

¿Cómo debe ser el Doctorando ideal en Psicología? Contesta el Oráculo de Delfos

Beatriz Plans y Orfelio G. León
Universidad Autónoma de Madrid

¿Qué cualidades se espera que tenga un doctorando en Psicología en España? Su respuesta no sólo es importante para los estudiantes, sino que lo es para que los directores puedan discriminar entre distintas propuestas. Conocer estas cualidades puede permitir programar formación adicional, en el caso de los estudiantes, u ordenar propuestas, en el caso de los directores. El método que se siguió para encontrar evidencia empírica fue aglutinar la experiencia de un grupo de 36 expertos directores. Estos expertos provenían de toda la geografía española y de todas las áreas de conocimiento. La técnica de recogida de la información fue el método Delphi. Las respuestas fueron homogeneizadas y consensuadas a través de valoraciones. El conjunto de las cualidades (44) fue agrupado en cuatro categorías para un uso más ágil.

What are the expected skills of a student attending a PhD program, in Spain? The answer is important not only for the student but also for directors in order to rank different proposals. This knowledge can help students to program extra courses and can help directors to evaluate candidates. The method used to achieve empirical data was to aggregate the experience of 36 experienced directors. These experts belonged to all regions in Spain and worked in different psychology disciplines. Data was collected using Delphi method. Answers from experts were put in equal terms and were aggregated using rank values. The total set of skills were organized in four groups for a more useful management.

¿Qué cualidades se espera que tenga una persona que comienza el/la doctorado/a? ¿Qué formación? ¿Qué aptitudes y actitudes? ¿Coincide lo que piensa el/la doctorado/a con lo que espera el/la director/a? ¿Debería ponerse inmediatamente a suplir alguna de sus carencias? Estas y otras preguntas parecidas pasan –o deberían pasar– por la cabeza de una persona que se anima a comenzar los estudios de doctorado. Una forma de obtener respuestas puede ser acudir a un buen texto, como el canónico de la APA sobre la preparación de tesis doctorales (Cone y Foster, 1993) o el más ecléctico de Fitzpatrick, Secrist y Wright (1998). Otra forma, más directa, de obtener respuestas quizá sea preguntar a su tutor, pero dos dificultades lo suelen impedir. El estudiante no tiene claro al empezar si su tutor/a inicial será su director/a de tesis y el/la tutor/a es posible que no haya sistematizado este tipo de preguntas y respuestas. Convencidos de la utilidad de obtener esta información y ponerla a disposición de tutores y estudiantes nos propusimos preguntar a quienes debían saberlo: los/as directores/as de tesis (en concreto, los directores de tesis de Psicología españoles). Dadas las características de la población objetivo estamos convencidos de que una muestra aleatoria sería casi imposible de conseguir. Además, no deseamos anclar sus respuestas con un cuestionario previamente diseñado. Deseamos que haya un proceso de reflexión sobre su experiencia. También deseamos que interactúen entre ellos, de forma que los resultados finales no sean meras medias

aritméticas. Por otro lado, los receptores desearán conocer algo más que las opiniones de la muestra accesible a los investigadores. Debe haber informantes de distintas universidades y de distintas áreas de conocimiento. ¿Está este estudio dirigido exclusivamente a los estudiantes de doctorado? Claramente no. Los/as tutores/as, y posibles futuros/as directores/as, se encuentran a menudo en la situación de tener que aceptar o no a una persona como dirigido. ¿En qué aspectos, de la persona, basan su decisión? ¿No les sería útil contar con una estructura de cualidades sobre la que indagar los indicios del futuro académico del estudiante? Por lo tanto, pensamos que esta información que nos proponemos obtener será también de utilidad a los/as directores/as de tesis.

Resumiendo, el objetivo principal de este estudio es informativo: obtener una lista de las cualidades que los/as directores/as de tesis doctorales, en Psicología, esperan de un/a buen/a doctorando/a. Esta información será útil tanto a directores/as como a doctorandos/as. Al posible doctorando/a se le facilitará la decisión de iniciar o no el doctorado, o, en su caso, a prever con tiempo el desarrollo de las habilidades necesarias para la realización exitosa del mismo, y de la futura labor investigadora. Por otro lado, para los directores/as de tesis será muy útil disponer de unos criterios para evaluar la solicitud de realización de proyectos, permitiendo valorar y ordenar posibles doctorandos/as.

Esta información vamos a obtenerla preguntando a un grupo de expertos. Consideramos experto/a a todo director/a que haya dirigido al menos dos tesis doctorales. La forma de obtenerla va a ser haciendo que los expertos interactúen a distancia. La técnica para recoger la información va a ser la Delphi, a través del correo electrónico.

A continuación justificamos el por qué de la técnica de recogida de datos. La técnica Delphi (Dalkey, 1969; Delbecq, Van de Ven y Gustafson, 1975) originariamente fue pensada para realizar

estudios prospectivos reuniendo las opiniones de expertos que no se pueden reunir. Esta técnica grupal consiste en un proceso iterativo de cuestionario-resultados-cuestionario. Se prolonga hasta que se logra un determinado objetivo: disponer de información de calidad, como consecuencia de la toma de decisiones en grupo (Linstone y Turoff, 1975). Evita los fenómenos de dominancia de unos individuos sobre otros gracias al anonimato, solventa el problema de la reunión física de los participantes y evita las discusiones centradas en las personas, en vez de en los problemas. La técnica Delphi sigue siendo muy utilizada, como lo muestra su uso en las recientes investigaciones sobre salud y educación cuyos participantes han sido enfermeros/as, médicos/as, terapeutas, psicólogos/as, entrenadores/as y educadores/as (Barsky y Coleman, 2001; Getz, 2001; Nieto, Gómez de Cádiz, Aragón, Flores y Vega, 2000; Onwuteaka-Philipsen y van der Gal, 2001). Además, hemos elegido esta técnica porque gracias al uso de Internet como vía de comunicación puede constituir un factor que agilice el proceso de la investigación. Entre los autores citados, Getz (2001) realizó su estudio utilizando la técnica Delphi también mediante Internet.

En definitiva, buscamos el máximo consenso a través de la técnica Delphi en las opiniones de un grupo de expertos sobre las cualidades necesarias para realizar la tesis doctoral en Psicología en España.

Método

Participantes

Han participado 36 profesores/as de 13 facultades de Psicología de universidades españolas, pertenecientes a las siete áreas de conocimiento posibles. Todos cumplían dos requisitos: a) haber dirigido más de dos tesis doctorales; y b) haber contestado a los dos cuestionarios que se generaron. La distribución detallada de los participantes, agrupados por área y universidad, se puede ver en la Tabla 1.

Procedimiento

Comenzamos registrando las páginas web de todas las universidades españolas. El siguiente paso fue generar un listado de direcciones de correo electrónico de profesores/as de Psicología. A este listado enviamos la solicitud de colaboración junto al primer cuestionario.

1. Invitación y primer cuestionario. En la primera comunicación tratamos de animar a que formaran parte del grupo de trabajo Delphi. Les explicamos el motivo de nuestro estudio y adjuntamos el primer cuestionario. En él se les pedía que, basándose en su experiencia, elaboraran una lista de las cualidades que consideraran relevantes en un/una doctorando/a ideal. Asimismo, les solicitamos información para poder describir las características del grupo. En concreto, se les pidió que anotaran el nombre de la universidad, el área de conocimiento y el número de tesis doctorales que habían dirigido hasta la fecha. Como es habitual, les aseguramos que les enviaríamos los resultados de las diferentes fases del proceso de nuestra investigación.

2. Fase de análisis de las respuestas al primer cuestionario. En esta fase procedimos a verter las expresiones de los participantes a un lenguaje común que permitiera realizar agrupaciones; desligamos aquellas cualidades que estaban juntas en una sola expresi-

ón; procuramos, igualmente, que la extensión fuese la menor posible; y, todo ello, manteniendo la intención del/de la autor/a, el/la cual, volvería a ver sus propias ideas resumidas por nosotros. En total surgieron 44 cualidades.

3. Confección del segundo cuestionario. Con las cualidades generadas por el grupo, redactadas ahora por nosotros de forma independiente, corta y clara, confeccionamos un listado. El segundo cuestionario consistió en este listado más la instrucción de que valoraran y comentaran cada cualidad. El valor debía representar el nivel de importancia subjetivo que atribuían a cada una para definir a un/una buen/a doctorando/a. La forma de la valoración fue en una escala tipo Likert de 1 a 5 (1= cualidad nada importante; 5= cualidad muy importante). Con el propósito de controlar un posible efecto asociado al orden de presentación, ordenamos al azar de cinco formas diferentes las cualidades. A continuación asignamos, al azar, a cada participante a cada uno de los órdenes generados.

4. Fase de análisis de las respuestas al segundo cuestionario. En primer lugar, agrupamos las valoraciones de los participantes. En segundo lugar, dada la extensión del número de las cualidades elicítadas, decidimos realizar una agrupación racional. Teniendo en cuenta el objetivo «utilidad para doctorandos/as y directores/as», realizamos la siguiente agrupación:

- Grupo 1. Cualidades que son conocimientos previos que los/las doctorandos/as conviene que tengan (9 cualidades).
- Grupo 2. Cualidades personales difícilmente mejorables en seis meses (17 cualidades).
- Grupo 3. Cualidades personales modificables en seis meses, orientadas a la forma de trabajar (11 cualidades).

Tabla 1
Distribución de los expertos

| | | |
|-----------------------|--|---|
| Barcelona (N= 11) | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | 2 |
| | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 1 |
| | Psicología Básica | 3 |
| | Psicología Evolutiva y de la Educación | 3 |
| | Psicología Social | 2 |
| Cádiz (N= 1) | Psicología Social | 1 |
| Granada (N= 1) | Psicología Básica | 1 |
| Islas Baleares (N= 2) | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 2 |
| La Laguna (N= 1) | Psicobiología | 1 |
| Murcia (N= 1) | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | 1 |
| Oviedo (N= 2) | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 1 |
| | Psicología Evolutiva y de la Educación | 1 |
| Santiago (N= 4) | Psicología Evolutiva y de la Educación | 1 |
| | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 2 |
| | Psicología Social | 1 |
| Sevilla (N= 2) | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | 2 |
| UAM (N= 3) | Psicología Social y de Metodología | 1 |
| | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 2 |
| UCM (N= 3) | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 3 |
| UNED (N= 4) | Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico | 1 |
| | Psicología Básica | 1 |
| | Psicobiología | 2 |
| Valencia (N= 1) | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | 1 |
| Total (N= 36) | | |

Grupo 4. Circunstancias que facilitan o dificultan la consecución de la tesis (7 cualidades).

Discusión

Con esta división pensamos que se facilitará a un/una director/a la elección de un/una doctorando/a sobre la base del tipo de cualidades que posee y/o no posee, atendiendo a si son modificables o no, y/o de los conocimientos previos y circunstancias que favorecerán o dificultarán la consecución de la tesis.

Si aceptamos que la pregunta «¿qué cualidades se espera que tenga para poder realizar la tesis doctoral?» es una pregunta relevante para nuestros/as estudiantes de doctorado, entonces la información que proporciona este estudio es útil. Si aceptamos que la pregunta «¿sobre qué aspectos debo entrevistar a este/a estudiante para aceptarle/a o no como doctorando?» es una pregunta pertinente para un/a director/a de tesis, entonces el conjunto de cualidades aportado en este estudio es útil.

Resultados

Presentamos los datos descriptivos de las 44 cualidades agrupadas en los cuatro conjuntos generados (tablas 2, 3, 4 y 5).

Como resumen de toda la información hemos confeccionado una última tabla (Tabla 6) en la que presentamos las diez cualidades valoradas como las más importantes. Los diez mandamientos del grupo de expertos consultados.

Llama la atención el grado de minuciosidad con el que el grupo de expertos han diseccionado el proceso de formación. Nada menos que 28 cualidades personales, de las cuales 17 son difíciles de adquirir en poco tiempo. Podríamos decir que son aspectos que si ya no se traen, difícilmente se adquieren (tenacidad, capacidad crítica, honestidad...). Del grupo de las que se pueden y deben mejorar se pueden extraer consecuencias para el propio proceso de formación del doctorando (saber interpretar datos, formular pre-

Tabla 2
Lista de cualidades agrupadas. Datos descriptivos del Grupo 1: Conocimientos previos

| Cualidades | N | Mín. | Máx | M | Sd |
|---|----|------|-----|------|------|
| *10. Saber inglés: lectura | 36 | 1 | 5 | 4,72 | ,78 |
| 27. Conocimientos de los aparatos necesarios para su investigación y de la forma de resolver los fallos más comunes | 36 | 2 | 5 | 3,78 | ,93 |
| 4. Saber realizar búsquedas bibliográficas en bases de datos | 36 | 2 | 5 | 3,78 | ,96 |
| 13. Manejar un paquete estadístico | 36 | 2 | 5 | 3,69 | ,95 |
| 3. Saber utilizar un procesador de textos | 35 | 1 | 5 | 3,66 | 1,21 |
| 11. Saber inglés: escritura | 36 | 1 | 5 | 3,42 | ,91 |
| 5. Saber utilizar una hoja de cálculo | 34 | 2 | 5 | 3,32 | ,94 |
| 12. Saber inglés: habla | 36 | 1 | 5 | 3,28 | ,88 |
| 6. Conocer un lenguaje de programación | 36 | 1 | 5 | 2,75 | 1,16 |

Nota: la cualidad con * está incluida entre las diez valoradas como las más importantes de la lista global

Tabla 3
Lista de cualidades agrupadas. Datos descriptivos del Grupo 2: Cualidades personales difícilmente mejorables en seis meses

| Cualidades | N | Mín. | Máx | M | Sd |
|---|----|------|-----|------|------|
| *42. Tenacidad, capacidad para mantener trabajos a largo plazo | 35 | 1 | 5 | 4,69 | ,76 |
| *43. Capacidad crítica intelectual | 36 | 1 | 5 | 4,56 | ,84 |
| *44. Honestidad profesional | 36 | 1 | 5 | 4,42 | 1,00 |
| 34. Inteligencia | 35 | 2 | 5 | 4,34 | ,84 |
| 20. Autonomía, para resolver las dificultades del trabajo | 36 | 1 | 5 | 4,31 | ,75 |
| 36. Sentido común | 34 | 2 | 5 | 4,29 | ,91 |
| 37. Autoexigencia, inconformismo, con capacidad de superación personal | 36 | 2 | 5 | 4,28 | ,78 |
| 39. Gusto por aprender cosas nuevas | 36 | 1 | 5 | 4,25 | 1,00 |
| 21. Creatividad para encontrar nuevas soluciones a los problemas de investigación | 35 | 2 | 5 | 4,11 | ,90 |
| 18. Saber defender sus criterios | 36 | 1 | 5 | 4,06 | ,86 |
| 23. Organización tanto mental como de su entorno físico | 34 | 2 | 5 | 3,97 | ,76 |
| 41. Fortaleza emocional para solventar las frustraciones | 36 | 3 | 5 | 3,83 | ,65 |
| 22. Observación detallista | 35 | 2 | 5 | 3,69 | ,76 |
| 35. Intuición | 34 | 2 | 5 | 3,65 | ,88 |
| 14. Expresión oral correcta | 36 | 2 | 5 | 3,64 | ,80 |
| 38. Seguridad en sí mismo/a, con buena autoestima | 36 | 2 | 5 | 3,50 | ,77 |

Nota: la cualidad con * está incluida entre las diez valoradas como las más importantes de la lista global

guntas relevantes, rigurosidad en los planteamientos, extraer lo fundamental de cada texto...) queremos decir ¿los directores de los Programas de Doctorado son conscientes de que estas habilidades, siendo importantes, quizá no formen parte de ningún proceso reglado de aprendizaje? (Rudestam y Newton, 2001). En el grupo de los conocimientos previos no llama la atención la presencia del inglés. La reflexión puede ser que, si sabe, quizás el mejor momento para constatarlo no sea a mitad de los cursos de Doctorado. Por último, un grupo de circunstancias que coadyuvan a la feliz culminación de la tesis, además de la obvia motivación por el tema, están dos circunstancias que ligan a director y dirigido: confianza y empatía con el director y coincidencia de intereses con el director. Esto nos habla de la necesidad de reflexionar con sinceridad

durante el proceso de elección/aceptación, de forma que el trabajo para ambos resulte fructífero académica y personalmente. Una forma de ayudar a hacerlo puede ser tener presentes los indicios que hemos recogido en el presente estudio.

Nota de los autores

Respetando la sugerencia de una profesora que ha colaborado como participante en este estudio se utiliza conjuntamente la forma masculina y femenina a lo largo del texto. Muchas mujeres se sienten mejor representadas de esta manera.

Agradecemos la colaboración de todos/as los/as profesores/as que se han interesado en nuestro estudio y nos han permitido llevarlo a cabo.

| Tabla 4 | | | | | |
|---|----|------|-----|------|------|
| Lista de cualidades agrupadas. Datos descriptivos del Grupo 3: Cualidades personales modificables en seis meses orientadas a la forma de trabajar | | | | | |
| Cualidades | N | Mín. | Máx | M | Sd |
| *9. Saber interpretar los datos de acuerdo a las hipótesis planteadas | 36 | 1 | 5 | 4,64 | ,83 |
| *7. Saber formular preguntas relevantes de investigación | 36 | 2 | 5 | 4,53 | ,77 |
| *19. Rigurosidad en los planteamientos y en las soluciones | 36 | 1 | 5 | 4,50 | ,88 |
| *26. Capacidad para extraer lo fundamental de cada texto científico | 36 | 1 | 5 | 4,42 | ,81 |
| *2. Conocimientos fundamentales de la disciplina donde se enmarque la tesis | 36 | 1 | 5 | 4,36 | ,90 |
| 25. Dispuesto a admitir sugerencias y realizar cambios en su trabajo | 36 | 1 | 5 | 4,28 | ,88 |
| 15. Expresión escrita, textos científicos, correcta | 36 | 2 | 5 | 4,28 | ,70 |
| 8. Saber elegir el diseño adecuado al problema de investigación | 35 | 2 | 5 | 4,11 | ,93 |
| 40. Capacidad para colaborar y trabajar adecuadamente en equipo | 36 | 1 | 5 | 3,89 | ,95 |
| 16. Cumplir con los calendarios | 36 | 2 | 5 | 3,47 | ,70 |
| 28. Conocimiento de personas que sepan del tema de investigación | 36 | 1 | 5 | 3,25 | 1,13 |

Nota: la cualidad con * está incluida entre las diez valoradas como las más importantes de la lista global

| Tabla 5 | | | | | |
|---|----|------|-----|------|------|
| Lista de cualidades agrupadas. Datos descriptivos del Grupo 4: Circunstancias que facilitan o dificultan la consecución de la tesis | | | | | |
| Cualidades | N | Mín. | Máx | M | Sd |
| *17. Motivación por el tema de investigación (corto y largo plazo) | 35 | 1 | 5 | 4,51 | ,82 |
| 31. Que exista confianza y empatía con el director | 36 | 2 | 5 | 4,06 | ,92 |
| 29. Elección de un director con los mismos intereses | 36 | 1 | 5 | 4,00 | ,96 |
| 32. Dedicación exclusiva a la investigación de la tesis | 36 | 2 | 5 | 3,72 | ,70 |
| 33. Independencia económica (ya sea con beca o con trabajo) | 36 | 2 | 5 | 3,47 | ,91 |
| 1. Buen expediente académico | 36 | 2 | 5 | 3,25 | ,69 |
| 30. Que la tesis tenga conexión con un ámbito aplicado | 36 | 1 | 4 | 2,33 | 1,01 |

Nota: la cualidad con * está incluida entre las diez valoradas como las más importantes de la lista global

| Tabla 6 | |
|--|---|
| Listado de las diez cualidades más importantes ordenadas de mayor a menor valoración | |
| Cualidades | |
| 1. | Saber inglés: lectura |
| 2. | Tenacidad, capacidad para mantener trabajos a largo plazo |
| 3. | Saber interpretar los datos de acuerdo a las hipótesis planteadas |
| 4. | Capacidad crítica intelectual |
| 5. | Saber formular preguntas relevantes de investigación |
| 6. | Motivación por el tema de investigación (corto y largo plazo) |
| 7. | Rigurosidad en los planteamientos y en las soluciones |
| 8. | Capacidad para extraer lo fundamental de cada texto científico |
| 9. | Honestidad profesional |
| 2. | Conocimientos fundamentales de la disciplina donde se enmarque la tesis |

Referencias

- Barsky, A. y Coleman, H. (2001). Evaluating skill acquisition in motivational interviewing: the development of an instrument to measure practice skills. *Journal of Drug Education*, 31, 69-82.
- Cone, J. D. y Foster, L. (1993). *Dissertations and thesis from start to finish*. Washington, DC: APA.
- Dalkey, N.C. (1969). *The Delphi method: an experimental study of group opinion*. Santa Mónica, CA: Rand Corp.
- Delbecq, A.L., van de Ven, A.H. y Gustafson, D.H. (1975). *Group techniques for program planning*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Fitzpatrick, J., Secrist, J. y Wright, D.J. (1998). *Secrets for a succesfull dissertation*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Getz, D.A. (2001). Key competencies in multicultural education for entry-level therapeutic recreation professionals. *Dissertation Abstract International: Section B*. 62 (4-B) (pp. 1.831).
- Linstone, H. y Turoff, M. (Eds.) (1975). *The Delphi method: techniques and applications*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Nieto, I., Gómez de Cádiz, A., Aragón, D., Flores, L. y Vega, M.A. (2000). Enfermería de familia frente a enfermería de pediatría. *Anuario Español de Pediatría*, 53, 395-398.
- Onwuteaka-Philipsen, B.D. y van der Val, G. (2001). A protocol for consultation of another phisician in cases of euthanasia and assisted suicide. *Journal of Medical Ethics*, 27, 331-337.
- Rudestam, K.E. y Newton, R.R. (2001). *Surviving your dissertation* (2ª ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.