

Título reducido: DOCTORANDO IDEAL

¿Cómo debe Ser el Doctorando Ideal, en Psicología?

Contesta el Oráculo de Delphos

Beatriz Plans

Orfelio G. León

Universidad Autónoma de Madrid

Enviar correspondencia a:

Orfelio G. León (orfelio.leon@uam.es)

Facultad de Psicología UAM

28049 Madrid

Resumen

¿Qué cualidades se espera que tenga un doctorando en psicología, en España? Su respuesta no solo es importante para los estudiantes, si no que lo es para que los directores puedan discriminar entre distinta 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.

Abstract

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 director to evaluate candidates. The method used to achieve empirical data was to aggregate the experience of 36 experienced directors. These experts belonged to all parts in Spain and worked in different psychology disciplines. Data was collected using Delphi method. Answers of experts were put in equal terms and were aggregated through rank values. The total set of skills (44) were organized in four groups for a more useful management.

¿Cómo debe ser el doctorando ideal, en psicología? Contesta el oráculo de Delphos

¿Qué cualidades se espera que tenga una persona que comienza el doctorado?

¿Qué formación? ¿Qué aptitudes y actitudes? ¿Coincide lo que piensa el doctorando con

lo que espera el director? ¿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 ecléptico de Fitzpatrick,

Secrist y Wright (1998). Otra forma, más directa, de obtener respuestas sea preguntar a

su tutor, pero dos dificultades lo suelen impedir. El estudiante no tiene claro al empezar

si su tutor inicial será su director de tesis y el tutor 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 directores de tesis. 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 tutores, y posibles futuros directores, 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 directores de tesis.

Resumiendo, el objetivo principal de este estudio es informativo: obtener una lista de las cualidades que los directores de tesis doctorales, en psicología, esperan de un/a buen/a doctorando/a¹. Esta información será útil tanto a directores como a doctorandos. 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 de tesis será muy útil disponer de unos criterios para evaluar la solicitud de realización de proyectos, permitiendo valorar y ordenar posibles doctorandos.

Esta información vamos a obtenerla preguntando a un grupo de expertos. Consideramos experto a todo director 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 la 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, 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.

Colocar la Tabla 1 aproximadamente aquí

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 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. Así mismo, 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 expresión; procuramos, igualmente, que la extensión fuese la menor posible; y, todo ello, manteniendo la intención del autor, el 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 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 de las cualidades elicítadas, decidimos realizar una agrupación racional. Teniendo en cuenta el objetivo “utilidad para doctorandos y directores”, 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).

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

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.

Resultados

Presentamos los datos descriptivos de las 44 cualidades agrupados en los cuatro conjuntos generados.

Colocar Tablas 2, 3, 4 y 5 aquí

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.

Colocar Tabla 6 aquí

Discusión

Si aceptamos que la pregunta “¿qué cualidades se espera que tenga para poder realizar la tesis doctoral?” es una pregunta relevante para nuestros estudiantes de doctorado, entonces la información que proporciona este estudio es útil. Si aceptamos que la pregunta “¿sobre qué aspectos debo entrevistar a este estudiante para aceptarle o no

como doctorando?” es una pregunta pertinente para un director de tesis, entonces el conjunto de cualidades aportado en este estudio es útil.

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 preguntas relevantes, rigurosidad en los planteamientos, extraer lo fundamental de cada texto,...) Queremos decir ¿Los directores de los programas de doctorado, son conscientes 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, quizá el mejor momento para constatarlo no sea a mitad de los cursos de doctorado. Por último, en grupo de circunstancias que coadyuvan a 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. Un forma de ayudar a hacerlo puede ser tener presentes los indicios que hemos recogido en el presente estudio.

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 teces 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. 1831).
- 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* (2^a ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE

Nota de los autores

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

Notas al Pie de Página

¹ Respetando la sugerencia de una profesora que ha colaborado como participante en este estudio vamos a utilizar conjuntamente la forma masculina y femenina a lo largo del texto. Muchas mujeres se sienten mejor representadas de esta manera.

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)		

Tabla 2

Lista de cualidades agrupadas; Datos descriptivos del Grupo 1: Conocimientos previos

	N	Mín.	Máx	<u>M</u>	<u>Sd</u>
*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 las lista global.

Tabla 3

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

	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 si mismo, con buena autoestima	36	2	5	3,50	,77

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

Tabla 4

Lista de cualidades agrupadas; Datos descriptivos del Grupo3: Cualidades personales modificables en seis meses orientadas a la forma de trabajar

	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 las lista global.

Tabla 5

Lista de cualidades agrupadas; Datos descriptivos del Grupo 4: Circunstancias que facilitan o dificultan la consecución de la tesis

	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 las lista global.

Tabla 6

Comentarios de los directores asociados a cada una de las diez cualidades más importantes

Número de la cualidad y Cualidad

- 10 Saber inglés: lectura
- 42. Tenacidad, capacidad para mantener trabajos a largo plazo
- 9. Saber interpretar los datos de acuerdo a las hipótesis planteadas
- 43. Capacidad crítica intelectual
- 7. Saber formular preguntas relevantes de investigación
- 17. Motivación por el tema de investigación (corto y largo plazo)
- 19. Rigurosidad en los planteamientos y en las soluciones
- 26. Capacidad para extraer lo fundamental de cada texto científico
- 44. Honestidad profesional
- 2. Conocimientos fundamentales de la disciplina donde se enmarque la tesis