



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Evaluación del malestar psicológico en candidatos a empleo:
Un análisis de síntomas emocionales y percepción de los
procesos de selección”**

MARÍA ÚBEDA RAMOS

**FACULTAD DE COMERCIO
Y RELACIONES LABORALES**

PALENCIA, JUNIO 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO, RRL Y RRHH

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EVALUACIÓN DEL MALESTAR PSICOLÓGICO EN
CANDIDATOS A EMPLEO:
UN ANÁLISIS DE SÍNTOMAS EMOCIONALES Y PERCEPCIÓN
DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.”**

Trabajo presentado por: María Úbeda Ramos

Tutor: Esteban Puente López

**FACULTAD DE COMERCIO
Y RELACIONES LABORALES**

Palencia, Junio 2025

RESUMEN

Título: Evaluación del malestar psicológico en candidatos a empleo: Un análisis de síntomas emocionales y percepción de los procesos de selección.

Autor: María Úbeda Ramos

Tutor: Esteban Puente López

Resumen: Este Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo analizar los efectos psicológicos que los procesos de selección de personal generan en los candidatos, con especial atención a la ansiedad, la depresión y el estrés. Para ello, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo con una muestra de 63 personas, aplicando los instrumentos DASS-21, el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) y una escala sobre la percepción de los procesos de selección.

Los resultados obtenidos evidencian que una parte significativa de los participantes presenta niveles moderados y altos de malestar psicológico, especialmente en las dimensiones de estrés y ansiedad. Asimismo, se han detectado valoraciones negativas hacia el funcionamiento de los procesos de selección, destacando la frustración por la falta de respuesta.

El análisis estadístico ha incluido pruebas de fiabilidad, estadísticas descriptivas y análisis de varianza (ANOVA) en función del sexo y la edad.

Este trabajo pone de relieve la importancia de adoptar enfoques más empáticos, transparentes y respetuosos con el bienestar emocional de los candidatos y contribuye a la reflexión sobre cómo mejorar los procedimientos de selección desde una perspectiva psicológica y organizacional.

ABSTRACT

Title: Assessment of psychological distress in job applicants: an analysis of emotional symptoms and perception of selection processes

Abstract: This project aims to analyze the psychological effects of general personnel selection processes on candidates, with special attention to anxiety, depression and stress. To this end, a quantitative study was carried out with a sample of 63 people, applying the DASS-21 instruments, the Beck's Anxiety Inventory (BAI) and a scale on the perception of selection processes.

The results obtained show that a significant part of the participants present moderate and high levels of psychological distress, especially in the dimensions of stress and anxiety. There have also been negative assessments of the functioning of the selection processes, highlighting frustration at the lack of response.

The statistical analysis has included reliability tests, descriptive statistics and variance analysis (ANOVA) by sex and age.

This work highlights the importance of adopting more empathetic, transparent and respectful approaches to the emotional well-being of candidates and contributes to reflection on how to improve selection procedures from a psychological and organizational perspective.

Índice de contenidos

1. Introducción	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Justificación del estudio	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
2. Marco teórico	9
2.1. Conceptualización del proceso de selección laboral	9
2.1.1. Fases del proceso de selección	10
2.1.2. Tipos de pruebas y entrevistas	12
2.2. Incertidumbre en el proceso de selección.....	14
2.2.1. Factores que generan incertidumbre.....	15
2.2.2. Impacto en los candidatos	16
2.3. Efectos psicológicos de la incertidumbre en los procesos de selección	17
3. Metodología	19
3.1. Participantes del estudio	19
3.2. Procedimiento.....	20
3.3. Instrumentos de medida.....	22
3.4. Análisis de datos.....	23
4. Resultados	25
4.1. Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)	25
4.2. Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés	27
4.3. Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)	28
4.4. Evaluación de la percepción del proceso de selección.....	30
5. Discusión.....	33
5.1. Interpretación de los resultados	33
5.2. Implicaciones del estudio	34
5.3. Limitaciones	35
6. Conclusiones	37
Bibliografía.....	39
ANEXO	43
TABLAS	43
CUESTIONARIO.....	46

1. Introducción

1.1. Planteamiento del problema

Nos encontramos ante un contexto actual del mercado laboral cada vez más competitivo y exigente.

Los procesos de selección de personal en las organizaciones se están convirtiendo, cada vez más, en frecuentes experiencias para muchos candidatos, especialmente entre los jóvenes y personas que se encuentran en situación de desempleo prolongado.

Aunque estos procesos constituyen una etapa necesaria para la inserción laboral, su desarrollo puede implicar en numerosas ocasiones importantes cargas emocionales y psicológicas para quienes participan en ellos (Martínez & Pérez, 2021).

Uno de los principales factores que contribuyen a este malestar es la incertidumbre, presente en numerosas fases de todas las que conforman el proceso: desde la espera que se produce tras enviar el currículum, hasta la falta de retroalimentación después de las entrevistas, pasando también por pruebas que los candidatos perciben en muchas ocasiones como poco transparentes o excesivamente exigentes (Ramos et al., 2020).

Esta incertidumbre, especialmente cuando se acumulan numerosos rechazos o se produce una no respuesta por parte de la organización, puede generar efectos negativos sobre la salud mental, como el aumento de la ansiedad, el estrés, la desmotivación o la reducción de la autoconfianza en uno mismo (González & Martín, 2022; Beck, 1990).

Además, algunos estudios nos han mostrado cómo la exposición repetida a estos procesos puede producir una disminución en la percepción de la autoeficacia, lo cual afecta directamente a la motivación y al afrontamiento del estrés (Bandura, 1997; Navarro & López, 2018). Por lo tanto, es fundamental explorar este fenómeno desde la perspectiva del candidato, visibilizando el impacto emocional que conlleva someterse a procesos de selección constantes, muchas veces sin obtener respuesta ni orientación sobre cómo mejorar.

1.2. Justificación del estudio

El estudio del impacto psicológico de los procesos de selección en los candidatos es un tema de especial relevancia en la actualidad, debido a numerosos factores como el aumento de la competitividad laboral, la automatización de los procesos de cribado o la fuerte dependencia que ahora experimentan de las plataformas digitales para gestionar ofertas de empleo (Pérez-Ortiz & Delgado, 2020). A pesar de la importancia que se le otorga a la eficacia de estos procesos desde el punto de vista de las organizaciones y empresas, los estudios acerca de sus efectos desde la perspectiva del candidato que enfrenta diferentes procesos sin resultado son escasos (Ramos et al., 2020).

Los candidatos, en particular diferentes colectivos como pueden ser los jóvenes en búsqueda activa de empleo o las personas que encadenan numerosos contratos temporales, pueden experimentar sentimientos diversos: frustración, inseguridad, ansiedad o incluso depresión. Esto se produce especialmente cuando los procesos no son del todo transparentes, demasiado largos o no concluyen con retroalimentación (González & Martín, 2022). Esta falta de respuesta por parte de las organizaciones no solo afecta al bienestar psicológico, sino que incide en la percepción de uno mismo y su capacidad para afrontar nuevas entrevistas (Navarro & López, 2018).

Comprender cómo estos procesos impactan emocionalmente a los candidatos no tiene solo valor académico, sino también práctico. Puede ayudar a numerosas organizaciones a mejorar las prácticas de recursos humanos en sus procesos de selección, a promover mayor responsabilidad social empresarial y contribuir al diseño de procesos de selección más respetuosos (Martínez & Pérez, 2021).

Esta investigación se justifica, por tanto, por la necesidad de visibilizar el lado menos explorado de los procesos de selección: el coste emocional que pueden tener para quienes los enfrentan una y otra marcados por la incertidumbre.

1.3. Objetivos de la investigación

El presente trabajo tiene, por tanto, como hemos mencionado anteriormente, el propósito de analizar el impacto psicológico que pueden experimentar los candidatos durante los procesos de selección de personal, especialmente cuando estos se vienen caracterizando en los últimos tiempos por una falta de transparencia, una ausencia de retroalimentación y la repetición de rechazos o silencios por parte de las empresas.

Este fenómeno se va a abordar desde una perspectiva psicológica, teniendo en cuenta algunas variables como la ansiedad, el nivel de autoeficacia para afrontar el estrés y la presencia de síntomas depresivos, de estrés o desmotivación durante la búsqueda activa de empleo, a partir de instrumentos psicométricos validados y preguntas específicas sobre la experiencia de los candidatos (Beck, 1990; Lovibond & Lovibond, 1995).

Además de este objetivo general, el estudio busca identificar cuáles son los aspectos del proceso que generan mayor malestar, así como evaluar la relación entre la exposición continuada a procesos de selección y la aparición de síntomas de ansiedad o estrés.

Esta investigación pretende, por tanto, no solo aportar una evidencia empírica sobre un fenómeno poco explorado desde la óptica del candidato, sino también generar una reflexión sobre la necesidad de adoptar enfoques más humanos en los procedimientos de reclutamiento y selección, en línea con los principios de responsabilidad social empresarial (Ramos et al., 2020, Martínez & Pérez, 2021).

2. Marco teórico

2.1. Conceptualización del proceso de selección laboral

El proceso de selección de personal puede definirse como un conjunto estructurado de acciones que las organizaciones emplean para identificar a la persona que mejor se ajusta a un puesto de trabajo.

Este proceso suele contemplar tanto aspectos técnicos como aspectos relacionados con la personalidad o motivación del candidato (Chiavenato, 2009). Aunque su objetivo principal es garantizar una buena correspondencia entre el perfil del candidato y las necesidades de la empresa, en la práctica este proceso trasciende la mera evaluación curricular o de competencias.

En muchos casos, los procesos de selección están diseñados bajo una lógica desde el punto de vista de la empresa orientado a la eficiencia, dejando en segundo plano la experiencia del candidato como sujeto activo del proceso.

Esta lógica puede generar dinámicas que, aunque son efectivas desde el punto de vista del reclutador, resultan algo impersonales o estresantes para quienes participan en ellas (Fernández & Morales, 2017).

Desde un enfoque más crítico y humanista, autores como González y Martín (2022) destacan que el proceso de selección también debe entenderse como una vivencia emocional para el candidato. No se trata solo de una evaluación profesional, sino de una situación en la que están en juego el reconocimiento, la expectativa y el proyecto vital de la persona que decide aplicar para un puesto de trabajo.

En definitiva, conceptualizar el proceso de selección implica reconocer su doble dimensión: por un lado, es una herramienta clave en la gestión del talento dentro de las organizaciones, pero, por otro: es una experiencia psicológica significativa para quienes se someten a él, con potencial para influir en su bienestar emocional y su motivación profesional (Ramos et al., 2020).

2.1.1. Fases del proceso de selección

El proceso de selección suele desarrollarse a través de una serie de fases estructuradas, cuyo objetivo es filtrar de forma progresiva a los candidatos para identificar el que mejor se adapta al puesto que haya sido ofertado.

Aunque el proceso de selección no sigue unas fases exactas y pueden sufrir variaciones según el tiempo de empresa, sector o nivel de cualificación requerido, los modelos clásicos coinciden en que estas fases tienden a seguir una secuencia común que abarca desde la recepción de las candidaturas hasta la toma de la decisión final (Rodríguez & González, 2018).

1. Reclutamiento

Esta primera fase consiste en atraer el mayor número posible de candidatos cualificados o aptos para el puesto que se va a ofertar. Para ello, las empresas diseñan y publican la oferta de empleo en diferentes canales (según el que sea más adecuado en cada ocasión) como pueden ser: portales web, redes sociales, bolsas de empleo...

Durante esta etapa las empresas definen el perfil que están buscando, las competencias que se requieren y las condiciones que va a tener ese puesto concreto, por lo que la claridad en la redacción de la oferta es un aspecto fundamental tanto para atraer talento como para evitar malentendidos y que ambas partes tengan clara toda la información.

Una estrategia de reclutamiento efectiva se basa no sólo en el número de postulantes que acceden a la oferta, sino en la calidad y adecuación al puesto (Rodríguez & González, 2018).

2. Criba curricular

Una vez que se hayan recibido todas las candidaturas o haya pasado el plazo establecido para presentarlas, se lleva a cabo una primera selección que se basa fundamentalmente en los documentos presentados. Estos documentos principalmente son

el currículum y en algunos casos se puede pedir una carta de motivación (dependiendo del puesto al que se opte).

El objetivo en esta fase es descartar aquellos perfiles que no cumplen con los requisitos mínimos que se han establecido como puede ser la formación requerida o la experiencia mínima.

Esta fase suele ser bastante rápida y en ocasiones mediante sistemas automatizados que filtran, lo cual puede derivar (en algunas ocasiones) en excluir perfiles que si serían válidos por alguna confusión (Martínez & Pérez, 2021).

3. Evaluación de candidatos

En esta etapa, los candidatos preseleccionados son evaluados por la organización más profundamente, más allá de los documentos, a través de entrevistas y diferentes pruebas.

Las entrevistas pueden ser individuales, grupales, presenciales o también (y cada vez más) virtuales. También se pueden emplear diferentes pruebas según lo que se busque como cuestionarios de personalidad o dinámicas de grupos, estas últimas siendo más comunes en puestos junior o puestos que requieren unas competencias sociales específicas que se deban considerar.

Esta se podría considerar la fase más importante y determinante del proceso, tanto en la decisión de contratación como en la vivencia emocional del candidato porque implica exposición, es cuando se fragua la incertidumbre y además donde se generan las expectativas de lo que se puede esperar.

4. Toma de decisión

Tras analizar el desempeño de los candidatos en las entrevistas y pruebas, el equipo de selección realiza una evaluación comparativa y busca seleccionar la persona que mejor se adapta al puesto.

En algunos casos, se pueden incluir entrevistas con miembros directivos de la organización o con un cargo más alto del departamento de recursos humanos, para verificar que sea la persona idónea.

En esta fase también se pueden incorporar la verificación de diferentes datos o lectura de referencias o antecedentes de los candidatos que opten al puesto como preferidos para verificar que se ajuste al puesto.

5. Comunicación de resultados

Finalmente, la empresa comunica su decisión a la persona seleccionada. Cuando se informa al candidato que ha sido seleccionado, comienza el proceso de incorporación.

Sin embargo, en muchas ocasiones no se ofrece una retroalimentación adecuada a quienes no han superado el proceso. Esta parte es la que puede generar frustración, desmotivación y una sensación de invalidez. Diversos estudios subrayan la importancia de proporcionar un *feedback* para fomentar al candidato una experiencia en la selección más humana y respetuosa, independiente del resultado final, aunque lo cierto es que en la práctica pocas veces lo llevan a cabo (Martínez & Pérez, 2021).

En conjunto, todas y cada una de las fases del proceso de selección tienen implicaciones no solo técnicas, sino también emocionales y psicológicas para los candidatos.

La manera en la que se gestionan estas etapas influye notablemente en la experiencia que tienen los candidatos y su percepción del proceso, así como de la imagen que percibe de la marca o empresa que lo esté llevando a cabo.

2.1.2. Tipos de pruebas y entrevistas

Dentro del proceso de selección, las diferentes pruebas y entrevistas que se realizan a los candidatos constituyen las herramientas clave para evaluar las competencias y conocer la personalidad y la adecuación del candidato al puesto.

Estas técnicas permiten a los entrevistadores conocer más allá de la información recogida en el currículum a los candidatos, proporcionando una visión más completa del perfil profesional y personal del aspirante. No obstante, es importante destacar la importancia del diseño y aplicación de estas técnicas, ya que influyen directamente en cómo viven los aspirantes el proceso de selección y puede generar tensiones, inseguridad o incluso ansiedad en algunos casos (González & Martín, 2022).

Entre las principales pruebas podemos encontrar:

1. Pruebas psicotécnicas y de aptitudes

Estas pruebas se utilizan para valorar habilidades intelectuales como el razonamiento lógico, verbal, numérico o abstracto, así como la capacidad de atención o memoria que tienen los participantes.

Son comunes en procesos para puestos técnicos o administrativos que requieren capacidad analítica.

Desde el punto de vista del candidato, pueden generar ansiedad si el tiempo es limitado o no están familiarizados con este tipo de ejercicios. A menudo se aplican de forma online, lo que puede añadir presión tecnológica.

Aunque su carácter objetivo puede parecer una ventaja, lo cierto es que algunos estudios cuestionan su validez si no se adaptan adecuadamente al perfil profesional o si se aplican sin un criterio claro (Rodríguez & González, 2018).

2. Cuestionarios de personalidad

Estos cuestionarios son diseñados para explorar rasgos del carácter de los participantes. Hay diferentes test que se pueden emplear, como el 16PF (Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad), MTBI (Indicador de Tipos de Personalidad de Myers-Briggs) o PAPI (Inventario de Personalidad y Preferencia).

En todos ellos no hay respuestas correctas, pero pueden ayudar a identificar fortalezas y áreas de mejoras en un candidato y ayudan a comprender mejor sus motivaciones.

3. Dinámicas de grupo y ejercicios situacionales

Se emplean en mayor medida para evaluar competencias sociales, trabajo en equipo o capacidad de resolución de conflictos.

Normalmente se suelen desarrollar en grupos pequeños y están guiadas por observadores que analizan comportamientos clave. Los ejemplos más comunes son los juegos de rol o los casos prácticos para resolver en grupo.

4. Entrevistas individuales

Son el elemento de evaluación más extendido. Pueden clasificarse según la estructura de la misma. Encontramos entrevistas estructuradas, que son aquellas sistemáticas que se aplican de igual manera a todos los candidatos, es común en procesos masivos, a diferencia de las semiestructuradas o las libres, que permiten adaptar las preguntas a las respuestas del entrevistado y permiten mayor flexibilidad. Estas últimas se consideran más ricas cualitativamente, ya que proporcionan mayor información relevante de utilidad para conocer a los candidatos en profundidad.

También varían según el medio, pudiendo ser: presenciales, telefónicas o por videollamada. Cada una presenta sus características y, aunque hasta el momento, la más típica era la entrevista presencial, la entrevista por videollamada está cobrando cada vez más relevancia debido al aumento de la digitalización y la comodidad que supone, además de la cercanía que aporta al poder hablar “cara a cara” con los individuos.

2.2. Incertidumbre en el proceso de selección

La incertidumbre es una característica que va unida a los procesos de selección laboral, especialmente desde la perspectiva del candidato.

Esta se manifiesta de diversas formas, por ejemplo, cuando falta información sobre el estado de una candidatura, o cuando no sabes lo que se puede alargar el proceso de selección (Porrás, 2013). Estas condiciones pueden generar un impacto psicológico

significativo, afectando al bienestar emocional y a la percepción de control de los aspirantes (Llosa et al., 2024).

2.2.1. Factores que generan incertidumbre

Como hemos comentado, la incertidumbre que experimentan los candidatos durante un proceso de selección laboral puede deberse a factores diversos que pueden estar relacionados entre sí. Uno de los elementos principales y que mayor incertidumbre puede generar es la falta de comunicación clara por parte de la organización.

Esto ocurre cuando los candidatos no reciben información sobre el estado de su candidatura ni retroalimentación tras una entrevista, esto provoca que se incremente la ansiedad y la sensación de estar en un limbo, sin poder anticipar el desenlace del proceso (Mecham et al., 2021).

Otro factor significativo es la prolongación indefinida del proceso de selección. En muchas o casi todas las ocasiones, las fases no tienen una duración estipulada o los tiempos se pueden dilatar sin que el candidato reciba una explicación, lo que genera frustración, desmotivación y pensamientos intrusivos de que pueden estar rechazándoles. Esta falta de estructura y organización por parte de las empresas puede hacer que los candidatos se sientan desorientados (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2006).

La ambigüedad a la hora de redactar las ofertas de empleo también contribuye a incrementar la incertidumbre. Si no se comunican de forma clara y transparente qué competencias o habilidades se van a evaluar el candidato no sabe si se adapta a ellas o no. Esto puede dar lugar a interpretaciones erróneas y un aumento del estrés (Llosa et al., 2024).

Asimismo, los cambios que se pueden producir dentro del mismo proceso de selección, como la incorporación de nuevas fases no previstas, el incremento del número de entrevistas a realizar o modificaciones en el puesto de trabajo (aumento o disminución de funciones, cambios en las condiciones laborales, etc) refuerzan la sensación de inestabilidad y pueden empeorar la imagen de la empresa y disminuir la motivación de los candidatos (Porrás, 2013).

En conjunto, estos factores trascienden lo meramente organizativo y alcanzan una dimensión psicológica.

2.2.2. Impacto en los candidatos

La incertidumbre que se genera durante los procesos de selección no es un fenómeno banal ni neutral, al contrario, tiene implicaciones significativas en la salud mental de las personas que lo sufren, es decir, de las personas que buscan empleo.

Uno de los efectos o consecuencias más frecuentes que se pueden experimentar es el aumento de los niveles de estrés y de ansiedad.

El hecho de no saber si se ha superado una fase, si se ha cumplido con las expectativas de lo que esperan los reclutadores, etc., genera unas respuestas emocionales negativas que pueden incluso acabar afectando al individuo de cara a siguientes procesos de selección (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2006).

A su vez, no solo incrementa sus niveles de estrés y ansiedad, sino que, como hemos comentado, afecta a su autoestima y confianza en sí mismos. La falta de retroalimentación o la percepción de que han sido rechazados (especialmente cuando este rechazo se produce sin una justificación o cuando es reiterado) puede llevar al individuo a cuestionar sus propias capacidades, desarrollando sentimientos negativos de inutilidad o inferioridad. Como explican Mecham et al. (2021), los candidatos pueden llegar a interpretar la ausencia de respuesta no como una falta de comunicación por parte de la empresa, sino como una señal de que no valen lo suficiente, lo que potencia emociones negativas.

Los candidatos, ante la acumulación de estas experiencias negativas, pueden dejar de ver estos procesos como una oportunidad y empezar a percibirlo como un continuo desgaste mental. Al final desencadena en actitudes pasivas y en el abandono de la búsqueda activa (Porras, 2013).

Tampoco debe subestimarse el efecto que tiene esta experiencia sobre la percepción de las organizaciones. Una mala comunicación con los candidatos o una mala gestión del proceso de selección pueden dañar la imagen de la organización. Llosa et al., (2024) destacan que el modo en que una empresa diseña y aplica sus procesos de selección

puede influir directamente en la decisión de un candidato de volver a postularse en el futuro, así como en su decisión de recomendar o no la organización a otros profesionales.

Comprender estos impactos resulta clave para promover procesos más claros y transparentes a la vez que más humanos y empáticos.

2.3. Efectos psicológicos de la incertidumbre en los procesos de selección

Los procesos de selección no solo tienen consecuencias laborales u organizativas, como venimos comentando, sino también efectos psicológicos significativos sobre los candidatos.

La evaluación constante, la incertidumbre sobre los resultados, la falta de respuesta o la percepción de injusticia a lo largo de estos procesos pueden generar diferentes sentimientos tales como estrés, frustración y deterioro del bienestar emocional.

Estas reacciones se pueden intensificar cuando el individuo se enfrente a múltiples rechazos sin recibir una respuesta clara por parte de las empresas, lo que acaba por afectar a su autoconcepto y su motivación para seguir participando en futuros procesos.

Participar en un proceso de selección puede ser, en primer lugar, una fuente considerable de ansiedad situacional, especialmente en algunas fases como la entrevista o las diferentes pruebas de evaluación que se pueden llevar a cabo.

Esta ansiedad se puede manifestar de diferentes formas, tanto fisiológica (palpitaciones, sudores) como a nivel cognitivo (bloqueo, dificultad para mantener la concentración) (McCarthy & Goffin, 2004).

La ansiedad en las entrevistas no solo perjudica el rendimiento del candidato en un momento concreto, sino que puede convertirse en un círculo vicioso, donde la percepción de bajo desempeño aumenta el temor a las nuevas entrevistas, afectando a la salud mental del candidato (Schneider et al., 2015).

Uno de los factores que más suelen reseñar los candidatos es la ausencia de retroalimentación. No recibir información sobre los motivos del rechazo o ni siquiera una notificación de rechazo tras participar en un proceso de selección genera un sentimiento de inexistencia.

Según la teoría de la equidad (Adams, 1965), esta falta de reconocimiento rompe el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, lo que produce estos sentimientos de frustración.

Este tipo de experiencias producidas de una manera reiterada y repetitiva en el tiempo puede dar lugar a un desgaste emocional, especialmente en personas que se postulan de forma activa durante largos periodos de tiempo sin resultado. Algunos estudios lo han comparado incluso con el “*burnout* del desempleado” (Price, Choi, & Vinokur, 2002), donde el malestar no se debe a una sobrecarga laboral, sino a la acumulación de experiencias negativas en la búsqueda activa de empleo.

La teoría de la eficacia de Bandura (1997) sostiene que la percepción que tiene un individuo de su capacidad para lograr un objetivo influye en su comportamiento ante las dificultades. Cuando un candidato es rechazado sin explicación puede atribuir ese fracaso a causas internas, pensamientos de “no soy suficientemente bueno”, lo que disminuye su autoeficacia y lo desanima a seguir intentándolo.

La justicia organizacional es una dimensión clave para comprender las reacciones psicológicas ante los procesos de selección. Esta teoría distingue entre:

- Justicia distributiva: si el resultado es percibido como justo
- Justicia procedimental: si el proceso seguido fue adecuado
- Justicia interpersonal: si el trato fue respetuoso
- Justicia informativa: si se ofrecieron explicaciones claras

Por lo tanto, cuando los procesos son percibidos por los candidatos como opacos, impersonales o desconsiderados, se genera una respuesta emocional negativa que puede incluir estrés, pérdida de confianza en las organizaciones, etc. (Gilliland, 1993; Truxillo et al., 2009).

Si bien es cierto que un rechazo puntual puede generar una frustración momentánea, el impacto que tiene la acumulación de múltiples experiencias negativas puede afectar, como comentábamos anteriormente a la salud mental del candidato.

Estudios longitudinales han mostrado que la prolongación del desempleo, sumada a experiencias percibidas como injustas por parte de los individuos, se asocian a síntomas de depresión, ansiedad generalizada y pérdida de autoestima (Paul & Moser, 2009).

3. Metodología

3.1. Participantes del estudio

En este estudio se ha contado con una muestra formada por un total de 63 participantes, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional. El criterio de inclusión fue haber participado recientemente en uno o varios procesos de selección de personal, lo que permitía asegurar la relevancia de las respuestas en relación con los objetivos de la investigación. De esta manera, se pretende obtener una visión actualizada del impacto psicológico que estos procesos pueden generar en los candidatos, recurriendo para ello a personas con experiencias recientes en entrevistas de trabajo, dinámicas de grupo, pruebas psicotécnicas, etc.

En cuanto a la composición sociodemográfica de la muestra, observamos un predominio de personas jóvenes, con una formación académica elevada y una distribución geográfica centrada principalmente en Castilla y León. A nivel de sexo, el grupo de entrevistados está conformado por 40 mujeres y 23 hombres, lo que refleja una sobrerrepresentación femenina.

Respecto al rango de edad, el grupo más numeroso es el de personas entre 20 y 30 años, que representan dos tercios aproximadamente de la muestra (41 participantes). Este dato es especialmente relevante, ya que este grupo de edad se encuentra en una etapa clave de incorporación al mercado laboral y suelen enfrentarse a una gran cantidad de procesos de selección en un periodo corto de tiempo. En los tramos de edad siguientes, encontramos 12 personas entre 31 y 40 años, 3 personas entre 41 y 50 años, y finalmente 7 personas mayores de 51 años. Esta distribución permite obtener una perspectiva intergeneracional.

Desde el punto de vista geográfico, la mayor parte de los participantes residen en la provincia de Valladolid, con un total de 35 personas, lo que supone más de la mitad de la muestra. Este dato se justifica por la red de contactos y los canales de difusión que han sido utilizados para la recogida de datos.

También se recabaron respuestas de otras provincias como A Coruña (7 participantes), Madrid (4 participantes) o Tarragona, entre otras. Esto permite incorporar una cierta variedad territorial, aunque no es posible establecer un análisis comparativo por provincia debido al tamaño reducido de los subgrupos.

En relación con el nivel de estudios, los datos muestran una clara tendencia hacia perfiles con una formación académica elevada. En concreto, 40 personas han afirmado tener o estar cursando un grado universitario, lo que representa más del 60% de la muestra. Además, 6 participantes han o están cursando estudios de máster, y otros 16 cuentan con un grado medio o superior. Esta predominancia de participantes con formación superior puede interpretarse como un reflejo del perfil más activo en la búsqueda de empleo cualificado y, al mismo tiempo, como un posible sesgo muestral relacionado con los canales utilizados para la difusión del cuestionario.

En conjunto, la muestra permite obtener una visión amplia y diversa de los perfiles que actualmente participan en procesos de selección en España, con especial atención a los jóvenes titulados universitarios, quienes constituyen el grupo mayoritario en este estudio.

3.2. Procedimiento

En este caso, como nuestro principal objetivo es obtener respuestas objetivas acerca de nuestro fenómeno objeto de estudio, hemos seleccionado un método cuantitativo. Este método se caracteriza por el uso de la medición numérica y el análisis estadístico para describir patrones de comportamiento, establecer relaciones entre variables y, en algunos casos, generar predicciones.

A través de este método se busca analizar de manera objetiva el impacto psicológico que los procesos de selección laboral generan en los candidatos. Utilizando para ello diversos instrumentos y escalas validadas científicamente.

La elección de este enfoque se basa en la necesidad de obtener datos que nos permitan observar y entender las tendencias claras en variables como la ansiedad, el estrés y la autoeficacia, así como su posible correlación con elementos específicos del proceso de selección.

A diferencia de éste, el método cualitativo es más subjetivo y flexible, utilizando técnicas como entrevistas abiertas o la mera observación de un suceso específico. Por lo tanto, se utiliza cuando se desea explorar la experiencia personal o un contexto específico, sin poder extrapolar los datos al conjunto de la población.

Finalmente, como nos hemos decantado por un método cuantitativo, dentro de los posibles métodos de este tipo nos decantaremos por la encuesta.

El proceso de recolección de datos se inició el 13 de marzo de 2025 y se extendió hasta el 28 de abril del mismo año, periodo durante el cual se invitó a participar a personas que cumplieran con el criterio de inclusión previamente definido; haber participado en algún proceso de selección de personal en los últimos meses.

La difusión del cuestionario se realizó principalmente a través de medios digitales, como redes sociales y contactos personales, así como mediante el envío directo del enlace a personas que cumplieran el perfil deseado. Esta estrategia es la que nos ha permitido llegar a una muestra variada en cuanto a edad, formación y lugar de residencia, aunque con una mayor concentración en ciertos territorios, como explicamos en el apartado anterior.

El cuestionario se diseñó en formato digital, esto facilitó enormemente su accesibilidad y difusión. Antes de comenzar, se incluyó una breve explicación sobre el objetivo del estudio, asegurando a los participantes el carácter confidencial y anónimo de sus respuestas. Asimismo, se informó de que la participación era totalmente voluntaria y que los datos serían utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

El estudio está compuesto por cuatro bloques diferenciados. Los tres primeros corresponden a escalas psicométricas validadas internacionalmente, centradas en la evaluación de variables como la ansiedad, la autoeficacia percibida frente al estrés y los estados emocionales generales. El cuarto bloque incluía una serie de preguntas diseñadas específicamente para este estudio, orientadas a conocer la experiencia subjetiva de los participantes respecto a los procesos de selección en los que habían intervenido. Estas preguntas abarcaban aspectos como la frecuencia con la que han sido entrevistados, su percepción sobre la transparencia de las pruebas o el impacto emocional que experimentaron tras los mismos.

Durante el proceso de recogida de datos se llevó a cabo un seguimiento periódico del número de respuestas obtenidas, con el objetivo de alcanzar una muestra adecuada para el análisis estadístico. También se revisó la calidad de los datos. Una vez finalizado el periodo de recogida, se procedió a la exportación de los datos en bruto y su posterior codificación para su análisis mediante programas estadísticos.

3.3. Instrumentos de medida

Para la elaboración y obtención de los resultados, se utilizaron cuatro instrumentos de medida, seleccionados por su validez científica, fiabilidad psicométrica y adecuación a los objetivos de investigación. Estos instrumentos nos han permitido evaluar distintas dimensiones psicológicas relevantes para comprender el impacto emocional y cognitivo.

El primer bloque está conformado por el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), es un instrumento desarrollado por Beck, Epstein, Brown y Steer (1988), diseñado para medir la gravedad de la ansiedad en adultos y adolescentes. Consta de 21 ítems que evalúan síntomas somáticos y cognitivos comunes de la ansiedad como palpitaciones, temblores, etc. Los participantes deben valorar la intensidad con la que han experimentado cada síntoma durante estos procesos de selección, en una escala tipo Likert de 0 (nada en absoluto) a 3 (severamente).

Este instrumento ha demostrado excelentes propiedades psicométricas. Presenta una alta consistencia interna y una fiabilidad test-retest adecuada, lo que lo convierte en una herramienta útil para detectar niveles clínicamente significativos de ansiedad, incluso en población no clínica.

En segundo lugar, los participantes deben contestar la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés. Esta escala fue desarrollada por Chesney, Neilands, Chambers, Taylor y Folkman (2006), con el propósito de evaluar el grado en que una persona se siente capaz de manejar eficazmente situaciones estresantes. En los ítems que conforman esta escala se solicita al participante que indique su nivel de confianza ante distintas situaciones que implican tensión emocional o alta exigencia.

Su versión española fue adaptada por Cervantes y Parra (2011), mostrando buenos niveles de fiabilidad, especialmente en relación con otras medidas de afrontamiento y bienestar psicológico. Esta escala resulta especialmente atractiva para este estudio, ya que permite valorar una dimensión cognitiva clave que puede modular el impacto de las entrevistas de trabajo y procesos de selección en general.

Seguidamente, analizamos el DASS-21. Esta es una versión abreviada de la escala original Depression Anxiety Stress Scales (DASS) desarrollada por Lovibond y Lovibond (1995). Esta escala evalúa tres dimensiones emocionales: depresión, ansiedad y estrés, a

través de 21 ítems distribuidos equitativamente en tres subescalas. Los participantes indican la frecuencia con la que han experimentado cada uno de los síntomas, en este caso, en relación con los procesos de selección, en una escala de 0 a 3.

La validación española del DASS-21 ha sido realizada por diversos autores, que encontraron buenos índices de consistencia interna y una clara diferenciación factorial entre las tres subescalas. En el contexto de este estudio, el DASS-21 aporta una visión más amplia del estado emocional general del participante.

Además de los instrumentos estandarizados, se elaboró un bloque propio de preguntas a partir de Gilliland (1993), con el fin de recoger información sobre la percepción que tienen los participantes respecto a los procesos de selección en los que han intervenido.

3.4. Análisis de datos

Finalizada la fase de recolección de datos, se procedió al tratamiento y análisis estadístico con el fin de interpretar los resultados del estudio. Para ello se siguió una estrategia en dos etapas. Una primera fase de organización y limpieza de los datos utilizando Microsoft Excel, y una segunda fase de análisis estadístico mediante el software IBM SPSS Statistics.

En la primera etapa, los datos extraídos del formulario online Google Forms fueron descargados en formato Excel (.xlsx) para su depuración inicial. Esta fase incluyó la revisión manual de los registros y la agrupación de categorías abiertas, también se codificaron las variables cualitativas para su posterior análisis y se prepararon los datos para su importación a SPSS. Esta fase inicial con Excel permitió tener una primera visión estructurada del conjunto de respuestas, facilitando el trabajo posterior de análisis estadístico.

Una vez organizados y codificados los datos, se importaron a IBM SPSS Statistics para realizar el análisis descriptivo propiamente dicho. En primer lugar, se calcularon estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes, medias, medianas y desviaciones típicas) para caracterizar la muestra a nivel sociodemográfico y obtener un panorama general de las variables psicológicas evaluadas (ansiedad, depresión, estrés y

autoeficacia). Este análisis permitió establecer perfiles básicos según la edad, sexo, nivel educativo o nivel de residencia.

A continuación, se procedió a realizar diferentes análisis para evaluar los resultados en cada test diferenciado, para explorar posibles relaciones y diferencias en las variables psicológicas. A su vez también se realizan comparaciones de medias para explorar diferencias significativas entre grupos y se consideró el uso de ANOVA cuando el análisis involucraba más de dos grupos categóricos.

Estas pruebas nos permiten valorar si existen diferencias estadísticamente significativas en las variables emocionales en función de determinados perfiles o experiencias laborales.

4. Resultados

Variable	Total M	Total DT	Hombres M	Hombres DT	Mujeres M	Mujeres DT	F
Ansiedad (BAI)	23.53	10.56	21.08	11.08	24.95	10.15	1.38
Depresión (DASS-21)	8.98	8.50	7.56	7.45	9.8	9.04	1.925
Estrés (DASS- 21)	23.23	8.43	23.6	8.49	22.60	8.47	1.544
Ansiedad (DASS-21)	14.31	8.64	12.78	7.97	15.20	8.98	0.742
Autoeficacia (Escala afrontamiento del estrés)	29.03	5.09	30.82	5.43	28.00	4.65	1.115

Tabla resumen de los resultados obtenidos.

(Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de SPSS)

4.1. Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

Si comenzamos analizando los resultados aportados al cuestionario de BAI, se les pide a los participantes que evalúen la severidad de ansiedad en una escala de 0 a 3 relacionando los ítems con los procesos de selección laboral a los que se han enfrentado, donde 0 significa “en absoluto” y 3 “severamente”.

La puntuación total se obtiene sumando las respuestas de cada ítem, y la puntuación total puede oscilar entre 0 y 63.

El resultado de los valores por individuo se compara con la siguiente plantilla:

- Puntuación entre 0 y 7= Nivel mínimo de ansiedad
- Puntuación entre 8 y 15= Nivel leve de ansiedad
- Puntuación entre 16 y 25= Nivel moderado de ansiedad
- Puntuación entre 26 y 63= Nivel grave de ansiedad

Nivel de ansiedad	Rango de puntuación	Nº de individuos	Porcentaje (%)
Mínimo	0-7	2	3,17%
Leve	8-15	11	17,46%
Moderado	16-25	20	31,75%
Grave	26-63	30	47,62%
Total		63	100%

(Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Google Forms)

Los resultados revelan una alta prevalencia de ansiedad grave en la muestra evaluada en relación con los procesos de selección, casi la mitad de los individuos (47,62%) obtuvieron puntuaciones que los sitúan en este nivel.

Este hallazgo es relevante, ya que indica que una parte importante de la muestra presenta síntomas significativos.

Solo el 3,17% presenta niveles mínimos, lo que sugiere que muy pocos individuos se enfrentan a estos procesos sin experimentar malestar relevante.

Estos resultados nos indican que los procesos de selección laboral generan altos niveles de ansiedad en la mayoría de los participantes, posiblemente por factores como el miedo al rechazo, la evaluación constante, la presión, etc.

Posteriormente hemos analizado los datos en profundidad, llevando a cabo un análisis de varianza (ANOVA) de una vía para comparar las puntuaciones del BAI entre hombres y mujeres. Los resultados mostraron que no existían diferencias significativas entre ambos grupos ($F(1,61) = 1.984$, $p = .164$). Esto nos indica que, dentro de esta muestra, el sexo no representa un factor determinante en la experiencia de ansiedad medida por el BAI.

A pesar de la no significación estadística, los valores descriptivos sí muestran una tendencia: las mujeres presentaron una media de ansiedad superior ($M = 24.9$) en comparación con los hombres ($M = 21.08$).

Esta tendencia, aunque no significativa, es coherente con los factores sociales que sugieren una mayor prevalencia de síntomas ansiosos en mujeres, posiblemente influenciada por factores biológicos, sociales y culturales.

También se aplicó un ANOVA de una vía para evaluar las diferencias en los niveles de ansiedad entre los cuatro grupos de edad mencionados anteriormente.

Los resultados no mostraron diferencias significativas entre grupos ($F(3, 59) = 1.227, p = .308$). Por lo tanto, no se puede afirmar que la edad influya de manera estadísticamente significativa en los niveles de ansiedad de la muestra.

Aun así, al observar los datos descriptivos, se aprecia una disminución (leve) en las puntuaciones medias del BAI conforme aumenta la edad. Los participantes más jóvenes presentan la media más alta ($M = 27.1$), disminuyendo progresivamente al aumentar la edad hasta llegar a la de los más adultos. Aunque lo cierto es que en el último grupo de edad hay una tendencia creciente.

Esta tendencia decreciente podría estar relacionada con una mayor capacidad de afrontamiento, regulación emocional o experiencia vital en los grupos mayores de edad.

4.2. Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés

Seguidamente, hemos analizado la percepción de autoeficacia para el afrontamiento del estrés, con el fin de evaluar hasta qué punto los participantes se sienten capaces de manejar eficazmente situaciones estresantes. Cuanto mayor es la puntuación, mayor es la percepción de autoeficacia percibida por parte del sujeto.

En general, los resultados obtenidos en la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés reflejan una percepción bastante positiva por parte de los participantes ($M = 29.03$). La mayoría de ellos muestran un nivel moderado o alto de confianza en su capacidad para manejar situaciones exigentes o emocionalmente intensas. Esto sugiere que, en términos generales, se sienten preparados para enfrentarse a desafíos y controlar sus respuestas ante el estrés, aspecto fundamental tanto en el ámbito personal como profesional.

No obstante, también se observa cierta variabilidad entre los participantes. Una parte del grupo muestra una autoeficacia claramente asentada, pero por otro lado hay

personas que reportan niveles más bajos de confianza para afrontar este tipo de situaciones. Esto podría estar relacionado con experiencias previas, habilidades de afrontamiento menos desarrolladas o incluso con el contexto actual de sus vidas.

La distribución general de las respuestas sugiere que la escala ha sido bien comprendida y ha captado con precisión los diferentes perfiles dentro del grupo. Hay quienes claramente se perciben como eficaces, seguros y con recursos para enfrentarse al estrés, mientras que otros parecen sentir más incertidumbre o menor seguridad en su manera de manejar este tipo de circunstancias.

Si hacemos una distinción por género, percibimos una diferencia clara entre hombres y mujeres en cuanto a la percepción de su propia capacidad para afrontar situaciones estresantes. En general, los hombres se perciben como más seguros o eficaces a la hora de gestionar emocionalmente situaciones de alta exigencia o tensión que las mujeres ($M=30,82$).

Las mujeres por su parte presentan una puntuación media algo más baja ($M=28,00$). Esto no implica necesariamente una menor capacidad real para afrontar el estrés, sino que podría estar vinculado a una menor percepción subjetiva de eficacia. En otras palabras, es posible que las mujeres tiendan a evaluarse con mayor exigencia o que valoren de forma más crítica su rendimiento ante situaciones estresantes.

4.3. Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)

Si continuamos con el DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales).

Esta escala, desarrollada por Lovibond y Lovibond (1995), es una herramienta ampliamente utilizada para medir síntomas emocionales relacionados con estos tres estados afectivos, permitiendo una evaluación diferenciada y precisa de cada dimensión del malestar psicológico.

La evaluación se ha contextualizado en torno a la experiencia de los participantes con procesos de selección de personal, por los altos niveles de estrés y el juicio externo (McCarthy et al., 2017).

Para este análisis, se multiplicaron los valores brutos de cada dimensión, siguiendo el procedimiento estandarizado, con el fin de interpretarlos conforme a los grados de severidad establecidos: normal, leve, moderado, grave y extremadamente grave (Henry & Crawford, 2005). Este procedimiento permite identificar con mayor claridad el grado de afectación emocional en cada área.

Cada pregunta recibe una puntuación de 0 a 3. Las puntuaciones obtenidas se deben multiplicar por 2 y las preguntas se distribuyen en tres ítems diferentes: depresión, ansiedad y estrés

Por lo tanto, tenemos:

- Depresión: preguntas 3-5-10-13-16-17-21
- Ansiedad: preguntas 2-4-7-9-15-19-20
- Estrés: preguntas 1-6-8-11-12-14-18

Y con esto, analizamos los resultados en función de la siguiente tabla:

Significado	Depresión	Ansiedad	Estrés
Normal	0-9	0-7	0-14
Leve	10-13	8-9	15-18
Moderado	14-20	10-14	19-25
Grave	21-27	15-19	26-33
Extremadamente grave	28+	20+	34+

(Fuente: Elaboración propia a partir de Lovibond & Lovibond, 1995)

El análisis tras multiplicar los ítems correspondientes para los diferentes individuos nos revela una presencia significativa de síntomas relacionados con la depresión, la ansiedad y el estrés. Al interpretar las puntuaciones ajustadas, se observa que un porcentaje elevado de participantes experimenta niveles moderados o superiores en alguna de las tres dimensiones evaluadas, lo cual sugiere un impacto emocional considerable asociado a estas experiencias laborales.

En el caso de la depresión, la distribución muestra que la mayoría de los individuos se sitúan dentro de los rangos normales o leves, sin embargo, un 24% (14 individuos) de la muestra alcanza niveles moderados, mientras que un 16% (11 participantes) presenta

puntuaciones graves y un 14% (9 participantes) extremadamente graves. Esto implica que, si bien no es la dimensión más intensamente afectada, existe un grupo importante de personas que experimentan síntomas depresivos significativos.

Es relevante destacar que estos niveles pueden relacionarse con la sensación de frustración, pérdida de motivación y disminución de la autoestima tras repetidas experiencias de rechazo laboral (Wanberg, 2012).

En cuanto a la ansiedad, los resultados son más preocupantes. Solo el 14% de los individuos se encuentra en el rango normal, mientras que el 30% presenta niveles extremadamente graves. Además, el 24% muestra ansiedad grave, el 17% moderada y el 8% leve. Este patrón sugiere que la ansiedad es el componente emocional más afectado en la muestra, lo que es coherente con el tipo de situación que estamos evaluando, ya que los procesos tienden a generar anticipación, miedo al juicio, etc, los cuales son factores fuertemente afectados con la activación ansiosa (McCarthy et al., 2017).

Por último, los niveles de estrés también se presentan elevados. El 24% de los participantes (15 individuos) se sitúa en el rango de estrés extremadamente grave, mientras que el 44% (28 individuos) manifiesta niveles graves y el 16% moderados. Solo un 17% de la muestra se encuentra en los niveles normal o leve.

Esto evidencia un alto grado de tensión emocional mantenida, posiblemente relacionada con la presión por demostrar, temor al fracaso, inseguridad, etc, factores que generan una sobrecarga emocional persistente (Henry & Crawford, 2005).

En conjunto, los datos revelan que los procesos de selección de personal no solo representan un desafío profesional para los candidatos, sino también una fuente considerable de malestar psicológico.

4.4. Evaluación de la percepción del proceso de selección

Por último, se indicó a los participantes que resolvieran con una puntuación de 1 a 4 (siendo 1= totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo), una serie de nueve afirmaciones destinadas a evaluar la percepción de los participantes sobre distintas características de los procesos de selección.

Los datos muestran que existen opiniones diferenciadas según el tipo de afirmación, lo que refleja un visión crítica por parte de los encuestados.

La afirmación que obtuvo una media más alta fue “*Creo que las empresas deberían proporcionar siempre una respuesta, aunque sea negativa*” (M=3,73), lo que indica un consenso prácticamente generalizado sobre la necesidad de obtener algún tipo de respuesta al finalizar un proceso de selección. Esta demanda de *feedback* no es nueva, ya que diversos estudios han señalado que la retroalimentación es uno de los elementos más valorados por los candidatos y que su ausencia puede generar sentimientos negativos como frustración o percepción de injusticia (Van der Zee et al., 2002).

También destacan afirmaciones como “*Me molesta cuando las empresas no informan sobre el estado de mi proceso*” (M=3,49) y “*Me gustaría que los reclutadores fueran más cercanos y empáticos durante el proceso de selección*” (M=3,60), lo que revela que los candidatos valoran tanto la comunicación como el componente emocional del trato recibido por parte de la organización durante el proceso.

Esto concuerda con lo expuesto por Gilliland (1993), quien destacó que la equidad durante el proceso y la interacción respetuosa influyen directamente en la percepción de justicia organizacional durante la selección de personal.

En cambio, la afirmación con menor puntuación media fue “*Considero que los procesos de selección son justos y transparentes*” (M=1,67). Esta baja puntuación apunta a una percepción generalizada de opacidad en los procedimientos, lo cual puede afectar negativamente a la confianza en las instituciones empleadoras y desincentivar la participación en futuros procesos.

Este dato es especialmente relevante considerando que la transparencia y la comunicación clara son pilares fundamentales en la experiencia del candidato (Hausknecht, Day & Thomas, 2004).

Otras afirmaciones con puntuaciones intermedias, como “*Creo que mis habilidades y preparación no son valoradas en los procesos de selección*” (M= 2,98) y “*Me preparo cada entrevista, pero siento que no se tiene en cuenta mi esfuerzo*” (M=3,02), evidencian un malestar generalizado y relativo por parte de los encuestados, los cuales perciben una ausencia de conexión entre el esfuerzo invertido en cada proceso de selección y la respuesta que obtienen por parte de las organizaciones.

En general, la dispersión de las respuestas fue moderada, con desviaciones estándar que oscilan entre 0,60 y 1,14. Esto nos indica que, aunque hay consenso en ciertas áreas (como la necesidad de respuesta comentada anteriormente), también hay opiniones más divididas en otros aspectos, como la personalización de los procesos o la percepción del esfuerzo.

Además, hemos evaluado la consistencia interna del conjunto de las nueve afirmaciones mediante el coeficiente Alfa de Cronbah, obteniéndose un valor de $\alpha = .724$ (Tabla X), lo cual se considera un nivel aceptable. Este resultado sugiere que las afirmaciones presentan una coherencia interna adecuada, lo que indica que miden un constructo común relacionado con la experiencia percibida en los procesos de selección.

Los resultados obtenidos ofrecen un panorama claro. Los participantes valoran especialmente algunos aspectos como la comunicación por parte de las organizaciones, la empatía y el reconocimiento de su esfuerzo, mientras que a su vez desconfían de la transparencia de los procesos.

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas importantes para las empresas, ya que una mala experiencia en selección puede afectar negativamente la reputación organizacional e incluso puede hacer que ciertos candidatos más cualificados no se postulen en el futuro (Chapman & Webster, 2003).

5. Discusión

5.1. Interpretación de los resultados

Los resultados del presente estudio ofrecen una visión matizada sobre cómo hombres y mujeres experimentan emocionalmente estos procesos, así como sobre su percepción de capacidad para afrontarlos eficazmente. Los patrones observados nos aportan información valiosa.

En términos generales, se constata que las mujeres tienden a puntuar más alto en las dimensiones asociadas al malestar emocional, particularmente en la ansiedad y en los síntomas depresivos. Esta diferencia resulta coherente con la literatura previa, que ha señalado de forma repetida una mayor reactividad emocional en las mujeres ante contextos de incertidumbre, evaluación o presión social, como es el caso de las entrevistas de trabajo.

Es posible que los procesos selectivos activen en muchas mujeres no solo el temor al rechazo, sino también una sensación más profunda de autoevaluación, influida por factores estructurales como la desigualdad de oportunidades o el temor a no cumplir ciertas expectativas sociales.

En el caso de los hombres, por el contrario, se aprecia una tendencia a mostrar puntuaciones ligeramente más bajas en los indicadores de ansiedad y depresión, y más altas en la percepción de la autoeficacia para el afrontamiento del estrés en ciertas situaciones. Esta diferencia sugiere que, al menos en el plano de la autopercepción, los varones se sienten más seguros o eficaces ante las demandas del contexto selectivo. Esta mayor autoconfianza no implica necesariamente un afrontamiento más funcional, pero puede estar asociada a una disposición más optimista ante los retos del entorno laboral.

Cabe destacar que, si bien estas diferencias son moderadas, su coherencia con estudios anteriores invita a reflexionar sobre el impacto diferencial que puede tener la experiencia de buscar empleo en función del género. La incertidumbre, la falta de respuesta tras las entrevistas y la percepción de haber sido juzgadas pueden generar un desgaste emocional significativo.

Aunque los hombres también enfrentan frustraciones y dificultades en estos procesos, parecen experimentar una mayor capacidad de contención emocional, al menos en términos de percepción propia. Puede que afronten la situación desde una lógica más centrada en la solución y menos en la emoción.

Por último, la autoeficacia, resulta especialmente relevante en este tipo de contextos. Sentirse capaz de afrontar el estrés de manera eficaz puede actuar como amortiguador emocional que favorece una actitud más proactiva. En este estudio, los hombres se atribuyen a sí mismos una mayor capacidad en este sentido, lo que podría explicar su menor puntuación en las escalas de ansiedad y depresión.

En definitiva, los resultados reflejan que, aunque hombres y mujeres comparten el mismo escenario (el proceso de selección de personal), su vivencia emocional y su manera de posicionarse en él pueden diferir sensiblemente. Estas diferencias deben interpretarse desde una comprensión de los factores sociales, culturales y personales.

5.2. Implicaciones del estudio

Los hallazgos obtenidos ofrecen diversas implicaciones relevantes tanto para el ámbito académico como para el profesional, especialmente en relación con el diseño, ejecución y evaluación de los procesos de selección, ya que las tendencias observadas permiten extraer consideraciones importantes sobre el modo en el que los candidatos experimentan los procesos y su afectación psicológica.

En primer lugar, los resultados subrayan la necesidad de considerar con mayor detenimiento el componente emocional inherente a estos procesos. Estos no constituyen únicamente mecanismos para evaluar competencias profesionales como hemos mencionado en repetidas ocasiones, por lo que esta dimensión emocional, frecuentemente desatendida, puede tener efectos negativos sobre la salud mental de los candidatos.

En este sentido, se hace necesario que los profesionales del ámbito de los recursos humanos incorporen enfoques más humanizados, atendiendo no solo a la objetividad y eficacia del procedimiento, sino también al impacto subjetivo. Una medida tan clara como ofrecer retroalimentación clara y respetuosa a los participantes, independientemente del resultado final, podría contribuir a reducir la sensación de desamparo o frustración.

Asimismo, los resultados relativos a la autoeficacia percibida ponen de manifiesto su relevancia como posible factor protector frente al malestar psicológico. Los individuos con una mayor percepción de autoeficacia tienden a mostrar una mejor capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes. Por tanto, fomentar esta dimensión desde contextos educativos, laborales o institucionales podría ser una estrategia efectiva para mejorar el afrontamiento emocional de las personas ante desafíos laborales. En este marco, la implementación de programas de entrenamiento de habilidades, inteligencia emocional o autoconfianza resultarían interesantes.

El análisis por género nos ha revelado que las mujeres tienen una ligera tendencia hacia mayores niveles de ansiedad y menor percepción de autoeficacia. Este hallazgo nos invita a reflexionar sobre el papel que juegan los estereotipos de género y las expectativas sociales en la vivencia subjetiva. Las organizaciones deberían considerar este tipo de aspectos en sus políticas de reclutamiento, impulsando acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y la neutralidad en la evaluación de competencias, así como promoviendo la formación específica en perspectiva de género para los profesionales que intervienen en estos procesos.

Finalmente, los resultados de este estudio invitan a integrar la dimensión psicológica como una variable relevante dentro del estudio del desempleo y la inserción laboral. Si bien el análisis de competencias técnicas y experiencia laboral continúa siendo esencial, no debe obviarse el impacto emocional y motivacional, especialmente en contextos de alta competitividad e inestabilidad.

5.3. Limitaciones

Las limitaciones no invalidan los hallazgos obtenidos, pero sí invitan a una lectura crítica y prudente, y a la vez ofrecen una orientación valiosa para futuras investigaciones en esta línea.

Una de las principales limitaciones radica en el tamaño y la composición de la muestra. Si bien se ha contado con un número suficiente de participantes para realizar análisis exploratorios, la muestra no es representativa de la población general. Además, existe un ligero desequilibrio en la distribución por sexo, con una mayor proporción de mujeres, lo cual podría haber influido en alguna de las tendencias observadas.

En segundo lugar, es importante destacar que este trabajo ha sido desarrollado en el marco de un Trabajo de Fin de Grado, lo cual ha supuesto una limitación en cuanto a recursos materiales, temporales y económicos.

Estas restricciones han condicionado tanto el alcance de la investigación como la posibilidad de incorporar otras metodologías complementarias, así como la falta de plataformas especializadas o bases de datos de pago.

Otro aspecto a considerar es la profundidad del contenido teórico y empírico. Dado el carácter formativo del estudio y su marco temporal limitado, el desarrollo del marco teórico no ha alcanzado el nivel de exhaustividad deseable en una investigación académica de mayor envergadura, habiéndose podido analizar en profundidad diferentes aspectos comentados.

Además, el estudio se basa exclusivamente en instrumentos de autoinforme, lo cual implica que las respuestas están sujetas a la percepción subjetiva de los participantes. Este tipo de instrumentos puede verse influido por sesgos de deseabilidad social o estados de ánimo puntuales.

6. Conclusiones

El objetivo principal ha sido analizar el impacto psicológico que generan los procesos de selección de personal en las personas candidatas, centrándose especialmente en variables como la ansiedad, la depresión, el estrés y la autoeficacia percibida en el afrontamiento de situaciones estresantes.

A través de la aplicación de instrumentos validados y del análisis diferenciado por sexo, se ha buscado contribuir a una mayor comprensión de las vivencias subjetivas que atraviesan quienes se enfrentan, en ocasiones de manera reiterada, a entrevistas laborales sin recibir respuesta o enfrentándose a rechazos continuados.

Uno de los principales hallazgos ha sido la presencia significativa de sintomatología emocional en un porcentaje considerable de participantes.

Aunque los niveles medios de ansiedad, estrés y depresión no alcanzan umbrales clínicos preocupantes en su conjunto, sí se ha evidenciado un malestar notable, especialmente en lo relativo a la ansiedad, tanto medida por el Inventario de Ansiedad de Beck como por la subescala correspondiente del DASS-21.

Este resultado refuerza la hipótesis central del estudio: los procesos de selección, especialmente cuando se viven como repetitivos, inciertos o fallidos, pueden convertirse en experiencias altamente estresantes y emocionalmente exigentes.

También se ha constatado que la percepción de la autoeficacia actúa como un factor modulador. Las personas que puntúan más alto en esta escala tienden a mostrar menores niveles de ansiedad y estrés, lo que sugiere que sentirse capaz de gestionar adecuadamente situaciones difíciles o desafiantes puede contribuir a una vivencia emocional más equilibrada ante los retos que plantean las entrevistas.

El análisis por sexo ha mostrado algunas diferencias moderadas entre hombres y mujeres. De forma general, las mujeres han tendido a puntuar ligeramente más alto en los indicadores de ansiedad y depresión, mientras que los hombres han mostrado mayores niveles de autoeficacia. Estas diferencias apuntan a posibles matices de género en la forma de experimentar y gestionar emocionalmente los procesos.

Además, la experiencia del proceso de selección no puede entenderse de forma aislada, sino que se inscribe dentro de un contexto laboral y social más amplio,

caracterizado en muchas ocasiones por la precariedad, la incertidumbre y la exigencia constante de demostrar competencia.

En este contexto, el desgaste psicológico no es solo una consecuencia puntual de una entrevista concreta, sino que puede acumularse y derivar en un estado de vulnerabilidad emocional que afecte a la autoestima, la motivación para buscar empleo y la autopercepción de valía profesional.

El estudio también pone de manifiesto la necesidad de repensar el diseño y el desarrollo de los procesos de selección desde una perspectiva más humana y empática. Si bien es comprensible que las organizaciones busquen procedimientos efectivos y rigurosos, no puede obviarse el impacto que estos pueden generar en las personas candidatas.

La falta de retroalimentación, la duración excesiva de los procesos o la ausencia de comunicación tras una entrevista son factores que incrementan la percepción de la incertidumbre y desvalorización. Una mejora en estos aspectos no solo contribuiría al bienestar de quienes se postulan, sino que también podría favorecer una mejor imagen institucional por parte de las empresa, generando entornos de selección más éticos, transparentes y eficaces.

Finalmente, el desarrollo de este estudio ha permitido visibilizar una realidad que a menudo se encuentra silenciada, el sufrimiento emocional derivado de buscar empleo. En un contexto donde la presión por mantenerse activo laboralmente es alta, y donde se espera que los individuos estén permanentemente disponibles, resilientes y motivados, es esencial abrir espacios de reflexión sobre cómo se viven, desde el plano psicológico, estos procesos. Comprender estas dinámicas no solo desde un enfoque técnico o evaluativo, sino también desde una mirada humana y emocional, es un paso necesario hacia prácticas de selección más justas y saludables.

En resumen, esta investigación ha aportado una aproximación inicial al impacto psicológico de los procesos de selección, especialmente en personas jóvenes en búsqueda activa de empleo. Los resultados obtenidos invitan a seguir profundizando en esta línea, tanto desde el ámbito académico como desde el profesional, con el fin de fomentar prácticas más cuidadosas, conscientes y sostenibles para todas las partes implicadas.

Bibliografía

Adams, J.S. (1965). Inequity in social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

Bandura, A. (1997). *Self- efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.

Beck, A. T. (1990). *Cognitive therapy of emotional disorders*. Penguin.

Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 893–897. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.56.6.893>

Cervantes, G., & Parra, F. (2011). Validación de una Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 13(1), 25–42.

Champan, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2-3), 113-120. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Daza, P., Novy, D. M., Stanley, M. A., & Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale–21: Spanish translation and validation with a Hispanic sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 24(3), 195–205. <https://doi.org/10.1023/A:1016014818163>

Fernández, A., & Morales, F. (2017). Ajuste persona-puesto y procesos de selección: una revisión crítica. *Revista iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 33(2), 81-92.

Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694-734. <https://doi.org/10.2307/258595>

González, C., & Martín, L., (2022). El silencio organizacional y sus consecuencias en la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 38(2), 121-130.

Hausknecht, J.P., Day, D.V., & Thomas, S.C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639-683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>

Henry, J.D., & Crawford, J.R. (2005). The short-form versión of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 44(2), 227-239. <https://doi.org/10.1348/014466505X29657>

Llosa J., Cifuentes-Leiton, D.M., Viego, V., & Campos Bahia Moscon, D. (2024). *Trabajo en plataformas digitales: análisis de las expectativas y la incertidumbre laboral en cinco países*.

Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales* (2nd ed.). Psychology Foundation.

Martínez, P., & Pérez, A. (2021). Procesos de selección y bienestar psicológico: una revisión sistemática. *Psicología y Sociedad*, 33(1), 45-60 <https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v16i1.16060>

McCarthy, J.M., & Goffin, R.D. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Personnel Psychology*, 57(3), 607-637. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x>

McCarthy, J.M., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., Anderson, N., Costa, A.C., & Ahmed, S.M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing “so what?”, “what’s new?”, and “where to next?”. *Journal of Management*, 43(6), 1693-1725. <https://doi.org/10.1177/0149206316681846>

Mecham, J., et al. (2021). Aportes de la psicología en la era de la incertidumbre. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 8(16), 61-74.

Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2006). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Navarro, M., & López, I. (2018). Autoeficacia y afrontamiento del desempleo en jóvenes universitarios. *Análisis Psicológico*, 34(3), 289-298.

Paul, K.I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>

Pérez-Ortiz, L., & Delgado, M. (2020). Plataformas digitales y automatización de la selección: desafíos para los candidatos. *Revista de Sociología del Trabajo*, 91(2), 77-94.

Porras Velásquez, N. R., (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8(2), 98-117.

Price, R.H., Choi, J.N., & Vinokur, A.D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 302-312. DOI: [10.1037//1076-8998.7.4.302](https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.4.302)

Ramos, D., Torres, S., & Jiménez, L., (2020). Incertidumbre laboral y salud mental: una mirada desde los candidatos. *Revista Española de Psicología Laboral*, 36(4), 212-220.

Rodríguez, L. & González, M. (2018). Estructura y análisis de los procesos de selección de personal en el contexto actual. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 24(2), 45-59.

Sanz, J., & García-Vera, M. P. (2009). Propiedades psicométricas del Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) en muestras clínicas y no clínicas españolas. *Psicothema*, 21(3), 496-502.

Schneider, T. R., Goffin, R. D., & Powell, D. M. (2015). Examining applicant reactions to the employment interview: A replication and extension of prior research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 47(2), 85-94.

Truxillo, D. M., Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2009). The importance of organizational justice in personnel selection: Defining when selection fairness really matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1), 131-142.
<https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00262.x>

Van der Zee, K.I., Bakker, A.B., & Backker, P. (2002). Why are structured interviews so rarely used in personal selection? *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 134-144. DOI: [10.1037/0021-9010.87.1.176](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.176)

Wanberg, C.R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. DOI: [10.1146/annurev-psych-120710-100500](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500)

ANEXO

TABLAS

1. Tabla 1. Sexo de la persona entrevistada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Femenino	40	63,5	63,5	63,5
	Masculin o	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

2. Tabla 2. Edad de la persona entrevistada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Entre 20 y 30 años	41	65,1	65,1	65,1
	Entre 31 y 40 años	12	19,0	19,0	84,1
	Entre 41 y 50 años	3	4,8	4,8	88,9
	Más de 51 años	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

3. Tabla 3. Provincia en la que reside la persona entrevistada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Valladolid	35	55,6	55,6	55,6
	Salamanca	4	6,3	6,3	61,9
	A Coruña	7	11,1	11,1	73,0
	Madrid	4	6,3	6,3	79,4
	Aragón	1	1,6	1,6	81,0

Soria	6	9,5	9,5	90,5
Tarragona	1	1,6	1,6	92,1
Burgos	2	3,2	3,2	95,2
Palencia	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

4. Tabla 4. Nivel de estudios de la persona entrevistada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Bachillerato	1	1,6	1,6	1,6
o	Grado	40	63,5	63,5	65,1
	FP, Grado Medio o Superior	16	25,4	25,4	90,5
	Máster	6	9,5	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

5. Tabla 5. Tabla de frecuencias sobre afirmaciones acerca del proceso de selección

	N		Media	Desv. estándar	Varianza
	Válido	Perdidos			
Creo que las empresas deberían proporcionar siempre una respuesta, aunque sea negativa	63	0	3,73	,601	,361
Me frustró al no recibir retroalimentación después de una entrevista	63	0	3,33	,842	,710
Creo que mis habilidades y preparación no son valoradas en los procesos de selección	63	0	2,98	,992	,984
Considero que las entrevistas de trabajo son más una prueba de resistencia que una evaluación real de habilidades	63	0	2,43	1,146	1,313
Considero que los procesos de selección son justos y transparentes	63	0	1,67	,823	,677
Me molesta cuando las empresas no informan sobre el estado de mi proceso	63	0	3,49	,619	,383
Considero que los procesos de selección deberían ser más personalizados	63	0	2,97	,950	,902
Me preparo cada entrevista, pero siento que no se tiene en cuenta mi esfuerzo	63	0	3,02	,992	,984
Me gustaría que los reclutadores fueran más cercanos y empáticos durante el proceso de selección	63	0	3,60	,708	,501

CUESTIONARIO

SECCIÓN 1: PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- Edad
- Género
- Nacionalidad
- Provincia en la que reside
- Nivel de formación alcanzado (válido aunque lo estés cursando)

SECCIÓN 2: INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI)

En el cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente e indique cuanto le ha afectado en el último proceso laboral al que se haya enfrentado.

La escala de puntajes es del 1 al 4 siendo 1 en absoluto, y 4 severamente.

	1	2	3	4
Torpe o entumecido				
Acalorado				
Con temblor en las piernas				
Incapaz de relajarse				
Con temor a que ocurra lo peor				
Mareado, o que se le va la cabeza				
Con latidos del corazón fuertes y acelerados				
Inestable				
Atemorizado o asustado				
Nervioso				
Con sensación de bloqueo				
Con temblores en las manos				
Inquieto, inseguro				
Con miedo a perder el control				
Con sensación de ahogo				
Con temor a morir				
Con miedo				
Con problemas digestivos				
Con desvanecimientos				
Con rubor facial				
Con sudores, fríos o calientes				

SECCIÓN 3: ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

A continuación, se detallan los ítems de la escala de autoeficacia percibida para el afrontamiento del estrés. Léalas atentamente y valore en qué medida se siente capaz de afrontar el estrés generado por la incertidumbre laboral y los procesos de selección del 1 al 4 siendo 1= no se adapta a mí en absoluto y 4= se adapta a mí completamente.

	1	2	3	4
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga				
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente				
Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta alcanzar mis metas				
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados				
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas				
Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a				
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo				
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario				
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer				
Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo				

SECCIÓN 4: DASS-21

El objetivo es medir el nivel de estrés, ansiedad y síntomas depresivos en relación con la búsqueda de empleo. A continuación, encontrará afirmaciones sobre su estado emocional en las últimas semanas. Responda indicando con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos en el contexto de la búsqueda de empleo.

La escala de puntajes es la siguiente:

- 1: No se aplica a mí en absoluto
- 2: Se aplica a mí hasta cierto punto, o parte del tiempo
- 3: Se aplica a mí en un grado considerable, o buena parte del tiempo
- 4: Se aplica mucho a mí, o la mayoría del tiempo

	1	2	3	4
Me resulta difícil relajarme				
Noté la sequedad en mi boca				
Pareciera que no puedo experimentar ningún sentimiento positivo				
Tuve dificultades al respirar (por ej: respiración excesivamente rápida)				
Me resultó difícil tener iniciativa para hacer cosas				
Tendía a reaccionar en exceso ante las situaciones				
Tuve temblores				
Sentí que estaba usando mucha energía nerviosa				
Estuve preocupado por situaciones en las que podría parecer tonto				
Sentí que no tenía nada que esperar				
Me encontré agitado				
Tuve dificultades para relajarme				
Me sentí triste y abatido				
No toleraba nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo				
Sentí que estaba cerca del pánico				
No pude entusiasarme con nada				
Sentí que no valía mucho como persona				
Sentí que estaba bastante susceptible				
Fui consciente de la sensación de aumento de la frecuencia cardíaca				
Sentí miedo sin razón				

Sentí que la vida no valía nada				
---------------------------------	--	--	--	--

SECCIÓN 5: EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Se pretende evaluar la percepción de equidad en los procesos de selección, considerando aspectos como la transparencia y retroalimentación recibida.

Responda según su experiencia en procesos de selección recientes. Esta sección analiza cómo percibe la justicia en el trato recibido, la claridad en los criterios de selección y la comunicación por parte de las empresas en una escala de 1 a 4.

	1	2	3	4
Creo que las empresas deberían proporcionar siempre una respuesta, aunque sea negativa				
Me frustró al no recibir retroalimentación después de una entrevista				
Creo que mis habilidades y preparación no son valoradas en los procesos de selección				
Considero que las entrevistas de trabajo son más una prueba de resistencia que una evaluación real de habilidades				
Considero que los procesos de selección son justos y transparentes				
Me molesta cuando las empresas no informan sobre el estado de mi proceso				
Considero que los procesos de selección deberían ser más personalizados				
Me preparo cada entrevista, pero siento que no se tiene en cuenta mi esfuerzo				
Me gustaría que los reclutadores fueran más cercanos y empáticos durante el proceso de selección				