

Material de cátedra para uso del Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en Formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina.

Aportes para pensar la elección y relación con el director de tesis.

Carlino, Paula.

Cita:

Carlino, Paula (2021). *Aportes para pensar la elección y relación con el director de tesis*. Material de cátedra para uso del Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en Formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/paula.carlino/280>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p1s1/qun>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

**Aportes para pensar la elección y relación con el director de tesis
(actualizados a agosto 2021)**

Paula Carlino

<https://www.aacademica.org/paula.carlino/>

Este material recopila aportes procedentes de distintas publicaciones con el objetivo de ayudarle a pensar la elección del director/a (denominado también tutor/a, o supervisor/a) de tesis, y sobre todo la relación que podrá construir con él/ella. Dado que los textos sobre el tema proceden de disciplinas, países e instituciones diversas, y se refieren a tesis doctorales tanto como de maestría, he realizado una selección para evitar dar a leer consideraciones muy alejada de su contexto, aunque le cabe a Ud. identificar si lo que plantean estos materiales es pertinente para su situación.

Además, me permito redactar unas líneas iniciales teniendo en cuenta mi experiencia como tesista y como directora de tesis de maestría y doctorado, así como a partir de las experiencias de maestrando/as y doctorando/as que las han compartido conmigo en seminarios de posgrado y en dos estudios realizados hace años (Carlino, 2005 a y 2005b; Reisin y Carlino, 2009).

Un primer asunto que es posible mencionar es que, en las ciencias sociales y en los ámbitos que conozco, los tesistas suelen buscar director/a de tesis después de haber definido el tema sobre el que quisieran investigar. En otros contextos, los tesistas primero buscan un grupo de investigación, lo cual suele incluir un miembro (jefe de grupo, investigador avanzado) con quien empiezan a trabajar en los temas de su incumbencia y luego se termina de definir el tema de tesis. Hago este señalamiento para destacar la dialéctica entre tema y director. Esto da lugar a diversas situaciones. Por ejemplo, el director al que le llega un tesista con un esbozo de proyecto de tesis suele sugerir realizar cambios en ese proyecto para adecuarlo a lo que él podrá dirigir. Por otro lado, a veces al tesista le resulta difícil estar a gusto con el tema y con el director a la vez, por lo cual le será necesario renunciar a alguna expectativa propia en aras a sacar adelante una tesis posible.

Un segundo asunto que puedo compartir es que dar con un director de tesis y construir una relación productiva no es fácil ni es un trámite administrativo, sino que lleva tiempo y exige dedicarle tiempo. Si bien el programa de posgrado podrá ayudarle al comienzo de este proceso, lo que haga ud. como tesista tendrá consecuencias para lograr un vínculo fecundo. Los potenciales directores de tesis en nuestro ámbito son escasos por diversas razones. Y se encuentran muy ocupados porque suelen estar atestados de tareas académicas. Teniendo esto presente, el tesista ha de prestar atención a la modalidad de dirección de tesis que propone el director/a. Es responsable de pedirle clarificación y explicitación si ello fuera

necesario, de iniciar el contacto, de trabajar seriamente en lo que se acuerda, y de volver a contactarlo/a si no consigue respuesta (por ejemplo, a las dos semanas), de plantearle lo que piensa o necesita, de discutir lo que no entiende, de comunicarle honestamente su perspectiva. A diferencia de lo que significa cursar un seminario, en el que el profesor/a es quien establece tareas y plazos de entrega, en la realización de una tesis el director/a no suele hacerlo y tiende a esperar la proactividad del tesista. Parte de lo que los posgrados esperan de los tesistas es que desarrollen capacidades de auto-organización. La tesis es considerada responsabilidad del tesista.

Una tercera cuestión atañe a la función del director/a de tesis. Señalo dos funciones centrales que llevan a cabo: 1) orientar un proceso de tesis (de forma diferente según cada director/a) y 2) representar a la comunidad de quienes ya han hecho una tesis, como parámetro acerca de lo que se espera del tesista, y como “custodia” de esa comunidad para que solo ingresen a ella quienes estén en condiciones de hacerlo. La función 2) puede equipararse con la de arquero: el director atajará las pelotas que no sean suficientemente certeras para entrar al arco. La función 1) se asemeja a la de entrenador, quien preparará al tesista para hacer un buen gol. En conjunto, las funciones 1) y 2) permiten esperar que el director/a de tesis le señale el camino pero a la vez que no le ahorre esfuerzos ni se “contente” con menos de lo que entiende que es necesario.

Todo lo anterior corresponde a mi limitada experiencia y podría no coincidir con la situación que le toque a ud. Por ello, la actitud que le cabe es:

- estar atento/a a lo que el director/a le propone
- preguntarle abiertamente lo que ud. necesite
- proponerle ud. mismo lo que crea bueno para su tesis
- no desoir lo que el director/a le plantea, y discutirlo con franqueza si no lo puede realizar
- consensuar con su director/a una forma de trabajo que funcione para ambas partes.

Incluyo a continuación extractos de tres trabajos. Por un lado, de dos libros originalmente publicados en inglés. Por otro lado, de una breve guía elaborada por un investigador del CONICET de Argentina. Estos textos ayudan a pensar sobre el punto de vista del director y del tesista: qué buscan en la relación que se establece si acuerdan que el primero dirija la tesis del segundo. Estas expectativas terminan configurando un “contrato” implícito. Para evitar desencuentros, malos entendidos y frustraciones, vale la pena ir explicitando a lo largo de los encuentros lo que cada parte espera o necesita de la otra. No siempre se podrá acordar pero sí negociar modos de funcionamiento que resulten aceptables a ambas partes, y que conduzcan al objetivo de que el tesista saque adelante una tesis.

El cuadro 1 contiene un extracto del libro *Cómo se hace una investigación*. Me ha parecido interesante el ejercicio que propone para que usted reflexione sobre qué espera (y no) de un director/a, de modo de compararlo luego con lo que buscan otros tesisistas y directores/as.

Buscar y elegir un supervisor

Mucho se ha escrito y hablado sobre las diversas relaciones entre los investigadores y sus tutores. Si le cabe alguna duda, pregunte a los investigadores con más experiencia y seguramente le contarán historias de terror al respecto, a veces de segunda o de tercera mano. Si usted es un principiante o un investigador en pequeña escala, o sea la clase de persona a quien va dirigido este libro, necesitará, probablemente, de un tutor, aunque no use ese término.

[...]

Qué buscar en su director

De hecho, cualquiera sea el contexto o la índole de su investigación, no siempre contará con opciones en cuanto a elegir a un director de tesis. Puede ser asignado junto con el trabajo, escogido por otros o ser la única persona disponible especializada en esa esfera del conocimiento. Sin embargo, no olvide que usted aún tiene voz y voto. Por ejemplo, si piensa que hay alguien más adecuado no dude en recurrir a él, ya sea formal o informalmente. En caso de que no sea posible, trate de influir en la índole de la relación entablada con el supervisor.

Antes de seguir adelante, sería conveniente preguntarse qué desea (y qué no desea) de un director. En consecuencia, procure hacer el *Ejercicio 13*.

En el **Recuadro 18** encontrará dos listas:

- nueve cualidades que los estudiantes esperan hallar en sus tutores; y
- seis cualidades que los tutores esperan hallar en los estudiantes.

Parecería que los tutores tienen menos expectativas que los estudiantes. Compare ambas listas con las respuestas del *Ejercicio 13*.

Luego de reflexionar un poco, ¿piensa que las cualidades enumeradas por usted o identificadas en el **Recuadro 18** no son realistas? Sería verdaderamente afortunado si encontrara todos esos atributos reunidos en una sola persona. En la práctica, tendrá que contentarse con alguien que posea algunas de las cualidades mencionadas, quizá las que usted considera más esenciales. A nuestro criterio, sólo hay una cualidad fundamental para que la relación investigador-tutor sea fecunda; que ambos se comprometan a llevar a buen término el proyecto de investigación.

Ejercicio 13: ¿Qué desea de su director?

Identifique las cualidades que busca en su tutor:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

Desde luego, es posible que haya identificado más de ocho, pero no sea tan exigente. También los tutores son seres humanos y tienen otras responsabilidades, algunas más importantes, que fiscalizar su proyecto de investigación.

Recuadro 18: las expectativas de estudiantes y tutores

Los estudiantes esperan que sus tutores:

- los supervisen;
- lean cuidadosamente sus trabajos desde el comienzo;
- estén disponibles cuando los necesitan;
- sean amigables, abiertos y les brinden apoyo;
- sean críticos de un modo constructivo;
- conozcan a fondo el área de investigación;
- estructuren la tutoría de tal modo que sea relativamente fácil intercambiar ideas;
- tengan suficiente interés en sus investigaciones como para ir agregando información durante todo el proceso;
- estén lo bastante comprometidos con sus logros como para ayudarlos a conseguir un buen trabajo cuando todo termine.

Los tutores esperan de los estudiantes:

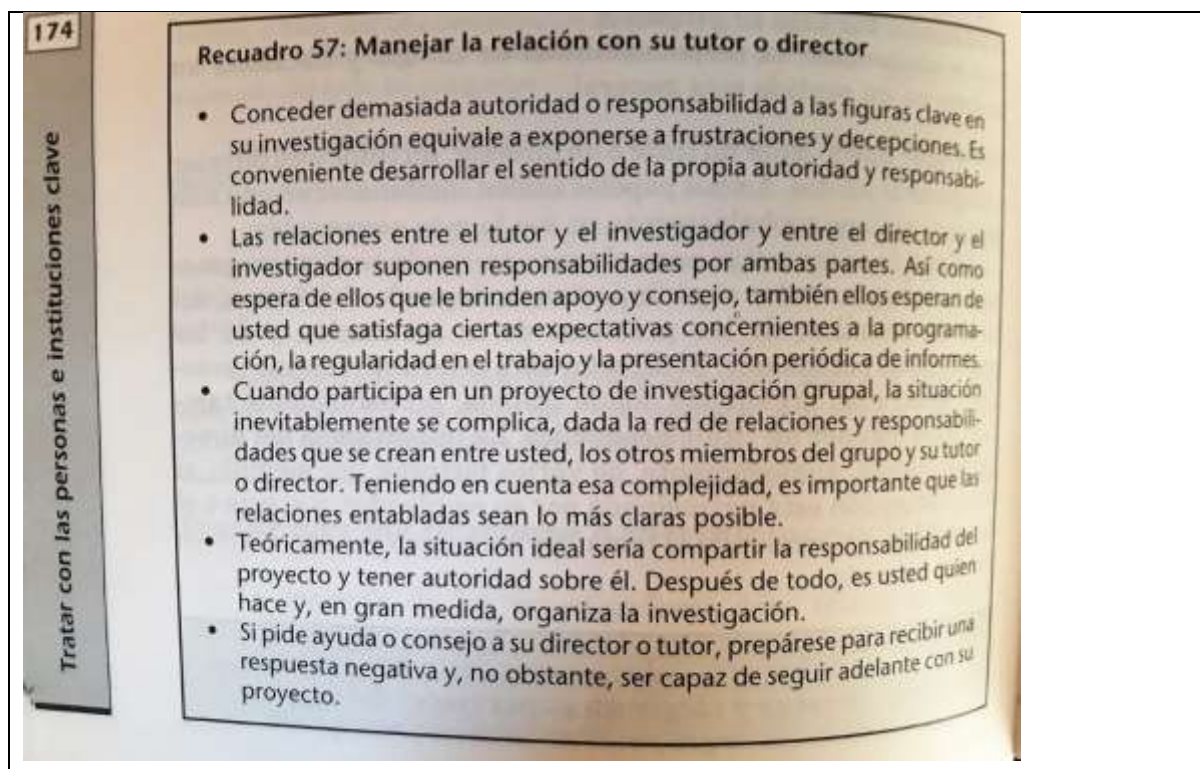
- que sean independientes;
- que, en su trabajo escrito, no se limiten al primer borrador;
- que se reúnan regularmente;
- que sean honestos cuando comunican sus progresos;
- que sigan los consejos que les dan, en caso de haberlos solicitado;
- que se entusiasmen con su trabajo y sean capaces de sorprenderlos incluso de divertirlos.

Fuente: Phillips y Pugh (1994, capítulos 8 y 11)

Cuadro 1. Extraído de Loraine Blaxter, Christina Hughes y Malcolm Tight. (2000). *Cómo se hace una investigación*, pp. 69-73.

El cuadro 2, extraído del mismo libro, propone ideas para continuar pensando en la relación entre tesista y director/a. Vale la pena notar que, como toda relación, implica aspectos regulados social o institucionalmente, expectativas de ambas partes que pueden discordar, y emociones inevitables que, en algunos casos, pueden jugar en contra si no se es consciente de ellas.

Según mi experiencia en Argentina, la relación entre tesista y director de tesis no está suficientemente regulada por la institución en la que se presenta la tesis. Por un lado, porque los directores suelen llevar a cabo esta tarea *ad honorem*. Por otro lado, porque no hay normativas escritas sobre la función del director (o son muy escasas y escuetas), y porque los directore/as de tesis no reciben formación específica ni disponen de ámbitos institucionales para reflexionar sobre su tarea. Justamente una tesis de maestría que dirigí hace años, con entrevistas a maestrandos y a directores de tesis, llegó a la conclusión de que la realización de la tesis suele estar “desinstitucionalizada”, y que la relación entre tesista y director corre a cargo de ambos, con una intervención inicial de la institución pero ínfima regulación posterior (Reisin y Carlino, 2009).



Cuadro 2. Extraído de Loraine Blaxter, Christina Hughes y Malcolm Tight. (2000). *Cómo se hace una investigación*, p. 74.

En el cuadro 3, se consigna un extracto del libro de Estelle Phillips y Derek Pugh. (2001). *Cómo obtener un doctorado. Manual para estudiantes y tutores*. El texto seleccionado apunta a lo que esperan muchos directore/as de tesis. Si bien no todos los directore/as de tesis albergan similares expectativas, conocer de entrada cuáles podrían ser éstas ayuda al tesista a estar atento/a a este asunto para hablar abiertamente con su director/a sobre el “contrato” que regulará su interacción.

De lo que señalan estos autores, vale la pena detenerse a pensar la ¿aparente? oposición entre la expectativa de dirigir a un tesista proactivo y que a la vez tenga en cuenta lo que plantea el director/a, y la expectativa de que el tesista vaya presentando al director/a sus avances escritos, que no sean primeras versiones sino versiones revisadas en todos los niveles textuales (de contenido, de forma), y de preferencia, discutidas antes con otro/as (aunque sigan siendo versiones intermediarias, escritos de trabajo). Los grupos autogestivos impulsados en el taller de escritura van en esta dirección. Aspiran a que la/os maestranda/os experimenten la potencialidad de compartir con otros sus textos y sus dudas, para recibir comentarios críticos y sugerencias. Los tesistas podrán mantenerlos o crear otros grupos, podrán dar a leer sus avances a colegas externos a la maestría, o crear dispositivos de intercambio con similar función. Ello complementa el trabajo colaborativo con el director de tesis porque aporta un tipo de intercambio, necesario, que el director no suele poder ofrecer.

Capítulo 8. Cómo comportarse con el director

En este capítulo nos ocuparemos de una serie de estrategias para manejar con éxito la todopoderosa relación estudiante-director. La relación es a tal punto importante que los graduados no pueden dejarla librada al azar, sino que deben comprender qué esperan de ellos los directores y actuar en consecuencia. Una vez que cuentan con esta «información interna», podrán desarrollar las habilidades necesarias para franquear cualquier barrera en la comunicación y establecer un vínculo que beneficie a ambas partes.

Lo que esperan los directores de los doctorandos

En un estudio realizado por uno de nosotros (Estelle M. Phillips), se encontró que las siguientes expectativas eran comunes a todos los directores, al margen de la disciplina a la que pertenecían.

Los directores esperan que los estudiantes sean independientes

Esto no es tan sencillo como parece a simple vista. Pese al énfasis puesto en la independencia, aún existen aspectos muy importantes del proceso del doctorado que exigen la conformidad del estudiante: conformidad a las metodologías aceptadas, a las políticas del departamento y de la universidad, al estilo de presentación de la tesis y a todo aquello que el director juzga pertinente. El director de tesis se halla en una posición de poder con respecto al trabajo del graduado y a su progreso a través del sistema. Por estas razones no es sencillo equilibrar el grado de conformidad requerido con la necesidad de independencia. La dificultad se agrava cuando recordamos que muchos estudiantes investigadores provienen de universidades o establecimientos de enseñanza donde se fomenta la obediencia. El problema fue explicitado por el doctor Chadwick cuando se refirió a un estudiante investigador de primer año en astronomía teórica:

Charles me pregunta con demasiada frecuencia: «¿Qué debo hacer después?». Yo prefiero que el estudiante piense por sí mismo. Desde luego, Charles no está entre los mejores que hemos tenido, pero sus progresos son razonablemente satisfactorios. Sin embargo su actitud obediente, cuyo resultado es hacer cuanto le digo, indicaría la falta de un pensamiento realmente original.

Nos encontramos aquí con una situación en que el estudiante necesita que se le proporcione la estructura necesaria para organizar su trabajo, pero el director considera que dirigirlo a tal extremo agravará su dependencia. Charles pidió consejo a varios miembros del departamento. En una entrevista para evaluar sus progresos le dijo al investigador:

A nadie le importa si uno viene o no viene, si trabaja o no trabaja. Esforzarse carece de sentido... lo importante es tener a alguien que lo vigile a uno.

Según Charles, era imprescindible trabajar bajo un control riguroso, de otro modo no valía la pena. En una palabra, necesitaba más orientación de la que su director estaba preparado para brindarle, y prefería confiar en la evaluación de Chadwick y no en su propio juicio. Charles debió haber hablado con el director acerca de sus dificultades para independizarse de inmediato en una situación nueva para él. Por cierto, es más fácil decirlo que hacerlo. En primer término, el estudiante debe identificar el problema y, en segundo término, reunir el coraje necesario para sacar a relucir la cuestión y analizarla. (A lo mejor sería útil tomar este libro... ¡y abrirlo justo en esta página!) Si Charles se las hubiera ingeniado para plantear el tema, se hubiera evitado mucha mala sangre y le hubiera evitado muchas decepciones al doctor Chadwick.

Los directores esperan que los trabajos escritos de los estudiantes sean algo más que un primer borrador

A veces el estudiante se siente tan satisfecho con lo que ha escrito y experimenta un alivio tan grande que no ve la hora de entregárselo al director (especialmente si en una o dos ocasiones no ha cumplido con los plazos). Sin embargo, no es sino una cuestión de cortesía tomarse el tiempo y la molestia de presentar el trabajo correctamente. No es posible esperar que el director actúe como corrector de la tesis.

Buscar el consejo y los comentarios de otros es un método excelente para optimizar el tiempo dedicado al análisis del trabajo con el director, y también para mantenerse en contacto con quienes se interesan por el estudiante, por sus progresos y por la forma en que organiza el tiempo. Entre las insatisfacciones que acompañan el estilo de vida del investigador, una de las principales es la incomprensión y el desinterés de

los demás respecto de lo que hace. La consecuencia de ello suele ser el aislamiento y la sensación de que el trabajo emprendido no vale la pena. Frecuentar asiduamente a una o dos personas con quienes discutir el trabajo sirve para combatir esos sentimientos y a la vez obtener una realimentación útil. Estas personas pueden ser, o bien otros académicos, o sea estudiantes investigadores con los cuales se entabla una relación basada en el intercambio de ideas y en la ayuda mutua, o bien gente significativa en la vida del graduado. La mejor manera de vincularse con ellos es hablar del propio trabajo de tanto en tanto. Por extraño que parezca, el estudiante evita así el riesgo de volverse aburrido y, al someter sus borradores a la lectura y a los comentarios de los demás, transforma su trabajo en el eje de la relación. De esto se derivan dos beneficios: primero, le permite al graduado pasar el resto del tiempo en compañía y ocupado en otros temas de conversación: segundo, el mero hecho de que un doctorando valore sus opiniones fortalecerá su autoestima. Ciertamente ello significa que la persona debe estar preparada (y dispuesta) a aceptar no sólo las críticas del director o de otros académicos de más jerarquía, sino también las de sus pares. Afortunadamente, la realimentación será constructiva, y quien la recibe, capaz de seleccionar aquellas objeciones que le resulten más útiles; por ejemplo, replantear una idea, reestructurar algunos párrafos o aclarar ciertos ítems presentados de manera vaga o incorrecta. Cuando el graduado elige cuidadosamente a sus lectores es probable que se vea inducido a reescribir algunas secciones del trabajo (si no todas) antes de entregárselo al director para que lo comente y analice. De esta manera se logra: 1) entablar una relación con al menos una persona con quien hablar coherentemente y con conocimientos sobre lo que se está haciendo y 2) entregar al director de tesis un trabajo revisado y más elaborado que el borrador inicial. La presentación es un componente importante tanto de la tesis final como de cualquier artículo o escrito que se desee publicar o dar a conocer en el ínterin. Por tanto, es parte esencial del entrenamiento y una buena práctica para el futuro usar todas las facilidades ofrecidas por los procesadores de textos cuando se presentan los informes al director. Maximizar el tiempo pasado con el director de tesis y obtener comentarios y sugerencias de quienes leen el trabajo es la recompensa que recibe el estudiante por haber hecho el esfuerzo de presentar sus ideas de una forma claramente legible.

[...]

Los directores esperan que los estudiantes sigan sus consejos, en caso de solicitarlos

Aunque parece una expectativa más que razonable, es sorprendente cuán a menudo se la pasa por alto. Por ejemplo, cuando Bradley le preguntó a la señora Briggs si sus lecturas eran las adecuadas, ella le respondió que también debía conocer la literatura del romanticismo, pues no era posible dominar el área de investigación sólo a través de dos autores. Pero Bradley decidió centrarse en cuatro obras y leerlas con sumo cuidado, «y no investigar simultáneamente a un montón de escritores notables». No veía el sentido de estudiar los trabajos de otros cuando su tesis se centraba en una determinada obra de un autor específico. En otras palabras, no recibió la respuesta que estaba esperando cuando pidió el consejo (y por esa razón lo ignoró).

[...]

Cuadro 3. Extraído de Estelle Phillips y Derek Pugh. (2001). *Cómo obtener un doctorado. Manual para estudiantes y tutores*, pp. 123-128.

Por último, el cuadro 4 transcribe parte de la *Guía para elegir Dirección de Postgrado*, elaborada por un investigador del Conicet en el área de Biología. El texto ayuda a pensar que la elección de director/a de tesis en realidad es una doble elección: de parte del tesista y de parte del director/a. Ambos tienen necesidades, expectativas, perspectivas, algo para dar y para recibir, y cierto poder de decisión.

También este extracto aporta a considerar qué puede hacer el tesista para incidir en que el director/a buscado desee dirigirlo. Y eso solo se logra intentando ponerse en la perspectiva de ese director/a. ¿Por

qué querrá dirigir mi tesis este director/a? ¿Le interesaría dirigirme porque le interesa mi tema, porque piensa que yo puedo contribuir con mi tesis a extender su línea de investigación, porque no ha dirigido antes a otros tesisistas y desea adquirir experiencia en ello? ¿Podré convencer a este director/a para que me dirija si le doy muestras de que soy comprometida/o, eficiente, estudiosa/o, de que escribo claro y conciso, de que estoy dispuesta/o a dedicar suficiente tiempo a la tesis, y dispuesta a perseverar a pesar de los potenciales obstáculos...? ¿Cómo podría mostrarle mis fortalezas para que quiera dirigir mi tesis?

¿QUÉ CUALIDADES DEBO FIJARME EN UN/A POSIBLE DIRECTOR/A?

[...]

No dudes en evaluar cuáles serían los **beneficios y motivaciones mutuas**. Intentá responder por anticipado a preguntas como: ¿por qué esta persona me querría dirigir? ¿qué podría aportar yo a su grupo o a su programa de investigación? Eso te pondrá en la posición de tener que aprender sobre su grupo y a qué se dedican. Pero no olvides preguntarte también sobre tu lado de la relación: ¿por qué yo querría que esta persona me dirija? ¿qué podría aportar esta persona, o su grupo, a *mi* formación y *mi* carrera?

Es clave que el posible director muestre interés y entusiasmo por tenerte como estudiante. Si un director no muestra ese entusiasmo, bueno...es una señal importante. Hay gente que, aun teniendo la capacidad de dirigir, no está interesada en hacerlo o no tiene el tiempo necesario. Hay quienes son muy específicos con lo que pretenden de sus estudiantes, y no mostrarán interés o entusiasmo con quienes se aparten de ese ideal. Es clave que reconozcas estos indicios lo antes posible, porque forzar una relación de estas, tarde o temprano generará conflictos.

¿ES NECESARIO QUE ME ENTREVISTE CON QUIEN QUISIERA QUE ME DIRIJA?

Yo creo que sí. [...]

Los mensajes electrónicos no nos permiten percibir actitudes, lenguaje corporal u otros rasgos personales que si nos revela una charla cara a cara. Además, muchos directores valoran la iniciativa de coordinar una entrevista, porque revela responsabilidad, decisión e interés.

[...]

La entrevista debe ser muy franca. Suena obvio, pero no lo es. Esto es porque todos hacemos lo imposible para generar una buena impresión durante una entrevista de este tipo y eso nos inhibe de mostrar nuestras debilidades. Aunque sea contra-intuitivo, es indispensable que hables de estas debilidades para evaluar la factibilidad de esa relación académica de modo preciso y realista.

Aprovechá la entrevista, entre otras cosas, para conocer pautas de ética, conducta en general, gustos académicos y artísticos, sentido del humor, etc. Procura que sea distendida pero no pierdas la cordialidad y el respeto.

[...]

¿CÓMO PUEDO CAUSAR UNA BUENA IMPRESIÓN SI NUNCA HICE ESTE TIPO DE ENTREVISTAS Y ESTARÉ NERVIOSO/A?

No hay fórmulas secretas para causar buena impresión. Usá tu sentido común y lo mejor de tu formación personal y académica. Es probable que el profesional con quien te entrevistes este tan nervioso/a como vos, porque es consciente de que vos estarás evaluándolo/la también. Al igual que vos, estará intentando causar una buena impresión, y si así no fuera, eso ya te daría otra buena pista de cómo funcionaría como director/a.

Es vital que conozcas muy bien los principales trabajos de la persona con quien te entrevistes. Esa muestra de interés, respeto y apreciación, no solo reduce tus posibilidades de elegir una persona equivocada como Director/a, sino que siempre causa una excelente impresión.

Cuadro 4. Extraído de Alejandro Bortolus (2014). Guía para Elegir Dirección de Postgrado.

Para finalizar, resalto de lo anterior la idea de que todo tesista necesita tomar conciencia de que el protagonista para sacar adelante su tesis es uno mismo: lejos de esperar lo que otro/as hacen con ud., ud. puede y debe incidir en la relación que construye con esos otro/as. Y dado que ud. es el principal interesado/a en llevar a buen término su trabajo de tesis, debe poner de sí más que nadie para cultivar relaciones que sean fructíferas. Considerar el punto de vista del director/a, y no solo el propio, puede servirle. También forjarse ámbitos de intercambios múltiples a propósito de su tesis, a la par que los mantenidos con su director/a. Parte de la experiencia de hacer una tesis que relatan quienes han pasado por ella en las ciencias sociales suele ser el sentimiento de aislamiento, de encontrarse solo o sola a cuestras con la propia tesis (Carlino, 2005 a y b). Los grupos de revisión entre pares apuntan a hacer frente a este sentimiento porque convierten en colectivo lo que es experimentado como solitario y transforman en colaborativo lo que de otro modo suele ser vivido como individual. Si bien la relación con el director/a de tesis es central, también hay otras interacciones sistemáticas que ud. puede labrar para hacer que su tesis reciba acompañamiento y para ofrecer lo mismo a uno o más pares.

Bibliografía

- Blaxter, Loraine, Hughes, Christina y Tight, Malcolm. (2000). *Cómo se hace una investigación*, Barcelona: Gedisa.
- Bortolus, Alejandro (2014). Guía para Elegir Dirección de Postgrado. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/03/Guia-para-elegir-direccion-de-postgrado-Bortolus-A-2014.pdf>
- Carlino, Paula (2005a). La experiencia de escribir una tesis: contextos que la vuelven más difícil. *Anales del Instituto de Lingüística*, xxiv, 41-62. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/196>
- Carlino, Paula (2005b). ¿Por qué no se completan las tesis en los posgrados? Obstáculos percibidos por maestrandos en curso y magistri exitosos. *Educere, Revista Venezolana de Educación*, 9 (30), 415-420. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/15>
- Carlino, Paula (2006). La escritura en la investigación. Documento de trabajo. Universidad de San Andrés. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/66>
- Phillips, Estelle y Pugh, Derek. (2001). *Cómo obtener un doctorado. Manual para estudiantes y tutores*. Barcelona: Gedisa.
- Reisin, Silvia y Carlino, Paula (2009). Percepción de factores que favorecen u obstaculizan la finalización de una maestría en ciencias sociales. El punto de vista de los involucrados. *I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*, Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, <https://www.aacademica.org/paula.carlino/170>