



Consejo General de  
Colegios Oficiales  
de Psicólogos

Miembro de la Federación Europea  
de Asociaciones de Psicólogos

Conde Peñalver, 45. 5º Izq.  
28006 Madrid - España  
Tel.: +34 91 444 90 20  
Fax: +34 91 309 56 15  
secop@cop.es  
www.cop.es

EVALUACIÓN DEL TEST

**CompeTEA**

## RESUMEN DE LA VALORACIÓN DEL TEST

### Descripción general

Características	Descripción
<b>Nombre del test</b>	CompeTEA
<b>Autor</b>	D. Arribas y J. Pereña
<b>Autor de la adaptación española</b>	-
<b>Editor de la adaptación española</b>	TEA ediciones
<b>Fecha de la última revisión del test en su adaptación española</b>	2015
<b>Constructo evaluado</b>	Competencias ocupaciones
<b>Área de aplicación</b>	Selección, formación, desarrollo, orientación, coaching
<b>Soporte</b>	Lápiz y papel; electrónico vía Internet

### Valoración general

Características	Valoración	Puntuación
<b>Calidad de los Materiales y documentación</b>	Excelente	4.5
<b>Fundamentación teórica</b>	Buena	4
<b>Adaptación Española</b>		
<b>Análisis de los ítems</b>	Buena	4
<b>Validez de contenido</b>	Buena	3.5
<b>Validez de constructo</b>	Buena	4
<b>Análisis del sesgo</b>		
<b>Validez predictiva</b>	Buena	3.5
<b>Fiabilidad: equivalencia</b>		
<b>Fiabilidad: consistencia interna</b>	Buena	4
<b>Fiabilidad: estabilidad</b>		
<b>Baremos</b>	Excelente	4.5

## Comentarios generales

El test CompeTEA es un cuestionario diseñado para evaluar competencias personales y ocupacionales y para la toma de decisiones en el ámbito organizacional, particularmente en selección, formación, desarrollo, orientación y coaching. Está basado en un modelo de competencias, organizado en torno a 20 competencias básicas o de primer orden y 5 supra-competencias o factores de segundo orden. Las 20 competencias laborales se agrupan en 5 áreas temáticas: 1) Intrapersonal (competencias emocionales sobre como nos relacionamos con nosotros mismos) 2) Interpersonal (competencias emocionales sobre como nos relacionamos con los demás) 3) Desarrollo de tareas (competencias relativas a las actividades propias del trabajo y la solución de problemas) 4) Entorno (competencias sobre la proyección y miras de la organización, la perspectiva del cliente y la gestión del cambio) y 5) Gerencial (competencias sobre gestión y dirección de recursos). También tiene una escala de Sinceridad y dos escalas cualitativas sobre las competencias de Innovación y creatividad y Delegación.

Entre los **puntos a destacar** del cuestionario, señalaríamos los siguientes:

1. El modelo de competencias que el test evalúa fue derivado conceptual y empíricamente por sus autores. Está claramente articulado y es de fácil comprensión. El concepto de competencia que emplean es amplio y conforme al amplio consenso establecido en el ámbito de la Psicología de las organizaciones. Competencia sería cualquier capacidad, destreza, conocimiento, experiencia, rasgo de personalidad o cualquier otra característica psicológica que pone en situación ventajosa a quien posee una mayor dotación de la misma para cumplir con los objetivos de trabajo que tiene encomendado (p.ej. mayor desempeño laboral). La definición de las veinte competencias y las cinco supra-competencias es clara, precisa y exhaustiva y posee una evidente utilidad para el propósito perseguido. En este sentido, los usuarios del test se encontrarán con una herramienta que define y evalúa muchas de las competencias requeridas para la mayoría de los puestos de trabajo.

2. Los materiales de la prueba, en especial los cuadernillos y el manual, son vistosos, elegantes, con un diseño gráfico excelente.

3. La redacción de los ítems ha sido sometida a diferentes exámenes para su conformación final, en términos de legibilidad y comprensión, y el resultado es un conjunto de ítems con un número de palabras apropiado y sin ambigüedades, por lo cual los potenciales usuarios no tendrán dificultades de lectura y comprensión.

4. En el diseño del test se ha pensando en facilitar las tareas relativas al uso del test. La aplicación requiere alrededor de 30 minutos, menos tiempo del habitual en este tipo de pruebas. La corrección de la prueba se hace por medios informáticos, lo que reduce los potenciales errores de corrección y

permite obtener valores normativos rápidamente. Se ofrece un informe automatizado, detallado y completo, del rendimiento de cada evaluado.

5. El manual contiene una gran cantidad de información técnica, con explicaciones psicométricas claras y asequibles a los usuarios no expertos. Cabe destacar la introducción de conceptos de la Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI), como la función de información, que permite saber qué niveles de competencia se miden con mayor precisión. También ofrece una interpretación normativa y criterial de las puntuaciones. Dispone de baremos para 16 países de habla hispana, en algún país para más de una finalidad de evaluación (selección de personal, desarrollo personal, universitarios...) y contruidos con amplias muestras de cada territorio. Dispone además de un baremo continental válido para todos los países de Hispanoamérica.

Entre los **aspectos mejorables** podemos señalar lo siguientes:

1. Teniendo en cuenta que la prueba se utiliza en evaluación individual y se toman decisiones importantes para las personas (selección de personal), la fiabilidad no debe ser baja. En la muestra General, los indicadores de consistencia interna (alfas ordinales) de las 20 competencias superan el valor 0.66 y, en 17 de ellas, el valor 0.70. Convendría evaluar la estabilidad temporal. Se ofrece el error típico de medida de las puntuaciones transformadas. Podría ofrecerse el error típico de estimación de cada medida al informar de las puntuaciones, que variará para las distintas puntuaciones como muestran las funciones de información obtenidas aplicando la TRI. Dado que la corrección del test es automatizada, la complejidad adicional para el usuario sería mínima.

2. La información sobre la validez de la prueba podría mejorarse. En cuanto a la validez de contenido, el Manual no informa de los ítems que definen cada competencia. Se podrían complementar también los estudios de validez de constructo. Se podría mostrar la convergencia del test *CompeTEA* con medidas similares de competencias. Para incrementar la utilidad práctica de la prueba, convendría incluir otros criterios externos, de más relevancia laboral y organizacional. También sería conveniente validar las puntuaciones criterio (niveles de competencia) y justificar que la prueba no está sesgada en características especialmente sensibles en contextos laborales como, por ejemplo, el género.

3. La mayoría de los baremos se han obtenido a partir de los datos aportados por candidatos a procesos selectivos, en los que cabe esperar respuestas en mayor o menor medida distorsionadas (deseabilidad social). Se ofrecen dos baremos (desarrollo de personal y universitarios), para la población española, en los que se espera poca o ninguna distorsión. Dado que el test se viene aplicando en contextos distintos de la selección de personal, como la acreditación de las competencias de los estudiantes universitarios, sería conveniente generar baremos adicionales para las poblaciones en las que no quepa esperar respuestas distorsionadas. Cabría plantearse la

obtención de baremos por sexo en alguna competencia en la que se sabe que existen diferencias entre varones y mujeres, como Autocontrol y estabilidad emocional.

4. Por último, convendría ir incorporando al Manual los estudios sobre las propiedades psicométricas de la prueba que se vayan realizando por investigadores ajenos a la empresa comercializadora.

En resumen, la prueba ofrece potencial para ser utilizada en ámbitos organizacionales aplicados y puede ser recomendada para la evaluación de las competencias ocupacionales.

## ANÁLISIS DETALLADO DE LA PRUEBA

### 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TEST

#### 1.1. Nombre del test

CompeTEA

#### 1.2. Nombre del test en su versión original

#### 1.3. Autor

D. Arribas y J. Pereña

#### 1.4. Autor de la adaptación española

#### 1.5. Editor del test en su versión original

NferNelson Publishing Company Ltd. Londres

#### 1.6. Editor de la adaptación española

TEA Ediciones, S.A.

#### 1.7. Fecha de publicación del test original

2009.

#### 1.8. Fecha de la publicación del test en su adaptación española

#### 1.9. Fecha de la última revisión del test en su adaptación española

2015

#### 1.10. Área general de la variable que pretende medir el test

- Personalidad
- Motivación
- Competencias ocupacionales

#### 1.11. Breve descripción de la variable que pretende medir el test

El test CompeTEA evalúa competencias en el ámbito profesional, entendidas como “*el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y motivacionales, innatas o subyacentes en una persona, que le predisponen para desempeñar con éxito los requisitos y exigencias de un puesto de trabajo, ocupación o papel en un contexto profesional dado*”.

- Incluye 20 competencias agrupadas en 5 áreas temáticas:

- 1) Intrapersonal (competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con nosotros mismos):
  - Autocontrol y estabilidad emocional. Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en situaciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales negativas.

- Confianza y seguridad en sí mismo. Disposición para actuar con el convencimiento de ser capaz de realizar con éxito una función o trabajo.
  - Resistencia a la adversidad. Capacidad para mantener una acción a pesar de los obstáculos y dificultades.
- 2) Interpersonal (competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con los demás):
- Comunicación. Capacidad para expresar ideas de forma clara y convincente.
  - Establecimiento de relaciones. Habilidad para establecer contactos con otras personas mostrando intuición y perspicacia social.
  - Negociación. Capacidad para escuchar, analizar, conciliar puntos de vista encontrados y alcanzar acuerdos satisfactorios.
  - Influencia. Habilidad para persuadir e influir sobre personas o situaciones, para producir un efecto y obtener una actitud positiva ante los cambios.
  - Trabajo en equipo. Disposición favorable para trabajar de forma colectiva, cooperar e integrarse en un grupo para conseguir metas comunes.
- 3) Desarrollo de tareas (competencias relativas a las actividades propias del trabajo y la solución de problemas):
- Iniciativa. Disposición a actuar de forma proactiva poniendo en marcha acciones por cuenta propia y asumiendo las responsabilidades derivadas de su acción.
  - Orientación a resultados. Disposición a alcanzar y superar los resultados previstos fijando metas exigentes.
  - Capacidad de análisis. Capacidad para identificar y valorar situaciones y problemas y reflexionar sobre ellos de forma lógica y sistemática.
  - Toma de decisiones. Capacidad para elegir y adoptar una solución entre distintas posibilidades y actuar en consecuencia.
- 4) Entorno (competencias sobre la proyección y miras de la organización, la perspectiva del cliente y la gestión del cambio):
- Conocimiento de la empresa. Capacidad para entender la organización y sus elementos y las relaciones de funcionamiento y de poder.
  - Visión y anticipación. Capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros y formular perspectivas de negocio.
  - Orientación al cliente. Interés por conocer y satisfacer las necesidades de los clientes.
  - Apertura. Predisposición para adecuarse a situaciones nuevas o cambiantes, reaccionar positivamente y aceptar, entender o introducir nuevos puntos de vista.
  - Identificación con la empresa. Interés por comprometerse con las necesidades y metas de la compañía.
- 5) Gerencial (competencias sobre gestión y dirección de recursos):
- Dirección. Capacidad para conseguir un buen rendimiento y desempeño de los colaboradores.
  - Liderazgo. Capacidad para guiar las acciones de un individuo o grupo hacia el logro de una visión común y compartida, obteniendo su apoyo y compromiso.

- Planificación y organización. Capacidad para coordinar tareas y ordenarlas en prioridad para que se establezcan y cumplan planes de trabajo.

Además, el cuestionario contiene una escala de Sinceridad y ofrece información cualitativa de dos competencias adicionales (Innovación y creatividad y Delegación).

#### 1.12. Áreas de aplicación

- Psicología del trabajo y las organizaciones

#### 1.13. Formato de los ítems

- Tipo Likert

#### 1.14. Número de ítems Tiene 170 ítems en total.

##### 1) Área intrapersonal (21 ítems)

- Autocontrol y estabilidad emocional ..... 7
- Confianza y seguridad en sí mismo ..... 7
- Resistencia a la adversidad ..... 7

##### 2) Área interpersonal (37 ítems)

- Comunicación ..... 7
- Establecimiento de relaciones ..... 8
- Negociación ..... 7
- Influencia ..... 7
- Trabajo en equipo ..... 8

##### 3) Área de desarrollo de tareas (36 ítems)

- Iniciativa ..... 11
- Orientación a resultados ..... 10
- Capacidad de análisis ..... 8
- Toma de decisiones ..... 7

##### 4) Área del entorno (37 ítems)

- Conocimiento de la empresa ..... 8
- Visión y anticipación ..... 7
- Orientación al cliente ..... 7
- Apertura ..... 7
- Identificación con la empresa ..... 8

##### 5) Área gerencial (24 ítems)

- Dirección ..... 8
- Liderazgo ..... 8
- Planificación y organización ..... 8

\* Sinceridad ..... 9

\* Innovación y creatividad ..... 3

\* Delegación 3

#### **1.15. Soporte**

- Papel y lápiz
- Manipulativo
- Informatizado
- online, vía Web

#### **1.16. Cualificación requerida para el uso del test de acuerdo con la documentación aportada**

- Nivel B

#### **1.17. Descripción de las poblaciones a las que el test es aplicable**

- Adultos con un buen nivel cultural.

#### **1.18. Existencia o no de diferentes formas del test y sus características**

- Hay una versión de lápiz y papel y otra informatizada que se administra online mediante la plataforma e-teaediciones. Según se especifica en la citada plataforma, los requisitos son muy poco exigentes y se espera que sean satisfechos por cualquier ordenador moderno con acceso a Internet.

#### **1.19. Procedimiento de corrección**

- Lectora óptica
- Efectuado exclusivamente por la empresa suministradora
- on-line vía Internet

#### **1.20. Procedimiento de obtención de las puntuaciones directas**

- Las puntuaciones globales de las 5 áreas temáticas se calculan mediante la suma ponderada de las puntuaciones obtenidas en las competencias específicas que pertenecen a cada área. Las ponderaciones se basan en las saturaciones de las competencias específicas obtenidas en un análisis factorial.

#### **1.21. Transformación de las puntuaciones**

- Normalizada

#### **1.22. Escalas utilizadas**

- Centiles
- S (*Media 50 y desviación típica 20*)
- Puntuaciones criterio que definen niveles de competencia (0 a 4)

#### **1.23. Posibilidad de obtener informes automatizados**

- Si
- El informe ofrece un perfil con las 20 competencias básicas, la escala de Sinceridad y las 5 áreas temáticas. En el perfil se presentan, por un lado, datos cuantitativos de las puntuaciones directas, las puntuaciones S y los niveles de competencia y, por otra parte, la representación gráfica de las puntuaciones S. A continuación, se ofrece una detallada interpretación narrativa del perfil, dividida en cuatro partes: 1) valoración de la escala de Sinceridad, 2) descripción de las 5 áreas globales, 3) resumen de los puntos fuertes y débiles

y 4) descripción de las competencias básicas. En cada parte se comenta el nivel alcanzado por la persona evaluada, las características afectivas y conductuales que lo describen y sus implicaciones laborales. La redacción del informe es clara y fácilmente comprensible (se puede obtener un ejemplo de informe en la página web de TEA Ediciones).

#### **1.24. Oferta por parte del editor de un servicio para la corrección y/o elaboración informes**

- Si

#### **1.25. Tiempo estimado para la aplicación del test**

- En aplicación individual: 25-35 minutos
- En aplicación colectiva: 25-35 minutos

#### **1.26. Documentación aportada por el editor**

- Manual
- cuadernillo, hoja de respuestas y kit de corrección

#### **1.27. Precio de un juego completo de la prueba**

- El manual, 10 cuadernillos y hojas de respuesta y 25 usos (correcciones y perfiles con el sistema e-perfil) son 119'90 euros.

#### **1.28. Precio y número de ejemplares del paquete de cuadernillos**

- 35'46 euros por cada 10 ejemplares.

#### **1.29. Precio y número de ejemplares del paquete de hojas de respuesta**

- Las hojas de respuesta están incluidas en el Kit de corrección, ver apartado 1.30

#### **1.30. Precio de la corrección y/o elaboración de informes por parte del editor**

El kit de corrección consta de 25 usos y vale 26'78 euros (cada uso incluye hoja de respuesta, corrección y elaboración del perfil con el sistema e-perfil). Los informes se adquieren en grupos de 10 y valen 89'39 euros.

#### **1.31. Bibliografía básica acerca del test aportada en la documentación**

Se aportan 41 referencias sobre aspectos teóricos y metodológicos relacionados con el test.

## 2. VALORACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TEST

### Aspectos generales

Contenido	Valoración	Puntuación
2.1. Calidad de los materiales del test	Excelente	5
2.2. Calidad de la documentación aportada	Buena	4
2.3. Fundamentación teórica	Buena	4
2.4. Adaptación del test	No aplicable	-
2.5. Calidad de las instrucciones	Excelente	5
2.6. Facilidad para comprender la tarea	Excelente	5
2.7. Facilidad para registrar las respuestas	Buena	4
2.8. Calidad de los ítems (aspectos formales)	Buena	4
2.9. Datos sobre el análisis de los ítems	Buena	4

- Se podrían incluir marcas o indicaciones que faciliten la correspondencia entre los ítems del cuadernillo y la hoja de respuesta, para evitar posibles errores de desplazamiento y facilitar así el proceso de respuesta.
- El Manual no detalla qué ítems miden cada competencia. Sí indica que 38 expertos hicieron una revisión crítica de los ítems iniciales y realizaron la tarea de detectar los ítems que no representarían adecuadamente los contenidos pretendidos.

### Validez de contenido

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.10. Calidad de la representación del contenido o dominio</b>	Adecuada	3
<b>2.11. Consultas a expertos</b>	Se ha consultado a un amplio número de expertos mediante un procedimiento sistematizado (N>30)	5

### Validez de constructo

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.12. Diseños empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis factorial confirmatorio multigrupo</li> <li>▪ Correlaciones entre las 20 escalas</li> </ul>	
<b>2.13. Tamaño de las muestras</b>	Buena	4
<b>2.14. Procedimiento de selección de las muestras</b>	Incidental	
<b>2.15. Correlaciones del test con otros tests similares</b>	No se aporta	-
<b>2.16. Calidad de los test empleados como criterio o marcador</b>	No se aporta	-
<b>2.17. Datos sobre el sesgo de los ítems</b>	No se aporta	-
<b>2.18. Diferencias entre grupos</b>	Buena	4
<b>2.19. Análisis factorial</b>	Excelente	5

### Validez predictiva

Motivación laboral.

Test de Orientación Motivacional (Borgogni et al., 2004, TEA Ediciones) para evaluar 4 dimensiones motivacionales relativas a la orientación a los objetivos, la innovación, el liderazgo y las relaciones.

244 hombres y mujeres, de entre 21 a 58 años, de 7 empresas españolas.

Variables clínicas.

Cuestionario TEA Clínico (Arribas et al., 2010, TEA Ediciones) para evaluar 12 patrones clínicos sobre desajuste psicológico (psicoticismo, neuroticismo, paranoidismo e hipocondría), emocional (ansiedad, depresión, vulnerabilidad y descontrol emocional) y social (hostilidad, personalidad límite, consumo de alcohol y sustancias e histrionismo).

46 hombres y mujeres, de entre 22 a 57 años, de una empresa tecnológica.

Contenido	Contenido	Puntuación
2.20. Diseño de selección del criterio	▪ Concurrente	
2.21. Tamaño de las muestras	Buenos	4
2.22. Procedimiento de selección de las muestras	Incidental	-
2.23. Correlaciones del test con los criterios	Buena ( $0.35 \leq r < 0.45$ )	3

### Comentarios sobre validez predictiva

- El Procedimiento de selección de las muestras No se indica.

### Comentarios generales sobre validez

- El apartado 5.5 del Manual aporta amplias y diversas evidencias de validez. En cuanto a la validez de contenido, se consultó a un grupo de expertos sobre si los ítems representaban adecuadamente los contenidos pretendidos. Se aportan varios estudios de validez de constructo. La matriz de correlaciones entre las 20 competencias muestra que las correlaciones entre las competencias de una misma área son, como cabe esperar, mayores que las de áreas distintas. Se muestran los resultados de un análisis factorial confirmatorio (AFC), realizado sobre las puntuaciones en las 20 competencias, para obtener las áreas (cinco) en las que dichas competencias se agrupan. Se realizan sendos estudios de validez de criterio sobre un test de competencias y motivación laboral (TOM, Test de Orientación Motivacional) y sobre otro de competencias y variables clínicas (CTC, Cuestionario TEA Clínico). Las 20 competencias que evalúa compeTEA correlacionan más con las subescalas del primer test que con las del segundo. De hecho, en el primer caso, el 34% de la correlaciones son mayores de 0.4, mientras que este porcentaje se reduce al 8%, en el segundo. Por último, se aportan datos de dos estudios que ponen en relación el cuestionario con dos criterios: el país de procedencia y el formato de aplicación (papel y lápiz frente a Internet).
- La información aportada sobre validez podría completarse en varios sentidos. En primer lugar, aunque se ha prestado atención a la validez de contenido, vendría bien que el manual

ofreciese más detalles sobre la adecuación y representatividad de los ítems, puesto que no se indica qué ítems forman parte de cada competencia. Podría considerarse la utilización de indicadores de validez de contenido (p.ej., V de Aitken, CVI de Lawhse).

- En segundo lugar, el análisis factorial confirmatorio se hace a partir de las puntuaciones en las 20 escalas y no a partir de los ítems. Por tanto, se aporta evidencia empírica de que las áreas temáticas están definidas por las competencias propuestas, pero no se aporta evidencia empírica de que las competencias estén definidas por los ítems empleados. Los resultados del AFC indican cierta redundancia entre las cinco áreas (algunas correlaciones observadas entre las áreas son superiores a 0.90). Podría tener sentido un estudio que proporcione evidencia de validez concurrente y discriminante con medidas de personalidad normal, en especial cuestionarios basados en el modelo de los cinco grandes factores (p. ej. NEO-PI-R).
- En tercer lugar, los estudios de validez predictiva muestran la relación de la prueba con la orientación motivacional y ciertos síntomas o patrones clínicos, aspectos que son sin duda de interés, pero que convendría complementar para apoyar las inferencias habituales que se suelen hacer en los procesos de selección de personal. Por tanto, vendría bien la realización de estudios que relacionen las puntuaciones en el test con criterios más relevantes desde el punto de vista organizacional (p. ej., desempeño, éxito en la formación, satisfacción, compromiso, etc).
- Finalmente, los estudios realizados se centran en las puntuaciones normativas (puntuaciones S) y no se aporta evidencia sobre la validez de las puntuaciones criterio (niveles de competencia).

## Fiabilidad

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.24. Datos aportados sobre fiabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coeficientes de fiabilidad y errores típicos para diferentes grupos de sujetos. Funciones de información (TRI)</li> </ul>	

### Equivalencia formas paralelas

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.25. Tamaño de las muestras</b>	No se aporta	-
<b>2.26. Coeficientes de equivalencia</b>	No se aporta	-

### Consistencia interna

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.27. Tamaño de las muestras</b>	Varios estudios con muestras grandes	5
<b>2.28. Coeficientes de consistencia</b>	Adecuada ( $0.70 \leq r < 0.80$ )	3

Los autores informan que la mediana de los indicadores de consistencia (alfa ordinales) obtenidos en aplicaciones posteriores a la publicación del manual es 0.73. Estos resultados se han incorporado a la nueva edición del Manual.

### Estabilidad (test-retest)

Contenido	Valoración	Puntuación
<b>2.29. Tamaño de las muestras</b>	No se aporta	-
<b>2.30. Coeficientes de estabilidad</b>	No se aporta	-

### Comentarios generales sobre fiabilidad

- Un punto importante a destacar es la utilización de la Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI) para indicar a los usuarios qué niveles de competencia se miden mejor o con mayor precisión con las diferentes escalas. Los coeficientes de fiabilidad de la Teoría Clásica de Tests asumen que la precisión es la misma en todos los niveles del constructo, mientras que la aplicación de la TRI permite obtener la precisión con la que cada nivel del constructo es medido por el conjunto de ítems administrado. Por otra parte, hay que señalar que el Manual no ofrece demasiados detalles del modelo TRI utilizado, ni ofrece datos de ajuste.

- Por último, estaría bien incorporar otros indicadores de fiabilidad, como son los coeficientes de estabilidad y equivalencia, particularmente indicados dada la naturaleza del cuestionario. No se ofrecen indicadores de fiabilidad de las puntuaciones criterio (niveles de competencia).

### Baremación

Contenido	Valoración	Puntuación
2.31. Calidad de las normas	Varios baremos dirigidos a diversos estratos poblacionales	4
2.32. Tamaño de las muestras	Muy grande (N>1000)	5
2.33. Procedimiento de selección de las muestras	Incidental	-

- No se indica como fueron seleccionadas las empresas y los sujetos.

### Comentarios generales sobre baremación

- En la 3.<sup>a</sup> edición de la obra se han construido nuevos baremos a partir de 63.195 evaluaciones realizadas en 16 países, con muestreo incidental. Las muestras utilizadas son suficientemente numerosas y en algunos países se han obtenido en contextos diversos (selección de personal, desarrollo personal, selección de cuerpos de seguridad, etc.). Estos baremos incluyen aproximadamente el 50% de integrantes de cada sexo y han tenido en cuenta otras informaciones que suelen incrementar la representatividad (p. ej., la edad, la finalidad de la evaluación, el nivel de estudios...). En total, existen un total de 25 baremos, que aportan las siguientes novedades en relación con ediciones anteriores:

- Se han actualizado varios baremos de España, Colombia, México y Perú.
- Se han añadido nuevos baremos para España, Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay. Además, se ha construido un nuevo baremo general válido para todos los países de Latinoamérica.

Dado que los evaluados de las muestras normativas lo han sido en, su mayor parte, en situaciones competitivas (selección de personal), en las que la deseabilidad social y el falseamiento de respuestas pudieran tener algún efecto en las puntuaciones, convendría explorar si son apropiados para otras situaciones (orientación laboral, formación, etc.) en las que muy probablemente los evaluados responden honestamente.