar que varias entidades, en su mayoría, no proporcionaron datos lo que deja una incógnita sobre la implementación de la tutoría.

Ante esta situación, se realizó una primera indagación de noticias, enfatizando las quejas que provenían de docentes que ya habían cumplido con la función de ser tutor de un docente de nuevo ingreso, entre las noticias, opiniones y artículos, se destacó la falta de claridad de pago que percibirían, para quienes optaron por registrarse en la modalidad en línea se encontraban con el obstáculo de que no contaban con internet en varios lugares.

De acuerdo con el informe “La Educación Obligatoria en México, informe 2017” (INEE, 2017) la ausencia de maestros como tutores va en aumento y en el caso de que algunos docentes contaron con este apoyo, las sesiones de reunión fueron pocas, que no ayudaron en el fortalecimiento de su formación.

Una de las adversidades más frecuentes a las que se enfrentó el programa en su aplicación fue la diversidad de los contextos del país, en términos de organización, institución y estrategias operativas. Por ejemplo, la distribución de los docentes de nuevo ingreso en las zonas rurales y urbanas, la jerarquía administrativa de las autoridades educativas locales y las condiciones geográficas.

Ante esta perspectiva, la asignación fue gradual a lo largo de los ciclos escolares de 2014-2015 y 2015-2016, esto se justifica debido a la movilidad ocurrida en las escuelas por parte de los profesores, pues el 46% reportó haber cambiado al menos una vez su centro de trabajo en los ciclos escolares antes mencionados, también por el bajo interés por parte de los docentes en servicio para desempeñarse como tutores y en algunos casos resistencia ante este proceso por parte de algunas entidades.

Así mismo, en el informe denota que la falta de seguimiento, poca información y la desorganización en los procesos por parte de las autoridades educativas federales y locales, acentuó particularmente en la asignación de incentivos pues tan sólo 31.6% de los tutores encuestados admitió haber recibido el incentivo económico establecido por desempeñar la labor en el ciclo escolar 2014-2015.

Como también, no todos los profesores que contaron con un tutor asignado tuvieron sesiones de tutoría ya que el 59.1% confirmó (en una encuesta aplicada por el INEE), haber tenido un tutor asignado, el 47.3% reportó haber contado con al menos una sesión de tutoría durante el periodo 2014-2015.

Ante este panorama, surgen inquietudes sobre el funcionamiento del programa de tutoría, particularmente con respecto a la experiencia de los docentes tutores. La pregunta general a la que se buscó dar respuesta es:

¿Cómo experimentan los docentes de Educación Básica de primaria el proceso para ser tutores de docentes noveles?

A partir de esta pregunta general, se formularon otras más específicas, a saber:

¿Cómo ingresan los docentes al programa de tutoría?

¿Qué tipo de formación reciben para desempeñar la función de tutor?

¿Cómo realizan la función de tutor?

Por lo tanto, el objeto de estudio en esta investigación es la experiencia de los docentes que se desempeñan como tutores de docentes noveles, considerando tres etapas: ingreso, formación e inserción. El interés de este estudio exploratorio está centrado en contrastar la realidad en que los docentes tutores realizan su labor, con lo que plantea oficialmente la convocatoria, es decir, conocer la otra cara de la moneda.

Como se podrá apreciar a lo largo de este texto, los docentes tutores atraviesan por diferentes escenarios, contextos y desigualdad de oportunidades para desempeñar su labor, entre otras cuestiones.

1.2 Objetivos

A partir de las preguntas anteriores, el objetivo general de este trabajo fue documentar la experiencia del proceso por el que pasan los docentes de Educación Básica de primaria para desempeñarse como tutores de docentes noveles.

De tal objetivo, se desprendieron otros de carácter específico:

- Identificar las características del ingreso, formación e inserción al programa de tutoría
- Examinar los motivos por los que deciden ser tutores
- Contrastar las condiciones por las que atraviesan los docentes en las tres etapas del proceso de tutoría con lo establecido en el programa institucional

1.3 Estrategia metodológica

Considerando que la presente investigación es de tipo exploratorio, se apoyará en datos hablados obtenidos de fuentes directas, así como de estadísticas elaboradas por la CNSPD, documentos oficiales y especializados.

Los participantes en el estudio son tutores inscritos en la modalidad presencial que se encuentran en el nivel de primaria, dentro de la república mexicana.

Etapas

El desarrollo de este trabajo se realizó en tres etapas: recolección, sistematización, y análisis de los datos.

Primera: acopio de información en fuentes directas

En esta etapa, se llevó a cabo un primer acercamiento con los tutores que se contemplaron en la muestra, con la intención de contactarlos y hacerles una entrevista en la que relataran su experiencia como tutores de profesores noveles.

Se entrevistó a 5 docentes por medio de video llamada, los cuales fueron contactados a través de la red social Facebook, en el grupo "*Tutores Personal*

Docente”, para lo cual tuve que solicitar ingresar como miembro; una vez aceptada pude conectarme con los miembros de este.

Realicé en esa red social, publicaciones preguntando quiénes habían sido tutores por uno o dos años, otras tratando de ser más específica a cerca de quiénes estarían dispuestos a compartir su experiencia. Varios docentes fueron comentando mis publicaciones, y en ese momento les mandaba mensaje directo vía Messenger, escribiendo el siguiente mensaje:

“Hola buenas noches, Maestra(o) un gusto saludarla(o), soy Andrea Jacobo, me gustaría entrevistarla(o) con el propósito de conocer su experiencia en el proceso de tutoría, desde que se registra hasta el fin de su labor. Esta entrevista es para fines académicos, pues estoy elaborando mi tesis y su labor me parece interesante de conocer. ¿Me daría la oportunidad para dicha entrevista?”

Solo unos pocos me contestaron y de esos cuantos, cinco aceptaron concretar la entrevista.

El verdadero reto fue agendar el día, la hora y el medio (que plataforma utilizar para realizar la video llamada) para realizar la entrevista, como todas estaban activas dando clases y además eran madres, realmente tenía que adaptarme a sus horarios. Con algunas las entrevistas se agendaron a altas horas de la noche, fines de semana o esperar hasta que ellas me dieran el día.

Cada una pertenece a diferentes estados de la república mexicana pero que cuentan con la característica principal para llevar a cabo esta investigación, ser docentes de educación básica a nivel primaria, en modalidad presencial.

Las entrevistadas tuvieron la libertad plena de contarme cómo fue su experiencia como tutoras, así es tutoras, todas son mujeres, de expresar su sentir sobre la tutoría, lo que atravesaron en el proceso de ingreso, formación e inserción.

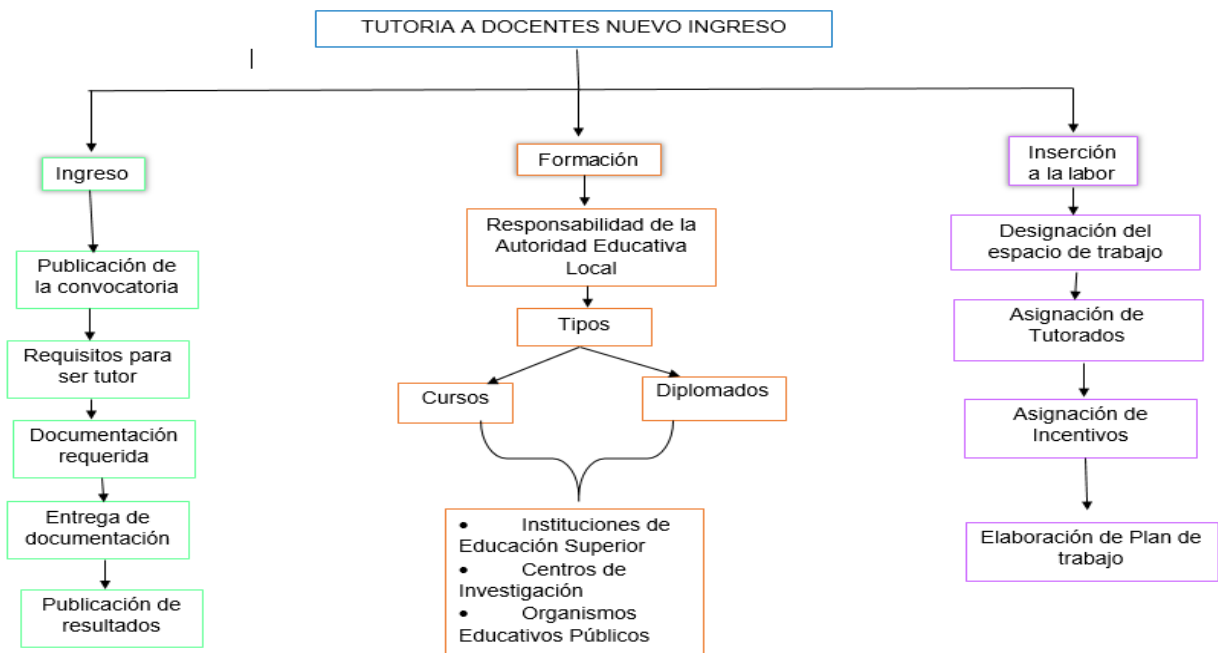
Sus relatos son muy variados, hubo a quienes todo les resulto a la “perfección”, otras que opinan lo contrario, pero todas comparten la misma actitud y propósito: entusiasmo por querer ayudar a otros.

Técnicas e instrumentos

Se utilizó la entrevista semiestructurada a docentes que han sido tutores de docentes nóveles en primaria, para conocer su experiencia, opiniones, dificultades y retos por los que pasaron para ser tutores.

Segunda: Procesamiento y sistematización de la información

Una vez, realizadas las entrevistas, se elaboró un esquema con base a las fases del proceso de tutoría, las generales y las específicas, las bases fueron tomadas de documentos emitidos por la Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docente, así el esquema que se utilizó como guía de todo el proceso, fue el siguiente:



(Elaboración propia)

Tercera: descripción, análisis de resultados y elaboración de informe.

Con la información debidamente organizada, se analizaron a detalle las respuestas proporcionadas por los docentes, con ello se redactó el informe en el que describen las condiciones, los sentimientos y razones por las que aceptaron ser tutores, enfatizando su proceso como tutor, es decir, como es que llevaron a cabo su labor. Al final del informe se identifican las problemáticas a las que se enfrentó cada una de las entrevistadas.

CAPÍTULO 2. LA TUTORÍA: ESTADO DEL ARTE

La construcción del Estado del Arte, acerca de la tutoría, comenzó con la búsqueda de información en fuentes especializadas. Se seleccionaron 26 investigaciones publicadas en un período del año 2004 al año 2019, de las cuales son artículos de revistas académicas, Tesis educativas, testimonios sobre su proceso como tutor, estudios de caso y propuestas de implementación. Lo anterior fue consultado en Google Académico, la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc) y SciELO. La búsqueda se realizó utilizando las siguientes palabras clave: Tutoría, tutoría a docentes noveles, inducción, mentoría, profesores novatos.

El proceso de construcción se desarrolló en las siguientes etapas:

1. Investigación de artículos referentes a cualquier tipo de tutoría
2. Selección y agrupamiento de las investigaciones
3. Ordenamiento de investigaciones por categoría
4. Elaboración de fichas analíticas y clasificación del material de acuerdo a las categorías construidas
5. Redacción del estado del arte.

Las fichas analíticas sirvieron de guía para analizar y sintetizar la información encontrada en las investigaciones, así tener un mejor manejo de ella. El modelo utilizado consta de: descripción bibliográfica en formato APA, palabras clave, problema que se investiga, objetivos de la investigación, Metodología, Resultados y comentarios personales.

Como resultado de la lectura analítica de las fichas, surgieron cuatro categorías que permitieron lograr el entendimiento de los diferentes perfiles de la tutoría:

- a) Tutoría universitaria**, comprende el esquema de profesor/estudiante;
- b) Tutoría entre pares**, que es el acompañamiento de alumno experimentado/alumno de nuevo ingreso;

c) Inducción docente, que aborda el acercamiento de un docente novato a su labor;

d) Tutoría a profesores noveles, que refiere al esquema de docente experimentado/docente novato.

La estructura del capítulo responde a las categorías antes mencionadas, que sirvieron de guía para ordenar la exposición

2.1 Tutoría universitaria

La práctica de la tutoría en México ha sido de manera lenta, en el ámbito educativo, la figura de la tutoría existe con mayor fuerza en las Instituciones de Educación Superior, con el propósito de apoyar y asesorar a los jóvenes, como lo menciona Alejandra López (2011) *“la tutoría implica una intervención educativa centrada en el acompañamiento cercano, sistemático y permanente del educando por parte del educador, convertido éste en facilitador y asesor de su proceso de construcción de aprendizajes en los campos cognitivo, afectivo, social, cultural y existencial.”*

En ese sentido, el papel de tutor en la vida del estudiante representa una figura de apoyo no solo en el ámbito académico sino también en su vida personal, en la que en el tutor recae la responsabilidad de integrar al alumno en la vida universitaria y prepararlo para la vida profesional.

De igual forma, Gaitán Rossi (2013) propone que *“la tutoría puede entenderse como el proceso de acompañamiento a un estudiante en el cual un profesor le provee de orientación sistemática a lo largo de su trayectoria escolar; es un proceso de responsabilidad compartida que busca la clarificación de objetivos de carrera y de vida, la toma de decisiones y la resolución de problemas”*

Para la UNESCO la tutoría representa un significado diferente *“la tutoría comprende un conjunto de actividades que propician situaciones de aprendizaje y apoyan el buen desarrollo del proceso académico, con el fin de que los estudiantes orientados y motivados desarrollen automáticamente su propio proceso”*

El Espacio Europeo de la Educación Superior, define a la tutoría como *“un proceso orientador que desarrollan de manera conjunta profesor y estudiante, en aspectos académicos, profesionales y personales, con la finalidad de establecer un programa de trabajo que favorezca la confección y diseño de la trayectoria más adecuada a la carrera universitaria escogida; y la acción docente como el proceso de enseñanza-aprendizaje que comparten profesores y estudiantes con la intención de construir juntos y de manera reflexiva el conocimiento sobre una determinada materia o proyecto interdisciplinar, podemos concluir que ambas acciones tienen como hilo conductor el orientar al estudiante en sus experiencias de aprendizaje para que llegue a ser un aprendiz autónomo, competente y crítico en su lugar de trabajo”*

Guerrero Sinaí (2016) focaliza a la tutoría académica como *“un acompañamiento del docente al tutorado que, en este caso al estudiante, el trabajo consiste en diagnosticar al estudiante para saber cuáles son las áreas de oportunidades académicas que el tutor puede iniciar para trabajar; posteriormente se concentra esta información para clasificar si son áreas de oportunidad de interés común, para posteriormente construir un programa de tutoría”*.

Por su parte, Ander Egg (1999) considera que la finalidad de la tutoría es *“optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje”*, considerando las aptitudes y potencialidades del alumnado, buscando siempre el mayor desarrollo posible del estudiante.

De la Cruz Flores y otros (2011) señalan que lo que tienen en común la mayoría de las definiciones de tutoría es que se identifica como una relación entre dos individuos, uno con alto nivel de pericia en algún área práctica, y otro con menor habilidad y conocimientos en la comunidad, profesión u organización.

Es decir, que la tutoría siempre implicara a dos actores, el experimentado que posee años de experiencia en la labor y el novato que está adentrándose en ella.

Para Arbizu Bakaikoa, Lobato Fraile y del Castillo (2005:8) definieron la tutoría como *“una acción de intervención formativa destinada al seguimiento de los estudiantes y que es considerada una actividad docente más”*

Álvarez y González (2007) señalan que la tutoría corresponde a ampliar el marco de experiencias, intereses, expectativas y oportunidades, permitiendo que el alumnado desarrolle las capacidades apropiadas para integrarse en los estudios universitarios y proyectarse hacia la integración social y profesional.

Para Sebastián y Sánchez ser tutor es una extensión más de la labor docente e investigadora y se ha de entender también como un compromiso por la mejora de la enseñanza.

De igual forma, García y otros aportan a la definición del tutor como aquel que tiene especialmente encomendado a un estudiante para asesorarlo y ayudarlo en su proceso educativo, como medio de contribuir al desarrollo de las competencias genéricas y disciplinares definidas para cada titulación. Es el profesor que, a la vez de llevar sus funciones de docencia, realiza un conjunto de actividades orientadoras y formativas, procurando el máximo desarrollo en lo cognitivo, lo personal, lo académico y lo profesional del estudiante.

Para Moreno y otros (2007), la tutoría universitaria implica una redefinición del trabajo del profesor, de su formación y desarrollo profesional, un cambio en el rol tradicional como transmisor de conocimiento que crea y organiza ambientes de aprendizaje, incluyendo a sus alumnos en su propio proceso de aprendizaje.

Por su parte, García (2008) define y justifica la tutoría como un quehacer relevante del profesor universitario, siendo en la actualidad un tema especialmente demandado para responder a las nuevas necesidades y características del alumnado.

Imbernón (2004) describe a la figura del tutor de la siguiente forma:

1. Un mediador del proceso formativo y en las confrontaciones. Para lo que es importante la confidencialidad, la negociación, la comunicación, la toma de decisiones y la accesibilidad a la información.
2. Con una solidaridad que lo hará aceptable, esto es, respetuoso con los problemas, pero riguroso con los procesos de reflexión, planificación y evaluación.
3. Con capacidad de diagnóstico, tanto en el análisis de necesidades que surgen en el colectivo del profesorado como en los que se refiere a las condiciones profesionales, sociales y culturales en un lugar y momento concretos.
4. El asesor ha de ayudar a diagnosticar los obstáculos que los profesores encuentran para llegar a su propia y contextualizada solución. Para ello, debe conocer la práctica y debe aportar una formación con aspectos diferenciadores.
5. Intelectualmente comprometido con la práctica.

Los autores hasta aquí mencionados coinciden en que la tutoría comprende siempre aspectos tales como guía, asistencia y ayuda mediante la orientación y el asesoramiento.

Para Sanz (2006) la tutoría universitaria es una acción de orientación por profesores tutores con la finalidad de participar en la formación integral del alumnado, potenciando su desarrollo como persona y como estudiantes y su proyección social y profesional mediante la realización de estímulos que favorecen la reflexión crítica, la auto comprensión, la autoestima, la adaptación social, recursos para el aprendizaje y la mejora del clima de aprendizaje.

Para López (2011) la tutoría hace una reflexión profunda sobre la posibilidad de estar enfrentando visiones limitadas de las funciones y de la organización

académica de las instituciones; de sus planificadores y tomadores de decisiones; de la calidad moral, académica y compromiso de sus docentes.

Arbizu, Lobato y Castillo (2005) definen a la tutoría como una acción de intervención formativa destinada al seguimiento de los estudiantes y que es considerada una actividad docente más.

Navarro y Arredondo (2013) consideran que es un poderoso medio del que pueden disponer las instituciones, y los propios profesores, para mejorar sensiblemente tanto la calidad como la pertinencia y la equidad del proceso educativo.

En el que no solo implica el establecimiento un programa especial para garantizar la retención de los estudiantes y su permanencia en la institución (Tinto, 1992) Sino también implica procesos de comunicación y de interacción de parte de los profesores; implica una atención personalizada a los estudiantes, en función del conocimiento de sus problemas, de sus necesidades y de sus intereses específicos.

Es decir, implica formar a los profesores para ejercer adecuadamente las labores de tutoría y atender a los estudiantes de una forma integral. Una formación sólida en el que docente pueda propiciar autonomía a los estudiantes.

Por último, para Navarro y Arredondo la tutoría debe ser reconocida como un derecho de los estudiantes, y la importancia de que los estudiantes se apropien de ella para convertirla en una experiencia de desarrollo intelectual y social.

2.2 Tutoría entre pares

Este tipo de tutoría es un modelo surgido en el mundo anglosajón y desarrollado desde hace mucho tiempo en las universidades anglosajonas con relevante actualidad (Lobato y otros, 2004).

El cual ha sido implantado, con algunas variantes, en las últimas décadas en las universidades francesas como tutoría de acompañamiento metodológico (Lobato y otros, 2005) contra el fracaso académico.

Este es una estrategia para llevar a cabo la función tutorial, (Lobato, 2004) ante un incremento de estudiantes o una carencia de suficiente número de profesores para desempeñar las tareas propias de dicha función.

Duran y Flores (2015) señalan que la tutoría entre iguales es una modalidad de aprendizaje cooperativo, donde un alumno más hábil (tutor) aprende enseñando a su compañero tutorado, permite el desarrollo de esta competencia.

Duran (2009) la denomina también como una forma de cooperación en la que se instituye como una competencia clave en la sociedad del conocimiento que posibilita, además, el desarrollo de habilidades y actitudes democráticas; y constituye un motor de aprendizaje aprovechando pedagógicamente las diferencias entre los estudiantes como un elemento a favor del aprendizaje.

Boud y otros (2001) destacan las competencias implicadas para participar con los estudiantes: 1. Aprender a trabajar con otros, sintiéndose miembro de un equipo, hecho que implica la práctica de la escucha activa reconociendo las aportaciones de los demás; pensar de forma crítica y reflexiva, razonando y argumentando adecuadamente las propias ideas; 2. Proponer distintas soluciones a un mismo dilema creativamente, promoviendo la revisión de los propios puntos de vista, así como también formulando preguntas críticas para poder construir conocimiento con otros; 3. Regular el propio aprendizaje y el de los compañeros, responsabilizándose personalmente y ante los demás, tomando decisiones personales y de equipo, resolviendo los conflictos de manera negociada y asertiva; autoevaluarse y coevaluarse unos a otros a lo largo del proceso, aprendiendo a ofrecer apoyo y saber pedir ayuda, así como valorar el propio trabajo y el de los compañeros.

La tutoría entre pares como bien lo menciona el nombre, involucra la participación de dos personas que se convierten en pareja de estudio.

Duran y Vidal (2004) entienden la tutoría entre iguales como un método de aprendizaje entre iguales basado en la creación de parejas, con una relación asimétrica (derivada del rol de tutor o de tutorado que desempeñan respectivamente), con un objetivo común, compartido y conocido (adquisición de

una competencia académica), que se logra a través de una relación planificada por el profesor.

Así mismo aporta que la tutoría entre iguales promueve el aprendizaje del estudiante que asume el rol de tutor y a la vez, el de su compañero, con rol de tutorado, ya que aprende al recibir la ayuda ajustada y personalizada que el primero le ofrece.

De igual forma Topping (2000) describe como personas que provienen de situaciones sociales similares, que no son profesores profesionales, y que se ayudan a aprender a la vez que aprenden.

Falchikov (2001) afirma que el rol de tutor, conlleva asumir una diferencia con el tutorado, ya sea en mayor experiencia o mayor experticia y/o competencia en el contenido a desarrollar; o bien por disponer con antelación de la tarea a realizar y poder preparar minuciosamente su resolución reparando en las dificultades que pueda encontrar su compañero tutorado.

Para Paz (sin año) la relación tutor par-estudiante de primer ingreso se desarrolla un vínculo que ayuda, al estudiante que recién ingresa, a mejorar su autoestima, incrementa su satisfacción personal, revitaliza y renueva compromisos profesionales y es un canal de acceso a nuevas ideas y tendencias, en donde se desarrollan competencias para situar acciones, para hacer diagnósticos y manejar información, así como para la mediación entre diferentes actores.

En este sentido, el acompañamiento entre estudiantes tiene que estar orientado más allá de las actividades académicas, es decir, adentrarse en la vida del alumno de nuevo ingreso, posicionándose como un “mejor amigo” que lo guía y apoyo.

Puesto que para Paz (sin año) menciona que las acciones se han convertido a acciones aisladas de charlas informativas y talleres libres para todo estudiante sin distinción del semestre.

Según la UNESCO, la tutoría entre pares aporta:

- Formación integral, que se equilibre los conocimientos, habilidades, valores y que proporcione una sólida formación general.

- Favorecer el aprendizaje permanente y el desarrollo autónomo del estudiante.
- Estar centrado en el aprendizaje y comprometido con el estudiante, es decir que facilite instancias para lograr el “aprender a aprender”.

De igual forma, Cardozo (2011) opina que la tutoría entre pares retroalimenta la exploración de nuevos dominios, a partir de los diferentes niveles de aprendizaje de los estudiantes, permitiendo al estudiante tutor asumir una función mediadora, que posibilita que los tutelados aprendan a aprender y mejoren su rendimiento académico.

Costa (2012) mantiene que las tutorías entre iguales siempre serán Cross-Level (Nivel cruzado) por lo tanto, nunca podrán ser recíprocas, puesto que el tutor siempre deberá pertenecer a un curso más avanzado con respecto al nivel de los estudiantes tutelados.

2.3 Inducción docente

De acuerdo con García y Cisternas (2011) la formación inicial docente se ha posicionado en el centro de debate de las políticas educativas nacionales.

Para Enríquez (2007) la formación inicial es la etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencionada, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su profesión. En tal etapa se ve inmersa la inducción docente.

En la que de acuerdo con Faúndez (2004) se le permite al docente contemplar la realidad sobre la cual desempeñaran sus funciones pedagógicas futuras.

Periodo en el que González y otros (2005) mencionan que el docente se cruza por una serie de dificultades asociadas a la propia situación laboral, la realidad cultural, el clima escolar y organizacional, y la interacción con los pares.

Comprendido a su vez por Castello y Mayoral como un período en el que el docente novel experimenta vivencias ambiguas y confusas, de preocupación y a la vez ilusión que le hacen sufrir sentimientos de angustia, incertidumbre e inseguridad que deben superar. Estas experiencias variadas no son abordadas en la formación inicial (Sánchez, 2018).

En ese sentido Vaillant (2009) describe que los procesos que viven los profesores principiantes en los primeros años muchos son aprendidos por ensayo y error y comparándose a un ideal que no existe. Para Vaillant, los maestros “sobreviven” en estos primeros años con tiempo y dedicación hasta que lleguen a alcanzar la competencia para después necesitar más años para ser maestros expertos.

Barth (citado por González, 2005) afirma que los maestros principiantes, en su primer año de ejercicio, son aprendices voraces, que se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio.

Enfrentándose así, a un mundo real en el que se sumergen a la serie de problemáticas sociales que cubren su centro de trabajo.

Provocando en los nuevos profesores, una transformación de las percepciones sobre la docencia en el aula, pues el paso del “mundo ideal”, enseñado en la universidad, al “mundo real” puede convertirse en un elemento de desmotivación. (Rozas y Vergara, 2013)

De tal forma que el profesor se convierte en un experto adaptativo, es decir, una persona preparada para adoptar un aprendizaje eficiente y cambiante a lo largo de toda la vida (Sánchez, 2018).

Por ello, González (2005), establece que el proceso de asimilación (construcción de identidad, y las capacidades y competencias del docente) de su labor estará comprendido por los años transcurridos en su vida profesional:

Cuadro1. Cambios en la vida profesional del docente de acuerdo con los años transcurridos.

Años de actividad	Cambios significativos
Los primeros 0-3 años	Marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. Los docentes ya saben lo que significa un desempeño profesional eficaz.
Entre los 4-7 años	La fase en la que los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula. Los docentes aceptan en esta etapa responsabilidades adicionales, lo que tiende a fortalecer su identidad emergente.
Entre los 8 a los 15 años	Surgen tensiones crecientes y transiciones. Los docentes comienzan a asumir cargos de responsabilidad y debe tomar una serie de decisiones acerca del futuro de su carrera.
Entre 16 y 23 años	Se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso.
A los 24 – 30 años	Surgen mayores desafíos para mantener la motivación.
Con 31 o más años	La motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación.

(Elaboración propia con datos de González, 2005)

De acuerdo con lo anterior, Vaillant (2009) determina que la fase de inserción en la docencia puede durar varios años, momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

En este sentido Vonk (citado en Rozas y Vergara, 2013) constituye que el proceso de inducción profesional de un docente novel se puede desarrollar de cuatro maneras distintas:

Cuadro 2. Tipos de inducción docente

TIPO	DEFINICIÓN
Nadar o hundirse	Se concibe que el profesor novel está totalmente formado, por lo que es de su exclusiva responsabilidad la inserción al sistema educativo. En este modelo las instituciones educativas son entidades ajenas a responsabilidades de orientación.
Colegial	La institución educativa no asume responsabilidad en el proceso de inserción, sino más bien el docente novel busca apoyo de un tutor informal, estableciendo un vínculo entre el docente novel y su tutor como un “apadrinamiento profesional”.
Competencia mandata	Establece una relación vertical y jerárquica entre el docente novel y un profesor con más experiencia que actúa como tutor formal con la finalidad de que en los primeros acercamientos al aula el docente novel no cometa grandes errores y se inserte de manera gradual a la cultura escolar.
Mentor protegido formalizado	Existe un profesor que actúa como mentor preparado por la propia institución educativa, y que se encarga de guiar y monitorear la inserción del docente novel en el ejercicio profesional.

(Elaboración propia con datos de Rozas y Vergara, 2013)

Sánchez (2018) opina que de la forma como se aborde el periodo de inducción, este tendrá impacto trascendental en el proceso de convertirse en un buen docente.

Para Rozas y Vergara (2013) la inducción docente no es un camino libre de obstáculos, pues en este proceso el nuevo profesor se encontrará con diversos y profundos problemas que le harán dudar sobre su permanencia en el sistema educativo.

2.4 Tutoría a profesores noveles

Para Vezub (2012) el acompañamiento pedagógico a los principiantes constituye una tendencia y modalidad de formación que ha comenzado a implementarse en diversos países. Así mismo, afirma que las políticas educativas dirigidas a acompañar los primeros años de desempeño y a apoyar a las escuelas parecen ser un factor con gran potencial debido a su capacidad para atender las necesidades de formación que surgen a lo largo de la trayectoria profesional.

Por ello, la formación y el desarrollo profesional continuo de los docentes se ubican cada vez más como tema central en la agenda de las políticas educativas.

El acompañamiento pedagógico, propuesto por Martínez y González (citado por Monge, Laborin y Siqueiros, 2019) es en términos de: “proceso integrador y humanizador de la formación docente, haciendo de esta una oportunidad y un medio para la recuperación, conformación y fortalecimiento de espacios, dinámicas, condiciones, procesos y perspectivas, a lo interno de las comunidades educativas, que sirvan como soporte a una profesionalización...”.

Para Alen y Allegroni (2009) la función del acompañamiento permite innovar en las prácticas, y aporta a la formación inicial y a las problemáticas cotidianas que se presentan en el trabajo del docente. Principalmente, facilita la construcción de conocimiento sobre una realidad difícil de advertir: la de los profesores noveles.

Vezub y Alliaud (2012) opinan que este tipo de programas, en primer lugar, parte de la creencia de que son fundamentales para promover el desarrollo del profesorado y la innovación pedagógica porque se basan en el análisis de las prácticas; En segundo lugar, los estudios sobre políticas de capacitación docente (Navarro y Verdisco, 2000; Ingvarson, 2005) concluyen que los dispositivos de formación fundados en el aprendizaje autónomo, horizontal y colaborativo resultan más efectivos para lograr el cambio de las prácticas de enseñanza; En tercer lugar permite superar uno de los problemas que caracterizaron a la docencia: el aislamiento y el trabajo individual, el encierro dentro del aula y la falta de oportunidades para compartir experiencias con otros colegas.

Puesto que Vaillant (2009) y Brito (2005) demuestran que en América Latina la situación más frecuente es que los docentes transiten la etapa de su primera inserción laboral en soledad, aprendiendo por ensayo y error, recurriendo a algún colega generoso o al recuerdo de su propia biografía escolar.

Lo que desarrolla prácticas más tradicionales porque les brindan seguridad o porque las estiman adecuadas frente a la situación, pero que quizá no sean suficientemente efectivas para el aprendizaje de los estudiantes (Vezub y Alliaund, 2012).

El acompañamiento pedagógico representa una oportunidad para promover dentro de las escuelas y de los institutos la formación de espacios de aprendizaje colectivos y de revisión de sus prácticas.

Para Serra, Krichesky y Merodo (2009) las instituciones a las que se van incorporando no les brindan orientaciones específicas relativas a la organización de las clases o un seguimiento especial de la tarea durante los primeros desempeños, pues en realidad solo les brinda orientaciones de corte administrativo-burocrático: cuestión de fechas, llenado de planillas, de libros, pautas sobre el comportamiento de alumnos y, en el mejor de los casos, procuran que el nuevo docente disponga del programa/planificación de la materia del que lo precedió en el curso.

Este tipo de acompañamiento a los noveles no implica alargar la formación inicial un año más, sino considerar que los que se inician en la docencia son «trabajadores» (no estudiantes) y, por lo tanto, el proceso formativo que con ellos se emprende contempla las problemáticas particulares de su experiencia en los primeros puestos de trabajo. (Vezub, 2012)

Para Garcia Tecua (2005) subraya que la tutoría, como concepción humanista, busca una forma de enriquecimiento humano constante de la persona del tutorado, en un marco de valores individuales y sociales que le permitan la adaptación social, la convivencia, el servicio y la cooperación, gozando de libertad y justicia.

Aponte (2006) expone a la tutoría como un *“proceso dialéctico, de interacción, intersubjetivo, en donde convergen sentimientos y conocimientos en un juego de*

emociones y lenguaje, donde la tutoría como proceso de acompañamiento es tarea de compromisos y responsabilidades compartidas. Para lograr el éxito hay que conjugar la confianza, la comunicación, la comprensión y el respeto de ambas partes”.

Por lo anterior, se comprende que el tutorado o docente novel, no solo es el que aprende a través de este tipo de acompañamiento pedagógico, sino también el profesor que acompaña se forma y desarrolla profesionalmente, revisa su práctica y se apropia de nuevas herramientas, cuestiona sus creencias, prueba estrategias y modelos de enseñanza.

Mayoral y Castello (2015) aportan que el asesor y asesorados asumen roles diferentes no jerárquicos, de tal manera, que los asesorados son los responsables de su propio aprendizaje y desarrollo y el asesor es el responsable de facilitar este proceso mediante estrategias que promuevan la reflexión y el análisis de la propia práctica.

Para Alliaud (2012) quienes acompañan tendrán que garantizar que los docentes interioricen una forma de trabajar que los haga cada vez más autónomos, menos dependientes de los apoyos externos y, a la vez, más colaborativos y reflexivos, asumiendo por sí mismos y junto con otros los desafíos propios del ejercicio profesional

Por lo que, los profesores que acompañen tendrán que desarrollar las siguientes capacidades:

- a) Movilizar sus conocimientos en la situación real del asesoramiento, es decir, identificar qué saberes pueden ser útiles para implementar en su tarea y asistir a los maestros;
- b) Integrar los distintos conocimientos de los que disponen para lograr una mejor comprensión de la realidad y del contexto educativo institucional y comunitario en el que intervienen;
- c) Transferir lo que aprenden en sus propias instancias de formación y coordinación, a las situaciones escolares en las que se desempeñan;

- d) Ejercer un proceso permanente de autorreflexión de su tarea como docente y como formador.

En cambio, para la ANUIES (2000) el perfil de tutor debe ser el siguiente:

- a) Autenticidad del tutor
- b) Madurez emocional
- c) Buen carácter y sano sentido de la vida
- d) Comprensión de sí mismo
- e) Capacidad empática
- f) Inteligencia
- g) Cultura social
- h) Confianza inteligente en los demás
- i) Inquietud cultural
- j) Amplio interés
- k) Liderazgo.

Por otro lado, Vezub y Allaiud (2012) exponen que existen diferentes modelos y concepciones teóricas sobre el acompañamiento pedagógico:

Cuadro 3. TIPOS DE MODELOS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

MODELO	CONCEPCIÓN
El acompañamiento como relación terapéutica o apoyo a las relaciones personales.	Focaliza en la dimensión personal e interpersonal del principiante, en los aspectos vinculados con la integración dentro de la institución
El acompañamiento como servicio técnico.	En este enfoque el formador o docente mentor es un profesional externo a la institución, a veces vinculado a los sistemas de supervisión, apoyo y gestión de los niveles educativos.
El acompañamiento como cierre del proceso de formación y habilitación profesional.	se trata de completar, transmitir y formar las destrezas y capacidades en las que no se llegó a trabajar durante la formación inicial
El acompañamiento como proceso de mutua formación y retroalimentación.	En este caso se trabaja desde una perspectiva horizontal

(Elaboración propia, con base en Vezub y Allaiud, 2012))

En este sentido, constituyen también que el acompañamiento se construye sobre cuatro ámbitos de intervención: 1. **El ámbito interpersonal** implica establecer una relación positiva y de confianza con los docentes para compartir; 2. En **el ámbito pedagógico-didáctico** los profesores que acompañan ayudan a que los docentes sigan desarrollando sus saberes, estrategias y recursos; 3. **En el ámbito del desarrollo profesional** el profesor que acompaña colabora con los docentes para que sigan aprendiendo a lo largo de su trayectoria y trabajando con otros colegas; 4. **En el vínculo con la comunidad** el profesor que acompaña se propone incrementar la capacidad de los docentes para interactuar

Para consolidar lo anterior, González (2007) define tres representaciones del tutor, según las cuales ocurre la formación del estudiante:

- El tutor como transmisor: donde el profesor asume su autoridad como poseedor del conocimiento y el estudiante como receptor pasivo
- El tutor como facilitador: El tutor no ejerce influencias determinantes en la formación integral del estudiante, solamente crea las condiciones para que éste logre su desarrollo.
- El tutor como orientador: El tutor como orientador es directivo, pero su acción ha de ser flexible que promueva la participación y tienda a potenciar el desarrollo del estudiante.

Esta modalidad formativa de acompañamiento, de acuerdo con Velaz de Medrano y otros (2009) ha recibido diferentes denominaciones: apoyo profesional mutuo, mentorazgo, retroalimentación entre compañeros, supervisión clínica, coaching, crítica amistosa, asesoramiento en centros.

Algunos son términos similares; por ejemplo, el coaching y la mentoría comparten características, pero cada uno se posiciona en situaciones diferentes. El primero está orientado al ámbito empresarial, pues su significado de acuerdo a la Real Academia Española se refiere a "*persona que asesora a otra para impulsar su desarrollo profesional y personal*", que el sentido es casi lo mismo, pues este acompaña a otra persona para alcanzar sus objetivos, la diferencia es que es

utilizado por las empresas (personas que ocupan altos mandos) que buscan el mejoramiento del cuerpo de empleados y así elevar su nivel de productividad, tal y como lo menciona Marzo.

El segundo, que no está tan alejado del término de tutoría, de acuerdo con Velázquez (2009), tiene un rol mucho más activo, pues plantea los problemas que le preocupan, las necesidades que tiene, pero los límites del problema no están delimitados o definidos de antemano, ni tampoco su actividad sobre ellos. Por lo que, para él, la tutoría es un actividad individual y rígida en la que se centra en definir el problema y delimita su participación en el, por lo que hace al tutorado responsable de averiguar cómo resolverlo. En ese sentido el tutor evalúa la situación del tutelado, le plantea problemas, evalúa su desempeño, y vuelve a plantear tareas para reforzar y extender el aprendizaje.

Así mismo, menciona que el papel de mentor debe ser ocupado por docentes, ya que es la manera recomendada para llevar en acción total su definición, sin embargo, Vaillant y Marcelo (2001) muestran como mentores a profesores de universidad, supervisores, directores de escuela, orientadores, pero en muy pocas ocasiones compañeros de los profesores principiantes, lo que nos acerca al término de coaching.

La finalidad principal es evaluadora y el acompañamiento es una estrategia que forma parte de los sistemas de acreditación para otorgar la habilitación definitiva e ingresar a la carrera docente. (Vezub y Alliaud, 2012).

CAPÍTULO 3. LA TUTORIA EN EL MARCO DE LA REFORMA EDUCATIVA 2013

El 26 de febrero del 2013 se hace formal en el Diario Oficial De la federación, la Reforma Educativa, misma que afianza las alianzas, pactos y acuerdos entre actores nacionales e internacionales.

De carácter oficial, se crea para cumplir y seguir con los estándares de calidad educativa establecidos por la Organización para la cooperación y el desarrollo económico, el Banco Mundial y de organizaciones de carácter empresarial, una de ellas Mexicanos Primero.

Aun que realmente fue estructura con el objetivo de que los actores privados mantuvieran una posición de poder activa en las decisiones de política educativa, sacando provecho a conveniencia propia de los programas y proyectos educativos. En este sentido, Rivera, González y Guerra (2019) afirman que con esta posición *“han diversificado los medios y fortalecido sus modos de intervención directa en las escuelas, con los profesores, padres, directivos y alumnos.”*

Algunas de sus manifestaciones, como anteriormente se menciona, es la intervención directa en el desempeño laboral de los docentes y la reestructuración de esta figura. La profesionalización docente se ve comprometida, debido a que con la Reforma Educativa la calidad de los aprendizajes recae totalmente en la responsabilidad del docente, además de adjudicarle los errores y fallas educativas actuales, que presenta el Sistema Nacional de Educación.

Por consiguiente, se establecieron programas que regularan la permanencia del docente. Pérez (2014) opina que *“Para el maestro, lo anterior supone ser examinada su práctica profesional a partir de una certificación orientada a definir determinadas competencias para desarrollar la labor.”*

Pérez en su artículo *La Profesionalización Docente en el marco de la Reforma Educativa en México: sus implicaciones laborales*, afirma que con la llegada de la reforma educativa las exigencias entorno a su desempeño se nutren de ciertos componentes, tales como:

- 1) *Articulación entre la formación inicial y la formación permanente.* Que refiere a establecer una relación continua entre el conocimiento base, que es el resultado de una trayectoria formativa y el conocimiento acumulativo, que son los conocimientos de la práctica.
- 2) *Inserción a programas de estímulos económicos.* El cual es recompensar a los maestros por la participación individual, acumular conocimientos y sus logros educativos.
- 3) *Manejo de una pedagogía centrada en el aprendizaje del alumno.* La cual está orientada a diversificar los aprendizajes y ambientes para que se desarrollen contenidos significativos.
- 4) *Práctica profesional sujeta a evaluación.* Su práctica es sometida a un esquema de entrega de resultados, la cual es medida a través de los alumnos por medio de pruebas estandarizadas
- 5) *Ingreso a la docencia mediante concurso de oposición.* Esta exigencia incursiona en la cadena selectividad social, en la que los egresados de las normales son colocados automáticamente, fomentando así, la competitividad por la selección y ocupación de una plaza en quienes no salen de las normales
- 6) *Dominio de nuevos enfoques curriculares.* Aquí se pretende que el docente se convierta en una persona que domine diversas áreas del conocimiento, lo que le plantea una constante actualización sobre sus prácticas de enseñanza
- 7) *Ingreso a periodos de prueba como elemento de certificación.* Aquí se establece que los recién contratados se someterán a un periodo de prueba con el que se garantizaran las habilidades y capacidades con las que cuentan.

Dicho lo anterior, me gustaría resaltar el punto siete, *Ingreso a periodos de prueba como elemento de certificación*, pues es el foco de esta investigación.

En este periodo de prueba surgen las figuras llamadas Tutores, que como anteriormente se mencionan, son docentes experimentados que se desempeñaran

como tutores de docentes noveles. Estos tutores estarán encargados de acompañar y vigilar las prácticas docentes de los nuevos maestros.

Evidentemente, esta figura es resultado de la reforma educativa, que si bien es una nueva estrategia para medir el desempeño de los docentes nuevos, desencadena una serie de inconformidades y desconciertos entre los docentes que se prestan para ser tutores.

En este sentido se comprende que la reforma educativa llegó para establecer mecanismo de evaluación que determinaran la permanencia del docente la cual significa que, si su resultado ante la prueba no es favorable, quiere decir que el docente no es idóneo para dar clases, pero si resulta lo contrario, su permanencia estará condicionada a la realización de más pruebas que comprueben que es el candidato perfecto.

3.1 La tutoría para docentes de nuevo ingreso

Anteriormente se mencionó, que con la Reforma Educativa y la evaluación docente, surgió la figura del Docente Tutor, el cual es el encargado de acompañar y vigilar al docente novel durante su periodo de prueba. La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente es la encargada de regular y establecer los marcos normativos por los que se regirá esta figura del tutor.

El portal de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente establece que *“la Tutoría es una estrategia de profesionalización orientada a fortalecer las capacidades, los conocimientos y las competencias del personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en el servicio público educativo. Mediante la Tutoría se garantiza el derecho del personal de nuevo ingreso de contar con el apoyo de profesionales experimentados que lo acompañarán académicamente a lo largo de dos años, contados a partir de su inserción en el servicio público educativo. Simultáneamente, la Tutoría coadyuva en el cumplimiento de las obligaciones normativas de permanencia en la función del Docente o Técnico Docente, al*

contribuir con su incorporación al trabajo escolar y a la mejora de su desempeño profesional.”

Como resultado de lo anterior se forman los propósitos de la tutoría:

- a) Fortalecer las capacidades, los conocimientos y las competencias del personal docente y técnico docente de nuevo ingreso para favorecer su inserción en el trabajo educativo, la autonomía profesional, la participación en la escuela, la comunicación con los padres de familia y la permanencia en el Servicio Profesional Docente.*
- b) Contribuir a la mejora de su práctica profesional, de modo que cuente con más y mejores capacidades para propiciar el cumplimiento de las finalidades de la Educación Básica y el máximo logro de aprendizajes en sus alumnos.*

(CNSPD, 2019)

En función de lo planteado, la CNSPD va generando una definición para la tutoría a docentes noveles, en la que destacan las palabras “*estrategia de profesionalización*” y “*coadyuva en el cumplimiento de las obligaciones normativas*”, en otras palabras, este es un modelo estratégico para el cumplimiento de las reglas normativas que condiciona la estadía de los maestros.

3.2 Normatividad de la tutoría

Como todo programa oficial, cuenta con sus reglas de operación, las cuales establecen los lineamientos con las que se regirá y definirá su funcionamiento. En este apartado, se enumera el proceso de selección de los tutores, se expone como es la formación del docente a la labor como tutor y por último, se definen los tipos de incentivos a los que pueden ser partícipes los docentes que desempeñan el papel de tutor.

Lo anterior es especificado en el *Marco general para la operación y el funcionamiento de Tutoría Educación Básica*, documento emitido por la CNSPD.

3.2.1 Proceso de selección de tutores

En este punto, se establecen los momentos que comprende la selección de los tutores, los cuales se pueden resumir de la siguiente forma:

- a) *Publicación y Difusión de Convocatorias Estatales*
- b) *Entrega de la documentación asociada a los requisitos establecidos para los aspirantes*
- c) *Integración de expedientes*
- d) *Constitución de los Comités Colegiados de Revisión y de los Comités Estatales Colegiados de Revisión*
- e) *Entrega de los expedientes*
- f) *Valoración de expedientes y llenado de la Ficha Técnica*
- g) *Entrega de resultados*
- h) *Registro institucional de la información*
- i) *Seguimiento al proceso de selección por parte del INEE*

(Marco general para la organización y el funcionamiento de la tutoría, 2019)

3.2.2 Asignación de tutores

Una vez, establecidos los criterios de selección, se procede a estructurar la forma en la que los tutores serán asignados.

Esta asignación se ve regida por tres criterios:

- a) *Escuela*
- b) *Zona escolar*
- c) *Localidad o Entidad*

(Marco general para la organización y el funcionamiento de la tutoría, 2019)

Lo anterior refiere a que la asignación de tutorados podrá ser dentro de la escuela en la que labore el docente tutor, si la zona escolar es la misma en la que está el docente tutor, por la localidad o por la entidad en la que resida cada uno de los participantes.

Para efectos del horario de trabajo, se establece que, en la tutoría presencial, se impartirán tres horas de trabajo semanales, por tutorado; respecto a la tutoría en línea serán nueve horas semanales; por último, en la tutoría para zonas rurales, se trabajara nueve horas al mes.

3.2.3 Incentivos

Un dato importante para conocimiento de este programa es que los docentes tutores reciben un incentivo por su labor, el cual es un reconocimiento a su mérito realizado durante el ciclo escolar.

Los incentivos se dividen en tres tipos:

- a) Distinción por parte de la Autoridad Educativa, el cual consiste en obtener un nombramiento que lo faculta para ejercer la tutoría o bien una carta de reconocimiento emitida por la Secretaria de Educación Pública Estatal al finalizar el curso.
- b) Desarrollo profesional y difusión de la experiencia como tutor que consiste en participar en foros de difusión para compartir su experiencia a más docentes que aún no han sido tutores, invitaciones para escribir su experiencia y ser publicada por la SEP o bien puede participar como facilitador en los procesos de formación de tutores.
- c) Apoyo económico, el cual será otorgado a docentes con nombramiento definitivo durante el desempeño de esta función y que será de manera mensual de hasta por 10 meses, el monto del mismo será fijado por la disponibilidad presupuestal.

Este último, está condicionado para las tres modalidades de la siguiente manera:

- a) *En el caso de la modalidad presencial, un Tutor recibirá un incentivo equivalente a tres horas/semana/mes por atender a un Tutorado.*
- b) *En el caso de la modalidad en línea, un Tutor recibirá un incentivo equivalente a nueve horas/semana/mes por atender a diez Tutorados.*

- c) *En el caso de la modalidad de atención a zonas rurales, un Tutor recibirá un incentivo equivalente a nueve horas/semana/mes por atender de ocho a doce Tutorados.*

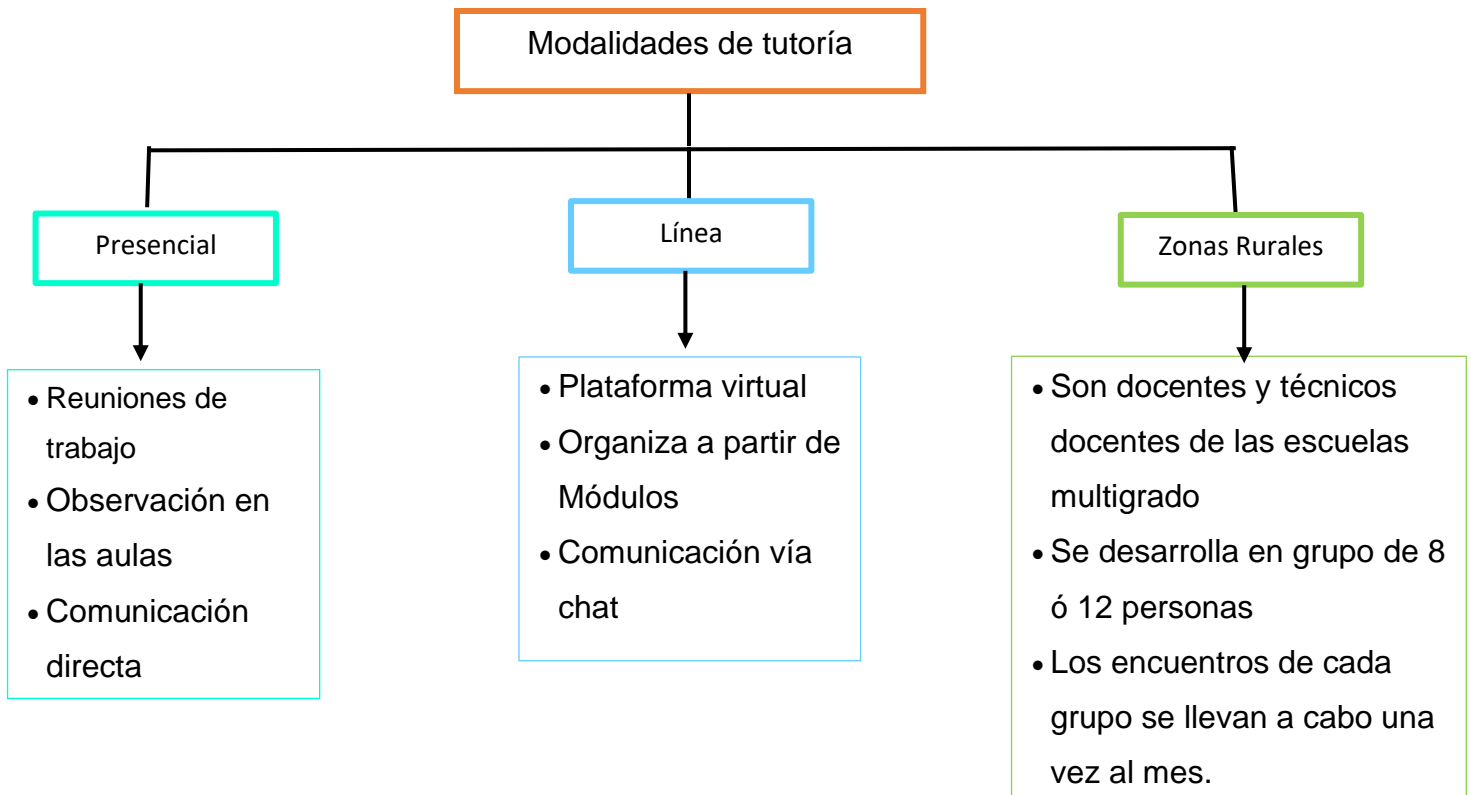
(Marco general para la organización y el funcionamiento de la tutoría, 2019)

En resumen, la selección de los tutores estará condicionada a una valoración hecha por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente y por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. La asignación de tutores se establecerá de acuerdo con la zona escolar la que pertenezcan tanto los tutores como los tutorados. Por último, existen tres tipos de incentivos que se les otorga a los tutores, Distinción por parte de la Autoridad Educativa, Desarrollo profesional y difusión de la experiencia como tutor y un apoyo económico que será de acuerdo al presupuesto disponible.

3.3 Modalidades de Tutoría para docentes

Los docentes que decidan ser tutores tienen oportunidad de escoger la modalidad que les acomode, o en su defecto, la modalidad que esté disponible en su entidad de residencia.

Inicialmente, se contaba únicamente con las modalidades presenciales y en línea, pero debido a que en las zonas más alejada de lo urbano no contaban con internet, ni medios electrónicos y en el mayor de los casos ni con luz eléctrica, se optó por diseñar la tutoría en zonas rurales.



(Elaboración propia con datos obtenidos de CNSPD)

En el esquema anterior se puede apreciar de manera sintética lo que trata cada una de las modalidades, sin embargo, todas tienen características específicas para su funcionamiento.

3.3.1 Presencial

Esta modalidad de Tutoría implica la asistencia física del Tutor y los Tutorados en las reuniones de trabajo, la observación en las aulas, así como la comunicación directa y, en caso de considerarlo conveniente, a través de medios electrónicos. Las sesiones de consulta serán establecidas en un primer acercamiento entre tutor y tutorado, en la que se desarrollara un plan de trabajo.

Las principales actividades que se desarrollan en esta modalidad son:

- *Reuniones: inicial, bimestrales y final, entre el Tutor y Tutorados.*
- *Observaciones que realiza el Tutor al trabajo docente de los Tutorados.*
- *Comunicación entre Tutor y Tutorados en distintos tiempos y formas, según las necesidades de estos últimos durante el ciclo escolar.*
- *Seguimiento del Tutor a los Tutorados en los periodos establecidos por las Autoridades Educativas correspondientes.*

(CNSPD, 2019, p. 12)

El tiempo de tutoría deberá realizarse en horarios que no interfieran con la normalidad escolar, es decir, que no podrán cancelar y/o faltar a clases para la realización de la práctica tutorial.

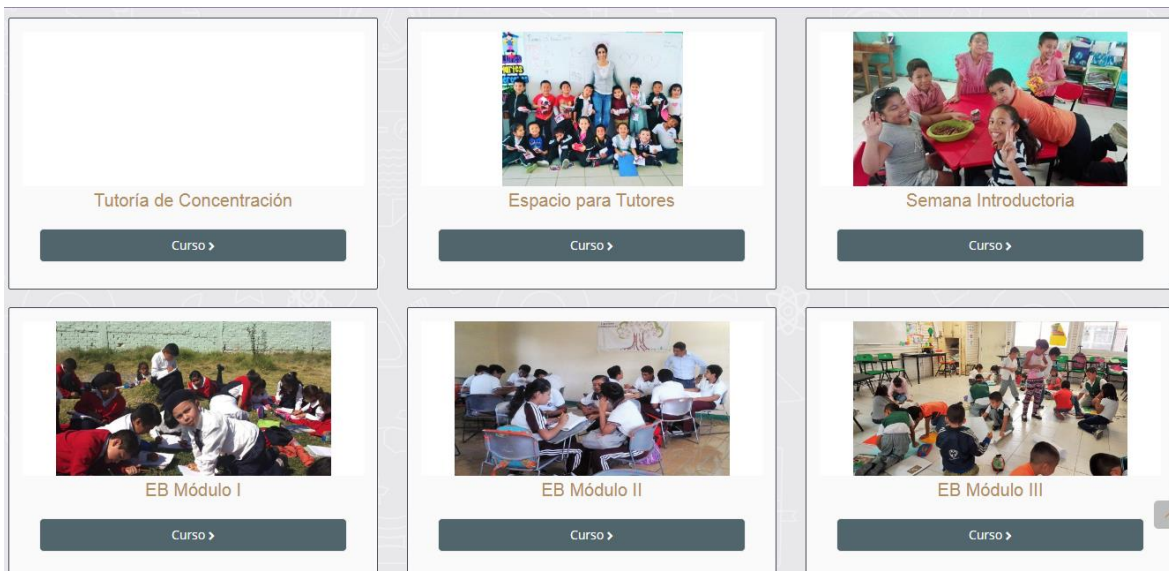
El lugar en el que se desarrollara la tutoría presencial será la escuela donde labora el tutorado o en un lugar específico que las dos partes hayan acordado, siempre y cuando sea seguro y no ponga en riesgo la integridad de ambos.

3.3.2 En línea

La modalidad en línea de la Tutoría se desarrolla a través de una plataforma virtual. Esta modalidad se organiza a partir de Módulos, cuyos contenidos están basados en los parámetros e indicadores del perfil docente y del técnico docente.

En esta plataforma, el docente registra las actividades y evidencias que sus alumnos van desarrollando durante el ciclo escolar. Las actividades están divididas por módulos (ocho módulos por ciclo escolar), cada uno tiene tiempos fijos en los que se deberá realizar la actividad para acreditarlo.

Cuenta también con una introducción al módulo y materiales que le pueden servir al docente para cursarlo y también con un chat interactivo entre los participantes de la modalidad.



Fuente: portal de Tutoría a Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso.

3.3.3 Tutoría en zonas rurales

Esta modalidad de Tutoría se dirige, principalmente, a los docentes y técnicos docentes de las escuelas multigrado (generales e indígenas de educación preescolar y primaria), y telesecundarias, que laboran en zonas rurales y tienen dificultades para acceder a un servicio de internet de manera frecuente y que, por las condiciones de las poblaciones en las que laboran, no es posible asignarles un Tutor presencial de manera individual.

Esta Tutoría se caracteriza por desarrollarse en grupo y contar con el acompañamiento de un Tutor. Cada grupo de Tutoría se conforma de 8 a 12 docentes que comparten el nivel educativo, tipo de servicio y organización educativos. Los encuentros de cada grupo se llevan a cabo una vez al mes, en el lugar que fije la Autoridad Educativa Local.

La tabla que se muestra a continuación refiere al modelo de organización que un tutor de zona rural debe tener en cuenta para planificar sus sesiones de trabajo, recuperada de la *Guía para tutores en zonas rurales*.

Cuadro 4. Modelo de organización para tutoría en zonas rurales

Tutor	Será un tutor por cada grupo de 8 a 12 personas del mismo nivel educativo, región geográfica y forma de organización o modalidad que sus tutorados, que pueden ser de a) Escuelas multigrado de educación preescolar general o indígena; b) Escuelas multigrado de educación primaria general o indígena; c) Escuelas telesecundarias.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Se organizará por ocho módulos a lo largo de los años que dura la tutoría • Cada módulo se conforma de dos sesiones presenciales, una por mes, para acumular cinco horas al mes.
Espacios	El espacio de trabajo lo determinara la Autoridad Educativa correspondiente, que sea accesible, cómodo y seguro para los participantes.
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio del ciclo escolar o en el que comience la tutoría, en el cual se presentaran y acordaran pautas de trabajo y actividades a desarrollar • Se realizarán dos sesiones por mes • Durante las semanas intermedias entre cada encuentro, tutor y docente revisaran materiales de apoyo • En los encuentros grupales, el tutor y los tutorados realizaran diversas actividades. Para el resto de los días se comunicarán por los medios que les sean posibles. • Los encuentros se centran en tres acciones: compartir cada experiencia individual, analizar y reflexionar sobre la misma y establecer acuerdos para el siguiente encuentro.

(Elaboración propia con datos obtenidos de la CNSPD, 2018)

Este tipo de tutoría, figuro como un reto, pues los materiales tenían que ser adecuados para los docentes que desempeñaban esta figura en zonas rurales. Los textos no debían contener más de cinco páginas para aligerar y ser más comprensible la lectura para el tutor y así este pudiera transmitir su conocimiento.

“Es conveniente que el docente de nuevo ingreso, en un contexto rural o indígena, se sienta acompañado y motivado en todo momento, de ahí la relevancia de la Tutoría en estas zonas. Ésta, además de favorecer el intercambio de ideas para lograr el aprendizaje de los alumnos, es un espacio profesional, amigable y comprensivo para el apoyo pedagógico, el análisis de las prácticas y experiencias profesionales propias.”

(Guía para tutores en zonas rurales, 2018, p.20)

Así, el tutor apoyara al docente de nuevo ingreso para sean más las ventajas de trabajar en una escuela rural, por ejemplo, cómo lograr aprendizajes significativos relevantes, lograr relacionarse con los alumnos, la naturaleza, la sociedad y su lengua, generar el trabajo en equipo, tomar el papel como agente de conocimientos dando ejemplo de valores tanto sociales como humanos. Sin dejar de lado los retos que este puedan afrontar, el tutor debe tener en cuenta el origen histórico de las poblaciones, las políticas que los rigen, las injusticias por la que pasa (económicas y sociales), la lejanía de las escuelas, la carencia de materiales didácticos, tecnológicos y de infraestructura para el aula y por último el clima que predomina en la comunidad.

3.4 Perfil, formación y responsabilidades del tutor

Dentro de este orden, se poetiza el perfil que debe tener el docente que quiera ser tutor. Se expone el tiempo de formación que deberá recibir y las responsabilidades que debe asumir como tutor.

3.4.1 Perfil del tutor

El perfil del Tutor se construye a partir de las cinco dimensiones básicas del perfil Docente y Técnico Docente en los tres niveles de la Educación Básica: preescolar, primaria y secundaria:

- a)** Conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
- b)** Organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
- c)** Se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.
- d)** Asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
- e)** Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Por otro lado, la CNSPD especifica cuáles son los rasgos concretos para un tutor:

- a)** Genera un clima de confianza y respeto entre sus Tutorados para el diálogo y el análisis de las prácticas educativas.
- b)** Reconoce la importancia de la reflexión sobre la práctica docente al identificar situaciones que requieren mejorarse para propiciar el aprendizaje de los alumnos, conforme a las características de éstos.
- c)** Planifica con los Tutorados los procesos de mejora de las prácticas de enseñanza, considerando el contexto en que éstas se realizan, las características de los alumnos y las habilidades de los Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso.
- d)** Orienta a los Tutorados para implementar acciones que permitan la mejora de sus prácticas educativas, atendiendo aspectos posibles de modificar y que les representen un aprendizaje y un desafío.
- e)** Guía a los Tutorados para que valoren positivamente los resultados de sus procesos de mejora, con esta base se motiven y se planteen nuevos retos de desarrollo profesional.
- f)** Establece un ambiente propicio para la Tutoría y actúa con base en principios de empatía, comprensión y corresponsabilidad.

3.4.2 Formación del tutor

En el *Marco General para la Organización y el Funcionamiento de la Tutoría en Educación Básica*, se establece como deberá ser la formación de los tutores y que contenidos abarcar.

Esta formación será responsabilidad de la Autoridad Educativa, tal como se menciona en el Marco General:

“En el marco de la Estrategia de Formación Continua, las Autoridades Educativas integrarán un padrón de instancias formadoras con el propósito de contar con una amplia oferta de cursos y diplomados en línea para todo el personal de Educación Básica, incluyendo a quien desempeña la función de Tutoría.” (p-32)

Los apoyos iniciales que recibirán los docentes tutores para su formación por parte de la CNSPD son los manuales para el tutor, talleres de formación con contenidos generales para la función, un diplomado para el fortalecimiento de las capacidades y materiales diversos distribuidos en el portal de tutoría que pueden ser desde artículos, libros o videos.

Sin embargo, las Autoridades Educativa Locas, se encargarán de proporcionar la formación con el apoyo de instituciones especializadas en educación y centros de investigación entre otros, cabe destacar que serán impartidas únicamente por quienes sepan y estén involucrados en el ámbito educativo.

“Para contar con programas de formación de Tutores, las Autoridades Educativas Locales podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones de educación superior, centros de investigación y organismos educativos públicos, mediante convocatoria pública y abierta, misma que difundirán de manera suficiente y oportuna.” (p-32)

Así mismo, la CNSPD recomienda que dichos órganos que apoyen en la formación deberán estar orientados al cumplimiento de los siguientes contenidos:

a) *Importancia de la Tutoría para la mejora de la enseñanza.*

- b) Aprendizaje profesional entre pares.*
- c) Estrategias de acompañamiento para la reflexión sobre la práctica docente.*
- d) Técnicas de observación de las prácticas de enseñanza y de los desempeños de los alumnos.*
- e) Comprensión del currículo y de la práctica docente del nivel educativo o asignatura.*
- f) Participación de Docentes y Técnicos Docentes en el trabajo de la escuela.*
- g) Características específicas de la modalidad de Tutoría en la que participe.*

3.4.3 Responsabilidades

Así como las Autoridades Educativas y la CNSPD tienen responsabilidades, los docentes tutores también las tienen.

Dentro del Marco General de Tutoría, describe cuales deberán ser las responsabilidades del tutor durante el periodo que desempeñe la figura misma:

- a) Cumplir con los requisitos, el perfil y el proceso de selección establecido para ser Tutor, conforme la modalidad en que participe.*
- b) Llevar a cabo todas las actividades de Tutoría para la modalidad asignada; entre las que se incluye el registro de evidencias del trabajo realizado con los Tutorados en el Sistema de Registro y Seguimiento, en los periodos establecidos para ello.*
- c) Establecer comunicación con los Tutorados asignados, para dar inicio y continuidad a las actividades propias de la modalidad de Tutoría en que participe.*
- d) Participar en las acciones de formación y capacitación de Tutores, así como en las reuniones que organice la Autoridad Educativa Local, referidas al desarrollo de la Tutoría.*
- e) Proporcionar la información y la documentación que solicite la Autoridad Educativa Local con fines de integración o actualización de la base de datos de Tutores y Tutorados, la cual es un recurso fundamental en el desarrollo de la Tutoría.*

- f) Observar los principios de legalidad, certeza, imparcialidad, objetividad y transparencia en el desempeño de la función de Tutoría.*
- g) Proteger la información de los datos personales de los Tutorados.*
- h) Ofrecer Tutoría al personal docente y técnico docente al menos durante 20 días de cada mes.*
- i) Anunciar con al menos 15 días de anticipación cuando decida dejar de ejercer la función.*
- j) Utilizar los recursos de apoyo disponibles para cada modalidad, con el fin de enriquecer el desempeño de su función.*

(CNSPD, 2019, p. 43)

Lo anterior, engloba a las tres modalidades, por lo que el tutor que este registrado en modo presencial, en línea o en zonas rurales, tendrá que cumplir las responsabilidades anteriores.

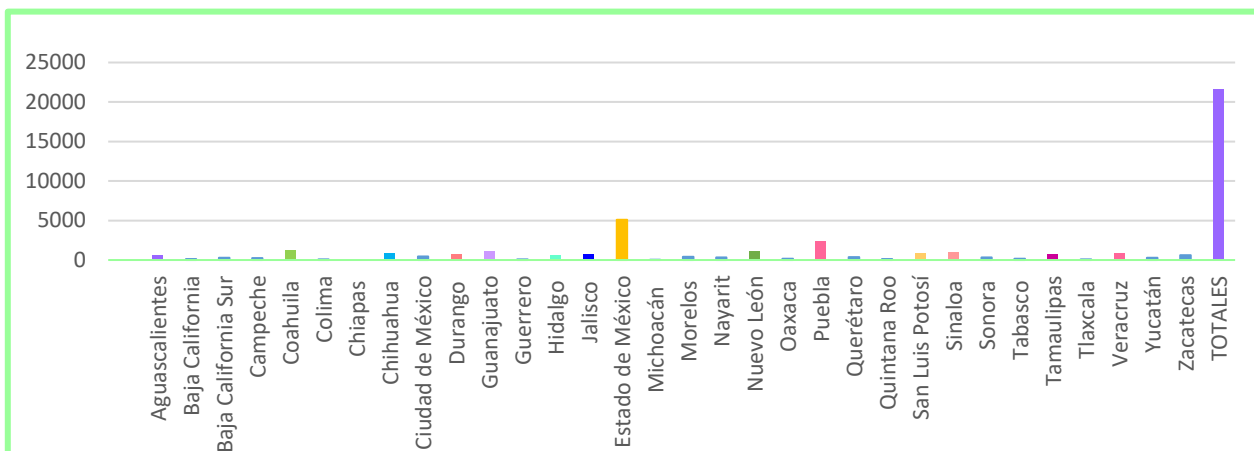
3.5 Registro de tutores

En este apartado se realiza un análisis estadístico de los tutores que se han registrado durante el año 2019, para visualizar la magnitud de alcance del programa y a las entidades que presentan mayor y menor índice de registro.

3.5.1 Tutores registrados y activos

La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, la Dirección General de promoción (lugar en el que realice mis prácticas profesionales), me proporcionó datos estadísticos que representan los docentes que se encuentran registrados para fungir como tutor de docente de nuevo ingreso. La grafica siguiente muestra la cantidad de docentes que se encuentran registrados como tutores por entidad federativa.

Tutores registrados en el año 2019



(Elaboración propia con datos de la CNSPD, 2019)

Se observa, que la entidad con el mayor número de docentes registrados es el Estado de México con 5094; en segundo lugar, Puebla con 2381 docentes registrados; al parecer en la Ciudad de México no existe la iniciativa por formar a docentes, pues cuenta con tan solo 458 docentes que son tutores de docentes de nuevo ingreso.

En resumen, este capítulo aborda la normatividad oficial que incumbe a los docentes que quieran ser tutores de docentes noveles. En forma de lista lo que trata el capítulo es:

- Proceso de selección, es decir, los requisitos que le solicitan al docente cubrir para ingresar al programa
- La asignación de los tutorados, que refiere a la manera en la que a los docentes tutores se les asignara sus tutorados
- Los tipos de incentivos que podrán adquirir los docentes tutores
- Las tres modalidades que hay para la tutoría, presencial, en línea y en zonas rurales
- El perfil que establece la CNSPD para que un docente sea tutor

- El tipo de formación que deben adquirir los docentes y quienes serán los responsables de impartir dicha formación
- Las responsabilidades que asumirán los docentes una vez sean tutores

La CNSPD retoma el enfoque de la tutoría entre pares, en la que dos actores iguales, que comparten actividades y situaciones iguales, trabajan juntos para el mutuo crecimiento.

Tal como lo mencionan Boud y otros (2001) destacan las competencias implicadas para participar con los estudiantes: 1. Aprender a trabajar con otros, sintiéndose miembro de un equipo, hecho que implica la práctica de la escucha activa reconociendo las aportaciones de los demás; pensar de forma crítica y reflexiva, razonando y argumentando adecuadamente las propias ideas; 2. Proponer distintas soluciones a un mismo dilema creativamente, promoviendo la revisión de los propios puntos de vista, así como también formulando preguntas críticas para poder construir conocimiento con otros; 3. Regular el propio aprendizaje y el de los compañeros, responsabilizándose personalmente y ante los demás, tomando decisiones personales y de equipo, resolviendo los conflictos de manera negociada y asertiva; autoevaluarse y coevaluarse unos a otros a lo largo del proceso, aprendiendo a ofrecer apoyo y saber pedir ayuda, así como valorar el propio trabajo y el de los compañeros.

El programa no detalla específicamente el surgimiento metodológico del programa, es decir, no mencionan por medio de que investigaciones se basaron y no retoman a ningún autor.

CAPÍTULO 4. SER TUTOR DE PROFESORES NOVELES

En este capítulo se muestra el resultado de la investigación sobre el papel del docente como tutor.

En una primera parte se muestra una gráfica y tabla de los motivos por los que los docentes deciden adentrarse a la labor como tutores, así mismo responde a las preguntas ¿Ingresaron por voluntad propia? ¿Entraron por el simple de hecho de tener que cumplir con su función? o en el peor de los casos ¿Están dentro en contra de su voluntad y por orden de su supervisor?

Más adelante se mostrará su trayectoria tanto personal como profesional, es decir, quienes son realmente los docentes que se prestan para hacer el papel de tutor.

Después, se realiza un contraste o comparativa entre las cinco docentes que se entrevistaron, desde que tienen conocimiento del programa, su ingreso, formación e inserción a labor, para que de esta forma se identifiquen las similitudes o diferencias por las que atraviesa cada una y así demostrar la verdad a la que se enfrentan más allá de lo que se cree en el órgano emisor de este programa

4.1 y ¿Por qué quisieron ser tutoras?

Los tutores son una figura que comenzó a tomar presencia a partir de la Reforma Educativa del 2013 con el propósito de establecer un vínculo de guía con los docentes noveles para apoyarlos en su formación profesional.

Sin lugar a duda ha sido un tema de controversia entre el magisterio, por su reciente aparición, y también por las nuevas tareas que se les suman a los docentes, tales como: la tutoría a un nuevo docente, elaboración de más planes de trabajo, desplazamiento de su centro de trabajo a otro, entre otras.

El programa de tutoría define que el docente experimentado deberá apoyar a un docente novel (un docente que acaba de ingresar al sistema), como se mencionan en la convocatoria emitida en la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente:

“Convoca a los Docentes y Técnicos Docentes en servicio a participar en el proceso de selección de Tutores que acompañarán, apoyarán y darán seguimiento al personal Docente y Técnico Docente de nuevo ingreso en Educación Básica, durante el ciclo escolar 2019- 2020, con vigencia hasta el fin del ciclo escolar 2020-2021”

De acuerdo con la convocatoria, todos los docentes en servicio son invitados a participar como tutores, la cuestión es que los mismos deseen formar parte de ello.

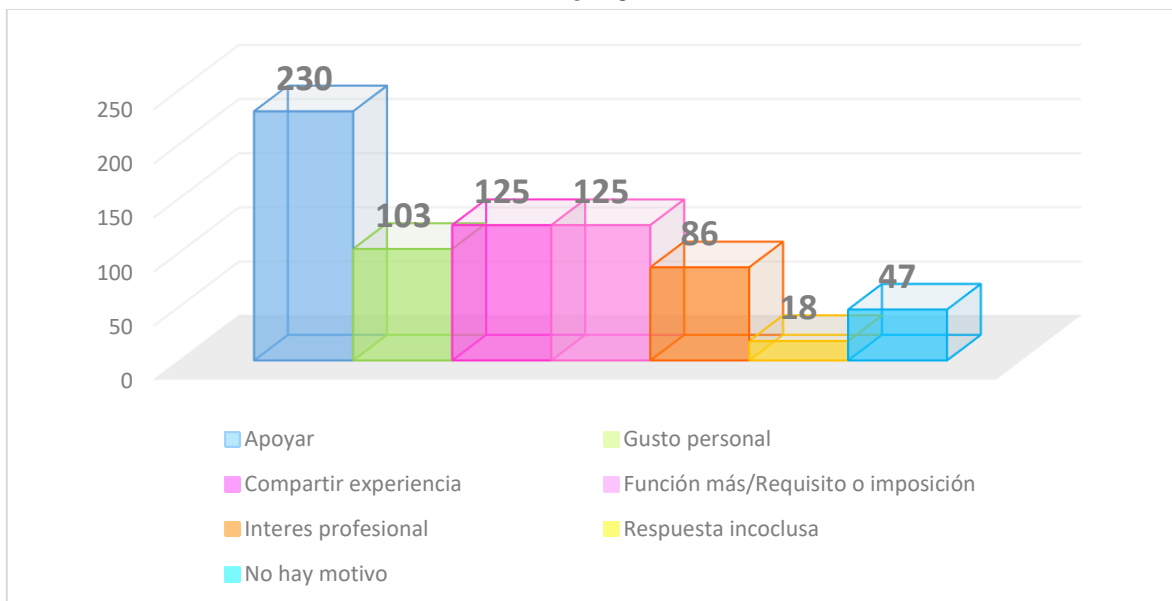
Cabe considerar, que existen varios motivos por los que los docentes participan, para ello se realizó una encuesta en el año 2014 (año en el que se estableció el programa), misma que me fue proporcionada mientras realizaba mis prácticas profesionales de octavo semestre en la CNSPD por miembros responsables de llevar el manejo del Programa de Tutoría. En esta encuesta los docentes describían el motivo por el cual deciden registrarse como docente-tutor. De lo anterior surgió una base de datos, integrada por todos los docentes del nivel básico, registrados ese año, pertenecientes a la república mexicana.

El foco de estudio de esta investigación, son los docentes-tutores del nivel primaria, por lo cual con la base de datos realice la filtración de los datos que se abordarían. Una vez obtenida la información requerida, para tener un mejor monitoreo y muestreo de la información, decidí establecer categorías que englobaran en una sola palabra los diferentes motivos que los docentes proporcionaron, el resultado de categorización fue el siguiente:

Categoría	Color
Apoyo	Azul
Gusto personal	Verde
Compartir experiencia	Morado
Función más o imposición	Rosa claro
Interés profesional	Naranja

Con esta categorización, se dio como resultado del análisis de motivos la siguiente gráfica:

**Gráfica de motivos por lo que los docentes decidieron ser tutores
Muestra Ciudad de México, Nivel primaria
Año 2014**



(Elaboración propia con datos obtenidos de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.)

Con la gráfica anterior se puede observar que la categoría que presenta mayor porcentaje es la de “Apoyar”, de alguna manera cierta o no los docentes consideran que brindarles apoyo a sus compañeros primerizos en el ámbito de la docencia es importante, los docentes se dejaron llevar (fue la primera generación de tutores), o tal vez no quisieron poner el verdadero motivo porque el que están registrados en el programa de tutoría, pensando que podría ocasionales algún problema.

El menor porcentaje lo presenta la categoría de “Interés profesional”, será porque a los docentes-tutores, no les interesa del todo acompañar a un nuevo docente, lo ven más como una oportunidad de crecimiento en su labor o como puntos extras a su curriculum docente.

Luego se encuentran los valientes, los denomino así porque pertenecen a la categoría de “función más o imposición”, los audaces, los que verdaderamente expresaron la realidad de su presencia en el programa, entre algún de los motivos de esta categoría se encontraba la imposición por parte de su supervisor, que por ser supervisor tenía que desempeñar la función, porque es un requisito para ser

Asesor Técnico Pedagógico (ATP) o simplemente porque no hubo interesados en su plattel y tuvo que entrar al ruedo.

“Compartir experiencia” va del mismo porcentaje que la categoría anteriormente mencionada, solo que en cambio en esta los docentes les gustaría compartir sus vivencias con sus pares primerizos, tal vez para contarles por cuál terreno pisar.

“Gusto personal” es una de las categorías que menor nivel de porcentaje tiene, esta población docente, está inscrita verdaderamente en el programa por el simple hecho de querer ser tutor de un profesor novel, considerando algunos que este tipo de programas ayudara a incrementar la calidad de la educación, otros porque tienen más años de servicio y se consideran capaces de brindar acompañamiento.

Por último, registré dos categorías más, “No hay motivo” que son los profesores que no respondieron a las encuestas y “Respuesta inconclusa” es decir, que ni ellos mismo entienden porque están ahí.

4.2 Trayectoria

Anteriormente, se mostraron los motivos, de manera general y específica, por los que los docentes se encontraban dentro del programa de tutoría.

Ahora, conoceremos a las cinco maestras entrevistadas. En este apartado, el objetivo principal es mostrar quiénes son las maestras tutoras, dar a conocer de dónde vienen, sus años de servicio, cuantos años de tutoría han impartido, el número de tutorados que han atendido y la modalidad en la que trabajaron.

El siguiente cuadro, es una matriz de datos, que permite conocer de manera rápida, los rasgos profesionales de cada una y así tener una idea clara de su labor como maestras y tutoras.

Cuadro 5. Datos profesionales

Nombre	Estado	Años de servicio	Años de tutoría	Número de tutorados atendidos	Modalidad
Maestra Mari: nivel básico, secundaria	Baja california Sur	15 años	3 años	9 tutorados	Presencial
Maestra Yamileth: nivel básico, primaria.	Nuevo León	6 años	1 año	2 tutorados	presencial
Maestra Carolina: nivel básico, primaria.	Zacatecas	13 años	3 años	8 tutorados	Presencial
Maestra Susana: nivel básico, primaria	Veracruz	5 años	2 años presencial / 1 año en línea	3 presencial 10 en línea	Presencial En línea
Maestra Máyela: nivel básico, primaria	Coahuila	14 años	3 años presencial / 1 año en línea	9 tutorados	Presencial En línea

(Elaboración propia)

Con lo anterior, se puede hacer una idea general de la trayectoria profesional de las cinco maestras.

Naturalmente, la vida de las maestras no solo se enfoca en lo profesional, sino también en lo personal, por ello, he decidido escribir un fragmento de cada profesora, relatando su trayectoria.

En esta relatoría, se esbozan rasgos como el tipo de formación que tienen, su ciudad de origen, actividades que suman puntos a su carrera profesional, trabajos previos a la docencia, sus sentimientos sobre ser docente primeriza y por último si tienen familia.

A continuación, se presentan las características de la trayectoria de las maestras, de acuerdo con el orden en que fueron entrevistadas.

a) Mari

Paceña, persona que reside en La Paz, Baja California Sur, fue la primera palabra que utilizó la Maestra para describirse y se mostraba feliz y orgullosa al decirlo.

Con 15 años de experiencia en la docencia y de formación normalista, no tiene antecedentes familiares de docencia, por lo que desconocía por completo lo que es ser un docente en un ambiente real. Motivo por el que “aceptó” ser tutora de profesores noveles.

Da clases de ciencias en tercer grado, de biología, laboratorio y en ocasiones taller. Labora en la Secundaria Alejandro Meza León, aunque el ser tutora en secundaria, le ha proporcionado dominio en nuevas áreas, como español, matemáticas, artes, educación física, diseño gráfico, en definitiva, le apasiona su profesión.

Es madre y esposa, abocada a su profesión, que a pesar de las áreas en que le ha tocado tutorar, no le tiene miedo a los retos.

b) Yamileth

La docencia para ella es algo nato, pues proviene de una familia normalista, creció con la figura del docente muy marcada, rodeada de maestros y maestras, así que tomó la decisión de seguir con la tradición y dedicar su vida a ello. Para ella la edad no significa nada, si se quiere ser docente, lo será, con palabras motivadoras, dice que lo que importa es la actitud y las ganas de querer hacerlo.

Vive en Nuevo León, es esposa y madre de una niña recién nacida.

Estudió la licenciatura educación preescolar en una universidad privada, que la enseñanza es cercana y similar a una normal. Actualmente da clases en primer grado de primaria en la escuela “Licenciado Eduardo Elizondo”, tiene 6 años de experiencia, 5 de ellos desempeño en la escuela en que labora actualmente y 1 año trabajo en una escuela particular.

Un requisito para ser tutor, era la asistencia a cursos de actualización y la interacción que tenía con otros compañeros docentes, a pesar de ya contar con un historial de asistencia a cursos, ella sentía que le hacía falta tener relaciones laborales con sus

compañeros docentes, Entre la carga del hogar y su trabajo como maestra, se tomó el tiempo y la libertad de crear el grupo de Facebook *“Tutores Personal Docente”*, medio que le permite interactuar con la diversidad de docentes que recurren a este para pedir de informes sobre los pagos, ayuda para realizar sus evidencias y subirlas a plataforma. Este proyecto lo creo con el propósito de ganar puntos como tutora, ya que le requerían un nivel de interacción con los docentes y experiencia como docente que se relaciona con sus iguales.

Ella formo parte de la Reforma Educativa, pues aplicó el examen de oposición para obtener su plaza, como docente de nuevo ingreso, tomando así el papel de tutorada, experiencia que le dio motivos para convertirse en tutora.

c) Carolina

De 45 años y formación normalista, es profesora de primaria y docente de UPN en San Luis Potosí. Es originaria de San Luis Potosí, pero por las cuestiones laborales ahora vive entre los límites de San Luis y Zacatecas, una de las razones porque las que tomó esta decisión es porque le queda más cerca Zacatecas de su centro de trabajo y porque sus hijos están estudiando la universidad en el estado de Zacatecas por lo que no quiso desestabilizar su estadía yendo y viniendo de un estado a otro. Aunque en vacaciones regresa a su rancho de San Luis Potosí.

Antes de haber sido maestra, trabajó como capacitadora en la cadena de hamburguesas Burger King, que hizo en ella tener la visión de la capacitación del trabajo como algo necesario para que todos trabajen bien y salgan mejor las cosas y que a su parecer debería aplicarse en todos los ámbitos.

Tiene 13 de años experiencia en la docencia, pero de esos años, 10 trabajó por contrato, aunque para ella resultaba cómodo entrar en diciembre y salir en noviembre o entrar en febrero y salir en junio, hasta que en el 2013 con el surgimiento de la Reforma Educativa vio la oportunidad de obtener su plaza, cansada de tener inestabilidad laboral, decide presentar el examen de oposición, lo pasa y le asignan su plaza.

Para ella, ser docente primeriza fue una tarea complicada, ya que cuando ingresó a la docencia fue docente unitaria y no contaba con ningún familiar o conocido relacionado al magisterio que pudiera asesorarla en cuestiones de cómo dar su clase, cómo llenar los formatos administrativos que pedían en la escuela, el funcionamiento de una escuela o simplemente ayudarla a saber que era ser un maestro en el campo. Por ello vio en la tutoría la oportunidad de enseñar lo que ella hubiera querido saber, conocer y hacer, en sus primeros años de maestra.

d) Susana

La maestra Susana da clases de primaria en Orizaba, Veracruz, tiene cinco años de experiencia en la docencia, estudió la Licenciatura en Educación y cuenta con Maestría en Tecnología Educativa.

Sus inicios como docente fueron en Tierra Blanca, uno de los municipios perteneciente al mismo estado, ahí desempeñó el cargo de ATP de supervisión escolar, más adelante la designaron como directora comisionada.

Transcurrieron cuatro años desempeñando el mismo puesto, hasta que por razones que involucraron al programa de tutoría, tomó la decisión de solicitar su regreso frente a grupo; esta vez la transfirieron a una comunidad llamada la Burrera, dentro del municipio de Tierra Blanca, afirma que era una comunidad bastante aislada con poco acceso a servicios, en la que solo había tres docentes, contándola a ella, es decir, fue tridocente. Debido a que era bastante pequeña en cuanto a población y territorio.

Así pasó un año, hasta la actualidad su escuela ya se convirtió en una escuela completa, es decir ya solo da clases a un solo grado de primaria.

Le gusta estar en constante actualización, por lo que ve oportunidades para aprender algo nuevo o para tener más puntos a favor para poder promocionarse.

e) Máyela

La maestra Máyela reside en Saltillo, la capital de Coahuila tiene 14 años de experiencia en la docencia. Cuenta con el grado de Licenciada en Educación.

Trabajó por 10 años en una escuela con niños de quinto y sexto año de primaria, ella comenta que tiene preferencia por trabajar con los grupos más avanzados.

Actualmente da clases en una escuela de organización completa, en tercer año de primaria en una comunidad rural. Demuestra tener actitud positiva, pese a que, según refiere, en su plantel trabaja con niños que tienen problemas familiares de diferente índole, con “actitudes agresivas y un poco desastrosas” (*Mayela, 7 de diciembre de 2019*).

4.3 Contrastes en el ingreso, formación e inserción a la labor tutorial

La tutoría ha tenido varios significados y sentidos para los docentes que se introdujeron en esta tarea, con expectativas altas, ilusiones de apoyar y contribuir en sus posibilidades para mejorar el sistema educativo.

Esta tarea puso a prueba su papel como docente, pues se enfrentaron a situaciones de estrés, carga de trabajo, manejo de situaciones ajenas a su persona y a una constante valoración de sí mismas.

Mostrar las similitudes, diferencias y las contradicciones por la que atravesaron las maestras en su labor como Tutoras, es concerniente para establecer un contraste entre ellas y la normativa operacional del programa. En este sentido, el apartado será subdividido por las tres etapas previamente establecidas: Ingreso, Formación e Inserción. Así, se dará sentido y apreciación a los puntos que abarca este capítulo.

Como previamente se menciona, el tutor pasa por tres momentos, cada uno con sus respectivas características, lo que hace relevante cada una es la forma en que se maneja los procesos de tutoría en cada una.

Así pues, las Tutoras pasaron por estos tres momentos y cada un experimento circunstancias diferentes en todo su proceso como tutoras.

Etapa 1: Ingreso

Primero, atraviesan la etapa de ingreso, la cual consiste en el conocimiento del programa, el registro, y la renovación de registro para los siguientes años. A simple vista, se piensa que es la etapa “fácil”, pero realmente es en la que surgen inconsistencias.

Antes de comenzar, con los contrastes de esta etapa, quisiera presentarles el siguiente cuadro, el cual facilitara la lectura de los contrastes entre las maestras tutoras, de esta manera tener una idea clara de lo que se abordara a continuación:

No aceptó y fue auto registrada	Aceptó voluntariamente	Ella entrego su documentación
*Mari *Carolina *Máyela	*Yamileth *Susana	*Susana *Máyela *Carolina 3er año
Hicieron su registro por ella	Quien la renovó	
*Mari *Yamileth *Carolina	*Mari (directora) *Máyela (Inspector) *Carolina (voluntad propia) *Susana (voluntad propia)	

(Elaboración propia, con base en la información proporcionada por las entrevistadas)

El ingreso debe considerarse, como lo menciona la convocatoria, voluntario y es aquí en donde me gustaría resaltar. La palabra voluntario sobra en esta etapa, tal es el caso de las maestras Mari, Carolina y Máyela, las cuales fueron registradas en contra de su voluntad, en estos casos el papel de los directores y supervisores toma fuerza. Como primer acercamiento, les comentan que cumplen con los requisitos para ser tutoras, además que por los años de experiencia que tiene cada una, se pueden postular para serlo, ellas toman a consideración lo anterior para tomar una decisión, sin embargo, son los supervisores y directores que realizan el

llenado de registro por ellas mismas, para después notificarles que fueron “seleccionadas” para desempeñarse como tutoras.

Particularmente a la maestra Mari, le hacen creer o más bien le comentan que el llamado lo hizo directamente el Departamento de Secundarias Generales. En cambio, a la Maestra Máyela la registran como tutora debido a que a su plantel ingresan tres docentes nuevos y por falta de tutores a ella a la registraron como única opción.

Por otro lado, están también las que su registro fue voluntario, tal es el caso de la maestra Yamileth, de igual manera recibió la invitación por parte de su supervisora, y ella acepta ser tutora, ya que ve esta oportunidad como crecimiento profesional, es preciso comentar que ella cuenta con experiencia dentro del programa de tutoría, no por ser tutora, sino más bien por ser tutorada. Asimismo, a la maestra Susana, su supervisor hace la invitación a cinco docentes de su plantel (incluyéndola a ella) de los cuales solo la maestra Susana aceptó la invitación de ser tutora.

Otro rasgo de esta etapa es el registro de la documentación (personal y profesional) que le requieren para llenar el registro, que, si bien algunas tutoras no se registraron por cuenta propia, surge la incógnita ¿Cómo es que los supervisores y directores tiene acceso a estos papeles?, y esta pregunta me la resolvió una de las tutoras de estos 3 casos. Cada escuela, guarda un expediente de cada docente que labora en su plantel, este es un conjunto de documentos personales básicos, como el acta de nacimiento, CURP, INE y cedula profesional, solo por mencionar algunas; así como también de documentos profesionales, un ejemplo, son las constancias de asistencia o participación de diferentes actividades, el perfil académico, la función que desempeñan, el horario, etc.

Baste, como muestra el caso de la maestra Mari, Yamileth y Carolina, en los cuales alguien más hizo el registro por ellas, la diferencia entre estos tres casos es la obtención de los documentos. En el caso de la maestra Mari, su directora es la que reúne los papeles y los hace llegar al departamento de Secundarias Generales, en este sentido, la maestra desconoce los papeles que se registraron.

En cambio, la maestra Yamileth reúne sus papeles y se los entrega a su supervisora, que es la encargada de armar los paquetes y enviarlos al Servicio Profesional Docente.

Por último, la maestra Carolina, en su primer y segundo año de tutoría, su supervisora es quien realiza todo el trámite, solo que a la maestra le solicita firmar una hoja en la que se confirma que los documentos son verídicos. Para su tercer año, la mecánica de registro cambia, esta vez ella es quien realiza su propio registro, pues su supervisor les avisa sobre el registro de forma tardía, siendo así que solo quedaba un día para realizarlo, es en ese mismo momento en que la profesora aprovecha los 20 minutos del receso para ingresar a la página, escanear sus documentos y subirlos a la plataforma.

En cambio, las maestras Susana y Máyela tuvieron más control sobre este proceso. La maestra Susana tuvo la libertad para llevar a cabo su registro de documentos, tuvo 20 días para juntar sus papeles y mandarlos a la Jefatura Escolar mismo que se coordinaba con el CRAM. Por su parte, la maestra Máyela hizo su registro a destiempo, debido a que se enteró de la convocatoria días después de su cierre, así que se dispuso a entregar su documentación (acta de nacimiento, CURP, INE, comprobante de domicilio, talón de pago y solicitud) al Servicio Profesional Docente en el área de educación.

Esta situación abre paso para abordar el tema de renovación, es decir, si las maestras ya con su primer acercamiento a la tutoría decidían continuar con los siguientes dos años, recordemos que los tutores tienen derecho a impartir tres años únicamente, y también para resaltar quienes fueron los ejecutores de su renovación.

Para ilustrar lo anterior, tenemos el caso de la maestra Mari, que, si bien ya asimilaba su papel como tutora y le agradaba serlo, no tenía inconveniente de que su directora la renovara en los años consecutivos, es más, la maestra ya tenía contemplado el ser tutora en los años siguientes.

Así mismo, la maestra Máyela, poco disfruta de su labor como tutora, pero asumía la responsabilidad de serlo, pese a su sentir, su inspector tenía el registro de la maestra como tutora, por ello la consideraba primero para realizar el registro,

dejándole a la maestra sin más que hacer, solo prepararse para los siguientes ciclos.

En cambio, la maestra Carolina, pese a que en su primer año se le impuso ser tutora, ella gozaba serlo, es por eso por lo que tomaba la iniciativa propia de postularse para los años siguientes, además de realizar por su cuenta el registro de documentos.

Sin embargo, la maestra Susana toma la de decisión de renovación para cambiar a la modalidad en línea, ella había estado impartiendo tutoría por ya dos años, esto ocurre debido a la cancelación del pago por su cargo, en ese entonces ella ocupaba el cargo de directora comisionada, pues de acuerdo a los lineamientos para este tipo de cargos la función como tutor es una actividad más sin remuneración extra, en este sentido ella ve una desventaja la cancelación del pago pues lo que recibía lo ocupaba para trasladarse a las zonas en las que era asignada (zonas de escasos recursos viales).

Se puede apreciar, que la mayoría de las tutoras no tuvo el control total ni libre decisión de ser parte de tutoría, además de no poder manejar su proceso de registro, para quienes lograron hacerlo, presentaron inconvenientes administrativos en el proceso.

Claro está que, si fue imposición, ninguna las maestras tuvieron inconveniente en realizar la labor, pues ya estaban dentro, sin oposición alguna asumieron el papel como tutoras, tanto es así que su experiencia las hacia retomar la labor.

En mi opinión, en esta etapa se puede notar la urgencia de los directores, supervisores e inspectores por tener que cubrir la planilla de tutores registrados en su plantel, más que nada para cumplir con los requerimientos enviados por el Servicio Profesional Docente.

Si bien todo el registro, implica manejo de documentación personal, tienen que ser, valga la redundancia, personales pero que simplemente en esta ocasión no se permitió.

Mientras sucedía el registro, comenzaron a surgir requisitos para ser tutora, lo que nos abre paso para abordar la siguiente etapa.

Etapa 2: Formación

Dentro de este orden, la formación toma un papel importante en la experiencia de un docente tutor, pues se establecen las bases, conocimientos y habilidades para desempeñar esta tarea.

Como anteriormente se menciona, la Autoridad Educativa Local, es la responsable de proporcionar los centros, organizaciones o instituciones en las que los docentes pueden tomar, los talleres, cursos o diplomados.

A continuación, la tabla expresa de manera sintetizada la formación de cada docente tutora, desde quien le informo que debía prepararse, hasta el lugar y duración de este, para que de esta forma sea más fácil de procesar los datos para su comprensión.

¿Quién le informo?	¿Dónde tomó el curso de formación?	¿Qué tipo de formación recibió?
<p>*Mari: Directora *Carolina: Supervisora *Susana: Supervisor *Yamileth: Supervisora *Máyela: Director</p>	<p>*Mari: Programa para el Desarrollo Profesional (PRODET) *Carolina: Institución de Profesionalización del Magisterio Potosino/ Universidad Pedagógica Nacional de San Luis Potosí *Susana: Centro Regional de Actualización Magisterial (CRAM) *Yamileth: Centro de Capacitación del Magisterio (CECAM) *Máyela: No tomo la formación</p>	<p>*Mari: Curso y diplomado en línea *Carolina: Taller y Diplomado *Susana: Curso *Yamileth: Curso *Máyela: Únicamente tomo la guía que viene en la plataforma de tutoría</p>

¿Cuánto tiempo duro?	¿Lo tomó para renovación de tutoría?	¿Tenía ponderación?
<p>*Mari: 6 meses *Carolina: Taller 2 semanas/ Diploma 6 meses *Susana: 8 meses *Yamileth: 40 horas *Máyela: No tomo la formación</p>	<p>*Mari: No *Carolina: Si *Susana: Si *Yamileth: No *Máyela: No</p>	<p>*Mari: Si *Carolina: No *Susana: Si *Yamileth: No *Máyela: No</p>

(Elaboración propia)

Cada maestra es proveniente de diferente estado de la Republica, por lo que el centro o institución en la que tomaron su formación es distinta, de esto también depende la duración de este y el manejo del contenido.

Cada caso tiene particularidades, que harán asimilar de manera completa la situación de cada una. La secuencia de relatoría, ira de acuerdo al orden establecido en la tabla anterior.

Las maestras Mari y Máyela comparten el rasgo del medio de información, pues a ambas sus directores les hacen mención que deben asistir a cursos de preparación y acreditación como tutora.

En el caso particular de la Maestra Máyela, la información le llego tarde, ya que, como anteriormente se menciona, su registro fue a destiempo, a causa de la falta de tutores y de la apresurada inscripción que le requería su director, debido a esto no tuvo oportunidad de poder registrarse a algún centro o instituto de formación, ya que en el momento en que ella se inscribe para tutora, los cursos ya habían iniciado, de tal forma que no adquirió formación alguna y se apoyó completamente en la guía que viene dentro de la plataforma de Tutoría y con la ayuda de algunas compañeros que ya habían sido tutores.

En cambio, la Maestra Mari se acerca al Programa para el Desarrollo Profesional (PRODET) pues es el órgano que se encarga en dar la capacitación en Baja California. Primero tomo un curso al que iba de lunes a viernes 5 horas diarias, esta

formación debía tomarla a contra turno, es decir, después de su horario de trabajo tenía que tomar el curso, entraba a la 16:00 y salía a las 21:00, le resulto agotador, pese a que se divertía en el, lo pesado era pasar de su jornada de trabajo al curso. Al concluirlo, tomo un diplomado en línea que tuvo una duración de 6 meses.

En ambos se abordaron temas como la reflexión de su papel como docente, explicación sobre el papel del tutor en la vida de compañero nuevo y la integración de los últimos en el ambiente escolar, actividades situacionales que ponen al docente a tomar decisiones sobre el que hacer para resolver problemas, apoyo en la elaboración de su plan de trabajo y ayuda para acceder y conocer la plataforma VENUS en la que subían sus evidencias.

Todo lo anterior lo realizo mientras se encontraba siendo ya tutora, razón más para que considerara pesado el tiempo que duro.

Por otro lado, las maestras Carolina, Susana y Yamileth recibieron la orden de sus supervisores en turno.

La Maestra Carolina tomo taller y diplomado, es la segunda de las cinco maestras a la que le hicieron tomar dos formaciones. El primero que curso fue el taller, que fue llevado a cabo en la Institución de Profesionalización del Magisterio Potosino, el cual solo duro dos semanas e iba solamente los martes y viernes.

Al término del taller, su supervisora le hace hincapié en que también es necesario que asista al Diplomado, este lo tomo en la Universidad Pedagógica Nacional de San Luis Potosí, tuvo una duración de seis meses, asistiendo los viernes y sábados. En ambos vio temas referidos para ejercer la tutoría, les proporcionaron el manual del tutor, les dieron estrategias para trabajar con los tutorados, como levantar evidencias, como tomar las entrevistas con los tutorados, como orientar a los tutorados, sobre la dinámica escolar y como iban a ser las observaciones.

Por otra parte, las maestras Susana y Yamileth tomaron únicamente un curso. La primera de ellas se acercó al Centro Regional de Actualización Magisterial (CRAM), mismo que estableció un listado con los subcentros que estarían proporcionando los cursos, ella tomo la decisión de tomarlo con la maestra Juana Castañeda, por cuestión de cercanía, tuvo una duración de ocho meses, de entre las demás

maestras el de ella tuvo una duración excesiva, asistía de manera presencial el último día de cada mes, para el resto del mes tenía asesoría vía electrónica.

El curso lo dividían por jornada la primera mitad trataba sobre analizar los planes de trabajo de sus tutorados, colocar las observaciones y realizar una estrategia por los temas que van a abordar; la segunda mitad sobre cómo iban a trabajar en la plataforma.

En el curso se abordaba temas como la participación, la inserción docente, sobre cómo ser tutor, sobre las estrategias y actividades que se le pueden dar a sus tutorados.

En cambio, la Maestra Yamileth tomo el curso en el Centro de Capacitación del Magisterio (CECAM) con una duración de solo 40 horas.

Para iniciar con su formación, tuvo dificultades respecto al tiempo, pues el CECAM aún no tenía preparado el material que se les iba a proporcionar a los docentes tutores, este argumentaba que el SPD no daba el visto bueno del material para dar inicio. Por tanto, tuvo dificultades para dar inicio a sus actividades como tutora, ya que tuvo que comenzar sin tener formación alguna, mientras esto pasaba, ella se acercaba con los responsables para obtener alguna información sobre el estatus del curso, y le respondían lo mismo, “aún no tenemos la autorización para dar el curso”. Así, transcurrieron días siendo tutora, como consecuencia tuvo que elaborar un plan de trabajo emergente y poco elaborado, pues este lo realizaban durante el curso y en el que obtenían ayuda de los que lo impartían. Fue hasta tiempo después que por fin pudo tomar el curso.

El cual estuvo dividido en tres lecciones y esas mismas tenían temas específicos: El primero que es tutoría, en este punto se les hace notar la importancia del papel como un tutor y que no está peleado con el tutorado, que es un acompañamiento entre iguales; El segundo la reflexión sobre ser docente y la inteligencia emocional, en este punto los hacen recordar sus sentimientos y emociones que se sintieron en sus primeros años como docentes, entrar en los pies del profesor novel o su ahora

tutorado ; El tercero y último el marco legal, les establecen sus derechos y obligaciones como tutores, así como también los que tienen su tutorados.

Lo que resulta inimaginable es que para algunas el curso tenía una calificación, que si bien resulta con calificación aprobatoria se determina que las maestras estaban acreditadas para ser tutoras y así obtener su constancia del curso, tal es el caso de las maestras Mari y Susana, ambas obtuvieron calificación aprobatoria, un 10 para ser exacta. En cambio, las maestras Carolina, Yamileth y Máyela, no tuvieron que pasar por la ponderación del curso, simplemente por haberlo tomado ya estaban calificadas como tutoras acreditadas.

Ahora bien, el resultado final de aquellos cursos o diplomados, era la obtención de la constancia, que si bien es un documento con valor curricular que les sirve para promociones futuras, a la maestra Yamileth y Mari se les entrego sin ningún inconveniente, sin embargo, para la maestra Susana la entrega de su constancia presento retardo de un año, esta entrega tardía le hizo imposible postularse para el sistema escalafón que tenía contemplado hacer. En cambio, la Maestra Carolina solo obtuvo la constancia del primer taller que tomo, mientras que del diplomado impartido por la UPN San Luis Potosí jamás se le entrego y bueno la Maestra Máyela, no obtuvo ningún tipo de acreditación.

Por último, pero menos importante, para los años consecutivos en algunos casos se les requiere nuevamente pasar por la misma formación, así sea que ya lo hayan tomado, por ejemplo a la maestra Mari y Susana se les requirió tomarlos nuevamente, mientras que a las maestras Yamileth y Carolina, con solo haberlo tomado el primer año, era válido para los siguientes ciclos, pero para la maestra Máyela, ya no se le dio la oportunidad de tomar la formación en el siguiente año para tutoría pues se asumía que por haber estado como tutora ya había tomado la preparación del primer año.

Etapa 3: Inserción a labor

Como paso final en este esquema de Tutoría, está el más interesante: la inserción a la labor como docente tutor. Punto en que sobresalen las verdaderas condiciones por las que pasan cada una de las maestras como tutoras. En esta etapa se esbozan las características con las que trabaja cada una, los temas que abordan con sus tutorados, la manera en que trabajan con ellos y también las estrategias que utilizan para equilibrar su trabajo con su papel como tutoras.

De igual forma, se elaboró una tabla para dimensionar a grandes rasgos, el perfil de inserción cada maestra:

¿Cómo le asignaron los tutorados?	¿Cuántos le asignaron? (total por los años de tutoría inscritos)
<p>*Mari: Por medio de PRODET</p> <p>*Carolina: Vía correo electrónico</p> <p>*Susana: por medio del CRAM</p> <p>*Yamileth: Vía correo electrónico</p> <p>*Máyela: vía correo electrónico</p>	<p>*Mari: 9</p> <p>*Carolina: 8</p> <p>*Susana: 3</p> <p>*Yamileth: 2</p> <p>*Máyela: 9</p>
¿Perteneían a su plantel?	¿Eran contra turno?
<p>*Mari: 4 perteneían a su plantel, 5 a otra zona</p> <p>*Carolina: 6 perteneían a su plantel, 2 a otro plantel</p> <p>*Susana: No perteneían a su plantel</p> <p>*Yamileth: No, ambos perteneían a una escuela de nueva creación</p> <p>*Máyela: 6 perteneían su plantel, 3 a otro plantel</p>	<p>*Mari: No, todos estaban en el turno matutino</p> <p>*Carolina: 4 en turno matutino y 4 en vespertino</p> <p>*Susana: si</p> <p>*Yamileth: 1 en turno matutino y 1 en turno vespertino</p> <p>*Máyela: 6 en turno matutino y 3 en turno vespertino</p>

(Elaboración propia)

En esta etapa en particular, será deseable, para usted el lector, describir cada caso de las profesoras, para que de esta forma se aprecie mejor el trabajo y experiencia de cada una.

Primero, la Maestra Mari recibo la notificación del número de sus tutorados por parte del órgano en el que realizo su formación, PRODET. El acercamiento con sus tutorados fue de manera desfasada, ya que, en sus tres años, le iban asignando de uno por uno a sus tutorados.

Todos sus tutorados eran del turno matutino, con cuatro de sus tutorados tuvo la ventaja de trabajar con ellos dentro del mismo plantel en el que ella labora, pero cinco de ellos pertenecían a otro plantel de otra zona escolar, lo cual era un problema, debido a las observaciones que tenía que realizarles en su área de trabajo, para ello PRODET le proporcionaba un oficio en el que tenía el día libre para ir a observar a los tutorados.

Debido a que ella daba clases en una secundaria, tuvo que adentrarse a las materias de matemáticas, español, artes, educación física y hasta inglés.

“Yo tuve que aprender por ejemplo como planear en matemáticas, como planear en español, saber inglés, artes yo no sabía nada de eso, yo tuve que aprender también de ellos, pues es un trabajo de los dos”

(Mari, 17 de octubre de 2019)

Ante esto tuvo que adecuar la estrategia de trabajo para el acercamiento con sus tutores, la cual fue: 1. Conocerlos; 2. Explicarles que su función es de acompañamiento y 3. Empezar a planear con ellos. Teniendo claro los tres puntos anteriores, fijaba días para realizar las observaciones y sesiones de apoyo.

Respecto a las observaciones, ella les daba la facilidad de escoger el día que más les convenía a los tutorados, incluso les proponía que las reuniones fuesen en su casa, en algún café o en la misma escuela, lo que les resultara mejor. En las reuniones trataban temas de planeación, estrategias de integración entre alumnos, como planear actividades en clase, entre otros.

“Igual yo llegaba, porque teníamos que vernos en el momento adecuado porque yo me adaptaba mucho a ellos, yo no decía sabes que tengo este día y ese día vas a venir, no, yo le decía incluso aquí en mi casa, en una biblioteca, en un café, donde ellos se sintieran a gusto”

(Mari, 17 de octubre de 2019)

En sus primeros años, la maestra tenía que llevar sus evidencias impresas por si se lo pedía PRODET o su supervisora, este consistía de una carpeta en la que contenía las planeaciones, actividades que realizaba con sus tutorados, las anotaciones que hacía en las observaciones y en la reuniones, además de evidencias de los trabajos que realizaban los docentes en su salón de clase, ya para su último año, dejó atrás el llenado de carpetas pues ya estaba habilitada la plataforma y ahora tuvo que adentrarse a la plataforma y ahí subir todo lo que trabajaba con sus tutorados.

Admite que algunos de sus tutorados tenían resistencia en cambiar sus formas de trabajar y tratar a los alumnos, pese a ello logro establecer una buena relación y comunicación con todos sus tutorados y así su papel como tutora se hizo ameno.

“No sabían planear, realizar un periódico mural, ni interactuar con los alumnos, además son muy celosos con su trabajo, tienen resistencia a cambiar sus formas de enseñar”

(Mari, 17 de octubre de 2019)

Por otro lado, la maestra Yamileth se enteró de la asignación de sus tutorados por medio del correo electrónico, dentro del correo venían los datos de los docentes noveles, además rectificó con su supervisora los datos y el plantel al que pertenecían, ella afirma que la que en realidad se encarga de la asignación es la supervisora.

Su asignación estuvo ajustada al grado que ella daba clases, por lo tanto, tuvo a su cargo a dos docentes noveles de primer grado, grado que imparte la maestra Yamileth, ambos tutorados pertenecían a una escuela de nueva creación, en la que las aulas eran móviles, los baños eran letrinas, en pocas palabras, apenas estaba

en construcción, era una escuela que tenía muchas necesidades aun y para la maestra iba a significar un reto, pues tendría que apoyar a sus tutorados en cuestiones emocionales por el ambiente en el que se iban a desarrollar profesionalmente, uno de ellos estaba en el turno matutino y el otro en vespertino.

Su primera labor como tutora fue apresurada, debido a que el servicio profesional docente les emite un comunicado a mediados de septiembre, solicitando el plan de trabajo para principios de octubre, sin embargo, ella aún no se encontraba en la formación debido al atraso ya mencionado por parte del SPD, entonces el plan de trabajo tenía que ser elaborado en compañía de sus tutorados, o al menos así lo marca el programa, ella para atender a las indicaciones del SPD elaboro su plan de trabajo, lo subió a la plataforma y después tuvo el primer acercamiento con sus tutorados y al final pudo tomar su formación. Cuando en realidad la dinámica es distinta, primero debió tomar la formación, después realizar el primer acercamiento con sus tutorados y así elaborar el plan de trabajo.

Para comenzar a trabajar con ellos, elaboro su plan de trabajo, el cual quedo de la siguiente manera: 1. Observar la necesidad más fuerte que presenta el docente, para así analizar las áreas de oportunidad y mejorar; 2. Realiza las reuniones, donde le explican sus dudas o preguntas; por último 3. Se hace la retroalimentación, la cual tendrá una duración de tres horas.

En comparación con la maestra Mari, a la maestra Yamileth no le daban el día libre para ir a asesorar y a observar al tutorado que estaba en el turno matutino, para ello la maestra Yamileth aprovechaba las horas libres que tenía en el día para coordinarse con los maestros de las horas de inglés y educación física, para retirarse del plantel e ir a la escuela de su tutorado y nuevamente regresar a dar sus clases.

La maestra Yamileth, argumenta que su labor como tutora es hacerles entender a sus tutorados que es un acompañamiento entre iguales.

“Aquí cuenta mucho la experiencia y eso es lo que queremos que entiendan nuestros tutorados que no estamos para criticar, ni nada negativo todo es positivo todo es para mejorar”

(Yamileth, 20 de octubre 2019)

En cuanto a la maestra Susana, recibió la información de sus tutorados por medio del CRAM, ya que es el enlace entre Xalapa (lugar que establece los oficios de asignación) y los docentes tutores, el CRAM es el órgano al que llegaban los sobres de los resultados.

Ella tutoró a tres docentes que no pertenecían a su plantel, pero sí a su zona de trabajo, pero cada uno en un plantel distinto. La distancia entre cada uno era considerable, el primero le quedaba a la maestra Susana a 2 horas de su centro de trabajo, mientras que el segundo a 1 hora con 40 minutos y el tercero a 1 hora y 30 minutos, afortunadamente todos en turno vespertino, así no tenía que desatender sus labores docentes.

Para llegar a la escuela de cada maestro, se acercaba lo más que podía en su auto, pero llegaba a un punto en el que no podía ingresar a las comunidades en carro por lo que tenía que tomar diferentes medios de transporte, tales como camión, moto taxi o hasta caballo.

Debido a que la maestra ya conocía bien la zona en la que los docentes iban a trabajar decidió elaborar un plan de trabajo, el cual no les ocasionara una carga de trabajo *“Yo ya conocía la zona y al menos yo ya sabía a qué lugares iban a ir, entonces yo sabía que eran de difícil acceso y que algunos de ellos no tenían internet entonces yo si les explique a los maestros que no los iba a cargar de trabajo”*

(Susana, 10 noviembre de 2019).

Para comenzar a trabajar con sus tutorados, estableció un plan de trabajo en el que las vistas estarían planeadas cada 15 días, la maestra Susana programaba las visitas de un docente por semana y en la última semana del mes, acordaba una reunión con sus tres tutorados para la retroalimentación, para ello solicitaba la autorización de la supervisión, los jueves por la tarde o los viernes en la mañana,

en la retroalimentación abordaban las guías de observación, les proponía material respondía sus dudas y les proporcionaba el cronograma del siguiente mes.

Además, los fines de semana les dejaba tareas y trabajos, acordes a sus necesidades docentes, además de pedirles a sus tutorados las planeaciones de sus clases, para así leerlas y brindarles información o posibles modificaciones a sus planeaciones.

Un punto más por el que la maestra Susana, decidió no cargar de trabajo a sus tutorados, fue porque todos eran recién egresados de la normal y era su primer año frente a grupo y cada docente novel atendía a dos grados, además de que una de sus tutoradas estaba recién aliviada, y la separación de su bebé para ir trabajar fue complicado. En este sentido la maestra externaba entendimiento hacia sus tutorados *“pues son cosas que en tutoría no te enseñan y siempre he dicho que nosotros como maestros no debemos de perder el lado humanista, y yo les decía, vamos maestros hay que echarle ganas, o sabe que no me lo entregue ahorita, entréguemelo hasta mañana”*

(Susana, 10 de noviembre de 2019)

Respecto a la interacción entre tuturar e impartir su clase, la maestra Susana se encontró en una situación de encierro y desastre, pues por dar la tutoría desatendía a su grupo, por lo que debía darles una explicación a los padres de familia y ellos se mostraron comprensivos, pues apreciaban a la maestra.

“Ya estando frente a grupo si fue algo complicado, porque tenía que desatender el grupo para irme hacer las observaciones, ahí si veía afectada esa parte, eran tres días, entonces si faltaba yo un lunes, la siguiente semana volvía a faltar el lunes y la otra semana volvía a faltar el lunes, eran tres días en los que tenía que faltar y lo platicaba con el supervisor, le dije no sé cómo puedo hacerle para que no sea tantas las suspensiones y me dice pues mejor en una semana toma los tres días y ya no suspendes cada día de la semana, lo hice pero fue la misma situación, el grupo se quedó tres días sin clases y si era algo difícil en ese aspecto, porque yo tenía trabajo que hacer, tenía competencias, tenía yo documentación que entregar, ya fue más

complicado estar frente grupo y al mismo tiempo estar en tutoría y esa fue una de las razones por las que ya no quise continuar siendo tutora presencial, porque era dedicarle a los tutorados tiempo pero desatender el grupo, por un lado la ventaja es que los papás eran muy comprensivos en la comunidad y como nos veían trabajar muy bien no reclamaban por tantas suspensiones y siempre les explique a los papás con un documento en una junta y me firmaban de enterado por algún detalle o reclamo, en supervisión ellos ya estaban conscientes del porqué de mis faltas”

(Susana, 10 de noviembre de 2019)

Por otra parte, la maestra Carolina recibió todo por medio de un correo electrónico, en el que le indican quienes serán sus tutorados, el plantel al que pertenecen y que tipo de evaluación van a presentar (diagnóstico o de permanencia) para que de esta manera ella vaya trabajando los contenidos y estrategias que realizara con ellos.

Durante sus años de tutoría, tutoró a un total de nueve docentes noveles, de los cuales uno desistió a tomar la tutoría, por lo que se mantiene con ocho tutorados. Seis de ellos pertenecían a su centro de trabajo, los otros dos a uno distinto.

De cada generación de tutorados, la maestra Carolina tiene recuerdos particulares y claro, una comunicación diferente, pues con las primeras tutoradas que tuvo su relación fue cálida y de unión *“Eran unas hermosas y trabajábamos de maravilla”* (Carolina, 30 de noviembre de 2019).

Sin embargo su segundo grupo de tutorados presentaban más resistencia para ser apoyados *“me topé con maestros resistentes, entonces si detiene a una mucho, porque ellos pensaban que lo sabían todo”* (Carolina, 30 de noviembre de 2019), pero especialmente un docente novel, mostraba aún más resistencia *“no se diga, uno me decía para que vienes que me vas a observar o que quieres que yo haga, yo trataba de hacer mi trabajo y enfrentarme a lo que seguía”* (Carolina, 30 de noviembre de 2019)

La tutora Carolina argumentaba que el docente de nuevo ingreso se negaba a participar en las reuniones, a realizar las actividades que le solicitaba la tutora, a

subir sus evidencias de trabajo a la plataforma, *“De este maestro no obtuve respuesta, no entregaba planeaciones, no hacia su trabajo, entonces contra eso yo no iba a luchar porque el más perjudicado era el”* (Carolina, 30 de noviembre de 2019)

La maestra se enfrentó a un momento de crisis pues la falta de participación por parte de tutorado le afectaba laboralmente como tutora, ya que al subir sus evidencias, la maestra omitía a este docente *“y la verdad yo no le iba a estar rogando porque me pusiera atención o porque hiciera o me dijera que estaba inseguro, obviamente yo lo sabía que era inseguro, yo no iba a entrar a ese juego, en mis evidencias, yo la verdad si dije el maestro no trabaja, tampoco lo iba a estar justificando, tampoco lo iba a estar tapando, así no debe trabajar una”*

(Carolina, 30 de noviembre de 2019)

Como desenlace de esta situación de desinterés por parte del tutorado, no hubo más remedio que darlo de baja de tutoría y del servicio profesional docente, *“Desafortunadamente al maestro lo dieron de baja, fue una fortuna y una des fortuna para él, porque no se acató a las reglas”*

(Carolina, 30 de noviembre de 2019)

Su plan de trabajo, es comprendido en tres momentos, los dos primeros momentos abordaban temas sobre la integración de los docentes noveles al plantel receptor, conocimiento de la estructura jerárquica de la escuela, así como las reglas y las normas, el último momento estaba enfocado en sus planeaciones o en dado caso en la preparación para presentar sus evaluaciones (Diagnostica o de permanencia). Durante la tutoría marcaba 10 sesiones y de ellas tenía que hacer un resumen general por las 10, lo que las hacia un total de tres evidencias.

Las reuniones con algunos de sus tutorados se realizaban los fines de semana, para llevarlas a cabo contaba con el apoyo de su supervisora al prestarle el área de supervisión *“Era bien padre porque me sentía como en familia porque desayunábamos juntos y hasta luego las maestras traían a sus bebés”*. (Carolina, 30 de noviembre de 2019)

Con el resto organizaba los horarios basado en los horarios de sus tutorados, para los que estaba en la tarde la maestra Carolina los acordaba a la hora de termino de sus labores, en cambio para los del turno matutino, la maestra Carolina se veía obligada a utilizar sus días económicos para poder salir del plantel *“Eso si tenía que pedir un permiso económico para hacer las visitas, eran tres visitas cada tres meses, entonces pues yo nada más iba media jornada laboral, de ocho de la mañana hasta el recreo”*

(Carolina, 30 de noviembre de 2019)

Por último, la maestra Mayela recibe un correo electrónico con el usuario para ingresar a la plataforma VENUS, en donde visualiza la información de los tutorados que le fueron asignados, tutoró un total de nueve docentes nóveles, seis correspondían a su plantel en el turno vespertino y tres a uno distinto en el turno matutino.

Para ella significó un gran reto trabajar con ellos por dos motivos, el primero por no contar con la formación para ser tutora y la segunda por la comunidad en la trabajan sus tutorados, ya que los niños se encontraban en un ambiente de problemas familiares, *“en la escuela en la que yo estoy hay muchos problemas con los niños familiares o sea familias disfuncionales, familias separadas, niños abandonados, entonces siempre buscamos estrategias para motivar a los niños a asistir a la escuela más que nada”*

(Mayela, 7 de diciembre de 2019)

Acordaba las reuniones cada 15 días, especialmente los días en los que sus tutorados se encontraban en sus clases de especiales, para así no importunarlos de sus deberes, en las sesiones de observación tenía un rúbrica con las que anotaba sus debilidades y fortalezas y comentarios de apoyo para mejorar *“Yo procuraba que fuera en sus clases especiales para que ellos pudieran salir del salón, ahí ellos me explicaban que les hacía falta, en que se sentían perdidos, entre los dos investigábamos que podían hacer, yo les platicaba mis experiencias de que era lo que yo hacía en mi salón”*

(Mayela, 7 de diciembre de 2019)

“Cuando era observación yo nada más entraba, hacia un pequeño registro de lo que estaba observando, ellos me mostraban su planeación y yo nada más iba marcando si cumplía o no con la planeación tal cual, en caso de que yo viera que como que nada que ver, yo preguntaba porque se habían salido de la planeación, ellos me explicaban y yo todo eso lo iba registrando porque era parte de lo que registraba en la plataforma”

(Mayela, 7 de diciembre de 2019)

Como evidencia de trabajo, la maestra Mayela les pedía a sus tutorados las evidencias de trabajos realizados con sus alumnos y así con esto poder realizar ella un resumen de cada docente y darle estrategias didácticas.

Hubo ocasiones en que la maestra Mayela, entraba en momentos de estrés por la sobre carga de trabajo, hasta llegó a pensar, que era un enredo al que se había metido *“Si la verdad si, llegue a pensar ay en que me metí, porque a veces cosas de la casa, cosas que a mí me dejaban en mi trabajo, que se llegaban tiempos de las cosas administrativas y ay me tocaba que iba a cerrar el mes y tenía que hacer lo de la plataforma de los tutorados y a veces si hablaba con ellos y a veces, le voy a ser bien sincera a veces nada más lo hacíamos por WhatsApp, había reuniones que yo no iba y les decía saben que vamos a hacer una reunión por WhatsApp porque pues yo tengo mis compromisos, y más desde el año pasado, porque yo inicie otro trabajo en las tardes, entonces yo decía en que momento, salgo a las 2:30 de mi escuela, entro a el otro trabajo a las 4:00 entonces era muy poquito tiempo que yo tenía para hacer las tutorías”*

(Mayela, 7 de diciembre de 2019)

Para dar cierre, se puede analizar que cada maestra se enfrentó a escenarios totalmente diferentes desde que se registraron, se formaron y hasta que entraron a desarrollar su función como tutoras.

No fue fácil para ellas estar atentas a sus actividades como docentes, madres de familia, en sus segundos trabajos y a la vez a sus funciones como tutoras. Son situaciones que no prevé, ni menciona la normativa del programa de tutoría, además para las que no se les prepara en los cursos y diplomados.

4.4 Los incentivos, ¿cuánto y para cuándo?

Ahora bien, que ya se ha dimensionado el gran trabajo que ha desempeñado cada maestra como tutora, es preciso conocer la cantidad que se les paga, pues recordemos que está establecido en el programa de tutoría que una de las formas de estímulo es la entrega de un incentivo monetario por todo lo que han realizado durante su periodo de tutoría.

En esta tabla podremos observar, sin lugar a duda, la desigualdad enorme que existe entre las cantidades que percibe cada una.

Tabla de incentivos percibidos por las maestras durante la tutoría

Docente Tutora (por entidad federativa)	Incentivo percibido por su labor
Mari: La Paz, Baja California	\$41,000.00 MXN
Yamileth: Nuevo León	\$20,000.00 MXN
Susana: Orizaba Veracruz	\$9,600.00 MXN (Presencial) \$15,000.00 MXN (Línea)
Carolina: Zacatecas	\$56,000.00 MXN
Máyela: Saltillo, Coahuila	\$72,000.00 MXN

(Elaboración propia)

Se conoce que las cantidades cambian de acuerdo con el estado en que cada una vive y de acuerdo a la “disponibilidad presupuestal” sin embargo todas realizan las

mismas, o bueno casi las mismas actividades, otras tuvieron más obstáculos para realizarlas y otras tuvieron un camino más relajado.

Es relativamente notable la diferencia económica en la que se encuentra cada una, pese a desarrollar la misma función, en diferentes circunstancias, perciben diferentes incentivos, otras en mayor cantidad y otras en mucho menor cantidad.

Cabe considerar, por otra parte, que a cada una de las maestras no les llegaba el pago o en el mejor de los casos tardaba meses en llegar.

Por ejemplo, a la maestra Mari *“Ay no ahí si es un relajo porque primero te dicen que lo entregan en una fecha y te lo dan mucho después”* (Mari, 17 de octubre 2019)

En su primer año, tenía previsto su primer pago en junio que cuando finalizaba su labor como tutora, pero no fue así, hasta el mes de enero del siguiente año fue cuando se le hizo el depósito por \$24,000.00. En el segundo año, se le informó que por cuestiones administrativas no recibiría su pago en junio, situación que desanimó un poco a la maestra pues veía que a sus demás compañeros tutores si estaban recibiendo su pago, fue hasta el mes de octubre que recibió el pago por \$17,000.00

Pese a que actualmente sigue esperando el pago de su tercer año como tutora, felizmente me confirmó: *“con lo que recibí pues pude comprarme una lavadora nueva y más cosas para mi casa”*

(Mari, 17 de octubre 2019)

Por otro lado, la maestra Yamileth, pese a que aún no comenzaba con sus labores como tutora, a ella se le notificó que percibiría un incentivo por \$20,000.00 y que realmente no se sabe si se le pagara la cantidad acordada. Pues ese pago correspondería por haber trabajado con dos tutorados.

“Pues es algo que te pagan, no te pagan, como quiera lo haces”

(Yamileth, 20 de octubre 2019)

“En el caso de Nuevo León, si han sido puntuales quiero pensar yo porque yo he sabido de otros estados que nunca les pagaron nunca hubo dinero, en el caso de nuevo león si se han tardado, pero se ha pagado, han sido los meses de octubre a

febrero , hay unos compañero que me dicen que les pagaron cada seis meses hay otros compañeros que me dicen que fue cada año, en el caso de nuevo león se está manejando un aproximado de 10mil por tutorado pero de esos 10 por ahí me comentan que hay un descuento pero me comentan que 5mil en febrero y los otros 5mil en octubre, o sea si es un lapso largo y separado pero bueno independientemente de la cantidad yo lo veo más que nada por crecimiento laboral y si es algo que yo veo más adelante, ya lo logre ya lo hice y no hay un incentivo tal cual pues bueno puedo renunciar ya no me vuelvo a inscribir o que si me gusto realmente tutoría pues seguiré con este apoyo”

(Yamileth, 20 de octubre 2019)

En cambio, con la maestra Carolina, sus pagos en su primer año recibió una gratificación por su labor con un pago de 32 mil pesos, correspondiente a la suma por cada tutorada atendida, del cual afirma que no tuvo atraso algo. En cambio, en su segundo año por la baja de uno sus tutorados solo se le otorgó el pago de las dos tutoradas activas, equivalente a 24 mil pesos y para su último año de tutoría aun no recibe el pago.

“Mira el primer año fue una bendición porque fue todo el pago hasta el año, yo la verdad ni me acordaba, entonces ya nada más voy viendo en el cajero y dije que padre, me compre una lavadora y una secadora y ya con eso te digo todo, fueron 32 mil pesos el primer año, el segundo año por este chico, les piden a ellos también evidencias de nuestro trabajo entonces si no entregaba planeaciones ni a su director, entonces yo le pasaba por el arco del triunfo, el segundo año recibí 24 mil, el tercer año hasta la fecha no me ha llegado el pago”

(Carolina, 30 de noviembre de 2019)

Respecto a la maestra Susana, por cada tutorado le pagan una cantidad de \$3,500.00 por mes, es decir, que, si ella tenía a su cargo tres tutorados, acumulaba a final de mes \$9,600.00, esta cantidad es minúscula a comparación de las maestras de los otros estados. Personalmente considero que este bajísimo pago por tutores corresponde a la entidad en la que radica la maestra.

“Solo me pagaron 1 el primero, el siguiente año yo trabaje todo, pero no se me pago solo me llevo un correo pues agradeciéndome el trabajo realizado”

(Susana, 10 de noviembre 2019)

“Aunque bueno los pagos no están siendo muy a tiempo hay ciertos detalles ahí, pero como yo le veo me gustó mucho la tutoría, y como dicen a lo mejor es por amor a la camiseta”

(Susana, 10 de noviembre 2019)

Por último, para la maestra Máyela, los pagos fueron llegando de manera muy enredada *“El primer año si me lo pagaron, todo el ciclo escolar, empecé como en noviembre, diciembre y si me pagaron hasta noviembre del siguiente año, lo de todo el año, el segundo año de septiembre y luego lo que fue de enero, en enero me llevo pago septiembre y octubre y luego en marzo me llevo noviembre y diciembre, en octubre del siguiente año me pagaron de enero a julio y este año pasado me pagaron en marzo más o menos me pagaron de septiembre a diciembre y ahorita todavía no nos llega el pago.”*

(Mayela, 7 de diciembre 2019)

Ella también pudo invertir su dinero en un negocio: *“Con lo que me dieron pude abrir mi negocio de internet y pues, aunque es más trabajo, saco un poquito más de dinero”*

(Mayela, 7 de diciembre 2019)

En definitiva, todas las maestras tuvieron la oportunidad de recibir un ingreso extra del que pudieron hacer uso de él a conveniencia, ya sea para invertirlo en un negocio, en su hogar o para tener un ahorro a futuro.

Aun que cada maestra recibió una cantidad de dinero significativa, los montos son increíblemente desproporcionales pese a que todas desempeñaron el mismo

trabajo, con particularidades, algunas más que otras tuvieron que dar más de ellas mismas.

Esta desigualdad monetaria da pie para indagar más a fondo sobre lo que acontece con la disparidad de pagos.

CONCLUSIONES

Llegamos a las conclusiones, significa que es momento de dar cierre a esta investigación. Serafini (1994) dice que *“El párrafo que concluye un escrito tiene, como el introductorio, una función particular: la de dejar un buen recuerdo, enviar un postrer mensaje que resuma el sentido del escrito y dar a la lectura un sentido de plenitud”*.

A decir verdad, realizar esta tesis significó un reto, pues tuve que poner en práctica los conocimientos y habilidades metodológicas que adquirí en la carrera y también a desarrollar otras nuevas. Por ejemplo, aprendí a refinar la búsqueda de información, a perder el temor de equivocarme al escribir, a perfeccionar como citar y hacer referencias.

También me permitió abrir mi mente y mis horizontes, a crear un pensamiento crítico y no actuar de manera mecánica, a ver más allá de lo que se plantea en un programa y no creer todo lo que dice, porque con este tema de investigación se puede ver que lo que escriben en un papel y lo hacen oficial, está más allá de lo que realmente sucederá.

En retrospectiva, se ha explicado lo que significa la tutoría, el papel de los docentes como tutores, el génesis de la tutoría en la Reforma Educativa, el propósito sustancial del programa de “Tutoría para Docentes Noveles” y lo más importante, se ha expuesto la experiencia de las cinco docentes que participaron como tutoras, la cual implica el ingreso, formación e inserción.

El objetivo fundamental de esta tesis fue documentar la experiencia del proceso por el que pasan los docentes de educación básica de primaria para desempeñarse como tutores de docentes noveles y de esta forma crear un contraste de lo que la normatividad plantea.

De la Cruz Flores (2011) dice que la tutoría se percibe como una actividad de ayuda y guía, en esta existirá siempre dos actores principales, el tutor que cuenta con años

de experiencia y conocimientos en el medio, y el aprendiz o tutorado, que es nuevo e inexperto sobre el entorno o medio que se desarrollara.

Sin embargo, en esta investigación se observa claramente que los dos sujetos principales de esta relación son inexpertos; el primero porque, pese a ya conocer el ámbito de la docencia, desconoce el campo de la tutoría y el segundo, por el hecho de que comienza a adentrarse en la docencia.

En esta investigación se descifra el trabajo oculto que existe en cada etapa de desarrollo del programa de tutoría, mismo que no es mencionada por ninguna parte en la normativa, ni mucho menos por el órgano emisor del mismo, la CNSPD.

Como se menciona a inicios de esta investigación el interés surgió debido a que dentro de las instalaciones de la CNSPD poco se hablaba sobre la realidad a la que los docentes se enfrentaban, solo se enfocaban en la cobertura, en cuanto a números estadísticos nacionales, y al alcance que el programa obtenía, además de que existía la falta de conocimiento de que son los docentes tutores y quiénes son.

La realidad es que son maestras normales, son maestras que educan a grupos de 30 alumnos, maestras que son madres de familia, que atienden su hogar, maestras que planifican las clases de toda la semana o del mes, maestras que hacen 2 horas de camino para llegar a su escuela, maestras que han tenido que cambiar de residencia para acortar tiempo, son maestras a las que les ha tocado aprender más de dos materias para impartir la tutoría, son maestras que aun llevando pocos años de servicio les toco ayudar a alguien más para conocer el trabajo que ellas apenas conocen y así podría seguirme, lo claro es que son maestras que les ha tocado hacer de todo y a la misma vez y a pesar de ello, encontraron la manera de manejarlo.

Con el párrafo anterior, puedo dar pie a las realidades que vivieron cada una de las tutoras que prestaron su voz de experiencia y así dimensionar lo alejado que esta el planteamiento del programa de tutoría.

Cabe resaltar que en el trayecto de investigación surgieron datos inesperados, desigualdades, imposición de trabajo, inestabilidad y desinformación.

Para crear una mejor visualización del contraste normativo y de la realidad de las etapas, me parece acertado crear tablas por cada una de las tres etapas. En ellas se dividirá en dos secciones, “Lo que dice” la normatividad y “Lo que es” que son las realidades de las cinco tutoras entrevistadas.

El orden será el mismo que se ha manejado durante todo el trabajo de investigación, ingreso, formación e inserción.

INGRESO	
Lo que dice	Lo que es
La participación en la función de Tutoría es voluntaria.	Las maestras son registradas sin su consentimiento.
Los Docentes y Técnicos Docentes que deseen participar en el proceso de selección deberán presentar su documentación al Director del plantel quien a su vez lo turnará a la Autoridad Educativa Local.	Algunas de las maestras tuvieron que hacerse cargo de entregar la documentación al servicio profesional docente de su zona, otras no tuvieron que preocuparse de ello, pues sus supervisores se encargaban de hacer su expediente.
El registro será hábil, fácil y contarán con el apoyo de su director o supervisor.	No tienen control sobre su registro o presentan problemas administrativos en el proceso.
El director de la escuela o el supervisor informara a los aspirantes cuando hayan sido seleccionados.	No todas las maestras fueron notificadas por sus supervisores personalmente, solo eran avisadas por medio de un correo electrónico.

(Elaboración propia)

Estos hallazgos dejan en claro que las acciones que realizan los supervisores tienden a una imposición laboral, con el fin de cumplir con estándares estadísticos que requiere el programa, en otras palabras, aumentar los números para demostrar que el programa está siendo aceptado por la mayoría de la planta docente, o en el caso de las escuelas, comprobar que en sus centros hay tutores. Dejan de lado, el consentimiento y la palabra voluntario deja de tener significado en esta situación.

FORMACIÓN	
Lo que dice	Lo que es
Los programas de formación de Tutores darán atención a las necesidades de la modalidad de Tutoría en la que participen.	Solo abordan contenido general y básico, que no proporciona a la tutora una visión real de lo que será la tutoría.
Los programas que las Autoridades Educativas elaboren deberán contribuir a la formación de los Tutores con base a Importancia de la Tutoría, Estrategias de acompañamiento, Técnicas de observación de las prácticas de enseñanza y Características específicas de la modalidad.	Se enfrentan a situaciones desconocidas para ellas y sus tutorados, mismas que no son abordadas en la formación, por lo que las tutoras no saben con cómo resolverlos, e idean vías de solución.
La formación deberá ser adquirida de acuerdo los tiempos establecidos por la CNSPD.	Cada tutora tomo la tutoría en tiempos diferentes y desfasados a los establecidos en el calendario.
Sera de carácter obligatorio tomar un curso/taller y diplomado para acreditar la formación de tutoría.	Tres de las tutoras tomaron 1 sola formación y dos tomaron ambas.
La formación es requisito indispensable para seguir con el proceso de tutoría.	Una tutora no recibió ninguna formación y aun así inicio sus actividades.
La Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de la Subsecretaría de Educación Básica difundirá las opciones de formación por diferentes medios.	A las maestras se les notificaba tarde para tomar la formación.
El curso/taller y diplomado no tendrá ninguna ponderación para su acreditación.	El curso de tres tutoras tuvo calificación de la que dependían para acreditarse para ser tutoras.

Los cursos y talleres tendrán una duración de 20 horas y el diplomado una duración de 120 horas	Ningún taller o diplomado duro el tiempo establecido en el marco normativo, los tiempos oscilaban entre 40 horas, 2 semanas, 6 u 8 meses.
---	---

(Elaboración propia)

Es claro, que la formación es clave para que desarrollen al máximo sus habilidades tutoriales, sin embargo, las tutoras expresaron que los diplomas y talleres se limitaban a abordar teoría sobre el papel como tutora y que se le dedicaba poco tiempo a la cuestión práctica, es decir, a situarlos al tipo de ambiente de trabajo. Además de sentir una carga más a su trabajo por tomar la formación, impartir la tutoría y dar clases al mismo tiempo.

Aquí el trabajo oculto toma fuerza al reconocer que las maestras no están preparadas completamente para la actividad tutorial. La formación que da la Autoridad Educativa no las prepara para enfrentarse a los retos de los contextos de sus tutorados, ni mucho menos a organizar su trabajo como docente y como tutora.

Así mismo la normativa no menciona los momentos exactos en los que las maestras deberán tomar la formación. Por ejemplo, las maestras hacen mención que mientras toman la formación, inician sus labores como tutoras.

INSERCIÓN	
Lo que dice	Lo que es
La asignación será de tres tutorados y de forma paulatina.	La asignación de sus tutorados es desfasada, pues primero son dos y luego uno. En algunos ciclos las tutoras solo apoyaban a dos docentes noveles.
Los incentivos serán otorgados preferentemente de manera mensual, hasta por diez meses.	Los incentivos les llegan a las maestras después de un año de haber realizado su labor como tutora o hasta mucho más tiempo después.

Sus labores tutoriales no deberán interferir con sus actividades docentes.	La tutoría la dan en sus horas de trabajo docente, por lo que tienen que pedir sus días económicos, permisos a supervisión para tener el día libre o coordinarse con otros docentes para retirarse de la escuela a la hora de clases especiales o receso.
Los tutores serán el apoyo de los docentes noveles.	Las tutoras tienen que reeducar a los docentes noveles, ya que no saben hacer ciertas actividades docentes.
La tutoría se desarrollará en la escuela del tutorado.	En ocasiones las tutoras tenían que realizar las reuniones en su casa, en la casa del tutorado, en un café o en alguna biblioteca y si bien les iba les prestaban la supervisión.
De preferencia los tutores apoyaran a docentes noveles que pertenezcan a su grado y área de conocimiento.	A las tutoras les tocaba adentrarse a nuevas áreas para poder tuturar.
Su actividad tutorial no debe interferir con sus labores docentes	Debido a que algunos de sus tutorados pertenecían a otro plantel, llegar a ellos se les dificultaba, pues el trayecto era de difícil acceso para algunas tutoras.

(Elaboración propia)

Este es el ojo del huracán, aquí se muestra la realidad de lo que se enfrentan como tutoras de un docente novel, aquí la normativa ya no hace aparición alguna y lo dejan todo en las manos de las maestras.

Dejan a su suerte a las maestras y les dan cierta libertad para que puedan establecer estrategias de apoyo con cada uno de sus tutorados.

El capítulo cuatro muestra la otra cara de la moneda, lo que no les cuenta, lo que no les dicen a las maestras de lo que es ser tutora. Por ejemplo las maestras no toman en cuenta que tendrán que desatender a su grupo por ir hacer las observaciones a sus tutorados, no dimensionan la cantidad de trabajo que tendrán que hacer y además de evidenciar su trabajo con los tutorados, desconocen el

contexto al que pertenecerá su tutorado y les toca descifrar e idear la mejor opción para apoyarlos, se adentran a temas desconocidos que están fuera de su área de estudio y que sin embargo encuentran la manera y la forma para documentar al respecto.

Siguiendo esta narrativa, en la investigación surgieron datos de los cuales no tenía conocimiento, ni había escuchado en mi estancia en la CNPS. Por ejemplo, en los estados de algunas tutoras, solo existía la modalidad presencial y hasta tiempo después se habilitó la tutoría en línea; Las maestras ni siquiera sabían que existía un documento de la convocatoria; Si las maestras se encuentran en algún cargo de supervisión escolar, el incentivo se les nega ya que se considera un función horizontal a sus actividades; La constancia que reciben por haber tomado la formación, puede servirles para promocionarse; si alguno de sus tutorados desiste de tomar la tutoría, a la maestra tutora la afectación se ve reflejada en su pago.

Otro punto, que surgió de la indagación y del cual yo no tenía conocimiento es del monto que cada tutora recibía y de la forma en que les llegaba. Sale a relucir la disparidad en los pagos que percibió cada tutora, aunque en la convocatoria nunca se establece un rango de pago para los tutores, el monto que percibe cada una es en algunos casos es exorbitante y en otros, mínimo.

Personalmente considero que es el enfoque de la tutoría para docentes noveles, es favorecedor, claro quien mejor para orientar que un maestro que sabe todos los movimientos de una escuela y de la docencia, pero olvidaron la realidad de los docentes, en cierta medida este programa fue implementado de manera forzosa el cual provocó en los maestros desconcierto, que a decir verdad los maestros manejan muchas actividades a la vez, su hogar, su cátedra en el aula, los padres de familia, los trámites administrativos.

Se desvía el sentido y ser por el que fue creado, en cambio, predomina el cumplimiento de los estándares de satisfacción, el querer alcanzar calidad en los maestros que se pretenden lograr con programas impuestos. Deja de lado al Docente Tutor, que es un agente principal para llevar a cabo esta tarea.

Para finalizar, considero que los hallazgos obtenidos responden a las preguntas de investigación que se plantearon desde un inicio. Además de encontrar respuestas, surgieron nuevos descubrimientos no previstos, ni siquiera imaginados, en las tres etapas, tales como la forma de implementación de los cursos y diplomados para formación, la asignación de tutorados, la forma en que realizan el primer acercamiento las tutoras con sus tutorados, la cantidad del pago monetario que reciben las maestras tutoras y el proceso de registro para ser tutora, entre otras más.

Bibliografía

- Armando, A., Carrasco, S., González, E., & al., e. (2011). La mentoría, un sistema de tutorización del master de docencia universitaria para profesorado novel de la universidad de Barcelona. Girona. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/132550926.pdf>
- Arbizu, F. Lobato, C. Castillo, L. (2005). Algunos modelos de abordaje de la tutoría universitaria. España: Revista de psicodidáctica.
- Álvarez, P. González, M. (2010). Estrategias de intervención tutorial en la universidad: una experiencia para la formación integral del alumnado de nuevo ingreso. España: Universidad de la Laguna
- Barvo, S. (2017). Los maestros en formación: "reflexión sobre la práctica docente". Yucatán. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <http://www.conisen.mx/memorias/memorias/4/C180117-H067.docx.pdf>
- Bromberg, A., Kirsanov, E., & Longueira, M. (2013). Formación profesional docente. Nuevos enfoques. En A. Bromberg, E. Kirsanov, & M. Longueira, Capítulo 8 La profesionalidad del rol docente (págs. 131-141). Bonum. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de <https://escueladenegocioscu.files.wordpress.com/2013/08/formacion-profesional-docente.pdf>
- Compromiso Social por la calidad y la equidad de la educación. (02 de Mayo de 2017). La estrategia de tutorías a docentes noveles. Compromiso Social por la calidad y la equidad de la educación. Recuperado el 25 de Abril de 2019 de: <http://compromisoporlaeducacion.mx/la-estrategia-de-tutorias-a-docentes-noveles/>
- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2019). Marco general para la organización y el funcionamiento de la tutoría en Educación Básica. México. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de <file:///C:/Users/Promocion/Downloads/PDF/Marco%20Tutor%C3%ADa%202019-2010%202020-2021.pdf>
- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2018). Guía para tutores. Tutoría en zonas rurales para docentes de nuevo ingreso Educación Básica. México: CNSPD, 2018. Recuperado el 17 de enero del 2021 de: http://cefdocente.edugem.gob.mx/doctos/tutoria_guia_para_tutores.pdf
- Cardozo, C. (Mayo-Agosto2011). Tutoría entre pares una estrategia pedagógica universitaria. Revista educación y educadores, Vol. 14, pp. 309-325.
- Costa, C. (diciembre 2012) La tutoría entre iguales en la educación superior: una aproximación a sus modalidades didácticas. Revista Observar, Vol.6 (pp.71-88)

- Diario Oficial de la Federación de México (2019, 29 de marzo) Lineamientos para la selección de tutores que acompañaran al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica y Media Superior 2019-2020. LINEE-03-2019. Ciudad de México, México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555938&fecha=29/03/2019
- Duran, D. Flores, M. (enero-marzo 2015). Prácticas de tutoría entre iguales en universidades del Estado español y de Iberoamérica. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 13, 5-17.
- Gaytan, P. R. (s.f.). Ser tutor de un docente o técnico docente de nuevo ingreso de educación básica. México. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de <https://es.calameo.com/read/0042938846e1fc52998a1>
- INEE. (2016). Mi primer año como maestro. Egresados de escuelas normales reflexionan sobre su formación inicial y su experiencia en el ingreso al Servicio Profesional Docente. México: INEE. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/F/202/P1F202.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). La Educación Obligatoria en México Informe 2018. México: INEE. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/243/P1I243.pdf>
- López, A. (2011). Capítulo 3. Conceptos, definiciones y escenarios relacionados e indispensables para un buen ejercicio de la tutoría. En La tutoría: una estrategia innovadora en el marco de los programas de atención a estudiantes (pp.47-70). México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- López, M. Una reforma "educativa" contra los maestros y el derecho a la educación El Cotidiano, núm. 179, mayo-junio, 2013, pp. 55-76. Recuperado el 08 de diciembre del 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527012005.pdf>
- Magaña, Z. (24 de Abril de 2019). ¿Qué sabemos sobre las necesidades de formación de los docentes? Recuperado el 25 de Abril de 2019, de Nexos: <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1724#comment-2233>
- Montero, L. (2002). La formación Inicial ¿puerta de entrada al desarrollo profesional? España. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de http://mail.quadernsdigital.net/datos_web/hemeroteca/r_73/nr_785/a_10661/10661.pdf
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y Cultura. (2011). Mentores y Noveles: Historias del Trayecto. (I. Boerr, Ed.) Santillana. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de file:///C:/Users/Promocion/Downloads/OEI-Mentores-2011-2.pdf
- Pérez, A. La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales. El Cotidiano, núm. 184, marzo-abril, 2014, pp. 113-120. Recuperado el 08 de diciembre del 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32530724012.pdf>

- Reveles, J. (07 de Julio de 2017). La necesidad de la tutoría académica en la formación docente en el siglo XXI. Obtenido de Nexos: <https://educacion.nexos.com.mx/?p=591>
- Romo, A. (2011). La Tutoría. Una estrategia innovadora en el marco de los programas de atención de estudiantes. México: ANUIES. Recuperado el 06 de Mayo de 2019, de <http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/libros/Libro225.pdf>
- Rivera, L. González, R. Guerra, M. (2019) El cártel de la reforma educativa: redes conceptuales, institucionales y operativas. México: UPN. Recuperado el 08 de diciembre del 2020 de: <file:///C:/Users/Andrea/Downloads/el-cartel-reforma-educativa.pdf>
- Rozas, M. Vergara, L. (2013) Reflexiones en torno a la inducción profesional docente en Chile: problemas y desafíos para los nuevos profesores del sistema educacional. Revista electrónica Diálogos Educativos, Vol.13 (pp. 1-10)
- Sandoval, E. (2017). Aprendiendo a ser maestro. México. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178869179.pdf>
- Sanchez, M. (2018). La inserción docente: una revisión del conocimiento. MEMORIAS DEL XX CONCURSO LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN.
- Vélaz, C. (2009). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. Revista de Curriculum y formación del profesorado, 209-229. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, Vol.13 (pp. 28-41). Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>
- Vezub, L. Alliaud, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Uruguay: OEI. Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Noveles.pdf>

Lista de acrónimos

- CNSPD: Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente
- SEN: Sistema Educativo Nacional
- SNEE: Sistema Nacional de Evaluación Educativa
- INEE Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
- ATP: Asesor Técnico Pedagógico
- PRODET: Programa para el Desarrollo Profesional
- CRAM: Centro Regional de Actualización Magisterial
- CECAM: Centro de Capacitación del Magisterio
- LGSPD: Ley General del Servicio Profesional Docente
- LINEE: Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
- LGE: Ley General de Educación

ANEXOS

Anexo 1. Guía de entrevista

Ingreso, formación e inserción a la función tutorial en educación primaria

Datos personales:

Nombre:

Edad:

Formación:

Tiempo laborando en el plantel:

Experiencia laboral:

Años impartiendo tutoría:

Tutorados:

Etapas: Ingreso

¿Cómo se enteró del programa de tutoría?

¿Alguien lo invitó a registrarse para desempeñarse como tutor?

¿Qué se necesita para ser tutor?

¿Usted estuvo de acuerdo para registrarse como tutor?

Si no lo estuvo ¿por qué aceptó?

¿Qué fue lo primero que tuvo que hacer para registrarse?

¿Qué documentos le pidieron para registrar?

¿Cuánto tiempo tuvo para registrarse en el sistema?

¿Hubo complicaciones en su registro?

¿Por qué eligió la modalidad presencial?

¿Dónde entregó la documentación?

¿Le dieron algún documento que constatará su registro?

¿Cuánto tiempo tardaron en dar los resultados de la convocatoria?

¿Dónde consultó o se enteró de los resultados?

Después de ser seleccionado ¿Cuál fue el siguiente paso?

- ¿Quién le brindo información o seguimiento después de los resultados?
- ¿Ya había participado antes en el programa?

Etapas dos: Formación

- ¿Quién le dio información sobre la preparación para ser tutor?
- ¿Qué tipo de formación tomo, curso o diplomado?
- ¿Dónde lo tomo?
- ¿En qué consista el curso o diplomado?
- ¿Qué le impartieron en el curso o diplomado?
- ¿Qué recursos utilizo?
- ¿Cuánto tiempo duro?
- ¿Trabaja por sesiones?
- ¿Cuántas sesiones tuvo durante el curso o diplomado?
- Cuando finalizo su formación ¿Le dieron alguna constancia para demostrar que tomo el curso o diplomado?

Etapas tres: Inserción a la labor

- Después de terminar con su formación ¿Qué instrucción le dieron para iniciar su labor?
- ¿Cómo le asignaron los tutorados?
 - ¿Cuántos tutorados le fueron asignados?
 - ¿Cómo fue el primer acercamiento con sus tutorados?
 - ¿Estableció un plan de trabajo con ayuda de sus tutorados o usted mismo lo realizo?
 - ¿Cómo trabajo con ellos?
 - ¿Presento problemas para apoyarlos?
 - ¿Cómo era la relación que tenía con sus tutorados?
 - ¿Cómo hacía para reunirse con sus tutorados para brindarles asesoría?
 - ¿Tenía que presentar evidencias de su trabajo como tutor?
 - ¿Cómo presentaba sus evidencias?

¿Cada cuando tenía que presentarlas?

¿Percibía algún incentivo?

¿Cómo y cuál era el incentivo?

¿Cada cuando le daban dicho incentivo?

¿Cómo daba por finalizada su labor de tutor?

¿Tenía que entregar algún trabajo como evidencia final?

¿Cuánto tiempo duro su labor tutorial?

¿Cuántos años se puede ser tutor?

Anexo 2. Sistematización de entrevistas

DATOS PERSONALES	INGRESO	FORMACIÓN	INSERCIÓN
<p>Nombre: Mari Paz</p> <p>Entidad: Baja California Sur/ La Paz</p> <p>Edad: no proporciono</p> <p>Formación: Normalista</p> <p>Grado de labor: secundaria /ciencias</p> <p>Tiempo laborando en el plantel:</p> <p>Experiencia laboral: 15 años</p> <p>Modalidad: presencial</p> <p>Años impartiendo tutoría: 3 años/ 3 ciclos</p> <p>Tutorados: 9</p> <p>Pago que recibió: recibió 24mil por los tres tutorados y en enero le llego 17mil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cuando inicio solo estaba habilitada la tutoría presencial, hasta hace poco se incorporó en el estado la tutoría en línea ○ Ella no concurso voluntariamente para ser tutora, fue asignación de su escuela, en su caso la directora le hace la observación de cuenta con las características y que el departamento de secundarias generales le hizo el llamado ○ En cada ciclo que salió la convocatoria, a ella su directora la postulaba para ser tutorada, por contar con más antigüedad y más horas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Su directora es la que le comenta que tiene que asistir a cursos de preparación ○ El curso de formación se lo proporciono El Programa para el Desarrollo Profesional (PRODET) que corresponde a la entidad de Baja california ○ El curso lo tomaba de lunes a viernes 5 horas diarias (16:00 pm a 21:00) por durante 6 meses, que es mientras realizan su labor como tutor y es tomarlo después de su jornada de trabajo ○ El curso tiene una calificación que determina la acreditación del mismo y la entrega de constancia ○ En el curso le hacen reflexionar sobre la situación del compañero nuevo ○ Les explican la función y significa de ser tutor ○ Integrar de manera afectuosa al docente de nuevo ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> ○ La asignación de sus tutorados fue por medio de PRODET ○ Tutoro a una maestra de egreso de universidad, dos maestros de rural urbana y uno egresado de la normal superior ○ Cuatro pertenecían a su plantel de trabajo, los otros a otra zona, lo cual se le dificultaba porque estaba lejos de ella, la ventaja que le proporcionaban es que le daban un oficio en el que tenía el día libre para ir a observar a los tutorados ○ La asignación de sus tutorados fue desfasada ○ Apoyaba a los docentes noveles a preparar una asamblea escolar o hasta diseñar un periódico mural, pues comenta que no sabían hacerlo ○ Tuvo que aprender a planear en matemáticas, español, artes, taller de diseño arquitectónico y saber inglés ○ Acordaba con ellos días de visita para su observación y retroalimentación, en los que trataban temas de su planeación, las visitas eran en su centro de trabajo mientras el docente nuevo daba su clase ○ Los hacia ver que ella era su “amiga” ○ La estrategia que manejo para el acercamiento con sus tutores, fue: 1. Conocerlos; 2. Explicarles que su función es de acompañamiento y 3. Empezar a planear con ellos. ○ Admite que algunos de sus tutorados tenían resistencia en cambiar sus formas de trabajar y tratar a los alumnos ○ Formalmente para la acreditación de la tutoría son tres momentos: Diagnostico, observación y cierre ○ En los primeros años su plan de trabajo tenía que llevarlo impreso por si se los pedía PRODET o su supervisora, después en los últimos ciclos, tenía que subirlos a plataforma, este plan comprendía a los tres turados

			<ul style="list-style-type: none"> ○ Recibe el primer pago en enero un año después, el segundo en octubre (cuando debió ser en junio) y el último en octubre (cuando debió ser en agosto) y actualmente le deben el pago de enero a junio y el que corre el último año
<p>Nombre: Leticia Entidad: Nuevo León Edad: no proporciono Formación: Licenciada en educación preescolar Grado de labor: primaria Tiempo laborando en el plantel: 5 años Experiencia laboral: 6 años Modalidad: presencial Años impartiendo tutoría: primer año Tutorados: 2 Pago que recibió: 10mil por tutor, pagado en dos partes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ingresa por comentarios de un compañero que era tutor y también por la invitación que le hizo su supervisora ○ Vio esta oportunidad como crecimiento profesional ○ Le pidieron como requisito experiencia en cuanto cursos, su interacción con demás maestros, por ello crea el grupo de Facebook "Tutores personal docente" ○ Ella no realizó el proceso de registro, solo entregó su documentación y dice que supervisión es la encargada de armar los "paquetes" para después enviarlos a Servicio Profesional Docente 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Está tomando el curso de formación "formando tutores" impartido en el Centro de Capacitación del Magisterio (CECAM), aún está asistiendo pues hubo un retraso de información por parte del Servicio Profesional Docente que no les brindaba el material a CECAM ○ El curso tuvo una duración de 40 horas ○ El curso les proporciona una carpeta digital donde vienen todos los documentos de la tutoría, el manual para el tutor ○ Estuvo dividido en tres lecciones y esas mismas tienen temas específicos: 1. El primero que es tutoría; 2. El segundo la reflexión sobre la inteligencia emocional; 3. El marco legal ○ Al finalizar el curso recibe una constancia de acreditación ○ Le harán entrega de su constancia hasta que termine el curso 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le asignaron 2 tutores, uno en turno vespertino y otro en el turno de la mañana ○ Los tutorados pertenecían a una escuela de nueva creación, trabajaban en aulas móviles ○ La asignación de los mismos, fue por medio de correo electrónico en el que le notifican que fue seleccionada como tutora y le dice quiénes son sus tutorados, posteriormente se dirige con su supervisora a corroborar la información y a pedirle la información del plantel a que pertenece cada uno, aunque dice también que su supervisora determina a quienes les va a tocar que tutorados, a ella la pusieron con maestros de primer grado pues ella se encuentra en el mismo ○ Tuvo que elaborar primero el plan de trabajo antes de realizar la presentación con sus tutorados ○ Su proceso de presentación con sus tutorados se vio afectada por el atraso del curso de formación ○ Tenía programada su primera observación para el mes de noviembre, pero se tuvo que adelantar, es decir, en el mes de octubre (en 15 días) la tuvo que realizar ○ En cambio, a ella no le daban el día libre para realizar las observaciones a sus tutorados, con el profesor de la mañana tenía que acomodar las horas de inglés y de educación física para retirar del plantel, realizar la observación y luego regresar a dar clase ○ Las observaciones duran tres horas ○ La manera en la que va a trabajar con sus tutorados será en tres momentos: 1. Observar la necesidad más fuerte que presenta el docente, para así analizar las áreas de oportunidad y mejorar; 2. Realiza las reuniones, donde le

			<p>explican sus dudas o preguntas; por último 3. Se hace la retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Una de sus tutoradas está en su segundo año de acompañamiento por lo que con ella, el cierre es la evaluación docente, mientras que la otra tutorada se encuentra en su primer año de acompañamiento entonces con ella no termina su labor aun, más que tiene que elaborar el plan de trabajo para el siguiente ciclo
<p>Nombre: Susana Entidad: Orizaba, Veracruz Edad: no proporciono Formación: Licenciada en educación primaria/Maestría en tecnología educativa Grado de labor: primaria Tiempo laborando en el plantel: 1 año Experiencia laboral: Modalidad: presencial / línea Años impartiendo tutoría: 2 años en presencial / 1 en línea Tutorados: 3 Pago que recibió: 3,200 por tutorado / 1,500 por 10 tutorados en línea</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ella se encontraba laborando como ATP en la supervisión, es cuando su supervisor en turno le ofrece a 5 docentes, contándola a ella, la oportunidad de ser tutores, de los cuales solo ella acepto ○ Reunió su información y la manda a jefatura escolar en coordinación con los CRAM, tuvo 20 días para hacer el tramite 	<ul style="list-style-type: none"> ○ EL Centro Regional de Actualización Magisterial (CRAM) manda un cronograma con los centros que proporcionarían los cursos, ella toma la decisión de cursarlo con la Juana Castañeda ○ Asistía una vez al mes (último día del mes) en modo presencial, el resto en forma virtual de plataforma ○ Tuvo una duración de 8 meses ○ El curso tenía una tabla de ponderación con lo que establecían si se pasaba el curso o no, es decir, el curso tenía calificación. ○ Abordaba temas como la participación, la inserción docente, sobre cómo ser tutor, sobre las estrategias y actividades que se le pueden dar ○ El curso lo dividían por jornada la primera mitad trataba sobre analizar los planes de trabajo de sus tutorados, colocar las observaciones y realizar una estrategia por los temas que van 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tutoro a 3 docentes de nuevo ingreso los cuales no pertenecían a su plantel, pero si a su zona de trabajo, aun que para ella le quedaba retirado el visitarlos, uno le quedaba a 2 horas, el segundo a 1 hora 40 min y el tercero a 1 hora y media ○ Los tres iban a laborar en una escuela multigrado ○ Dos contaban con internet, más adelante la tercera pudo obtener una antena ○ La información sobre los tutorados la obtenía de CRAM, menciona que en su zona había 6 tutorados y de los cuales solo 3 se quedaron con ella, los otros fueron responsabilidad del supervisor, más adelante el supervisor se retira de su labor como tutor y pasan a ser “responsabilidad de la maestra” pero ella no lo tomo como tal pues argumenta que no estaban registrados con ella, solo les podía ayudar ○ Acezaba a las comunidades por medio de una moto o caballo, en su coche llegaba a cierto punto y de ahí tomar otros medios de transporte para hacer las observaciones ○ Elaboro con ellos un plan de trabajo, ene l cual iban a trabajar por cada mes, además acordó que los fines de semana les iba a mandar el trabajo para que tuvieran la semana para hacer y el fin de semana mandar la información ○ Les solicitaba la planeación que iban a manejar, alguna estrategia funcional

		<p>a abordar; la segunda mitad sobre cómo iban a trabajar en la plataforma</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los diplomas no fueron entregados inmediatamente, lo cual le ocasionó un ligero problema al quererse manejar el sistema de escalafón. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les notificaba con 15 días de anticipación que iba a realizar la visita, y visitaba a un docente por semana ○ Se le comienza a dificultar su labor cuando pide su cambio frente a grupo, pues desatendía a su grupo por ir a realizar las observaciones, faltaba una vez por semana, aunque comenta que los padres de familia nunca tuvieron algún inconveniente, eso sí, los hizo firmar un documento en el que estaba enterados que ella tenía que salir del plantel para que no hubiera quejas en supervisión ○ En su primer año recibió el pago normal, al segundo ya no le llegó el incentivo porque ya era directora comisionada y de acuerdo al programa esta es una función más para ella. ○ Para dar cierre a su labor como tutora, se encontró que sus tutorados iban a presentar el examen de evaluación, momento por el que ella ya había pasado, entonces decide abordar los temas referentes a la evaluación ○ Se elimina la tutoría presencial y se instaurada la tutoría en línea
<p>Nombre: Carolina Entidad: Zacatecas Edad: 45 años Formación: Normalista Grado de labor: primaria Tiempo laborando en el plantel: no proporciono Experiencia laboral: 13 años, docente de UPN San Luis Potosí, Ex empleada de cadena de hamburguesas Modalidad: presencial Años impartiendo tutoría: 3 años Tutorados: 9, uno desistió Pago recibido: en primer año recibió de 32mil, el segundo año</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fue la segunda generación de tutores ○ En su primer año como tutora recibió la invitación por parte de su supervisora por tener experiencia (dio cursos de la RIEM en 2011) y su formación, su supervisora se encargó de realizar todo el trámite, de mandarlo a jefatura y de ahí a Servicio profesional docente ○ En su segundo año, cambia de zona y le ofrece a su supervisora en turno sus servicios como tutora, ella acepta y le pide una serie de documentos como la 	<ul style="list-style-type: none"> ○ En su primer año tomo un taller en la institución Profesionalización del Magisterio Potosino que duro 2 semana los martes y jueves, el cual su supervisora le indico tomarlo, después realizo un diplomado en la Universidad Pedagógica Nacional de San Luis Potosí que duro 6 meses de viernes sábado ○ En el segundo año tomo solamente un taller e hizo el registro en línea, que duro 1 semana a contra turno, asistía al municipio de Salinas en un horario de 3 a 7, le resulto pesado por la carga de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> ○ A ella le llego un correo con la información de sus tutorados, además de infórmale en qué situación se encontraban si realizarían la evaluación diagnostica o la de permanencia ○ En su primer año le asignaron tres tutoradas, dos pertenecían a su plantel y otra a otro plantel, pero en su misma zona, con ellas trabajo visitas los sábados, usando la supervisión con autorización de la supervisora ○ En este año recibió el pago por las tres tutoras ○ En su segundo año tutoro a tres docentes, dos pertenecían al turno vespertino y una al turno matutino. ○ Con uno de los tutorados presento problemas pues se resistía a tomar la tutoría, comenta que no trabajaba y no entregaba sus planeaciones por lo que al docente se le fue dado de baja ○ En este año solo le hicieron el pago de las dos tutoradas

<p>de 24mil y el ultimo está pendiente</p>	<p>constancia de los talleres anteriores y llena una hoja afirmando que los documentos son verídicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○8Para su tercer ciclo su supervisora es cambiada y entra un supervisor que como ella lo denomina salidito del examen de promoción, este mismo les hace el aviso de quien quisiera registrarse como tutor tenían hasta ese día para hacerlo, entonces ese mismo día la profesora ingresa a la página, escaneo documentos que los tenía en su expediente en la escuela y sube los documentos a registro, todo en la hora del receso, tardándose 20 minutos 	<ul style="list-style-type: none"> ○Para su último año ya no fue necesario tomar otro taller, a ella le dijeron que con lo tenía era suficiente ○En los talleres vio temas referidos para ejercer la tutoría, les proporcionaron el manual del tutor, les dieron estrategias para trabajar con los tutorados, como levantar evidencias y como tomar las entrevistas con los tutorados, como orientar a los tutorados, sobre la dinámica escolar, como iban a ser las observaciones ○Menciona la maestra que para ella más que ser una tutoría es una capacitación ○En el diplomado tomado en la UPN no recibió diploma hasta la fecha no hay respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Con ellos las visitas estaban organizadas de la siguiente manera: a la maestra que salía a la una le daba la tutoría en su casa a las 3 de la tarde, hora en la tutora salía de su jornada, después terminaba y se quedaba hasta las 5 de la tarde con los otros tutorados ○ Para realizar sus visitas con la maestra que salió a la una, la tutora tenía que pedir un día económico para poder salir, es decir, se quedaba media jornada. ○ En su último año tutoro a tres docentes, dos en el turno vespertinos y una en el turno matutino e implemento la misma estrategia que en el segundo año para las visitas ○ Surgió problemas en la asignación de sus tutorados, pues afirma ella que por el mal manejo del supervisor en cuanto al registro, le asignaron a sus tutorados hasta octubre, en noviembre se contacta con ellos, hasta el mes de diciembre comienza a trabajar con ellos y levanta evidencias hasta enero ○ En la primera sesión con sus tutorados manejo el conocimiento de la estructura de sus escuela, el conocimiento de sus compañeros, las reglas y las normas y las últimas sesiones se enfocaba en el proyecto de examen ○ Con sus primeras tres turadas, comenta que obtuvieron el mejor puntaje en la evaluación diagnostica, a las otras dos tutoradas a un la fue bien y a la otra no y los del tercer año ya no presentaron examen diagnostico ○ Comenta que sus 9 tutorados no rebasaba la edad de 25 años ○ En su primer y segundo año no recibió un calendario para subir las evidencias a plataforma, sino hasta el último año que le dieron calendarización. ○ El trabajo tutorial está comprendido en tres momentos, de los cuales realizaba 10 sesiones y de ellas tenía que hacer un resumen general por las 10, lo que las hacia un total de tres evidencias
--	--	--	--

<p>Nombre: Mayela Entidad: Saltillo, Coahuila Edad: no proporciono Formación: Normalista Grado de labor: primaria Tiempo laborando en el plantel: 2 años Experiencia laboral: 10 años de servicio Modalidad: presencial / línea Años impartiendo tutoría: 3 presencial/ 10 en línea Tutorados: 9 Pago recibido: en su primer año 32mil, en su segundo año recibo más de 6mil a 7 mil pesos y en su último año 32mil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ En su primer año el director de su plantel tenía 6 docentes de nuevo ingreso él toma tres y le hace la invitación a la maestra para ser tutora, le explica en que consiste y ella accede ○ Para realizar su registro, que fue a destiempo, ella misma entrego la documentación al servicio profesional docente en el área de educación (acata de nacimiento, CURP, INE, comprobante de domicilio, talón de pago y solicitud) ○ Para su segundo y tercer año su inspector simplemente fue renovando su asignación de tutorados 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Por realizar su registro a destiempo la maestra ya no pudo tomar ni el curso ni el diplomado para prepararse para ser tutora ○ Hubo una distancia de tiempo, ella se registra en noviembre, pero el curso comenzó en septiembre ○ Para su segundo y tercer año, de igual forma ya no tomo ningún tipo de formación pues se asumía que se tomó en el primer año de tutoría ○ Simplemente se guio en la el manual que venía en la plataforma para llevar a cabo su labor ○ Se apoyó en tutorados que estaban en su zona escolar, preguntándoles que veían con sus tutores y en que iban ○ No le pidieron su certificado de curso para continuar como tutora 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le llego a su correo un usuario y contraseña para ingresar a la plataforma y así saber que tutores le había tocado ○ En su primer año tutoro a 3 docentes dos que estaban en su primera esta de ingreso y una en su segundo año de acompañamiento ○ Estos tres laboraban en la misma escuela que la tutora ○ En su segundo año de igual forma tutoro a tres docentes esta vez de diferente plantel del turno vespertino, ellos se encontraban en su segundo año de acompañamiento ○ En su tercer año 3 tutorados se encontraba en su primer año de acompañamiento ○ Como primera actividad realizo una reunión para conocer a los docentes, saber en qué contexto trabajaban, que grupo tenían y como trabajaban ○ Sus 9 tutorados no presentaron resistencia a tomar la tutoría, ella comenta que les brindo su confianza para que ellos se sintieran a gusto ○ Para las visitas les avisaba con 15 días de anticipación ○ Comenta que la plataforma le pedía las siguientes actividades: un proyecto al inicio del ciclo escolar, observaciones explicando que fue lo que observo, que recursos utilizo, evidencias, fortalezas ○ La maestra procuraba que las reuniones fueran en sus clases especiales para los tutorados se pudieran retirar del salón ○ Cuando realizaba observaciones ella realizaba un pequeño registro de lo que se percataba, además de que los docentes le proporcionaban su planeación y analizar si lo cumplía en clase ○ En el caso de sus tutorados de turno vespertino, la maestra se esperaba en su escuela hasta que diera la hora de entrada del tutorados para poder ir a hacerles la observación, ella decía que de preferencia antes del receso ○ Los principales problemas que trato con sus tutorados, fueron los problemas familiares de los alumnos, la falta de asistencia de los niños y problemas de conducta
--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none">○ Para sus evidencias solo le pedían un escrito de lo que había trabajado con sus tutorados○ Llego un momento en el proceso en el que al tutor se le comenzó a dificultar su función, pues en su último año comenzó a trabajar en otro sitio, por lo que a veces no le daba tiempo de realizar las visitas físicas, opto por hacer las reuniones vía WhatsApp, hasta con la intención de retirarse de la tutoría○ Daba como finalizada y no le pedían nada que entregar, más que contestar una encuesta de satisfacción
--	--	--	---