



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ANSIEDAD EN CANDIDATOS A PUESTOS DE TRABAJO DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Carranza Chavarría, Midori Beatríz

Asesor:

Tudela Guillén, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0003-3386-0851

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Córdova Gonzales, Luis Alberto

Henostroza Mota, Carmela

Lima - Perú

2024



ANSIEDAD EN CANDIDATOS A PUESTOS DE TRABAJO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ANSIEDAD EN CANDIDATOS A PUESTOS DE TRABAJO DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA**

**Línea de investigación:
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología
Organizacional

Autora:

Carranza Chavarría, Midori Beatríz

Asesor:

Tudela Guillén, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0003-3386-0851

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Córdova Gonzales, Luis Alberto

Henostroza Mota, Carmela

**Lima - Perú
2024**

Dedicatoria

A Dios, a la familia, amigos y docentes por brindarme su apoyo incondicional que fue de suma importancia para lograr mis objetivos.

Agradecimientos

A mis maravillosos padres y hermanos, por su motivación, amor incondicional y contante apoyo en este largo camino.

A los docentes y compañeros de la universidad, por compartir sus conocimientos y experiencias durante mi tiempo de formación profesional.

Índice

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
I.1. Descripción y formulación del problema.....	11
I.2. Antecedentes.....	13
I.3. Objetivos.....	18
I.4. Justificación.....	19
I.5. Hipótesis.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	21
III. MÉTODO.....	28
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	28
3.3. Variable.....	28
3.4. Población y muestra.....	29
3.5. Instrumento.....	30
3.6. Procedimientos.....	31
3.7. Análisis de datos.....	31
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40

VII. RECOMENDACIONES.....41

VIII. REFERENCIAS.....42

IX. ANEXOS;Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

N°	Título	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable de estudio	28
Tabla 2	Distribución de la muestra según variables sociodemográficas sexo y rango de edad	29
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento MASI en la muestra	31
Tabla 4	Estadísticos descriptivos de la ansiedad y sus dimensiones	33
Tabla 5	Análisis de cuartiles de la muestra	34
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de niveles de ansiedad general	34
Tabla 7	Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones de ansiedad	35
Tabla 8	Prueba de U de Mann Whitney de las dimensiones de ansiedad según sexo	36

Índice de Figuras

Nº	Título	Pág.
Figura 1	Clasificación de las dimensiones de ansiedad	24

Resumen

Objetivo: El objetivo de este estudio es describir los niveles de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada en Lima Metropolitana, así como los niveles de ansiedad por dimensiones. Además, se busca comparar dichas dimensiones según el sexo de los candidatos. **Método:** El tipo de investigación es básica descriptiva comparativa, de diseño no experimental y corte transversal. Se utilizó un muestreo no probabilístico, conformado por 260 candidatos de ambos sexos, con edades que oscilan entre los 18 y 60 años. Como instrumento de medición se utilizó la Escala de ansiedad en entrevistas de selección (MASI; McCarthy, 2004). **Resultados:** Los resultados indicaron que el nivel promedio de ansiedad presentó el mayor porcentaje (40%), seguido por un 39,2% con un nivel bajo del promedio y un 20,8% con un nivel superior al promedio de ansiedad. Asimismo, se encontró que las dimensiones de ansiedad social y por desempeño fueron las que presentaron mayor prevalencia en la población. Finalmente, no se hallaron diferencias significativas en las dimensiones de ansiedad según el sexo. **Conclusión:** Los hallazgos sugieren que, aunque la ansiedad es un factor común en el proceso de selección, no parece estar influenciada por el género de los postulantes. Este estudio resalta la importancia de considerar la ansiedad en los procesos de selección laboral y la necesidad de implementar estrategias que ayuden a los candidatos a manejarla de manera efectiva.

Palabras clave: ansiedad, entrevistas de trabajo, evaluación, candidatos.

Abstract

Objective: The objective of this study is to describe the levels of anxiety in job candidates at a private educational institution in Metropolitan Lima, as well as the anxiety levels by dimensions. Additionally, it aims to compare these dimensions according to the candidates' gender. **Method:** The research is basic, descriptive, and comparative, with a non-experimental design and cross-sectional approach. A non-probabilistic sampling was used, consisting of 260 candidates of both sexes, aged between 18 and 60 years. The measurement instrument used was the Anxiety Scale in Selection Interviews (MASI; McCarthy, 2004). **Results:** The results indicated that the average anxiety level presented the highest percentage (40%), followed by 39.2% with a low average level and 20.8% with a level above the average anxiety level. Additionally, it was found that the dimensions of social anxiety and performance anxiety had the highest prevalence in the population. Finally, no significant differences in anxiety dimensions were found according to gender. **Conclusion:** The findings suggest that, although anxiety is a common factor in the selection process, it does not seem to be influenced by the candidates' gender. This study highlights the importance of considering anxiety in recruitment processes and the need to implement strategies to help candidates manage it effectively.

Keywords: anxiety, job interviews, evaluation, candidates.

I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad es una respuesta emocional compleja que involucra síntomas físicos y psicológicos, y se presenta en diversas situaciones de la vida cotidiana (McCarthy, 2004). En el ámbito laboral, particularmente en el contexto de selección de personal, la ansiedad se ha convertido en un fenómeno relevante debido a las altas expectativas, la competencia y la presión social que los candidatos experimentan al postular a un puesto de trabajo (McCarthy y Goffin, 2004). En el caso específico de los candidatos a puestos de trabajo en instituciones educativas privadas, esta situación puede intensificarse por la responsabilidad inherente a la función educativa y el nivel de exigencia del entorno académico.

Por tal motivo, la investigación se encargará de describir los niveles de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023. La distribución de la investigación se divide por capítulos:

Capítulo I: Consiste en la introducción, la presentación del problema de investigación tanto en su versión general como específica de acuerdo a la población, acompañada de los antecedentes a nivel internacional y nacional. De este capítulo se derivan los objetivos, hipótesis, así como la justificación teórica, metodológica y práctica del estudio.

Capítulo II: Aborda el desarrollo de las teorías y conceptos de la ansiedad, presentando las perspectivas de otros autores en relación con el tema.

Capítulo III: Expone el método de investigación, incluyendo el tipo y diseño, el alcance temporal y geográfico; la definición de la variable; la población y la muestra, además del procedimiento de muestreo de la unidad de análisis; así como una descripción detallada del instrumento utilizado.

Capítulo IV: Presenta los resultados obtenidos, organizados y detallados en tablas, que incluyen estadísticos descriptivos e inferenciales.

Capítulo V: Compara los resultados a través de la discusión, teniendo en cuenta las hipótesis planteadas, el marco teórico establecido, así como estudios previos en similitud o diferencia de resultados.

Capítulos VI y VII: Se enfocan en las conclusiones derivadas de la investigación, además de proporcionar recomendaciones para futuras investigaciones.

I.1. Descripción y formulación del problema

La ansiedad es la respuesta del organismo ante situaciones que pueden conllevar consecuencias negativas percibidas por el sujeto, con una considerable implicancia en la vida diaria de este (Cano-Vindel et al, 2020). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), se estimó que, a nivel mundial, 301 millones de personas adultas padecían ansiedad en alguna medida; y estas cifras aumentaron en un 25% solo en el primer año de la pandemia por COVID-19 (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). En América Latina, el 47% de la población encuestada había experimentado ansiedad debido a la situación de riesgo percibida durante el confinamiento (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022). En específico, en Perú, los índices de ansiedad también han incrementado a raíz del COVID-19, ya que entre el 30% y el 40% de las personas indicaron haber sentido algún síntoma de ansiedad debido a la cuarentena, lo que generó un grave impacto en su salud mental. Además, según especialistas del Instituto Nacional de Salud (INS, 2022), los factores principales son el miedo, la incertidumbre, las dificultades financieras, las pérdidas humanas, entre otros.

En los últimos tiempos, hablar de ansiedad y/o depresión es hablar de salud mental, un tema que cobró relevancia a gran escala a raíz del COVID-19. Ante esta situación, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) recomendó invertir más en servicios de salud mental e investigaciones que permitan seguir entendiendo la problemática en la población en diferentes ámbitos, como el ámbito laboral. En un estudio realizado a un grupo de

estadounidenses, el 92% señaló que, “al menos, existe un factor que les genera niveles de ansiedad durante una entrevista laboral. Los principales indicadores de ansiedad incluyen sentirse mal preparados, las preguntas del empleador, estar sobrecalificados, entre otros factores” (Horn, 2013, como se citó en OMS, 2019, p. 3).

En el Perú, también es común hablar de ansiedad y otros factores relacionados con la salud mental. Hasta 2022, se diagnosticaron 433,816 casos de trastornos mentales (Ministerio de Salud [MINSAL], 2022). Sin embargo, al enfocar la atención en el ámbito laboral, los estudios son limitados en cuanto a tiempo, población y procesos, por lo que es necesario investigar con mayor detalle en este entorno. Al momento de postularse a un puesto de trabajo, uno de los factores determinantes para el éxito o fracaso es el estado de ánimo del postulante. La ansiedad, en particular, es una de las reacciones más frecuentes en estas situaciones debido a la presión de ser evaluado y la incertidumbre sobre obtener un resultado exitoso (Pamos, 2016). De acuerdo con una búsqueda realizada por el autor de esta tesis en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI, 2024), en el Perú existen 1,735 tesis sobre ansiedad, ya sea de manera independiente o con otras variables relacionadas. Sin embargo, solo se ha encontrado un único estudio psicométrico de un instrumento de ansiedad en procesos de selección de personal.

La ansiedad en los entornos laborales ha resultado ser una manifestación recurrente entre el personal de las organizaciones, afectando su estado emocional y desempeño laboral (Torres et al, 2019). No obstante, el enfoque no debe ser solo desde el personal dentro de las organizaciones, sino también desde los aspirantes a un puesto de trabajo, quienes están en una constante búsqueda en un mercado altamente competitivo (Peña et al, 2023). Esto ha convertido los procesos de reclutamiento y selección de personal en actividades más exigentes y dinámicas, que requieren de los candidatos una mayor preparación, tanto en conocimientos técnicos como en el desarrollo de habilidades blandas, para garantizar el éxito profesional y

personal (Sánchez, 2023). Según McCarthy y Goffin (2004), durante una entrevista laboral, la ansiedad puede ser un factor determinante que tenga consecuencias negativas, incluso sesgando los resultados. Es decir, un candidato podría haber mostrado un buen desempeño laboral en el puesto, pero durante el proceso de selección, debido a los altos niveles de ansiedad, no logró demostrar todas sus habilidades y conocimientos, lo que resultó en su no selección para el perfil. A pesar de ello, en el Perú no existe un estudio con una perspectiva netamente organizacional de la ansiedad, utilizando instrumentos diseñados específicamente para su aplicación en estos entornos y procesos.

Por todo lo expuesto, se formuló la siguiente:

Problema general:

¿Cuál es el nivel de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo en varias sedes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana en 2023?

Problemas específicos:

¿Cuáles son los niveles de ansiedad en las diferentes dimensiones de los candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana en 2023?

¿Existen diferencias en los niveles de las dimensiones de ansiedad según el sexo en los candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada en Lima Metropolitana 2023?

I.2. Antecedentes

I.2.1. Internacionales

Mastrella, et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar el impacto del comportamiento no verbal ansioso de los entrevistados en las calificaciones de desempeño en las entrevistas laborales. La metodología que utilizaron fue experimental entre sujetos. La muestra estuvo conformada por 823 participantes estadounidenses con experiencia en gestión de Prolific, con edades entre 18 y 84 años, siendo los participantes los que califican

el desempeño de los postulantes en entrevistas de trabajo. Los instrumentos utilizados fueron videos grabados de entrevistas laborales y guías estructuradas de entrevistas. Como resultado del estudio, la ansiedad en los participantes fue independiente del tipo de trabajo o el género, así mismo, el 75% de los participantes que mostraron mayores conductas no verbales de alta ansiedad obtuvieron calificaciones bajas de desempeño laboral, y solo un 25% de los participantes con conductas no verbales de baja ansiedad calificaron un desempeño alto.

Finn et al., (2023) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de explorar las experiencias de las personas autistas en entrevistas a un puesto de trabajo. El tipo de metodología fue cualitativa exploratoria; la muestra estuvo integrada por 10 personas con diagnóstico de autismo que dieron su aprobación para participar del estudio, de ambos sexos y con edades entre 24 y 54 años, residentes australianos. Los instrumentos que utilizaron fueron entrevistas semiestructuradas de elaboración propia con preguntas orientadas a las experiencias del participante dentro de una entrevista de trabajo. Los resultados indicaron que existe una conducta de “camuflaje” por parte de las personas autistas sobre rasgos conductuales que puedan dar indicio al evaluador de tener esta condición y sesgar los resultados, sin embargo, esto conlleva a un esfuerzo que les ocasiona grandes niveles de tensión, estrés y ansiedad, además de ello, estos procesos de entrevistas significan interacción social, lo que también les puede generar ansiedad porque los autistas, generalmente, tienen un estilo de comunicación e interrelación diferente y se sentían que no había una cultura de inclusión y comprensión que les brinde la seguridad y soporte de no tener que ocultar o tener mayor cuidado con su comportamiento, sino que se sientan en la libertad de expresarlo y no sentirse juzgados por ello.

Peña et al. (2023) realizaron un estudio con la finalidad de comparar la ansiedad de acuerdo al éxito o fracaso en el proceso de selección de personal de aprendices en Colombia. La investigación fue de corte transversal de tipo comparativa. La muestra la conformaron 111

aprendices de tres empresas de Colombia, entre varones y mujeres mayores de edad. Como instrumento utilizaron el Cuestionario de Ansiedad Estado Rasgo (STAI, Spielberger et al. 2011). En los resultados obtuvieron que en un 24,4% de los participantes presentaban ansiedad estado y el 23,97% ansiedad rasgo, los cuales presentaban mayor índice de fracaso en los procesos. Concluyendo que un factor probabilístico para el fracaso en un proceso de selección de personal es la ansiedad que puedan experimentar los postulantes y el poco control de los mismos.

Amate y De La Fuente (2021) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la ansiedad ante los exámenes, la autorregulación y las estrategias de afrontamiento al estrés. La investigación fue de tipo correlacional. Tuvo como muestra a 142 postulantes a un cargo como maestros de centros públicos de España. Como instrumentos utilizaron el inventario de ansiedad ante los exámenes (TAI-80, Sarason, 1980), el cuestionario breve de autorregulación (SSSRQ, Pichardo et al. 2014) y el cuestionario breve sobre estrategias de afrontamiento al estrés (CEE breve, De la Fuente, 2014). En los resultados hallaron una relación negativa entre la ansiedad evaluativa y la autorregulación ($r = -,538$; $p < 0,05$); así como el factor emocionalidad y la toma de decisión ($r = -,538$; $p < 0,01$). una relación positiva ($r = 0,218$; $p < 0,05$) entre la ansiedad evaluativa y las estrategias de afrontamiento al estrés.

Zhang, et al. (2021) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el miedo a la evaluación negativa, la ansiedad ante las entrevistas de trabajo y el desempeño laboral. El estudio fue de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 128 estudiantes de educación superior con edades entre los 18 a 23 años, entre varón y mujer. Los instrumentos utilizados fueron la escala Breve de Miedo a la Evaluación Negativa (Rodebaugh et al., 2004) y la escala Medida de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI, McCarthy y Goffin, 2004) para obtener el desempeño laboral solicitaron el reporte a la empresa donde ingresaron a

laborar. En los resultados hallaron que el miedo a la evaluación negativa se correlacionó positivamente con la ansiedad ante entrevistas ($p < 0.001$), sin embargo, no existe una correlación entre la ansiedad ante entrevistas con el rendimiento laboral, por lo cual llegaron a la conclusión que el miedo a la evaluación negativa es una variable disposicional, ya que este miedo a ser juzgado de manera negativa por los demás tiende a generar niveles de ansiedad, siendo las situaciones de entrevistas de trabajo en las que hay mayor riesgo a sentirse evaluado por alguien más y aún más conlleva poner en juego el futuro profesional.

Schneider et al. (2019) realizaron un estudio con la finalidad de determinar la relación de la ansiedad en entrevistas de trabajo y su predicción en el desempeño, el tipo de investigación fue correlacional de corte transversal, la muestra la conformaron 307 postulantes, siendo el 63,5% mujeres y el 18,85% varones. Utilizaron la escala de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI, McCarthy y Goffin, 2004) y una encuesta de desempeño de elaboración propia aplicada por supervisores. En los resultados hallaron que no se relacionaron significativamente entre la ansiedad en entrevistas y el desempeño laboral ($p > 0,5$), concluyendo que no encontraron calificaciones contundentes para determinar si influye o no en el desempeño laboral, sino que dependerá del supervisor que evalué y de los factores que toman en cuenta al momento de una entrevista.

Feiler y Powell (2013) realizaron un estudio con el objetivo determinar si el sexo influye en la relación entre la ansiedad en la entrevista y el desempeño en la entrevista, siendo un estudio correlacional entre las variables, la muestra estuvo conformada por 125 estudiantes de una cooperativa aspirantes a un curso, entre mujeres y varones con edades que oscilaban entre los 18 y 22 años. Utilizaron como instrumento de medición la escala de Medida de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI). En los resultados, la relación que existe entre la ansiedad en las entrevistas y desempeño en las mismas fue negativa ($r = -0,32$, $p < 0,001$), los

hombres resultaron mayormente afectados por la ansiedad en su desempeño de entrevista que las mujeres, que no se vieron afectadas en su desempeño.

1.2.2. Nacionales

Gómez (2019) realizó un estudio con el fin de determinar la relación entre la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico en estudiantes universitarios de una universidad privada de Arequipa. El tipo de investigación fue correlacional de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo integrada por 129 estudiantes universitarios del segundo ciclo, de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Ansiedad ante Exámenes (CAEX, Chávez et al., 2012) y una ficha de recolección de datos del rendimiento académico, elaborada por la propia autora del estudio. Los resultados indicaron que existe una relación de intensidad media e inversa entre la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico ($p < 0.05$). Además, se encontró que un tercio de los participantes no presentaba ningún nivel de ansiedad frente a los exámenes, ya que solo el 19.4% presentaba un nivel moderado y un 2.3% un nivel grave de ansiedad.

Alemán y Hernández (2018) realizaron una investigación con el objetivo de adaptar la escala de medida multidimensional de la ansiedad en entrevistas de selección de personal. La investigación fue de tipo psicométrica. La muestra estuvo conformada por 110 postulantes a diferentes puestos de trabajo, de ambos géneros y con edades entre 18 y 50 años. El instrumento utilizado fue la escala de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI; McCarthy, 2004). Los resultados mostraron una confiabilidad de la escala con un alfa de Cronbach de 0.882 y un índice alto de validez de contenido según los jueces.

Trujillo (2017) llevó a cabo una investigación con el fin de determinar la relación entre la ansiedad frente a los exámenes y el afrontamiento del estrés. La muestra estuvo conformada por 326 alumnos de secundaria de una institución educativa de Villa El Salvador, de ambos sexos y con edades entre 12 y 18 años. El tipo de investigación fue correlacional causal. Los

instrumentos utilizados fueron el Inventario de Autoevaluación frente a Exámenes (IDASE) y la Escala de Afrontamiento para Adolescentes (ACS). Los resultados indicaron que los estudiantes presentaban un nivel promedio de ansiedad frente a los exámenes, lo cual estaba relacionado con un sentimiento negativo de sí mismos. También mostraron un nivel promedio de afrontamiento al estrés que les causaban los exámenes, enfocándose en pensamientos positivos. En el análisis comparativo según sexo, se encontró que las mujeres tenían un menor nivel de ansiedad frente a los exámenes y un mejor afrontamiento al estrés que los varones. Es decir, se encontró una correlación negativa ($r = -0.205^{**}$, $p < 0.001$) entre la ansiedad frente a los exámenes y el afrontamiento al estrés.

Ali y Chambi (2016) realizaron un estudio con el fin de determinar las diferencias en los niveles de ansiedad frente a los exámenes entre dos escuelas profesionales de una universidad privada del Perú. El método de investigación fue cuantitativo no experimental de tipo descriptivo-comparativo. La muestra estuvo conformada por 134 estudiantes universitarios de ambos sexos. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Ansiedad ante Exámenes (CAEX; Valero, 1997). Los resultados mostraron que, en la Escuela de Ingeniería Civil, el 41.1% de los estudiantes presentó ansiedad leve, el 37.8% no presentó ansiedad y el 6.7% presentó ansiedad moderada. En la Escuela de Enfermería, un mayor porcentaje presentó ausencia de ansiedad, el 18.2% presentó ansiedad leve y solo el 4.5% presentó ansiedad moderada. Los autores concluyeron que estos resultados no afectaron el rendimiento académico, y que no se encontraron niveles altos de ansiedad en ninguna de las escuelas profesionales.

I.3. Objetivos

I.3.1. Objetivo general.

Describir los niveles de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.

I.3.2. Objetivos específicos.

1. Identificar los niveles de ansiedad de cada dimensión en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.
2. Comparar las dimensiones de ansiedad, según el sexo, en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.

I.4. Justificación

Tiene relevancia teórica porque ampliará el conocimiento del estudio de la ansiedad y sus dimensiones en los procesos de selección de personal. Tiene relevancia práctica, ya que brindará a la institución educativa, que es objeto de estudio, un panorama más amplio y detallado sobre los niveles de ansiedad que posiblemente experimentan los candidatos en sus procesos de reclutamiento y selección, lo cual les sirve para mejorar sus procesos y lograr la eficacia organizacional. Así mismo, tiene relevancia social porque trabajar la ansiedad en procesos de selección de personal permite a las instituciones educativas a estandarizar los procesos para contar con el talento calificado, que brinde un servicio de calidad a los estudiantes y ganar la confianza de los padres de familia.

I.5. Hipótesis

I.5.1. Hipótesis general

Existe un nivel promedio de Ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.

I.5.2. Hipótesis específicas

1. Existe un nivel promedio de ansiedad de cada dimensión en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.

2. Existen diferencias significativas en las dimensiones de ansiedad, según el sexo, en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Origen y evolución

La palabra "ansiedad" proviene del término latino *anxietas/atis*, que significa sentimiento de nerviosismo e inquietud (Rojo, 2011, como se citó en Aristondo, 2017), el cual se remonta al término *ango*, cuyo significado es "*angustia*". De ahí que se utilice de manera indistinta ambos términos, lo que genera ambigüedad en su comprensión (Sarudiansky, 2013). En este sentido, la ansiedad, en términos de terminología y delimitación conceptual, comenzó a tomar relevancia desde un enfoque psiquiátrico y psicológico, convirtiéndose en un constructo complejo debido a la ambigüedad de los términos relacionados con el miedo, el estrés o la angustia (Díaz y De La Iglesia, 2019).

Desde el enfoque conductual, Hall (1969) propone que la ansiedad son las experiencias vividas, las cuales son reforzadas mediante incentivos favorables o desfavorables, lo que termina por convertirlas en amenazas. Posteriormente, desde el enfoque psicoanalítico, Freud (1971) define la ansiedad como una condición incómoda y abrumadora que conduce a pensamientos fatalistas y alteraciones en el organismo. A su vez, desde un enfoque cognitivo, sus máximos representantes Lazarus, Beck y Meichenbaum (1966, 1976, 1977, como se citó en Sierra et al., 2003, p. 11) introducen el modelo de estímulo y respuesta en relación con la ansiedad, dando importancia al análisis de la situación. De manera similar, Spielberger (1972) presenta la teoría del estado y rasgo de la personalidad, formulando la independencia y, a la vez, la interacción entre ambos para una mejor comprensión de la ansiedad.

Por otro lado, es importante resaltar que, durante los años ochenta, se consideró esta década como la "década de la ansiedad por dos importantes autores, Husain y Jack Mase" (como se citó en Sierra et al., 2003, p. 25), a pesar de que aún se evidenciaba la ambigüedad y

escasa delimitación del término ansiedad con otros como angustia, miedo, temor, estrés, etc. Ante esto, una distinción importante la hace Hardy (1985), quien enfoca la ansiedad como un sentimiento de inseguridad, contenido en trastornos psíquicos, y la angustia como un trastorno físico con una sensación de limitación. En cambio, desde una corriente humanista, Ey (2008) menciona que no hay distinción entre ambos términos y hace uso cotidiano de los mismos, solo haciendo una referencia más explícita de la angustia para el enfoque físico de la emoción. De manera similar, Burns (2008) señala que "sentir ansiedad o angustia no es más que una molestia física, aunque a veces puede llegar a incapacitar e impedirle hacer lo que quiere en la vida cotidiana" (p. 19).

Finalmente, la ansiedad ha tenido una relevancia importante en los últimos años debido a la pandemia por COVID-19 (ONU, 2021), ya que, al igual que la depresión, ha sido uno de los principales factores de riesgo para la salud mental. El miedo a la infección, la pérdida de seres queridos y la incertidumbre ante los acontecimientos contribuyeron a detectar niveles altos de ansiedad en la población, lo que también ha significado un aumento en la conciencia sobre la salud mental (Schwaller, 2022).

2.1.2. Definición de ansiedad

La ansiedad es una reacción específica del organismo en respuesta a un estímulo o situación amenazante pero particular. Es decir, la ansiedad es producto de la interacción entre el sujeto y la situación, de acuerdo con la teoría de rasgo-estado (McCarthy, 2004). En este sentido, es importante resaltar la propuesta de Spielberger (1972), quien define la ansiedad desde dos perspectivas: como un estado momentáneo, emocional e inmediato, y como un rasgo de la personalidad individual. De manera similar, Endler y Kocovski (2001) señalan que la ansiedad estado es una reacción específica, acompañada de cambios a nivel fisiológico, mientras que la ansiedad rasgo se refiere a la interpretación de estímulos amenazantes desde una perspectiva cognitiva, fisiológica y motivacional. En línea con esta idea, Ventura (2009)

destaca que la interpretación juega un papel fundamental, ya que la ansiedad estado puede variar en la intensidad y duración de la percepción de la amenaza en una misma situación, a diferencia de la ansiedad rasgo, que casi no cambia ante diferentes situaciones.

Por otro lado, Heinze (2003) interpreta la ansiedad como un mecanismo adaptativo que se activa ante situaciones que resultan amenazantes para la vida. Así, todas las personas pueden experimentar ansiedad en diversos niveles y de manera cotidiana, siendo, en cierta medida, beneficiosa, ya que permite mantener la alerta para tomar decisiones adecuadas. Asimismo, Torrents et al. (2013) sostienen que la ansiedad es un mecanismo biológico de adaptación relacionado con amenazas externas e internas, acompañado de reacciones emocionales y fisiológicas: “cuando la ansiedad rebasa ciertos límites, aparece un deterioro de la actividad cotidiana; bajo condiciones normales, la ansiedad mejora la productividad y la capacidad de adaptación a entornos” (p. 20).

En este contexto, en entornos organizacionales, la ansiedad puede surgir debido a diversas causas y situaciones, como el despido, la inestabilidad laboral, la sobrecarga laboral o la reincorporación a un nuevo empleo, entre otras (Zeñas, 2021). En este sentido, Sairitupac et al. (2020) consideran que una situación evaluativa es el entorno en el que se pueden experimentar mayores niveles de ansiedad. La ansiedad ante una evaluación es una reacción emocional provocada por la preocupación o el miedo al fracaso, además de estar acompañada de reacciones fisiológicas (Rodríguez, 2019). Así, Peña et al. (2023) indican que el proceso de selección de personal es el entorno en el que se presenta la mayor prevalencia de ansiedad, debido tanto al evento situacional como a las expectativas de desempeño. En este sentido, McCarthy y Cheng (2018) definen la ansiedad como “sentimientos de nerviosismo y aprensión sobre el desempeño propio en una entrevista. Es decir, la ansiedad en la entrevista refleja un constructo de dominio específico y representa una respuesta a factores estresantes en forma de síntoma de tensión” (p. 32). De manera similar, Watkins (2008) sostiene que la ansiedad es el

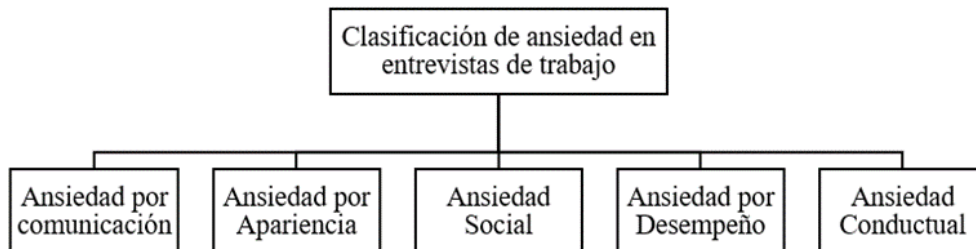
resultado de pensamientos repetitivos sobre la situación que se percibe como amenaza, lo que también se conoce como “rumia”, la cual interfiere con la capacidad de tener un buen desempeño y ocasiona reacciones de ansiedad (Nolen et al., 2008).

2.1.3. Tipos y clasificación

De acuerdo a McCarthy y Goffin (2004), clasifica en cinco dimensiones a la ansiedad enfocadas en los procesos de selección de personal o situaciones evaluativas.

Figura 1

Clasificación de las dimensiones de ansiedad



Nota. Figura de elaboración propia

A. Ansiedad por comunicación: se refiere al nerviosismo frente a sus capacidades de comunicación y expresión tanto verbal como no verbal (McCarthy y Goffin, 2004), por ello la importancia de las expresiones faciales, contacto visual y movimientos corporales, más aún que prevalece en todo el proceso de evaluación con el pensamiento recurrente de centrarse en lo negativo. (McGovern et al., 1981).

B. Ansiedad por apariencia: conlleva aspectos físicos con la presentación e imagen profesional que se quiere proyectar, buscando una buena impresión con el evaluador (Posthuma et al., 2002).

C. Ansiedad social: se refiere a la capacidad del candidato para relacionarse con el evaluador, es decir, “Ansiedad resultante de la perspectiva o presencia de una evaluación personal en situaciones sociales reales o imaginarias”. Schlenker y Leary, (1982, como se citó en McCarthy y Goffin, 2004, p. 642).

D. Ansiedad por desempeño: se relaciona con el temor a equivocarse y fallar en el proceso de entrevista por ende obtener un mal resultado (McCarthy y Goffin, 2004).

E. Ansiedad conductual: se refiere a la reacción emocional ante el proceso de evaluación, usualmente evidenciándose con manos temblorosas o sudoración (Spielberger y Vagg, 1995).

2.1.4. Factores de riesgo de la ansiedad

Según Jaimes (2017), existen factores biológicos y psicosociales que generan ansiedad. En lo biológico, distintas áreas de cromosomas contribuyen de manera pequeña a la vulnerabilidad a la ansiedad. Ante ello, Moyano (2017) refiere que “las estructuras de la amígdala son responsables de la conducta de inhibición, del aumento de la vigilancia y la hiperactividad frente a estímulos que activan la sintomatología ansiosa, implicando en ello los neurotransmisores de diversos sistemas” (p. 54). En cuanto a los factores psicológicos, estos están relacionados con estados emocionales intensos, depresión, traumas, problemas orgánicos, conflictos sociales, familiares, laborales, entre otros, que generan la reacción de ansiedad en algún nivel (Sierra et al., 2006). Por otro lado, los factores sociales se evidencian en diversas situaciones cotidianas, ya que constantemente las personas están en interrelación. Las reacciones de ansiedad pueden surgir debido a la búsqueda de aprobación y una buena impresión social, lo que puede dificultar las relaciones sociales (Rojo, 2011). Finalmente, cada organismo es distinto, y las reacciones sintomatológicas no serán las mismas en todos. Es importante identificar los factores causantes de ansiedad y la intensidad con la que ocurren, ya que, mediante ello, se puede determinar la predisposición psicológica y/o biológica y la vulnerabilidad que cada persona posee a los síntomas (Jaimes, 2017).

2.1.5. Enfoques teóricos

A lo largo de la historia de la ansiedad, existen diversos modelos teóricos cuyas posturas han permitido tener un mejor entendimiento y manejo del mismo (Sierra et al., 2003).

Desde el enfoque cognitivo-conductual, la ansiedad se desarrolla desde la relación entre una conducta, que conlleva las características propias del sujeto (pensamientos, ideas, creencias, etc.), y las condiciones situacionales que ocurren en el momento (estímulos discriminativos activando la conducta) (Sierra et al., 2003). A partir de esto, la ansiedad pasa de ser entendida como un rasgo de la personalidad a un enfoque multidimensional, del cual surge la teoría interactiva (Endler y Okada, 1976), señalando que debe existir una congruencia entre el rasgo de la personalidad y la situación amenazante, lo que dará como resultado un estado de ansiedad (Virues, 2005), empezando a ser definida como una respuesta emocional, con tres tipos de respuestas: cognitivas, fisiológicas y motoras (Miguel-Tobal, 1990).

Desde el enfoque de rasgo y estado, Spielberger (1966) plantea que, para entender la ansiedad, se debe diferenciar conceptual y operacionalmente los términos rasgo y estado; asimismo, los estímulos condicionados que lo generan y las defensas como respuesta (Ries, 2012). Es decir, el rasgo es entendido como una cualidad de la personalidad relativamente constante en el tiempo y en situaciones, lo que genera la predisposición a percibir y responder con ansiedad a un mayor número de eventos de amenaza o peligro (Schmidt y Shoji, 2018). En tanto, el estado de ansiedad se define como un estado emocional temporal que cambia en intensidad y es subjetivo, ya que depende de la percepción que tenga el sujeto de la situación amenazante, convirtiéndolo o no en un estado de ansiedad (Ries, 2012).

Tomando como base ambos enfoques teóricos, surge el enfoque interaccional de la ansiedad, como máximo representante de McCarthy y Goffin (2004), quienes plantean que “la ansiedad se percibe como un rasgo contextualizado o específico por situación. Se han diseñado numerosas medidas para evaluar la ansiedad específica por situación desde una perspectiva del rasgo” (p. 19). Asimismo, señalan que el entorno en el que se presenta la ansiedad por interacción es principalmente un contexto evaluativo, como el entorno laboral o las entrevistas

laborales, que son situaciones que usualmente son percibidas como generadoras de ansiedad y sus respuestas específicas ante ello.

2.1.6. Procesos de selección de personal

Un proceso de selección de personal comienza con la necesidad de cubrir un puesto de trabajo dentro de una organización, reclutando al perfil requerido de acuerdo con los criterios establecidos (Vargas, 2020). Estos criterios forman parte de un proceso de evaluación que incluye revisar el currículum vitae, las experiencias, los conocimientos y las entrevistas, con el fin de identificar el perfil idóneo para el puesto (Salinas y Malpartida, 2020). Además, es importante mantener actualizadas las técnicas y herramientas de evaluación utilizadas dentro de la organización, ya que, al ser un entorno cambiante y con la aparición de nuevas tecnologías, estas permiten reducir el margen de error en los procesos de selección y contratación (Alonso et al., 2015). En este sentido, la entrevista y la observación son algunas de las técnicas más importantes en un proceso de evaluación de candidatos, siendo indispensables para obtener indicadores sobre la personalidad y las competencias laborales (Romero, 2016). Existen diversos tipos de entrevista, tales como la estructurada, mixta, no estructurada, por competencias, role playing, entre otras. La dinámica de cada una tiene particularidades que llevan al candidato a experimentar diferentes situaciones de evaluación (Alonso et al., 2015). Por lo tanto, someter al candidato a estos estímulos o situaciones implica poner a prueba sus reacciones emocionales para predecir su futuro desempeño laboral, lo que generalmente resulta en niveles de ansiedad y estrés intensos (McCarthy, 2004). Como señala McCarthy (2004), “estos sentimientos de nerviosismo o aprensión solo surgen en entrevistas de trabajo” (p. 616). Según Zhang et al. (2021), esto tendría su origen en el sentimiento de estar expuesto a una evaluación negativa de los demás, lo que genera niveles de ansiedad debido a la constante preocupación por dejar una impresión positiva como persona o profesional.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. Según Bernal (2002), se refiere al "fundamento en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, además de una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva" (p. 57). El tipo de investigación es básica, descriptiva y comparativa, de diseño no experimental y de corte transversal, debido a que no se realizó manipulación de la variable de estudio. Se buscó especificar las propiedades, características y rasgos importantes en un determinado momento y tiempo, siendo comparativa porque se pretendió establecer diferencias de acuerdo con características sociodemográficas (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en una Institución educativa privada de Lima Metropolitana, específicamente en el área de reclutamiento y selección de personal; siendo el ámbito temporal entre los meses de Julio a octubre del 2023.

3.3. Variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable de estudio

Variable	Definición	Dimensiones		Indicadores
Ansiedad	Conceptual: La ansiedad es entendida como un mecanismo adaptativo, que emite el organismo ante situaciones que resulten amenazantes para la vida (Heinze, 2003). Operacional: Fue medida a través de los puntajes de la escala de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI; McCarthy, 2004).	Ansiedad	por	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6
		Ansiedad	por	Ítems 7, 8, 9, 10 , 11, 12
		Ansiedad social		Ítems 13, 14, 15,
		Ansiedad	por	16, 17, 18
		desempeño		Ítems 19, 20, 21,
		Ansiedad		22, 23, 24
		conductual		Ítems 25, 26, 27, 28, 29, 30

3.4. Población y muestra

La población está conformada aproximadamente por 260 postulantes a los diferentes puestos de una Institución educativa privada en Lima metropolitana.

El tipo de muestreo es probabilístico censal, ya que se recopiló información de todos los elementos de la población, sin necesidad de seleccionar una muestra representativa (Hernández et al., 2014). La población estuvo conformada por 260 postulantes a diferentes puestos de trabajo, tales como docentes, tutores, secretarias, psicólogos, operarios, asistentes de administración, contabilidad, seguridad, entre otros, de ambos sexos y mayores de edad.

En la tabla se muestra la distribución demográfica de la muestra según las variables sociodemográficas consideradas, en la cual, el 43,8% son del sexo masculino y 56,2% del sexo femenino; así mismo, el 62,7% son del rango de 18 a 31 años de edad, el 30% del 32 a 45 años y el 7,3% del 46 a 60 años de edad.

Tabla 2

Distribución de la muestra según variables sociodemográficas sexo y rango de edad

	Variable	F	%
Sexo	Masculino	114	43,8
	Femenino	146	56,2
	Total	260	100,0
Rango de edad	18-31	163	62,7
	32-45	78	30,0
	46-60	19	7,3
	Total	260	100,0

Nota. F= frecuencia %= porcentaje

3.5. Instrumento

Escala de ansiedad en entrevistas de selección (MASI)

La Escala de Ansiedad en Entrevistas de Selección (MASI) fue elaborada por Julie McCarthy en 2004 con el objetivo de medir la ansiedad de los candidatos en procesos de selección de personal. La escala consta de cinco dimensiones: ansiedad por apariencia, ansiedad social, ansiedad por comunicación, ansiedad por desempeño y ansiedad conductual. Cada dimensión incluye seis ítems, para un total de 30 ítems con un tipo de respuesta ordinal politómica de cinco alternativas (Likert). La aplicación puede ser individual o colectiva y tiene una duración aproximada de 15 minutos.

Validez y confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, se empleó el método de consistencia interna (coeficiente α) de las escalas componentes del test, obteniéndose índices de confiabilidad con valores dentro del rango [.72, .83], considerados altos. En cuanto a la validez, esta fue estimada inicialmente ($n = 203$) a través del cálculo de los índices de discriminación (rit: ítem-test corregido), obteniéndose valores superiores a .40 (rit [.42, .51]). Además, los valores de correlación entre factores fueron superiores a .40. Posteriormente, se realizó un análisis factorial confirmatorio ($n = 270$) que produjo índices de ajuste (RNI = .98, NFI = .96, SRMR = .06, RMSEA = .061), lo que indica la pertinencia del modelo de cinco factores para los datos observados.

En Perú, la escala fue adaptada por Alemán y Henríquez en 2018. Ellos reportaron una validez de contenido con un índice alto de acuerdo de jueces (Aiken = .999). La confiabilidad, medida por el coeficiente alfa de consistencia interna, obtuvo valores entre [.59, .85] para las respectivas dimensiones de la escala.

En la Tabla 3, se presenta la confiabilidad de la muestra, con un coeficiente de confiabilidad entre [.634, .896]. Esto sugiere que el instrumento utilizado para evaluar la

variable de ansiedad en entrevistas de trabajo tiene una confiabilidad alta o aceptable, lo que garantiza que los resultados obtenidos serán confiables.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento MASI en la muestra

Dimensiones de Ansiedad	Alfa de Cronbach
Ansiedad por comunicación	.740
Ansiedad por apariencia	.634
Ansiedad social	.735
Ansiedad por desempeño	.767
Ansiedad conductual	.861
Ansiedad general	.896

3.6. Procedimientos

A. Se emitió una solicitud dirigida a la directora general de la Institución Educativa, pidiendo la autorización para ejecutar el estudio y explicando la finalidad del mismo.

B. Se solicitó el apoyo de compañeros en el área de Gestión del Talento Humano para la aplicación de la escala en procesos masivos.

C. Durante la aplicación, primero se entregó un consentimiento informado detallando que la participación del postulante es voluntaria y que los datos brindados serán utilizados confidencialmente solo para la investigación sin afectar su proceso de evaluación, finalmente, se entregó la prueba con unas breves instrucciones.

D. Se realizó el procesamiento de datos en los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS versión 25 para llevar a cabo el análisis estadístico e interpretación de los mismos.

3.7. Análisis de datos

El presente estudio es de tipo descriptivo comparativo por lo cual las técnicas estadísticas para el análisis de datos fueron los estadísticos descriptivos (Media, desviación típica, frecuencia, porcentaje), posteriormente se sometió a la prueba de normalidad, siguiendo

a utilizar pruebas no paramétricas U de Mann Whitney para comparar según sexo de la muestra. Siendo, finalmente, las tablas y figuras transformadas según el modelo APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 4 se observa que la dimensión ansiedad social es la que presenta mayor porcentaje de prevalencia en el 24% de la muestra, seguido por las dimensiones ansiedad por apariencia y desempeño en el 21%, continuando la ansiedad por comunicación en el 18% y finalmente ansiedad conductual en el 16% de la muestra. En la prueba de bondad de ajuste determinó que dichas escalas no presentaron ajuste a la distribución normal ($p < .001$).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de la ansiedad y sus dimensiones

Dimensiones de Ansiedad	<i>M</i>	<i>D.S</i>	%	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
				<i>W</i>	<i>P</i>	<i>w</i>	<i>p</i>
Ansiedad social	14,60	3,955	24%	,071	,003	,987	,017
Ansiedad por apariencia	12,74	3,341	21%	,076	,001	,982	,002
Ansiedad por desempeño	13,26	3,982	21%	,080	,000	,980	,001
Ansiedad por comunicación	10,91	3,233	18%	,106	,000	,957	,000
Ansiedad conductual	10,15	3,710	16%	,142	,000	,899	,000
Ansiedad general	65,97	13,054	100%	,042	,200*	,992	,147

Nota. N = 260, M=media aritmética, DE=desviación estándar o típica, %: frecuencia absoluta porcentual, W=estadístico Shapiro-Wilk, p=valor crítico de la región de rechazo de la hipótesis nula al 95% de confianza y F=estadístico Kolmogorov – Smirnov.

En la tabla 5 se realizó el análisis de cuartiles de la muestra categorizando en bajo el promedio (37 a 58), dentro del promedio (59 a 66) y superior al promedio (67 a 99).

Tabla 5

Análisis de cuartiles de la muestra

Estadísticos		
M		65,97
Mín.		37
Máx.		99
Percentiles	25	58,00
	50	66,00
	75	74,00

Nota. M= Media, Min= Mínimo, Máx.= Máximo, N= muestra (260)

En la Tabla 6 se observa que el nivel moderado presenta una mayor frecuencia con 104 sujetos de la muestra, que representa al 40%, seguido por el nivel bajo de ansiedad con 102, que representa al 39.2%, siendo el nivel alto el que presenta una menor frecuencia con 54 sujetos de la muestra, que representa al 20.8%.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de niveles de ansiedad general

Niveles	<i>F</i>	<i>%</i>
Bajo el promedio	102	39,2
Promedio	104	40,0
Superior al promedio	54	20,8

Nota. F= frecuencia, %= porcentaje

En la Tabla 7 se observa que las dimensiones ansiedad por comunicación, por apariencia y conductual (55.4, 46.9 y 41.9) presentan un nivel promedio de ansiedad, en tanto las dimensiones ansiedad social y por desempeño son las que presenta un nivel superior al promedio de ansiedad (61.2 y 46,2).

Tabla 7

Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones de ansiedad

Dimensiones	Niveles		
	Bajo el promedio F (%)	Promedio F (%)	Superior al promedio F (%)
Ansiedad por comunicación	69 (26.5)	144 (55.4)	47 (18.1)
Ansiedad por apariencia	30 (11.5)	122 (46.9)	108 (41.5)
Ansiedad social	22 (8.5)	79 (30.4)	159 (61.2)
Ansiedad por desempeño	32 (12.3)	108 (41.5)	120 (46.2)
Ansiedad conductual	109 (41.9)	109 (41.9)	42 (16.2)

Nota. F (%): frecuencia/ porcentaje

En la tabla 8 se puede observar las comparaciones para las dimensiones de ansiedad en entrevistas de selección de personal, respecto a ello, no se aprecian diferencias significativas según el sexo masculino y femenino ($p>0.05$).

Tabla 8

Prueba de U de Mann Whitney de las dimensiones de ansiedad según sexo

Dimensiones	Masculino		Femenino		U	P
	MR	SR	MR	SR		
Ansiedad por comunicación	130,53	14880,50	130,48	19049,50	-,006	,995
Ansiedad por apariencia	135,08	15399,00	126,92	18531,00	-,872	,383
Ansiedad social	135,93	15496,00	126,26	18434,00	-1,032	,302
Ansiedad por desempeño	128,84	14687,50	131,80	19242,50	-,316	,752
Ansiedad conductual	138,87	15831,50	123,96	18098,50	-1,611	,107
Ansiedad general	135,37	15432,50	126,70	18497,50	-,924	,356

Nota. U= U de Mann Whitney , p = Significancia estadística, MR= media de rango, SR= suma de rango.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal de esta investigación fue describir los niveles de ansiedad en los candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima metropolitana. Los resultados obtenidos indican que el 40% de la muestra presentó un nivel promedio de ansiedad, seguido por el 39,2% con un nivel bajo del promedio, y el 20,8% con niveles superiores al promedio de ansiedad. Estos resultados coinciden parcialmente con los hallazgos de McCarthy (2004), quien sostiene que la ansiedad es una respuesta emocional del organismo frente a un estímulo percibido como amenazante, dependiente de la interacción entre el individuo y la situación. En el contexto de una entrevista de trabajo, como se plantea en la teoría de rasgo-estado, la ansiedad se manifiesta de manera diferenciada según las características individuales de los candidatos y la naturaleza del proceso evaluativo.

En relación con los estudios previos, los resultados obtenidos en la presente investigación son consistentes con los de Peña et al. (2023), quienes reportaron que un 24,04% de su población presentó un nivel promedio de ansiedad, mientras que un 31,57% mostró niveles altos de ansiedad de rasgo. Según estos autores, los altos niveles de ansiedad pueden incidir significativamente en el desempeño de los candidatos durante el proceso de selección de personal, lo que también es respaldado por Zhang et al. (2021), quienes encontraron que el temor a una evaluación negativa social es un factor disposicional que aumenta los niveles de ansiedad en entrevistas de trabajo. Esta tendencia fue confirmada por Feiler y Powell (2013), quienes observaban que los entrevistados más ansiosos obtenían puntajes más bajos en su desempeño durante la entrevista.

En cuanto a los objetivos específicos de la investigación, los resultados fueron validados en tres de las dimensiones de ansiedad: ansiedad por comunicación, ansiedad por apariencia y ansiedad conductual, encontrándose niveles promedio de ansiedad en estas dimensiones. Sin embargo, no se hallaron niveles superiores al promedio en las dimensiones

de ansiedad por desempeño y ansiedad social. Estos hallazgos pueden compararse con la teoría de McCarthy y Goffin (2004), quienes describen la ansiedad por comunicación como un nerviosismo relacionado con las habilidades comunicativas, y la ansiedad por apariencia como un temor asociado con la proyección de una imagen profesional adecuada ante el evaluador, lo cual puede influir en la percepción de los candidatos durante la entrevista. En la dimensión de ansiedad conductual, se observó que los participantes suelen presentar síntomas físicos, como manos temblorosas o sudoración, lo que también es coherente con las observaciones de Spielberger y Vagg (1995). En cambio, la ansiedad social se relaciona con las dificultades para establecer una conexión interpersonal con el evaluador, mientras que la ansiedad por desempeño implica el temor al fracaso en el proceso de selección.

En contraste, McCarthy y Goffin (2004) reportaron que la ansiedad por desempeño fue la dimensión con mayor prevalencia en su población. Este fenómeno puede explicarse por la preocupación anticipatoria de los resultados del proceso de selección, un factor que, según Leary (1991), influye considerablemente en la ansiedad experimentada durante las entrevistas de trabajo. Este hallazgo sugiere que, en ciertos contextos, el temor al fracaso puede superar las preocupaciones relacionadas con la comunicación o la imagen personal. Asimismo, Feiler y Powell (2013) argumentan que las personas que se preocupan por ser percibidas de manera favorable por los demás suelen experimentar mayores niveles de ansiedad, lo cual también puede explicar las variaciones en los resultados de esta investigación.

Con respecto a las diferencias de ansiedad entre géneros, este estudio no encontró diferencias significativas entre mujeres y hombres en los niveles de ansiedad durante el proceso de selección de personal. Este resultado es consistente con los hallazgos de Mastrella et al. (2023), quienes reportaron que el comportamiento no verbal ansioso y las calificaciones del desempeño no están relacionadas con el género del candidato. Además, en el estudio de Alemán y Hernández (2018), se concluyó que el sexo no constituye un factor significativo en los niveles

de ansiedad en entrevistas laborales. Sin embargo, estudios previos, como el de McCarthy et al. (2015), sugieren que las mujeres presentan niveles más altos de ansiedad en comparación con los hombres en todas las dimensiones de la ansiedad durante las entrevistas laborales. Esta discrepancia podría explicarse por las diferentes poblaciones estudiadas o por las distintas variables contextuales, ya que algunos estudios, como el de Trujillo (2017), indican que las mujeres tienden a presentar mayores capacidades para enfrentar situaciones de estrés, como las entrevistas de trabajo, mientras que los hombres muestran niveles más elevados de ansiedad en estas situaciones evaluativas.

En resumen, los resultados de esta investigación aportan evidencia sobre los niveles de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo, encontrando que la ansiedad es una experiencia común durante los procesos de selección de personal. Aunque las dimensiones de ansiedad por comunicación, apariencia y conductual mostraron niveles promedio, la ansiedad por desempeño y social no resultaron ser factores predominantes en esta muestra. Además, la falta de diferencias significativas por sexo en los niveles de ansiedad refuerza la idea de que factores individuales, más allá del género, influyen de manera determinante en la experiencia de ansiedad en entrevistas laborales.

VI. CONCLUSIONES

- Los niveles de ansiedad en los candidatos a puestos de trabajo fueron más altos en el nivel promedio (40%), seguidos por un 39,2% que presentó niveles por debajo del promedio y un 20,8% con niveles superiores al promedio de ansiedad. Esto podría indicar que la ansiedad influiría en los procesos de entrevista laboral.
- Las dimensiones de ansiedad por comunicación, por apariencia y conductual presentaron niveles promedio de ansiedad en el 55,4%, 46,9% y 41,9% de la muestra, respectivamente. Por otro lado, las dimensiones de ansiedad social y por desempeño mostraron niveles superiores al promedio en el 61,2% y 46,2% de los casos. Esto sugiere que los candidatos con mayores niveles de ansiedad estaban más relacionados con factores sociales y de desempeño durante el proceso de selección.
- No se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de ansiedad según el sexo (masculino o femenino) de los candidatos a puestos de trabajo ($p > 0,05$), lo que sugiere que existen otros factores que influyen en el éxito o fracaso en los procesos de selección.

VII. RECOMENDACIONES

- A la Dirección General: emplear los resultados obtenidos para implementar un plan de mejora orientado a fortalecer y rediseñar los procesos de reclutamiento y selección de personal, brindando procedimientos amigables que eviten generar presión psicológica en los candidatos.
- Al área de Recursos Humanos: implementar procesos de selección de personal en espacios y tiempos idóneos, cuidando los factores sociales y físicos al momento de evaluar a un candidato, buscando ofrecer un servicio que no genere ansiedad ni estrés, y que facilite un proceso exitoso.
- Generar más investigaciones sobre la ansiedad en los procesos de entrevista laboral, identificando los factores que influyen o no en dichos procesos. Asimismo, considerar variables sociodemográficas, como perfiles de puestos de mayor y/o menor envergadura, nivel de estudios, experiencia profesional, entre otros, en nuestro contexto.

VIII. REFERENCIAS

- Alonso, P., Moscos, S., y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 31(2), 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Aristondro, J. (2017). *Ansiedad rasgo- estado y deseo sexual en universitarios varones y mujeres de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2854/Ansiedad%20y%20Afrontamiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alí, R. y Chambi, O. (2016). *Ansiedad ante los exámenes en los Estudiantes del Primer Año de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil y la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPEU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/639/Ruth_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alemán, J., y Henríquez, E. (2018). *Adaptación de la escala de ansiedad en entrevistas de trabajo en postulantes en Lima*. [Tesis de pregrado, Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio institucional UFSC. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/489>
- Asociación Americana de Psicología (APA, 2010). Trastornos de la ansiedad: el papel de la psicoterapia en el tratamiento eficaz. <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tratamiento>

- Amate, J. y De La Fuente, J. (2021). Relaciones entre ansiedad evaluativa, autorregulación y estrategias de afrontamiento del estrés en universitarios opositores. *Anales de Psicología*, 37(2), 276-286. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60353/1/pdf.pdf>
- Bernal, C. (2002). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). Pearson Prentice Hall.
- Burns, D. (2008). *Adiós, Ansiedad*. Paidós SAICF.
- Cano, V., Muñoz, R., Moretti, L., y Medrano, L. (2020). Propiedades psicométricas del Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad Breve (ISRA-B) Psychometric properties of the Brief Inventory of Situations and Responses of Anxiety (ISRA-B). *Revista Elsevier*, 26(2), 155-166. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.07.004>
- Canton, E., (2015). Bienestar psicológico y ansiedad competitiva: el papel de las estrategias de afrontamiento. *Revista costarricense de psicología*, 34(2), 71-78. <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/66/82>
- Casado, M. (1994). *Ansiedad, stress y trastornos psicofisiológicos*. [Tesis de maestría, Universidad complutense]. Repositorio institucional Universidad Complutense. <https://eprints.ucm.es/2997/1/T18977.pdf>
- Casari, L., Anglada, J., y Daher, C. (2014). Estrategias de afrontamiento y ansiedad ante exámenes en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 32(2), 243-269. <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618003.pdf>
- Díaz, J. (20 de agosto del 2018). El 22% de la población ha sufrido ansiedad y depresión. La república. <https://larepublica.pe/sociedad/1336981-22-poblacion-sufrido-ansiedad-depresion/>

- Díaz, I., y De La Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://doi: 10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Endler, N., y Kocovski, N. (2001). State and trait anxiety revisited. *Journal of Anxiety Disorders*, 15(3), 231-245. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(01\)00060-3](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(01)00060-3)
- Endler, N., y Okada, M. (1976). A multidimensional measure of trait anxiety: The S-R inventory of general trait anxiousness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(2), 319-129. <https://doi.org/10.1037/h0076643>
- Ey, H. (2008). *Estudios psiquiátricos, Vol. 1. Polemos*.
- Freud, S. (1971). *Introducción al psicoanálisis*. Alianza.
- Finn, M., Flower, R., y Hedley, D., (2023). 'If I'm just me, I doubt I'd get the job': A qualitative exploration of autistic people's experiences in job interviews. *Autism*, 27(7), 2086-2097. <https://doi.org/10.1177/13623613231153480>
- Feiler, A., y Powell, D. (2013). Interview anxiety across the sexes: Support for the sex-linked anxiety coping theory. *ScienceDirect*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.030>
- Gallegos, L., y Hurtado, M. (2003). Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión. *Revista SCIELO*, 1(2), 8-10. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000200003
- Gómez, R. (2019). Ansiedad ante los exámenes y rendimiento académico en estudiantes universitarios de primer año de una universidad privada de Arequipa durante el periodo 2019. *Revista Scielo*, 1(2), 20-50.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2438/Rocio%20Gomez_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hall, B. (1969). *Ansiedad, tensión, dificultad de tarea y logro en la vía de instrucción programada*. Unpublished dissertation.

Hardy, M. (1985). *Encyclopédie Méd. Chir*. Paris: EMC.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.

Heinze, G. (2003). La ansiedad: cómo se la concibe actualmente. *Revista Ciencia*. 54(2), 8-14.
https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/54_2/aniedad_como_concibe.pdf

Instituto Nacional de Salud (octubre del 2022). *Entre 40 y 30 % de jóvenes de 19 y 26 años en Perú presentaron síntomas de ansiedad y depresión tras la llegada de la COVID-19*.
<https://www.gob.pe/institucion/ins/noticias/661646-entre-40-y-30-de-jovenes-de-19-y-26-anos-en-peru-presentaron-sintomas-de-ansiedad-y-depresion-tras-la-llegada-de-la-covid-19>.

Jaimes, J. (2017). *Evaluación e intervención de ansiedad infantil desde el enfoque cognitivo conductual: un estudio de caso*. [Tesis de maestría, Universidad del Norte]. Repositorio institucional UPN.
<http://manglar.uninorte.edu.co/jspui/bitstream/10584/7850/1/130881.pdf>

Mastrella, S., Powell, D., Bonaccio, S., and C., y McMurtry, M. (2023). The Impact of Interviewees' Anxious Nonverbal Behavior on Interview Performance Ratings.

Econtent Hogrefe, 2(22), 120-134. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1866-5888/a000319>

McCarthy, J., y Goffin, R. (2004). *Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms*. *Personnel Psychology*.

McCarthy, J., Feeney, J., y Goffin, R. (2015). Applicant Anxiety: Examining the sex-linked anxiety coping theory in job interview contexts. *International Journal of Selection and Assessment*. de https://www.researchgate.net/publication/281145690_Applicant_Anxiety_Examining_the_sex-linked_anxiety_coping_theory_in_job_interview_contexts

McCarthy, J., y Cheng, B. (2018). *A través del espejo: entrevistas de empleo desde la perspectiva de los candidatos a un puesto de trabajo*. El manual de Oxford sobre pérdida y búsqueda de empleo. Manuales de Oxford.

Ministerio de Salud (Enero del 2022). *Salud mental: ¿cómo detectar y superar la ansiedad?*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/696706-salud-mental-como-detectar-y-superar-la-ansiedad>.

Miguel-Tobal, J. (1990). La ansiedad. In J. L. Pinillos y J. Mayor (Eds.), *Tratado de psicología general: Motivación y emoción*. Alhambra.

Nolen, S. (2008). Repensar la rumia. *Perspectivas de la ciencia psicológica*, 3 (5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>

Organización Mundial de la Salud (junio del 2019). *Trastornos mentales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental->

disorders#:~:text=En%202019%2C%20301%20millones%20de,por%20trastornos%20del%20comportamiento%20conexos.

Organización Panamericana de Salud (marzo del 2022). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo.* <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>

Organización de Naciones Unidas (noviembre del 2021). *El efecto devastador del COVID-19 en la salud mental.* <https://news.un.org/es/story/2021/11/1500512>.

Posthuma, R., Morgeson, F., y Champion, M. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research trends over time. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 55(1), 78-81.

Pamos, A. (2016). *Resumen open class la ansiedad ante procesos de selección.* <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/actualidad-enyd/open-class-ansiedad/>

Peña, M., Márquez, T., y Garcés, T. (2023). *Ansiedad según el resultado en el proceso de selección de personal de aprendices en Colombia.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d7f72516-1481-4046-a16a-6aaaaf34bdc2/content>

Registro Nacional de Trabajos de Investigación (enero del 2024). *Estudios de tesis sobre ansiedad en el Perú.* <https://renati.sunedu.gob.pe/>

- Ries, F., Castañeda, C., Campos, M., y Del Castillo, A. (2012). Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*; 12(2), 9-16. <http://www.redalyc.org/pdf/2270/227025503001.pdf>
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. [Tesis de pre grado]. Repositorio institucional Universidad UMH <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Sarudiansky, M. (2013). Ansiedad, angustia y neurosis. Antecedentes conceptuales e históricos. *Psicología Iberoamericana*, 21(2), 19-28. <https://psicologiaiberoamericana.iberomx.com/index.php/psicologia/article/view/151>
- Salinas, J., y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(20), 5-7. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- Sánchez, G. (30 de abril del 2023). Día del Trabajo: 5 claves para destacar en el mercado laboral. *Diario El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/211465-dia-del-trabajo-5-claves-para-destacar-en-el-mercado-laboral>
- Sam, M. (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>
- Sairitupac, S., Varas, R., Gamboa, J., Narvaste, B., y Rodríguez, M. (2020). Niveles de ansiedad de estudiantes frente a situaciones de exámenes: Cuestionario CAEX. *Propós.*

Represent, 8(3), 89-97.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400012

Schwaller, F. (2022). *La depresión y la ansiedad aumentan en todo el mundo.*

<https://www.dw.com/es/la-depresi%C3%B3n-y-la-ansiedad-aumentan-en-todo-el-mundo/a-63398425>

Schneider, S., Powell, D., y Bonaccio, S. (2019). Does interview anxiety predict job performance and does it influence the predictive validity of interviews?. *Wiley*, 27(4), 328-336. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijsa.12263>

Schmidt, V., y Shoji, A. (2018). *La ansiedad estado-rasgo y el rendimiento académico en adolescentes de 14 a 16 años.* [Tesis de pre grado, Universidad Católica Argentina].

Repositorio de la Pontificia Universidad Católica Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/558>

Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividad*; 3(1), p.4-6.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002

Sierra, J., Zubeidat, I., y Fernández, A. (2006). Factores asociados a la ansiedad y fobia social.

Revista Pepsic, 3(5), 20-28.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000200010

Spielberger, C. (1966). *The effects of anxiety on complex learning and academic achievement.*

En C.D. Spielberger (Ed.). Anxiety and Behavior. New York: Academic Press INC.

- Spielberger, C. (1972). *Anxiety as an emotional state*. En C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety Behavior*. New York: Academic Press.
- Spielberger, C., y Vagg, P. (1995). *Test anxiety: Theory, assessment, and treatment*. Taylor y Francis.
<https://books.google.com.pe/books?id=fAlJ5L6j0AgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rodríguez, C., Fernández, S., Ferradás, M., y Barca, E. (2019). Necesidad ante los exámenes en estudiantes de educación primaria: diferencias en función del curso y del género. *Publicaciones*, 49(2), 151-168. doi:10.30827/publicaciones.v49i2.8087
- Trujillo, T. (2017). *Ansiedad frente a exámenes y afrontamiento de estrés*. [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de Universidad Autónoma del Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/364/1/AMORETTI%20TRUJILLO%2c%20TALIA%20MARGARITA.pdf>
- Torrents, R., Ricart, M., Ferreiro, M., López, A., Renedo, L., Lleixa, M., y Ferré, C. (2013). Ansiedad en los cuidados. Una mirada desde el modelo de Mishel. *Revista Scielo*, 1(2), 40-80. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000100013>
- Torres, D., Godoy, B., y Gallardo, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio Colombia. *Revista desarrollo gerencial*, 11(1), 60-78. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>
- Virues, R. (2005). Estudio sobre ansiedad. *Revista Psicología Científica.com*, 7(8), p.6.
<http://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/>

- Vargas, S. (octubre del 2020). *Selección de personal*. Edu.co. de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pd>
- Ventura, M. (2009). *Eficacia de un programa de intervención grupal cognitivo- conductual para disminuir el trastorno de ansiedad generalizada en pacientes del puesto de salud Las Dunas-Surco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. <https://core.ac.uk/download/pdf/323346431.pdf>
- Watkins, E. (2008). Pensamiento repetitivo constructivo y no constructivo. *Boletín Psicológico*, 134 (2), 163–206. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.163>
- Zeñas, F. (2021). *Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76600/Ze%C3%B1as_CFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zhang, I., Powell, D., y Bonaccio, S. (2021). *The role of fear of negative evaluation in interview anxiety and social-evaluative workplace anxiety*. DOI: 10.1111/ijsa.12365

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Método	Instrumento
Problema general: ¿Cuál es el nivel de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo en varias sedes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana en 2023?	Objetivo general: Describir los niveles de ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023. Objetivo específico	Hipótesis general Existe un nivel promedio de Ansiedad en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023. Hipótesis específicas.	Ansiedad	Ansiedad por apariencia Ansiedad social Ansiedad por comunicación	Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el presente estudio es: Enfoque: cuantitativo Básica de diseño no experimental Tipo descriptivo comparativo de Corte transversal	Escala de ansiedad en entrevistas de selección (MASI) N ^a de Ítems: 30
Problemas específicos: ¿Cuáles son los niveles de ansiedad en las diferentes dimensiones de los candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de	1. Identificar los niveles de ansiedad de cada dimensión en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.	1. Existe un nivel promedio de ansiedad de cada dimensión en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.	Ansiedad	Ansiedad por desempeño Ansiedad conductual		

Lima Metropolitana en 2023? ¿Existen diferencias en los niveles de las dimensiones de ansiedad según el sexo en los candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada en Lima Metropolitana 2023?	2. Comparar las dimensiones de ansiedad, según el sexo, en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana 2023.	2. Existen diferencias significativas en las dimensiones de ansiedad, según el sexo, en candidatos a puestos de trabajo de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.
---	---	---

Anexo B: Consentimiento informado y Protocolo de escala

Consentimiento informado

Yo..... con DNI:..... estoy de acuerdo en participar de la investigación relacionada con algunos aspectos importantes de las entrevistas de selección a realizarse en la ciudad de Lima en el 2023.

Se me ha explicado la importancia de la misma y que tendrá repercusión en la mejora de los procesos de selección de personal; asimismo, se me comunicó que los datos que apporto son confidenciales, los cuales serán utilizados SOLO para fines científicos sin influir en los resultados de los procesos de evaluación en la institución; y que no estoy obligado (a) a participar de esta investigación.

Firma:.....

Edad:.....

Sexo:.....

Grado de instrucción:.....

Puesto al que postula:.....

INSTRUCCIONES

A continuación, usted deberá leer detenidamente cada pregunta y marcar con un ASPA (X) según considere se ajusta mejor a su estado actual:

- | | | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|---------------|----------------------|
| 1. Totalmente en
desacuerdo | 2. En
desacuerdo | 3. Neutro | 4. De acuerdo | 5. Muy de
acuerdo |
|--------------------------------|---------------------|-----------|---------------|----------------------|

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me siento tan aprensivo (nervioso) (a) en entrevistas de trabajo que no puedo expresar mis ideas con claridad.					
2. Me pongo tan ansioso (a) durante una entrevista de trabajo que tengo problemas para responder preguntas que sé.					
3. Durante las entrevistas de trabajo frecuentemente, no se me ocurre qué decir.					
4. Siento que mis habilidades en comunicación verbales son sólidas.					
5. Durante las entrevistas de trabajo, me cuesta entender lo que el entrevistador me está preguntando.					
6. Me es fácil comunicar mis logros personales durante una entrevista de trabajo.					
7. Suelo sentirme incómodo (a) con mi apariencia cuando estoy en una entrevista de trabajo.					
8. Antes de una entrevista de trabajo, me siento tan nervioso (a) que invierto una cantidad excesiva de tiempo en mi apariencia.					
9. En entrevistas de trabajo, me preocupa que el entrevistador se enfoque en lo que considero son mis características físicas menos atractivas.					
10. Si no luzco impecable para una entrevista de trabajo, me cuesta mucho relajarme.					
11. Me siento incómodo (a) si mi cabello no luce perfecto cuando entro a una entrevista de trabajo.					
12. Durante una entrevista de trabajo, me preocupa saber si me he vestido apropiadamente.					
13. Cuando estoy en una entrevista de trabajo, me preocupa que el entrevistador me perciba como una persona a quien le cuesta socializar.					
14. Me pongo muy tenso(a) al pensar que tengo que interactuar socialmente con la persona que me entrevista para un trabajo.					
15. Me preocupa pensar en qué tipo de impresión personal estoy causando a quienes me entrevistan para un trabajo.					
16. Durante una entrevista de trabajo, me preocupa que mis acciones no serán consideradas socialmente apropiadas.					
17. Me preocupa pensar si voy a simpatizarles como persona a quienes me entrevistan para un trabajo.					
18. Cuando saludo a quien me entrevistará para un trabajo, me preocupa no darle la mano correctamente.					
19. En entrevistas de trabajo, me pone muy nervioso (a) pensar en si mi desempeño fue lo suficientemente bueno.					
20. Me abruman pensamientos de que me pueda ir mal en una entrevista de trabajo.					

-
21. Me preocupa que mi desempeño durante una entrevista de trabajo sea peor que el de los demás candidatos.
 22. Durante una entrevista de trabajo, me siento tan preocupado (a) con pensamientos relacionados con fracasar, que mi desempeño disminuye.
 23. Durante una entrevista de trabajo, me preocupo sobre lo que pasará si no obtengo el empleo.
 24. Durante una entrevista de trabajo, me preocupa pensar si soy o no un (a) buen (a) candidato (a) para el puesto.
 25. Durante las entrevistas de trabajo, me tiemblan las manos.
 26. Mi corazón late más rápido que lo normal durante las entrevistas de trabajo.
 27. Me cuesta evitar moverme nerviosamente durante una entrevista de trabajo.
 28. Las entrevistas de trabajo comúnmente me hacen transpirar (p. ej.: palmas y axilas sudorosas)
 29. La boca se me pone muy seca durante entrevistas de trabajo.
 30. A menudo se me revuelve el estómago cuando estoy en una entrevista de trabajo.
-

Anexo C: Solicitud de permiso al autor del instrumento

The screenshot shows an email thread. The first email is from Midori Carranza Chavarria, dated March 22, 2020, at 14:20. The second email is from Julie McCarthy, dated March 22, 2020, at 14:24, and is addressed to Midori. The email content includes a translation option and a response in Spanish.

midori carranza chavarria mar., 22 oct. 14:20 ☆
Dear Mrs McCarthy: My name is Midori Carranza, I am a student of Psychology at the Federico Villarreal University in Lima, Perú. I know about two people wh...

Julie McCarthy <Julie.McCarthy@rotman.utoronto.ca> mar., 22 oct. 14:24 ★ ↶ ⋮
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Yes – by all means please go ahead and use the MASI.

Best of luck with your studies.

Prof. McCarthy

⋮

Anexo D: Permiso de la Institución

Dra. ELEODORA TORRES NEGREIROS.

Directora de Escuela Profesional de Pre Grado de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que la solicitud de la Srta. CARRANZA CHAVARRIA, MIDORI, alumna de la Escuela de Psicología de la Institución que Usted representa, para aplicar el instrumento titulado "Ansiedad en postulantes a un puesto de trabajo" en nuestra empresa ha sido admitido, teniendo el área de Coordinación de Psicología como lugar de ejecución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.



Dra. FABIANA GONZALES SAAVEDRA
Directora de la Asociación Civil Educativa Saco Oliveros