



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

El uso de videojuegos para una selección de personal inclusiva: Opinión de potenciales candidatos y de profesionales de los Recursos Humanos

*Using video games for inclusive personnel selection:
What potential candidates and HR professionals think
about it*

Autora

María Soguero Tortajada

Director

Pedro J. Ramos Villagrasa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo (2024)

INDICE

1	ÍNDICE DE TABLAS.....	3
2	ÍNDICE DE FIGURAS.....	4
	RESUMEN	5
	PALABRAS CLAVE.....	5
	ABSTRACT	5
	KEYWORDS	5
1	INTRODUCCIÓN	6
2	MARCO TEÓRICO	7
2.1	Selección de personal.....	7
2.1.1	¿Qué es la selección de personal?.....	7
2.1.2	Selección de personal inclusiva	7
2.1.3	Selección de personal y los juegos como herramienta de evaluación.	8
2.2	De los métodos tradicionales a los más modernos.....	9
2.3	Objetivo del presente estudio.....	11
3	MÉTODO.....	13
3.1	PARTICIPANTES.....	13
3.2	MEDIDAS.....	14
3.3	PROCEDIMIENTO	14
3.3.1	Difusión e implantación del cuestionario	15
3.4	ANÁLISIS	16
4	RESULTADOS.....	17
4.1	Estadísticos descriptivos y correlaciones	17
5	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	24
6	LIMITACIONES Y SUGERENCIAS DE INVESTIGACIÓN FUTURA.....	26
7	REFERENCIAS	27
	ANEXO	29

1 ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características para una tecnología justa en RRHH.....	9
Tabla 2. Herramientas en procesos de selección: clásicas y modernas.....	10
Tabla 3. Estadísticos descriptivos.....	17
Tabla 4. Matriz de correlación - Validez.....	19
Tabla 5. Matriz de correlación - Equidad.....	20
Tabla 6. Matriz de correlación - Privacidad.....	20
Tabla 7. Estudio de las medias por herramienta.....	21
Tabla 8. Diferencia de medias, variable agrupada por la experiencia en RRHH.....	21
Tabla 9. Comparación de medias por grupos. Estadísticos y p.....	22
Tabla 10. Estudio de medias por grupo de herramientas de selección: tradicionales o modernas.....	23

2 ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mensaje difusión Whatsapp.....	15
Figura 2. Mensaje difusión LinkedIn.....	15

RESUMEN

El creciente interés en perfeccionar los procesos de selección para aumentar su efectividad y reducir los sesgos motiva a realizar el presente estudio sobre el concepto de selección de personal inclusiva, analizando herramientas de selección tradicionales y modernas.

A través de un cuestionario, se consulta su opinión a 120 personas, de las cuales 98 están trabajando (31 de ellos profesionales de RRHH), sobre el uso de las distintas pruebas de selección valorando individualmente su validez, equidad y privacidad.

El análisis de los resultados muestra que los métodos tradicionales son los mejor valorados cuando aparecen en forma de test o pruebas situacionales, mientras que las entrevistas, que pertenecen al mismo grupo, son las que obtienen peor puntuación. Las herramientas modernas también obtienen resultados positivos, aunque no destacan tanto como las mencionadas anteriormente. Se incluyen algunas recomendaciones hacia los departamentos de RRHH y el uso de dichas herramientas.

PALABRAS CLAVE

Herramientas de selección de personal, Recursos Humanos, Selección de personal, Selección de Personal Inclusiva, Videojuegos

ABSTRACT

The growing interest in improving selection processes to reduce bias and increase effectiveness motivates the present study on the concept of inclusive personnel selection, analyzing traditional and modern selection tools.

By means of a questionnaire, 120 people, 98 of whom are currently working (31 of them HR professionals), were asked their opinion on the use of different selection tests, individually assessing their validity, fairness, and privacy.

The analysis of the results shows that traditional methods are the most highly rated when they appear in the form of tests or situational tests, while interviews, which belong to the same group, are the most negatively rated. Modern tools also score positively, although they do not score as highly as those mentioned above. Some recommendations for HR departments and the use of such tools are included.

KEYWORDS

Personnel Selection Tools, Human Resources, Personnel Selection, Inclusive Personnel Selection, Videogames

1 INTRODUCCIÓN

Los departamentos de recursos humanos (RRHH) son testigos de una constante transformación, donde los cambios en la legislación, innovaciones en procesos y herramientas, y cambios en la sociedad actual en general se suceden a un ritmo acelerado.

El presente trabajo se enfoca en dos direcciones. De un lado, podemos destacar la importancia del desarrollo de la selección de personal inclusiva en los procesos de selección. Y, de otro, el análisis de la opinión tanto de los profesionales de RRHH como del resto de la muestra que nada tienen que ver con dicha área (que podrían ser candidatos/as en un proceso de selección). Así, el estudio nos permitirá comparar las respuestas entre ambos grupos poblacionales sobre como consideran cada una de las herramientas en términos de: validez, equidad y privacidad, que son características relacionadas con el concepto de selección de personal inclusiva.

A tal fin, el presente documento se encuentra estructurado de la siguiente forma. La primera sección corresponde a la introducción, en la que se refleja fielmente en que ha consistido este estudio, así como información imprescindible a la hora de comprender la investigación en su conjunto. Seguidamente, se incluye el apartado dos, en el que se desarrolla el marco teórico a partir de una revisión bibliográfica de los conceptos de selección de personal, selección de personal inclusiva y el uso de las tecnologías en los procesos de selección, que se complementa con un repaso por las distintas herramientas utilizadas en los procesos de selección: desde las tradicionales hasta las más modernas.

Tras abordar los puntos mencionados anteriormente, el enfoque del documento se centra en la parte práctica, donde se ha llevado a cabo una recogida de datos a través de un cuestionario. Dentro de esta sección encontramos la descripción del método y la sección de resultados obtenidos a partir del análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario previamente mencionado.

En el último apartado se recogen las conclusiones obtenidas tras la realización de los análisis correspondientes y, por otro lado, las limitaciones de este Trabajo de Fin de Máster (TFM) y las posibles líneas abiertas que podrían tener una continuidad dentro de la investigación en el ámbito de los RRHH.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Selección de personal

2.1.1 ¿QUÉ ES LA SELECCIÓN DE PERSONAL?

Los procesos de selección son uno de los pilares fundamentales dentro de una organización, pues la efectividad de estos se ve reflejada directamente en otros factores dentro de las empresas como puede ser la productividad, el ambiente o los beneficios de esta.

Son Salgado y Moscoso (2008) quienes dan una definición del significado de proceso de selección que refleja perfectamente cual es el significado de los mismos. Para ellos, la selección de personal es un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo.

Sin embargo, se puede considerar que la definición ha variado con el paso de los años, siendo ahora una necesidad para los candidatos satisfacer también sus pretensiones a la hora de cambiar de puesto de trabajo. El interés deja de ser, por tanto, solo por parte de la organización que se encuentra en búsqueda de nuevos candidatos, sino que los procesos de selección se convierten en una relación bidireccional en la que ambas partes deberán satisfacer sus propias necesidades. Vallejo Chávez (2015) respalda dicho acontecimiento mencionando que las organizaciones escogen a las personas que consideran oportunas para los puestos y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias. Hace la reflexión de que por tanto se trata de una elección recíproca y que depende de innumerables factores y circunstancias que se deberán valorar en el momento del proceso de selección de personal y previo a la contratación.

2.1.2 SELECCIÓN DE PERSONAL INCLUSIVA

En los mismos términos que comentábamos en el apartado anterior, en la actualidad cada vez es mayor el número de empresas que se interesan por herramientas necesarias para asegurarse de que las decisiones tomadas en la misma sean justas, y estén respaldadas por argumentos que las justifiquen. Siguiendo estas líneas, conocemos que uno de los procesos más críticos de una organización son los procesos de selección de personal (Delecraz et al., 2022b). Es esto lo que nos hace centrarlo en el concepto que vemos a continuación.

Resulta de interés un apunte que realizan García-Izquierdo y García-Izquierdo (2007), al mencionar que la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la ausencia de discriminación en los procedimientos de selección de personal son una necesidad y una demanda social creciente. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo, no basta con tratar a todas las personas de la misma manera. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es necesario conseguir una "igualdad sustantiva". Esto se refiere a hacer frente a la desventaja, la infrarrepresentación y la marginación dentro del mercado laboral (ILO, 2023). En este sentido, puede que haya que reconsiderar las prácticas "estándar" no sólo para gestionar la diversidad, sino también para promover la inclusión en el lugar de trabajo (Arenas et al., 2017).

El término "*inclusive personnel selection (IPS)*", se traduce al castellano como selección de personal inclusiva. Según Salgado et al. (2017), la selección de personal inclusiva está directamente relacionada con la igualdad, la diversidad y la no discriminación.

Para completar la presente definición del concepto, se hace un recorrido por el significado de cada uno de los conceptos a través de la definición aportada por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (Ministerio de Igualdad / Gobierno de España, s. f.).

En primer lugar, el concepto de igualdad se compone de dos conceptos. La igualdad de trato, la cual implica que todas las personas tienen derecho a recibir un trato idéntico ante la ley, y lo cual podríamos prolongar a los procesos de selección y de personal. Y, de otro, la igualdad de oportunidades, la cual tiene relación con la equidad y con el derecho de las personas a tener las mismas oportunidades en la sociedad.

La diversidad se entiende como la aceptación por parte de la sociedad de que las personas somos diversas, y que, a pesar de las diferencias, se reconoce que cada persona tiene la capacidad para aportar valor en el trabajo, política, estrategia o proyecto que se esté poniendo en marcha.

Es también el Ministerio de Igualdad de nuestro país quien define la discriminación como cualquier forma de separar, diferenciar o excluir a una persona o privarle de derechos por ciertas características físicas, por sus ideas, por su cultura, por su orientación sexual, por su posición económica o por cualquier motivo aparente.

En esta línea, García-Izquierdo et al. (2020) proponen valorar un instrumento de selección (en su caso, los datos biográficos) desde la perspectiva de la selección de personal inclusiva de acuerdo con tres criterios: que sean válidos, justos y garanticen la privacidad.

Lograr que los procesos de selección de personal dentro de las organizaciones sean inclusivos no es tarea fácil. Son las propias organizaciones las que utilizan este tipo de selección para decidir cuál de los candidatos se ajusta mejor al puesto y a la empresa, llevando a cabo un proceso que respeta la diversidad y no discrimina entre los candidatos participantes (Salgado et al., 2017). Tal y como indican estos autores, las organizaciones inclusivas deben saber gestionar la diversidad no sólo para tener éxito, sino también para tomar decisiones justas, respetar y valorar a todas las personas y grupos diferentes dentro de las organizaciones, promover el diálogo social y la participación de todas las partes implicadas.

Pero, además, los procedimientos de selección de personal inclusivos y libres de discriminación son una buena inversión para las organizaciones. La investigación al respecto muestra que estas medidas son beneficiosas tanto para las organizaciones como para los candidatos, ya que los procedimientos considerados justos están relacionados con la satisfacción individual y el arraigo organizacional (Salgado et al., 2017).

2.1.3 SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS JUEGOS COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN.

A lo largo de la historia, son muchas las fórmulas que se han utilizado en los procesos de selección de personal para valorar cuál de los candidatos es el más adecuado. Con el paso del tiempo, el aumento del uso de las tecnologías ha influido significativamente en los departamentos de recursos humanos, impulsando la modernización de los procesos de selección de personal y complementándolos (Woods et al., 2020).

Es por ello por lo que han surgido los conocidos en inglés como *Game-related assessment* (GRA), que se traducen al español como “evaluaciones relacionadas con los juegos”. Los GRAs, o evaluaciones relacionadas con los juegos, permiten evaluar a la persona participante en un contexto concreto, como la medicina, la educación o el ámbito laboral (Tosca et al., 2019). A menudo la aparición de este concepto va acompañada del uso de la tecnología como ya se mencionaba en el párrafo anterior, si bien no es algo imprescindible, pues el uso de elementos de juego puede existir paralelamente al uso de las tecnologías en procesos de selección de personal (Woods et al., 2020).

Centrándonos en su presencia dentro de los recursos humanos y principalmente en los procesos de selección de personal, Armstrong et al. (2016), resaltaron en su artículo la efectividad de los juegos serios o las evaluaciones gamificadas para mejorar la calidad de la información sobre los candidatos a un puesto de trabajo obtenida en los procesos de selección.

“El uso de elementos de juego en el proceso de selección podría reducir las falsificaciones, ya que los comportamientos deseables pueden ser menos obvios mientras se juega, y como resultado, mejorar la calidad de la información sobre los candidatos y la predicción del rendimiento laboral.” (Armstrong et al., 2016, p. 146)

Además, uno de los principales problemas que candidatos y seleccionadores se encuentran en los procesos de selección es lograr de forma objetiva la imparcialidad en los mismos. Son muchos los sesgos en los que, casi sin darnos cuenta, podemos incurrir durante una entrevista.

Por tanto, en los últimos años, son muchos los estudios que han tratado de buscar soluciones a la imparcialidad en los procesos de selección siendo: la aparición de curriculums ciegos para minimizar las diferencias entre candidatos o, la aparición de la tecnología en los procesos de selección algunas de las posibles alternativas (Vivek, 2017, Woods et al., 2020).

Alineado con esto último, son Delecraz et al. (2022) quienes, reconociendo el reto de automatizar la imparcialidad en la selección de personal inclusiva, introducen un propio marco que ayuda a definir lo que se consideraría una tecnología justa en RRHH. Los autores consideran que una tecnología justa de RRHH en el momento en el que se introduce en el mercado debe cumplir con los aspectos indicados en la Tabla 1.

Tabla 1. Características para una tecnología justa en RRHH.

Aspecto	Descripción
Legal	Debe cumplir la legislación general, así como las normativas específicas del sector de actividad y de la tecnología desarrollada. La legalidad y el cumplimiento son obligatorios.
Ético y seguro	Que no perjudique en modo alguno a sus usuarios y no usuarios.
Probable y validada científicamente	La tecnología, si no está validada por la ciencia rigurosa, no puede probarse ni explicarse.
Sólida y fiable	Los resultados de la tecnología deben ser reproducibles.
No discriminatoria	Los resultados de la tecnología no deben variar en función de quién se beneficie de ellos.
Vanguardia	Los inventores de la solución tecnológica deben estar convencidos de que no existe una solución mejor para lograr los resultados deseados en el momento de su lanzamiento.
Tener objetivos realistas y medibles	Aspirar a lo imposible, pero conseguir lo posible.
Inclusivo y accesible	Todo el mundo debe tener el mismo acceso a la innovación.
Objetivo	Beneficiar a la sociedad en general.

2.2 De los métodos tradicionales a los más modernos.

A través de los procesos de selección, sin duda, podríamos llevar a cabo un recorrido por la historia de la humanidad a partir de las distintas herramientas utilizadas en los procesos de selección. Y es que, son muchas las que a lo largo de la historia se han utilizado en este tipo de procesos. De un lado, existen aquellas que se vienen utilizando desde hace décadas, de otro, las que se comenzaron a utilizar pero que posteriormente se identificó que no funcionaban, eran muy costosas o no eran útiles. Y, todas ellas, se

acompañan por las que se han conocido en los últimos años, o de las que van de la mano con las nuevas tecnologías.

En la actualidad, el artículo de Ramos-Villagrasa et al. (2022) nos lleva a profundizar y conocer más a fondo estas divisiones, quienes mencionan una categorización en la que podemos distinguir las herramientas de las que disponemos en dos subgrupos, distinción que aparece en el título del presente apartado: clásicas y modernas (Cooper et al., 2004). Las herramientas clásicas de selección son aquellas que han perdurado en el tiempo a pesar de las innovaciones y las investigaciones, por lo que disponen de una validez y reconocimiento, estando respaldadas por los profesionales del sector (Cooper et al., 2004). Además, son las generalmente conocidas por la población, siendo consideradas ya parte del protocolo que engloba un proceso de selección. Dentro de ellas encontramos la entrevista, los test y cuestionarios, y las pruebas situacionales (Alonso et al., 2015).

En la Tabla 2 se recogen tanto las herramientas tradicionales como son la entrevista, el test y las pruebas situacionales (Alonso et al., 2015) como las novedosas como son las evaluaciones gamificadas, las evaluaciones con diseño gamificado, las evaluaciones basadas en el juego y los juegos lúdicos con fines de evaluación (Ramos-Villagrasa et al., 2022).

Ramos-Villagrasa et al. (2022) afirman que el uso de las GRAs puede recomendarse si muestran: (1) fiabilidad; (2) validez de constructo; (3) validez predictiva; (4) ausencia de sesgos; y (5) reacciones positivas de los candidatos. Y, como resultado de su estudio, confirman que efectivamente los GRA pueden utilizarse en procesos de selección de personal.

Las herramientas relacionadas con los juegos se enmarcan en el grupo de las herramientas más novedosas, especificándose las evaluaciones gamificadas, las evaluaciones con diseño gamificado, las evaluaciones basadas en el juego y los juegos lúdicos con fines de evaluación

Tabla 2. Herramientas en procesos de selección: clásicas y modernas.

Herramientas CLÁSICAS (Alonso et al., 2015)	Herramientas MODERNAS Ramos-Villagrasa et al. (2022)
Entrevista	Evaluaciones gamificadas
Test y cuestionarios	Evaluaciones con diseño gamificado
Pruebas situacionales	Evaluaciones basadas en el juego Juegos lúdicos con fines de evaluación

Alonso et al. (2015) aportan una definición muy acertada sobre cada uno de estos métodos tradicionales. En primer lugar, definen la entrevista como uno de los métodos más empleados por las organizaciones de todo el mundo en los procesos de selección. La entrevista consiste en una conversación entre evaluado y evaluador, que tiene como fin poner en común los intereses de ambas partes e intentar descubrir o confirmar las aptitudes y actitudes de cada uno de los participantes. La entrevista es un instrumento abierto, flexible y adaptable a distintos contextos, así como moldeable según el transcurso de la interacción. Además, la entrevista según el grado de estandarización podrá ser: estructurada, cuando existe un preciso guión y un orden de preguntas abiertas; semiestructurada, cuando está constituida por un conjunto de preguntas y temas a explorar pero no hay una redacción exacta ni un orden de exposición y; por último, la entrevista libre, cuando no hay un guion, no existen preguntas ni temas definidos y tampoco se lleva a cabo un orden (Gonz, 2021).

Los test y cuestionarios son los instrumentos más clásicos de la selección de personal, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas (Meneses y Rodríguez, 2011).

Como último, dentro de este subgrupo aparecen recogidas las pruebas situacionales, que de un tiempo a esta parte han tomado más importancia dentro de los procesos de selección. Las más empleadas son los tests de muestras de trabajo, consistentes en una prueba en la que el participante realiza un conjunto de tareas reales que son física y/o psicológicamente similares a las realizadas en el trabajo y los tests de conocimientos del puesto, en los que se realizan preguntas sobre temas que presumiblemente el entrevistado debería de conocer sobre el puesto de trabajo a desempeñar (Alonso et al., 2015).

De otro lado, en la actualidad numerosos estudios avalan que las herramientas más novedosas en los procesos de selección de personal incluyen el uso de elementos de juego como parte de estos, pudiendo hacer referencia al uso de la gamificación en los procesos de selección de personal. La gamificación, según Deterding et al. (2011), se define como el uso de elementos del juego en entornos que no lo son.

Sin embargo, el concepto de gamificación no logra relacionar su significado con la aparición de la misma en los departamentos de recursos humanos (Ramos-Villagrasa et al., 2022). Es esto lo lleva a Landers y Sanchez (2022) a proponer clarificar tres conceptos: *evaluaciones gamificadas*, *evaluaciones con diseño gamificado* y *evaluaciones basadas en el juego*. Derivado de esta delimitación conceptual, Ramos-Villagrasa et al. (2022) proponen una clasificación de los tipos de evaluaciones relacionadas con juegos con cuatro categorías: evaluaciones gamificadas, evaluaciones con diseño gamificado, evaluaciones basadas en juegos y juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

En primer lugar, las evaluaciones gamificadas consisten en una prueba de evaluación existente a la que se añaden elementos de juego, modificándola de alguna manera (Hommel et al., 2022). Los elementos de juego son necesarios para comprender y responder a lo que se le solicita al candidato.

En segundo lugar, se incluyen las evaluaciones con diseño gamificado, las cuales consisten en utilizar elementos de juego para diseñar una nueva evaluación (Georgiou et al., 2019). Los elementos del juego son necesarios para comprender y responder a lo que se solicita al candidato, siendo necesario por ejemplo tener que seguir atentamente una historia para poder responder a las preguntas que se solicitan.

Las evaluaciones basadas en juegos se refieren a un método de evaluación que mide una amplia gama de constructos relacionados con el trabajo a través de juegos (Wu et al., 2022). Con la ayuda de estos, es posible evaluar características psicológicas del candidato según su desempeño durante la prueba.

Por último, los juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación son videojuegos convencionales, que se utilizan con el fin de recabar información sobre capacidades específicas, como la capacidad cognitiva general (Quiroga et al., 2019). Los mismos han sido desarrollados con el fin de divertir y se utilizan para evaluar alguna característica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo.

2.3 Objetivo del presente estudio

El objetivo del presente estudio es comparar la percepción de los participantes sobre las herramientas de selección de personal clásicas y las evaluaciones relacionadas con juegos en términos de validez, equidad y privacidad, con el fin de conocer su opinión sobre cómo pueden contribuir a una selección de personal más

inclusiva en las organizaciones y poder valorar cómo esto puede afectar al diseño de los procesos de selección.

Para Anderson (2004, citado por Salgado et al. 2017) y Hausknecht et al. (2004, citado por Salgado et al. 2017) quienes exponen razones por las cuales es importante conocer cuáles son o podrían ser las reacciones de candidatos ante herramientas utilizadas en los procesos de selección. Entre ellas, mencionan que la puesta en práctica de herramientas invasivas en un proceso de selección podría suponer que el candidato abandonase el proceso o lo considerase menos atractivo, suponiendo esto un coste para la empresa. Además, podría afectar en la imagen que el candidato percibe y que posteriormente transmite al exterior, pudiendo trasladar una opinión negativa de la empresa que pueda afectar en otros procesos de selección o incluso en la imagen y resultados de la empresa. Además, si los candidatos perciben técnicas discriminatorias o invasivas, podrían tener incluso consecuencias legales para la empresa.

Esto hace que sea de especial interés la consulta de la opinión de la población en el presente estudio.

3 MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

La muestra recogida comprende un conjunto de 120 participantes, a los que hemos podido acceder a través de los medios de difusión a los que se hará referencia en los próximos apartados.

Durante el tiempo que estaba habilitada la recogida de datos (del 16 al 28 de abril de 2024), se permitió la participación de toda la población, utilizando un único cuestionario que filtraba las preguntas según las características proporcionadas en las preguntas iniciales por parte del encuestado. Así, se distinguía entre participantes con y sin experiencia laboral, si estaban actualmente empleados o no, y finalmente, si trabajaban o no en un departamento de RRHH.

Gracias a estas preguntas iniciales, podemos analizar el resto de los datos recopilados según el grupo de población al que pertenecen o sus características personales y profesionales.

3.1.1.1 SEXO

Una vez recogidas las respuestas, comenzamos con el análisis de los datos obtenidos. En cuanto a la variable *Sexo* ($n=120$, $M=1,68$, $DT=0,504$), de los 120 participantes en el presente estudio, se observa en la muestra que hay 41 participantes que se identifican como hombres (34,2%), 77 personas encuestadas que se identifican como mujeres (64,2%) y 2 personas que han optado por no identificarse con ninguna de las dos opciones anteriores (1,6%).

3.1.1.2 EDAD

Entre las preguntas sociodemográficas también se solicitaba a cada uno de los participantes que aportase información sobre su edad ($n=120$, $M=32,85$, $DT=12,08$) con el fin de obtener información sobre a qué grupo generacional pertenece y si la edad afecta o no a la opinión de los participantes.

Una vez conocidos los resultados, se han agrupado en intervalos para poder reflejar cuales son las características de la muestra por su edad. Así, podemos observar cómo son 57 las personas participantes que se encuentran en el marco de los 16-25 años, 24 personas se encuentran entre 26 y 35 años, 14 personas entre 36 y 45 años, 21 personas entre 46 y 55 años y en los otros dos subgrupos (de 56 a 65 y de 66 a 75), se ha una representación de 2 personas en cada uno de ellos.

Cabe destacar, a su vez, que la mayor representación en cuanto a la edad la ocupan personas entre los 16 y 25 años, mientras que son los mayores de 56 años los que menos representatividad tienen sobre la muestra.

3.1.1.3 EXPERIENCIA

Sobre la muestra recogida, el análisis de las respuestas menciona que son 98 las personas participantes que tienen experiencia laboral (91,8%) y 22 las que no (18,3%). Sobre los resultados obtenidos, podemos ver la siguiente información sobre la cantidad de experiencia que tienen los participantes a través de sus respuestas en una pregunta estructurada con una escala Likert (1) *Menos de un año*, (2) *Desde 1 hasta 2 años*, (3) *Desde 2 hasta 5 años*, (4) *Desde 5 hasta 10 años*, (5) *Más de 10 años*.

Así, según los datos obtenidos son las personas con más de 10 años de experiencia las que lideran el número de la muestra y 4 las que tienen menos de 1 año de experiencia. La desviación típica es de 1,20,

mientras que la media de los encuestados es de 3,77 quedando por tanto entre los datos que recogen desde 2 hasta 10 años de experiencia.

3.1.1.4 EXPERIENCIA EN EL ÁREA DE RRHH

Debido a la importancia de disponer del dato sobre experiencia en RRHH tiene en el ámbito objeto de estudio, era esta otra de las preguntas que se le realizaba a la muestra previa a la recogida de su opinión. En cuanto al ítem de experiencia en el área de RRHH ($n=98$; $M=1,32$; $DT=0,47$) podemos destacar que de la muestra recogida son 31 las personas que trabajan en un departamento de RRHH. La media obtenida era de 1,32 puntos, siendo (1) No y (2) Sí. Serán estas las respuestas que valoremos para diferenciar su opinión de la del resto de población.

3.2 MEDIDAS

Recogidas las respuestas al cuestionario, también hemos podido apreciar que se obtienen como resultado dos tipos de variables: cualitativas y cuantitativas.

En cuanto a la información recogida, el cuestionario se maquetaba a través de distintas divisiones como serán: las preguntas sociodemográficas, en las que se recoge información relativa a las características del participante como son la edad o el sexo. Por otro lado, se recogían datos correspondientes a la experiencia laboral y su duración, así como sector o tipo de empresa a la que pertenecen. Era en este mismo espacio en el que se preguntaba a los encuestados por si tienen o no experiencia en el sector de RRHH, por su experiencia en procesos de selección, así como la habitualidad con la que participan en los mismos.

Por último, se les consultaba su opinión sobre las herramientas utilizadas en procesos de selección de personal, distinguiendo entre tradicionales y modernas, y como las consideran según: validez, equidad y privacidad.

3.3 PROCEDIMIENTO

El cuestionario realizado se pone en marcha a través de la herramienta de *Google Forms* ofrecida por Google. En la misma, se realizaban a los participantes una serie de preguntas de distintos tipos: Sociodemográficas, datos sobre la experiencia laboral y organización a la que pertenecen y su opinión en el uso de las distintas herramientas valorando con una escala tipo Likert de 5 opciones. Finalizada la encuesta, se le da la oportunidad al candidato de dejar los comentarios que a su juicio considere necesarios. En el Anexo se encuentra la encuesta con la relación de preguntas realizadas.

Configurar adecuadamente el cuestionario es una parte crucial para garantizar la validez de los datos recopilados. Por tanto, se tomaban algunas decisiones con el fin de conseguir el mayor número de respuestas posibles.

3.3.1 DIFUSIÓN E IMPLANTACIÓN DEL CUESTIONARIO

Con el fin de obtener participantes para el estudio, se publicó la encuesta a través de distintos medios de comunicación. Inicialmente, se hace una difusión masiva a una lista de difusión a través de *Whatsapp* de 100 personas, en la que se comunicaba a todos los participantes el mensaje que aparece en la Figura 1.

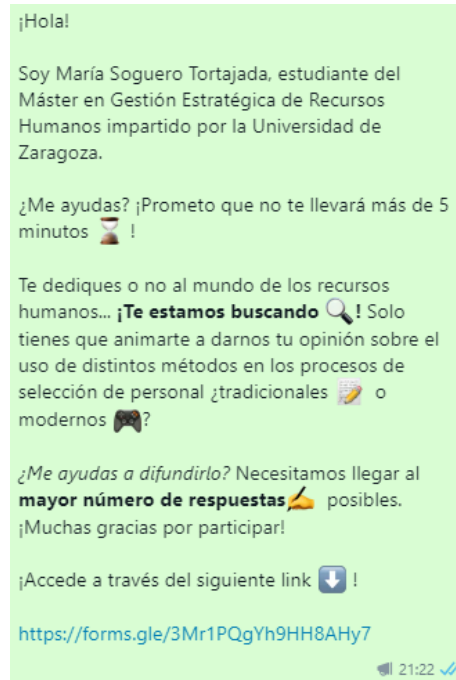


Figura 1. Mensaje difusión Whatsapp.

En el mismo, se llamaba a la participación de los receptores, así como a la difusión de este. De esta forma, se buscaba lograr el máximo número de respuestas mientras el cuestionario estaba disponible.

Al mismo tiempo, se hace una comunicación a través de las redes sociales LinkedIn e Instagram en la que se publica el mensaje que se ve en la Figura 2 acompañado del enlace que da acceso al mismo. En la misma, conseguimos que fueran nueve las personas que compartían la presente comunicación en sus perfiles. Además, 21 personas interactuaban con la misma que también influye en su difusión.



Figura 2. Mensaje difusión LinkedIn.

3.4 ANÁLISIS

Una vez realizada la encuesta, era necesario realizar un análisis de los datos obtenidos desde *Google Forms*. Esta herramienta permite descargar un archivo de Excel con los datos obtenidos, aunque es necesario ajustar el archivo para que el manejo del conjunto de datos sea más sencillo y eficiente. Dicho esto, con la herramienta de Microsoft Office se han realizado las siguientes tareas: dar nombre a la variable que respondía a cada pregunta para facilitar la interpretación de los datos recogidos y reemplazar los datos obtenidos por valores numéricos para poder realizar las comparativas de los estadísticos descriptivos: media, desviación típica, mínimo, máximo, asimetría y curtosis.

A continuación, y con el fin de interpretar previamente el resultado de la encuesta, se realizaron algunas pruebas en Excel como tablas dinámicas, recuento del número de respuestas obtenidas para cada una de las pruebas y estudio del orden de las variables para que su interpretación fuese más sencilla.

Una vez realizado lo anterior, y disponiendo de una base de datos más sencilla de manejar, se incluyó la base de datos en JAMOVI para analizar los resultados obtenidos. JAMOVI es un programa gratuito que permite realizar cálculos estadísticos de forma online y sencilla de manejar, siendo muy semejante a SPSS, aunque se diferencian en que en este caso no es necesario contar con una licencia para su utilización. Recogidos los datos, también se realizaron comprobaciones a través de una hoja de Excel para confirmar que los datos obtenidos estadísticos obtenidos en JAMOVI eran correctos. A partir de este programa se obtuvieron las tablas de correlaciones con las que se han estudiado los resultados de cada una de las herramientas de selección de personal. Además, se usó JAMOVI para estudiar la diferencia de medias obtenidas desde una perspectiva genérica de la muestra y agrupada por la experiencia en RRHH.

4 RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos y correlaciones

Finalizada la recogida de datos, es momento de interpretar los mismos. En la Tabla 3 aparecen los estadísticos descriptivos de todas las preguntas realizadas en el cuestionario, permitiéndonos representar en una misma tabla el número de encuestados en cada pregunta, así como otras variables como podrán ser la media y la desviación típica. De un lado, son las variables cualitativas son aquellas que no podemos medir en términos numéricos, siendo un claro ejemplo de estas la variable Sexo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos.

Variable	n	M	DT	Mín	Máx	Asimetría	Curtosis
Sexo	120	1,68	0,50	1	3	-0,35	-0,96
Edad	120	32,85	12,09	16	67	0,94	-0,31
Trabaja_Actualidad	114	1,86	0,35	1	2	-2,10	2,45
Empresa_Sector	98	2,69	0,46	2	3	-0,85	-1,30
Empresa_Tipo_Pub_Priv	98	1,86	0,43	1	3	-0,79	1,47
Exp_Laboral	120	1,95	0,22	1	2	-4,18	15,75
Exp_Laboral_Duracion	98	3,78	1,20	1	5	-0,55	-0,74
Exp_RRHH	98	1,32	0,47	1	2	0,80	-1,39
Hab_PS ¹	31	1,74	0,44	1	2	-1,16	-0,70
UltVez_PS_Entrevistador	23	1,04	0,21	1	2	4,80	23,00
Hab_PS_Entrevistado	98	1,96	0,20	1	2	-4,71	20,64
UltVez_PS_Entrevistado	98	2,40	1,54	1	5	0,62	-1,08
Valido_Entrevista	120	3,27	1,08	1	5	-0,39	-0,88
Valido_Test	120	3,25	1,01	1	5	-0,47	-0,54
Valido_Pruebas Situacionales	120	4,15	0,80	2	5	-0,79	0,36
Equitativo_Entrevista	120	2,42	0,91	1	4	0,42	-0,65
Equitativo_Test	120	3,85	0,97	1	5	-0,60	-0,28
Equitativo_Pruebas Situacionales	120	3,55	1,06	1	5	-0,43	-0,63
Privacidad_Entrevista	120	2,53	1,17	1	5	0,32	-0,85
Privacidad_Test	120	3,78	1,14	1	5	-0,71	-0,44
Privacidad_Pruebas Situacionales	120	3,18	1,19	1	5	-0,18	-0,75
Valido_EvGamificadas ²	120	3,40	0,85	1	5	-0,38	-0,42
Valido_EvDiseñoGam ³	120	3,55	0,86	2	5	-0,20	-0,57
Valido_EvBasadasJuego ⁴	120	3,53	0,96	1	5	-0,39	-0,38
Valido_EvJuegosLúdicos ⁵	120	3,47	1,06	1	5	-0,38	-0,59
Equitativo_EvGamificadas ²	120	3,53	0,99	1	5	-0,68	0,18
Equitativo_EvDiseñoGam ³	120	3,50	0,94	1	5	-0,61	0,19
Equitativo_EvBasadasJuego ⁴	120	3,38	1,07	1	5	-0,48	-0,21
Equitativo_EvJuegosLúdicos ⁵	120	3,50	1,05	1	5	-0,45	-0,28
Privacidad_EvGamificadas ²	120	3,56	0,97	1	5	-0,59	0,15
Privacidad_EvDiseñoGam ³	120	3,53	0,98	1	5	-0,51	0,00
Privacidad_EvBasadasJuego ⁴	120	3,38	1,06	1	5	-0,44	-0,30
Privacidad_EvJuegosLúdicos ⁵	120	3,44	1,05	1	5	-0,48	-0,27

Abrev. ¹Participa habitualmente en procesos de selección; ²Evaluaciones gamificadas; ³Evaluaciones con diseño gamificado; ⁴Evaluaciones basadas en juegos; ⁵Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

En cuanto al segundo grupo, son variables cuantitativas las que sí podemos medir a través de un número, como puede ser el caso de las escalas Likert que mencionábamos con anterioridad.

En un primer lugar se lleva a cabo un estudio estadístico descriptivo de la variable *Sexo*, cuyos resultados se pueden identificar de la siguiente forma: (1) Hombre, (2) Mujer y (3) Prefiero no decir. Al interpretar los resultados de la presente variable, podemos apreciar como la misma es ligeramente asimétrica hacia la izquierda y relativamente plana. Sobre las personas que han participado en el presente estudio conocemos que son 41 hombres, 77 mujeres y 2 personas que han preferido no identificarse con ninguna de las dos opciones anteriores.

En segundo lugar, cabe destacar la importancia de la variable edad en el presente estudio, pues podría darse que dependiendo de la edad del encuestado obtuviésemos unos valores u otros. A través del estudio de la edad, descubrimos que la persona de menor edad que ha participado en este estudio tiene 16 años, mientras que la de mayor edad se identifica con 67 años. En cuanto a la media, podemos comprobar que es de 32,85 años. Las edades varían respecto a la media en aproximadamente 12 años ($DT = 12,09$), lo que podemos interpretar como una dispersión moderada de las edades alrededor de la media.

Además, gracias al resultado de la asimetría que vemos en la tabla anterior podemos interpretar que gran parte de las personas participantes tienen una edad inferior a la edad media.

En la recogida de datos aprovechábamos para solicitar información a los encuestados sobre su experiencia laboral y su duración, así como sobre el tipo de empresa en la que trabajan o el sector al que pertenece.

Sobre la variable experiencia laboral ($n=120$; $M=1,95$ y $DT=0,22$) podemos destacar que de los 120 participantes 6 de ellos dicen no tener experiencia en el mercado laboral mientras que son 114 las personas que si comentan tener experiencia laboral o haber realizado prácticas en alguna etapa de su vida.

Dentro de las personas que tienen experiencia laboral ($n=114$) y que trabajan en la actualidad ($N=98$), podemos comentar que la media de experiencia que tiene este grupo de personas es de $M=3,77$, por lo que podemos apreciar que la mayoría de la muestra se encontraría en el grupo 3, teniendo una experiencia de 2 a 5 años, aunque el resultado de la asimetría ($-0,54$), nos permite intuir que hay una mayor concentración de valores en el extremo superior de la distribución.

Además, para poder valorar con una mayor profundidad los datos recogidos, hemos solicitado a los participantes que se encuentran trabajando en la actualidad ($n=98$) información sobre la organización a la que pertenecen: sector (1 = Primario, 2 = Secundario, 3 = Terciario) y tipo de empresa (1 = Pública, 2 = Privada, 3 = Otros).

La mayor parte de encuestados que cumplen con esta característica trabajan en una empresa que pertenece al sector terciario (68 participantes), mientras que le sigue en representatividad el número de participantes que comentan pertenecer al sector secundario (30 participantes) y no hay ninguno que haya informado de que su empresa pertenece al sector primario (0 participantes).

En cuanto al tipo de empresa en la que trabajan ($n=98$, $M=1,86$, $DT=0,43$), conocemos que son 17 las personas que desempeñan sus funciones en una entidad pública, 78 las que identificarían a su empresa como privada y 3 las que pertenecen a una organización que no se identifica con ninguno de los dos términos anteriormente descritos.

Por último, también se consideraba interesante a la hora de analizar los datos recogidos conocer la representatividad de personas que desempeñan sus funciones dentro de un departamento de RRHH y si tenían o no experiencia en el ámbito de la selección de personal. De las personas que están trabajando en la actualidad, a la pregunta de si pertenecían o no a un departamento de RRHH ($n=98$, $M=1,32$, $DT=0,47$) hemos

podido comprobar que son 31 (31,6%) personas las que pertenecen a un departamento con las características mencionadas y 67 (68,4%) los que realizan sus funciones en otra área.

Dentro de los 31 participantes con experiencia en el mundo de los RRHH, podemos observar que son 23 los que mencionan participar habitualmente en procesos de selección ($n=31$, $M=1,74$; $DT=0,44$).

De otro lado, en la última parte del cuestionario se solicitaba a los participantes que diesen su opinión sobre las distintas herramientas utilizadas en procesos de selección divididas en dos subgrupos: tradicionales y modernas. Cada candidato debía valorar cada una de ellas a través de la siguiente escala: (1) *Nada*, (2) *Poco*, (3) *Indiferente*, (4) *Bastante* y (5) *Mucho*, según como consideraban cada herramienta en términos de validez, equidad o privacidad.

Para analizar los resultados, se ha llevado a cabo un estudio de estos a través de tablas de correlación. En las mismas, se hace un análisis pormenorizado de la validez (Tabla 4), equidad (Tabla 5) y privacidad (Tabla 6) de los elementos anteriormente mencionados.

Tabla 4. Matriz de correlación - Validez.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexo	—									
2. Edad	.079	—								
3. Exp_RRHH	.185	-.027	—							
4. Valido_Entrevista	.006	.133	.086	—						
5. Valido_Test	-.070	.232 *	.060	.231 *	—					
6. Valido_PruebasSituacionales	-.233 *	-.097	.126	.090	.131	—				
7. Valido_EvGamificadas ¹	.031	-.006	.091	.175	.254 **	.245 **	—			
8. Valido_EvDiseñoGam ²	-.011	-.125	.149	.103	.238 **	.235 **	.717 ***	—		
9. Valido_EvBasadasJuego ³	-.003	-.078	.085	.072	.200 *	.235 **	.403 ***	.548 ***	—	
10. Valido_EvJuegosLúdicos ⁴	.082	-.063	.145	.037	.118	.265 **	.256 **	.316 ***	.562 ***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Abrev. ¹Evaluaciones gamificadas; ²Evaluaciones con diseño gamificado; ³Evaluaciones basadas en juegos; ⁴Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

En primer lugar, se pueden ver en la Tabla 4, correlaciones significativas sobre la validez de las herramientas utilizadas en procesos de selección.

Inicialmente, es importante destacar que se dan correlaciones significativas cuando relacionamos la validez de las pruebas modernas (evaluaciones gamificadas, evaluaciones con diseño gamificado, evaluaciones basadas en juegos y juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación) con el uso de pruebas situacionales.

Además, podemos apreciar también correlaciones significativas, aunque menos que las anteriores ($r = 0.232^*$, $p < .05$) en algunos puntos. En primer lugar, se aprecia una correlación significativa negativa al relacionar el sexo con la validez de las pruebas situacionales ($r = -0.233^*$, $p < .05$)

Además, hay una correlación positiva entre la edad y la opinión de los encuestados sobre la validez de los test en los procesos de selección de personal y también vemos una correlación significativa positiva entre la validez de los test en procesos de selección de personal y su opinión sobre la efectividad del uso de la entrevista ($r = 0.231^*$, $p < .05$).

Podemos observar cómo no se dan correlaciones con la opinión de los expertos en RRHH y que la herramienta mejor valorada en términos de validez ($M=4,15$) son las pruebas situacionales, quedando el resultado encuadrado entre los términos (4) *Bastante* y (5) *Mucho*.

En cuanto a la Tabla 5 podemos apreciar más correlaciones significativas de las que apreciábamos en el punto anterior, siendo muy significativas ($p < .001$) las correlaciones correspondientes a las preguntas sobre equidad de los test con las pruebas situacionales, las evaluaciones gamificadas y las evaluaciones con diseño gamificado. También se aprecian correlaciones significativas en aquellos valores que relacionan las herramientas modernas.

Tabla 5. Matriz de correlación - Equidad.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexo	—									
2. Edad	.079	—								
3. Exp_RRHH	.185	-.027	—							
4. Equitativo_Entrevista	.023	.057	.100	—						
5. Equitativo_Test	-.101	.040	.067	-.005	—					
6. Equitativo_PruebasSituacionales	-.134	.021	.077	-.004	.409 ***	—				
7. Equitativo_EvGamificadas	-.110	-.036	.145	.138	.330 ***	.284 **	—			
8. Equitativo_EvDiseñoGam	-.044	.020	.165	.088	.359 ***	.319 ***	.880 ***	—		
9. Equitativo_EvBasadasJuego	-.001	-.014	.101	.153	.153	.183 *	.675 ***	.657 ***	—	
10. Equitativo_EvJuegosLúdicos	-.040	-.066	.115	.044	.216 *	.281 **	.656 ***	.622 ***	.804 ***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Abrev. ¹Evaluaciones gamificadas; ²Evaluaciones con diseño gamificado; ³Evaluaciones basadas en juegos; ⁴Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

Cabe destacar que no se dan correlaciones con los resultados obtenidos por los expertos en RRHH y que la que tiene una media más alta en términos de equidad (mejor puntuada por la muestra) es el uso de los test.

Tabla 6. Matriz de correlación - Privacidad.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexo	—									
2. Edad	.079	—								
3. Exp_RRHH	.185	-.027	—							
4. Privacidad_Entrevista	.040	-.059	.036	—						
5. Privacidad_Test	-.021	-.028	.189	.238 **	—					
6. Privacidad_PruebasSituacionales	-.264 **	-.038	.055	.418 ***	.408 ***	—				
7. Privacidad_EvGamificadas	-.107	-.097	.078	.091	.301 ***	.327 ***	—			
8. Privacidad_EvDiseñoGam	-.060	-.131	.020	.047	.276 **	.300 ***	.930 ***	—		
9. Privacidad_EvBasadasJuego	-.095	-.126	.096	.064	.159	.170	.729 ***	.734 ***	—	
10. Privacidad_EvJuegosLúdicos	-.060	-.163	.072	.032	.193 *	.197 *	.771 ***	.810 ***	.930 ***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Abrev. ¹Evaluaciones gamificadas; ²Evaluaciones con diseño gamificado; ³Evaluaciones basadas en juegos; ⁴Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

Por último, en los datos recogidos en la Tabla 6 podemos observar que existe una correlación significativa positiva entre las herramientas tradicionales, así como en las modernas. Si bien, es necesario matizar que los participantes consideran que las modernas protegen en mayor medida la privacidad del candidato.

Además, es necesario mencionar que se da una correlación significativa negativa en el caso de la privacidad de las pruebas situacionales y el sexo, siendo los hombres los que confían más en la privacidad de este tipo de pruebas. En el caso de este grupo de datos, podemos destacar que la muestra considera que la herramienta que más protege la privacidad del interesado es el test ($M=3,78$), siendo un resultado cercano a la opción (4) *Bastante*.

Añadido, si sacamos un estudio pormenorizado de las medias de resultados obtenidos en la prueba sobre la opinión del total de participantes podremos apreciar lo siguiente, son superiores los resultados correspondientes a las pruebas tradicionales exceptuando el test, mientras que en el caso de las herramientas más modernas la puntuación se mantiene estable en todas sus opciones.

Tabla 7. Estudio de las medias por herramienta.

Herramienta	Validez	Equidad	Privacidad	TOTAL
Entrevista	3,27	2,42	2,53	2,74
Test	3,25	3,85	3,78	3,63
Pruebas situacionales	4,15	3,55	3,18	3,63
Evaluaciones gamificadas	3,40	3,53	3,56	3,49
Evaluaciones con diseño gamificado	3,55	3,50	3,53	3,53
Evaluaciones basadas en juegos	3,53	3,38	3,38	3,43
Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación	3,47	3,50	3,44	3,47

Conocidos estos datos, se ha realizado el estudio de la diferencia de medias utilizando como variable de agrupación la variable *Experiencia en RRHH*, con el fin de obtener las medias disgregadas en los dos grupos: el grupo 1 son participantes sin experiencia en RRHH y el grupo 2 son participantes con experiencia en RRHH, estudio que recogemos en la Tabla 8.

Tabla 8. Diferencia de medias, variable agrupada por la experiencia en RRHH.

Herramienta	n	Grupo ¹	Validez	Equidad	Privacidad	TOTAL
Entrevista	67	1	3,25	2,45	2,55	2,75
	31	2	3,45	2,65	2,65	2,92
Test	67	1	3,33	3,84	3,69	3,62
	31	2	3,45	3,97	4,16	3,86
Pruebas situacionales	67	1	4,12	3,57	3,21	3,63
	31	2	4,32	3,74	3,35	3,80
Evaluaciones gamificadas	67	1	3,39	3,40	3,52	3,44
	31	2	3,55	3,71	3,68	3,65
Evaluaciones con diseño gamificado	67	1	3,49	3,39	3,51	3,46
	31	2	3,77	3,71	3,55	3,68
Evaluaciones basadas en juegos	67	1	3,46	3,28	3,51	3,42
	31	2	3,65	3,52	3,55	3,57
Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación	67	1	3,34	3,39	3,39	3,37
	31	2	3,68	3,65	3,55	3,63

Nota ¹. (1) Grupo sin experiencia en RRHH (2) Grupo con experiencia en RRHH

Podemos observar como el estudio de la media de la validez, equidad y privacidad obtenida para cada una de las pruebas es considerablemente superior para los participantes que disponen de experiencia en el mundo de los RRHH ($n=31$) que para aquellos que no tienen conocimientos en dicho área ($n=67$).

A su vez, y con el fin estudiar todas las posibilidades a la hora de encontrar datos significativos en la recogida de datos, se sacan los estadísticos y p de cada una de las pruebas evaluadas en la tabla anterior (Tabla 8), y que encontramos a continuación (Tabla 9).

Tabla 9. Comparación de medias por grupos. Estadísticos y p .

Variable	Estadístico	p	Diferencia de medias
Valido_Entrevista	-.842	.402	-.198
Valido_Test	-.585	.56	-.123
Valido_Pruebas Situacionales	-.125	.215	-.203
Equitativo_Entrevista	-.985	.327	-.197
Equitativo_Test	-.656	.513	-.132
Equitativo_Pruebas Situacionales	-.757	.451	-.175
Privacidad_Entrevista	-.357	.722	-.093
Privacidad_Test	-.188	.062	-.475
Privacidad_Pruebas Situacionales	-.544	.588	-.146
Valido_EvGamificadas ¹	-.893	.374	-.160
Valido_EvDiseñoGam ²	-.147	.143	-.282
Valido_EvBasadasJuego ³	-.832	.407	-.182
Valido_EvJuegosLúdicos ⁴	-.144	.154	-.334
Equitativo_EvGamificadas ¹	-.438	.154	-.307
Equitativo_EvDiseñoGam ²	-.016	.104	-.322
Equitativo_EvBasadasJuego ³	-.994	.323	-.232
Equitativo_EvJuegosLúdicos ⁴	-.113	.261	-.257
Privacidad_EvGamificadas ¹	-.765	.446	-.155
Privacidad_EvDiseñoGam ²	-.199	.843	-.0401
Privacidad_EvBasadasJuego ³	-.944	.347	-.220
Privacidad_EvJuegosLúdicos ⁴	-.704	.483	-.160

Abrev. ¹Evaluaciones gamificadas; ²Evaluaciones con diseño gamificado; ³Evaluaciones basadas en juegos; ⁴Juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

En la misma podemos ver como al realizar la comparación de medias para muestras independientes, teniendo como variable de agrupación lo que hemos definido en el texto como la variable Exp_RRH, que menciona si el individuo tiene o no experiencia en los departamentos de RRHH, obtenemos información interesante.

En este caso, podemos ver que al no darse relaciones significativas entre los grupos, la opinión de los participantes es igual para aquellos que tienen conocimientos en el área de RRHH que para aquellos que no los tienen (población en general). La única diferencia que ya veíamos anteriormente es que los resultados de las medias sí son ligeramente superiores los obtenidos por los expertos, a diferencia del resto de la población participante en el estudio.

Para finalizar y con el fin de aportar un ultimo resultado a este estudio, se incluye una tabla con la relación de las medias haciendo la división con la que comenzábamos la presente investigación: herramientas tradicionales y modernas, como se aprecia en la Tabla 10.

Tabla 10. Estudio de medias por grupo de herramientas de selección: tradicionales o modernas.

Herramientas	Validez	Equidad	Privacidad	TOTAL
Herramientas tradicionales ¹	3,56	3,27	3,17	3,33
Herramientas Modernas ²	3,49	3,48	3,48	3,48

Nota. ¹ Entrevista, test y pruebas situacionales. ² Evaluaciones gamificadas, evaluaciones con diseño gamificado, evaluaciones basadas en juegos y juegos lúdicos utilizados con fines de evaluación.

Se puede ver cómo, en el estudio de las medias, pese a haber mencionado ya que las mejor valoradas por los participantes de la muestra son las tradicionales (test y pruebas situacionales), en general el resultado es superior para las herramientas modernas.

Por tanto, finalmente, podemos destacar que son las herramientas tradicionales las que según los participantes mejor predicen el rendimiento laboral y son las herramientas modernas las que mejor garantizan la imparcialidad de los encuestados, así como la privacidad de los mismos.

5 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El uso de las herramientas de selección de personal modernas es sin duda parte del futuro, pero ¿Cuál es la opinión de la población en general sobre la validez, equidad y privacidad del uso de este tipo de pruebas? ¿Y de los expertos en RRHH? Estas son preguntas que nos hacíamos al comienzo de este estudio y a las que, una vez realizada la revisión bibliográfica y la parte empírica vamos a dar respuesta.

El siguiente apartado se va a estructurar de la siguiente forma. En primer lugar, se va a realizar un recorrido por las correlaciones obtenidas. Posteriormente se analizarán individualmente los resultados de las herramientas tradicionales y modernas y, por último, se exponen una serie de necesidades y consejos para empresas y departamentos de RRHH.

En primer lugar y una vez obtenidos los datos, se han realizado las correlaciones de todas las herramientas en general. Cabe destacar que para analizar los resultados obtenidos se ha realizado un análisis de cada una de las herramientas (tradicionales y modernas) para cada uno de los aspectos a valorar (validez, equidad y privacidad). En la primera tabla, hemos apreciado que son las pruebas situacionales, pertenecientes a las herramientas tradicionales, así como todas las modernas, las valoradas más positivamente por los encuestados en términos de validez. Esto mismo, nos hace obtener una lectura sobre la entrevista y el test, siendo estas dos herramientas las peores valoradas a la hora de predecir correctamente el rendimiento laboral.

Se daban en la Tabla 4 también otras correlaciones, aunque menos significativas que las anteriores, que nos permiten esclarecer que las personas de mayor edad han valorado positivamente el uso de los test como herramienta para asegurar la validez en los procesos de selección y que eran los hombres los que valoraban más positivamente el uso de las pruebas situacionales en los procesos de selección de personal.

Además, no se aprecian correlaciones con los resultados obtenidos por la parte de la muestra que tiene experiencia en los departamentos de RRHH, por lo que podríamos entender que la opinión de los expertos encuestados no es clara entorno a este criterio.

A partir de esta información, podemos apreciar un claro interés de los candidatos por las herramientas modernas, los resultados sugieren que los candidatos encuentran estos métodos atractivos en los términos mencionados. Las empresas y organizaciones en las que se utilicen podrían mejorar la experiencia del candidato, lo cual podrá tener un impacto positivo en su actividad y arraigo organizacional, así como hacia el exterior mejorando su imagen de marca y la atracción de talento.

El estudio de los resultados relativos a las herramientas tradicionales ha aportado algunos apuntes que se consideran interesantes en la presente investigación. Inicialmente, se realizaba el cálculo de las medias por cada una de las herramientas que se han mostrado en los apartados anteriores.

A partir de este estudio, hemos podido apreciar que el mejor resultado lo obtienen las herramientas tradicionales de test y pruebas situacionales, obteniendo ambas dos una media total de 3,63 puntos, lo que significa que se encuentra entre los valores (3) *Indiferente* y (4) *Bastante*. Los participantes han puntuado muy positivamente el test por su equidad y las pruebas situacionales por su validez. La peor puntuada a nivel general es la entrevista, siendo la que peor resultados ha obtenido en equidad y privacidad entre todas las pruebas evaluadas.

Podemos, por tanto, afirmar que la prueba más usada en los procesos de selección es la peor puntuada por los participantes, asegurando que es la que menos garantiza la imparcialidad y la que menos protege la

privacidad de los candidatos. Esta confirmación se puede deber, a su vez, a las características de la entrevista, pues es muy difícil mantener la privacidad del interesado y existe una mayor posibilidad de incurrir en sesgos por parte de los entrevistadores.

Dicho esto, los resultados sobre la entrevista nos pueden llevar a sacar algunas conclusiones de cara a los procesos de selección de personal. La muestra considera que existen sesgos en estas pruebas, por lo que será esencial utilizar entrevistas estructuradas y entrenar a los entrevistadores para asegurarnos de que no ocurra, logrando mejorar la calidad de las contrataciones, que se consideren más justas y que sean en base a los méritos del individuo.

Mencionado lo anterior, es importante remarcar que, pese a ser las pruebas tradicionales las que siguen liderando el podio en el estudio realizado, los resultados obtenidos sobre el uso de herramientas modernas son al mismo tiempo muy positivos, pudiendo enmarcarse en un “Aprobado”, lo que nos permite confiar en que son herramientas que han comenzado recientemente su aparición en el mundo de los RRHH y que poco a poco irán ganando espacio dentro del sector.

A su vez, es importante que, una vez realizado el estudio de las medias en general, se ha realizado el estudio de la diferencia de medias agrupadas por la variable *Experiencia en RRHH*. En el mismo, se ha podido comprobar que aquella parte de la población que sí tiene conocimientos en el área valora mejor las herramientas utilizadas en procesos de selección de personal, pues en este caso es más probable que estén más familiarizados con el significado de cada tipo. Además, como ya anticipábamos en el análisis de la Tabla 7, en cuanto al estudio de la muestra desagrupada vemos como se mantienen el test y las pruebas situacionales como las mejores valoradas por los expertos, siendo también la peor valorada la entrevista.

Cabe destacar el elevado resultado obtenido en la validez sobre el uso de pruebas situacionales en procesos de selección, lo que podría llevarnos a considerar la integración de estas pruebas en tales procesos y lo que podría, a su vez, mejorar la capacidad de las empresas para predecir el rendimiento laboral futuro de los candidatos, lo que llevará a decisiones de contratación más efectivas y basadas en una información real.

Repasado lo anterior, es necesario realizar un apunte sobre las implicaciones que estos resultados tienen en el ámbito de los RRHH. De un lado, es importante que las personas encargadas de realizar las entrevistas estén capacitadas y dispongan de los conocimientos necesarios para ello, así como disponer y actualizar técnicas para minimizar sesgos en entrevistas y proteger la privacidad de los interesados.

Cabe también reflejar que el uso de las herramientas modernas en los procesos de selección de personal podría incrementar considerablemente la cantidad de datos que tratar y acumular, multiplicándose en comparación con los datos que se recogen con las herramientas tradicionales. Dicho esto, es imprescindible que se forme a aquellos expertos en RRHH que vayan a participar en este tipo de pruebas para que desarrollen competencias analíticas y sean capaces de interpretar esos datos y entender cuál es el significado de los mismos.

Además de esto, también es importante que se mantenga actualizada la formación de los profesionales, pues es posible que algunos de ellos no estén familiarizados con el significado de cada una de las pruebas o su conocimiento sobre las mismas no sea, por lo que podrá ser importante una difusión del uso de estas herramientas así como el dialogo sobre las ventajas y desventajas que conlleva el uso de estas. Las empresas podrán tener un papel fundamental, pues ayudar con la investigación, participando y probando las herramientas en sus empresas permite evaluar constantemente su efectividad y adaptación.

6 LIMITACIONES Y SUGERENCIAS DE INVESTIGACIÓN FUTURA

En el presente estudio se han podido apreciar algunas limitaciones que se consideran de interés para la interpretación del texto. Aunque inicialmente se aspiraba a una muestra mayor, finalmente el número de participantes fue inferior al deseado y la complejidad de la investigación obligó a cerrarla con solo 120 personas, pues no fue posible aumentar la cifra pese a continuar con la difusión de esta. Mientras que durante la constitución de este no se interpretó así, es cierto que a posteriori apreciamos que el tiempo necesario para completar la encuesta resultaba ser un factor limitante. A menudo, los participantes necesitaron más tiempo del esperado para responder, debido a la necesidad de prestar atención detallada y realizar una lectura consciente sobre el significado de cada herramienta evaluada.

Otra limitación significativa fue la falta de conocimiento previo de los participantes sobre las herramientas de selección de personal modernas, lo que llevaba a que varios comentarios reflejaran dificultades para comprender ciertas definiciones, a pesar de que se habían reescrito con el objetivo de facilitar la comprensión para lectores sin conocimientos específicos en RRHH. Para abordar esta problemática, se podría considerar la posibilidad de incluir al inicio del cuestionario un video explicativo de cada una de las pruebas en el que se incluyan ejemplos de las mismas, facilitándole a al encuestado la comprensión de los conceptos y las diferencias entre ellos.

De cara a futuras investigaciones, se considera crucial profundizar más en la opinión tanto de entrevistadores como de entrevistados sobre las herramientas de selección de personal. Además, se sugiere utilizar métodos adicionales para recoger las opiniones, como encuestas en redes sociales de fácil acceso, que podrían aumentar la participación debido a su cercanía o acortar la duración de las encuestas para reducir la duración de estos.

Otra alternativa para recoger la opinión de los candidatos podría ser realizar entrevistas cara a cara, lo que permitiría al entrevistador asegurarse de que el participante comprende correctamente el significado y las diferencias entre cada una de las herramientas evaluadas. Este enfoque podría mejorar la calidad de los datos recogidos al permitir aclarar cualquier duda en el momento.

Además, sería interesante comparar las opiniones sobre validez, equidad y privacidad de las herramientas de selección antes y después de que los candidatos participen en pruebas de ese tipo. Esto permitiría evaluar si la experiencia directa con las herramientas modifica su percepción o no. Un estudio longitudinal que capture estas opiniones en diferentes momentos del proceso podría ofrecer *insights* más profundos sobre el impacto de las herramientas de selección de personal en los candidatos.

En resumen, futuras investigaciones podrían beneficiarse de una muestra más grande y diversa, métodos de recogida de datos más accesibles y tiempos de encuesta más cortos, así como de la posibilidad de realizar comparaciones antes y después de utilizar las herramientas de selección. Estas mejoras ayudarían a obtener una visión más completa y precisa sobre la efectividad y percepción de las herramientas de selección de personal.

7 REFERENCIAS

- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Anderson, N. (2004). Editorial - The dark side of the moon: Applicant perspectives, negative psychological effects (NPEs), and candidate decision making in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 1-8. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00259.x>
- Arenas, A., Di Marco, D., Munduate, L., & Euwema, M. C. (2017). *Dialogue for Inclusion: When Managing Diversity Is not Enough*. 3-21. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_1
- Armstrong, M. B., Landers, R. N., & Collmus, A. B. (2016). Gamifying recruitment, selection, training, and performance management: Game-thinking in human resource management. *Emerging Research and Trends in Gamification, August 2015*, 140-165. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8651-9.ch007>
- Cooper, D., Robertson, I. T., & Tinline, G. (2004). *Reclutamiento y selección: marco de actuación para obtener el éxito*. Cengage Learning Latin America. <https://books.google.com.ec/books?id=dbX3LZnerUAC>
- Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N.-L., & Oullier, O. (2022a). Making Recruitment More Inclusive: Unfairness Monitoring With A Job Matching Machine-Learning Algorithm. *Proceedings - International Workshop on Equitable Data and Technology, FairWare 2022*, 34-41. <https://doi.org/10.1145/3524491.3527309>
- Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022b). Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An innovative inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes. *Journal of Responsible Technology*, 11, 100041. <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2022.100041>
- Deterding, S., O'Hara, K., Sicart, M., Dixon, D., & Nacke, L. (2011). Gamification: Using game design elements in non-gaming contexts. *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*, 2425-2428. <https://doi.org/10.1145/1979742.1979575>
- García-Izquierdo, A. L., & García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138. <https://doi.org/10.5093/cl2010v1n1a3>
- García-Izquierdo, A. L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Lubiano, M. A. (2020). Developing biodata for public manager selection purposes: A comparison between fuzzy logic and traditional methods. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 231-242. <https://doi.org/10.5093/JWOP2020A22>
- Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 91-103. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12240>
- Gonz, M. T. (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. En *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. https://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.00
- 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>
- Hommel, B. E., Ruppel, R., & Zacher, H. (2022). Assessment of cognitive flexibility in personnel selection: Validity and acceptance of a gamified version of the Wisconsin Card Sorting Test. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(1), 126-144. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12362>

- ILO. (2023). *Achieving gender equality at work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf
- Landers, R. N., & Sanchez, D. R. (2022). Game-based, gamified, and gamefully designed assessments for employee selection: Definitions, distinctions, design, and validation. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12376>
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista. *UOC Universitat Oberta de Catalunya*, 1-54. http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Ministerio de Igualdad / Gobierno de España. (s. f.). *¿Qué es la igualdad?* Consejo para la eliminación de la discriminación étnica y racial.
- Quiroga, M. A., Diaz, A., Román, F. J., Privado, J., & Colom, R. (2019). Intelligence and video games: Beyond “brain-games”. *Intelligence*, 75(May), 85-94. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2019.05.001>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-del-Río, E., & Castro, Á. (2022). Game-related assessments for personnel selection: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.952002>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA Y LAS AAPP: DE LA VISIÓN TRADICIONAL A LA VISIÓN ESTRATÉGICA. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 16-24. <http://www.redalyc.org/html/778/77829103/%0Ahttps://perma.cc/2386-NYEB>
- Salgado, J., Moscoso, S., García-Izquierdo, A. L., & Anderson, N. R. (2017). *Inclusive and Discrimination-Free Personnel Selection*. 103-119. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_7
- Tosca, A., Ionita, C., Stănescu, D. F., & Stanciu, A. (2019). Innovative Solutions for Online Recruitment – Gamified Assessment. *Postmodern Openings*, 10(1), 151-164. <https://doi.org/10.18662/po/59>
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>
- Vivek, R. (2017). A Study of Conceptual Framework of E-Recruitment in Current Business Scenario. *International Journal of Research in Management*, 07(1), 230-241. http://www.indusedu.org/pdfs/IJRMEC/IJRMEC_1044_63616.pdf
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: a review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 64-77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>
- Wu, F. Y., Mulfinger, E., Alexander, L., Sinclair, A. L., McCloy, R. A., & Oswald, F. L. (2022). Individual differences at play: An investigation into measuring Big Five personality facets with game-based assessments. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(1), 62-81. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12360>

ANEXO

Opinión sobre métodos de selección: métodos clásicos y modernos

El siguiente cuestionario forma parte de un Trabajo de Fin de Máster perteneciente al Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, impartido por la Universidad de Zaragoza. Está desarrollado por la estudiante María Soguero Tortajada, bajo la supervisión del profesor Pedro J. Ramos Villagrasa.

Este cuestionario es totalmente anónimo y no se solicita ningún tipo de respuesta que te pueda identificar posteriormente. Las respuestas serán totalmente confidenciales, tratándose solo para el estudio de la opinión de la población a nivel genérico.

La duración del cuestionario es de 5 minutos. Si tienes cualquier duda o quieres hacer cualquier aportación más allá del apartado comentarios, estaré encantada de que lo hagas en la siguiente dirección de correo electrónico:

779868@unizar.es

Este cuestionario servirá para cumplimentar mi investigación sobre la opinión del uso de distintas herramientas en procesos de selección de personal, diferenciando las pruebas entre las clásicas y las más modernas. El siguiente paso es conocer la opinión de la población al respecto, así como demás datos que resultan de interés para el correspondiente estudio de los resultados.

¡Muchas gracias por participar!

Preguntas sociodemográficas

Sexo			
Por favor, indique el sexo con el que se identifica a continuación:			
Masculino	Femenino	Otros	Prefiero no decir

Edad
Por favor, indique su edad: ____

Experiencia laboral

EXPERIENCIA LABORAL				
¿Has trabajado o trabajas actualmente?				
No		Sí		
[Solo para los sí] ¿Con que sector identificarías tu empresa?				
Primario (agricultura, ganadería, pesca y minería)		Secundario (industria y construcción)		Terciario (servicios, comercio, transporte y comunicaciones)
[Solo para los sí] ¿Trabajas para una empresa: pública, privada o mixta?				
Empresa Pública		Empresa Privada		Empresa Mixta
Pensando en tu vida laboral, ¿Cuánta experiencia tienes? (Becas, prácticas... se consideran trabajo)				
Menos de 1 año	Desde 1 hasta 2 años	Desde 2 hasta 5 años	Desde 5 hasta 10 años	Más de 10 años

¿Trabajas actualmente en un departamento de recursos humanos?				
No		Sí		
[Solo para los sí] ¿Participas habitualmente en procesos de selección?				
No		Sí		
[Solo para los sí] ¿Cuándo fue la última vez que participaste en un proceso de selección como entrevistador?				
Menos de 1 año	Desde 1 hasta 2 años	Desde 2 hasta 5 años	Desde 5 hasta 10 años	Más de 10 años
[Solo para los no] ¿Has participado alguna vez en un proceso de selección como entrevistado?				
No		Sí		
[Todos] ¿Cuándo fue la última vez que participaste en un proceso de selección como entrevistado?				
Menos de 1 año	Desde 1 hasta 2 años	Desde 2 hasta 5 años	Desde 5 hasta 10 años	Más de 10 años

¿Métodos clásicos o modernos?

Actualmente, en los procesos de selección podemos encontrar distintos métodos de selección de personal: desde los métodos más clásicos hasta los más modernos. ¿Qué opinas de cada uno de ellos?

[Si estas respondiendo a través de un dispositivo electrónico, recuerda ponerlo en horizontal. Cada una de las preguntas tiene 5 opciones de respuesta.]

Métodos clásicos (3)

A continuación, se incluye una breve explicación de cada uno de los 3 métodos clásicos que se vienen utilizando tradicionalmente en los procesos de selección:

Entrevista: consiste en una conversación entre evaluado y evaluador, que tiene como fin poner en común los intereses de ambas partes e intentar descubrir o confirmar las aptitudes y actitudes de cada uno de los participantes.

Test y cuestionarios: pruebas escritas, con independencia de su modalidad (lápiz y papel, manipulación de objetos, ordenador, etc.) que sirven para evaluar determinadas características de las personas como su personalidad o capacidad de razonamiento.

Pruebas situacionales: pruebas en las que se imita situaciones físicas y/o psicológicamente similares al trabajo, como por ejemplo discusiones grupales, resolución de casos o juegos de roles.

MÉTODOS CLASICOS

¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas PREDICE EL RENDIMIENTO LABORAL?

ENTREVISTA	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
TEST Y CUESTIONARIOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
PRUEBAS SITUACIONALES	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas GARANTIZA LA IMPARCIALIDAD?					
ENTREVISTA	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
TEST Y CUESTIONARIOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
PRUEBAS SITUACIONALES	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas GARANTIZA LA PRIVACIDAD DEL INTERESADO?					
ENTREVISTA	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
TEST Y CUESTIONARIOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
PRUEBAS SITUACIONALES	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho

Métodos modernos (4)

A continuación, se incluye una breve explicación de cada uno de los 4 métodos modernos que se vienen utilizando actualmente en los procesos de selección:

Evaluaciones gamificadas: son test y cuestionarios a los que se les añade algún elemento de juego para enriquecer la experiencia, por ejemplo, mediante una historia, música o imágenes.

Evaluaciones con diseño gamificado: son evaluaciones gamificadas en las que los elementos de juego son necesarios para comprender y responder a lo que se le solicita al candidato (por ejemplo, hay que seguir la historia para poder contestar).

Evaluaciones basadas en el juego: son juegos en los que mediante el comportamiento de la persona jugadora se evalúan características psicológicas.

Juegos lúdicos: son videojuegos convencionales, desarrollados con el fin de divertir, que se utilizan para evaluar alguna característica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo.

MÉTODOS MODERNOS					
¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas PREDICE EL RENDIMIENTO LABORAL?					
EVALUACIONES GAMIFICADAS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho

EVALUACIONES CON DISEÑO GAMIFICADO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
EVALUACIONES BASADAS EN EL JUEGO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
JUEGOS LÚDICOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas GARANTIZA LA IMPARCIALIDAD?					
EVALUACIONES GAMIFICADAS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
EVALUACIONES CON DISEÑO GAMIFICADO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
EVALUACIONES BASADAS EN EL JUEGO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
JUEGOS LÚDICOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
¿Cuánto consideras que cada una de estas pruebas GARANTIZA LA PRIVACIDAD DEL INTERESADO?					
EVALUACIONES GAMIFICADAS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
EVALUACIONES CON DISEÑO GAMIFICADO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
EVALUACIONES BASADAS EN EL JUEGO	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho
JUEGOS LÚDICOS	Nada	Poco	Indiferente	Bastante	Mucho

Para finalizar...

Este es el final del cuestionario. Si tienes cualquier apreciación, comentario o consideras importante reflejar cualquier aspecto importante para la investigación y que no hayamos valorado, puedes dejarlo en el siguiente apartado.