

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Falseamiento en entrevista de empleo y variables sociodemográficas
en universitarios limeños

Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología Social

que presenta el Bachiller:

Rafael Antonio Reaño Carrera

ASESOR: ÁLVARO GONZÁLEZ RIESLE

Lima, julio de 2021

Resumen

La investigación advierte que en la entrevista de empleo los entrevistados frecuentemente distorsionan sus respuestas, de forma intencional y consciente, para lucir más aptos; por tanto, Levashina y Campion (2007) proponen el constructo Falseamiento para estudiar este fenómeno y la escala IFB para medirlo. Por ello, esta tesis analizó la ocurrencia del Falseamiento con dicho instrumento, en una muestra de 300 estudiantes universitarios de 18 a 37 años ($M = 23.9$, $DE = 3.76$), de Lima Metropolitana, y a través de una ficha desarrollada para esta investigación se exploraron variables sociodemográficas para ver su relación con el constructo. La escala fue traducida, piloteada, contó con total comprensión de los participantes y evidenció uso del Falseamiento en las entrevistas. Por su parte, el análisis factorial sugirió juntar los factores Omisión y Enmascaramiento, que en el estudio original eran independientes. Asimismo, la escala mostró apropiadas propiedades psicométricas como una alta confiabilidad, reflejada en el Alfa de Cronbach, tanto a nivel general (.91) como en sus subescalas (.87 a .92), así como también contó con validez de constructo y validez discriminante. Respecto a las variables sociodemográficas exploradas, solo el Sexo del participante mostró diferencias en los factores Construcción, Omisión y Enmascaramiento, Distanciamiento y Préstamo; dicho hallazgo es similar a estudios predecesores donde los hombres muestran mayor inclinación por este tipo de estrategias. Se concluye la pertinencia del constructo Falseamiento para estudiar las respuestas intencionalmente distorsionadas en la entrevista y del IFB para abordarlo.

Palabras claves: Falseamiento, Entrevista de Empleo, Deseabilidad Social, Manejo De La Impresión

Abstract

The research shows that in the job interview, the interviewees frequently distort their answers, intentionally and consciously, to look more suitable; therefore, Levashina and Campion (2007) propose the construct Faking to study this phenomenon and the IFB scale to measure it. Therefore, this thesis analyzed the occurrence of Faking with this instrument, in a sample of 300 university students aged 18 to 37 years ($M = 23.97$, $SD = 3.76$), from Lima Metropolitana, and through a file developed for this research they explored sociodemographic variables to see their relationship with the construct. The scale was translated, piloted, fully understood by the participants and evidenced the use of Faking in the interviews. For its part, factor analysis

suggested merging the factors Omission and Masking, that were independent in the original study. Likewise, the scale showed appropriate psychometric properties such as high reliability, reflected in Cronbach's Alpha, both at a general level (.91) and in its subscales (.87 to .92), as well as having construct validity and discriminant validity. Regarding to the sociodemographic variables explored, only the Sex of the participant showed differences in the factors Construction, Omission and Masking, Distance and Borrowing; This finding is similar to predecessor studies where men show a greater inclination for this type of strategies. The pertinence of Faking construct to study the intentionally distorted responses in the interview and the IFB to address it is concluded.

Word keys: Faking, Employment Interview, Social Desirability, Impression Management



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

La entrevista de empleo	1
Respuestas distorsionadas intencionalmente en la entrevista de empleo	2
Deseabilidad Social	3
Manejo de Impresión	3
Falseamiento en la entrevista de empleo	4
Diferencias entre Falseamiento, Deseabilidad Social y Manejo de Impresión	5
Variables Sociodemográficas, otras características del entrevistado y el Falseamiento	6

MÉTODO

Participantes	9
Medición	10
Procedimiento	12
Análisis de datos	13

RESULTADOS

DISCUSIÓN

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo A: Descriptivos Sociodemográficos de la muestra	34
Anexo B: Gráfico de Sedimentación	35
Anexo C: Varianza	36
Anexo D: Alfa de Cronbach	37
Anexo E: Comunalidades y Correlaciones item test	38
Anexo F: Correlaciones internas del IFB	39
Anexo G: Consentimiento Informado	40
Anexo H: Ficha de Datos Sociodemográficos	41
Anexo I: Escala Inventory Faking Behaviour	42

Agradecimientos

A mi padre, a quien debo mi educación en la PUCP.

Al Profesor Álvaro González Riesle, cuya gran amabilidad, paciencia, experiencia y buena voluntad me permitieron concretar este trabajo.

Al Profesor Arturo Solf Zárate, quien me invitó a descubrir este tema.

A la PhD. Julia Levashina, quien amablemente me permitió usar el instrumento Inventory Faking Behaviour y brindó pautas muy importantes; espero algún día poder conocerla y realizar juntos una investigación sobre la entrevista de empleo.

A las Srtas. Andrea y Beatriz por abrirme las puertas de la institución universitaria para la aplicación. Sin su apoyo no hubiera sido posible llevar a cabo esta tesis.

A Pedro La Barrera, cuyo consejo me ayudó oportunamente a dilucidar entre tanta confusión.

A la PhD. Doris Miranda, sin su invaluable ayuda en temas estadísticos esta tesis no hubiera podido concluir jamás.

A quienes colaboraron con su tiempo para poder realizar este trabajo, ya sea como participantes o brindando su consejo.

Finalmente, gracias a Sandra Echaíz, pues por su inspiración esta investigación existe: fue una de las personas más nobles y disciplinadas que pude conocer y, sin temor a equivocarme, una de las más importantes de mi vida pues no solo hizo de mí un mejor hombre; también me inculcó en aquel entonces, a través de su infinita dulzura y bondad, que para un profesional la investigación no es opción, es obligación.

Anhelo que este trabajo sea, para los trabajadores de recursos humanos, un llamado a migrar de las prácticas cuestionables y sin fundamento en la selección de personal a un modelo científico más justo para todos; mientras que para aquellos bachilleres que se encuentran haciendo una tesis de licenciatura, un mensaje de aliento para terminar sus investigaciones.

Introducción

La entrevista de empleo

La entrevista de empleo es definida como un proceso de interacción personal donde una o más personas preguntan, de forma oral, a otra con fin de evaluar sus respuestas para determinar una decisión de empleo (Levashina, Hartwell, Morgeson y Campion, 2014). Su uso en un proceso de selección de personal puede ser diverso: reclutar, conocer de forma preliminar a los candidatos o seleccionarlos en sí (Levashina, 2005; Macan, 2009). Para fines de esta investigación, así como la de sus predecesoras, se considerará a la entrevista de empleo como término equivalente a entrevista de selección.

Vasta evidencia sugiere que la entrevista es desde hace varias décadas uno de los métodos más populares para evaluar en los procesos de selección de personal; por ejemplo: Buckley et al. (2000); Macan (2009); Posthuma, et al. (2014) y Reinhard et al. (2013); dicho grado de popularidad se halla a través de distintas partes del mundo, como Medio Oriente (Ababneh y Chhinzer, 2014) o Latinoamérica (Posthuma et al., 2014).

Asimismo, la entrevista de empleo también es considerada un método de evaluación confiable cuando se estructura adecuadamente (Ellis, West, Ryan, y DeShon, 2002; Levashina et al., 2014; Macan, 2009 y Moscoso, 2000) tal como lo confirman diversos meta análisis (Nzama, De Beer y Visser, 2008; Posthuma et al., 2002). De igual manera, cuenta con percepciones positivas sobre su uso, tanto por parte de los entrevistadores como de los entrevistados (Salgado, 2007). Por ejemplo, los trabajadores de recursos humanos (Topor, Colarelli y Han, 2007) y los supervisores, la consideran su método preferido para evaluar (Lievens, Highhouse y De Corte, 2005).

A su vez, desde la perspectiva de los candidatos, la entrevista es percibida como un método de evaluación justo en comparación a otros que se suelen utilizar en selección de personal (Anderson, Salgado y Hülshager, 2010; Lievens, De Corte y Brysse, 2003; Hausknecht, Day y Thomas, 2004). Los postulantes inclusive consideran que el obtener una entrevista de empleo es un aspecto positivo durante la búsqueda de empleo (Saks, 2006), así como un procedimiento necesario durante el proceso de selección, mientras que los supervisores la consideran su método preferido para evaluar (Lievens et al., 2003). En consecuencia, la presencia de la entrevista de empleo en los procesos de selección llega a ser tan fuerte que sería calificado de extraño y hasta impensable contratar a alguien sin utilizarla (Levashina et al., 2014); por tanto, el desempeño de los postulantes en la entrevista es

fundamental (Reinhard et al., 2013) así como también es considerado el aspecto más relevante en un proceso de selección (Gilmore y Ferris, 1989)

Respuestas distorsionadas intencionalmente en la entrevista de empleo

Pese a lo expuesto sobre la popularidad, confiabilidad y buena percepción de la entrevista, la investigación ha señalado paralelamente, que los entrevistados pueden brindar respuestas modificadas de forma intencional, a fin de parecer más aptos para la posición que pretenden (Bourdage, Roulin, y Levashina, 2017; Levashina y Campion, 2007) y que dichas respuestas pueden afectar la validez de la entrevista de empleo como método de evaluación.

Lo anterior no es de sorprender pues en el contexto amplio de la interacción personal, se puede hallar vasta evidencia de que las personas pueden mentir con relativa frecuencia (Griffith y McDaniel, 2006; Serota, Levine, y Boster, 2010) ya sea con finalidad de obtener un beneficio (De Paulo, Kashy, Kirkendol, Wyer y Epstein, 1996), o motivados por tratar de presentarse de forma más agradable o competente (Feldman, Forrest y Happ, 2002).

En el contexto de la selección de personal, diversas investigaciones sugieren que los candidatos pueden brindar desde respuestas ligeramente distorsionadas hasta, inclusive, respuestas completamente falsas (Ellis et al. 2002; Levashina y Campion, 2006; Salgado, 2005; Stevens y Kristof, 1995). Lo anterior se debe a que los entrevistados se encuentran motivados por causar una buena impresión en sus entrevistadores (Gilmore y Ferris, 1989; Kristof-Brown, Barrick y Franke, 2002), llegando incluso a buscar claves en el ambiente durante la entrevista de empleo a fin de mejorar sus respuestas (Leary y Kowalski, 1990). El problema con lo presentado es que la evidencia sugiere que las respuestas distorsionadas de forma intencional guardan una relación positiva con la calificación que otorgan los entrevistadores (Barrick, Shaffer, y DeGrassi, 2009; Levashina y Campion, 2007), quienes no son siempre capaces de detectar el engaño (McFarland, Ryan y Kriska, 2003; Roulin, Bangerter y Levashina, 2014). Esta incapacidad de detección incluso se presenta en el caso de personas que poseen experiencia considerable como entrevistadores (Reinhard et al., 2003).

En consecuencia, diversas aproximaciones académicas han tratado de explicar por qué ocurre lo presentado en la entrevista de empleo, siendo la más relevante y pertinente el constructo denominado Falseamiento, desarrollado por los investigadores Levashina y Campion (2006, 2007). Dicha propuesta parte de la superposición de dos constructos: la Deseabilidad Social y el Manejo de Impresión; por tanto, en mérito a que investigaciones predecesoras los

mencionan para establecer las diferencias entre ellos y el Falseamiento, se describen a continuación.

Deseabilidad Social

Este constructo ha sido estudiado en diversos métodos de selección de personal incluyendo la entrevista (Salgado, 2005). En Levashina (2005) y Levashina y Campion (2007) se presenta la definición de Deseabilidad Social propuesta por Holden y Fekken (1989): esta sugiere que es la tendencia por parte de la gente para presentarse de forma socialmente favorable como, por ejemplo, crear una imagen de ciudadano correcto según ciertos estándares (Zerbe y Paulhus, 1987).

A su vez, propuestas más recientes definen también la Deseabilidad Social como la inclinación a presentarse de una forma positiva o atractiva en vez de una manera honesta, en términos de lo que se considera como socialmente deseable, ya sea en un contexto social (Bergen y Labonté, 2020) o en una entrevista de empleo (Preiss et al., 2015). La mencionada inclinación por este tipo de respuestas ha sido apreciada con regularidad en dichas entrevistas e inclusive en diferentes culturas (Honkaniemi et al., 2011; Pauls y Crost, 2005; Viswesvaran et al., 2001).

Manejo de Impresión

Por su parte, el Manejo de Impresión (en adelante MI) hace referencia al intento de controlar la imagen que uno brinda durante las interacciones sociales, en términos de comportamiento, motivación y demás atributos (Bolino, Long y Turnley, 2016; Lopes y Fletcher, 2004).

En el contexto de la entrevista de empleo la investigación sugiere que los candidatos emplean el MI con fin de mostrarse más aptos en términos del requerimiento al cual postulan (Barrick et al., 2009; Weiss y Feldman, 2006); y que su uso puede relacionarse positivamente con las evaluaciones del entrevistador (Peck y Levashina, 2017; Roulin, Bangerter y Levashina, 2014; Tsai, Chen y Chiu, 2005). En consecuencia, las decisiones del entrevistador pueden verse afectadas ya que los entrevistados son percibidos como mejor calificados de lo que en realidad son (Barrick et al., 2009; Gilmore, Stevens, Harrell-Cook y Ferris, 1999; Weis y Feldman, 2006).

Pese a lo presentado sobre la Deseabilidad Social y MI, ninguno describe de forma precisa y pertinente lo que podría ser una respuesta distorsionada intencionalmente en el contexto de la entrevista de empleo; por tal razón, Levashina y Campion (2006, 2007) superponen las construcciones de la respuesta socialmente deseable y el Manejo de Impresión (Leary y Kowalski, 1990; Levin y Zickar, 2002) para desarrollar la propuesta del Falseamiento.

El Falseamiento en la entrevista de empleo

El Falseamiento se define como la distorsión de forma intencional en las respuestas brindadas por parte de los candidatos durante la entrevista empleo, en términos del puesto de trabajo que pretenden conseguir, a fin de mostrarse más atractivos de lo que en realidad son (Levashina y Campion, 2006, 2007). Por tanto, cuando un candidato incurre en el Falseamiento en una entrevista de empleo, responderá de forma calculada, con razón o sin ella, a fin de maximizar las posibilidades de ser seleccionado (Levashina, 2005 y Levashina y Campion, 2006).

Los autores también indican dos implicancias sobre el uso del Falseamiento: los candidatos lo utilizan para satisfacer requerimientos de una pregunta durante la entrevista, a fin de crear una imagen positiva ante el entrevistador, y que los candidatos disponen de la información falseada, añadiendo o sustrayendo de una información verdadera (p.ej. exagerar sus responsabilidades en trabajos anteriores) u omitiendo puntos claves (p.ej. no mencionar las verdaderas razones por las que ha dejado sus empleos pasados). Por otra parte, algunos entrevistados pueden incluso inventar por completo una respuesta (Knapp y Comadena, y Hopper y Bell, en Levashina y Campion, 2007). Naturalmente, en este último caso, brindar una respuesta que es verificablemente falsa ya es equivalente a mentir (Levin y Zickar, 2002); por ejemplo, un postulante que indica poseer un grado académico que en realidad no ostenta.

Consecuentemente, hablar de Falseamiento no implica únicamente o necesariamente mentir, sino más bien es un concepto mucho más amplio (Levashina y Campion, 2007) y que sí logra abarcar mayor gama de tipos de respuestas alteradas intencionalmente en un entrevista de empleo; por tal motivo, Levashina y Campion (2007) proponen una clasificación del Falseamiento, pudiendo ser este extremo o moderado. El Falseamiento extremo se subdivide en Creación de Imagen Amplia (cuando el entrevistado inventa una imagen de sí mismo que no le corresponde realmente o cuenta historias que no ocurrieron) y Protección de Imagen (cuando el candidato omite o enmascara información que lo puede perjudicar; por ejemplo, como errores cometidos en el trabajo). Por su parte, el Falseamiento moderado se divide en

Creación de Imagen Leve (como mejorar su imagen al ir mejor vestido que en lo cotidiano o maximiza sus objetivos profesionales cuando se le pregunta por ellos) y Congraciamiento (congraciarse con el entrevistador emitiendo opiniones afines o menos distantes).

El Falseamiento ha sido largamente evidenciado durante las entrevistas en los procesos de selección, en diversas partes del mundo y en distintos tipos de compañías; sin embargo, curiosamente no ha sido suficientemente estudiado (König et al., 2020), pese a que los hallazgos sugieren que su ocurrencia bien puede afectar los resultados y validez de una entrevista (Buehl, et al., 2019 y Melchers et al., 2020).

Diferencias entre Falseamiento, Deseabilidad Social y Manejo de Impresión

Existen diferencias sustanciales entre los conceptos Falseamiento, Deseabilidad Social y MI que en consecuencia hacen que el primero sea mucho más apropiado para el contexto de la entrevista de empleo, en términos de cómo ocurre y de contexto; por tanto, la investigación a la fecha logra diferenciarlos claramente (Melchers, 2020).

Respecto a la Deseabilidad Social, tradicionalmente la investigación sobre el Falseamiento en mediciones de personalidad, ha trabajado este concepto como equivalente al de respuesta socialmente deseable (Ellingson, Smith y Sackett, 2001; Ones y Viswesvaran, en Levashina y Campion, 2007); sin embargo, acorde a la propuesta de Levashina y Campion (2003, 2006 y 2007) esta postura no es del todo apropiada para el caso de las respuestas en la entrevista de empleo por dos razones: primero, cuando se lleva a cabo el Falseamiento, los candidatos tratan de responder en la entrevista en términos de características relacionadas al trabajo a fin de maximizar sus posibilidades de obtener un empleo y no de características de personalidad socialmente deseables. En segundo lugar, la mentira no está necesariamente presente en la respuesta socialmente deseable mientras que sí se presenta en el Falseamiento (Holden y Fekken, 1989; Levashina y Campion, 2007).

En relación al MI, existen dos propuestas: la primera, lo considera como uno de los componentes de la respuesta socialmente deseable (Paulhus, 1984). Aquí este constructo equivale al Falseamiento y hace referencia a una distorsión intencional por parte del entrevistado a fin de crear una impresión favorable. En contraste, la segunda indica que en la literatura del comportamiento social organizacional, el MI es considerado una negociación que no implica necesariamente mentir ni es intencional (Gilmore et al., 1999).

Variables Sociodemográficas, otras características del entrevistado y el Falseamiento

Al existir escasa investigación sobre el Falseamiento en la entrevista de empleo (Levashina y Campion, 2007; Melcher et al., 2020) no se ha explorado lo suficiente, ni mucho menos se ha llegado a un consenso, sobre qué variables pueden estar relacionadas a él, ya sea promoviéndolo o contribuyendo a hacer más difícil tanto su identificación como su prevención dentro de la entrevista. Asimismo, en la poca investigación concerniente, tampoco se ha identificado una directriz sobre qué aspectos deberían ser prioritarios en su investigación.

Pese a lo anterior, estudios relevantes sobre el Falseamiento y modelos sobre su ocurrencia han considerado diversos grupos de características como materia de investigación al indagar por relaciones entre ellas y el constructo; por ejemplo: las actitudes, las habilidades sociales, las habilidades cognitivas, la personalidad y las características sociodemográficas del entrevistado (Buehl y Melcher, 2017; Levashina y Campion, 2006; Melcher et al., 2020; Roulin y Bourdage, 2017).

No obstante a lo presentado, no hay a la fecha resultados absolutos sobre la interacción entre estas variables y el Falseamiento; por ejemplo, en el Modelo de Levashina y Campion (2006) se propone que las habilidades sociales y cognitivas del postulante pueden favorecer el empleo de estrategias de falseamiento, mientras que en el estudio de Buehl y Melchers (2017) estas mismas características no guardan relación con él.

De manera similar, respecto a la personalidad del entrevistado y cómo esta podría relacionarse con el Falseamiento, se pueden hallar investigaciones que proponen que la Extraversión y el Neuroticismo se vinculan al uso del Falseamiento (Buehl y Melchers, 2017); sin embargo, en general las correlaciones con los factores del Big Five suelen ser débiles.

Dado lo anterior, para efectos de esta investigación y en mérito al limitado tiempo concedido para la aplicación que no permitió emplear diversos tests, se opta por considerar las características sociodemográficas del entrevistado puesto que estas han sido empleadas en la mayoría de estudios sobre el Falseamiento, como variables de control y los autores consideran que son uno de los aspectos importantes a tomar en cuenta para su investigación (Melcher et al., 2020).

Algunas características sociodemográficas que han sido estudiadas en el contexto del Falseamiento en la entrevista son: el nivel educativo (Bourdage et al., 2018 y Roulin y Krings, 2016); el sexo del entrevistado (Amaral et al., 2019; Roulin y Krings, 2016 y Schilling et al., 2020); el estatus de empleo, como contar con un trabajo al momento de la entrevista o estar desempleado (Roulin y Krings, 2016) y la edad (Amaral et al., 2019 y Schilling et al., 2020).

Las investigaciones sobre las características mencionadas no arrojan resultados determinantes; por ejemplo, en Bourdage et al. (2018) y Roulin y Krings (2016) la educación o estatus de empleo guardan relación con el Falseamiento: las personas con mayor nivel educativo y con empleo al momento de ser entrevistadas, tienden a falsear menos su información. No obstante, aunque las correlaciones entre características sociodemográficas y el Falseamiento han sido pequeñas y no significativas; sí se aprecia de forma regular respecto a la edad que hay una relación inversa, pues mientras más joven sea el entrevistado puede incurrir con mayor probabilidad en el Falseamiento; mientras que con respecto al sexo, los hombres incurren con mayor frecuencia en él en comparación a las mujeres (Melcher et al. 2020).

Por su parte, Doğan, Özgün y Erden (2015) realizaron en Turquía el estudio que a la fecha ha considerado la mayor cantidad de variables sociodemográficas en una sola investigación; estas fueron: el sexo del entrevistado, el estado civil, la edad, experiencia siendo evaluados en entrevistas de empleo y la cantidad de entrevistas en las que el candidato ha participado. Los resultados de su investigación mostraron que los hombres, así como los postulantes solteros, eran más propensos a incurrir en el Falseamiento; en cambio, su ocurrencia disminuía conforme avanzaba la edad del candidato.

Debido a lo expuesto, es vital contribuir al estudio del Falseamiento en los entrevistas de empleo e identificar qué variables sociodemográficas se tienen relación con él, puesto que resulta paradójico que la entrevista sea el método más popular y de mayor importancia pero se desconozca sobre cómo este constructo afecta su validez; por tanto, las organizaciones corren el gran riesgo de contratar a postulantes con baja calificación y descartar a aquellos que poseen mejores perfiles (Weiss y Feldman 2006) siendo esto bastante perjudicial para las compañías: Donovan, Dwight, y Schneider (2014) sugieren que los postulantes que emplean el Falseamiento durante la selección de personal presentan un desempeño laboral pobre en comparación con aquellos que no lo hacen, y la American Association of Management (2008) indica que el costo de una mala contratación es 1.4 veces la remuneración anual del contratado; dicha proporción podría elevarse según la complejidad del puesto (Law, Bourdage y O'Neill, 2016).

Por todo lo mencionado, el objetivo de esta investigación es analizar cómo se llevan a cabo las conductas de Falseamiento durante la entrevista de empleo, e indagar por posibles relaciones entre estas y las variables sociodemográficas de los participantes. Además, se exploraran propiedades psicométricas de la escala IFB, tales como, su estructura factorial para apreciar cómo se replica el modelo en el plano local; la confiabilidad, revisando la consistencia

interna expresada en el Alfa de Cronbach, así como la validez de constructo y la validez discriminante.

Para llevar a cabo el objetivo, se evaluará a un grupo de universitarios, perteneciente a una universidad particular de Lima Metropolitana mediante la escala Interview Faking Behaviour, desarrollada por Levashina y Campion (2007), mientras que las variables sociodemográficas serán recopiladas a través de una ficha especialmente construida para este estudio. Cabe señalar que la toma se realizó en un solo momento y al inicio de clases.



Método

Participantes

La evaluación se aplicó a un grupo de 300 estudiantes (ver Anexo A) de una universidad privada de Lima. El grupo estuvo conformado por 63% mujeres (N= 189) y 37% hombres (N= 111) pertenecientes a las Facultades de Derecho y Ciencia Política (N= 67) y Administración de Empresas (N=233). Las edades de los participantes se encuentran entre los 18 y los 37 años, siendo la edad promedio fue de 23.97 años (DE= 3.76). Asimismo, la mayoría era estudiante universitario (91%, N=273). Otros estudiantes contaban con una carrera técnica previa (7.3%, N=22), mientras que un pequeño grupo poseía ya una carrera universitaria concluida (1.7%, N=5).

En cuanto al estado civil, se halló que el 92.3 % (N=277) era soltero, 3,7% (N=11) estaba casado; un 3,7% (N=11), convivía y finalmente un .3% era separado (N=1). Asimismo, el 88.3% (N= 265) no tenía hijos mientras que el restante 11.7% (N=35) tenía entre 1 y 3 niños.

Respecto al aporte económico que realiza el participante en su hogar, se halló que, del total de los participantes, un 34% (N=102) no realizaba ningún tipo de aporte y que el restante, 65.7% (N=197), sí lo hacía. De forma similar, el 9% (N=27) de quienes sí aportan era cabeza de familia, es decir, la persona que mayor cantidad de dinero aporta en el hogar.

En cuanto a experiencia laboral, un 2.7% del grupo (N=8) no contaba con experiencia de trabajo mientras que el 97.3% (N=292) sí contaba con experiencia; por tanto, el número de meses de experiencia laboral estuvo comprendido entre 0 y 192 meses (DE=37.70)

Asimismo, se verificó que la muestra hubiera participado en al menos tres entrevistas de empleo durante los últimos tres años: se eligió este periodo para considerar un espacio prudencial donde el participante pudiera haber pasado por procesos de selección para un puesto laboral y consecuentemente haya podido ser entrevistado, así como también le sea factible recordar qué tipo de respuestas brindó en dicha entrevista. El número de entrevistas que tuvieron los participantes de la muestra estuvo comprendido entre 1 y 30 (DE=3.59).

La selección de esta población se debió a la facilidad de acceso a dicha muestra y porque el centro de estudios de elección cuenta con el turno de estudios nocturno dirigido a estudiantes que trabajan: es sabido que dicha población posee experiencia laboral y este era un requisito al momento de seleccionar poblaciones, pues al contar con experiencia laboral, era probable que los participantes hubieran tenido entrevistas de empleos, lo cual era requisito indispensable para participar en la investigación.

Medición

Para esta investigación se emplearon dos instrumentos:

Ficha de Datos Sociodemográficos: Se aplicó en primer lugar una ficha de datos que indagó por diez características del entrevistado: edad, sexo, carrera, grado académico, tiempo de experiencia laboral, número de entrevistas por las que había pasado en los últimos tres años, una pregunta sobre su aporte económico en el hogar así como otra para saber si era jefe de familia (persona que realiza mayor aporte económico en el hogar), estado civil y finalmente número de hijos.

Escala Inventory Faking Behaviour: Se empleó la escala Inventory Faking Behaviour de Julia Levashina y Michael Campion (2007). El instrumento fue desarrollado y validado a lo largo de seis estudios (N = 1,346): En el primero, se llevó a cabo un trabajo de taxonomía donde los autores realizaron una revisión teórica del IM y su influencia en el comportamiento dentro de las organizaciones. En el segundo estudio se validó y refinó la estructura del IFB que fue desarrollada sobre la base del primero, mediante un Análisis Factorial Exploratorio. En el tercer estudio la escala pasó por un Análisis Factorial Confirmatorio. En el cuarto estudio se observó la validez convergente y discriminante así como el test y retest de confiabilidad de la escala mientras que en el quinto estudio se observó el efecto de los comportamientos de Falseamiento del candidato en resultados de la entrevista. Finalmente, los autores probaron el nivel de uso de la escala en una sexta investigación: se observó que la incidencia en el Falseamiento por parte de los entrevistados en una entrevista de empleo llega a ser de 90% (Levashina y Campion, 2007) mientras que en menor proporción ocurre el Falseamiento que puede ser tildado de mentira, con un rango de 28% a 75%.

La escala original posee un total de 64 ítems y cuenta con cinco alternativas de respuesta en escala Likert que van de “1: En ningún grado” a “5: En gran grado”. Está conformada por cuatro subescalas: Creación de Imagen Leve (exagerar), Creación de Imagen Amplia (mentir), Protección de Imagen (omitir) y Congraciamiento con el Entrevistador. A su vez, el instrumento cuenta con 11 factores:

- Creación de Imagen Leve: Embellecimiento (respuestas atractivas, más allá de la descripción objetiva de la verdad), Elaboración (modificar o adaptar respuestas acorde al empleo pretendido) y Mejora de Ajuste (crear la impresión de encajar en la organización o empleo en término de creencias, valores o actitudes).

- Creación de Imagen Amplia: Construcción (construir o arreglar historias de trabajo para brindar mejores respuestas), Invención (brindar respuestas falsas) y Préstamo (responder sobre la base de logros o experiencias de otros).
- Protección de Imagen: Omisión (no mencionar algunas cosas para mejorar respuestas), Enmascaramiento (disfrazar u ocultar aspectos de los antecedentes para crear mejores respuesta y Distanciamiento (mejorar respuestas manteniendo distancia de eventos o experiencias negativas).
- Congraciamiento con el entrevistador: Conformidad de opinión (expresar creencias valores o actitudes acorde al entrevistador u organización) y Mejora según entrevistador u organización (elogiar o felicitar al entrevistador u organización).

El Inventory Faking Behaviour demostró durante las investigaciones conducentes a su elaboración una apropiada confiabilidad y validez (Levashina y Campion, 2007), obteniendo un alfa mayor a .90 en todos sus factores: Creación de Imagen Leve (.90), Creación de Imagen Amplia (.95), Protección de Imagen (.91) y Congraciamiento con el entrevistador (.92)

De igual manera, la validez convergente se evaluó con los instrumentos Desirability Scale (Crowne y Marlowe, en Levashina y Campion, 2007) que mide la respuesta socialmente deseable y con el Balanced Inventory of Desirable Responding-7 (Paulhus, en Levashina y Campion, 2007) que mide el Manejo de Impresión. Aunque en ambos casos no eran test orientados a la entrevista de empleo, fueron considerados por los autores pues la definición de Falseamiento en la entrevista empleo se desarrolló teniéndolos en cuenta al sobreponerlos; en consecuencia, era esperable tener correlaciones moderadas entre los cuatro subescalas del IFB y los test escogidos. Los resultados confirmaron esta presunción pues se halló un rango -.18 a -.29 con la Desirability Scale y un rango de .16 a .31 con el Balanced Inventory of Desirable Responding-7.

Asimismo tanto el IFB, sus subescalas e incluso solo grupos de ítems han sido empleadas en diversos estudios con Alfas de Cronbach igualmente altos: > .88 en Hogue et al., (2013); Roulin et al., (2014); > .73 en Schneider, Powell y Roulin (2015) y > .79 en Swider, Barrick, Harris, y Stoverink, (2011). Resultados similares se obtuvieron inclusive en aplicaciones fuera de Estados Unidos y de la cultura occidental, como en China (Wu, 2010) y en Turquía (Doğan, Özgün y Erden, 2015).

Procedimiento

Como primer paso, se tradujo la escala utilizando la técnica *translation back translation*: participaron tres psicólogos que poseían un nivel de inglés avanzado y también se contó con la validación de una traductora profesional. Para dicho trabajo, se obtuvo el permiso de la autora así como también fue consultada sobre algunas modificaciones que fueron halladas pertinentes, como fue el caso del ítem 49 “I covered up some skeletons in my closet.”, cuya traducción al español (Escondí algunos esqueletos en mi armario) no brindaba la misma idea. Luego de consultar a la autora y revisar expresiones similares en español, se optó por cambiarlo a “Oculté mis trapitos sucios” puesto que es la frase que mejor podía representarla (Lagos, 2010).

Posteriormente, se contactó a una universidad privada de Lima Metropolitana que brinda clases en horario nocturno desde los primeros ciclos. Dicho horario tiene la finalidad de permitir trabajar a los estudiantes; por tanto, era altamente probable que un porcentaje considerable de alumnos tuviera experiencia laboral, y por ende, haya pasado por entrevistas de empleo: esto era de vital importancia dado que los ítems de la escala IFB inquieran por el tipo de respuesta que ha brindado el participante cuando ha sido entrevistado. Las autoridades de la institución confirmaron que aproximadamente la mitad de su población estudiantil cuenta con algún tipo de empleo. La coordinación académica de la universidad confirmó esta hipótesis, indicando que un gran porcentaje de estudiantes laboran paralelamente a los estudios. Por tanto, se consideró como potencial participante a todo estudiante universitario de esta casa de estudios, que hubiera tenido al menos una entrevista de empleo en los últimos tres años, a fin de que sea posible para los participantes recordar qué estrategias usaron cuando los entrevistaron pero al mismo tiempo dando oportunidad de que hayan estado en esta situación cierta cantidad de oportunidades.

Asimismo, el muestreo fue no probabilístico e intencional pues el objetivo no era contar con una muestra representativa de una población, sino más bien que los elegidos para participar cumplieren con los criterios establecidos por la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En cuanto a la aplicación, esta tuvo lugar en una de las sedes de la universidad entre los meses de mayo 2016 y agosto del 2017, y se realizó al inicio de las clases. Tanto profesores como alumnos fueron informados previamente de la visita del investigador por el Departamento de Empleabilidad de dicha institución.

Las primeras aulas en visitar fueron consideradas para llevar a cabo los pilotos: se realizaron en total 40 aplicaciones con la intención de conocer el grado de entendimiento del test. Luego de brindarles las instrucciones a los estudiantes, se les pidió que compartieran sus dudas con el investigador sobre ítems, instrucciones y/o cualquier otro aspecto que no fuese claro antes, durante y después de su desarrollo. Los participantes realizaron sin complicaciones la escala y no se realizaron preguntas relevantes sobre la misma; por ende, no se hicieron modificaciones.

Posterior al piloto, se visitaron las aulas de clases designadas por el Departamento de Empleabilidad; por medio de una Ficha de Consentimiento Informado se les manifestó a los participantes el interés en poder contar con su participación en la investigación.

De igual manera, se enfatizó en los aspectos éticos de la investigación, indicando a los participantes que por tratarse de un tema sensible se garantizaba en todo momento el anonimato y que no había intención de conectar los test contestados con ellos; por tanto, ni sus actuales o pasados centros labores ni la Universidad podrían saber qué contestaron. También, a pedido de la Dirección Académica, se omitió en esta investigación el nombre del centro de estudios a fin de evitar una asociación entre sus estudiantes y la ocurrencia del constructo estudiado.

Finalmente, luego de visitar las aulas asignadas y disponibles, se contó en total con la participación de 405 estudiantes de las carreras de Administración y Derecho y Ciencia Política.

Cabe indicar que en este estudio se prescindirá de medición de la validez convergente a través de otros instrumentos, debido a que el constructo Falseamiento ha sido poco abordado a nivel mundial y no es posible hallar tests en español, competentes y validados para estos fines. De igual manera, el acceso a la muestra para la aplicación fue limitado a solo unos pocos minutos antes de iniciar las clases y en consideración a tratarse de estudiantes que también trabajan el tiempo consignado para estas actividades se restringe al mínimo

Análisis de Datos

La información recogida se obtuvo en varias aplicaciones realizadas antes del inicio de clases y posteriormente fue procesada con el programa IBM SPSS versión 23.

Para comenzar, a fin de evaluar la viabilidad de un análisis factorial, se realizaron la prueba Kaiser-Meyer-Olkin y el test de esfericidad de Bartlett: se buscó un valor cercano a 1 en el primer caso mientras que el segundo se espera que sea significativo. Luego, para determinar la cantidad de factores a retener, al igual que en el estudio original, se llevó a cabo

el método extracción de máxima verosimilitud, así como la rotación Promax y el gráfico de sedimentación de Catell.

Seguidamente, para el análisis de confiabilidad, se evaluó la consistencia interna de la prueba utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y se revisaron las comunalidades así como la correlación ítem test.

Luego del análisis de confiabilidad, se evaluó la validez constructo a través de la correlación interna entre los subescalas del IFB y, al igual que en el estudio original, se analizó la relación entre la variable Sexo y la escala para la validez divergente.

Posteriormente, se evaluó la normalidad de la distribución con la prueba Kolmogorov Smirnov, obteniendo por resultado que no era normal; por tanto, se emplearon los estadísticos no paramétricos U de Mann-Whitney para las examinar variables dicotómicas: Sexo, Carrera, Aporte Económico en Hogar y Cabeza de Familia así como también se profundizó en el análisis recurriendo a la revisión del tamaño del efecto con ayuda del programa G*Power versión 3.1.9.7. Por otra parte, para aquellas variables que poseían más de dos valores (Grado Académico y Estado Civil) se empleó el estadístico W de Kruskal Wallis.

Finalmente, se procedió a hacer un análisis entre la Escala IFB y las variables cuantitativas a través de una comparación de medianas.

Resultados

Para evaluar la pertinencia del análisis factorial, se realizó la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .935) y el test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 11262,15$; $p=.000$), siendo el primero un valor muy cercano a 1 y el segundo significativo; por tanto, con esta evidencia de adecuación de la muestral, se procedió a realizar un análisis factorial exploratorio, empleando el método de extracción de máxima verosimilitud y la rotación Promax.

Sobre lo anterior, al igual que en tres investigaciones del estudio original que desarrolló el IFB (Levashina y Campion, 2007), se decidió utilizar los mencionados métodos de extracción y rotación, en mérito a que la teoría indica que existe cierta correlación entre los factores; no obstante, también se realizaron rotaciones adicionales y oblicuas como la Oblimin debido a la alta consistencia interna y la rotación Varimax que fue empleada en el estudio de Doğan, et al., (2015); sin embargo, no se observaron grandes diferencias: los resultados indicaron una distribución en 10 factores (Tabla 1), a diferencia del estudio original donde se agruparon en un total de 11.

Respecto a la varianza total explicada, se aprecian hasta 12 factores que explican un 63.29% y son autovalores mayores a 1: el primer factor explica el 32.36 % de la varianza; el segundo explica el 5.58 %; el tercero, 4.41 %; mientras que el cuarto y el quinto representan 3.58 % y 3.06 % respectivamente. Los demás factores explican porcentajes menores al 3%: el sexto, 2.54 %; el séptimo, 2,32 %; el octavo, 2.20 %; el noveno 1.96 %; el décimo 1.80 %, el décimo primero, 1.74 % y finalmente el décimo segundo, 1.70 % (ver Anexo C).

Asimismo, el Método de Cattell y el gráfico de sedimentación (ver Anexo B), muestran que los ítems se agrupan notoriamente en un solo gran factor que explica el mayor porcentaje de la varianza; no obstante, en la teoría desarrollada por los Levashina y Campion (2007) la escala IFB cuenta con 11 factores; sin embargo, pese no replicarse el modelo original se hallaron similitudes entre los resultados de esta investigación y el modelo original.

Dado lo anterior, se procedió a clasificar los factores obtenidos: el primer factor se denominó Conformidad (ítems del 53 al 60) y hace referencia al esfuerzo del entrevistado por causar simpatía en el entrevistador durante la entrevista.

El segundo factor (ítems del 18 al 24) se denominó Construcción; hace alusión a la exageración al relatar eventos pasados con fin de poder mostrar un mejor desempeño del que realmente se tuvo en aquella situación.

El tercer factor se denominó Omisión y Enmascaramiento (ítems del 37 al 49): en la prueba original eran dos categorías separadas: Omisión que contenía los ítems del 37 al 42 y

Enmascaramiento que contenía del 43 al 49; sin embargo, en los resultados de esta investigación ambas obtuvieron resultados muy próximos, por lo se decidió juntarlas pues además sus definiciones brindan ideas que guardan fuerte coherencia teórica: dicho factor se refiere a las respuestas del entrevistado que evitan mostrar aspectos de su experiencia laboral que son negativas o poco favorables, ya sea omitiéndolos o disfrazándolos. Lo anterior es motivo por el cual en este estudio se redujeron de 11 factores originales a solo 10 (ver sección de Discusión).

Tabla 1

Rotación Promax y Cargas Factoriales

1. Conformidad		2. Construcción		3. Omisión y Enmascaramiento		4. Mejora de ajuste		5. Distanciamiento	
Ítem 53	.73	Ítem 18	.64	Ítem 37	.69	Ítem 13	.78	Ítem 50	.83
Ítem 54	.75	Ítem 19	.62	Ítem 38	.81	Ítem 14	.87	Ítem 51	.75
Ítem 55	.76	Ítem 20	.79	Ítem 39	.74	Ítem 15	.80	Ítem 52	.75
Ítem 56	.79	Ítem 21	.83	Ítem 40	.50	Ítem 16	.54		
Ítem 57	.78	Ítem 22	.67	Ítem 41	.55	Ítem 17	.50		
Ítem 58	.74	Ítem 23	.69	Ítem 42	.49				
Ítem 59	.68	Ítem 24	.59	Ítem 43	.73				
Ítem 60	.70			Ítem 44	.56				
				Ítem 45	.34				
				Ítem 46	.57				
				Ítem 47	.64				
				Ítem 48	.65				
				Ítem 49	.40				
6. Elaboración		7. Embellecimiento		8. Invención		9. Préstamo		10. Mejora según entrevistador u organización	
Ítem 7	.73	Ítem 1	.38	Ítem 25	.63	Ítem 33	.57	Ítem 61	.65
Ítem 8	.81	Ítem 2	.45	Ítem 26	.76	Ítem 34	.85	Ítem 62	.83
Ítem 9	.77	Ítem 3	.52	Ítem 27	.73	Ítem 35	.88	Ítem 63	.73
Ítem 10	.63	Ítem 4	.70	Ítem 28	.42	Ítem 36	.46	Ítem 64	.70
Ítem 11	.53	Ítem 5	.76	Ítem 29	.60				
Ítem 12	.23	Ítem 6	.37	Ítem 30	.60				
				Ítem 31	.59				
				Ítem 32	.52				

El cuarto factor se denominó Mejora de Ajuste (ítems del 13 al 17), hace referencia a respuestas que tratan de brindar una mejor imagen del entrevistado en términos del perfil de la posición que se evalúa en la entrevista.

El quinto factor se denominó Distanciamiento (ítems del 50 al 52), hace referencia a las respuestas que brinda el entrevistado con la intención de mantenerse alejado de eventos negativos donde se pueda ver comprometido su desempeño a fin de no parecer tan involucrado en ellos o eludir responsabilidad del problema.

El sexto factor se denominó Elaboración (ítems del 7 al 12), hace referencia al desarrollo intencional de historias para brindar mejores respuestas.

El séptimo factor se denominó Embellecimiento (ítems del 1 al 6) y hace referencia a historias donde el entrevistado realiza modificaciones a sus respuestas para hacerlas más atractivas a fin de poder brindar mejores historias a las preguntas del entrevistador.

El octavo factor se denominó Invencción (ítems del 25 al 32), y como el nombre sugiere, es el más parecido a mentir en cuanto a definición, puesto que aquí las respuestas del entrevistado sí son verificablemente falsas.

El noveno factor se denominó Préstamo (ítems del 33 al 36), hace referencia a las respuestas donde el entrevistado se adjudica eventos ajenos como propios a fin de verse como involucrado o responsable de un éxito ajeno y/o grupal.

Por último, el décimo factor se denominó Mejora según Entrevistador u Organización (ítems del 61 al 64); hace alusión a las estrategias del entrevistado por tratar de asemejar sus respuestas a lo que él cree que espera el entrevistador y/o demanda la organización, según las claves que va captando durante la entrevista.

Para medir la confiabilidad de la prueba se halló el Alfa de Cronbach (ver Anexo D), el cual reflejó una fuerte propiedad psicométrica a nivel de escala (.91) y también a nivel de subescalas: la primera de ellas, Creación de Imagen Leve, obtuvo .87; la segunda, Creación de Imagen Amplia, obtuvo un Alfa de .91; la tercera, Protección de Imagen, obtuvo .92 al igual que la cuarta, Congraciamiento .92. De manera similar, los factores de cada una de las subescalas obtuvieron un Alfa de Cronbach comprendido entre .73 y .93, mostrando también así una apropiada confiabilidad.

Asimismo, se apreció que las correlaciones Ítem Test estuvieron comprendidas entre .53 y .70, mientras que las comunalidades de los ítems en la Escala IFB (ver Anexo E), oscilaron entre .38 y .77; por tanto, se encuentran bien representados pues son mayores a .3 y se aproximan a 1; en consecuencia, no hubo necesidad de borrar ningún ítem.

De igual manera, las cargas factoriales fueron apropiadas pues se hallaron valores $> .4$, con excepción del ítem 1 “Dije que soy experto en un área, a pesar de que solo estoy familiarizado con ella.” (.38), ítem 6 “Utilicé ejemplos de mi mejor actuación para responder preguntas sobre mi desempeño cotidiano” (.37), ítem 45 “Traté de no mostrar mi verdadera

personalidad” (.34) y del ítem 12 “Traté de averiguar acerca de la cultura de la organización y luego usar esa información para fabricar mis respuestas”, cuya carga factorial fue de .23. Sin embargo, se decidió no eliminarlos pues al hacerlo la prueba KMO no mostraba ningún incremento significativo, puesto que desde un inicio su valor era óptimo ($>.80$ muy bueno, Field, 2005).

Luego se procedió a evaluar la validez del IFB a través de la validez de constructo y la validez discriminante: en el primer se casó se llevó a cabo una correlación interna (ver Anexo F) obteniendo por resultados que las subescalas de la prueba mostraban altas correlaciones y en cuanto a la validez discriminante, esta fue evaluada observando las comparaciones de medias del Sexo del participante: estudios relacionados a la deshonestidad sugieren que no existe relación entre el sexo y las respuestas deshonestas pues tanto hombres como mujeres se involucran de igual manera (De Paulo, Epstein, y Wyer; 1993 y DePaulo, Kashy, Kirkendol, Wyer y Epstein, 1996); los resultados también soportaron esta hipótesis pues no se halló una relación significativa.

Con finalidad de observar la normalidad de la distribución, se aplicó la prueba Kolmogorov Smirnov, obteniendo que ningún factor poseía distribución normal puesto que todas las puntuaciones fueron menores a .05; por tanto, se procedió a analizar los datos sociodemográficos con el estadístico de contraste U de Mann-Whitney para las variables dicotómicas: Sexo, Carrera, Aporte Económico en Hogar y Cabeza de Familia; mientras que para aquellas que poseían más de dos valores, Grado Académico y Estado Civil, se empleó el estadístico W de Kruskal Wallis. Al emplearse el estadístico U de Mann-Whitney únicamente en el caso de la variable Sexo y su relación con los factores Construcción (.008), Omisión y Enmascaramiento (.021), Distanciamiento (.002) y Préstamo (.009), se hallaron resultados $<.05$; por tanto, era posible que existieran diferencias acorde al Sexo del entrevistado y las respuestas relacionadas a dichos factores: al revisar los resultados estos indicaban que la mediana de la población masculina era superior a la femenina.

Para comprobar si lo anterior representaba una diferencia relevante, se recurrió al programa estadístico G*Power 3.1.9.7 a fin de medir la potencia estadística y el tamaño del efecto: los resultados sugieren, acorde al criterio d de Cohen, el tamaño de efecto es mediano para el caso de los factores Construcción, Distanciamiento y Préstamo mientras que para Omisión y Enmascaramiento es bajo (Tabla 2).

En contraparte, las variables Grado Académico y Estado Civil, al contener más de dos categorías, fueron trabajadas con el estadístico no paramétrico, para muestras no relacionadas, Kruskal Wallis; en ninguno de los casos se halló un valor $<.05$.

Tabla 2

Prueba U Mann-Whitney, Medianas y Tamaño de efecto

Factores	Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U	Me	Sig. Asint.	1-β	Tamaño de efecto
Construcción	Femenino (N=189)	140.40	26535.5	8580.5	1.29	.008	.23	.40
	Masculino (N=111)	167.70	18614.5		1.57			
Omisión y Enmascaramiento	Femenino (N=189)	141.63	26769	8814	1.92	.021	.47	.24
	Masculino (N=111)	165.59	18381		2.15			
Distanciamiento	Femenino (N=189)	138.89	26250	8295	1.67	.002	.54	.37
	Masculino (N=111)	170.27	18900		2.00			
Préstamo	Femenino (N=189)	140.58	26570.5	8615.5	1.25	.009	.49	.32
	Masculino (N=111)	167.38	18579.5		1.50			

Posteriormente, se procedió a analizar las correlaciones (Tabla 3) entre los factores de la prueba y las variables cuantitativas estudiadas: Edad, Tiempo de Experiencia Laboral, Número de Entrevistas de Empleo en los últimos tres años y Número de Hijos. Acorde al criterio de Spearman, no se observó ninguna correlación fuerte o $>.30$. No obstante, se apreciaron correlaciones pequeñas en cuanto a la Edad del Participante y los factores: Construcción (-.10), Mejora de Ajuste (-.10), Invención (-.10), Mejora según entrevistador u organización (-.11) y Embellecimiento (.11)

Para el caso de la variable Experiencia Laboral sí se observó una correlación pequeña pero significativa, e inversamente proporcional con los factores Conformidad (-.12), Embellecimiento (-.13), Mejora de Ajuste (-.12), Invención (-.14) y Mejora según entrevistador u organización (-.14).

En cuanto a la variable Número de Entrevistas en los últimos tres años, no se observó ninguna correlación relevante; no obstante, la variable Número de hijos correlacionó de forma baja e inversa con el factor Mejora de Ajuste (-.11).

Tabla 3

Correlaciones entre IFB y variables cuantitativas N=300

Factores	Edad	Experiencia Laboral	Número de entrevistas	Número de hijos
1. Conformidad	-.08	-.12*	-.00	-.05
2. Construcción	-.10	-.13*	-.03	-.02
3. Omisión y Enmascaramiento	-.04	-.10	.04	-.08
4. Mejora de ajuste	-.10	-.12*	-.01	-.11*
5. Distanciamiento	-.00	-.03	.01	-.05
6. Elaboración	-.04	-.07	.03	-.02
7. Embellecimiento	.11*	.09	.03	.03

8. Invención	-0.10	-0.14**	-0.04	.01
9. Préstamo	-0.05	-0.07	-0.02	-0.08
10. Mejora según entrevistador u organización	-0.11	-0.14*	-0.07	-0.08

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).



Discusión

Acorde a los resultados, se puede afirmar que el IFB cuenta con un alto nivel de confiabilidad, expresado en el coeficiente Alfa de Cronbach total, en el de sus subescalas así como en sus factores; por tanto, muestra una apropiada validez de constructo. Estos valores elevados son congruentes a lo hallado en el estudio original (Levashina y Campion, 2007), y también coincide con lo encontrado en las investigaciones que emplearon el IFB o alguna de sus subescalas, para indagar sobre el Falseamiento en la entrevista de empleo: Doğan, et al. (2015), Hogue et al. (2013), Roulin et al. (2014) y Swider, Barrick, Harris y Stoverink (2011).

A diferencia del estudio original (Levashina y Campion, 2007), ningún ítem tuvo que ser eliminado para mejorar la confiabilidad o la consistencia interna pues en cuanto a los resultados de las cargas factoriales, comunalidades y las correlaciones ítem test, estos indicaron que eran lo suficientemente apropiadas para poder afirmar que los reactivos se hallan debidamente representados en el instrumento (George y Mallery, 2003). No obstante, al revisar el análisis factorial con detalle, se observa que coincidentemente, los ítems 1 “Dije que soy experto en un área, a pesar de que solo estoy familiarizado con ella.”, 6 (“Utilicé ejemplos de mi mejor actuación para responder preguntas sobre mi desempeño cotidiano”) y 45 (“Traté de no mostrar mi verdadera personalidad”) son los que obtuvieron cargas factoriales ligeramente más bajas y por ello fueron eliminados en el estudio original sobre la base del análisis factorial de dicha investigación, pues esta acción incrementaba las propiedades de medición del test. En contraparte, en esta tesis, el ítem 12 “Traté de averiguar acerca de la cultura de la organización y luego usar esa información para fabricar mis respuestas” fue el que obtuvo la menor carga factorial; sin embargo, en el estudio original no tuvo ninguna observación.

Una explicación posible sobre por qué los ítems mencionados en el párrafo anterior obtuvieron las cargas factoriales más bajas, radica en que al ser preguntas orientadas a entrenamiento laboral especializado (ítem 1), desempeño laboral cotidiano (ítem 6) y desarrollo de estrategias de presentación para una entrevista de trabajo (ítem 12 y 45), no encuentran mucha cabida en jóvenes que aún se encuentran estudiando y que se hallan recién en los primeros años de su experiencia laboral; por tanto, es esperable que postulen a puestos de trabajo más sencillos, que no requieren mucha experiencia o entrenamientos especializados, así como también debido a los factores mencionados, las entrevistas de empleo pueden tender a ser menos complejas o detalladas.

Por otra parte, aunque en esta investigación se trabajó con el método de máxima verosimilitud y la rotación Promax, al igual que en los tres estudios de la investigación original,

también se probaron rotaciones adicionales, en mérito a algunas características de la muestra, para analizar cómo se comportaba la distribución de cargas factoriales; no obstante los resultados no variaban de forma drástica así que era una constante el hecho de que había un gran primer factor que contaba con la mayor explicación de la varianza y el Grafico de Sedimentación también lo evidenciaba.

Lo anterior bien podría deberse a que la diferenciación de las preguntas por parte de los participantes no discriminó el detalle de los factores subyacentes en el IFB; sino más bien, la escala fue considerada como un todo: para los participantes el Falseamiento fue hallado como una sola gran categoría; por ejemplo, deshonestidad general en las respuestas brindadas durante la entrevista de empleo, siendo el caso más notorio el de Distanciamiento y Enmascaramiento, que acorde la rotación se hallaban en un mismo factor. Dichos factores que eran independientes en el estudio original, decidieron juntarse: esta decisión no resulta extraña pues en la teoría desarrollada por los autores, ambos factores pertenecen a la subescala Protección de Imagen y sus definiciones son muy cercanas entre sí: el Distanciamiento habla de las respuestas que evitan mostrar cercanía o relación con experiencias laborales que hacen lucir poco competente para el puesto que se busca obtener, en tanto que el Enmascaramiento pretende maquillar o disfrazar las respuestas de eventos para que el desempeño luzca como un argumento favorable en la contratación.

Un cambio importante con respecto a la prueba original fue el ítem 49 cuya traducción literal al Español es “Oculté algunos esqueletos en mi armario”; expresión que en inglés alude a ocultar eventos de honestidad cuestionable. Al ser traducida carece del sentido alegórico que tiene en el idioma original por lo que se decidió emplear una expresión que en Español pueda ser equiparable; en consecuencia, luego de buscar consenso entre expresiones similares y consultar a Julia Levashina, autora del IFB, se optó por traducir a “Oculté mis trapitos sucios”, alternativa que también brinda de forma alegórica la intención de ocultar eventos deshonestos (Lagos, 2010). Cabe recalcar que en todo momento del estudio hubo comprensión total de este ítem puesto que no se manifestaron dudas sobre la redacción del mismo, ni durante la fase piloto ni en la aplicación en sí; de igual manera, este ítem también obtuvo buenas puntuaciones en cuanto a comunalidad así como en la correlación ítem test y no fue complicado hallar su ordenamiento en el análisis factorial, por lo que se puede afirmar que su traducción al Español fue la óptima y que bien podría ser una alternativa de uso en otros países de habla hispana cuando se pretenda validar o emplear el IFB.

Los resultados respecto a la validez de constructo, reflejados en la alta correlación interna del test y de la validez divergente al correlacionar los puntajes del IFB con el Sexo del

participante, guardan coherencia con la teoría subyacente en el desarrollo del IFB (Levashina y Campion, 2007) y con el resto de estudios mencionados (Melcher et al., 2020) que han empleado esta escala; por tanto, son un aporte de esta tesis a las investigaciones previas que sugieren tanto el uso de este constructo como del IFB para estudiar las respuestas distorsionadas intencionalmente en la entrevista de empleo.

Otro aporte de esta investigación a la teoría del Falseamiento en la entrevista de empleo, implícita en el IFB (Levashina y Campion, 2007), es en cuanto a los resultados del factor Invencción, que por definición sería equivalente a mentir: al igual que en estudios predecesores se observó que los postulantes no suelen responder con mentiras absolutas sino más bien emplean una escala de grises y pueden inclusive ir adaptando sus respuestas, según cómo se desarrolla la entrevista (Levashina y Campion, 2007 y Roulin, Kringgs y Binggeli, 2017).

El resultado anterior contribuye a la pertinencia del emplear el constructo Falseamiento en la entrevista de empleo, así como a la necesidad de su medición para catalogar a las respuestas deshonestas pues tradicionalmente, en la cultura popular, se suele pensar que las respuestas distorsionadas debían ser consideradas mentiras o, en el plano de la investigación, su interpretación era abordada desde los constructos Deseabilidad Social o el Manejo de Impresión de forma independiente; sin embargo, inclusive dentro de ese contexto los mecanismos de detección y prevención no han sido eficientes (Melcher et al., 2020).

En cuanto a las variables sociodemográficas consideradas en este estudio: Edad, Grado Académico, Tiempo de Experiencia Laboral, Número de Entrevistas de Empleo, Aporte económico en el Hogar, Ser Cabeza de Familia, Estado civil y Número de hijos, no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas cuando se realizó la comparación con los análisis respectivos; por tanto, no se halló suficiente evidencia estadística para soportar que dichas variables se correlacionan con el Falseamiento. Esto difiere de investigaciones como las de Doğan, et al., (2015) donde la variable Edad y Grado Académico obtuvieron resultados pequeños aunque significativos, igual que en Roulin y Krings (2016) Bourdage et al. (2018) respectivamente. En contraparte también en Doğan, et al. (2015) las variables Número de Entrevistas y Estado Civil sí mostraron diferencias significativas a nivel estadístico.

Las diferencias anteriores podrían deberse, sobre todo, a que en esta tesis los evaluados fueron básicamente alumnos de pregrado y poseían características propias de esa etapa académica; por ejemplo, la edad promedio de los participantes era menor a la edad de los evaluados en los estudios de comparación. Asimismo, tenían pocos años de experiencia laboral y menos experiencia aún en su carrera; por ende, no han trabajado en puesto altamente especializados o que requieran perfiles complejos; en consecuencia, era poco probable que

hayan sido entrevistados en procesos de selección lo bastante rigurosos, que demandaran desarrollo de estrategias detalladas para afrontarlos. En contraste, en los estudios con los que se realiza la comparación, se contaba con mayor diversidad en la muestra ya que los evaluados no eran particularmente estudiantes universitarios, sino también egresados, en algunos con estudios de post grado, así como mayor experiencia laboral en el mercado y por tanto con mayor experiencia lidiando con procesos de selección más complejos.

En línea con el párrafo anterior, el estado civil predominante en esta muestra era el Soltero y aunque la mayoría realizaba algún tipo de aporte económico en casa, eran una minoría los Cabeza de Familia o principales responsables de mantener económicamente el hogar. Lo presentado puede llevar a formular hipótesis sobre la falta de presión o necesidad en términos de obtener una vacante laboral, por parte de los evaluados de esta muestra y por ello no se aprecia un fuerte uso de estrategias de Falseamiento durante la entrevista de empleo; en comparación a la investigación de Doğan, Özgün y Erden (2015), donde la variable Estado Civil sí mostraba diferencias estadísticamente significativas, dado que los participantes de dicho estudio contaban con mayor diversidad sociodemográfica; por tanto, es posible que junto a la variable Estado Civil, también hayan estado presentes otras variables relacionadas a una necesidad o responsabilidad económica que no estaba presente en la muestra.

Por otra parte, los hallazgos de esta tesis en cuanto a la ausencia de correlaciones fuertes con variables sociodemográficas, guardan coherencia con lo presentado en la mayor revisión de investigaciones sobre el Falseamiento, realizada por Melcher et al. (2020): en líneas generales las relaciones con las variables sociodemográficas suelen ser pequeñas y poco relevantes; sin embargo, esta afirmación debe ser considerada con cautela dado que las investigaciones sobre el Falseamiento son pocas y el número es menor aún respecto a las que han prestado atención a las diversas características del entrevistado, que podrían guardar relación con sus respuestas en la entrevista de empleo, puesto que estas características han sido evaluadas mayormente solo como variables de control (Melcher et al., 2020). No obstante a lo anterior, estas variables sí podrían brindar nuevas perspectivas sobre la ocurrencia del Falseamiento; por ejemplo, en Roulin y Krings (2016) el grado académico y el GPA (Grade Point Average, o sistema de calificación académico) mostraba poco efecto sobre el falseamiento, pero también se encontró que las intenciones de falsear en las personas con mejores puntuaciones en su GPA eran ligeramente más bajas: esto bien podría ser interpretado como que el Falseamiento puede ser una estrategia en la entrevista de empleo por parte de quienes poseen calificaciones más pobres y a la vez estas podrían ser un predictor de dicho fenómeno.

De manera similar, las variables mencionadas, tendrían que ser estudiadas junto a otras que también han mostrado relación con el falseamiento, como el tiempo de desempleo del candidato, su bajo nivel educativo o el atractivo del puesto al que postula (McFarland y Ryan, 2006); sin embargo, la interpretación de cualquiera de las mencionadas características no debería ser aislada sino más bien debe realizarse dentro del contexto de la evaluación, incluso considerando aspectos culturales y del país donde se realiza la investigación, pues la evidencia sugiere que pueden existir particularidades (Melcher et al., 2020).

En contraparte, un hallazgo en esta tesis que es consistente con la mayoría de investigaciones sobre el Falseamiento (Melcher, et al., 2020) es la variable sociodemográfica Sexo del participante, pues sugiere que sí habría diferencias entre hombres y mujeres al momento de incurrir en el Falseamiento, específicamente, al utilizar estrategias de Construcción, Omisión y Enmascaramiento, Distanciamiento y Préstamo pues incluso tuvieron un efecto mediano al revisarse el tamaño del efecto.

El hallazgo del párrafo anterior, es también similar a lo encontrado en la investigación realizada por Doğan, Özgün y Erden (2015): aquí también se apreciaron diferencias en el uso del Falseamiento según el Sexo del participante, puesto que los hombres también obtuvieron mayor puntuación con respecto a uso de estas estrategias. Este resultado también es congruente a lo hallado en Hogue, Levashina, y Hang (2013) donde los hombres también puntuaban más alto que las mujeres en el uso del Falseamiento (específicamente en la subescala Creación de Imagen Amplia) y también guarda similitud con campos de investigación relacionados a la deshonestidad en los que se indagó por diferencias entre hombres y mujeres cuando llevan a cabo diversos tipos de engaño (Dreber y Johannesson, 2008; Grosch, Holger y Rau, 2017, Tyler y Feldman, 2004; Zhang, Liu, Pelowski y Yu; 2017). Sin embargo, no hay hasta el momento un consenso sobre si efectivamente existen diferencias en el engaño o deshonestidad entre hombres y mujeres pues; por ejemplo, el estudio para la elaboración del IFB consideró literatura donde se postula que dicha diferencia es inexistente (p.ej. DePaulo, Kashy, Kirkendol, Wyer, y Epstein, 1996) y también se observan los mismos resultados en estudios dentro del contexto amplio de la mentira (p.ej. Childs, 2012). Asimismo, como se infiere de la recopilación de Melcher et al (2020), interpretar solo la variable Sexo, aislada de otros aspectos sociodemográficos o de los contextos culturales, podría ser erróneo ya que estas características casi siempre han sido abordadas de forma tangencial, como variables de control, y no se cuenta a la fecha con una estructura factorial sobre la relación entre ellas el falseamiento y esto hace que sea imprudente realizar afirmaciones definitivas. Asimismo, el hecho de que los varones puntúen más alto en esta tesis, podría deberse a una particularidad de la muestra y no

necesariamente al Sexo del participante, puesto que al revisar los sociodemográficos, el porcentaje de quienes aportan económicamente en el hogar era mayor en caso de varones; sin embargo, la mayoría de jefes de familia eran mujeres (Anexo A).

Por otra parte, en este estudio la principal limitación fue la homogeneidad de la muestra, pues por su procedencia, comparte similares características sociodemográficas y por ende no se puede generalizar sobre las estrategias de Falseamiento que se emplean en Perú, pues los universitarios solo representan el 16.6% de la Población Económicamente Activa (América Economía, 2017). Asimismo, pese a la vigencia de los conceptos estudiados, el IFB data del año 2007 y a la fecha han aumentado, debido al uso de internet, las estrategias de búsqueda de información sobre oferta laborales y competencia por una vacante (Ho et al., 2019 y Melcher et al., 2020); por tanto, las estrategias de Falseamiento también pueden haber evolucionado.

La principal recomendación para futuras investigaciones en Perú sobre este constructo, es desarrollar la estructura factorial sobre la ocurrencia de las respuestas intencionalmente distorsionadas en la entrevista de empleo, así como una herramienta que ayude a su detección y posterior prevención. Dicho trabajo sería similar al primer estudio de Levashina y Campion (2007) que condujo al desarrollo del IFB: contempló revisión de bibliografía académica especializada, análisis de contenido de fuentes no académicas como libros o artículos de prensa, que aconsejan cómo abordar una entrevista de empleo, y un estudio cualitativo aplicando una entrevista semiestructurada a postulantes que tuvo por fin conocer qué tipos de respuestas de distorsionadas brindaban.

Respecto a lo anterior, también se debe considerar las diversas variables que han llegado a mostrar cierto grado de relación con el Falseamiento, además de las sociodemográficas. Por ejemplo, en Melcher et al. (2020) hay dos grandes aproximaciones: el primero desde la Personalidad, puesto que en investigaciones como las de Hogue, Levashina y Hang, (2013); Levashina y Campion (2007); Roulin y Bourdage (2017) Weiss y Feldman (2006), se halló que el Maquiavelismo, el Automonitoreo o la Extraversión pueden predecir conductas deshonestas en la entrevista de empleo. El segundo, lo aborda desde la Actitudes, pues constructos relacionados a la Integridad (Levashina y Campion, 2007) y Honestidad (Roulin y Bourdage, 2017) han mostrado correlaciones medianas e inversas entre ellos y el Falseamiento. Este abordaje debería de realizarse también desde estudios y/o modelos énicos, propios del país donde se realiza el trabajo, puesto que las mediciones tradicionales pueden no replicarse en el plano local (Yamamoto y Feijoo, 2007).

Otra recomendación es considerar variables relacionadas a la productividad del evaluado tales como la evaluación de supervisores, volumen de producción o de ventas, como

criterio de validez predictiva, a fin de evaluar el performance y contrastar con las respuestas brindadas en la(s) entrevista (s) que llevaron a contratación del postulante (Levashina y Campion, 2007) puesto que la detección y prevención del Falseamiento es de vital importancia no solo por temas éticos, sino porque la investigación sugiere que quienes emplean el Falseamiento presentan un bajo desempeño (Donovan, Dwight, y Schneider, 2014) e incluso se involucran en conductas deshonestas más severas en el trabajo (O'Neill, Lee y Radan, 2013).

Es posible concluir que el Falseamiento representa una gran alternativa para poder estudiar las respuestas intencionalmente distorsionadas, brindadas por los candidatos durante la entrevista empleo, pues esta investigación contribuye al análisis del constructo con una nueva perspectiva, desde un contexto donde no se había estudiado lo suficiente ni sobre la entrevista de empleo ni mucho menos sobre el Falseamiento: el contexto latinoamericano. De manera similar, esta tesis brinda un aporte sobre la relación de este constructo con las variables sociodemográficas del entrevistado, pues a la fecha la investigación sobre este campo no logra llegar aún a conclusiones definitivas. Asimismo, contribuye con la primera versión en español de la escala IFB, que como instrumento mostró buenos indicios de comprensión y validez; por tanto; posee gran potencial para poder llevar a cabo un acercamiento a dicho estudio, en países de la región donde se hable el mismo idioma.

De igual manera, al igual que estudios anteriores aconsejan hacer, se debe tomar conciencia de la necesidad e importancia de estudiar el Falseamiento en la entrevista de empleo en el plano local. Esto debe ser de especial atención para un país como Perú, donde se evidencian diversos problemas relacionados con la falta de honestidad a todo nivel; por ejemplo, a nivel corporativo, se sitúa entre los países con mayor presencia de casos de corrupción dentro América Latina y una percepción de que la esta crece conforme avanza la economía; no obstante, no es tomado como un problema en sí, sino como una ventaja competitiva (Daly y Navas, 2015). A nivel de honestidad cívica, Perú es uno de los países que en la investigación de Cohn et al. (2019) obtuvo una de las peores calificaciones; mientras que a nivel de postulantes a un puesto de empleo, consultoras internacionales, dedicadas a la selección de personal, advierten que el 78% de los peruanos miente en la elaboración de su hoja de vida (Gestión, 2019).

Referencias

- Ababneh, K. I., y Chhinzer, N. (2014). Job Applicant Reactions to Selection Methods in the United Arab Emirates (UAE). *International Management Review*, 10(2), 32.
- Amaral, A. A., Powell, D. M., y Ho, J. L. (2019). Why does impression management positively influence interview ratings? The mediating role of competence and warmth. *International Journal of Selection and Assessment*, 27 (4), 315-327.
- América Economía (2017) Solo el 28% de la población económicamente activa en Perú tiene empleo formal. Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/solo-el-28-de-la-poblacion-economicamente-activa-en-peru-tiene-empleo>
- Anderson, N., Salgado, J. F., y Hülshager, U. R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., y DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1394.
- Bergen, N., y Labonté, R. (2020). "Everything Is Perfect, and We Have No Problems": Detecting and Limiting Social Desirability Bias in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783-792.
- Bourdage, J. S., Roulin, N., y Levashina, J. (2017). Impression Management and Faking in Job Interviews. *Frontiers in psychology*, 8, 1294.
- Bourdage, J. S., Roulin, N., y Tarraf, R. (2018). "I (might be) just that good": Honest and deceptive impression management in employment interviews. *Personnel Psychology*, 71(4), 597-632.
- Buckley, M. R., Norris, A. C., y Wiese, D. S. (2000). A brief history of the selection interview: May the next 100 years be more fruitful. *Journal of Management History*
- Buckley, M.R., Christine Norris, A. y Wiese, D.S. (2000), "A brief history of the selection interview: may the next 100 years be more fruitful", *Journal of Management*, 6 (3) ,113-126.
- Buehl, A. K., y Melchers, K. G. (2017). Individual difference variables and the occurrence and effectiveness of faking behavior in interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, 686.
- Buehl, A. K., Melchers, K. G., Macan, T., y Kühnel, J. (2019). Tell me sweet little lies: How does faking in interviews affect interview scores and interview validity?. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 107-124.
- Cohn, A., Maréchal, M. A., Tannenbaum, D., y Zünd, C. L. (2019). Civic honesty around the globe. *Science*, 365(6448), 70-73.
- Childs, J. (2012). Gender differences in lying. *Economics Letters*, 114(2), 147-149
- Daly, J. L., y Navas, Ó. D. (2015). Corrupción en el Perú: visión del ejecutivo peruano.
- De Paulo, B. M., Epstein, J. A., y Wyer, M. M. (1993). *Sex differences in lying: How women and men deal with the dilemma of deceit*.
- B. M., Kashy, D. A., Kirkendol, S. E., Wyer, M. M., y Epstein, J. A. (1996). Lying in everyday life. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 979.

- Doğan, A., Özgün, O. H., Y Erden, N. S. (2015). İşe alım görüşmelerinde aldatma davranışının görüşmeye giren ve girmeyen kişiler açısından incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 8(40).
- Donovan, J. J., Dwight, S. A., y Schneider, D. (2014). The impact of applicant faking on selection measures, hiring decisions, and employee performance. *Journal of Business and Psychology*, 29, 479–493.
- Dreber, A., y Johannesson, M. (2008). Gender differences in deception. *Economics Letters*, 99(1), 197-199.
- Ellis, A. P., West, B. J., Ryan, A. M., y DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: a function of question type? *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200.
- Feldman, R. S., Forrest, J. A., y Happ, B. R. (2002). Self-presentation and verbal deception: Do self-presenters lie more? *Basic and applied social psychology*, 24(2), 163-170.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 37(1), 195-196.
- George, D., y Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*.
- Gilmore, D. C., y Ferris, G. R. (1989). The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgments. *Journal of Management*, 15, 557–564.
- Griffith, R. L., y McDaniel, M. (2006). The nature of deception and applicant faking behavior. *A closer examination of applicant faking behavior*, 1-19.
- Grosch, K., y Rau, H. A. (2017). Gender differences in honesty: The role of social value orientation. *Journal of Economic Psychology*, 62, 258-267.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., y Thomas, S. C. (2004). Applicant Reactions to Selection Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639-683.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México DF.
- Ho, J. L., Powell, D. M., Barclay, P., y Gill, H. (2019). The influence of competition on motivation to fake in employment interviews. *Journal of Personnel Psychology*, 18, 95-105.
- Hogue, M., Levashina, J., y Hang, H. (2013). Will I fake it? The interplay of gender, Machiavellianism, and self-monitoring on strategies for honesty in job interviews. *Journal of business ethics*, 117(2), 399-411.
- Holden, R. R., y Fekken, G. C. (1989). Three common social desirability scales: Friends, acquaintances, or strangers? *Journal of Research in Personality*, 23(2), 180-191.
- Honkaniemi, L., Tolvanen, A., y Feldt, T. (2011). Applicant reactions and faking in real-life personnel selection. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(4), 376-381.
- König, C. J., Langer, M., Fell, C. B., Dutt Pathak, R., ul Habib Bajwa, N., Derous, E., y Junges, N. (2020). Economic predictors of differences in interview faking between countries: Economic inequality matters, not the state of economy. *Applied Psychology*.
- Lagos, C. M. (2010). Variaciones léxicas de las frases y locuciones. *Boletín de la Academia Peruana de la Lengua*, (49), 99-113.

- Law, S. J., Bourdage, J., y O'Neill, T. A. (2016). To fake or not to fake: Antecedents to interview faking, warning instructions, and its impact on applicant reactions. *Frontiers in psychology*, 7, 1771.
- Leary, M. R., y Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107, 34–47.
- Levashina, J. (2005). *Essays on faking in the employment interview*. Purdue University.
- Levashina, J., y Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 299-316.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., y Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.
- Levashina, J., y Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1638.
- Levashina, J., Morgeson, F. P., y Campion, M. A. (2009). They don't do it often, but they do it well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and faking. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3), 271-281.
- Levin, R. A., y Zickar, M. J. (2002). Investigating self-presentation, lies, and bullshit: Understanding faking and its effects on selection decisions using theory, field research, and simulation. *The psychology of work: Theoretically based empirical research*, 253-276.
- Lievens, F., De Corte, W., y Brysse, K. (2003). Applicant perceptions of selection procedures: The role of selection information, belief in tests, and comparative anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 67-77.
- Lievens, F., Highhouse, S., y Corte, W. (2005). The importance of traits and abilities in supervisors' hirability decisions as a function of method of assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 453-470.
- Lopes, J., y Fletcher, C. (2004). Fairness of impression management in employment interviews: A cross-country study of the role of equity and Machiavellianism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 32(8), 747-768.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203-218
- Melchers, K. G., Roulin, N., y Buehl, A. K. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(2), 123-142.
- McFarland, L. A., y Ryan, A. M. (2006). Toward an Integrated Model of Applicant Faking Behavior 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 979-1016.
- McFarland, L.A., Ryan, A.M. y Kriska, S.D. (2003) Impression management use and effectiveness across assessment methods. *Journal of Management*, 29, 641–661
- Moscoso, S. (2000). Selection interview: A review of validity evidence, adverse impact and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 237-247.

- Nzama, L., De Beer, M., y Visser, D. (2008). Predicting work performance through selection interview ratings and psychological assessment: empirical research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 39-47.
- O'Neill, T. A., Lee, N. M., Radan, J., Law, S. J., Lewis, R. J., y Carswell, J. J. (2013). The impact of "non-targeted traits" on personality test faking, hiring, and workplace deviance. *Personality and individual differences*, 55(2), 162-168.
- Pauls, C. A., y Crost, N. W. (2005). Cognitive ability and self-reported efficacy of self-presentation predict faking on personality measures. *Journal of Individual Differences*, 26(4), 194-206.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598 – 609.
- Peck, J. A., y Levashina, J. (2017). Impression management and interview and job performance ratings: A meta-analysis of research design with tactics in mind. *Frontiers in psychology*, 8, 201.
- Preiss, M., Mejzlíková, T., Rudá, A., Krámský, D., y Pitáková, J. (2015). Testing the Level of Social Desirability During Job Interview on White-Collar Profession. *Frontiers in psychology*, 6, 1886.
- Posthuma, R. A., Levashina, J., Lievens, F., Schollaert, E., Tsai, W. C., Wagstaff, M. F., y Campion, M. A. (2014). Comparing employment interviews in Latin America with other countries. *Journal of Business Research*, 67(5), 943-951.
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., y Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81.
- Redacción Gestión (3 de marzo de 2019) El 78% de los peruanos miente en su hoja de vida, revela estudio. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/78-peruanos-miente-hoja-vida-revela-estudio-260244-noticia/?ref=gesr>
- Reinhard, M. A., Scharmach, M., y Müller, P. (2013). It's not what you are, it's what you know: Experience, beliefs, and the detection of deception in employment interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 467-479.
- Roulin, N., Bangerter, A., y Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 141-163.
- Roulin, N., y Krings, F. (2016). When winning is everything: The relationship between competitive worldviews and job applicant faking. *Applied Psychology: An International Review*, 65, 643–670.
- Roulin, N., Krings, F., y Binggeli, S. (2016). A dynamic model of applicant faking. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 145-170.
- Roulin, N., y Bourdage, J. S. (2017). Once an impression manager, always an impression manager? Antecedents of honest and deceptive impression management use and variability across multiple job interviews. *Frontiers in psychology*, 8, 29.
- Ryan, A. M., y Ployhart, R. E. (2014). A Century of Selection. *Annual review of psychology*, 65, 693-717
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400-415.

- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, (92), 115-128.
- Salgado, J. F. (2007). Avances Europeos en la Investigación del Desempeño Ocupacional y la Selección de Personal: Introducción al número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 5-11.
- Schilling, M., Roulin, N., Obschonka, M., y König, C. J. (2020). Do You Fake More Because of Your Neighbors? A Multi-level Study on Regional and Individual Predictors of Faking Intentions Across the USA. *Journal of Business and Psychology*, 1-17.
- Schneider, L., Powell, D. M., y Roulin, N. (2015). Cues to deception in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 182-190.
- Serota, K. B., Levine, T. R., y Boster, F. J. (2010). The Prevalence of Lying in America: Three Studies of Self-Reported Lies. *Human Communication Research*, 36(1), 2-25.
- Stevens, C.K. y Kristof, A.L. (1995) Making the right impression: field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 587-606.
- Swider, B. W., Barrick, M. R., Harris, T. B., y Stoverink, A. C. (2011). Managing and creating an image in the interview: The role of interviewee initial impressions. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 127
- Topor, D. J., Colarelli, S. M., y Han, K. (2007). Influences of traits and assessment methods on human resource practitioners' evaluations of job applicants. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 361-376.
- Tsai, W. C., Chen, C. C., y Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. *Journal of Management*, 31(1), 108-125.
- Turnley, W. H., y Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: exploring the role of self-monitoring in impression management. *Journal of applied psychology*, 86(2), 351.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., y Hough, L. M. (2001). Do impression management scales in personality inventories predict managerial job performance ratings?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 277-289.
- Weiss, B., y Feldman, R. S. (2006). Looking good and lying to do it: Deception as an impression management strategy in job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 1070-1086.
- Wu, Li Yuan (2010). The Face of Chinese Faking Describing Impression Management and Faking in the Employment Interview by Chinese Job Seekers
- Yamamoto, J., y Feijoo, A. R. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 25(2), 197-232.
- Zerbe, W. J., y Paulhus, D. L. (1987). Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review*, 12, 250 -264.

Zhang, M., Liu, T., Pelowski, M., y Yu, D. (2017). Gender difference in spontaneous deception: A hyperscanning study using functional near-infrared spectroscopy. *Scientific reports*, 7(1), 1-13.



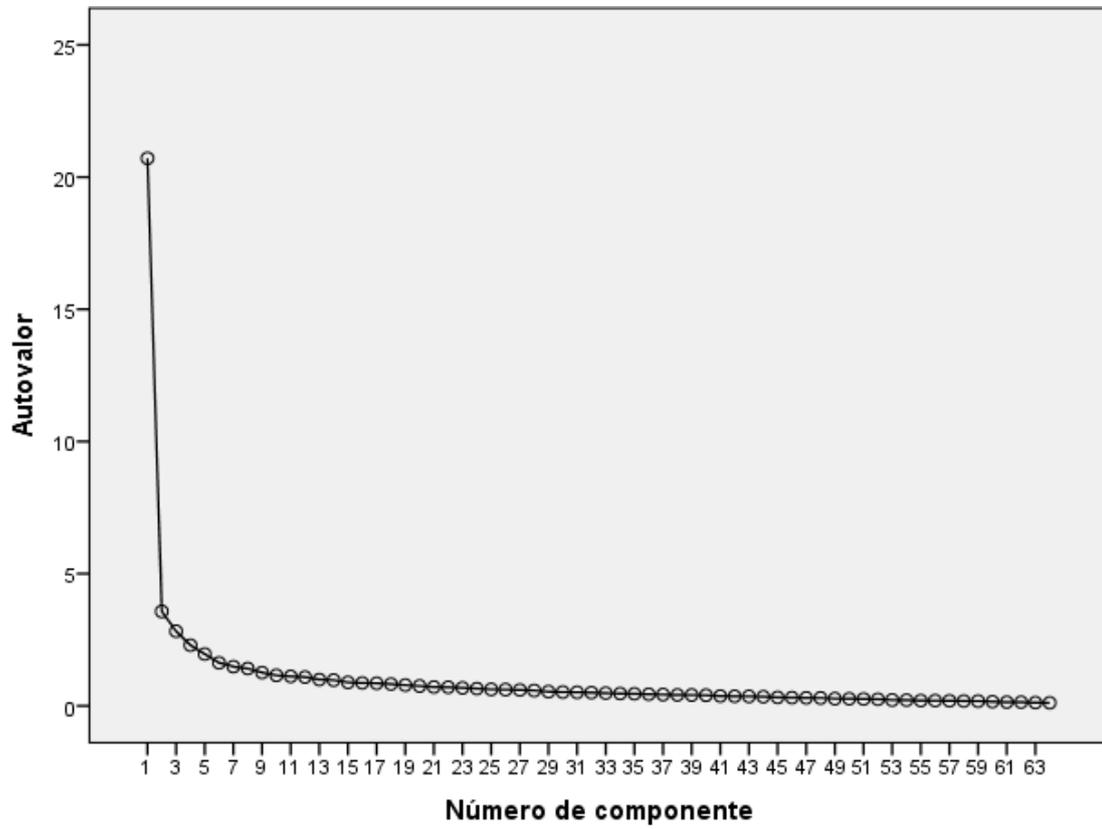
Anexo A

Descriptivos Sociodemográficos de la muestra

<i>Cuantitativos</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Edad	18	37	23.97	3.766
Tiempo de experiencia laboral en meses	0	192	39.95	37.761
Número de entrevistas asistidas en los últimos tres años	1	30	4.00	3.598
Número de hijos	0	3	.15	.473
<i>Cualitativos</i>		<i>f</i>	<i>%</i>	
Sexo	Hombre	111	37%	
	Mujer	189	63%	
Carrera	Derecho	67	22%	
	Administración	233	78%	
Grado académico actual	Est. Univ.	273	91%	
	Otros	27	9%	
Estado civil	Soltero	277	92%	
	Casado	11	3.5%	
	Conviviente	11	3.5%	
	Separado	1	.5%	
Aporta económicamente en hogar	Sí (Mujeres)	118	62.77%	
	No (Mujeres)	71	37.23%	
	Sí (Hombres)	80	71.43%	
	No (Hombres)	31	28.57%	
Es Cabeza de Familia	Sí (Mujeres)	18	9.57%	
	No (Mujeres)	171	90.96%	
	Sí (Hombres)	9	8.04%	
	No (Hombres)	102	91.07%	

N= 300

Anexo B
Gráfico de Sedimentación



Anexo C

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	20.711	32.362	32.362	20.711	32.362	32.362
2	3.573	5.582	37.944	3.573	5,582	37.944
3	2.822	4.410	42.354	2.822	4.410	42.354
4	2.297	3.588	45.942	2.297	3,588	45.942
5	1.959	3.061	49.003	1.959	3.061	49.003
6	1.628	2.544	51.547	1.628	2.544	51.547
7	1.485	2.320	53.866	1.485	2.320	53.866
8	1.412	2.206	56.072	1.412	2.206	56.072
9	1.260	1.968	58.041	1.260	1.968	58.041
10	1.154	1.804	59.844	1.154	1.804	59.844
11	1.117	1.746	61.590	1.117	1.746	61.590
12	1.088	1.700	63.290	1.088	1.700	63.290



Anexo D
Alfa de Cronbach

Subescalas y Factores	Alfa de Cronbach	Número de ítems
1) Creación de Imagen Leve	.87	
Elaboración	.78	6
Embelllecimiento	.73	6
Mejora de ajuste	.82	5
2) Creación de Imagen Amplia	.92	
Construcción	.86	7
Invención	.84	8
Préstamo	.79	4
3) Protección de Imagen	.92	
Omisión y Enmascaramiento	.90	13
Distanciamiento	.83	3
4) Congraciamiento	.92	
Conformidad	.91	8
Mejora según entrevistador u organización	.83	4
Escala Total IFB	.91	64



Anexo E
Comunalidades y Correlación Ítem Test

Ítems	Inicial	Extracción	Correlación Ítem Test	Ítems	Inicial	Extracción	Correlación Ítem Test
ICEMB1	.38	.39	.36	ICBOR33	.47	.42	.45
ICEMB2	.43	.36	.41	ICBOR34	.75	.79	.61
ICEMB3	.38	.36	.35	ICBOR35	.77	.81	.59
ICEMB4	.55	.53	.48	ICBOR36	.47	.41	.52
ICEMB5	.59	.61	.47	IPOMI37	.61	.51	.60
ICEMB6	.41	.28	.37	IPOMI38	.71	.71	.63
ICTAI7	.61	.55	.50	IPOMI39	.69	.63	.64
ICTAI8	.63	.70	.51	IPOMI40	.50	.45	.55
ICTAI9	.62	.61	.50	IPOMI41	.51	.40	.56
ICTAI10	.58	.46	.49	IPOMI42	.45	.39	.52
ICTAI11	.54	.44	.53	IPMA43	.64	.61	.61
ICTAI12	.56	.50	.41	IPMAS44	.50	.37	.51
ICFIT13	.67	.65	.48	IPMAS45	.48	.32	.45
ICFIT14	.75	.79	.48	IPMAS46	.63	.58	.60
ICFIT15	.68	.66	.55	IPMAS47	.63	.57	.59
ICFIT16	.43	.32	.39	IPMAS48	.56	.52	.55
ICFIT17	.55	.53	.55	IPMAS49	.61	.60	.52
ICCON18	.59	.61	.52	IPDIS50	.76	.75	.68
ICCON19	.57	.54	.55	IPDIS51	.67	.62	.63
ICCON20	.64	.64	.51	IPDIS52	.68	.62	.70
ICCON21	.71	.72	.55	INCON53	.68	.64	.68
ICCON22	.55	.47	.53	INCON54	.66	.63	.66
ICCON23	.67	.58	.58	INCON55	.70	.64	.69
ICCON24	.68	.65	.58	INCON56	.70	.67	.68
ICINV25	.54	.44	.52	INCON57	.69	.70	.66
ICINV26	.64	.64	.58	INCON58	.56	.57	.53
ICINV27	.63	.63	.52	INCON59	.59	.50	.59
ICINV28	.44	.30	.42	INCON60	.65	.59	.63
ICINV29	.57	.52	.54	INENH61	.57	.50	.46
ICINV30	.57	.44	.60	INENH62	.70	.73	.67
ICINV31	.62	.51	.54	INENH63	.62	.59	.57
ICINV32	.50	.42	.51	INENH64	.58	.53	.55

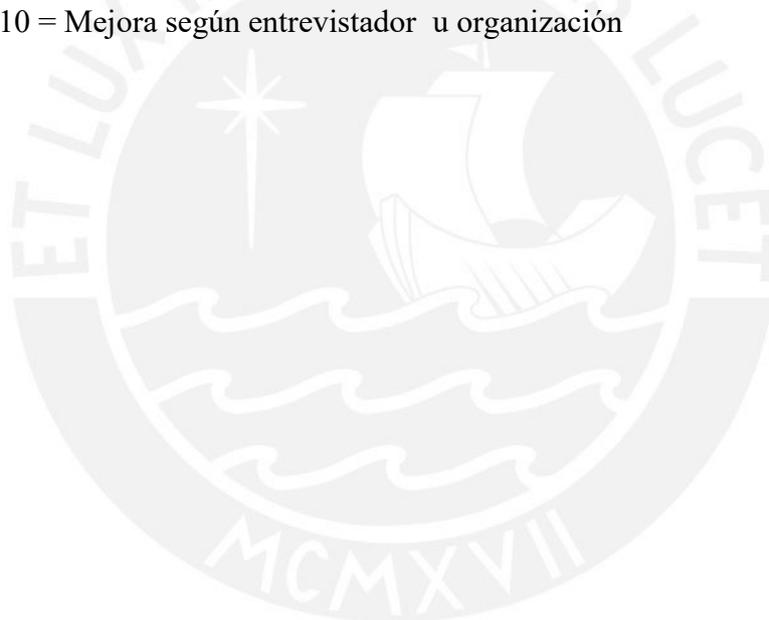
Anexo F

Correlaciones internas del IFB, N=300

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Congraciamiento	1	.53**	.71**	.51**	.64**	.53**	.45**	.59**	.51**	.68**
2. Construcción	.53**	1	.50**	.47**	.57**	.53**	.45**	.65**	.62**	.44**
3. Omisión y Enmascaramiento	.71**	.50**	1	.49**	.74**	.54**	.47**	.66**	.53**	.58**
4. Mejora de ajuste	.51**	.47**	.49**	1	.44**	.53**	.43**	.36**	.37**	.42**
5. Distanciamiento	.64**	.57**	.74**	.44**	1	.52**	.45**	.58**	.52**	.55**
6. Elaboración	.53**	.53**	.54**	.53**	.52**	1	.55**	.55**	.44**	.37**
7. Embellecimiento	.45**	.45**	.47**	.43**	.45**	.55**	1	.45**	.45**	.41**
8. Invención	.59**	.65**	.66**	.36**	.58**	.55**	.45**	1	.59**	.50**
9. Préstamo	.51**	.62**	.53**	.37**	.52**	.44**	.45**	.59**	1	.46**
10. Mejora según entrevistador u organización	.68**	.44**	.58**	.42**	.55**	.37**	.41**	.50**	.46**	1

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Nota: 1 = Congraciamiento, 2 = Construcción, 3 = Omisión y Enmascaramiento, 4 = Mejora de ajuste, 5 = Distanciamiento, 6 = Elaboración, 7 = Embellecimiento, 8 = Invención, 9 = Préstamo y 10 = Mejora según entrevistador u organización



Anexo G

Consentimiento Informado

Estimado estudiante:

Soy Rafael Reaño Carrera (DNI: 42699307), bachiller de la especialidad de psicología social de la PUCP.

Actualmente estoy realizando una investigación, como proyecto de tesis para mi licenciatura, que indaga por los tipos de respuestas en la entrevista de empleo y por tal motivo agradeceré tu participación en ella.

Por favor, desarrolla los test adjuntos (te tomará un máximo de 12 minutos) y firma el siguiente consentimiento informado para de esta manera participar en mi estudio.

Se guardará absoluta reserva y discreción con todos los datos que me brindes pues la información será empleada únicamente con propósitos de investigación.

De igual manera, si tienes algún inconveniente durante la realización de este trabajo, suspende la actividad.

Yo _____, estudiante de la institución educativa, con DNI: _____, acepto participar en esta investigación, luego de haber sido informado sobre su naturaleza y alcances

FIRMA

Anexo H

Ficha de Datos Sociodemográficos

Por favor, completa tus datos. Lo que coloques es estrictamente confidencial y se usará sólo con fines de investigación.

1) Edad (años): _____

2) Sexo: ____ Femenino ____ Masculino

3) ¿Qué carrera estudiaste(as)? _____

4) ¿Cuál es tu actual grado académico?

____ Estudiante ____ Universitario ____ Bachiller ____ Licenciado ____ Magister ____ Doctor

5) ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral posees? (años y meses) _____
____ Sin experiencia laboral

(Indica el total en años y/o meses sumando experiencias recientes y antiguas, sea en tu profesión o no. En caso de no tener también especificalo)

6) ¿Por cuántas entrevistas de empleo has pasado durante los últimos tres años? _____
(Si no recuerdas el número exacto, brinda un número aproximado)

7) ¿Realizas algún tipo de aporte económico en tu hogar?

____ Sí ____ No

8) ¿Eres cabeza de familia, es decir, la persona que más dinero aporta en el hogar?

____ Sí ____ No

9) ¿Estado civil?

Soltero Conviviente Casado Otro (especificar) _____

10) ¿Número de hijos? _____

Anexo I

Escala Inventory Faking Behaviour (IFB)

ESCALA IFB (INTERVIEW FAKING BEHAVIOUR)						
Por favor, piensa en las últimas entrevistas de empleo que has tenido.						
¿Qué estrategias de la siguiente lista has utilizado cuando te entrevistaron?						
Valora el grado en el que has utilizado cada estrategia marcando la alternativa adecuada.						
(1) En ningún grado						
(2) En poco grado						
(3) En grado moderado						
(4) En Considerable grado						
(5) En gran grado						
Por favor, responde lo más honestamente posible todas las preguntas; tus respuestas serán completamente confidenciales y anónimas.						
No tenemos ninguna manera de conectar las respuestas de nuevo contigo.						
ICEMB1	Dije que soy experto en un área, a pesar de que solo estoy familiarizado con ella.	1	2	3	4	5
ICEMB2	Dije que me tomaría menos tiempo aprender el trabajo pese a que sabía que no sería así.	1	2	3	4	5
ICEMB3	Exageré mis metas futuras.	1	2	3	4	5
ICEMB4	Exageré mis responsabilidades en mis trabajos anteriores.	1	2	3	4	5
ICEMB5	Exageré el impacto de mi desempeño en mis trabajos anteriores.	1	2	3	4	5
ICEMB6	Utilicé ejemplos de mi mejor actuación para responder preguntas sobre mi desempeño cotidiano	1	2	3	4	5
ICTAI7	Durante la entrevista, distorsioné mis respuestas sobre la base de los comentarios o reacciones del entrevistador.	1	2	3	4	5
ICTAI8	Durante la entrevista distorsioné mis respuestas para enfatizar en lo que el entrevistador estaba buscando	1	2	3	4	5
ICTAI9	Distorsioné mis respuestas sobre la base de la información del trabajo que obtuve durante la entrevista.	1	2	3	4	5
ICTAI10	Distorsioné mi experiencia de trabajo para adaptarla a la opinión del entrevistador de la posición	1	2	3	4	5
ICTAI11	Distorsioné mis calificaciones para que coincidan con las calificaciones requeridas para el trabajo.	1	2	3	4	5
ICTAI12	Traté de averiguar acerca de la cultura de la organización y luego usar esa información para fabricar mis respuestas	1	2	3	4	5
ICFIT13	Aumenté mi ajuste con el trabajo en términos de actitudes, valores o creencias.	1	2	3	4	5
ICFIT14	Aumenté la relación entre mis valores y metas con los valores y metas de la organización	1	2	3	4	5
ICFIT15	Aumenté el ajuste entre mis credenciales y las necesidades de la organización	1	2	3	4	5
ICFIT16	Cuando me preguntaron, no mencioné que tuviera desacuerdos con la filosofía de la organización	1	2	3	4	5
ICFIT17	Traté de utilizar la información sobre la empresa para hacer que mis respuestas sonaran como si yo encajara mejor de lo que en realidad encajaba	1	2	3	4	5
ICCON18	Conté historias ficticias, preparadas de antemano, para presentar mejor mis credenciales en la entrevista	1	2	3	4	5
ICCON19	Fabriqué ejemplos para mostrar que me ajustaba a la organización	1	2	3	4	5
ICCON20	Inventé historias, bien desarrolladas y lógicas, de mi experiencia laboral,	1	2	3	4	5
ICCON21	Construí historias ficticias para explicar las brechas entre mis experiencias de trabajo.	1	2	3	4	5
ICCON22	Conté historias que contenían experiencias de trabajo reales y de ficción.	1	2	3	4	5
ICCON23	Combiné, modifiqué y distorsioné las experiencias de trabajo en mis respuestas.	1	2	3	4	5
ICCON24	Usé historias inventadas para la mayoría de las preguntas.	1	2	3	4	5
ICINV25	He afirmado que tengo habilidades que no poseo	1	2	3	4	5
ICINV26	Inventé resultados medibles de las tareas que he realizado	1	2	3	4	5
ICINV27	Relaté experiencias de trabajo que en realidad no tenía	1	2	3	4	5
ICINV28	Prometí que podía cumplir con todos los requisitos de trabajo (por ejemplo, trabajar hasta tarde o los fines de semana), a pesar de que probablemente no podría.	1	2	3	4	5
ICINV29	Tergiversé la descripción de un evento .	1	2	3	4	5
ICINV30	Estiré la verdad para dar una buena respuesta.	1	2	3	4	5
ICINV31	Inventé algunas situaciones de trabajo o logros que en realidad no ocurrieron	1	2	3	4	5
ICINV32	Dije algunas " mentiras piadosas " en la entrevista.	1	2	3	4	5

Valora el grado en el que has utilizado cada estrategia marcando la alternativa adecuada.						
(1) En ningún grado						
(2) En poco grado						
(3) En grado moderado						
(4) En Considerable grado						
(5) En gran grado						
Por favor, responde lo más honestamente posible todas las preguntas; tus respuestas serán completamente confidenciales y anónimas.						
ICBOR33	Mis respuestas se basaron en ejemplos de desempeño del trabajo de otros empleados .	1	2	3	4	5
ICBOR34	Cuando no tuve una buena respuesta, me presté las experiencias de trabajo de otras personas e hice que sonaran como mías	1	2	3	4	5
ICBOR35	Brindé experiencias de otras personas para crear respuestas cuando no tuve buenas experiencias	1	2	3	4	5
ICBOR36	Describí los logros del equipo principalmente como míos.	1	2	3	4	5
IPOMI37	Cuando me preguntaron directamente , traté de no mencionar mis verdaderas debilidades relacionadas con el trabajo	1	2	3	4	5
IPOMI38	Traté de evitar la discusión sobre las tareas de trabajo que no era capaz de hacer.	1	2	3	4	5
IPOMI39	Traté de evitar la discusión sobre mi falta de habilidades o experiencia.	1	2	3	4	5
IPOMI40	Traté de no admitir que no sabía la respuesta.	1	2	3	4	5
IPOMI41	No mencioné que creía necesitar un entrenamiento adicional para hacer el trabajo	1	2	3	4	5
IPOMI42	Cuando me preguntaron directamente, no mencioné la verdadera razón para dejar mi trabajo anterior.	1	2	3	4	5
IPMA43	Traté de hablar solo de mis limitaciones que eran fácilmente remediables	1	2	3	4	5
IPMAS44	No revelé mis verdaderas intenciones de carrera sobre trabajar con la organización	1	2	3	4	5
IPMAS45	Traté de no mostrar mi verdadera personalidad	1	2	3	4	5
IPMAS46	Cuando me preguntaron directamente, no mencioné algunos problemas que he tenido en trabajos anteriores	1	2	3	4	5
IPMAS47	No revelé información solicitada que pudiera disminuir mis posibilidades de conseguir un trabajo	1	2	3	4	5
IPMAS48	Hablé sobre todo de mis puntos fuertes para enmascarar mis debilidades	1	2	3	4	5
IPMAS49	Cubrí algunos "esqueletos en el armario".	1	2	3	4	5
IPDIS50	Traté de suprimir mi conexión con los acontecimientos negativos en mi historial de trabajo.	1	2	3	4	5
IPDIS51	Me desvinculé de mis experiencias de trabajo anteriores que me reflejaban pobremente.	1	2	3	4	5
IPDIS52	Traté de convencer al entrevistador de que factores fuera de mi control fueron responsables de algunos resultados negativos	1	2	3	4	5
INCON53	Traté de ajustar mis respuestas a los valores y creencias del entrevistador.	1	2	3	4	5
INCON54	Traté de estar de acuerdo con el entrevistador externamente, incluso cuando no estaba de acuerdo internamente.	1	2	3	4	5
INCON55	Traté de averiguar la opinión del entrevistador e incorporarla en mis respuestas como propia.	1	2	3	4	5
INCON56	Traté de expresar las mismas opiniones y actitudes que el entrevistador	1	2	3	4	5
INCON57	Traté de asemejarme al entrevistador en términos de valores, actitudes o creencias.	1	2	3	4	5
INCON58	Traté de expresar entusiasmo o interés en cualquier cosa que al entrevistador parecía gustarle incluso sino me gustó	1	2	3	4	5
INCON59	No expresé mis opiniones cuando contradecían las opiniones del entrevistador.	1	2	3	4	5
INCON60	Traté de mostrar que compartía la opinión del entrevistador y las ideas, incluso si no lo hacía.	1	2	3	4	5
INENH61	Me reí de los chistes del entrevistador, incluso cuando no eran divertidos.	1	2	3	4	5
INENH62	Exageré cualidades del entrevistador para crearme una impresión muy buena de él / ella.	1	2	3	4	5
INENH63	Exageré mis comentarios positivos acerca de la organización.	1	2	3	4	5
INENH64	Felicité a la organización que me entrevistó por algo que en realidad era insignificante para mí	1	2	3	4	5