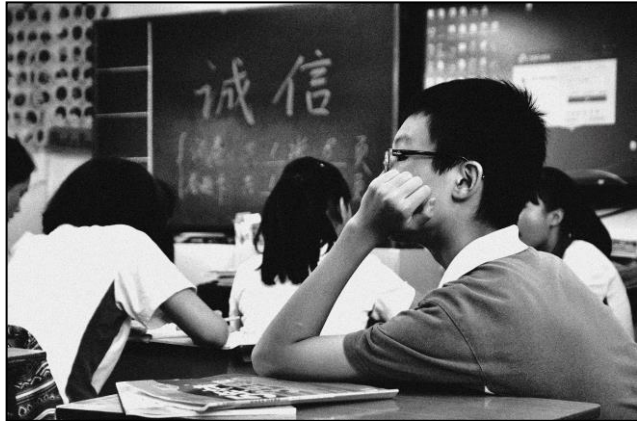


La ansiedad del candidato ante un proceso de selección y su impacto en los resultados

Pamos, A., García, L., Ballesteros, A., y Gallego, B.

La ansiedad ante las evaluaciones (*test anxiety*) se caracteriza por manifestarse de forma específica antes o durante los procesos de evaluación académica.



Este constructo comenzó a ser estudiado por Mandler y Sarason en 1952, quienes postularon cómo los efectos de dicha ansiedad podían manifestarse mediante un aumento

de la activación fisiológica y a través de pensamientos recurrentes de autodesprecio. En la década de los 70 la terminología empleada evolucionó, pasando a ser denominada la dimensión fisiológica como emocionalidad, y la dimensión de los pensamientos recurrentes como ansiedad cognitiva ante las evaluaciones (*Cognitive Test Anxiety* o CTA).

La CTA ha sido ampliamente estudiada en el ámbito de la psicología educativa, cuyas investigaciones han evidenciado cómo las personas con una mayor CTA presentaban, de forma recurrente, un rendimiento académico inferior. Sin embargo, existe un gran vacío respecto al estudio de dicho constructo... ¿qué sucede cuando estudiantes con alta CTA dejan de ser estudiantes y son sometidos a un proceso de selección laboral?

Dadas las similitudes entre las pruebas empleadas en la evaluación académica y las empleadas en la evaluación laboral, parece razonable postular que, aquellas personas cuya CTA les supuso un hándicap en su etapa académica, podrán verse perjudicadas también en un proceso de selección.

Basándonos en la bibliografía procedente del ámbito educativo, postulamos las siguientes hipótesis:

- H₁: La media de las mujeres en CTA será superior a la de los hombres.
- H₂: No habrá relación entre CTA y la edad de los participantes.
- H₃: No habrá diferencias en CTA entre las personas que estaban en un proceso de selección y las personas que no.
- H₄: Habrá relación entre las variables CTA y el rendimiento en un proceso de selección.

La muestra que se obtuvo para contrastar las hipótesis previas puede ser consultada en la siguiente tabla:

	Grupo experimental	Grupo control	Muestra total
Situación	En proceso de selección	Fuera de proceso de selección	-
Tamaño	622	163	785
Sexo	55% hombres 45% mujeres	44% hombres 56% mujeres	52% hombres 48% mujeres
Edad	31,83 (18-58)	27,74 (21-66)	30,98 (18-65)
Nivel Educativo	86% primaria 14% secundaria	62% universitarios 38% postgrado	-

Para medir el componente cognitivo de la ansiedad ante las evaluaciones (CTA), se realizó la adaptación, tanto al castellano como al ámbito laboral, del *Cognitive Test Anxiety Scale* (Cassady y Johnson, 2002). El rendimiento de los participantes del grupo en proceso de selección fue operativizado mediante la valoración en el mismo como Aptos (11%) o No Aptos (89%).

Los resultados corroboraron la primera hipótesis, mostrando las mujeres una CTA significativamente superior a la de los hombres: $t(746,51)=7,22$; $p<0,001$; D de Cohen=0,52.

En el caso de la segunda hipótesis, se encontró una correlación significativa en la muestra total entre CTA y edad ($r = 0,12$; $p < 0,001$), aunque su intensidad fue muy baja. Al segmentar la muestra en función del sexo, descubrimos que la edad dejó de correlacionar significativamente en hombres. En las mujeres, en cambio, la correlación siguió siendo significativa y, además, aumentó su intensidad ($r = 0,15$; $p = 0,003$). Esto quiere decir que en los hombres la edad es independiente de CTA, mientras que en las mujeres el aumento de la edad puede implicar un aumento de CTA.

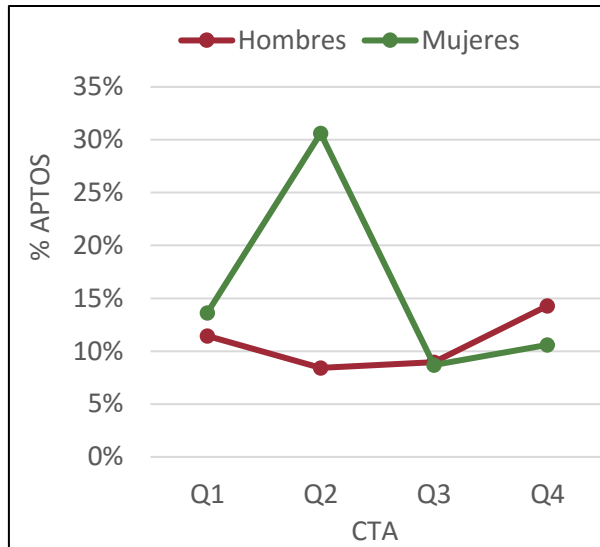


No se halló evidencia significativa en contra de la tercera hipótesis, “no habrá diferencias en CTA entre las personas que estaban en un proceso de selección y las personas que no”, siendo la media de CTA en ambos grupos iguales: $t(282,03)=0,61$; $p=0,55$. Esto significa que la ansiedad ante las evaluaciones se comporta

como un rasgo estable, que predispone a la persona a experimentar ansiedad ante las

evaluaciones. La medición de CTA en el grupo experimental no se vio influenciada por el hecho de encontrarse ante una situación ansiógena (proceso de selección).

Para contrastar la cuarta hipótesis, “habrá relación entre las variables CTA y el rendimiento en un proceso de selección”, fueron creados cuatro grupos, dividiendo a los participantes en función de su puntuación en CTA (cuartiles). Se obtuvieron así cuatro grupos con una CTA ascendente: Q1, Q2, Q3 y Q4.



En el análisis realizado con la muestra total se observó que CTA y el rendimiento en el proceso de selección (porcentaje de Aptos frente a No Aptos) eran independientes: $\chi^2(3)=2,61$; $p=0,46$.

Sin embargo, al dividir la muestra en función del sexo, los resultados se tornaron diferentes. En el grupo de hombres siguió sin encontrarse una relación significativa entre ambas variables: $\chi^2(3)=1,17$; $p=0,76$, concluyéndose que, en los hombres, los diferentes niveles de CTA no influyeron en su rendimiento. En el grupo de las mujeres, en cambio, hubo evidencia de una relación significativa entre CTA y rendimiento: $\chi^2(3)=8,99$; $p=0,029$. Las mujeres con una CTA media-baja (Q2) obtuvieron el mejor rendimiento, con un porcentaje de Aptos del 31%. Sin embargo, las mujeres con una CTA baja (Q1), media-alta (Q3) y alta (Q4) mostraron un rendimiento más bajo, obteniendo un porcentaje de Aptos del 14%, 9% y 11% respectivamente.

Finalizaremos el trabajo enumerando las principales conclusiones derivables del mismo. La primera de ellas es que la ansiedad cognitiva ante las evaluaciones, se comporta como un rasgo estable de la personalidad, y no como una ansiedad estado influenciado por las características del momento de la medición. En cuanto al impacto de la CTA en el rendimiento en un proceso de selección, se evidenció un efecto significativo en el grupo de las mujeres. Finalmente, debido a la ausencia de bibliografía sobre CTA en el contexto organizacional, se hace necesaria una mayor investigación al respecto. En el presente trabajo, se tuvo acceso únicamente a una variable dicotómica (Apto frente a No Apto) como indicador del rendimiento final en el proceso de selección. Sería de gran interés realizar otros estudios con medidas del rendimiento cuantitativas y desagregadas (valoración en entrevistas, pruebas de rendimiento óptimo, etc.) para poder comprobar el grado de influencia de CTA en cada una de las partes o fases del proceso de selección.

Cassady, J. C., y Johnson, R. E. (2002). Cognitive test anxiety and academic performance. *Contemporary educational psychology*, 27(2), 270-295.

Mandler, G., y Sarason, S. B. (1952). A study of anxiety and learning. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47(2), 166.