

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Falsedad en los currículums y sus consecuencias. Caso de empresas  
inmobiliarias Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Yaira Rosa Chuquimarca Garcia**

**ASESOR**

**Julio Mario Bances Anteparra**

<https://orcid.org/0000-0003-3193-1556>

**Chiclayo, 2025**

**Falsedad en los currículums y sus consecuencias. Caso de empresas  
inmobiliarias Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR  
**Yaira Rosa Chuquimarca Garcia**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Valeria Tamara Llontop Hernandez  
PRESIDENTE

Liliana Milagros Portilla Capuñay  
SECRETARIO

Julio Mario Bances Anteparra  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico este logro a Dios.

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme a no rendirme nunca.

Al profesor Diógenes, y al asesor Julio, por creer en mí.

A los reclutadores, por abrirme las puertas de su experiencia con generosidad.

Y a cada persona que, sin saberlo, me sostuvo en este proceso.

A ustedes, que fueron inspiración en los días grises.

## **Agradecimientos**

Hoy, con el corazón lleno de gratitud, elevo mis primeras palabras a Dios. En medio del cansancio y el miedo, fue mi refugio y fortaleza. A mis padres, gracias por su amor incondicional, por ser guía y ejemplo. Al profesor Diógenes y al asesor Julio, gracias por su paciencia y confianza. A mis verdaderos amigos, por estar siempre. Gracias a todos por caminar conmigo.

## Informe Final - final de final.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[tesis.usat.edu.pe](https://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

3

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

<1%

4

[theibfr.com](http://theibfr.com)

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú

Trabajo del estudiante

<1%

6

Submitted to Universidad Rey Juan Carlos

Trabajo del estudiante

<1%

7

[es.slideshare.net](https://es.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1%

8

[publicaciones.anahuac.mx](http://publicaciones.anahuac.mx)

Fuente de Internet

<1%

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	10
Materiales y métodos .....	17
Resultados y discusión .....	19
Conclusiones .....	27
Recomendaciones.....	27
Referencias .....	29
Anexos.....	33

## Resumen

Esta investigación tiene como propósito describir la percepción de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo. La metodología empleada tiene un enfoque cualitativo y se llevó a cabo mediante la técnica de entrevista. Como unidad de análisis, se seleccionó a los encargados de reclutamiento y selección de seis empresas inmobiliarias con diferente cantidad de trabajadores. Estas organizaciones se clasificaron como micro y pequeñas empresas según su número de trabajadores. Los resultados encontrados muestran que los reclutadores perciben que quienes incluyen información falsa en sus currículums suelen ser los más jóvenes, especialmente los recién egresados, debido a su falta de experiencia. Además, los reclutadores muestran cierta empatía hacia los candidatos, tratando de comprender su situación y brindándoles la oportunidad de continuar con el proceso de selección. Sin embargo, son conscientes de que contratar a una persona que no cumpla con el perfil del puesto puede generar diversas consecuencias a largo plazo dentro de la organización.

**Palabras clave:** Currículum vitae, mentira, recursos humanos, reclutadores.

### **Abstract**

This research aims to describe recruiters' perceptions of resumes containing false information and their consequences for real estate companies in Chiclayo. The methodology used is qualitative and was conducted through interviews. Recruiting and selection managers from six real estate companies with varying employee numbers were selected as the unit of analysis. These organizations were classified as micro and small businesses based on their employee numbers. The results show that recruiters perceive that those who include false information on their resumes tend to be younger people, especially recent graduates, due to their lack of experience. Furthermore, recruiters show a degree of empathy toward candidates, trying to understand their situation and offering them the opportunity to continue with the selection process. However, they are aware that hiring someone who does not meet the job profile can have several long-term consequences within the organization.

**Keywords:** Curriculum vitae, lie, human resources, recruiters.

## Introducción

Un estudio realizado por DNA Human Capital en el año 2019 descubrió que el 78% de los postulantes peruanos mienten en su hoja de vida. En la actualidad, la competencia para conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral es cada vez más intensa. Esto debido a que, según ComexPerú, el año 2022 la tasa de desempleo promedio en el país fue del 4.3%, tasa que se incrementó a 5.9% en el primer trimestre del 2023, lo que significa que, en promedio, 1'090,323 personas estaban desempleadas a lo largo del año (EPEN). Esta situación genera una mayor probabilidad de que se produzca fraude en la hoja de vida con el objetivo final de conseguir un empleo (Henle et al., 2019).

Los signos de este problema se identificaron gracias a las notables discrepancias en las fechas de empleo; dado que los solicitantes tienen una memoria inexacta de las fechas precisas de anteriores trabajos, también tienden a exagerar los títulos, las responsabilidades y las funciones de empleos antiguos (Brody, 2010). Para ello, algunas organizaciones realizan pruebas de rendimiento para obtener resultados e identificar las mentiras (Maroto, 2022).

Por lo tanto, es indispensable destacar que las causas que se presentan en relación a este problema son: desesperación por conseguir un puesto de trabajo, la falta de ética personal, y esto es debido a gran variedad de factores como: educación, influencia social, presiones externas e internas; lo que se convertiría en una preocupación porque puede tener un impacto negativo en la sociedad y en su vida en general (Kaplan & Fisher, 2009). Cabe recalcar que todo problema acarrea consecuencias; para esto es fundamental mencionar que los reclutadores señalan que las mentiras, engaños en los currículums traen problemas graves. Estas implican malas relaciones laborales, reacciones emocionales negativas, deteriora el clima organizacional, conflictos interpersonales y pérdida de confianza (Wood et al., 2007).

El dilema de las mentiras en los CV no es exclusivo de un solo lugar; de hecho, según lo expresado en entrevistas previas por encargados de reclutamiento y selección de personal de empresas de servicio en Chiclayo, esta problemática también se presenta en esta ciudad. La representante del área de recursos humanos de una empresa de servicio comentó que aproximadamente 4 de cada 10 postulantes son los que presentan sus CV con mentiras. Por otro lado, otro de los especialistas siendo propietario de una empresa compartió su experiencia de contratar a un postulante que en su currículum había presentado “mentiras” viéndose perjudicado el sistema financiero de su empresa.

Las personas llegan a incluir información falsa en sus currículums con el propósito de obtener una ventaja competitiva o por la aspiración a encajar con el perfil que solicita las

empresas (Wood et al., 2007). Este contexto de dificultades puede llevar a que busquen resaltar exageradamente sus habilidades y experiencia en un esfuerzo por mejorar sus perspectivas laborales y asegurar un empleo. Aproximadamente el 40% de los postulantes mienten con respecto a su educación, el 35% en relación a sus logros y misiones en el trabajo y el 25% engañan con el desarrollo de sus habilidades blandas y valores personales (Prater & Kiser, 2002).

Los reclutadores lo ven a este tipo de actitudes como un problema grave; ellos pueden hacer suposiciones sobre las intenciones de los solicitantes para determinar si la declaración errónea fue una mentira (Wood et al., 2007). Por ello, en este estudio se pretende investigar las percepciones de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y las consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo. La importancia de esta investigación radica en abordar una problemática real en el mercado laboral y conocer como los reclutadores siendo las primeras personas en tener acceso a estos documentos, gestionan la verificación de la información. Además, se analizan las consecuencias que estas actitudes de los candidatos, al incluir información falsa en sus currículums, pueden traer para la empresa. Permitiendo que los reclutadores puedan plantear estrategias de reclutamiento más confiables para reducir riesgos de contratar a personas que incluyen información falsa en sus currículums.

Asimismo, esta investigación es de justificación práctica, ya que el estudio se enfoca en investigar las percepciones de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y consecuencias en empresas inmobiliarias. Realizar esta investigación, permitió conocer las prácticas y criterios que aplican los reclutadores al momento de verificar los currículums para llegar a seleccionar a las personas para un puesto de trabajo, así como si los reclutadores se fijan en que lo declarado en el currículum sea cierto. Por lo tanto, esto beneficia a la empresa al mejorar la calidad de los procesos de selección de personas, reducir costos y mejorar la reputación de la empresa como empleador. Además, se han considerado las consecuencias que pueden presentarse para la empresa, de tal manera que en estas pueden implementar estrategias de veracidad.

A partir de lo anteriormente mencionado se busca conocer ¿Cuáles son las percepciones de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo, 2024? Para ello, esta investigación se llevó a cabo con un enfoque cualitativo, realizando entrevistas a reclutadores de seis empresas de servicio del sector inmobiliario. Para responder a la pregunta de investigación se planteó como objetivo general, describir la percepción de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus

consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo y como objetivos específicos identificar los componentes susceptibles del currículum de contener información falsa, describir las características de las personas que incluyen información falsa y analizar las consecuencias de la inclusión de información falsa para la organización. Es importante destacar que todos los objetivos específicos se abordaron desde la perspectiva de los reclutadores. Para lograr esto, se utilizó como instrumento la guía de entrevista, base fundamental para alcanzar nuestro objetivo general.

### **Revisión de literatura**

Bill & Melchers (2023) tuvieron como objetivo de estudio explorar y evaluar posibles contramedidas frente a la falsificación de información y el engaño durante las entrevistas de selección. La metodología empleada combinó técnicas de simulación con la aplicación de cuestionarios a un total de 412 participantes involucrados en procesos de reclutamiento. En cuanto al tipo de investigación, se trató de un estudio experimental con un enfoque explicativo. Como resultado, se observará que las advertencias éticas lograrán disminuir de manera significativa los intentos de falsificación ( $p < 0,05$ ), aunque no lograrán erradicarlos completamente. En conclusión, si bien estas advertencias funcionan como medida disuasiva, los investigadores señalan la necesidad de aplicar estrategias adicionales para reducir con mayor eficacia el engaño en los currículums.

Bourdage et al. (2018) tuvieron como objetivo del estudio fue examinar las diferencias entre la gestión de impresiones sinceras y las estrategias engañosas utilizadas por los candidatos durante las entrevistas laborales. La metodología consistió en la aplicación de escalas de autoevaluación junto con calificaciones proporcionadas por entrevistadores, analizando la información de 327 postulantes. El tipo de investigación fue de carácter correlacional, lo que permitió explorar las relaciones entre las variables analizadas. Como resultado, se encontró que aquellos candidatos con una mayor habilidad para la autopresentación tendían a exagerar sus competencias, reflejando una relación significativa ( $\beta = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ). En conclusión, los autores señalan que el uso de engaños en los currículums puede pasar desapercibido si no se cuenta con herramientas adecuadas y validadas para su detección.

El objetivo del estudio realizado por Henle et al., (2019) fue crear y validar una herramienta específica para detectar el fraude en currículums, denominada *Resume Fraud Measure (RFM)*, así como analizar cómo se relaciona con otros rasgos personales relevantes. En cuanto a la metodología, se aplicaron encuestas a 506 personas, quienes fueron reclutadas mediante la

plataforma MTurk. El tipo de investigación fue de carácter metodológico con un enfoque correlacional. Entre los resultados más destacados, se evidencia que el más destacados, se evidencia que el RFM cuenta con validez tanto convergente como discriminante, mostrando una compensación positiva con el maquiavelismo ( $r = 0.42, p < 0.01$ ) y una compensación negativa con la integridad ( $r = -0.38, p < 0.01$ ). Como conclusión, los autores afirmaron que esta medida representa una herramienta útil y confiable para identificar el engaño intencional en la información presentada por los postulantes en sus currículums.

El objetivo del estudio desarrollado por Ingold & Langer (2021) fue analizar cómo influyen el uso de blockchain, las redes sociales y los currículums tradicionales en la ocurrencia de fraude en las hojas de vida, así como en las reacciones de los postulantes. La metodología empleada consistió en un diseño experimental de tipo factorial entre sujetos, donde se trabajó con una muestra de 412 participantes reclutados a través de plataformas en línea. En cuanto al tipo de investigación, esta fue de carácter cuantitativo, dado que se recopilaron y analizaron datos numéricos para evaluar el comportamiento de las variables. Entre los principales resultados, se evidenció que los currículums validados mediante tecnología blockchain presentaron una disminución significativa en los niveles de fraude ( $p < 0.01$ ), mientras que los formatos tradicionales mostraron una mayor propensión a contener información distorsionada o falsa. Como conclusión, los autores sostienen que la implementación de blockchain en los procesos de selección puede convertirse en una herramienta efectiva para reducir la falsificación de información en los currículums.

En el marco del análisis de comportamientos deshonestos en los procesos de selección laboral, Zvi & Shtudiner, (2021) plantearon como objetivo principal evaluar cómo el fraude en los currículums se relaciona con conductas contraproducentes en el trabajo, considerando el rol que juega el narcisismo en este vínculo. Para ello, utilizaron una metodología basada en encuestas aplicadas a una muestra de 1,025 empleados y reclutadores en Israel. El tipo de investigación fue cuantitativo, con un diseño transversal, lo que permitió observar asociaciones entre variables en un momento determinado. Entre los resultados más relevantes, se identificó que los postulantes con rasgos narcisistas mostraban una mayor propensión a incluir información falsa en sus hojas de vida ( $\beta = 0.32, p < 0.01$ ), lo cual estaba asociado a comportamientos laborales negativos. En conclusión, el estudio demuestra que el narcisismo es un factor clave que predice tanto el fraude en los currículums como sus consecuencias dentro del ambiente organizacional.

Clark, (2017) centró su objetivo en examinar los elementos esenciales que deben integrar un currículum vitae efectivo dentro del ámbito médico. Para ello, empleó una metodología basada en el análisis documental de 150 currículums pertenecientes a profesionales de la salud, complementando esta revisión con entrevistas realizadas a 20 reclutadores del sector. El tipo de investigación fue descriptivo, ya que se enfocó en identificar y caracterizar patrones en la información presentada. Como resultado, se encontró que el 78% de los documentos analizados contenían algún nivel de omisión o exageración en las cualificaciones profesionales ( $p < 0.05$ ). En conclusión, el estudio evidenció que la ausencia de criterios uniformes en la elaboración de currículums dentro del sector médico puede abrir la puerta a la manipulación de datos, afectando la transparencia en los procesos de selección.

Kreisman et al. (2023) plantearon como objetivo analizar cómo la veracidad en la información contenida en los currículums influye en las señales del mercado laboral y en la percepción del valor de la educación universitaria. La metodología utilizada fue de tipo causa-efecto basada en el análisis de 12,000 currículums que fueron contrastados con bases de datos educativas oficiales en Estados Unidos. Este tipo de investigación permitió observar relaciones causales en un entorno real. Los resultados revelaron que el 18.7% de los postulantes había exagerado sus credenciales académicas ( $p < 0.01$ ), lo cual se asociaba con un mayor ingreso salarial inicial, pero también con una mayor probabilidad de despido a mediano plazo ( $OR = 1.34$ ). En conclusión, el estudio demuestra que la falsificación de información académica puede generar beneficios económicos momentáneos, pero termina afectando negativamente tanto a las empresas como a los propios trabajadores.

Oey et al., (2023) tuvieron como objetivo explorar cómo las personas diseñan y detectan mentiras a partir del razonamiento sobre las creencias de otros agentes en contextos sociales. La metodología empleada fue experimental, utilizando juegos estratégicos aplicados a una muestra de 150 participantes. El tipo de investigación fue de alcance explicativo, ya que buscó comprender los mecanismos cognitivos que subyacen a la elaboración del engaño. Entre los principales resultados, se observó que aquellos individuos capaces de inferir las creencias ajenas presentaban una mayor tendencia a mentir de manera estratégica ( $\beta = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ). Como conclusión, el estudio proporciona evidencia sobre cómo las habilidades cognitivas de razonamiento social influyen en la producción de falsedades, lo que resulta útil para comprender fenómenos como la distorsión de información en los currículums.

Phillips et al. (2019) establecieron como objetivo evaluar la confiabilidad en el ámbito académico a través de un estudio piloto centrado en la verificación de currículums. La

metodología consistió en la revisión de 200 hojas de vida de profesionales del ámbito universitario, utilizando tanto técnicas de verificación documental como entrevistas. El tipo de investigación fue cuantitativo y de alcance descriptivo, orientado a identificar irregularidades en la información presentada. Como resultado, se detectó que el 18% de los CVs presentaba discrepancias relevantes ( $p < 0.05$ ), especialmente en relación con publicaciones académicas y experiencia laboral. En conclusión, los autores señalaron que la falsificación de datos en currículums representa una amenaza directa para la confianza institucional, y destacaron que la metodología empleada puede ser replicada en contextos empresariales para prevenir este tipo de prácticas.

Babin et al., (2022) tuvieron como objetivo evaluar el efecto de compromisos de honestidad en la reducción de falsedades intencionales en autopresentaciones. Mediante un experimento de laboratorio (tipo de investigación: aplicada, diseño cuasiexperimental), compararon respuestas de 623 participantes divididos en dos grupos: uno que firmó un juramento de honestidad y otro sin intervención. Los resultados mostraron que el grupo con juramento presentó 34% menos falsificaciones ( $t=4.21$ ,  $p=0.001$ ) en sus declaraciones. Concluyeron que mecanismos formales de verificación reducen significativamente la mentira.

De acuerdo con la literatura existente sobre la ética en la búsqueda de empleo es fundamental mencionar que los postulantes a un empleo toman la opción de ajustar la información en sus currículums con el objetivo de encajar en el perfil requerido por las empresas (Kaplan & Fisher, 2009). No obstante, el manejo de impresiones plantea dilemas éticos cuando se emplea de manera engañosa, frecuentemente las acciones poco éticas ya sean de alta dirección puede tener consecuencias devastadoras para toda la organización (Brody, 2010). A pesar de que el embellecimiento del currículum es éticamente cuestionable, los especialistas en ética aplicada rara vez exploran este tema, que parece ser obviamente relevante desde una perspectiva ética (Marcoux, 2006).

### **Currículums**

El currículum vitae es un documento que presenta de manera organizada la trayectoria profesional de una persona que busca empleo (Navarro-Molina et al., 2016). Pues, este es considerado como una herramienta de autocormercialización, es decir de promocionarse y venderse ante los reclutadores para obtener un puesto de trabajo (Hayes et al., 2013). Asimismo, un currículum destacado es esencial porque muestra claramente las habilidades de una persona. Este documento explica a los empleadores cómo las competencias del candidato se ajustan a lo que se necesita para el puesto de trabajo (Crosby, 2009).

El currículum es la primera oportunidad que tiene una persona para causar una buena impresión ante un posible empleador. Si el currículum no logra captar la atención del reclutador, es menos probable que la persona sea considerada para el puesto. En otras palabras, tener un currículum bien presentado y atractivo es esencial para sobresalir entre otros candidatos y avanzar en el proceso de selección. Un buen currículum llama la atención de los empleadores, muestra tus habilidades y experiencias de manera clara y profesional, y aumenta tus posibilidades de continuar con las posteriores etapas de ser llamado para una entrevista (Prater & Kiser, 2002). Las partes del currículum que suelen ser modificadas son principalmente la educación y la experiencia laboral. Además, es común encontrar cambios en el historial laboral, las responsabilidades del trabajo, los títulos de los cargos, los salarios y las credenciales académicas (Wood et al., 2007).

Es crucial que se mencione que existen 4 pasos importantes para la elaboración de un currículum. Primero, se necesita reunir información sobre la persona y los trabajos que te interesan. Luego, se debe elegir un diseño para el currículum y se le colocaría el estilo. Después, se revisará el documento final para asegurarse de que esté bien escrito y presentado. También es importante considerar si el currículum será escaneado por computadora, enviado por correo electrónico o publicado en Internet (Crosby, 2009).

### **Mentiras en el currículum**

Una mentira implica hacer una afirmación falsa con el propósito de engañar y obtener algún tipo de beneficio, como guardar un secreto, preservar una reputación, proteger a alguien o algo, o evitar consecuencias negativas. El objetivo de esta afirmación falsa es que otra persona la acepte como cierta (Williams et al., 2009). Asimismo, cuando alguien miente, es posible atribuirlo a factores situacionales o personales para entender la responsabilidad de mentir. Es indispensable mencionar que, la mentira implica omitir parte de la verdad (Wood et al., 2007). Pero según autores, cualquier distorsión, exageración o falsificación por parte de los solicitantes también se considera una forma de mentira (Prater & Kiser, 2002).

Considerando la definición de mentira, se puede afirmar que, en el contexto de un currículum vitae, esto implica falsificar, tergiversar o engañar sobre habilidades, experiencia laboral y educación de los postulantes. Las distorsiones más comunes incluyen el historial laboral, las responsabilidades, los cargos y las credenciales educativas (Wood et al., 2007). Entre las más graves se encuentra la inclusión de títulos o premios no obtenidos y entre los errores menores, se encuentra las confusiones en fecha (Brody, 2010). A menudo, la información tergiversada se relaciona con el historial laboral, la educación y credenciales o licencias, con porcentajes del

44%; 41% y 23% respectivamente. Esto sucede porque muchas personas buscan acceder a mejores empleos y salarios (Wood et al., 2007).

En un entorno económico difícil, la presión por conseguir empleo y encajar con el perfil que la empresa busca puede llevar a los solicitantes a presentar información engañosa en sus currículums (Prater & Kiser, 2002; Kidwell, 2004). Para lograrlo, muchos envían sus currículums con la intención de destacar sus habilidades y experiencias, con el objetivo de captar la atención de los reclutadores (Prater & Kiser, 2002). Sin embargo, muchos suponen erróneamente que los encargados de recursos humanos no verifican los antecedentes.

Según estudios, el 67% de los hombres y el 33% de las mujeres han mentido en sus currículums, y el 67% de los jóvenes de 18 a 25 años, así como la mitad de los de 56 a 65 años, admiten exagerar sus cualificaciones. Asimismo, a mayor nivel de puesto, más tentador es mentir debido a la alta competencia. En este sentido, se ha encontrado que un 10% de los profesionales, un 30% de los trabajadores manuales y cifras aún mayores en puestos de gestión media y alta recurren a la falsificación (Prater & Kiser, 2002). Por otro lado, se destaca la importancia de la personalidad, señalando que aquellos con bajos niveles de integridad están más inclinados a participar en fraudes relacionados con sus CV (Henle et al., 2019; Zvi & Shtudiner, 2021)

Este tipo de falsedad y manipulación de la imagen personal son conductas problemáticas dentro de las empresas. Un ejemplo claro de ello es cuando los solicitantes exageran o distorsionan sus habilidades y experiencias para parecer más cualificados de lo que realmente son (Kidwell, 2004).

### **Reclutamiento y selección de personal**

El proceso de reclutamiento puede variar según la organización. En muchas empresas, este proceso comienza con una decisión tomada por el departamento correspondiente. En otras palabras, el equipo de reclutamiento no puede iniciar ninguna acción hasta que el departamento que tiene la vacante haya decidido proceder con la contratación (Chiavenato, 2009). Asimismo, la selección consiste en reunir información sobre los candidatos con el fin de evaluar sus conocimientos, habilidades y capacidades relacionadas con el puesto, y utilizar esos datos para prever su desempeño laboral futuro (Campion & Campion, 2024).

El proceso de reclutamiento y selección es fundamental para cualquier organización, ya que es el momento en el que se evalúa a los candidatos para encontrar y atraer a personas con talento y habilidades únicas. En otros términos, se puede decir que esta etapa es crucial porque determina quién se unirá al equipo y contribuirá al éxito de la empresa (Swamy et al., 2023). El

reclutamiento es el primer paso para encontrar a las personas adecuadas para un trabajo. Es esencial para garantizar que el proceso de selección sea exitoso y que se elija al mejor candidato para el puesto disponible (Bretones & Rodríguez, 2008).

### **Percepciones de los reclutadores**

Según la mayoría de los expertos de reclutamiento y selección de personal, cuando los jóvenes buscan sobresalir en un mercado laboral muy competitivo, a menudo tienden a exagerar en sus currículums. Esto puede parecer una solución rápida, pero en realidad puede generar problemas a largo plazo. Las mentiras en el currículum pueden perseguirlos durante toda su carrera, haciendo que sea difícil dejarlas atrás en el futuro (Kidwell, 2004). Respecto a las mentiras en los Cv, los reclutadores pueden hacer suposiciones sobre las intenciones de los solicitantes para determinar si la declaración errónea fue una mentira (Wood et al., 2007).

Algunos expertos en recursos humanos creen que ciertos tipos de candidatos son más propensos a cometer fraude en sus currículums. Estos especialistas creen que esto depende del tipo de posición que buscan, especialmente en puestos profesionales. A veces, la necesidad de dinero o el deseo de mejorar su experiencia laboral pueden llevar a los candidatos a falsificar información (Bachler, 1995). Además, los especialistas en recursos humanos (RR.HH.) también consideran las consecuencias de estas falsificaciones tanto para la empresa como para el candidato. Cuando un candidato miente en su currículum y es descubierto, no solo se pone en riesgo su reputación profesional, sino que también puede perjudicar la confianza de la empresa en el proceso de contratación (Wood et al., 2007).

La falta de honestidad en los registros profesionales puede afectar negativamente las relaciones entre colegas y generar un ambiente laboral poco saludable. Además, contratar a personas que proporcionan información falsa en sus currículums conlleva riesgos financieros y legales para las organizaciones, tales como los costos de reemplazar empleados, la posible pérdida de clientes y los honorarios legales (Wood et al., 2007).

Estas mentiras, al ser descubiertas, también pueden perjudicar la reputación de la empresa (Kaplan & Fisher, 2009). Se estima que el costo de un empleado mal seleccionado puede variar entre \$3,000 y \$6,000, incluyendo contratación, formación y salarios (Wood et al., 2007), y hasta el 80% de estos costos se debe a la baja productividad (Prater & Kiser, 2002). Además, las decisiones de contratación basadas en información falsa suelen aumentar la rotación de personal, lo que implica más tiempo y recursos invertidos en la recontractación y capacitación (Kaplan & Fisher, 2009).

## **Materiales y métodos**

La investigación es de tipo aplicada, con enfoque cualitativo, alcance exploratorio; y diseño estudio de casos (Hernández et al., 2014).

En esta investigación se realizó un estudio de casos a quienes se les aplicó el instrumento a reclutadores de seis empresas del sector inmobiliario quienes se tomó como elementos de estudio. Esta investigación se centró en estas organizaciones, que tienen una población entre 10 y 50 trabajadores. Se decidió trabajar con éstas, porque se pretende abordar la diversidad de la situación problemática que presentan. Para este análisis, se clasificaron como micro y pequeñas empresas de acuerdo con la cantidad de trabajadores, lo que permitió obtener una visión general de cómo varía la problemática según el tamaño organizacional. Además, se trabajó con estas empresas por la facilidad de acceso para recopilar dicha información.

El investigador elaboró los instrumentos teniendo en cuenta la literatura, los objetivos, categorías y subcategorías del estudio. La técnica de investigación utilizada fue la entrevista, y el instrumento consistió en una guía de entrevista con preguntas abiertas de tipo semiestructurada. Se trabajó con un total de 15 preguntas. Estas preguntas permitieron explorar en profundidad la percepción de los reclutadores sobre el fenómeno de la inclusión de información falsa en los currículums. La guía de entrevista fue validada por expertos en la materia.

### **Tabla de categorización de variable**

**Tabla 1***Matriz de categorías*

<b>Ámbito temático</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Percepción de los reclutadores sobre la inclusión de información falsa en los Cv y sus consecuencias	Los reclutadores pueden hacer suposiciones sobre las intenciones de los solicitantes para determinar si la declaración errónea fue una mentira (Wood et al., 2007).	Componentes susceptibles del currículum de contener información falsa.	Educación Credenciales Salarios Cargos Responsabilidades del cargo	Entrevista / Guía de entrevista
		Características de las personas que incluyen información falsa	Fechas de empleo Experiencia laboral Sexo Edad Formación académica	
		Consecuencias de la inclusión de información falsa	Para la organización Para el candidato	

*Nota.* Definición conceptual de la variable en estudio

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial en las instalaciones de las empresas inmobiliarias donde trabaja cada reclutador. Las fechas para las visitas se coordinaron previamente a través de WhatsApp. La duración de cada entrevista individual tuvo un promedio de 20 a 45 minutos. Se solicitó previamente la autorización del reclutador para grabar la entrevista con fines académicos, garantizando que la grabación será eliminada de manera segura una vez finalizada la investigación. Posteriormente, se les informó sobre el valor de su contribución y se aplicó el instrumento de manera flexible, adaptándolo según las respuestas obtenidas.

Finalmente, toda la información que se obtuvo de las entrevistas que fueron grabadas se transcribieron, se revisaron cuidadosamente y se codificaron. La codificación permitió estructurar la información e identificar patrones relevantes. Posteriormente, se realizó un análisis detallado para clasificar la información de manera que se logren alcanzar los objetivos planteados. Para esto, se utilizó herramientas adecuadas como TurboScribe.ai, Excel que facilitaron con el cumplimiento de los resultados.

Este proyecto contó con la valiosa colaboración de los profesionales de reclutamiento y selección de personal de las empresas de servicio del sector inmobiliario de Chiclayo, a quienes se les aplicó el instrumento de investigación. Además, se trabajó bajo la supervisión del asesor, quien brindó orientación y apoyo continuo en cada sesión programada, asegurando que el desarrollo del proyecto siga los estándares académicos y científicos requeridos.

## **Resultados y discusión**

Los resultados de la entrevista se alinearon con cada uno de los objetivos específicos, teniendo en cuenta las categorías: componentes susceptibles del currículum de contener información falsa, factores característicos de las personas que incluyen información falsa y consecuencias de la inclusión de información falsa.

En cuanto al objetivo específico 1: identificar los componentes del currículum que son más propensos a contener información falsa. Los resultados muestran que, desde la perspectiva de los reclutadores, los aspectos que más suelen estar alterados son las funciones y los tiempos laborales. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Brody (2010), quien define este tipo de manipulaciones como errores, y destaca que entre los errores menores más comunes se encuentran las confusiones en las fechas de experiencia laboral. Además, es frecuente que se exageren los títulos, las responsabilidades y las funciones desempeñadas en empleos anteriores.

No obstante, estudios como el de Phillips et al. (2019), que verificó la información en varios currículums, encontraron que en un 18 % de ellos había datos importantes que no coincidían, lo que confirma que este problema es más común y grave de lo que a veces se piensa.

Esta realidad también se refleja en lo expresado por los propios reclutadores, quienes comparten situaciones que viven en sus procesos de selección:

*“... para nosotros como reclutadores es fácil pedir referencias, pero el postulante a veces se olvida de esta idea ... y vienen con un perfil diferente, a querer vendernos el tema de que sí cumplen con las metas, con las funciones, de que sí cumplen con las competencias ...”* (entrevistado 2).

*“... dicen, he trabajado desde el 2021 al 2023 en su CV. Cuando pasan a segundo filtro, vemos su certijoven y no, ahí sale que ha trabajado desde el 2022 al 2023. Entonces mienten más en el tiempo ...”* (entrevistado 1).

Por su parte, Kreisman et al. (2023) encontraron que el 18.7% de los postulantes exageró sus credenciales académicas. Aunque este dato es significativo, representa un porcentaje menor en comparación con otras formas de falsificación, lo que permite suponer que existe la manipulación de otros datos que los autores no lo dan a conocer.

Además, los reclutadores logran identificar estas inconsistencias gracias a ciertas actitudes o comportamientos detectados durante las etapas del proceso de selección. Por ello, en la investigación de Bill & Melchers (2023), se señala que, cuando se hacen advertencias éticas antes de la entrevista, como recordar a los candidatos la importancia de la honestidad, esto puede ayudar a reducir considerablemente los intentos de falsificar información durante el proceso. Sin embargo, desde la perspectiva de los reclutadores, una de las estrategias que más utilizan es la verificación por medio de antiguos empleadores y el análisis de la línea de tiempo laboral, lo que permite descubrir discrepancias entre lo declarado y la realidad.

*“...inconsistencias en el relato que básicamente puede ser que discrepa con lo que dice al momento del filtro... no te da, pues, con lujo y detalle... el lenguaje corporal es una señal cuando está nervioso, se muerde las uñas...”* (entrevistado 3).

*“Le hacemos preguntas del trabajo que ha hecho y ahí cuando comienza sus respuestas son un poco limitativas. Ajustamos un poco más las preguntas y nos damos cuenta que no cuentan con esa experiencia y simplemente lo pusieron o falsearon una constancia laboral...”* (entrevistado 6).

En referencia al objetivo específico 2, describir los factores característicos de las personas que incluyen información falsa. En los resultados se encontró que una de las características más

resaltantes, según la percepción de los reclutadores, es que los hombres tienden a mentir con mayor frecuencia.

Si bien los reclutadores señalaron que tanto hombres como mujeres mienten en sus currículums, indicaron que los varones tienden a hacerlo con mayor frecuencia. Desde su perspectiva, el porcentaje estimado de hombres que recurren a esta práctica oscila entre el 50% y el 80%.

Estos datos confirman lo señalado por Prater & Kiser (2002), quienes indican que el 67% de los hombres han mentido en sus currículums, frente al 33% de las mujeres. A continuación, algunas de sus apreciaciones:

*“En género no podría decirte, porque he tenido casos en ambos sexos. Pero considero que los que más han llegado a mentirme en cuestiones de sus CV son los varones, con un 60%...” (entrevistado 2).*

*“...mira, 50% hombres, 50% mujeres...” (entrevistado 4).*

*“Bueno, 80% entre los varones y un 20% de mujeres.” (entrevistado 1).*

*“...mayormente los hombres... 75% a los hombres...” (entrevistado 5).*

*“Mayormente son los hombres... 60 hombres y 40 mujeres...” (entrevistado 6).*

Además, desde la perspectiva de los reclutadores, estas actitudes son más comunes en personas jóvenes, especialmente en aquellos que tienen entre 20 y 35 años. Consideran que, debido a la presión por acceder a un empleo o por destacar en un entorno laboral competitivo, muchos de ellos tienden a “maquillar” su currículum para aumentar sus posibilidades de ser contratados. La percepción de los reclutadores encuentra respaldo en el estudio de Prater & Kiser (2002), quienes hallaron que el 67% de los jóvenes entre 18 y 25 años, así como la mitad de los adultos entre 56 y 65 años, admiten haber exagerado sus cualificaciones en algún momento. En línea con estos datos, los reclutadores estiman que entre un 65% y un 70% de candidatos jóvenes presentan este tipo de conductas.

Algunas de las opiniones de los reclutadores:

*“Entre 25 y 35 años, creo que el 70% de personas que suelen mentir se encuentra dentro de ese rango...” (entrevistado 3).*

*“...de 20 hasta 25 años, por ahí, más o menos. Considero que podría asignar un porcentaje del 65% a este rango de edad...” (entrevistado 4).*

*“Entre 25 a 28 años... Y yo asumo el porqué: son personas que no se colocaron rápidamente, iniciaron tarde su vida laboral y eso les genera inseguridad. Entonces, algunos sienten inseguridad por haber comenzado tarde y comienzan la falsedad de información. Y es ahí*

*donde uno lo detecta rápidamente.” (entrevistado 6).*

*“...impulsados por la competitividad, el deseo de ascender y la inseguridad al entrar al mundo laboral...” (entrevistado 3).*

Por su parte, Oey et al. (2023) aportan una explicación adicional: las personas que son buenas para entender lo que otros piensan o creen, tienen más facilidad para mentir de forma calculada y estratégica. Esto ayudaría a entender por qué los jóvenes, que suelen tener mejores habilidades digitales y sociales, usan con más frecuencia estas tácticas para mejorar su currículum o su presentación durante el proceso de selección.

Asimismo, la investigación reveló que, en cuanto al nivel educativo, los recién egresados tienden a maquillar su CV debido a la falta de experiencia. Para los reclutadores, el nivel educativo influye en su decisión, aunque algunos señalaron que todo dependería del puesto al que se está postulando. Por el contrario, Prater & Kiser (2002), mostraron en su investigación que un 10% de los profesionales, un 30% de los trabajadores manuales y cifras aún mayores en puestos de gestión media y alta recurren a la falsificación.

*“La mayoría son los egresados. A menudo, por ejemplo, dicen cosas como: ‘en un mes me van a dar mi bachiller’, aunque ni siquiera estén aún en proceso de obtenerlo.” (entrevistado 1).*

*“En ventas, el nivel educativo tiene menos relevancia que las habilidades del candidato. Si una persona sabe vender, incluso sin formación académica, es bienvenida...” (entrevistado 3).*

*“Sí, los que tienen menor soporte académico son los que más mienten...” (entrevistado 6).*

Es importante considerar también lo que obtuvieron como resultado Henle et al., (2019) y Zvi & Shtudiner, (2021), quienes destacan la importancia de la personalidad. Señalan que aquellos con bajos niveles de integridad están más inclinados a participar en fraudes relacionados con sus CV.

En el objetivo específico 3, analizar las consecuencias de la inclusión de información falsa para la organización, los resultados de la investigación profundizan en este aspecto, especialmente en lo que respecta a la reputación de la empresa.

Esta percepción varía entre los reclutadores entrevistados. Algunos muestran posturas más estrictas y consideran que contratar personal que miente en su CV puede generar pérdidas económicas directas, especialmente debido a problemas con los clientes. Esta postura coincide con los hallazgos de Babin et al. (2022), quienes demostraron que, un compromiso de

honestidad firmado antes de la entrevista reduce las falsificaciones en un 34 %, ayudando así a evitar pérdidas económicas y daños a la reputación.

Por otro lado, otros reclutadores aportaron ejemplos de situaciones similares que no causarían grandes perjuicios a la organización, dependiendo del puesto; especialmente en empresas de mayor tamaño, donde la contratación de trabajadores en diferentes áreas podría reducir el impacto de una posible mala contratación, dado que cada área tiene roles y funciones específicas. Además, uno de los reclutadores afirmó que las consecuencias en relación con la reputación dependen del puesto del colaborador y de si este tiene contacto directo con los clientes.

Esto se evidencia en las siguientes afirmaciones:

*“... puestos administrativos que me tocaba reclutar ... Y yo veía a este chico, en la entrevista como que no fluía muy bien, era tímido, pero tenía potencial ...” (entrevistado 2).*

*“...persona se encarga de entregar boletas, yo qué sé, a clientes, pueden entregar mal, el cliente se puede quejar ... el cliente no va a decir, el joven me trató mal. No, no va a decir eso, va a decir, en la inmobiliaria tal me trataron mal ...” (entrevistado 1).*

*“Mira, depende del perfil ... si nosotros contratamos un perfil que no tiene mucha, se podría decir, relevancia hacia afuera normal, ¿no? Pero si, por ejemplo, contratas un ingeniero e incluye información falsa en su experiencia, una obra salió mal, etc., obviamente consecuencias devastadoras... dirán en esa inmobiliaria hacen mal sus proyectos ...” (entrevistado 4).*

Sin embargo, investigaciones como las de Prater & Kiser (2002) y Kidwell (2004), advierten que estos efectos en la reputación no deben depender únicamente del puesto del colaborador, ya que toda contratación fraudulenta puede repercutir negativamente en la imagen de la organización.

Otra consecuencia importante identificada es el impacto económico que genera la contratación de personas que han proporcionado información falsa. Los reclutadores señalan que este tipo de prácticas puede ocasionar pérdidas considerables, especialmente en el área comercial, donde los asesores reciben comisiones elevadas. En este contexto, las comisiones pagadas sobre ventas mal gestionadas o fraudulentas generan doble pérdida: para la empresa y para el cliente afectado. Además, se identifican costos asociados a procesos como la contratación, la capacitación y el reemplazo de personal.

Estos riesgos coinciden con lo planteado por Wood et al. (2007), quienes sostienen que los costos derivados de una mala contratación pueden ir desde los \$3,000 hasta los \$6,000,

considerando aspectos como la selección, formación, remuneración y posibles indemnizaciones.

Los testimonios de los reclutadores refuerzan esta situación:

*“... si el asesor llega a vender bajo una mentira ofreciendo cosas que no son... O sea, perdemos esa comisión que ya se le pagó al colaborador, son comisiones altas, y podemos nosotros también perder el ingreso que supuestamente llegó a la empresa por esa venta... las pérdidas de verdad son grandes ...” (entrevistado 2).*

*“... contratación podría ser uno... gastar en publicidad, tiempo, en temas de entrevistas, capacitación ... costo de reemplazo ...” (entrevistado 3).*

*“... nivel económico depende también a la magnitud del accidente que esta persona cause en la empresa ... si hay un incidente, también, la empresa tiene que sanearlo ... Si hay alguna pérdida con un cliente, también lo tiene que asumir la empresa ...” (entrevistado 4)*

*“... si hablamos de personas que ingresan a planilla se asume costos como su seguro de salud, liquidación y posibles bonificaciones ... invertir en capacitaciones para nuevos ingresos ... crearle un Fotocheck, proporcionar uniformes y acceso a sistemas ...” (entrevistado 1).*

Finalmente, los reclutadores también vinculan la información falsa con un bajo desempeño laboral, afectando directamente la productividad del equipo y la rotación del personal. Esto genera la necesidad de mayor supervisión, lo que significa invertir más recursos y tiempo Clark (2017), advierte que, sin criterios claros para revisar la veracidad de la información en los currículums, las empresas se exponen a errores de selección que impactan directamente en la productividad y los recursos humanos. Este tipo de contrataciones genera sobrecarga para los líderes o compañeros de equipo, ya que el trabajador no cumple adecuadamente con sus funciones. Además, un mal ambiente laboral generado por la frustración o desconfianza entre colegas puede derivar en una mayor rotación de personal, afectando la estabilidad y eficiencia organizacional.

*“Si un candidato no tiene las habilidades o la experiencia que afirmó, su desempeño será deficiente, afectando la eficiencia del equipo. Esto genera la necesidad de mayor supervisión, lo que significa invertir más recursos y tiempo ...” (entrevistado 3).*

*“... afectaría su desempeño como asesor. En el tema de la productividad, esto se vuelve crucial; si no hay ventas y no se llega a la meta, ya es un problema ...” (entrevistado 4).*

*“En toda empresa, se busca minimizar la rotación del personal ... La rotación influye directamente en la productividad. Si un empleado miente en su CV y no se realiza un buen*

*filtro, esto puede perjudicar la gestión de la empresa... un mal clima laboral puede hacer que otros compañeros se sientan incómodos y decidan abandonar la empresa...” (entrevistado 1).*

*“... generar inconvenientes entre compañeros ... Todos ellos manejan un solo perfil de vendedor y esta persona no cumple con el grupo... la jefa comercial va a ser la primera en decir que no me cumple ...” (entrevistado 2).*

*“...Es por eso que, si una persona miente en su currículum, va a afectar a todo el conjunto de la empresa...” (entrevistado 5).*

Estas ideas coinciden con Prater & Kiser (2002), quienes sostienen que hasta el 80% de los costos en una organización se deben a la baja productividad, consecuencia directa de contrataciones erróneas. Asimismo, Kaplan & Fisher (2009), destacan que la rotación de personal debilita el clima organizacional, generando un impacto negativo en la productividad general.

En el objetivo general, describir la percepción de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo.

Aunque cada reclutador aportó su propia percepción sobre esta problemática, se evidencia un punto en común: la inclusión de información falsa en los CV es un fenómeno recurrente y complejo. Muchos de ellos mostraron empatía hacia los postulantes, reconociendo que estas acciones suelen estar motivadas por necesidades económicas, responsabilidades familiares y el deseo de asegurar un puesto de trabajo. Desde esta perspectiva comprensiva, optan por dar una segunda oportunidad y permitir que el candidato continúe en el proceso de selección, con el fin de evaluar su verdadero potencial.

En cambio, otros reclutadores priorizan aspectos como los valores personales, sus experiencias pasadas y la responsabilidad del cargo al que postula el candidato, lo que los lleva a ser más rigurosos al momento de evaluar este tipo de situaciones. Para ellos, la falta de veracidad en la información es suficiente para descartar inmediatamente al postulante del proceso.

*“... para poder calzar al perfil que estamos buscando. Ahorita, hoy por hoy, el mercado laboral está muy ajustado. Entonces no encontramos fácil trabajo ...” (entrevistado 1).*

*“La competencia es un factor importante en el contexto actual, especialmente con el boom inmobiliario. No solo existe competencia entre empresas, sino también entre los propios candidatos...” (entrevistado 4).*

*“... si descubro una mentira directamente, evaluó la gravedad del caso. Si el candidato demuestra un buen desempeño y tiene habilidades relevantes, podría continuar con el proceso ...” (entrevistado 3).*

*“... sí un candidato miente, genera dudas sobre su ética profesional y experiencia. Eso significa que lo más probable es que lo descarte ... Por ejemplo, la semana pasada tuve una candidata que afirmó haber trabajado seis meses, pero tras solicitar referencias, descubrí que solo había estado un mes y no había vendido nada. Esta información fue crucial para descartar” (entrevistado 2).*

A su vez, los reclutadores son conscientes de que estas actitudes de los candidatos, especialmente los jóvenes, debido a la falta de experiencia, conllevan consecuencias. Entre ellas, mencionaron las posibles dificultades que enfrentarían las empresas del sector inmobiliario al contratar a un candidato que ha incluido información falsa en su CV, tales como un ambiente laboral afectado, aumento del estrés, pérdida de oportunidades legales, retrasos en los proyectos e incluso el tipo de personal que conforma su equipo:

*“... el aumento del estrés laboral. Los compañeros de trabajo pueden verse obligados a asumir las funciones de un colega deshonesto, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y carga de trabajo ...” (entrevistado 3).*

*“... el ambiente laboral se ve afectado por comentarios entre los compañeros, quienes pueden dudar de las habilidades del nuevo integrante ...” (entrevistado 1).*

*“Un atraso en los proyectos ... el hecho de un atraso, llevaría a una cadena... si lo enfocamos en un perfil de asesor inmobiliario, no hay flujo, no puedes ir a campo...” (entrevistado 4).*

*“...legales, ya, porque, como yo te digo, es una irresponsabilidad grave que yo deje ingresar a alguien que miente en su CV. Porque si yo lo saco, él lo podría tomar como un despido arbitrario...” (entrevistado 2).*

*“... básicamente impactaría sobre la calidad de funcionarios, porque si yo no estoy detectando eso y yo estoy contratado significa que todos mis procesos no son los adecuados y ...el proceso tampoco está con las competencias adecuadas entonces vendría el cuestionamiento hacia personal que conforma la empresa ...” (entrevistado 6).*

De igual manera, el tamaño de la empresa influye considerablemente, ya que, en las empresas con menor personal, cada colaborador asume más responsabilidades. Por lo tanto, cuando se presenta una situación en la que un candidato incluye información falsa, los reclutadores comentan que su decisión final no dependerá únicamente de ellos:

*“... aunque yo como reclutador no tengo la última palabra sobre el despido ... (entrevistada 4).*

### **Conclusiones**

En conclusión, incluir información falsa en los currículums, desde la perspectiva de los reclutadores, es una problemática grave y frecuente en las empresas. Algunos reclutadores muestran comprensión, reconociendo las dificultades personales que llevan a estas actitudes y brindan segundas oportunidades. Otros, por el contrario, priorizan la honestidad y descartan a quienes mienten. Esta situación afecta el ambiente laboral y otros aspectos dentro de la organización.

Las funciones y el tiempo que se ha laborado son los componentes del currículum más propensos a contener información falsa. Los postulantes suelen modificar sus currículums para adaptarse al perfil de la empresa, y esto se ha vuelto algo común porque quieren destacar y tener una mejor oportunidad en el proceso de selección.

Asimismo, quienes tienden a recurrir a esta práctica son, en su mayoría, varones jóvenes y recién egresados. Esto se debe a que enfrentan una alta competencia, tienen poca experiencia y están ingresando al mundo laboral, lo que muchas veces los lleva a “maquillar” sus currículums con la intención de acceder a un puesto de trabajo.

Finalmente, las consecuencias de incluir información falsa en los currículums afectan negativamente a las empresas; las microempresas, son las más perjudicadas porque hay pocos empleados y, estos suelen encargarse de muchas funciones. En estos casos, la salida de un trabajador con responsabilidades múltiples tiene un impacto mayor, comparado con empresas que son más grandes, donde las tareas están mejor repartidas y la pérdida de un empleado es menos crítica.

### **Recomendaciones**

Se recomienda capacitar de manera constante a los reclutadores o brindarles espacios de reflexión, donde puedan evaluar el proceso de selección desde un enfoque equilibrado, sin dejarse llevar únicamente por lo emocional. Así, estarán mejor preparados para tomar decisiones justas y coherentes frente a situaciones en las que los candidatos incluyan información falsa en sus currículums, evitando que esto genere consecuencias graves para la organización.

Se debe considerar mejorar el proceso de reclutamiento y selección en las empresas, a través de investigaciones internas que ayuden a reconocer en qué etapas es posible identificar

actitudes inapropiadas de incluir información falsa en los currículums por parte de los candidatos.

Los reclutadores deben considerar aspectos y requisitos que realmente se ajusten al perfil del puesto, sin exagerar, para que todos tengan oportunidades, incluso los recién egresados. Además, sería útil incluir en el proceso de selección un espacio donde se aborde la ética y la importancia de decir la verdad, con el fin de reducir la cantidad de personas que mienten en sus currículums.

Se sugiere que las microempresas sean más rigurosas en cada etapa del proceso de selección, llevando a cabo un procedimiento más minucioso para evitar contrataciones inadecuadas. Una alternativa es investigar cómo se desarrollan estos procesos en grandes empresas y adoptar algunas de sus etapas, adaptándolas a la realidad de las microempresas. Esto permitirá que el proceso sea más preciso y confiable, ayudando a prevenir consecuencias graves.

## Referencias

- Babin, J. J., Chauhan, H. S., & Liu, F. (2022). You Can't Hide Your Lying Eyes: Honesty Oaths and Misrepresentation. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 98, 101880. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2022.101880>
- Bachler, C. J. (1995). Resume fraud: Lies, omissions and exaggerations. *Personnel Journal*, 74(6), 50.
- Bill, B., & Melchers, K. G. (2023). Thou Shalt not Lie! Exploring and testing countermeasures against faking intentions and faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 22-44. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12402>
- Bourdage, J. S., Roulin, N., & Tarraf, R. (2018). "I (might be) just that good": Honest and deceptive impression management in employment interviews. *Personnel Psychology*, 71(4), 597-632. <https://doi.org/10.1111/peps.12285>
- Brody, R. G. (2010). Beyond the basic background check: Hiring the «right» employees. *Management Research Review: MRN*, 33(3), 210-223. <https://doi.org/10.1108/01409171011030372>
- Buchanan, J. (2006). Think twice before lying on your resume. *Knight Ridder Tribune Business News*, 1.
- Chiavenato, A. (2009). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: MC Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Campion, E. D., & Campion, M. A. (2024). Impact of machine learning on personnel selection. *Organizational Dynamics*, 53(1), 101035. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101035>
- Clark, J. R. (2017). The Perfect Resume. *Air Medical Journal*, 36(1), 13-15. <https://doi.org/10.1016/j.amj.2016.10.005>

- Comexperu. (25 de agosto de 2023). *Resultados de participación laboral y tasa de desempleo al primer trimestre de 2023*. Obtenido de resultados de participación laboral y tasa de desempleo al primer trimestre de 2023:  
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/resultados-de-participacion-laboral-y-tasa-de-desempleo-al-primer-trimestre-de-2023>.
- Campion, E. D., & Campion, M. A. (2024). Impact of machine learning on personnel selection. *Organizational Dynamics*, 53(1), 101035.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101035>
- Crosby, O. (2009). Résumés, Applications, and Cover Letters. *Occupational Outlook Quarterly*, 53(2), 18-29.
- DNA Human Capital. (2019). *78% de los peruanos miente en su CV para acceder a un puesto de trabajo*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/78-de-los-peruanos-miente-en-su-cv-para-acceder-a-un-puesto-de-trabajo/>
- Hayes, C. A., Randall, C., & Buys, N. (2013). The Résumé-Development Process and Its Impact on Job-Search Behaviour. *International Journal of Disability Management Research*, 8. <https://doi.org/10.1017/idm.2012.10>
- Henle, C. A., Dineen, B. R., & Duffy, M. K. (2019). Assessing Intentional Resume Deception: Development and Nomological Network of a Resume Fraud Measure. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 87-106. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9527-4>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Education.  
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodologia%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Ingold, P. V., & Langer, M. (2021). Resume = Resume? The effects of blockchain, social media, and classical resumes on resume fraud and applicant reactions to resumes.

*Computers in Human Behavior*, 114, 106573.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106573>

Kaplan, D. M., & Fisher, J. E. (2009). A Rose by Any Other Name: Identity and Impression Management in Résumés. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), 319-332. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9127-1>

Kidwell, R. E. (2004). «Small» Lies, Big Trouble: The Unfortunate Consequences of Resume Padding, from Janet Cooke to George O’Leary. *Journal of Business Ethics: JBE*, 51(2), 175-184.

Kreisman, D., Smith, J., & Arifin, B. (2023). Labor Market Signaling and the Value of College: Evidence from Resumes and the Truth. *Journal of Human Resources*, 58(6), 1820-1849. <https://doi.org/10.3368/jhr.0119-9979R2>

Marcoux, A. M. (2006). A Counterintuitive Argument for Résumé Embellishment. *Journal of Business Ethics: JBE*, 63(2), 183-194. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2412-5>

Maroto, J. L. S. F. (2022). Programas de reenganche educativo y/o formativo. Condiciones organizativas, currículum y evaluación. *Educatio Siglo XXI*, 40(1), 185-188.

Navarro-Molina, C., Vidal-Infer, A., de Dios, J. G., & Aleixandre-Benavent, R. (2016). Comunicación científica (XXXII). Cómo hacer un currículum vitae/Scientific communication (XXXII). How to make a currículum vitae. *Acta Pediatrica Espanola*, 74(3/4), 107-111.

Oey, L. A., Schachner, A., & Vul, E. (2023). Designing and detecting lies by reasoning about other agents. *Journal of Experimental Psychology: General*, 152(2), 346-362. <https://doi.org/10.1037/xge0001277>

Phillips, T., Saunders, R. K., Cossman, J., & Heitman, E. (2019). Assessing Trustworthiness in Research: A Pilot Study on CV Verification. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 14(4), 353-364. <https://doi.org/10.1177/1556264619857843>

- Prater, T., & Kiser, S. B. (2002). Lies, lies, and more lies. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 67(2), 9-14.
- Swamy, C. J., Kethana, A., & Pradeep, M. P. (2023). A Study on Recruitment and Selection process in the Manufacturing Industry. *Advances in Management*, 16(2), 1-9. <https://doi.org/10.25303/1602aim0109>
- Williams, K. C., Hernandez, E. H., Petrosky, A. R., & Page, R. A. (2009). The Business of Lying. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 1-20.
- Wood, J. L., Schmidtke, J. M., & Decker, D. L. (2007). Lying on Job Applications: The Effects of Job Relevance, Commission, and Human Resource Management Experience. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 1-9. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9048-7>
- Zvi, L., & Shtudiner, Z. (2021). Resume fraud and counterproductive behavior: The impact of narcissism in the labor market. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 93, 101715. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2021.101715>

## **Anexos**

Anexo 1:

### **GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE LA FALSEDAD EN LOS CURRÍCULUMS Y SUS CONSECUENCIAS. CASO DE EMPRESAS INMOBILIARIAS CHICLAYO, 2024**

**Sub Categoría 1:** Componentes susceptibles del currículum de contener información falsa.

#### ***Educación / Credenciales / Cargos / Salarios***

- ¿Cuáles son las tergiversaciones más frecuentes que ha observado en los currículums que recibe?
- Según su opinión, ¿por qué estos aspectos tienden a ser los más tergiversados?

#### ***Responsabilidades del cargo:***

- En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos exageran con respecto a las responsabilidades en sus currículums? ¿De qué manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?

#### ***Fechas de empleo:***

- ¿Cuáles son las señales o indicadores que lo llevan a detectar que los candidatos han tergiversado en fechas de empleo en sus currículums? ¿Ha encontrado casos donde los candidatos han tergiversado en fechas de empleo?

#### ***Experiencia laboral:***

- En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan tergiversaciones en su experiencia laboral? ¿De qué manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?

**Sub Categoría 2:** Características de las personas que incluyen información Falsa

#### ***Sexo:***

- Según su experiencia, ¿ha observado diferencias en la frecuencia con la que hombres y mujeres incluyen información falsa en sus currículums? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias entre ambos géneros?

***Edad:***

- ¿Entre que rango de edad ha observado usted que los candidatos incluyen información falsa en sus currículums?, ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a ese rango de edades?

***Educación:***

- ¿En cuanto al nivel educativo, hay diferencia entre los candidatos que incluyen información falsa?
- ¿El nivel educativo de un candidato influye en su decisión, al presentar información falsa en su currículum?

**Sub Categoría 3: Consecuencias de la inclusión de información falsa*****Para el candidato:***

- ¿Qué consecuencias puede enfrentar un candidato por tergiversar información en su currículum?

***Para la empresa:***

- ¿Cómo afectaría la inclusión de información falsa en los currículums a la reputación de su empresa en el sector inmobiliario?
- ¿Qué tipo de consecuencias económicas enfrentaría su empresa al contratar a candidatos con información falsa en sus currículums?
- ¿Cómo impactaría la falsedad en los currículums en la productividad de su equipo de trabajo?
- ¿Cómo influiría la falsedad en los currículums en la rotación de personal dentro de su empresa?
- ¿Qué otras consecuencias, de las ya mencionadas, se ha identificado al contratar a un candidato cuya información en el currículum resultó ser falsa, y ¿Cómo afectan estas a la empresa?

Anexo 2:

Matriz de consistencia

Título de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Ámbito temático	
Falsedad en los currículums y sus consecuencias. Caso de empresas inmobiliarias Chiclayo, 2024	¿Cuáles son las percepciones de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo, 2024?	Describir la percepción de los reclutadores sobre los currículums con información falsa y sus consecuencias en empresas inmobiliarias de Chiclayo	Percepción de los reclutadores ante la inclusión de información falsa en los Cv	
		<b>Objetivos específicos</b>	<b>categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
		Identificar los componentes susceptibles del currículum de contener información falsa.	componentes susceptibles del currículum de contener información falsa.	Educación Licencias Salarios Cargos Responsabilidades del cargo Fechas de empleo Experiencia laboral
		Describir los factores característicos de las personas que incluyen información falsa	Factores característicos de las personas que incluyen información falsa	Sexo Edad Educación
		Analizar las consecuencias de la inclusión de información falsa para la organización.	Consecuencias de la inclusión de información falsa	Para la organización Para el candidato
<b>Metodología</b>				
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Procedimiento y procesamiento de datos</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	
Tipo: Aplicada Enfoque: Cualitativa Diseño: Estudio de caso Alcance: Exploratoria	Estudio de caso en seis empresas de servicio del sector inmobiliario	Transcripción y análisis de entrevistas	Técnica: Entrevista  Instrumentos: Guía de entrevista	

Anexo 3:

*Cartas de aceptación*



Chiclayo, 20 de junio del 2024

**Carta N° 001-2024-DI-CHICLAYO**

Señorita

Yaira Rosa Chuquimarca García

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente. -

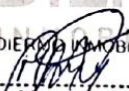
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo a nombre de Diermo Inmobiliaria S.A.C. y a la vez confirmar la aceptación de su solicitud para realizar la investigación titulada "PERCEPCIÓN DE LOS RECLUTADORES SOBRE LOS CURRÍCULUMS CON INFORMACIÓN FALSA EN EMPRESAS INMOBILIARIAS DE CHICLAYO, 2024".

Entendemos la importancia de su trabajo de investigación y nos complace ofrecerle el apoyo necesario para el desarrollo de sus objetivos. Agradecemos su interés en nuestra organización y quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mis más cordiales saludos.

Atentamente,

**DIERMO**  
INMOBILIARIA  
DIERMO INMOBILIARIA S.A.C.  
  
-----  
Mary Cabanillas P.  
SUB GERENTE

Mgtr. Mary Cabanillas  
Subgerente

981 010 355

Jacarandas 441, St. Victoria, Chiclayo

  @diermo.inmobiliaria



Escaneado con CamScanner



Chiclayo, 11 de julio de 2024

Señor:

Mg. Javier Gonzalo Córdova Cuba  
Director de escuela de Administración de Empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Me es grato informarle que hemos recibido y revisado con detenimiento su propuesta de investigación titulada **"PERCEPCIÓN DE LOS RECLUTADORES SOBRE LOS CURRÍCULUMS CON INFORMACIÓN FALSA EN EMPRESAS INMOBILIARIAS DE CHICLAYO, 2024"**. Nos complace comunicarle que su propuesta ha sido aceptada para ser facilitar su desarrollo de sus objetivos.

Se espera que el proyecto se lleve a cabo coordinadamente.

Atentamente,



JENRY RAMÍREZ QUIROZ  
DNI: 18701837  
GERENTE GENERAL



Chiclayo, 24 de Junio de 2024.

**CARTA DE ACEPTACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Señor:

**Mgtr. Javier Gonzalo Córdova Cuba**

Director, Escuela de Administración de Empresas - USAT

Ciudad.-

**Asunto: ACEPTACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a Usted para saludarla afectuosamente a nombre de **INMOBILIARIA CONDOMINIOS DE CHICLAYO S.A.C** con RUC N° **20603889704**, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido la Carta de Presentación del (la) Sr. (ta) **CHUQUIMARCA GARCIA YAIRA ROSA**, estudiante del VIII Ciclo de la Escuela de Administración de Empresas - USAT, identificada con **DNI N°72841574**, se aceptó brindar la información necesaria para la realización de su trabajo de investigación que lleva por título **"PERCEPCIÓN DE LOS RECLUTADORES SOBRE LOS CURRÍCULUMS CON INFORMACIÓN FALSA EN EMPRESAS INMOBILIARIAS DE CHICLAYO, 2024"**.

Sin otro en particular me despido de usted.

Atentamente,

**CONDOMINIOS DE CHICLAYO S.A.C**  
**Victor Reyes Castañeda**  
**GERENTE GENERAL**

**Víctor Reyes Castañeda**  
**Gerente General**



Calle Torres Paz 488 - Chiclayo (Ofic. Principal) | Calle María Izaga 747 - Chiclayo | Carretera Pimentel Kilometro 10.5

+51 934 336 186

[www.lacastellana.com.pe](http://www.lacastellana.com.pe)



Chiclayo, 19 de abril de 2025

Señora  
Nadia Ecatherine Romero Zacarías  
Directora de la Escuela de Administración de Empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente.-

**De mi mayor consideración:**

Mediante la presente, nos complace informarle que la propuesta de investigación titulada "*Falsedad en los currículums y sus consecuencias: caso de empresas inmobiliarias, Chiclayo 2024*", presentada por la estudiante Yaira Rosa Chuquimarca García, ha sido revisada y aprobada para su desarrollo en nuestra institución.

Nos comprometemos a brindar el apoyo y las facilidades necesarias para la correcta ejecución del proyecto, dentro de nuestras posibilidades y siempre respetando los principios de confidencialidad y ética profesional.

Agradecemos la consideración hacia nuestra organización para la realización de esta investigación y quedamos atentos a cualquier coordinación adicional que sea necesaria.

Cordialmente,

  
ADMINISTRADOR  
CANCIO RENATO DIAZ PAIVA 

Chiclayo, 22 de abril de 2025

Señora:

**Nadia Ecatherine Romero Zacañas**

Directora de la Escuela de Administración de Empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente.-

Por medio de la presente la saludamos cordialmente, deseándole éxitos en vuestra gestión, asimismo, le informamos que la propuesta de investigación titulada "FALSEDAD EN LOS CURRICULUMS Y SUS CONSECUENCIAS: CASO DE EMPRESAS INMOBILIARIAS DE CHICLAYO 2024", presentada por la estudiante Yaira Rosa Chuquimarca García, ha sido revisada y aprobada para ser desarrollada en nuestra empresa.

En tal sentido, nos comprometemos a brindarle todo el apoyo y facilidades a vuestra estudiante, para la ejecución debida de su proyecto, exhortándola además a respetar los principios de confidencialidad, dentro de la ética profesional.

Atentamente,

  
M&H BIENES Y SERVICIOS S.R.L.

Abog. Cesar Augusto Huancas Velasco  
GERENTE

@portadablanca

Contáctanos:

- 932543587
- info@portadablanca.com
- Calle María Izaga 778 -Chiclayo
- www.portadablanca.com

## Anexo 4:

*Validez por juicio de experto 1***HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

**NOMBRE DE LA VARIABLE:** Percepción de los reclutadores sobre la inclusión de información falsa en los currículums

Nº	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	¿Cuáles son las tergiversaciones más frecuentes que ha observado en los currículums que recibe?	X			
2	Según su opinión, ¿por qué estos aspectos tienden a ser los más tergiversados?	X			
3	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan responsabilidades exageradas en sus currículums? ¿De qué manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?	X			
4	¿Cuáles son las señales o indicadores que le han llevado a detectarlo? ¿Ha encontrado casos donde los candidatos han tergiversado fechas de empleo en sus currículums?		X		
5	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan tergiversaciones en su experiencia laboral? ¿De qué			X	Pregunta repetida en el ítem número 3

	manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?				
6	Según su experiencia, ¿ha observado diferencias en la frecuencia con la que hombres y mujeres incluyen información falsa en sus currículums? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias entre ambos géneros?	X			
7	¿Qué características, como la edad, ha observado en los candidatos que incluyen información falsa en sus currículums?			X	La pregunta debe ser mas clara en cuanto su objetivo
8	En su experiencia, ¿los candidatos jóvenes (18-25 años) son más propensos a incluir información falsa en comparación con candidatos de mayor edad? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias de edades?	X			
9	En su experiencia, ¿existen diferencias entre los candidatos con distintos niveles educativos en cuanto a la inclusión de información falsa en sus currículums?		X		
10	¿Cómo cree que el nivel de educación de un candidato influye en su decisión de presentar información falsa en su currículum?		X		
11	¿Qué consecuencias podría tener para un candidato la tergiversación de información relevante en su currículum, ¿esta información afecta su percepción y la decisión de contratarlo?			X	
12	¿Cómo ha afectado la inclusión de información falsa en los currículums a la reputación de su empresa en el sector inmobiliario?	X			
13	¿Qué tipo de consecuencias económicas ha enfrentado su empresa al contratar a candidatos con información falsa en sus currículums?	X			
14	¿Cómo ha impactado la falsedad en los currículums en la productividad de su equipo de trabajo?	X			

15	¿Cómo ha influido la falsedad en los currículums en la rotación de personal dentro de su empresa?		X		
16	¿Qué otras consecuencias, además de las ya mencionadas, se han identificado al contratar a un candidato cuya información en el currículum resultó ser falsa, y ¿cómo afectan estas a la empresa?		X		

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

RESPECTO AL ITEM NUMERO 7, QUE HACE REFERENCIA A LA EDAD Y SI ESTA ES UNA CARACTERISTICA RELEVANTE PARA PODER IDENTIFICAR LA FALSEDAD DE INFORMACION EN LOS CURRICULUM, SE RECOMENDARIA HACER LA PREGUNTA EN BASE LA IMPORTANCIA DE DICHA CARACTERISTICA, MÀS NO QUE ESTA CONDICIONE A LA RESPUESTA DEL ENCUESTADO, SE RECOMENDARIA SIMPLIFICAR MAS LA PREGUNTA A FIN DE QUE LA INFORMACION OBTENIDA SEA MAS CLARA.

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
SE RECOMIENDA DAR UNA BREVE EXPLICACION DEL OBJETIVO DE CADA PREGUNTA PARA PODER OBTENER UNA INFORMACION RELEVANTE.

**Lic. Brandon Aldahir Bernal Zambrano**

**Licenciado en Administración**

*Validez por juicio de experto 2*



**HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

**NOMBRE DE LA VARIABLE:** Percepción de los reclutadores sobre la inclusión de información falsa en los currículums

Nº	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	¿Cuáles son las tergiversaciones más frecuentes que ha observado en los currículums que recibe?	X			
2	Según su opinión, ¿por qué estos aspectos tienden a ser los más tergiversados?	X			
3	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan responsabilidades exageradas en sus currículums? ¿De qué manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?	X			
4	¿Cuáles son las señales o indicadores que le han llevado a detectarlo? ¿Ha encontrado casos donde los candidatos han tergiversado fechas de empleo en sus currículums?	X			
5	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan tergiversaciones en su experiencia laboral? ¿De qué	X			

	manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?				
6	Según su experiencia, ¿ha observado diferencias en la frecuencia con la que hombres y mujeres incluyen información falsa en sus currículums? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias entre ambos géneros?	X			
7	¿Qué características, como la edad, ha observado en los candidatos que incluyen información falsa en sus currículums?	X			
8	En su experiencia, ¿los candidatos jóvenes (18-25 años) son más propensos a incluir información falsa en comparación con candidatos de mayor edad? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias de edades?		X		
9	En su experiencia, ¿existen diferencias entre los candidatos con distintos niveles educativos en cuanto a la inclusión de información falsa en sus currículums?	X			
10	¿Cómo cree que el nivel de educación de un candidato influye en su decisión de presentar información falsa en su currículum?	X			
11	¿Qué consecuencias podría tener para un candidato la tergiversación de información relevante en su currículum, ¿esta información afecta su percepción y la decisión de contratarlo?	X			
12	¿Cómo ha afectado la inclusión de información falsa en los currículums a la reputación de su empresa en el sector inmobiliario?	X			
13	¿Qué tipo de consecuencias económicas ha enfrentado su empresa al contratar a candidatos con información falsa en sus currículums?	X			
14	¿Cómo ha impactado la falsedad en los currículums en la productividad de su equipo de trabajo?	X			

15	¿Cómo ha influido la falsedad en los currículums en la rotación de personal dentro de su empresa?	X			
16	¿Qué otras consecuencias, además de las ya mencionadas, se han identificado al contratar a un candidato cuya información en el currículum resultó ser falsa, y ¿cómo afectan estas a la empresa?	X			

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

---



---



---



---



---



---



---



---

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

---



---



---



---

  
 Mgr. ROBERTO MALCA CORREA  
 DOCENTE USAT.

*Validez por juicio de experto 3*



**HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

**NOMBRE DE LA VARIABLE:** Percepción de los reclutadores sobre la inclusión de información falsa en los currículums

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	¿Cuáles son las tergiversaciones más frecuentes que ha observado en los currículums que recibe?	✓			
2	Según su opinión, ¿por qué estos aspectos tienden a ser los más tergiversados?	✓			
3	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan responsabilidades exageradas en sus currículums? ¿De qué manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?	✓			
4	¿Cuáles son las señales o indicadores que le han llevado a detectarlo? ¿Ha encontrado casos donde los candidatos han tergiversado fechas de empleo en sus currículums?	✓			
5	En su experiencia, ¿con qué frecuencia nota que los candidatos presentan tergiversaciones en su experiencia laboral? ¿De qué	✓			

	manera influye esto en su decisión final durante el proceso de selección?				
6	Según su experiencia, ¿ha observado diferencias en la frecuencia con la que hombres y mujeres incluyen información falsa en sus currículums? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias entre ambos géneros?	✓			
7	¿Qué características, como la edad, ha observado en los candidatos que incluyen información falsa en sus currículums?			✓	eliminar la frase de edad.
8	En su experiencia, ¿los candidatos jóvenes (18-25 años) son más propensos a incluir información falsa en comparación con candidatos de mayor edad? ¿Podría, según su perspectiva, asignar un porcentaje a esas diferencias de edades?	✓			
9	En su experiencia, ¿existen diferencias entre los candidatos con distintos niveles educativos en cuanto a la inclusión de información falsa en sus currículums?	✓			
10	¿Cómo cree que el nivel de educación de un candidato influye en su decisión de presentar información falsa en su currículum?	✓			
11	¿Qué consecuencias podría tener para un candidato la tergiversación de información relevante en su currículum, ¿esta información afecta su percepción y la decisión de contratarlo?	✓			
12	¿Cómo ha afectado la inclusión de información falsa en los currículums a la reputación de su empresa en el sector inmobiliario?	✓			
13	¿Qué tipo de consecuencias económicas ha enfrentado su empresa al contratar a candidatos con información falsa en sus currículums?	✓			
14	¿Cómo ha impactado la falsedad en los currículums en la productividad de su equipo de trabajo?	✓			

15	¿Cómo ha influido la falsedad en los currículums en la rotación de personal dentro de su empresa?	/			
16	¿Qué otras consecuencias, además de las ya mencionadas, se han identificado al contratar a un candidato cuya información en el currículum resultó ser falsa, y ¿cómo afectan estas a la empresa?	/			

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

---



---



---



---



---



---



---

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.


---



---



---

  
 -----  
 Valeria Montep.