



sumario

- 1 **Nicolás Seisdedos: Despedida y presencia**
- 2 **Me he escapado de casa...**
- 4 **¿Es posible una medida objetiva de la creatividad?**
- 5 **CEIS se incorpora a TEA**
- 6 **Oposiciones y exámenes**
- 7 **Clima laboral**
- 8 **Novedades 2002-2003**

Visite nuestra página

www.teaediciones.com

NICOLÁS SEISDEDOS: Despedida y Presencia



El pasado mes de septiembre causó baja en nuestra empresa, por jubilación, D. NICOLÁS SEISDEDOS CUBERO a quien TEA Ediciones y, en buena medida, la Psicometría española deben mucho de su historia.

Con un amplio y sólido historial académico (Doctor en Pedagogía, Licenciado en Psicología y Diplomado en Psicología Industrial), se incorporó inicialmente a Técnicos Especialistas Asociados ocupándose de trabajos de selección y formación de personal. Su actuación profesional se apoyó, desde el principio, en una profunda vocación científica orientada, a la vez, a la docencia y la investigación. Contaba, en su labor de magisterio, con una experiencia que iba desde los más bajos niveles escolares hasta la enseñanza universitaria. Contaba, además, con la inquietud y el saber necesarios para profundizar en los procedimientos que garantizaran al máximo la eficacia del proceso selectivo.

Pronto, éste se convirtió en su objetivo fundamental y aceptó la arriesgada aventura de incorporarse a TEA Ediciones para dedicarse plenamente a la creación y desarrollo de técnicas de evaluación. Bajo su impulso, en el Departamento de I+D, del que fue el primer responsable, muchos de quienes, en nuestro país, se enfrentaban a la difícil tarea del diagnóstico psicológico, con evidente escasez de medios, pudieron liberarse de esta situación de precariedad y disponer de nuevos y eficaces instrumentos. Un buen número de ellos, de creación personal. Otros – entre los más relevantes en la literatura

especializada – adaptados a la población española con sumo rigor estadístico: más de un centenar de pruebas psicológicas publicadas en los últimos 25 años tienen a Nicolás Seisdedos como autor único o colaborador principal. Para facilitar su uso y ahondar en su interpretación diseñó, además, paquetes estadísticos específicos y programas informáticos para la corrección automatizada, obtención de puntuaciones y elaboración de informes. De este modo, más que nadie en estas últimas décadas, aportó a cuantos actúan en el campo de la Psicología aplicada un valioso cúmulo de herramientas de trabajo.

En la base y como fundamento de esta prolífica actividad, está su condición de hombre de ciencia. Su actuación no se limitó a la producción de técnicas o al diseño de procedimientos que favorecieran la práctica profesional: se apoyó - y se manifestó - en una auténtica labor investigadora. Son numerosos los congresos y reuniones, nacionales e internacionales, en que participó como ponente; varios los libros publicados, en solitario o en colaboración; más de 60 los artículos en revistas científicas españolas y extranjeras.

No es éste, sin embargo, el momento de hacer una recopilación completa de sus obras y de sus méritos científicos que seguramente tendrán continuidad en el futuro y que, sin duda, merecerán una posterior atención especializada.

Estas líneas de recuerdo y despedida querrían ser, sobre todo, el reconocimiento a un modo de ser y de actuar que hicieron fructífera e inolvidable su larga

permanencia entre nosotros. Sería preciso contar con su excepcional capacidad y maestría al trazar e interpretar "perfiles de personalidad" para intentar un acercamiento descriptivo a la suya. Baste señalar algunos rasgos relevantes, algunas grandes "dimensiones", que rigieron su comportamiento y que incluso -como a menudo él mismo se encargó de subrayar- pudieran justificar y modular eventuales excesos. Fue ejemplo destacado de **laboriosidad y eficacia**: cumplidor hasta el límite y ágil impulsor de soluciones; de **austeridad e inconformismo**: exigente con las normas e intransigente con los convencionalismos; de **cooperación y apoyo**: servicial y generoso compartiendo esfuerzos y ofreciendo ayuda; de **rigor y precisión**: implacable en procurar la exactitud de conceptos y palabras; de **curiosidad y vitalismo**: amante de los viajes y las aventuras, de la independencia y del riesgo, de la gran naturaleza y de las pequeñas cosas...

Por encima de todo, nos dejó testimonio de su calidad de hombre íntegro y honesto, de buen compañero y buen amigo. Nos queda, por eso, más allá del recuerdo, su presencia.

Agustín Cordero

ALGUNAS PRUEBAS DE NICOLÁS SEISDEDOS EDITADAS POR TEA

A-D
16PF-APQ
BAC
BAMI
CAMBIOS
CPS
EVOCA
FORMAS OCULTAS
INFOGRAFÍA
INFOWISC-R
MO 1 Y 2
MONEDAS
MVR,
ORTOGRAFÍA
16PF
16PF-5
PF-DIRECTIVOS
RP-30
SIT-1
SPS
TISD
TPT
VOCALES

"ME HE ESCAPADO DE CASA, O LO HE INTENTADO"

Dificultades cotidianas en un nuevo cuestionario de personalidad



Un 9,35% de 2.139 escolares de 10 a 22 años (media 15,12 años) ha admitido el titular de estos párrafos. Ha descendido sustancialmente el porcentaje observado hace 10 años en un estudio transcultural* ; en aquella ocasión, una afirmación similar, "A veces he deseado muchísimo abandonar el hogar", la hacían entre un 30% y un 35% de unos catorce mil adultos jóvenes de 14 países, encuestados entre los años 1937 y 1989 (en España se analizó una muestra con 1.698 casos y tenía fecha de 1989).

En las conclusiones de aquel estudio se observaba que "las razones subyacentes no parecen ser las del desamor, pues esos mismos sujetos presentaban respuestas positivas en otros temas (del tipo de "Mi padre fue un buen hombre")... y las razones pueden ser las de un determinado clima familiar en el que el sujeto 'no se siente a gusto', la vida hogareña no es muy agradable, hay disputas, los padres son rígidos o autoritarios o no se acepta al hijo con sus modos de ser y amistades".

En la presente ocasión han sido unos escolares quienes han respondido a la cuestión "Me he escapado de casa, o lo he intentado" dentro de un nuevo cuestionario de personalidad cuya adaptación está finalizando en estos momentos. Es el APQ y es aplicable a niños y adolescentes; pertenece a la saga de los 16PF y, además de las 16 escalas clásicas de éste, intenta medir 6 preferencias ocupacionales y varios aspectos de tipo clínico; esta última parte se titula Dificultades cotidianas y presenta elementos incluidos en unas escalas del tipo de Des-

ánimo, Preocupación, Imagen pobre de sí mismo, Ira/agresión, Dificultades con la autoridad, Adicción, Afrontamiento, etc. El elemento "Me he escapado..." está incluido en la escala "Dificultades en casa" y puntúa en una escala que va de 0 a 2 puntos.

El porcentaje de aceptación de ese contenido es menor en relación con lo que admitían hace años los adultos jóvenes, tal vez porque ahora no es sólo la expresión de un deseo, sino una posible realidad (de intento o intención). Ante el presente dato y para validar las observaciones de hace diez años, hemos intentado algunos análisis de tipo descriptivo y correlacional para conocer posibles covariaciones en esa conducta; con una muestra del tamaño indicado (N=2.139), toda correlación igual o superior a 0,07 es significativa al nivel de confianza del 1%.

En primer lugar, la conducta "escaparse" se ha puesto en relación con las escalas del 16PF y los índices más significativos sugieren un perfil en el que hay puntuaciones bajas en estabilidad emocional (C=-0,19), aceptación de las normas (G=-0,18) y autodisciplina (Q3=-0,16), y valores altos en abstracción (M=0,17), vigilancia o suspicacia (L=0,15), dominancia (E=0,11), tensión (Q4=0,11), aprensión (O=0,09) e impulsividad (F=0,08) y. Parecen las notas de una persona con un nivel bajo de socialización, suspicaz y agresivo.

A continuación se ha analizado la covariación de dicha conducta con las escalas de "dificultades" o aspectos clínicos del APQ; el elemento pertenece a la escala de "Dificultades en casa", y las

* Seisdedos, N. (1992). A veces he deseado muchísimo abandonar el hogar (¿Desamor o pobre clima familiar?). *Cuadernos de Terapia Familiar*, 19, 29-43.

relaciones del mismo con las demás escalas han sido más intensas que con las de personalidad. El perfil correlacional que dibujan es de problemas con la "autoridad" ($r=0,31$), de "ira/agresividad" ($r=0,30$), de dificultades en el "colegio" ($r=0,26$), de "desánimo" ($r=0,25$), de "adicción" ($r=0,21$), de "enfrentamiento" ($r=0,20$), de "pobre imagen de sí mismo" ($r=0,19$) y de "preocupaciones" ($r=0,14$). Parece un perfil con múltiples elevaciones y es plausible que el hecho de "escaparse" sea la consecuencia y no la causa de todos esos apuntamientos

Finalmente, se ha relacionado esta conducta concreta con las otras 56 "dificultades concretas" incluidas en el APQ, y se han destacado 9 comportamientos cuyas relaciones con "escaparse" no descienden de 0,20; se incluyen el cuadro siguiente con el índice de correlación (r), el porcentaje de respuesta (V =verdadero o F =falso) dado a cada conducta en la muestra general ($M\%$), el porcentaje que se adjudican esa conducta entre los 200 escolares que han afirmado "escaparse" ($E\%$) y la redacción del elemento (con la respuesta puntuable entre paréntesis).

R	M%	E%	Redacción del elemento
0,27	18	51	Alguna vez he pensado en cómo quitarme la vida (V)
0,24	24	55	He tenido una fuerte pelea en el último año o año y medio (V)
-0,23	9	28	Me llevo muy bien con mi familia (F)
0,22	11	28	Algunas veces he pensado sobre cómo matar a otra persona (V)
0,22	19	36	He robado cosas en más de una ocasión (V)
0,21	18	42	Observo que critico y me peleo con todos en mi casa (V)
0,20	37	65	A veces me he metido en problemas en el colegio (V)
0,20	8	23	He tenido roces con la ley (V)
0,20	12	31	He tomado alcohol o drogas en bastante cantidad (V)

La única relación negativa ($-0,23$) ha sido con el elemento "Me llevo bien con mi familia"; un 9% de la muestra general (y un 28% del grupo "escaparse") lo han señalado como falso (F); por tanto, "escaparse" tiende a darse más en esos chicos que tienen malas relaciones familiares, pero también en quienes han pensado en "quitarse la vida", "matar a otra persona", se pelean, roban o tienen problemas con el alcohol, las drogas o la ley, con cuyas conductas se observa una relación muy significativa.

Las dos conductas más frecuentes en la muestra general han sido las de "meterse en problemas en el colegio" (37%) y "haber tenido una fuerte pelea recientemente" (24%), y cuando se obtienen esos porcentajes en los 200 casos que

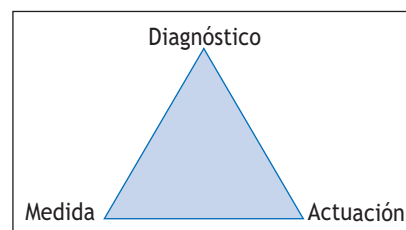
han afirmado el intento o intención de "escaparse", los índices suben al 65% y 55%, respectivamente.

Otros temas relacionados, con menor intensidad que los anteriores pero muy significativa, han sido: "Alguna vez he pensado en cómo quitarme la vida" ($M\%=18, E\%=51$), "Observo que critico y me peleo con todos en mi casa" ($M\%=18, E\%=42$), "He robado cosas en más de una ocasión" ($M\%=19, E\%=36$), "He tomado alcohol o drogas en bastante cantidad" ($M\%=12, E\%=31$) o "Algunas veces he pensado sobre cómo matar a otra persona" ($M\%=11, E\%=28$).

El panorama de este adolescente con pobre socialización (G-, Q3-, C-, M+, L+ y E+), desajuste (Q4+ y O+), un ambiente afectivo pobre en la familia, relaciones con el alcohol o drogas y problemas con la autoridad, es bastante negativo. Será necesaria una actuación de los profesionales (docentes, tutores y orientadores) que reconduzcan las tendencias de alienación del escolar.

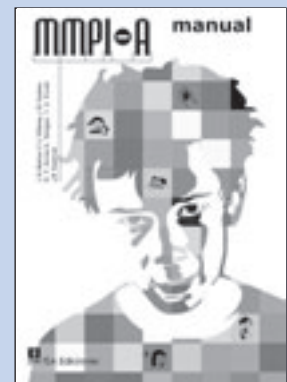
La diversidad de información que aporta el APQ podrá facilitar acertados

diagnósticos de muy diferente casuística en este tipo de escolares, pero será necesaria una posterior actuación profesional de recuperación que cierre el triángulo que va desde la medida al diagnóstico, de ésta a la actuación y puede volver la medida para intentar un nuevo diagnóstico que confirme la desaparición del problema o la persistencia de algún aspecto que exija una nueva actuación.



Nicolás Seisdedos

USE LOS MEJORES INSTRUMENTOS PARA EVALUAR A LOS ADOLESCENTES



MMPI-A

INVENTARIO MULTIFÁSICO DE PERSONALIDAD DE MINNESOTA PARA ADOLESCENTES

J.N. BUTCHER Y OTROS

De 13 a 18 años

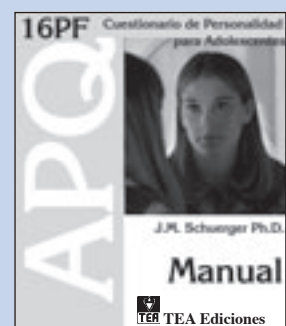


PICTA

PROGRAMA PREVENTIVO SOBRE IMAGEN CORPORAL Y TRASTORNOS DE LA ALIMENTACIÓN

C. MAGANTO Y OTROS

Ganadora del Premio TEA Ediciones 2000



16PF-APQ

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD PARA ADOLESCENTES

J.M. SCHUERGER

De 12 y 20 años

¿ES POSIBLE UNA MEDIDA OBJETIVA DE LA CREATIVIDAD?

Evaluar la creatividad ha sido una actividad costosa y contestada en el ámbito de la Psicología. Además de los problemas propios de cualquier medida de las aptitudes, la capacidad creadora cuenta con, al menos, dos factores adicionales que dificultan particularmente una evaluación objetiva.

Por una parte, el hecho de que sea una conducta enormemente participada de elementos actitudinales y motivacionales. Para el ejercicio de la creación, las posibilidades de encubrimiento de la potencialidad básica, tanto por desentendimiento del sujeto, como por inhibición de alguna cualidad, son bastante más acusadas que en otros ámbitos de la conducta y más susceptibles de diferencias individuales no previsible. La posibilidad de obtener una medida contaminada es mucho mayor que en otras pruebas de rendimiento.

Por otra parte, el hecho de que no exista una respuesta correcta previamente definida en un contexto lógico tipo "verdadero-falso", supone que no exista tampoco un techo de respuesta, y de ello, que no sea posible la aplicación de un sistema escalar de razón, no ya para el constructo, hecho compartido por cualquier medida psicológica, sino tampoco para el test mismo, que se convierte en una prueba de orden para evaluar una dimensión ordinal.



Don Javier Corbalán, director del equipo que ha elaborado el CREA.

Por todo ello, la medición objetiva de la creatividad supone uno de los retos destacados en el ámbito de la Psicometría. Supone, además, una necesidad profundamente sentida por los profesionales, que demandan instrumentos para dar respuesta a esta innegable necesidad. En el mercado español no han existido hasta ahora pruebas que den respuesta a esta necesidad, aunque sí traducciones de algunos instrumentos extranjeros muy antiguos, principalmente la [batería de Guilford](#) (1967) y las [pruebas de Torrance](#) (1974), cuyo uso se ha restringido casi ex-

clusivamente al campo de la investigación. La carencia de instrumentos es, por tanto, general en todo el mundo. Y ello no porque esta variable no sea importante sino por la dificultad intrínseca de establecer criterios objetivos.



Los ganadores del VII Premio TEA Ediciones con el Rector de la Universidad de Murcia.

El sistema tradicional de medida utiliza el procedimiento de prueba de producción y, aunque ésta quede desglosada en factores, no deja de ser un procedimiento de respuesta demasiado abierto como para legitimar la posibilidad de una validación estadística de las respuestas.

El [test CREA](#) se ha basado en una suposición teórica, confirmada por los datos empíricos, consistente en tratar de evaluar la capacidad creativa a través de una medición indirecta que, no siendo estrictamente de ejecución productiva, fuerza al sistema cognitivo a activar los mecanismos que participan en una actividad creativa, lo que nos permite obtener una referencia indirecta pero objetiva de la capacidad máxima del sujeto para desarrollar esa actividad productiva.

La creatividad no es un rasgo simple sino que tiene que ver con muchas dimensiones de la persona. El estudio del individuo creador supone el estudio de su mente y su personalidad, los procesos cognitivos que en él se realizan, su mundo afectivo y motivacional. La creatividad es, por tanto, un factor de orden superior que, si ya en muchas ocasiones resulta difícil de definir con precisión, no es de extrañar que se resista a un medición simple y objetiva.

Sin embargo, este constructo complejo ofrece una riqueza diagnóstica y unas importantes posibilidades de intervención del psicólogo en múltiples ámbitos de su actividad profesional. En la práctica clínica, el co-

nocimiento de la creatividad nos permite distinguir planteamientos autolimitantes, inhibiciones más o menos graves, inflexibilidad para abordar los problemas o las relaciones.

En el campo educativo la aplicación de la creatividad se dirige tanto a identificar a los niños creativos, no siempre bien comprendidos o adaptados, como a la consecución de una docencia más rica, más activa, más motivadora y caldo de cultivo de la excelencia.

En la práctica organizacional se exige cada vez más un ambiente de creatividad, innovación, cambio, búsqueda y adaptación. Muchos de los puestos de responsabilidad en una organización (empresarial, política o asistencial) exigen de sus ocupantes perfiles altamente creativos, y el psicólogo que trabaja en estas áreas ha de ser capaz de seleccionar, formar y motivar atendiendo a esta necesidad.

El *CREA, Test para la evaluación cognitiva de la inteligencia creativa*, trata de colmar esta laguna y supone una aportación original y necesaria al acervo de los instrumentos de evaluación psicológica.

Javier Corbalán Berná
Universidad de Murcia



El Test para la evaluación cognitiva de la inteligencia creativa (CREA) fue galardonado con el VII Premio TEA Ediciones.



CEIS se incorpora a TEA Ediciones



CEIS ha sido una empresa pionera en la atención a los centros educativos en amplios sectores de la Geografía española. Durante más de 30 años ha elaborado los informes de evaluación de multitud de centros escolares y ha efectuado, de una manera rigurosa, diagnósticos psicopedagógicos en todos los niveles educativos mediante sus prestigiosas y bien valoradas baterías de tests.

Ahora CEIS se integra en TEA Ediciones con el fin de poder ofrecer a los centros escolares nuevos y actualizados servicios que aumenten las posibilidades de elección de los orientadores, faciliten su trabajo y den mejor respuesta a sus necesidades de evaluación.

Productos y servicios que le ofrece CEIS

Entre los productos y servicios que ofrece CEIS cabe destacar los siguientes:

- Baterías de tests para diagnósticos psicopedagógicos
- Estudios sociométricos de los grupos escolares
- Evaluación Inicial del nivel existente a principio de curso
- Evaluación mecanizada de los resultados y calificaciones escolares
- Evaluación de la calidad y eficacia de la docencia
- Evaluación del centro
- Materiales de apoyo a las tutorías.

Información y pedidos

C/ Xaudaró, 25 28034 Madrid
Teléfono 91 3344885 Fax 91 3344895
e-mail: ceis@ceis-online.com

OPOSICIONES Y EXÁMENES MASIVOS

Durante casi **50 años** TEA Ediciones se viene dedicando a la **elaboración de pruebas a medida, corrección mecanizada y organización de exámenes** para multitud de empresas privadas y organismos públicos.

Esta tarea repleta de dificultades (*plazos, envíos, distintos lugares de examen, número de candidatos, reclamaciones, etc.*) también produce satisfacciones de carácter profesional como esta carta enviada por la **Asociación Madrileña de Centros de Formación en la U.E.** a la **Comunidad de Madrid** y que hacemos pública para dar las gracias a las citadas entidades y rendir un merecido homenaje a todos los trabajadores de TEA Ediciones, sin excepción, que habitualmente participan en estos trabajos y con su actitud y aptitud contribuyen al mantenimiento de nuestro prestigio de profesionalidad, rigor y fiabilidad.



ASOCIACION MADRILEÑA DE CENTROS DE FORMACION EN LA U.E.

C/ Núñez de Balboa, 108, 2º - 28006 MADRID • Telfs. 91 564 51 52 - 62 12- 66 53

Fax: 91 563 19 43 - E-Mail: amacfe@teeline.es

D^a. Ana Cordoba Largo
Jefa de Servicio de Planificación de Efectivos y Analisis Económico.
Comunidad de Madrid.

Estimada Sra.

La Junta Directiva de la Asociación Madrileña de Centros de Formación en la U.E (AMACFE) a propuesta de su Comisión de Función Pública ha aprobado, trasladar su felicitación al Servicio que Vd. dirige, por la organización y desarrollo del segundo ejercicio de la convocatoria de 384 plazas de Auxiliares Administrativos (personal funcionario) celebrado los días 1,2 y 4 de mayo de 2002.

Un ejercicio práctico de estas características que reúne a más de 1.000 candidatos, presenta una problemática de gestión y organización que no habían podido ser solucionados satisfactoriamente en ejercicios similares realizados anteriormente (tanto por la propia Comunidad de Madrid como por otras Administraciones Públicas), generando una serie de disfunciones que eran reclamadas o protestadas tanto por los candidatos como por la propia AMACFE.

Sin embargo en esta ocasión, la organización, la gestión, los equipos informáticos y su mantenimiento, el personal que atendía a los candidatos y el nivel de dificultad similar de los ejercicios en todos los turnos han sido reconocidos y altamente valorados por los opositores y los Centros de Formación de esta Asociación. Todo lo anterior deja una imagen de transparencia del proceso selectivo y respeto a los principios constitucionales de merito y capacidad

Sirvan estas líneas para manifestarle desde esta asociación, nuestra felicitación y reconocimiento por la buena gestión del servicio público desarrollado por esa Dirección General.

Madrid, 20 de mayo de 2002

Vº Bº Benjamín Gomez Rodriguez
Presidente de AMACFE

Fdo: Gabriel García Sánchez
Secretario General de AMACFE y
Responsable de la Comisión de Función Pública.

¿Qué es el clima laboral?

El clima laboral es el conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral. Las variables pueden ser objetivadas y cuantificadas, pero la percepción es una ecuación personal de características cien por cien subjetivas. Tanto aquéllas como ésta determinan las respuestas que dan las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo.

Parece que existe cierta confusión en el empleo del término “satisfacción en el trabajo” y los factores que contribuyen a ella. Una “actitud” de un empleado puede considerarse como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en relación con factores específicos relacionados con el puesto. La “satisfacción en el trabajo” es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo. El concepto actitud describe las diferentes formas en que la gente responde a su ambiente.

¿Cómo se “mide” el Clima laboral?

En una investigación sobre clima laboral lo que se busca es determinar aquellas variables objetivas que pueden incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad, por último, influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados económicos así como en el grado de satisfacción de las personas que intervienen en los procesos, comprometiéndose así el proyecto de empresa

Es frecuente a la hora de analizar el clima laboral de una empresa u organización, acudir a la elaboración de un cuestionario específico “a la medida”, supuestamente más adaptado al caso en cuestión. Como es lógico, un cuestionario hecho a la medida, si está bien construido, puede dar una información interesante y útil. Pero hay que tener en cuenta que un instrumento tipificado siempre aporta dos ventajas adicionales de gran

relevancia: en primer lugar, los elementos del cuestionario han sido debidamente probados, analizados y depurados, y por lo tanto existe una garantía de que con ello se está midiendo exactamente lo que se desea. Por otro lado, se permite la comparación con los resultados globales derivados de otras instituciones y, por tanto, tener puntos de referencia que ayudan de forma decisiva a la interpretación de los resultados.

¿De qué instrumentos disponemos para evaluar el Clima?

Para evaluar el clima laboral, en España se ha venido utilizando, ante todo, el cuestionario WES, uno de los que forman las Escalas de Clima Social de R.H. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickett (1989). Estas Escalas fueron desarrolladas por Moos y cols. hacia 1970 y han gozado de notable prestigio y gran difusión. Han cumplido un papel importante pero presentaban algunos inconvenientes no despreciables, principalmente que no estaban concebidas para el ámbito empresarial, que mostraban un notable origen americano y que no evaluaban aspectos tan importantes como los referentes a la remuneración.

La retirada de este instrumento de los mercados europeos forjó la necesidad de elaborar una nueva prueba para evaluar el clima laboral que cubriera las carencias de la anterior y estuviera más acorde a las necesidades actuales del mundo laboral y, además, plenamente adaptada a nuestra cultura. Así nació el Cuestionario de Clima Laboral CLA (S. Corral y J. Pereña, TEA Ediciones, 2003), basada parcialmente en la teoría de Blake y Mouton (1981, 1994) consistente en distinguir dos ejes principales en la gestión empresarial y en las formas de dirigir: orientación hacia la persona y orientación hacia los resultados.

Sara Corral

Responsable del Dpto. I+D
de TEA Ediciones



Sara Corral
Jaime Pereña

Cuestionario de
93 elementos

de nueva creación para
evaluar el clima laboral.

Permite evaluar

8 variables

diferentes:

- Organización
- Implicación
- Innovación
- Información
- Autorrealización
- Condiciones
- Relaciones y
- Dirección.

También ofrece una

puntuación global

de clima laboral.

CORRECCIÓN POR INTERNET

Si desea ver una
SALIDA DE INFORME
consulte en nuestra

página: <http://>

[www.teaediciones.com/
tea/muestrasalidacla.htm](http://www.teaediciones.com/tea/muestrasalidacla.htm)

NOVEDADES 2002-2003

16PF-APQ

Cuestionario de personalidad para adolescentes, basado en el 16PF-5.

CECD

Cuestionario para una evaluación rápida de las Estrategias Cognitivas de los deportistas

CLA

Cuestionario para evaluar el clima laboral.

Claves para la evaluación con el MMPI-2

Lo esencial para evaluar adecuadamente con el MMPI-2.

CREA

Test para la evaluación cognitiva de la inteligencia creativa.

d2

Evaluación rápida y profunda de la capacidad de atención.

El enemigo en el espejo

Libro para prevenir y tratar los trastornos de la alimentación.

e-teaediciones

La solución de TEA para aplicar y corregir tests en línea por Internet.

INFOWAIS-III

Programa informático para obtener informes interpretativos a partir de las puntuaciones del WAIS-III.

MACI

Inventario Clínico de Millon para Adolescentes.

MFF-20

Test de emparejamiento de figuras conocidas para evaluación de la Reflexividad-Impulsividad.

MMPI-2, Informe interpretativo

Informes de interpretación del MMPI-2 por ordenador.



MMPI-A

Nueva versión del MMPI-2 para la evaluación de rasgos clínicos en adolescentes.

MMSE

Examen cognoscitivo Mini-Mental para detección y "screening" del deterioro.

MVR

Test para una evaluación rápida y eficaz de la memoria a medio plazo.

PERSONA Y PROFESIÓN

Procedimientos y técnicas de orientación y selección.

PICTA

Programa preventivo sobre Imagen corporal y Trastornos de la alimentación.

PROESC

Evaluación de los procesos que intervienen en la escritura.

RP-30

Test de resolución de problemas para evaluación del Factor "g".

SCL-90-R

Afamada relación de síntomas para facilitar una primera evaluación en Psicología y Psiquiatría.

SDMT

Test de símbolos y dígitos para neuropsicología.

TACL

Test para evaluación de los conocimientos de la lengua inglesa.

TFI

Test de evaluación de los conocimientos de la lengua francesa.

TPT

Cuestionario TEA para la evaluación de la personalidad normal.

CONSULTE NUESTRO CATÁLOGO EN

www.teaediciones.com