



Autopercepción de Habilidades Blandas en practicantes de Psicología

Self-perception of Soft Skills in Psychology practitioners

Yeslú Carol Marcos Salazar^{1,a}, Luz Angelica Atoche Silva^{2,b}, Enrique Giovanni Pérez Flores^{1,c}

Revista de Investigación en Psicología
Vol. 27 - N.º 2 - 2024: e26789

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i2.26789>

ISSN L: 1560 - 909X

Facultad de Psicología UNMSM

Recibido: 26 - 11 - 23

Aceptado: 12 - 09 - 24

Publicado: 13 - 12 - 24

¹ Universidad Cesar Vallejo, Perú.

² Universidad Nacional de Frontera, Perú.

^a Correo electrónico: ymarcoss@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: 0000-0001-7070-823X

^b Correo electrónico: latoche@unf.edu.pe

ORCID: 0000-0002-2901-2326

^c Autor para correspondencia: eperez79@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: 0000-0002-4640-2502

Resumen

El artículo se enfocó en explorar la autopercepción de habilidades blandas en estudiantes de prácticas preprofesionales en Psicología, reconociendo la importancia de estas competencias personales. Se identificó que estas habilidades ligadas al desarrollo de competencias requeridas para la formación como psicólogos, especialmente durante sus prácticas preprofesionales en diferentes sedes asignadas por el programa de estudios de Psicología. Se llevó a cabo un análisis temático reflexivo centrado en las experiencias de los participantes, se emplearon los principios establecidos por el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú. Se empleó una técnica de entrevista semiestructurada, basada en preguntas que consideraban la conducta del entrevistado. De acuerdo al análisis de los datos basados obtenidos en las 42 entrevistas, se agruparon en las 8 dimensiones que propone Universia. Se encontró, que se demandan fortalecer las habilidades blandas, de acuerdo a su autopercepción. Se pretende fortalecer las ocho habilidades analizadas, como administrar su tiempo de manera efectiva ante las exigencias percibidas. Además, requieren fortalecer la capacidad de lidiar con el estrés, los practicantes consideran que mayormente les cuesta regular sus emociones, experimentando tensión, frustración, cuando no logran comprender como desarrollar los casos clínicos, educativos y organizacionales. Al mismo tiempo, relatan que en ocasiones pierden la paciencia frente a las irresponsabilidades de sus compañeros/as, pero si presentan sensibilidad ante los casos que atienden. Les dificulta en ocasiones centrarse en las necesidades del cliente/consultante costándole dar una respuesta oportuna. Solicitan fortalecer sus competencias intrapersonales e interpersonales, presentando inquietudes constantes

sobre su desempeño en sus sedes influyendo en su estabilidad emocional. En conclusión, se requiere la articulación del currículo donde se permita fortalecer las conductas asociadas a cada una de las habilidades abordadas.

Palabras clave: Habilidades blandas, Auto percepción, Prácticas preprofesionales.

Abstract

The article focused on exploring the self-perception of soft skills in students of pre-professional internships in Psychology, recognizing the importance of these personal competencies. It was identified that these skills were linked to the development of competencies required for training as psychologists, especially during their pre-professional practices in different locations assigned by the Psychology study program. A reflective thematic analysis was carried out focused on the experiences of the participants, the principles established by the Code of Ethics of the College of Psychologists of Peru were used. A semi-structured interview technique was used, based on questions that considered the behavior of the interviewee. According to the analysis of the data obtained from the 42 interviews, they were grouped into the 8 dimensions proposed by Universia. It was found that there is a demand to strengthen soft skills, according to their self-perception. The aim is to strengthen the eight skills analyzed, such as managing your time effectively in the face of perceived demands. In addition, they require strengthening the ability to deal with stress, practitioners consider that it is mostly difficult for them to regulate their emotions, experiencing tension, frustration, when they cannot understand how to develop clinical, educational and organizational cases. At the same time, they report that sometimes they lose patience with the irresponsibility of their colleagues, but they do show sensitivity to the cases they deal with. Sometimes it makes it difficult for them to focus on the needs of the client/consultant, making it difficult for them to provide a timely response. They request to strengthen their intrapersonal and interpersonal skills, presenting constant concerns about their performance at their headquarters, influencing their emotional stability. In conclusion, the articulation of the curriculum is required to strengthen the behaviors associated with each of the skills addressed.

Key words: Soft skills, Self-perception, Pre-professional practice.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas se definen como el conjunto de características personales, actitudes y capacidades para lograr afrontar e interactuar con el contexto, permitiendo poner en evidencia el juicio, la regulación emocional, identificación de logros en proyectos, decisiones acertadas y capacidad para afrontar las adversidades (Ortega, 2016). Así mismo, se puede reafirmar que son el contiguo de destrezas que se adquieren a lo largo de la formación profesional, ayudando al óptimo desempeño en las diferentes áreas de su vida, entre ellos en el campo laboral (Duckworth et al., 2015; Siqueira, 2017).

En el plano mundial, diferentes universidades como la de Angus en Escocia encontró que el adecuado desenvolvimiento personal, como poseer habilidades de liderazgo y la conciencia del contexto son la clave para un óptimo desempeño en el trabajo y el empleo (Kechagias, 2011). Además, diferentes artículos como el de “Soft skills & coaching. Motor de la Universidad en Europa” (Musicco, 2018), dejan claro, desde una reflexión, como la empleabilidad de los jóvenes y el desarrollo de las habilidades blandas se alcanza a partir del entrenamiento con el coaching. Por otro lado, experiencias de universidades europeas evidencian que han incluido estas habilidades en el proceso educativo, puesto que reconocen su importancia y las valora como clave para la realización plena de jóvenes universitarios, ayudándoles a enfrentar grandes desafíos que enfrentan en la socialización (Musicco, 2018).

Por otro lado, se puede revelar que en el 2020 un tercio del total de habilidades requeridas por los empleadores están afines con las relaciones sociales e inteligencia emocional, siendo antecedentes que permiten reflexionar sobre la formación de los universitarios (Baquero et al., 2019). Asimismo, en Ecuador, los actores educativos externos a la práctica preprofesional de psicología consideran que existen habilidades que representan un porcentaje bajo, como la estabilidad emocional. De ahí radica la importancia de tener presente el perfil del Psicólogo, donde se valore las experiencias de afectividad más que otros aspectos (Tamayo, 2022)

Sin embargo, cabe resaltar que estudios refieren que los universitarios no están alcanzando desarrollar al máximo las habilidades blandas que se requieren para el éxito personal y profesional. Así tenemos que, en el Perú, La Conferencia Anual de Ejecutivos [CADE] (2019), que desarrolla el instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE], refiere que, desde el nivel secundario, se observan problemas de conducta y académicos en los escolares y le atribuyen a escaso desarrollo de competencias y

habilidades para la vida, los mismos que se ven reflejados cuando inician su vida universitaria. En Lambayeque, Ríos (2020) en el Diario Gestión informa que existe 45,747 personas entre 15 y 24 años que representa el 22.3% de jóvenes que ni estudian ni trabajan, porque no han desarrollado competencias requeridas.

Luego de atravesar una experiencia de emergencia sanitaria producto de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) causada por el virus SARS-CoV-2, que impuso a la toma de medidas extremas, donde la prioridad era salvaguardar la vida, conllevó a una serie de cambios y consecuencias en las diferentes facetas de la vida, a nivel personal, familiar y académico y, es el este último donde se experimentó un proceso de enseñanza totalmente virtual, por un tiempo no menor de dos años, donde la socialización física se vio restringida y conllevó a que los universitarios no tengan oportunidades para desarrollar habilidades de interacción con sus pares; de allí que resulta importante indagar el progreso de las habilidades blandas en practicantes de psicología para que accedan a estrategias donde logren integrar tácticas para el pensamiento crítico desde el fortalecimiento de habilidades comunicacionales, gestión del estrés, para conseguir una adecuada adaptación a los cambios que les permita obtener recursos de afrontamiento a diferentes situaciones que se les puedan presentar en sus experiencias diarias.

Se conoce que, en el caso de los estudiantes de psicología, los docentes asesores de prácticas pre profesionales, realizan un monitoreo permanente en el desarrollo de sus actividades, para que logren consolidar los conocimientos y procesos cognitivos, con actitud autónoma, es decir, que sean capaces de poseer habilidades de autogestión en sus aprendizajes para enfrentar, de forma eficiente y competente, los desafíos en su primera experiencia profesional. Por lo antes señalado, la intención de este artículo fue indagar sobre la autopercepción de habilidades blandas, en estudiantes que realizan sus prácticas preprofesionales en psicología.

Diferentes estudios reflejan que es factible implementar servicios educativos enfocada en el desarrollo de competencias personales (Celi et al., 2020) Además, (Arias et al., 2020) confirman que existe un déficit de habilidades socioemocionales en estudiantes en América Latina y el Perú, señalando que 12 países de América Latina han incorporado en sus sistemas educativos, el desarrollo de dichas habilidades, transversalmente. De allí que el Instituto Peruano de Administración de Empresas, en el año 2019, repasan sobre la realidad que enfrenta el Perú en temas de educación, por lo que recomiendan que para impulsar la empleabilidad es necesario mejorar

las competencias personales que le permita que los universitarios lideren cambios sociales y económicos que necesita el país.

Por otro lado (Marrero et al., 2018) sugieren que se debe promover la formación integral en los universitarios para que adquieran tanto habilidades duras como blandas y así puedan responder a una sociedad tan dinámica y cargada de cambios. Es necesario precisar que las variables más sobresalientes y vinculantes con las habilidades blandas y las habilidades socioemocionales, son aquellas que están expuestas como parte de las competencias personales necesarias para mejorar el desempeño profesional, considerándose estas como concluyentes para el desarrollo profesional y personal del psicólogo, pues es preciso adquirir capacidades de escucha y comunicación, además de retroalimentar de forma positiva, el pensamiento crítico, flexible, objetivo y científico (Aguinaga et al., 2020).

De acuerdo a lo antes mencionado, se reafirma la importancia de valorar las habilidades blandas en estudiantes universitarios de los últimos ciclos académicos, así como conocer la autopercepción en relación al logro o no de ciertas competencias personales requeridas en el desarrollo de sus prácticas pre profesionales, ya que estas resultan valiosas, más aún después de haber atravesado un contexto de pandemia por COVID – 19. Frente a ello, se planteó como objetivo evaluar y analizar la autopercepción de habilidades blandas en practicantes de psicología durante el periodo post pandemia, con el fin de identificar áreas de desarrollo y diseñar estrategias que fortalezcan dichas competencias para su desempeño profesional en contextos cambiantes y desafiantes.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño

El enfoque del presente artículo es cualitativo, la cual tuvo la finalidad de recopilar datos para describir varios aspectos a través de la observación y poder analizar la función de los actos de los estudiantes universitarios (Mesías, 2010). Así mismo, posee un paradigma interpretativo (Krause, 1995) ya que buscó participar directamente con los practicantes de psicología, teniendo en cuenta sus percepciones (Peralta, 2009).

Participantes

La muestra estuvo conformada por 42 estudiantes que realizaban practicantes preprofesionales de psicología, de las cuales 10 fueron hombres y 33 mujeres, la edad estuvo conformada entre los 20 y 25 años de edad (M

= 21.23, DE: 1.58). Los mismo que se encontraron en el IX ciclo académico y cumplieron sus prácticas en centros de salud (37%), Colegio (53.5) y otros (9.3). académico. También (Tabla 1).

Tabla 1

Datos Sociodemográficos

		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Edad	20 - 22	18 - 6	41.9 - 14.0	21.23	1.58
	23 - 25	1- 5	2.3 - 11.6		
Sexo	Hombre	10	23.5	76.7	
	Mujer	33			
Lugar de practicas	Centro de salud	16	37.2		
	Colegio	23	53.5		
	Otros	4	9.3		

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje, M= media, DS= desviación estándar

Instrumentos de recojo de información

Durante el desarrollo de este artículo, se emplearon técnicas específicas para la recopilación de datos sobre las habilidades blandas de los estudiantes universitarios. Se optó por la entrevista semiestructurada, utilizando preguntas diseñadas para captar la conducta y opiniones de los entrevistados, basadas en situaciones cotidianas También (Tabla 2).

El objetivo era obtener una amplia gama de perspectivas de los estudiantes de manera transparente. Además de esta metodología, se implementaron estrategias similares a las del cliente incógnito para observar discretamente las interacciones y comportamientos de los estudiantes sin su conocimiento directo. Esto se complementó con una observación más explícita de sus prácticas y comportamientos relacionados con las habilidades blandas, lo que permitió validar aspectos como creencias, tradiciones y dinámicas sociales (Pita Fernández y Pértegas, 2002; Pulido, 2015; Cárdenas, 2018).

Tabla 2

Preguntas establecidas

Categorías para determinar Habilidades blandas. (Universia, 2020)	Ejemplos de las preguntas
Gestión de conflictos: Esta habilidad hace referencia a la forma de gestionar el conflicto frente a la variedad de prioridades, estilos de trabajo y preferencias de comunicación.	¿Cómo actúas frente a situaciones de conflictos? ¿Consideras que cuentas con estrategias para resolver un problema? ¿Permites que los conflictos afecten tu trabajo?
Gestión del tiempo: Poder administrar su tiempo de manera efectiva ante las exigencias percibidas.	¿Cuentas con horario de trabajo? ¿Logras trabajar bajo presión? ¿Cómo logras administrar tus tiempos? Cuéntame una experiencia donde lograste gestionar tus tiempos.
Manejo del estrés: Capacidad de lidiar con el estrés regulando sus estados emocionales.	¿Cómo sueles afrontar el estrés? ¿Qué técnicas psicológicas aplicas? ¿Cómo sueles lidiar con tus emociones? Cuéntame una experiencia.
Habilidades de comunicación: Comunicación empática y asertiva.	¿Logras congeniar con los demás? ¿Sueles mostrar la iniciativa de ayudar a otros? ¿Sueles expresar lo que sientes?
Servicio al cliente: Habilidad para centrarse en las necesidades del cliente/consultante dando una respuesta oportuna.	¿Cómo sueles brindar tu ayuda o apoyo? ¿Cómo podrías manejar una situación donde el beneficiario no se siente cómodo? ¿Cómo actuarías frente a reclamos? Cuéntame una experiencia
Inteligencia emocional: Regula sus competencias intrapersonales e interpersonales.	¿Qué entiendes por inteligencia emocional? ¿Cómo sueles lidiar con emociones desagradables? ¿Cuentas con experiencias en trabajar con grupos de personas?
Productividad personal: Centrado en resultados (cumplimiento de metas)	¿Sueles planificar tus metas? ¿Cuáles son tus metas a corto, mediano y largo plazo? Cuéntame una experiencia cuando cumpliste una meta.
Gestión del cambio: Adaptación frente a contextos diversos con flexibilidad emocional.	¿Estarías dispuesto a trabajar en espacios novedosos? ¿Sueles adaptarte con facilidad? ¿Logras ajustarte a normas o reglas? Cuentan una experiencia.

Nota: Elaborado por autores

Procedimiento

Se realizó un estudio destinado a identificar las habilidades blandas entre estudiantes de noveno ciclo, específicamente aquellos que realizaron prácticas preprofesionales (nivel I) en una universidad privada en Piura, durante el segundo semestre anual. La obtención de datos se realizó a través de entrevistas realizadas por la coordinación de prácticas preprofesionales del programa de estudio. El objetivo era conocer la autopercepción de ocho habilidades blandas esenciales para el desarrollo de estas prácticas.

Se empleó una técnica de entrevista semiestructurada, basada en preguntas que consideraban la conducta del entrevistado (Pulido, 2015).

Estas cuestiones de opinión abierta se basaron en escenarios cotidianos para obtener diversas perspectivas de los estudiantes sobre las habilidades blandas. El consentimiento informado se presentó a los participantes antes de las entrevistas.

Las entrevistas se realizaron en ubicaciones elegidas por los estudiantes, generalmente en sus respectivos centros, de manera presencial y se limitaron a una sesión por persona con una duración promedio de 50 minutos. Fueron llevadas a cabo por los autores del estudio y no se ofreció compensación económica por la participación. Se mantuvo la privacidad utilizando solo la información de correos, sexo y edad proporcionada por los propios participantes.

Además, las entrevistas fueron transcritas literalmente y devueltas a los entrevistados para verificar la precisión de sus ideas sobre el tema de estudio. Todo este proceso tuvo lugar entre septiembre y noviembre de 2023.

Técnica de recolección de datos

Se realizó un análisis temático reflexivo centrado en las experiencias de los participantes (Fuster, 2019). El proceso comenzó con la familiarización con la información recolectada a través de la transcripción de las entrevistas. A partir de ello, se generaron, revisaron y definieron categorías basadas en los ocho tipos de habilidades blandas establecidos por Universia (2020), que abarcan desde la gestión de conflictos hasta la gestión del cambio. Estas categorías se asociaron para identificar patrones relevantes.

Todos los autores de esta investigación participaron en la codificación y en la revisión conjunta de los datos. El proceso de codificación fue inductivo, lo que significa que las categorías surgieron directamente de las respuestas de los participantes en lugar de ser predefinidas. Debido a esta metodología, no se aplicó el cálculo de acuerdo entre codificadores, ya que este suele usarse cuando se trabaja con categorías preestablecidas (Braun & Clarke, 2006).

El análisis se realizó utilizando el software JAMOVİ (The Jamovi Project, 2022), lo cual permitió organizar y evaluar los datos de manera eficiente. Para darle sentido a la información, se identificaron patrones, la frecuencia con la que aparecían ciertos temas y se agruparon en categorías. Estas técnicas, basadas en las recomendaciones de Guerra-Báez (2019), ayudaron a encontrar conexiones entre los datos y a generar conclusiones coherentes. A través de este enfoque, se pudo capturar la complejidad de las

experiencias de los participantes y darles un sentido más profundo (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Análisis de datos

Para obtener el perfil de los practicantes en relación con sus habilidades blandas, se analizaron los datos de las entrevistas agrupándolos en ocho dimensiones clave propuestas por Universia (2020): gestión de conflictos, gestión del tiempo, manejo del estrés, habilidades de comunicación, servicio al cliente, inteligencia emocional, productividad personal y gestión del cambio.

El análisis reveló que una gran parte de los practicantes tiene dificultades en la gestión del tiempo, manejo del estrés y servicio al cliente, mostrando la necesidad de fortalecer estas competencias. Se observó que los estudiantes dependen frecuentemente de asesoría para resolver conflictos, tienen problemas para manejar la presión y gestionar múltiples actividades, y encuentran complicado atender de manera eficaz las necesidades del cliente.

Además, aspectos como la comunicación empática, la inteligencia emocional y la adaptación a cambios también requieren mejoras. En general, más del 60% de los practicantes necesita desarrollar sus habilidades blandas en áreas clave para un mejor desempeño profesional.

Consideraciones éticas

El estudio de investigación fue aprobado por el comité de Comité de bioética en investigación de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO, 2023). Se siguieron los principios establecidos por el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), garantizando la precisión de la información, respetando la legislación sobre derechos de autor y asegurando el bienestar de los participantes durante todo el proceso de investigación. Se implementó el consentimiento informado, proporcionando a los participantes toda la información necesaria para contactar a los responsables del estudio o acceder a ayuda profesional especializada si lo requerían.

RESULTADOS

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas, estos se agruparon en las ocho dimensiones propuestas por Universia (2020). Esto contribuye a la percepción de los practicantes en relación con las habilidades blandas. Estas dimensiones son: la gestión de conflictos, que comprende el

manejo y la resolución de desacuerdos; la gestión del tiempo, que se refiere al uso eficiente y organizado del tiempo para cumplir tareas y metas; el manejo del estrés, que abarca técnicas para gestionar y reducir la presión emocional y mental; las habilidades de comunicación, que incluyen la capacidad para transmitir ideas y mensajes de manera efectiva y clara; el servicio al cliente, que se centra en la atención y satisfacción de las necesidades y expectativas; la inteligencia emocional, que es la capacidad para reconocer, comprender y manejar las propias emociones y las de los demás; la productividad personal, que se refiere a la eficiencia y organización individual para lograr resultados óptimos en el trabajo o en actividades personales; y la gestión del cambio, que implica el manejo y la adaptación eficiente ante transformaciones y nuevas situaciones en entornos laborales o personales.

En ese sentido Para facilitar el análisis de las habilidades blandas de los practicantes, se han definido las siguientes categorías, junto con ejemplos de preguntas que permiten evaluar cada una de ellas, de acuerdo con Universia (2020):

Gestión de conflictos: Hace referencia a la capacidad para manejar conflictos relacionados con la variedad de prioridades, estilos de trabajo y preferencias de comunicación.

¿Cómo actúas frente a situaciones de conflictos?

¿Consideras que cuentas con estrategias para resolver un problema?

¿Permites que los conflictos afecten tu trabajo?

Gestión del tiempo: Se refiere a la habilidad para administrar el tiempo de manera efectiva frente a las exigencias percibidas.

¿Cuentas con horario de trabajo?

¿Logras trabajar bajo presión?

¿Cómo logras administrar tus tiempos?

Cuéntame una experiencia donde lograste gestionar tus tiempos.

Manejo del estrés: Evalúa la capacidad de lidiar con el estrés regulando los estados emocionales.

¿Cómo sueles afrontar el estrés?

¿Qué técnicas psicológicas aplicas?

¿Cómo sueles lidiar con tus emociones?

Habilidades de comunicación: Se centra en la comunicación empática y asertiva.

¿Logras congeniar con los demás?

¿Sueles mostrar la iniciativa de ayudar a otros?

¿Sueles expresar lo que sientes?

Servicio al cliente: Mide la capacidad de centrarse en las necesidades del cliente/consultante y dar respuestas oportunas.

¿Cómo sueles brindar tu ayuda o apoyo?

¿Cómo podrías manejar una situación donde el beneficiario no se siente cómodo?

¿Cómo actuarías frente a reclamos?

Cuéntame una experiencia.

Inteligencia emocional: Valora la capacidad de regular las competencias intrapersonales e interpersonales.

¿Qué entiendes por inteligencia emocional?

¿Cómo sueles lidiar con emociones desagradables?

¿Cuentas con experiencias en trabajar con grupos de personas?

Productividad personal: Se enfoca en la capacidad de planificar y cumplir metas, centrada en resultados.

¿Sueles planificar tus metas?

¿Cuáles son tus metas a corto, mediano y largo plazo?

Cuéntame una experiencia cuando cumpliste una meta.

Gestión del cambio: Evalúa la capacidad de adaptación frente a contextos diversos con flexibilidad emocional.

¿Estarías dispuesto a trabajar en espacios novedosos?

¿Sueles adaptarte con facilidad?

¿Logras ajustarte a normas o reglas?

Estas categorías y preguntas ayudan a identificar y evaluar las habilidades blandas de los practicantes, proporcionando una base sólida para el análisis cualitativo del desarrollo de estas competencias (ver tabla 3).

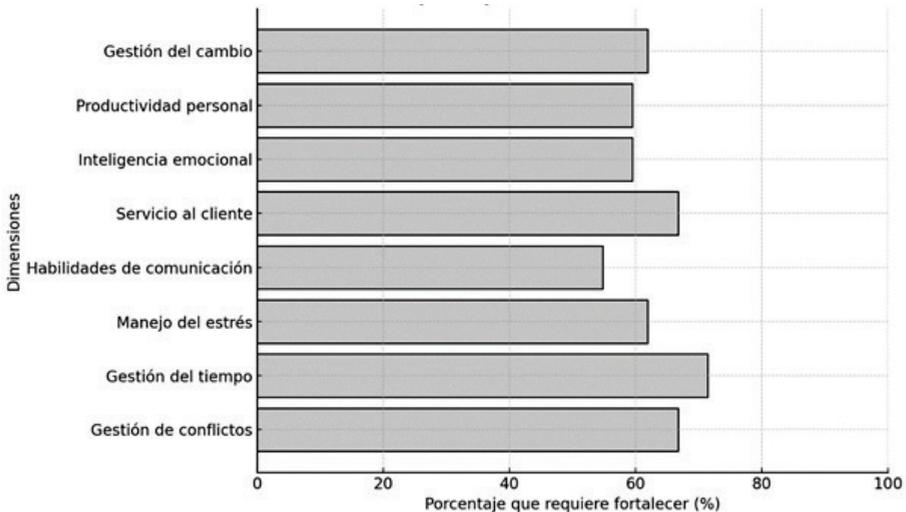
Tabla 3

Tabla semántica “Adecuado perfil psicológico” o “Requiere fortalecer sus habilidades blandas”

Dimensiones	Adecuado Perfil Psicológico		Requiere fortalecer sus habilidades blandas		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%
Gestión de conflictos	14	33.3	28	66.7	42	100%
Gestión del tiempo	12	28.6	30	71.4	42	100%
Manejo del estrés	16	38.1	26	61.9	42	100%
Habilidades de comunicación	19	45.2	23	54.8	42	100%
Servicio al cliente	14	33.3	28	66.7	42	100%
Inteligencia emocional	17	40.5	25	59.5	42	100%
Productividad personal	17	40.5	25	59.5	42	100%
Gestión del cambio	16	38.1	26	61.9	42	100%
Total	15.63	37.2	26.38	62.8	42	100%

Figura 1

Dimensiones que requieren fortalecer habilidades blandas



La primera dimensión es la gestión de conflictos, con un 66.7% que requiere fortalecer dicha habilidad, en la forma de gestionar el conflicto frente a la variedad de prioridades, el estilo de trabajo y preferencias de comunicación. Los practicantes refieren presentar inconvenientes para tomar la iniciativa para la resolución de dificultades en sus sedes, prefiriendo pedir orientación del asesor.

La segunda dimensión, gestión del tiempo, con un 71.4% que requiere fortalecer dicha habilidad que permite poder administrar su tiempo de manera efectiva ante las exigencias percibidas, los estudiantes expresaron costarles manejar los tiempos, percibiendo breves plazos para cumplir sus metas exigidas en la asignatura y a su vez desarrollar otras actividades. La tercera dimensión, manejo del estrés, con un 61.9% que requiere fortalecer la capacidad de lidiar con el estrés regulando sus estados emocionales, los practicantes consideran que mayormente les cuesta regular sus emociones, experimentando tensión, frustración, cuando no logran comprender como desarrollar los casos clínicos, educativos y organizacionales.

La cuarta dimensión está referida a la comunicación empática y asertiva, con un 54.8% que requieren fortalecer dicha habilidad, en las entrevistas refieren que en ocasiones pierden la paciencia frente a las irresponsabilidades de sus compañeros/as, pero si presentan sensibilidad ante los casos que atienden. La quinta habilidad, servicio al cliente, con un 66.7% que requieren fortalecer dicha habilidad, le dificulta en ocasiones no logran centrarse en las necesidades del cliente/consultante costándole dar una respuesta oportuna.

La sexta habilidad, inteligencia emocional que permite regular sus competencias intrapersonales e interpersonales, las mismas que requieren fortalecer. La séptima habilidad, productividad personal, centrado en resultados (cumplimiento de metas) presentan inquietudes constantes sobre su desempeño en sus sedes y la octava habilidad, gestión del cambio, como la adaptación frente a contextos diversos con flexibilidad emocional.

DISCUSIÓN

El artículo se enfocó en explorar la autopercepción de habilidades blandas en estudiantes de prácticas preprofesionales en Psicología, reconociendo la importancia de estas competencias personales en jóvenes universitarios para lograr un desempeño de calidad en la sociedad y el éxito laboral. Se valoró especialmente estas habilidades socioemocionales en el contexto de la emergencia sanitaria, evaluando cómo los practicantes de psicología

enfrentaron los desafíos y cambios surgidos durante esta situación. Además, se identificó que estas habilidades están estrechamente ligadas al desarrollo de competencias requeridas para la formación como psicólogos, especialmente durante sus prácticas preprofesionales en diferentes sedes asignadas por el programa de estudios de Psicología. Para ello, se optó por entrevistar a cada estudiante para evaluar su autopercepción en el ejercicio de estas habilidades blandas.

Es preciso señalar que, al inicio del desarrollo de su prácticas pre profesionales, asumieron los compromisos como practicantes de psicología, para cumplir las exigencias y normatividad de la universidad, sin dejar de lado código de ética profesional del Psicólogo Peruano, razón por la que la Universidad brinda los procesos de inducción y entrevistas psicológicas.

Desde la postura de Lagos (2012), se planteó que las habilidades blandas del “saber ser”, hace referencia a características actitudinales esenciales que deben estar presentes en los estudiantes universitarios para un óptimo desempeño en el cumplimiento de metas solicitadas por su universidad. Se plantearon ocho habilidades blandas presentes para un desempeño exitoso, las mismas que fueron evaluadas a través de la entrevista semi estructurada (Universia, 2020).

En el año 2022, dentro de una universidad de Piura, realizaron prácticas pre profesionales en psicología 42 estudiantes, los mismos que fueron entrevistados por Psicólogos, de donde se recogen datos para precisar que el 52.7% de los estudiantes requieren fortalecer habilidades blandas y el 47.3% cuentan con un adecuado perfil psicológico. Esto quiere decir que, ante el contexto de emergencia sanitaria, los estudiantes de psicología, presentaron cierta dificultad para adaptarse y en ocasiones mostraban escasa flexibilidad frente a los cambios.

Se puede reflejar que las consecuencias del estudio de modalidad virtual, el mismo que no fue esperado por los estudiantes y que muchos presentaban carencias en el manejo de Tics y a su vez tuvieron que lidiar con situaciones familiares por contagio de COVID, o duelos inesperados, trajo aumento de los niveles de estrés. Al respecto, podemos afirmar que las recientes investigaciones evidencian que quienes poseen habilidades en el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje y el óptimo manejo de dispositivos, logran potenciar el pensamiento crítico y su capacidad resolutivas, las mismas requeridas para el desempeño profesional (León et al., 2020) por lo que, frente a los resultados reflejados, los practicantes en un

62.8% requieren fortalecer habilidades blandas requeridas para adaptarse a situaciones inesperadas.

Los estudios realizados en el proceso formativo universitario realizados por Marrero et al., (2018) nos demuestra la importancia de dar énfasis en lograr la formación integral en los estudiantes, permitiéndoles responder a una sociedad tan dinámica y cambiante, como es la que muchos universitarios experimentaron durante dos años de virtualidad. En diferentes universidades que se valoraron dichas habilidades en la práctica pre profesional del psicólogo, arrojaron la necesidad de abordar la ética relacional, la estabilidad emocional y el desarrollo del pensamiento crítico (Tamayo et al., 2022). Concordando con los resultados encontrados en el presente artículo, donde se refleja que los practicantes requieren fortaleces dichas habilidades.

Si se pretende desafiar exitosamente el futuro, es requerido que los profesionales en Psicología alcancen competencias personales y poder así saborear el sabor del saber, que nunca podrá ser sustituido por las máquinas (Echeverría et al., 2018). Por eso es que se evidencia que las habilidades estudiadas son requeridas como parte de competencias necesarias para optimar el desempeño (Aguinaga y Sánchez, 2020). Es así como los practicantes pre profesionales en Psicología demandan vigorizar dichas habilidades, que les permita alcanzar un óptimo desempeño.

Actualmente el mundo laboral resalta la presencia de estas habilidades en sus profesionales, por lo que se requiere la articulación del currículo donde se permita fortalecer las conductas asociadas a cada una de las habilidades abordadas (Fuentes, 2021). Por eso es que se debe afianzar, reforzar y afinar este tipo de capacidades que facilite al practicante de psicología, la conducción de cualidades socioemocionales, frente a los retos que se presenten, facilitándoles el manejo de situaciones propias de la carrera profesional que viene acompañado de una alta demanda laboral, sin descuidar su desarrollo personal.

Fuentes de financiamiento / Funding

La investigación se ha realizado con financiamiento propio.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés económico, institucional, laboral.

Aspectos éticos / legales

Cumplimiento con las normas éticas y códigos de conducta para la investigación psicológica, además de contar con el consentimiento informado de los participantes.

REFERENCIAS

- Aguinaga, S. y Sánchez, S. Tarrillo (2020) “Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes” *Revista de investigación de la Facultad de Humanidad. Educare et Comunicare* Vol. 8 No. 2 (diciembre 2020), 78-87
- Andrews, J. y Higson, H. (2018). “Empleabilidad de graduados, habilidades blandas versus conocimiento empresarial duro: un estudio europeo”
- Arias E, Hincapié D, Paredes D. (2020) “Educar para la vida: el desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes (internet)” Banco Interamericano de Desarrollo.
- Baquero, D.I. & Cárdenas, S.F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilidadic Conrado. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(70), 421-428. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-421.pdf>
- Barrios, B. E. (2015). Tres momentos críticos de la Teoría Fundamentada Clásica. *Sapiens*, 16(1), 31-47.
- Cadillo, Valentin (2019) “Las Habilidades Blandas En Los Estudiantes Del 4to Grado De Secundaria En La Ie 1278 Mixto - La Molina” Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa.
- Celi Velarde, V., Lindley Esteves, M. (2020) “Implementación de una empresa de servicios Educativos para el desarrollo de Habilidades blandas que refuercen las competencias profesionales de los universitarios” Universidad de Lima Facultad de Ingeniería y Arquitectura Carrera de Ingeniería Industrial.
- Duckworth, A., Yeager, D. (2015). Cuestiones de medición, evaluación de las cualidades personales distintas de la capacidad cognitiva para fines educativos. https://www.researchgate.net/publication/276466956_Measurement_Matters_Assessing_Persona
- Echeverría-Samanes, B. & Martínez-Clares, P. (2018). Revolución 4.0, competencias, educación y orientación. *Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.831>
- Fuentes, Moreno-Murcia, Rincón-Tellez & Silva-García (2021) “Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior” Universitaria Minuto de Dios. Bogotá-Colombia.
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229.
- Gómez Rojas, G., & Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿i para qué?: la producción de los datos y los diseños. *Metodología de la investigación, ¿i para qué?*, 1-274.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios [A panoramic review of soft

- skills training in college students]. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e186464. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
<https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/bid-eduear-para-la-vida.pdf>
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/80-jovenes-menores-24-anos-sectorinformal-227998-noticia/> <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4844>
- Kechagias K. (2011) “Teaching and Assessing Soft Skills” Thessaloniki (Neapolis): 1st Second Chance School of Thessaloniki, as part of the Measuring and Assessing Soft Skills (MASS) project.
- Krause M. (1995) “La investigación cualitativa - Un campo de posibilidades y desafíos” *Revista TEMAS DE EDUCACIÓN*, N° 7, AÑO 1995, ISSN 0716-7423 19
- Lagos García, C. (2012) “Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas: desde la visión de los alumnos líderes de I° a IV° medio” Universidad Alberto Hurtado.
- León-Pérez, F., Bas, M. C., & Escudero-Nahón, A. (2020). “Autopercepción sobre habilidades digitales emergentes en estudiantes de Educación Superior.” *Comunicar. Media Education Research Journal*, 28(1), 91-101. doi:10.3916/C62-2020-08
- Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). “Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario” *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Mendoza, Mestre, Gazabón & Cárdenas (2022) “Valoración de las habilidades blandas de los estudiantes de fin de carrera en la UTB: Un contraste de ingenierías y las otras facultades” Universidad Tecnológica de Bolívar (UTB), Colombia.
- Mesías, O. (2010). La investigación cualitativa. Universidad Central de Venezuela.
- Musicco G. (2018) “Soft skills & coaching: Engine of the new University in Europe”.
- Ortega Goodspeed, T. (2016) “Desenredando la conversación sobre habilidades blandas” Repositorio MINEDU. El Diálogo. Liderazgo para las Américas.
- Peralta Martínez, C. (2009) “Etnografía y métodos etnográficos” Análisis. *Revista Colombiana de Humanidades*, núm. 74, pp. 33-52. Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia.
- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78.
- Pulido Polo, M. (2015) “Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica” Universidad de Cádiz, España.
- Ríos, M. (24 de febrero de 2020). “El 80% de jóvenes menores de 24 años trabaja en el sector informal” *Diario Gestión*.

- Rodríguez Siu, J.; Rodríguez Salazar, R. & Fuerte Montano, L. (2021) “*Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación.*” Propósitos y representaciones. Vol.9 no.1 Lima. ISSN 2307-7999. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Romero, J., Granados, I., López, S. & González, G. (2021). “*Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. Inclusión y Desarrollo*” 8 (2), pp 113-127.
- Serrano Orellana, B. (2016) Universidad Técnica de Machala. “*Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano.*” Universidad de Especialidades Espiritu Santo.
- Siqueira, C. (2017). “*5 Habilidades blandas fundamentales para triunfar en la actualidad*” Universidad de México. <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/1154123.html>
- Tamayo, M.; Reascos, N.; Constantino, S. (2022) “*Habilidades blandas en la práctica pre-profesional del psicólogo clínico: perspectivas desde actores educativos*” Santa Ana de Coro. Venezuela. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Año VII. Vol VII. N°2.
- Universia (2020) “*8 habilidades blandas que son clave en el actual reclutamiento laboral*” Red universitaria.España. Universidad Complutense de Madrid (España)
- Barrios, M. (2015). *Metodología cualitativa en investigación social*. Editorial Universitaria.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Guerra-Báez, M. (2019). *Análisis cualitativo: Herramientas y métodos*. Editorial Académica.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.