

katealegia

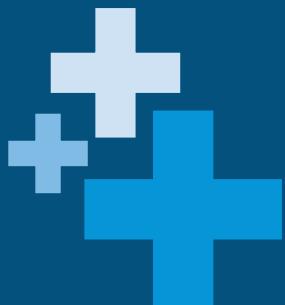
Sumamos capacidades
Aukerak sortuz

METODOLOGÍA URRATSEZ URRATS 2.0

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD
DE LAS PERSONAS CON
DIFERENTES CAPACIDADES

Incluye detección del deterioro
evolutivo o envejecimiento prematuro

Edición 2020





www.grupokl.com
info@grupokl.com



katealegia

Metodología Urratsez Urrats 2.0

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE
LAS PERSONAS CON DIFERENTES
CAPACIDADES

Incluye detección del deterioro
evolutivo o envejecimiento prematuro

Este documento tiene
habilitada una columna
de lectura fácil

Cofinanciado al 50% por Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo FSE
del País Vasco, 2014-2020 y la Diputación Foral de Gipuzkoa (25%)



Europar Batasuna
UNIÓN EUROPEA
EUROPEAN UNION
FONDO SOCIAL EUROPEO

Europa de ayer. Hoy es tu futuro.
Euro Social Europeo
Invierte en tu futuro



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

Esta publicación ha contado con la colaboración de Inmakulada Lanbide Eskola (Tolosa)

O Índice





1	Presentación	2
2	Objetivos	4
3	Metodología	6
	3.1. Perfil de empleabilidad de la persona y Perfil de exigencias del puesto	
	• Glosario de competencias	7
	• Competencias clave	10
	• Valoración de las competencias: metodología y responsables	12
	- Valoración de los perfiles de empleabilidad de la personas	12
	- Valoración del perfil de exigencias del puesto	14
	- Revisión de perfiles de empleabilidad y de exigencias del puesto	17
	3.2. Medición del GAP	18
4	Procesos aplicables “Urratsez Urrats 2.0”	20
5	Anexos	24
	I. Glosario de competencias	26
	II. Modelo de entrevista Urratsez Urrats 2.0	43
	III. Pruebas objetivas para medición de empleabilidad	45
	IV. Purdue Pegboard. Análisis estadístico y adecuación de tablas para personas con diversidad funcional	56
	V. Ficha de perfil de empleabilidad de la persona	66
	VI. Ficha de perfil de exigencia del puesto	68
	VII. Aclaraciones para la valoración de perfil de empleabilidad de personas	70
	VIII. Metodología integral UU 2.0 en el ámbito del deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro	73

1

Presentación



En los últimos años, se ha producido un avance significativo en la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en el mercado laboral. Pero no solo es importante la incorporación de las personas a un puesto de trabajo, sino que para su permanencia y por ende para el éxito de la inserción laboral, es necesario la cercanía del personal que les asiste, apoya y motiva en sus múltiples factores personales y profesionales. Para que esta colaboración sea factible, debemos partir de una buena valoración de las capacidades de las personas, de cara a identificar el puesto más idóneo e implementar la planificación de aquellas necesidades de apoyo que pueda demandar la persona en su desarrollo sociolaboral.

En KL katealegaia, la gestión de estas situaciones se está realizando desde Urratsez Urrats. Metodología que aglutina una serie de herramientas que ayudan a la valoración objetiva de las capacidades de las personas y exigencias de los puestos, siendo esto un factor de relevante importancia para el éxito o fracaso de las experiencias laborales que se inician en nuestros centros o en los entornos ordinarios en los que apoyamos la incorporación de personas.

El elemento en el que se asienta esta metodología es el desarrollo de la herramienta que nos permite medir el GAP que hay entre las competencias propias de la persona y las exigencias requeridas para el desarrollo del puesto.

La puesta en marcha de esta metodología supuso en el momento de su creación un salto cualitativo en la toma de decisiones, y con ello, un grado de satisfacción para las personas que participan en cada uno de nuestros procesos de inserción. Pero esta herramienta, en ningún caso se consideraba cerrada, más bien se caracteriza por su flexibilidad, puesto que permite tener en cuenta los cambios que se producen en los requerimientos de los puestos, la evolución de las personas y sus capacidades, la discriminación curricular de la mujer en sectores como el industrial y el deterioro o envejecimiento de las personas. Por ello, en esta nueva versión se han incorporado mejoras como son la adaptación de algunas competencias a las nuevas realidades de las personas y de las exigencias de los puestos, incorporación de nuevas herramientas que nos ayuden a mejorar la valoración de las competencias y una adaptación de la metodología para la detección y valoración del deterioro evolutivo y/o envejecimiento prematuro de las personas según discapacidad.

Urratsez Urrats 2.0 es una nueva metodología mejorada para la valoración de las capacidades de las personas y exigencias de los puestos de trabajo.

Incorpora nuevas herramientas adaptadas que ayudan a valorar todo el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad.



2 Objetivos



El objetivo principal de Urratsez Urrats 2.0 es ser el punto de conocimiento de las capacidades de las personas de cara a la inserción o empleabilidad de estas. La aplicación de esta herramienta debe facilitar conocer las diferencias que hay entre las capacidades de la persona y el nivel de exigencia requerido para el desarrollo de un puesto dentro de los procesos de selección, valoración y prevención de riesgos del puesto, tránsito interno y detección de las necesidades individuales de apoyo de aquellas personas que presentan dificultades para acceder a nuevas tareas o conseguir la autonomía para el desempeño de su puesto a lo largo de su vida laboral en la organización. Asimismo, los principales objetivos específicos de esta metodología son:

- ✚ Convertir la herramienta en un instrumento de gestión que sirva de apoyo a los diferentes departamentos de la empresa y sea funcional para el día a día de los diferentes talleres.
- ✚ Conocer el grado de empleabilidad de las personas (selección, potenciales...), así como obtener un perfil orientativo de los tipos de trabajos que podría desempeñar de manera eficiente y no curricular la persona. Principalmente en mujeres sin experiencia en sectores como el industrial.
- ✚ Conocer las exigencias requeridas de los puestos y actividades que se desarrollan en la empresa.
- ✚ Conocer y mejorar el grado de cualificación y ajuste o adecuación entre la persona y la actividad que desarrolla. En este sentido, la herramienta servirá para analizar qué puestos requieren una adecuación para reducir el nivel de exigencia del mismo.
- ✚ Servir de soporte técnico en la valoración de los potenciales de aquellas personas que sean de nueva incorporación y en aquellos casos en los que la organización considere oportunos. De cara a crear nuevos perfiles, valorar nuevas capacidades o exigencias.
- ✚ Conocer la evolución de las capacidades de las personas. Conocer o detectar posibles casos de deterioro evolutivo o envejecimiento prematuro para poder desarrollar o implementar acciones de apoyo desde el objetivo de que las personas mejoren su calidad de vida en empleo o desde su ocupación en otros recursos.
- ✚ Convertir la herramienta en un instrumento de apoyo en la detección e implementación de aquellos servicios que pueda requerir la persona para su empleabilidad (orientación laboral, servicios externos a KL katealegaia, formación, etc.).

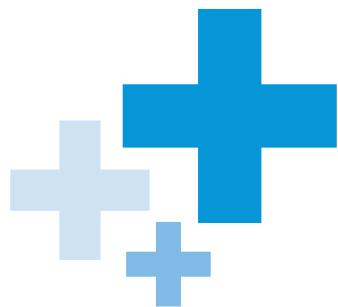
UU 2.0 ayuda a identificar las competencias de la persona con discapacidad de cara a mejorar su inserción sociolaboral y empleabilidad.

Principales objetivos;

- **Instrumento de gestión.**
- **Conocer el grado de empleabilidad competencial.**
- **Conocer exigencias de los puestos.**
- **Mejorar ajuste persona-puesto.**
- **Valorar puestos potenciales de la persona.**
- **Conocer evolución de capacidades y posibles casos de deterioro evolutivo y/o envejecimiento prematuro.**
- **Detección de necesidades de apoyo en la persona para su empleabilidad.**



3 Metodología



Urratsez Urrats 2.0 surge con el fin de desarrollar una herramienta multidisciplinar que sirva para la definición de los planes de apoyo en el itinerario sociolaboral de la persona y en la gestión de los diferentes procesos de la empresa, teniendo como objetivo principal medir el GAP (diferencial), en base al contraste entre el perfil de exigencias de los puestos que se desarrollan en KL katealegaia y el perfil de empleabilidad de las personas que participan en los diferentes procesos de esta entidad.

Para ello se valoran, por un lado el nivel de capacidad de empleabilidad de aquellas personas que la organización estime que son susceptibles de ser valoradas, y por otro las exigencias de los puestos de los diferentes centros de trabajo.

Ambas valoraciones se basan en aquellos ítems o conceptos que ya venía la organización empleando como referencia en los procesos realizados hasta la fecha. Esta herramienta aporta su definición, medición y graduación desde una base objetiva, simplificada y compartida.

En esta segunda edición se adaptan nuevas herramientas valorativas que mejoran las anteriores teniendo presente la perspectiva de género desde un enfoque positivo en sectores como el industrial y la evolución de las capacidades en las personas.

3.1. PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA Y PERFIL DE EXIGENCIAS DEL PUESTO

El perfil de empleabilidad recoge las capacidades que una persona presenta para desempeñar unas competencias determinadas. Por otro lado, el perfil de exigencias del puesto reúne el conjunto de requisitos para el desarrollo de la tarea y poder dar respuesta a las necesidades que se exige.

En esta nueva versión se han revisado las 17 competencias comunes basadas en el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarias para el desarrollo eficaz de la tarea, es decir, se han mejorado todos aquellos aspectos que son clave en el desempeño eficiente de un puesto de trabajo. Las principales características de estas competencias son la valoración progresiva, lo que permite graduar niveles de adquisición de una capacidad y la medición objetiva, apoyada en herramientas o evidencias concretas. Cada una de ellas está descrita en base a una escala de cumplimiento, diferenciando entre las de la propia persona y las del puesto.

UU 2.0 permite la definición de planes de apoyo a la persona en base a la medición y diferencia entre el perfil de exigencia de un puesto y la empleabilidad de la persona.

Herramienta objetiva y evolutiva. Con enfoque positivo en la valoración de la experiencia en sectores industriales desde la perspectiva de género.

Competencias comunes en la valoración de ambos perfiles basadas en conocimientos, habilidades y destrezas. Apoyada en herramientas especializadas y evidencias concretas.

17 competencias agrupadas en 3 familias; Técnicas, capacidades de la persona y de disponibilidad.

Las 17 competencias a valorar se agrupan en tres familias que son comunes a ambos perfiles;

- ⊕ La primera familia, de carácter técnico, reúne las capacidades/exigencias relacionadas en torno a la cualificación. Da información respecto a la formación, experiencia, manejo de maquinaria, herramienta o documentación (En aquellas competencias en las que sea necesario, se recogerá la especialidad de la persona/puesto).
- ⊕ La segunda familia, reúne las capacidades relacionadas con aspectos físicos y sensoriales, actitudinales, etc. Recoge la capacidad de la persona y exigencia del puesto en materia de memoria visual, agudeza visual y discriminación cromática, habilidad manual, discriminación auditiva, posturas de trabajo, posición, accesibilidad del puesto, manipulación manual de cargas, tolerancia a la repetitividad, autonomía, capacidad de aprendizaje y relaciones de trabajo.
- ⊕ Existe una tercera, la disponibilidad, donde se recogen aquellos aspectos como son los horarios de trabajo, posibilidad de trabajar a relevos, accesibilidad al centro de trabajo y otros aspectos relacionados con este ámbito.

3.1.1. GLOSARIO DE COMPETENCIAS

Esta base documental (Anexo I) es la guía de referencia donde se recogen los conceptos sobre los que nos vamos a apoyar para valorar cada una de las competencias identificadas, desglosándose en cada una de ellas los siguientes apartados;

UU 2.0 contiene un glosario que recoge todas las competencias. Es la guía de referencia para la valoración de cada una de ellas.

Cada competencia tiene su definición, escala de valoración (nivel mínimo 1 y máximo 4) y evidencias objetivas de referencia para la valoración.

⊕ Definición: Describe la competencia. Nos determina qué es lo que queremos o debemos identificar dentro de esta competencia, diferenciando entre su aplicación para medir la capacidad que requiere la persona y la exigencia del puesto. Comprender esta definición y las diferencias entre persona/puesto es un paso previo imprescindible para poder comenzar con las valoraciones.

⊕ Escala de valoración o de perfil: En cada competencia se definen cuatro niveles para la persona y cuatro niveles para el puesto. Los niveles definen grados de cumplimiento de forma escalada, que van desde el grado mínimo exigible para una competencia (nivel 1), hasta el máximo requerido por la organización (nivel 4), y para que un puesto/persona sea evaluada en un determinado nivel, tiene que cubrir todos los puntos indicados en el nivel.

⊕ Evidencias: Son las fuentes de información objetiva en las que apoyarse a la hora de establecer uno u otro nivel de la escala. Las evidencias son diferentes para la persona y para el puesto, y deben ser claras y compartidas por todos. En algunos casos, puede ser necesario el uso de pruebas objetivas para la valoración de competencias para recoger la información necesaria a modo de evidencia, según sea la competencia a evaluar.

HABILIDAD MANUAL		
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Capacidad de la persona para realizar bien movimientos finos de coordinación, bien movimientos gruesos de coordinación en una o ambas manos		Grado en el que la tarea requiere realizar bien movimientos finos de coordinación, bien movimientos gruesos de coordinación en una o ambas manos
Es capaz de realizar movimientos gruesos en una mano y tiene menos habilidad en la otra mano (puntuación por debajo de 11 puntos en los ensayos con una sola mano e inferior a 23 puntos en la prueba de submontaje).	1	Tareas que para su desempeño requieren realizar movimientos gruesos con una sola mano, utilizando la segunda mano únicamente para movimientos de apoyo.
Es capaz de realizar movimientos tanto finos como gruesos en una de las manos (puntuación media igual o superior a 11 en una de las pruebas de 1 de las manos y superior a 23 en la prueba de submontaje).	2	El puesto demanda realizar movimientos finos y precisos con una mano, utilizando la segunda mano únicamente para movimientos de apoyo.
Es capaz de coordinar y realizar movimientos gruesos bimanuales (alcanzar una puntuación media igual o superior a 9 en la prueba de ambas manos).	3	El proceso productivo requiere realizar movimientos gruesos, coordinando las dos manos para su ejecución.
Es capaz de coordinar y realiza movimientos finos bimanuales (alcanzar una puntuación media igual o superior a 11 en la prueba con cada una de las dos manos, así como lograr una puntuación media superior a 23 en el ensayo de submontaje).	4	Tarea que requieren de coordinación bimanual y movimientos finos de al menos una mano para llevarlas a cabo.
Test de Purdue Pegboard	EVIDENCIAS	Según proceso productivo y tamaño de piezas

Ejemplo de competencia

Cabe destacar que, aun pudiendo existir tipos de actividad con niveles de exigencia y/o perfiles de empleabilidad superiores a los marcados en este glosario, debemos de tomar en consideración la realidad de los trabajos de la organización, tal y como hemos recogido o definido en esta herramienta.

A pesar de que los puestos y/o los perfiles de las personas de las organizaciones puedan variar, el mapa de competencias elaborado debe ser constante en el tiempo, puesto que están recogidas aquellas competencias que reúnen capacidades/exigencias críticas para la organización, teniendo en cuenta los sectores de actividad en los que trabaja, la filosofía y misión de la empresa, etc. Sólo un cambio radical del sector de actividad derivaría en recoger una nueva competencia y/o retirar una no sustancial, pero si podrán ser revisadas o redefinidas en base a la experiencia que se vaya desarrollando. Para ello, anualmente, un equipo compuesto por las unidades técnicas de apoyo se encarga de revisar, aclarar y redefinir en su caso aquellas competencias que puedan generar dudas en su aplicación.

Se recogen aquellas competencias que reúnen capacidades/exigencias críticas para la organización.

Anualmente revisables.

Las competencias claves son aquellas con niveles 3 y 4 en el perfil de exigencia del puesto.

Las competencias son categorizadas como baja, media y alta en función de la relación entre la suma de las claves y totales.

3.1.2. COMPETENCIAS CLAVE Y CATEGORIZACIÓN DE ACTIVIDADES

Tal y como se ha descrito anteriormente, cada competencia se escala en 4 niveles en base al grado de exigencia requerido para el puesto por las tareas a realizar, es decir, a mayor nivel en el puesto, más alta debe ser la puntuación, y en el perfil de la persona, a mayor capacidad mayor puntuación. Lógicamente, los niveles más altos de puntuaciones (3 y 4) nos van a marcar el mayor nivel de exigencia, con lo que en el caso del perfil del puesto van a ser las valoraciones que marquen la diferencia en el desarrollo de esa actividad al superar los niveles mínimos exigidos (50% de la puntuación entre 1 y 4). Estas serán las competencias que denominaremos como “clave”, porque el cumplimiento de estas, discriminaran y determinarán las capacidades que son necesarias para el desarrollo de esa actividad.

Cabe mencionar que el hecho de que una competencia sea clave depende de las exigencias de esa actividad, es decir, una misma competencia puede ser clave en una actividad pero no en otras del mismo taller.

Asimismo, cuantas más son las competencias claves definidas para un puesto, mayor va a ser el nivel de exigencia total del mismo. Esta proporcionalidad entre la suma de las puntuaciones de estas competencias en el puesto frente a la suma del total de exigencias nos va a servir para categorizar las actividades entre bajas (igual o inferior al 50%), medias (entre 51%-70%) o altas (superior a 71%). Aspecto importante de cara a procesos como la formación, el sistema retributivo, planes de apoyo en los casos de deterioro o desarrollo de polivalencias.

73,81% | ALTA

01	✓	EXPERIENCIA PROFESIONAL	3
02		FORMACIÓN	2
03		MANEJO DE MAQUINARIA	2
04	✓	MANEJO DE HERRAMIENTAS	4
05	✓	MANEJO DE DOCUMENTACIÓN	3
06		AGUDEZA VISUAL Y DISCRIMINACI... ON	2
07	✓	HABILIDAD MANUAL	4
08	✓	DISCRIMINACIÓN AUDITIVA	3
09		POSTURAS DE TRABAJO	1
10	✓	POSICIÓN	3
11		ACCESIBILIDAD DE PUESTO	1
12		MANIPULACIÓN MANUAL DE CAR... ON	1
13		ATENCIÓN SOSTENIDA	1
14	✓	AUTONOMÍA	4
15	✓	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	4
16	✓	RELACIONES DE TRABAJO	3
17		DISPONIBILIDAD	1

Ejemplo actividad alta

50% | MEDIA

01	EXPERIENCIA PROFESIONAL	2
02	FORMACIÓN	2
03	MANEJO DE MAQUINARIA	2
04	✓ MANEJO DE HERRAMIENTAS	3
05	MANEJO DE DOCUMENTACIÓN	2
06	AGUDEZA VISUAL Y DISCRIMINA...	2
07	✓ HABILIDAD MANUAL	3
08	✓ DISCRIMINACIÓN AUDITIVA	3
09	POSTURAS DE TRABAJO	2
10	POSICIÓN	2
11	✓ ACCESIBILIDAD DE PUESTO	3
12	MANIPULACIÓN MANUAL DE CAR...	2
13	✓ ATENCIÓN SOSTENIDA	3
14	✓ AUTONOMÍA	3
15	✓ CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	3
16	RELACIONES DE TRABAJO	2
17	DISPONIBILIDAD	2

*Ejemplo actividad media***24% | BAJA**

01	EXPERIENCIA PROFESIONAL	1
02	FORMACIÓN	1
03	MANEJO DE MAQUINARIA	1
04	MANEJO DE HERRAMIENTAS	2
05	MANEJO DE DOCUMENTACIÓN	2
06	AGUDEZA VISUAL Y DISCRIMINA...	1
07	✓ HABILIDAD MANUAL	3
08	✓ DISCRIMINACIÓN AUDITIVA	3
09	POSTURAS DE TRABAJO	1
10	POSICIÓN	1
11	ACCESIBILIDAD DE PUESTO	2
12	MANIPULACIÓN MANUAL DE CAR...	1
13	ATENCIÓN SOSTENIDA	1
14	AUTONOMÍA	1
15	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	2
16	RELACIONES DE TRABAJO	1
17	DISPONIBILIDAD	1

Ejemplo actividad baja



3.1.3. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS: METODOLOGÍA Y RESPONSABLES

Para la valoración de las competencias tanto del perfil de capacidades de la persona como el de exigencia de las tareas se coge como base de apoyo el Glosario de Competencias donde especifica cada una de ellas en base al perfil que queremos medir, así como su definición y evidencias. En este apartado se explica la metodología para la valoración de cada una de ellas y se explica quienes deben ser las personas responsables de su realización.

1. Valoración de los perfiles de capacidades de las personas

En lo que respecta a la valoración de las capacidades de la persona, la responsabilidad de valorar y realizar dichas fichas de empleabilidad lo recomendable es que corresponda al personal técnico especializado en áreas como Recursos Humanos u orientación laboral, aunque se puede apoyar en otras valoraciones de otros responsables bien de la propia organización o externa, para valorar competencias como la formación, experiencia laboral, manejo de maquinaria, autonomía, las posturas o posición.

La recogida y posterior valoración de cada una de las competencias se realizará en entrevista individual con la persona en base a las informaciones recogidas a través de las evidencias, bien por documentación (títulos, experiencia, certificado de discapacidad, ...) o a través de las pruebas ya definidas en el glosario, en las que se comprueban las actitudes y aptitudes de la persona en situaciones prácticas a través de dichas pruebas.

Dicha valoración para la obtención del perfil de empleabilidad de la persona tiene una duración estimativa de 1 a 2 horas, con las pruebas prácticas ya incluidas. Para facilitar y estandarizar esta fase se ha creado un guion ya estructurado (Anexo II) basado en preguntas abiertas con el objeto de que la persona entrevistada aporte la mayor información posible en cada una de las respuestas. Esto facilitará que se pueda ir profundizando en esa información transmitida por la persona, dirigiendo las preguntas hacia la búsqueda de evidencias concretas que certifiquen la capacidad de la persona en cada competencia.

La valoración del perfil de capacidad es responsabilidad del personal técnico especializado de Recursos Humanos.

La valoración se realiza en entrevista individual. Apoyados en un guion estructurado basado en preguntas abiertas.



Para que los resultados sean concretos, específicos y adecuados, es importante que la persona que realice la entrevista conozca la herramienta Urratsez Urrats 2.0 y esté familiarizada con el Glosario de Competencias elaborado, así como las escalas de capacidad para cada una de esas competencias. Una vez finalizada la valoración se recomienda que el resultado obtenido se comparta con la persona con el fin de que aporte aquellos datos no recogidos y así sea una valoración consensuada.

El procedimiento de recogida de información u obtención de datos será el siguiente en función de la relación de la persona con la entidad;

A Personas que no tienen relación previa con la entidad o es la primera vez que se les realiza la valoración.

+ Datos personales: En este punto se comprueba que los datos aportados por la persona son correctos y en caso de que no lo fueran, se le vuelve a solicitar. Asimismo, se solicita la documentación complementaria que fuese necesaria.

+ Presentación de la entrevista. En este punto pretendemos que la persona conozca los valores, misión y otros aspectos relevantes relacionados con aspectos de la valoración y su importancia de cara a una mejor orientación.

+ Situación laboral. En este punto se contrasta la situación laboral actual o última. Recomendable que aporte un currículum o vida laboral.

+ Datos de discapacidad: Se realizan preguntas relacionadas de forma específica con su diagnóstico para profundizar sobre las capacidades que presenta las personas y sobre cómo su discapacidad puede ser compatible con su desempeño laboral. Medicamentos, si acude o no al centro de salud mental, manejo de cargas, posturas, posiciones...

+ Formación: En este punto se valora el nivel educativo de la persona. Formación reglada y otras formaciones. Se le solicita que acredite.

+ Experiencia laboral. En este punto se verifican las tareas que la persona ha ido desarrollando a lo largo de su vida laboral, para la recopilación de evidencias directamente relacionadas con aquellas competencias técnicas (manejo de herramientas, maquinaria y documentación). A través de las preguntas realizadas se debe ir completando los datos que nos permitan conocer al detalle las tareas concretas que ha realizado la persona en ámbitos relacionados con el manejo de maquinaria, la necesidad de interpretación o lectura de planos, etc. así como cuál ha sido la experiencia en relación al trabajo en equipo o las relaciones interpersonales. Complementariamente, es recomendable que aporte un currículum o vida laboral.

El resultado de la evaluación se comparte con la persona para que aporte aquellos datos no recogidos de cara a buscar una valoración consensuada.

Primera valoración de la persona;

• Datos de la persona.

• Presentación de la entrevista.

• Situación laboral.

• Datos de discapacidad.

• Formación.

• Experiencia laboral.

• Pruebas prácticas; Purdue Pegboard, Waiss III (clave de números), pruebas internas para medir la capacidad de agudeza visual, manejo e interpretación de documentación técnica.

• Disponibilidad.

• Cierre entrevista.

Personas que llevan 1 año o valoraciones posteriores.

Objetivo; Actualizar la experiencia real en el sector industrial con visión de género y de evolución o deterioro competencial de la persona.

La frecuencia de evaluación puede cambiar en aquellos casos identificados con los factores de riesgo o deterioro por su diagnóstico de discapacidad.

Las sucesivas valoraciones se archivan de cara a conocer la evolución competencial.

Pruebas prácticas. Durante esta fase la persona realizará las cuatro pruebas prácticas que completan las evidencias recogidas durante el desarrollo de la entrevista. Estas pruebas son las siguientes: Purdue Pegboard, prueba cuya finalidad es comprobar la habilidad manual tanto de movimientos finos como gruesos de cada una de las manos, la coordinación bimanual de la persona y la habilidad para el desarrollo de submontajes. WAIS III (clave de números), cuyo objetivo es medir la capacidad de atención sostenida y concentración de la persona. Prueba interna para la discriminación de letras y colores de cara medir la agudeza visual y discriminación cromática y por último la referente para valorar el manejo e interpretación de documentación técnica.

Disponibilidad horaria, posibilidad de trabajar a relevos, desplazamiento y otras cuestiones relacionadas con la orientación laboral (tipos de trabajo...).

Cierre de la entrevista. Después de esta presentación, se le pregunta qué valoración hace de las mismas y su interés por formar parte de la organización. Se responde a las posibles preguntas o dudas que pudiera tener la persona entrevistada y se da por terminada la entrevista. En esta fase de la entrevista, como hemos comentado anteriormente, es importante devolver a la persona los resultados y valoraciones obtenidas en cada una de las pruebas objetivas, para un contraste con la propia persona.

B Personas que llevan al menos 1 año en la organización o una valoración posterior a la realizada.

Esta nueva evaluación pretende dos objetivos. Por un lado, valorar la experiencia real que pueden tener las mujeres en sectores industriales a nivel de algunas competencias que no se pudieron recoger inicialmente por carecer de ella, y por otro lado, valorar la evolución o deterioro de todas las personas a nivel de capacidades. El personal encargado de la valoración cogerá como referencia el perfil ya realizado anteriormente e irá actualizando las competencias con la experiencia demostrada y contrastada en la organización. Se recomienda la pasación de las pruebas prácticas. Estas valoraciones posteriormente se revisarán con una periodicidad anual o con otra frecuencia en aquellos casos que se identifiquen con posibles factores de riesgo o de deterioro, tal y como se recoge en el anexo (Metodología integral UU 2.0 en el ámbito del deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro).

Una vez finalizada la valoración del nuevo perfil de empleabilidad de la persona, la archivaremos junto a la anterior, de cara a conocer la evolución del mismo.

2. Valoración del perfil de exigencias del puesto

Esta valoración del puesto como la determinación de aquellas competencias clave para el desempeño de las tareas asociadas lo recomendable es que sea realizada o responsabilidad del personal técnico de la



unidad técnica (Prevención de Riesgos Laborales e Ingeniería), apoyándose en aspectos puntuales en las áreas de Recursos Humanos o de orientación laboral, con el visto bueno al resultado de dicha valoración de responsables directos de las actividades de producción correspondientes.

Las actividades a valorar se recomiendan que sean aquellas que vienen determinadas en los Mapas de Actividades vigentes o catálogos de puestos de trabajo, así como aquellas actividades que a lo largo del año entran en la organización. Es decir, que tengan cierta estabilidad en la entidad. Así, el perfil de exigencias del puesto no se verá alterado a lo largo del tiempo, a no ser que la actividad experimente variaciones significativas (sustitución de equipos de trabajo, nuevos métodos de trabajo, cambio de material y/o referencias de producción...). En tal caso, será necesario realizar una nueva valoración para analizar si los cambios introducidos suponen una modificación sustancial en la ya existente en este momento.

El procedimiento para dicha valoración será el siguiente:

+ Recopilación de la información ya existente en la organización.

En primer lugar, la persona encargada de realizar el perfil del puesto debe recopilar toda la información disponible a nivel interno en lo que a la actividad se refiere, relativa a la Evaluación de riesgos del puesto, Procedimientos de Calidad (internos y del cliente), Instrucciones de los equipos de trabajo, Métodos y Tiempos, documentación a llenar por la persona que ocupa el puesto de trabajo, etc.

Esta información permitirá conocer aquellas tareas de preparación del puesto de trabajo, mantenimientos a realizar en los equipos de trabajo, etc. y servirá de base para determinar las tareas complementarias del puesto y para estructurar la entrevista personal con la persona que ocupa el puesto de trabajo en concreto o que mayor conocimiento tiene del mismo.

+ Observación y registro de tareas. Una vez ya se ha analizado la documentación existente a nivel interno en la organización, se debe realizar la observación directa del puesto de trabajo. En esta fase se

Valoración del perfil de exigencia del puesto es responsabilidad del personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales e Ingeniería apoyándose en Recursos Humanos.

Procedimiento para la valoración:

- Recopilación de información.**
- Observación y registro de tareas.**
- Entrevista con personas titulares o conocedoras del puesto.**
- Elaboración del perfil de exigencia según ficha modelo.**

anotarán todas las tareas asociadas al puesto de trabajo, siendo de vital importancia de cara a tener una visión global del puesto, desde las tareas de abastecimiento, puesta en marcha del equipo de trabajo a las tareas de comprobación de calidad, tareas de limpieza, etc.

Este registro de tareas será la base para la posterior descripción del puesto de trabajo de manera detallada, es decir, cada una de las tareas deberá tener en consideración el manejo de cargas, las herramientas utilizadas y sus distintos usos, el manejo de documentación técnica, las posturas y movimientos realizados, etc. En caso de que sea necesario, puede recurrirse a la realización de fotografías u otros métodos para apoyar las anotaciones realizadas a través de la observación directa.

+ Entrevista con la persona titular o aquella con experiencia en el mismo (en aquellos casos de nuevas tareas este contraste se realizará durante el primer mes de puesta en marcha). Tras realizar el registro y descripción de las tareas, se debe realizar una entrevista individual con la persona ocupante del puesto en la que se chequea que la descripción del puesto de trabajo realizada hasta la fecha refleja todas las tareas asociadas al puesto.

Asimismo, permite obtener información adicional respecto a aquellas tareas clave del cargo, tareas principales y complementarias, exigencias de calidad, incidencias comunes presentes en el espacio de trabajo, etc.

+ Elaboración del perfil de exigencias del puesto. Al finalizar este proceso se cumplimentará la ficha de “Perfil de exigencias del puesto de trabajo” (Anexo VI) en la que se recogen los siguientes aspectos:

o Relaciones de trabajo: se recogen aquellos colaboradores directos del puesto de trabajo, así como la dependencia del puesto.

o Equipos de trabajo: listado de equipos de trabajo presentes en el puesto, así como las herramientas y las carretillas manuales, transpaleta, etc.

o Materiales utilizados: Se detallan la materia prima necesaria (se ha de especificar el peso de cada pieza, así como el nº de veces que se manipula cada una, siempre que el peso sea superior a 3 kg), los productos químicos....

o Tareas principales del puesto: Se describen todas las tareas relativas al puesto de trabajo. En el caso de que existan referencias de producción que lleven asociadas tareas específicas, estas también deben venir descritas. Para la descripción de las tareas se recogerán las posturas adoptadas, los movimientos repetitivos asociados, posición de trabajo, manipulación de cargas, etc.

o Tareas complementarias del puesto: Se detallan aquellas tareas asociadas a las comprobaciones de calidad, preparación y limpieza del puesto, etc.

- **Documentación del puesto:** Instrucciones de trabajo y/o documentación técnica presente en el puesto de trabajo. Asimismo, se recoge el formato en el que se presenta dicha documentación (documentación en papel, versión digital, etc.).

- **EPIS:** En colaboración con el departamento de prevención de riesgos laborales, se enumeran los equipos de protección individual obligatorios y recomendados para el desempeño del puesto.

- **Principales riesgos:** Se especifican los 2-3 riesgos que suponen mayor riesgo de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional durante el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo.

Una vez completados los apartados anteriores, la persona encargada debe valorar el nivel de exigencia del puesto en función de las 17 competencias detalladas en el Glosario de competencias. Tras la valoración, se obtendrán aquellas competencias clave que van a determinar el perfil necesario para el desarrollo de la actividad. Por último debe ser contrastada y aprobada con las personas responsables de producción.

**Previamente,
se completa
aspectos definidos
relacionados con el
puesto que da lugar
a la valoración del
“Perfil de exigencias
del puesto de
trabajo” en base a
las 17 competencias.**

3. Revisión de perfiles de Empleabilidad y de Exigencia del puesto

Periódicamente, o en su defecto anualmente, se realiza una revisión de las competencias evaluadas en cada una de las actividades y de las personas que trabajan en la entidad con el fin de validar y/o adecuar las valoraciones a las capacidades de las personas o las exigencias de las actividades a la realidad. Esto nos permitirá una visión con perspectiva respecto a la evolución real de cada centro productivo y de cada persona. Estas revisiones se harán de manera conjunta entre los responsables de producción, personal de RRHH y la persona especialista para la valoración de puestos de trabajo. Aparte de la anual se dará en las siguientes situaciones:

Se realiza revisiones periódicas de las competencias anualmente y también en las siguientes situaciones;

- **Cambios en las exigencias del puesto:** En el momento en que se detecten modificaciones en el proceso, incorporación de nuevas fases, modelos, nuevas exigencias, etc. que puedan suponer una variación respecto a las competencias claves para su desempeño, o eliminación de algunas barreras que dificultaban la accesibilidad a dicho puesto, etc. se deberá revalorar aquellas competencias que afecten al perfil de exigencia del puesto.

- **Cambios en las exigencias del puesto.**

- **Personas de nueva incorporación en la organización:** Con el objetivo de optimizar la valoración inicial realizada, a los 6 meses de su incorporación se reevaluarán sus competencias. Principalmente ayudará a conocer la experiencia de la mujer en sectores como el industrial en aquellos casos que anteriormente no han tenido oportunidad de acreditarla, así como la evolución del resto de capacidades en todas las personas.

- **Personas de nueva incorporación a la organización (6 meses).**

- **Desarrollo competencial de la persona.**

- **Indicios de deterioro competencial de la persona.**

En base al resultado de medir el GAP (diferencial-resta) entre las puntuaciones de una competencia de empleabilidad de la persona y la de exigencia de cada uno de los puestos se determinará cada una de las acciones para cada uno de los procesos en los que empleemos la herramienta.

Se pueden dar 3 situaciones en base al resultado de esa diferencia;

- **Igual a 0; Existe encaje mínimo en esa competencia entre persona y puesto.**
- **Positiva; La capacidad de la persona en esa competencia está por encima de la del puesto.**
- **Negativa; La capacidad de la persona en esa competencia está por debajo de la del puesto. Si es en claves, la persona no responde a las exigencias. Si es en otro tipo de competencia, valorar el grado de incidencia y acciones de apoyo a desarrollar.**

- **Desarrollo competencial de la persona:** En aquellos casos en los que esté constatado que la persona ha adquirido nuevas competencias dentro del tránsito a otras actividades más complejas de forma autónoma, se reevaluará sus competencias. Es decir, esta revisión se llevará a cabo tras constatar que la persona ha desempeñado tareas diferentes y de complejidad superior a lo largo del ejercicio. Esta nueva evaluación que llevará a cabo el personal de RRHH junto con el responsable de producción se tendrá como referencia la experiencia demostrada en el desarrollo de los nuevos puestos.
- **Deterioro competencial de la persona:** Se reevaluarán las competencias en los casos en los que se detecte que hay indicios de un posible deterioro en sus capacidades (incremento del grado y/o nuevos diagnósticos en la valoración de su certificado de discapacidad, restricciones o nuevas dadas por Vigilancia de la Salud, etc.). Esta reevaluación de la persona se realizará de manera conjunta entre el responsable de producción y la persona de Recursos Humanos con el apoyo de Prevención, a fin de evaluar sus dificultades para la empleabilidad en el día a día del taller. Para ello se tendrá como referencia la metodología específica recogida en este manual relacionada con la detección de deterioro evolutivo y/o envejecimiento prematuro.

3.2. MEDICIÓN DEL GAP: PERFILES DE EMPLEABILIDAD Y DE EXIGENCIA DEL PUESTO

Una vez obtenidas ambas valoraciones, podremos valorar o medir el GAP existente entre el nivel de empleabilidad de la persona y las exigencias de cada uno de los puestos en base a buscar el diferencial (resta) en una misma competencia entre la puntuación obtenida en ambos perfiles y así, en base al resultado de esta operación, determinar cada una de las acciones y consideraciones oportunas para cada uno de los procesos en los que empleemos la herramienta. Con esta operación, se pueden dar tres casuísticas en cada una de las competencias:

- + Que no exista diferencia entre las valoraciones de las competencias, es decir, que la resta entre la capacidad de la persona con la valorada en el puesto contratado de cómo resultado “cero”. Esto significa que existe un encaje entre esa competencia de la persona y la evaluada en el perfil de exigencias del puesto.
- + Que el diferencial sea positivo, este resultado nos muestra que en esa competencia el perfil de capacidades de la persona está por encima de las exigencias del puesto.

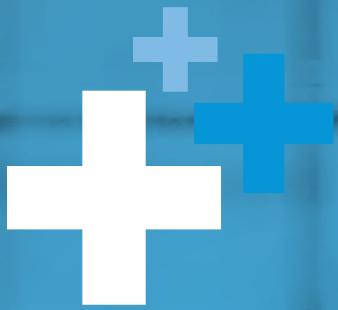
- Que sea el resultado negativo, entonces existe un GAP en dicha competencia entre la persona y el puesto, es decir, no cuenta con capacidad suficiente para dar respuesta al nivel de exigencia de esa competencia en ese puesto. En este caso, hay que analizar si este desajuste se produce en las competencias clave o en otras competencias. Si se tratara de un desajuste en alguna de las competencias definidas como clave, se determinaría que la persona no cumple con el nivel mínimo para cubrir las exigencias del puesto, con lo que sería un puesto en el cual la persona no va a responder a las exigencias determinantes o críticas. Por otro lado, si el desajuste fuese en otras competencias, se debe valorar el grado de incidencia de estas sobre el perfil de exigencias del puesto y determinar si existe posibilidad de adaptar el puesto o desarrollar otro tipo de acciones de apoyo para que haya ajuste entre las capacidades de la persona y las exigencias del puesto.

COMPETENCIAS													
PUESTO	HAB. M	D AUD	POST	POSIC	ACCES	MMC	ATEN	AUT	APREN	REL	DISP	APTO NO APTO	
002-002	0	3	2	1	0	1	-1	0	0	1		NA	
002-003	-1	3	3	2	3	3	1	0	0	3		NA	
002-011	-1	3	1	2	3	3	1	2	2	2		NA	
002-019	1	3	3	2	3	2	0	2	2	3		A	
002-022	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3		A	
002-023	1	3	3	2	3	2	0	3	3	2		A	

Ejemplo de contraste de perfiles; Persona contra diferentes puestos

 Competencias clave





4

Procesos aplicables “Urratsez Urrats 2.0”



PROCESOS A LOS CUALES SE PUEDE APLICAR LA HERRAMIENTA “URRATSEZ URRATS 2.0” EN KL KATEALEGAIA

ENTREVISTA A PERSONAS SOLICITANTES DE EMPLEO Y ORIENTACIÓN LABORAL

El apoyarnos en herramientas que nos ayuden y faciliten de una forma objetiva la valoración de las capacidades de las personas va a suponer siempre un salto cualitativo en el proceso de preselección y en una orientación laboral individual de mayor calidad.

El profesional de RRHH usará esta herramienta como base en el momento de realizar la valoración de empleabilidad de aquellas personas nuevas que se acercan a la organización solicitando un recurso laboral. Una vez recogidas las valoraciones en la ficha de empleabilidad de la persona según el modelo Urratsez Urrats 2.0 (con los criterios definidos para cada una de las competencias tal y como se recoge en el Glosario), podrá realizar de una forma objetiva la selección de la persona más adecuada para el puesto a cubrir por contraste de perfiles tal y como hemos definido anteriormente. Esto también nos facilitará, a priori, un mayor ajuste entre las capacidades evaluadas de la persona y el nivel de exigencias del puesto, con lo que se identificarán los puestos potenciales y las necesidades de apoyo en aquellas competencias en las cuales la persona tiene un mayor GAP. El disponer de estos datos nos ayudará a reducir el periodo de adaptación de la persona al puesto de trabajo y con ello una mejor orientación laboral.

PROCESOS DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

Ante la necesidad de incorporación de una persona para cubrir un determinado puesto de trabajo, la herramienta, como hemos comentado anteriormente, nos servirá como base en el procedimiento de la selección y en el apoyo a la incorporación.

Para ello, el personal técnico de RR.HH recoge la valoración del perfil de exigencias del puesto (según valoración Urratsez Urrats 2.0). Se realiza una primera selección entre los solicitantes de empleo que conste su valoración de empleabilidad (según valoración Urratsez Urrats 2.0) a través del cruce de las valoraciones de los perfiles de empleabilidad con el perfil de exigencias del puesto. De este proceso de contraste saldrán aquellas personas que mejor se acerquen o muestren potencial para el ajuste entre competencias y exigencias. Para que una persona tenga potencial tendrá que existir una paridad o diferencia positiva entre las valoraciones de las competencias claves entre ambos perfiles. Los diferenciales en el resto de las competencias no claves nos ayudaran a conocer en qué ámbitos deberemos de incorporar acciones de apoyo en la incorporación de la persona en el puesto para que se dé el mejor encaje posible.

SEGUIMIENTO PERSONALIZADO

a) Personas de nueva incorporación

El personal técnico de RRHH puede detectar en base al contraste realizado en la fase de selección/contratación, fruto del análisis de comparar el perfil de la persona y el del puesto de trabajo, aquellas competencias con necesidades de apoyo y las más fuertes. En el momento de dicha incorporación trasmitirá a los responsables de producción y aquellos otros profesionales de apoyo a la persona estas necesidades detectadas de apoyo y con ello, planificar el plan personal individual con las acciones a desarrollar y las personas responsables de llevarlo a cabo.

En la segunda semana de su incorporación se realizará una revisión para valorar el plan de apoyo teniendo en cuenta aspectos como la valoración de aptitud realizada por el servicio de vigilancia de la salud, aprendizaje del nuevo puesto, la calidad, la productividad, absentismo y el comportamiento social. Si durante este periodo de seguimiento se detectan nuevas necesidades de apoyo, se desarrollará un nuevo plan individual en función de estas.

En base a la evolución de este plan de apoyo, se revisarán las valoraciones de las competencias realizadas en la primera entrevista y si fuera el caso, se ajustarán en esta nueva valoración.

A los dos meses, se analizará si el trabajador ha superado el periodo de prueba. En caso de no superarlo, se le comunicará a la persona su nueva situación y se le derivará para que retome su plan individual de orientación laboral.

A los 6 meses y a los 12 meses se repetirán dichas valoraciones.

b) Personas con al menos un año en la organización

El personal Técnico de RRHH junto a los responsables de producción, al menos una vez al año (principalmente en el primer trimestre) irán analizando por células de trabajo con ayuda de Urratsez Urrats 2.0 persona-puesto, es decir, las actividades realizadas y su encaje con las capacidades de cada persona. El objetivo será identificar aquellas actividades potenciales para cada persona y las que poseen dificultades de adaptación a los diferentes puestos del taller por alguno de los siguientes motivos:

- **Laboral:** Rendimiento, formación, polivalencia, puntualidad y adquisición de normas del centro.
- **Personal:** Autonomía personal.
- **Médica:** Seguimiento de tratamientos médicos y psicológicos.
- **Ergonomía:** Aptitud en puestos.

Y en base a dicho análisis se determinará, en su caso, la necesidad de apoyo, definiendo un plan individualizado con acciones concretas a desarrollar por competencia y su responsable en base al motivo de la misma. Una vez finalizado este contraste se irán adecuando las valoraciones de la persona que no se ajusten a la práctica real del desempeño.

PLANES DE FORMACIÓN

La comparación de forma objetiva de la evaluación de las capacidades de las personas frente a las exigencias de las diferentes actividades del taller nos llevará a conocer mejor las necesidades formativas internas existentes en los puestos actuales o sobre futuras

actividades que quiera o deba desarrollar la organización y así poderlas planificar, adecuar a las capacidades de las personas y valorar su eficacia de una forma más objetiva. Es decir, en el contraste entre los perfiles de las personas y los puestos de un centro tendremos un mapa representativo de las potenciales personas que podrían desarrollar una actividad y aquellos puestos con menos posibilidades. Este mapa será la base del desarrollo de los planes anuales de formación.

ADECUACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La evaluación y mejora de las condiciones del puesto de trabajo es una de las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recoge que *“La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”*.

La herramienta Urratsez Urrats 2.0 tiene en cuenta tanto las características generales y ambientales de los puestos de trabajo, como las máquinas y materiales que se utilizan, condicionantes organizacionales... que pudieran generar riesgos. Para el check de las competencias se realiza el Perfil del Puesto, que puede ser utilizado como consulta y complemento para las fichas internas de “evaluación de riesgos” y “descripción de lugares de trabajo”. En estas fichas se recogen detalladamente las tareas y el cómo se hacen, que es el paso inicial para la evaluación de las condiciones de trabajo.

El método, al cruzar las informaciones provenientes de ambos perfiles, nos proporciona además un instrumento de adecuación de puestos o entornos, posibilitando la correcta ubicación de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto de trabajo.

Contraponiendo el perfil de la persona con el perfil de su puesto de trabajo, podemos encontrarnos tres situaciones diferentes:

- **Trabajo Inadecuado** (situación desaconsejable): situaciones en las que las exigencias del trabajo superan ampliamente las capacidades de la persona. Se trataría de situaciones en las que la persona no llega al nivel requerido en aquellas competencias clave.

- **Trabajo aceptable** (situación mejorable): situaciones en las que los perfiles (persona/puesto) presentan diferencias mínimas y éstas son subsanables o bien bajando las exigencias de la tarea, o bien mediante programas de formación individuales.
- **Trabajo adecuado** (situación ideal): situaciones en las que ambos perfiles están perfectamente solapados.

Esta metodología también será base para reducir el perfil de exigencia del puesto en aquellos casos que pudiera ser posible y con ello ayudar a que un mayor número de personas puedan acceder a desarrollar esa actividad laboral. Esta valoración de las exigencias nos identificará las competencias claves y su exigencia, con lo que tendremos puntos de referencia para poder desarrollar acciones de ajuste o de adaptación de los mismos.

MAPA DE POLIVALENCIAS

Esta herramienta pretende ser un apoyo para los responsables de producción en la gestión de las polivalencias y de cara al desarrollo de nuevas tareas. Como hemos comentado anteriormente en el punto de planes de formación, le permitirá tener a los responsables un conocimiento más objetivo de las capacidades de su plantilla y de las potenciales actividades que puede desarrollar cada una de ellas, así como detectar aquellas competencias que les dificultan para no poder desarrollar otros puestos.

SISTEMA RETRIBUTIVO

La metodología Urratsez Urrats 2.0 y en más concreto la parte del mapa de polivalencias nos puede servir de soporte técnico en la valoración de los potenciales de las personas de cara al modelo de sistema retributivo en el que la parte salarial fija se basa en un modelo de

actividades desarolladas y potenciales según la complejidad de las mismas.

Como se explica en la parte de valoración del perfil de exigencia de los puestos de trabajo, esta metodología permite categorizar las actividades en base al peso proporcional de las competencias claves frente al resto y con ello determinar si son; bajas (igual o inferior al 50%), medias (entre 51%-70%) o altas (superior a 71%).

La realización y/o la capacidad potencial de desarrollo de actividades de un mayor o menor número de actividades de un rango nos establecerá una categoría profesional y con ello una retribución fija en consonancia a su capacidad y/o potencial.

DETERIORO EVOLUTIVO Y ENVEJECIMIENTO PREMATURO

La herramienta Urratsez Urrats 2.0 actualmente sirve como base de medición de las capacidades de todas las personas que acceden a un recurso laboral. Las diferentes valoraciones de estas capacidades que se realizan con la persona a lo largo de su vida profesional en la entidad y la pérdida de capacidad en las mismas sirven como referencia para detectar y analizar los posibles casos de deterioro evolutivo y/o envejecimiento.

Con el desarrollo de esta metodología integral de detección e intervención individualizada del deterioro de las personas con discapacidad y/o envejecimiento basada en la herramienta Urratsez Urrats 2.0, pretendemos mantener la calidad de vida y bienestar de las mismas dentro de su entorno laboral.

Todo ello lo encontraremos más desarrollado en el Anexo VIII Metodología integral UU 2.0 en el ámbito del deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro.



5

Anexos



Anexos 24

I. Glosario de competencias	26
II. Modelo de entrevista Urratsez Urrats 2.0	43
III. Pruebas objetivas para medición de empleabilidad	45
IV. Purdue Pegboard. Análisis estadístico y adecuación de tablas para personas con diversidad funcional	56
V. Ficha de perfil de empleabilidad de la persona	66
VI. Ficha de perfil de exigencia del puesto	68
VII. Aclaraciones para la valoración de perfil de empleabilidad de personas	70
VIII. Metodología integral UU 2.0 en el ámbito del deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro	73



ANEXO I.

GLOSARIO DE COMPETENCIAS

CONOCIMIENTO

EXPERIENCIA PROFESIONAL			
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO	
Conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en base a las tareas desarrolladas durante su vida laboral	KL katealegia	Necesidad de conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el puesto debido a la complejidad de las tareas	
Persona sin experiencia laboral o con experiencia inferior a un año en tareas manuales o de alimentación de maquinaria (tareas sencillas, repetitivas y que no requieren conocimientos específicos).	1	Tareas que no requieren de experiencia previa para llevarlas a cabo.	
Posee experiencia en tareas manuales superior a un año (tareas sencillas, repetitivas y que no requieren conocimientos específicos) y/o inferior a un año en puestos técnicos industriales (requieren conocimientos específicos, herramientas y/o documentación técnica en la materia). Experiencia en profesiones no industriales.	2	Tareas que requieren una experiencia previa inferior a un año en procedimientos técnicos asociados a instrucciones de proceso, pautas, métodos de trabajo, etc. relacionados con el puesto y/o a nivel manual de al menos un año.	
Posee experiencia profesional superior a 1 año en trabajos técnicos industriales (conocimientos específicos, herramientas y/o documentación técnica en la materia).	3	Tareas técnicas que requieren de experiencia de un año en procedimientos técnicos asociados a instrucciones de proceso, pautas, métodos de trabajo, etc. relacionados con el puesto.	
Persona con más de 3 años de experiencia en trabajos técnicos industriales (conocimientos específicos, herramientas y/o documentación técnica en la materia).	4	Tareas técnicas que requieren de experiencia de tres años en procedimientos técnicos asociados a instrucciones de proceso, pautas, métodos de trabajo, etc. relacionados con el puesto.	
Entrevista, Vida laboral, Currículum...	EVIDENCIAS	ESPECIALIDAD	Según proceso productivo
		Especialidades: CALDERERÍA Y SOLDADURA, MANTENIMIENTO INDUSTRIAL, MECÁNICA, ELECTRÓNICA, ELECTRICIDAD, OTRAS PROFESIONES INDUSTRIALES (DELINEANTES, ADMINISTRATIVOS)	

FORMACIÓN		
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Conocimientos teóricos adquiridos por la persona en una materia	KL^{k+} katealegaia	Conocimientos necesarios para el logro de los objetivos del puesto
No sabe leer ni escribir o con dificultades.	1	Tareas que no requieren ni leer ni escribir.
Tiene formación en Educación Obligatoria: EGB, ESO. Formación Ocupacional, CIP. Otras formaciones que no sean del ámbito industrial aun siendo superiores.	2	Requiere formación en educación obligatoria para lectura de instrucciones sencillas, registros básicos de calidad...
Formación profesional no reglada/complementaria inferior a 300 h en ámbitos industriales en alguna de las especialidades.	3	El desempeño del puesto requiere una formación mínima en alguna de las especialidades.
Formación Profesional en materias técnicas industriales o formación industrial no reglada/complementaria superior a 300 h. en alguna de las especialidades.	4	El desempeño del puesto requiere una especialización concreta: formación en soldadura, electrónica, etc.
Certificados de títulos	EVIDENCIAS	Según proceso productivo
Especialidades: CALDERERÍA Y SOLDADURA, MANTENIMIENTO INDUSTRIAL, MECÁNICA, ELECTRÓNICA, ELECTRICIDAD, OTRAS FORMACIONES INDUSTRIALES	ESPECIALIDAD	Especialidades: CALDERERÍA Y SOLDADURA, MANTENIMIENTO INDUSTRIAL, MECÁNICA, ELECTRÓNICA, ELECTRICIDAD, OTRAS FORMACIONES INDUSTRIALES

MANEJO DE MAQUINARIA		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Experiencia en el manejo de maquinaria, comprensión de su funcionamiento y capacidades para su preparación y mantenimiento	KL k⁺ katealegai			Es el grado de uso de máquinas para realizar la tarea
Incapacidad para realizar profesiones anteriores que requerían el manejo de maquinaria o nunca ha utilizado maquinaria durante su trayectoria profesional. Asimismo, incapacidad para activar órganos de accionamiento (problemas de alcance). Solo trabajos manuales.	1	Tareas manuales que no requieren de maquinaria.		
Ha realizado trabajos que requieren desenvolverse de forma autónoma en tareas de alimentación de la máquina y seguir instrucciones sencillas para el mantenimiento preventivo básico (comprobar el nivel de aceite, cambiar una broca...).	2	Se utiliza maquinaria, pero únicamente son tareas de alimentación de la máquina. Se realiza mantenimiento preventivo básico según las instrucciones sencillas (comprobar el nivel de aceite, cambiar una broca...).		
Ha realizado trabajos que requieren preparar y ajustar máquinas: sustituir troqueles sencillos (repetitivos), cambios de bases o de recorrido, etc. y seguir instrucciones para el mantenimiento preventivo exhaustivo, así como capacidad para detectar incidentes. Ha manejado laboralmente en el ámbito industrial aplicaciones informáticas sin necesidad de programación en máquinas (pantallas táctiles, seguimiento de incidencias, etc.).	3	Tareas de preparación y ajuste de máquinas: sustituir troqueles sencillos (repetitivos), cambios de bases o de recorrido, etc. Se realiza mantenimiento preventivo exhaustivo. Manejo de aplicaciones informáticas sin programación en máquinas (pantallas táctiles, seguimiento de incidencias, etc.).		
Ha realizado trabajos que requieren programar y preparar máquinas: cambio de troqueles complejos y variados, utilajes en cizallas, manejo de aplicaciones informáticas (controles numéricos, programas de almacenaje) y/o detectar y resolver incidencias en el equipo, ha realizado trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo.	4	Programación de la máquina y tareas de mantenimiento preventivo y correctivo: cambio de troqueles complejos y variados, utilajes en cizallas. Se puede requerir el manejo de aplicaciones informáticas para programación (controles numéricos, programas de almacenaje).		
Acreditación de experiencia. Revisable al año en base a la experiencia interna en KL katealegai equiparable al nivel del puesto		EVIDENCIAS		Según proceso productivo

MANEJO DE HERRAMIENTAS			
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO	EVIDENCIAS
Experiencia para reconocer y utilizar herramientas manuales	KL⁺ katealegaia	1 Incapacidad para realizar profesiones anteriores que requerían el manejo de herramienta o nula experiencia en el manejo de herramientas manuales.	Es el grado de uso de herramientas para realizar la tarea
Ha manejado correctamente herramientas manuales, una vez se le explica el proceso de trabajo. (Ejemplo: caja de herramientas básica).	2 Ha manejado correctamente herramientas manuales, una vez se le explica el proceso de trabajo. (Ejemplo: caja de herramientas básica).	El desempeño de la tarea requiere de manipulación básica de herramientas manuales (golpes con martillos, atornillador neumático, destornillador, prensa manual, grapadoras, etc.).	Manipulación de herramientas manuales precisas y para trabajo con piezas pequeñas y/o espacios reducidos (llaves dinamométricas, soldador de estaño, pinzas de electrónica...).
Experiencia en el ámbito industrial en la manipulación de herramientas manuales precisas y/o para trabajo con piezas pequeñas y/o espacios reducidos (llaves dinamométricas, soldador de estaño, pinzas de electrónico...).	3 Experiencia en el ámbito industrial en la manipulación de herramientas manuales precisas y/o para trabajo con piezas pequeñas y/o espacios reducidos (llaves dinamométricas, soldador de estaño, pinzas de electrónico...).	Trabajos que precisan manejar correctamente herramientas complejas y/o calibrarlas/afilirlas correctamente (aparatos de medición, precisión, afilar brocas, comprobadores de concentrividad, etc.).	Experiencia en el ámbito industrial en el manejo de herramientas complejas y/o calibrarlas/afilirlas correctamente (aparatos de medición, precisión, afilar brocas, comprobadores de concentrividad, etc.).
Acreditación de experiencia. Revisable al año en base a la experiencia interna en KL katealegaia equiparable al nivel del puesto		Según proceso productivo	

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
			KL katealegia	Necesidad de interpretación de documentación técnica para el desempeño de la tarea
Tiene dificultades para comprender instrucciones de trabajo básicas.	1	No se requiere documentación y/o documentación interna de sencilla interpretación sin registro (se excluye el bono de trabajo).		
Es capaz de interpretar pictogramas, instrucciones sencillas, apoyos visuales, procedimientos básicos, documentación técnica sin variedad de parámetros (sencilla y repetitiva).	2	El puesto requiere interpretar pictogramas, instrucciones sencillas, apoyos visuales, procedimientos básicos, documentación técnica sin variedad de parámetros (sencilla y repetitiva).		
Es capaz de interpretar documentación técnica básica (planos y/o esquemas de circuitos eléctricos, órdenes de fabricación, etc.) con variedad de parámetros facilitada por el responsable y/o cliente.	3	Se requiere interpretar documentación técnica básica (planos y/o esquemas de circuitos eléctricos, órdenes de fabricación, etc.) con variedad de parámetros facilitada por el responsable y/o cliente.		
Es capaz de identificar, acceder e interpretar con total autonomía documentación técnica compleja (con una gran variedad de parámetros, requiere conocimientos técnicos de lectura de planos, ...).	4	Requiere identificar, acceder e interpretar con total autonomía documentación técnica compleja (con una gran variedad de parámetros, requiere conocimientos técnicos de lectura de planos, ...).		
Prueba interna KL katealegia	EVIDENCIAS	Según proceso productivo		

APTITUDES

AGUDEZA VISUAL Y DISCRIMINACIÓN CROMÁTICA		EVIDENCIAS
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	
Capacidad de la persona para identificar visualmente elementos y reconocer detalles y colores	KL k ⁺ katealegia	Según tamaño y color de los componentes del proceso
Visión gravemente disminuida o ceguera moderada. Incapaz de ver caracteres inferiores a 3,5 mm desde una distancia de 25 cm. No es capaz de leer la segunda fila de la prueba.	1	Requerimientos visuales de la tarea, a nivel de tamaño de las piezas y/o color de las mismas
Daltonismo y/o limitaciones visuales para la percepción de caracteres inferiores a 1,17 mm desde una distancia de 25 cm. No lee la tercera fila. No diferencia colores.	2	Trabajos con piezas de entre 3,5 y 1,17 milímetros y/o necesidad de percepción de detalles sin necesidad de discriminación de colores.
Es capaz de reconocer caracteres de hasta 1,17 mm desde una distancia de 25 cm, junto con capacidad para diferenciar los colores. No lee la cuarta fila.	3	Trabajos con piezas de entre 3,5 y 1,17 milímetros, y/o necesidad de percepción de detalles, y/o discriminación de colores para el desempeño de la tarea.
Es capaz de discriminar colores y además sin limitaciones de visión para la actividad laboral. Es capaz de leer la cuarta fila de la prueba.	4	Trabajos con piezas de 1,17 milímetros o más pequeñas y/o que llevan asociadas alta exigencia de percepción de detalles (óxidos, golpeos, rebarba, etc.) y/o discriminación de colores.

HABILIDAD MANUAL		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
KL	k⁺	Capacidad de la persona para realizar movimientos finos o bien movimientos gruesos de coordinación en una o ambas manos en un tiempo determinado		Grado en el que la tarea requiere realizar movimientos finos o bien movimientos gruesos de coordinación en una o ambas manos en un tiempo determinado
		Es capaz de realizar movimientos gruesos en una mano, y tiene menos habilidad en la otra mano (puntuación por debajo de 14 puntos en los ensayos con una sola mano).	1	Tareas que para su desempeño requieren realizar movimientos gruesos con una sola mano, utilizando la segunda mano únicamente para movimientos de apoyo.
		Es capaz de realizar movimientos tanto finos como gruesos en una de las manos (puntuación media igual o superior a 14 en una de las pruebas de una de las manos y superior a 30 en la prueba de submontaje).	2	El proceso productivo requiere realizar movimientos gruesos, coordinando las dos manos para su ejecución.
		Es capaz de coordinar y realizar movimientos gruesos bimanuales (alcanzar una puntuación media igual o superior a 9 en la prueba de ambas manos).	3	El puesto demanda realizar movimientos finos y precisos con una mano, utilizando la segunda mano únicamente para movimientos de apoyo.
		Es capaz de coordinar y realizar movimientos finos bimanuales (alcanzar una puntuación media igual o superior a 14 en la prueba con cada una de las dos manos, así como lograr una puntuación media superior a 30 en el ensayo de submontaje).	4	Tareas que requieren de coordinación bimanual y movimientos finos con ambas manos para llevarlas a cabo.
		Test de Purdue Pegboard	EVIDENCIAS	Según proceso productivo y tamaño de piezas

DISCRIMINACIÓN AUDITIVA		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Capacidad de la persona para percibir e identificar sonidos	KL k⁺ katealegaia	1 Persona con sordera profunda. No es capaz de percibir sonidos.	1 Audición escasa. Persona con audífono que requiere comunicarse frente a frente y en ausencia de ruido para mantener una conversación fluida.	Grado en el que la tarea lleva asociado un esfuerzo auditivo para su realización
		2 Audición suficiente. Persona con implantes. Puede mantener una comunicación fluida, salvo en conversaciones múltiples y entornos ruidosos.	2 Requiere de identificación de sonidos para el desempeño del puesto, que a su vez están acompañados de otras alertas de apoyo (señal luminosa, encalamientos, etc.).	No se requiere percibir sonidos para la consecución del logro en el puesto.
		3 Capacidad auditiva sin limitaciones.	3 Requiere percibir y discriminar sonidos de forma puntual o en un punto determinado del proceso.	La discriminación de señales acústicas es clave para el puesto.
		4 Certificado de discapacidad. Revisable una vez incorporado en base a la aptitud médica	EVIDENCIAS	Según proceso productivo

HABILIDAD MANUAL		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
		Capacidad de la persona para adoptar posturas forzadas y/o poder realizar movimientos repetitivos	KL^{k+} katalegaia	Grado en el que la tarea requiere adoptar posturas ergonómicamente forzadas y/o llevar a cabo movimientos en los que intervienen el mismo grupo muscular de forma reiterada
		Presenta limitaciones en las extremidades inferiores y superiores que le imposibilitan adoptar posturas forzadas (giros o flexión de tronco, trabajos por encima de la altura de la cabeza, inclinaciones...), ni realizar movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30'', o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).	1	Sin dificultades posturales: libertad de movimientos, trabajos a la altura del codo (aprox. 1m), sin giros ni flexiones de tronco, sin trabajos por encima de la altura de la cabeza. No se realizan movimientos repetitivos del mismo grupo muscular o la persona establece el ritmo de producción/paradas. (ciclo repetición < 30'', o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
		Limitaciones en las extremidades superiores que le impiden realizar trabajos asociados a movimientos repetitivos. Sin limitaciones a nivel de flexión de tronco, giros de tronco, trabajos en espacios reducidos, etc.	2	La tarea requiere la adopción de posturas forzadas, bien sea con las extremidades superiores y/o inferiores. No se requiere la realización de movimientos repetitivos del mismo grupo muscular.
		Presenta limitaciones que le impiden para adoptar posturas forzadas (flexión-giros de tronco, postura mantenida, trabajo en espacio reducido...). Tiene capacidad para trabajar sin dificultades con las extremidades superiores.	3	La tarea no requiere la adopción de posturas forzadas. Sin embargo, sí se realizan movimientos repetitivos en los que interviene el mismo grupo muscular de forma constante establecido por trabajo en equipo o ciclo máquina.
		Trabajador sin dificultades de movilidad para la actividad laboral, es capaz de adoptar posturas forzadas, así como de realizar movimientos repetitivos.	4	El puesto requiere la adopción de posturas forzadas de forma reiterada para llevar a cabo la producción del puesto: trabajos a distintas alturas, por encima del plano de la cabeza, flexiones/giros de tronco continuados, etc. y se realizan movimientos repetitivos para el desempeño de la tarea.
		Certificado de discapacidad. Revisable una vez incorporado en base a la aptitud médica	EVIDENCIAS	Según proceso productivo y distribución del área de trabajo

POSICIÓN			
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO	
Capacidad de la persona para permanecer de forma estática en una posición	KL⁺ katealegaia	Necesidad de mantener una posición de forma prolongada para la realización de los trabajos	
No es capaz de mantener una posición de forma prolongada. Debe alternar posiciones a lo largo de la jornada. (Bipedestación con sentado), obligado a alternar en cualquier momento del proceso productivo.	1	Se puede alternar postura de bipedestación con sentado en el puesto de trabajo. El trabajador tiene capacidad de decisión para elegir postura, con posibilidad de alternar en cualquier momento del proceso productivo.	
Sólo es capaz de realizar trabajos sentado durante la jornada laboral.	2	Postura sentada para la realización de los trabajos. Se mantiene una postura que permite el apoyo de los dos pies y una posición de la espalda correcta.	
Debe realizar durante la jornada laboral de forma continua trabajos de pie.	3	Bipedestación prolongada sin posibilidad de descanso ni alternar la postura de trabajo.	
Puede alternar las posiciones, haciendo trabajos tanto sentado como de pie durante la jornada laboral, condicionado por el proceso productivo. (Capacidad para realizar trabajos de pie de forma estática de forma prolongada o sentado).	4	Se debe alternar posturas de bipedestación y desplazamientos con tareas que deben realizarse sentado, condicionado por el proceso productivo (y/o puesto que requiere permanecer de pie estático para la realización de las tareas).	
Certificado de discapacidad. Revisable una vez incorporado en base a la aptitud médica	EVIDENCIAS	Según proceso productivo y distribución del área de trabajo	

ACCESIBILIDAD DEL PUESTO			
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO	
Capacidad de la persona para desplazarse y adaptarse a los condicionantes estructurales de cada puesto de trabajo	KL k⁺ katealegiaia	Condicionantes estructurales que intervienen en las vías de circulación y acomodo en el puesto	
No es capaz de realizar tareas que exijan ejecución de movimientos de brazos y/o de tronco, y posea limitaciones en movimientos de las extremidades inferiores.	1	El puesto no presenta dificultades estructurales (desniveles, escaleras) y cualquier usuario puede utilizar los equipos de trabajo (buen apoyo, dimensiones suficientes, altura de trabajo aprox. 1m, etc.).	
Es capaz de realizar trabajos que requieren movimientos de brazos o tronco, pero con limitación de movimientos de las extremidades inferiores, requiriendo adaptación del espacio/ acceso y del equipo de trabajo.	2	El puesto presenta adaptaciones en los equipos (altura de trabajo adecuada, dimensiones suficientes para manejo de equipos y materiales...) y no existen dificultades estructurales (desniveles, escaleras).	
Es capaz de desenvolverse en cualquier espacio de trabajo (acceso, trabajar con compañeros...), requiriendo una mínima adaptación del equipo de trabajo (altura de trabajo adecuada, dimensiones suficientes para manejo de equipos y materiales...).	3	El puesto presenta adaptaciones en los equipos de trabajo (buen apoyo, dimensiones suficientes, altura de trabajo aprox. 1m, etc.) pero debe salvar desniveles, o zonas de tránsito/trabajo estrecho durante la realización de las tareas.	
Es capaz de desenvolverse sin adaptación alguna para el desempeño de su actividad laboral.	4	El puesto presenta dificultades de acceso (necesidad de salvar desniveles, escalones o zonas de paso estrechas) y equipos de trabajo no adaptados (altura de trabajo inadecuada, dimensiones insuficientes para manejo de equipos y materiales, mantenimiento...).	
			EVIDENCIAS
			Según distribución del área de trabajo
			Certificado de Discapacidad. Revisable una vez incorporado en base a la aptitud médica

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Capacidad de la persona para realizar trabajos asociados al levantamiento, sujeción y transporte de un peso	KL k⁺ katealegaia	Grado en que la tarea requiere llevar a cabo operaciones de levantamiento, sujeción y transporte de un peso
No es capaz de manipular cargas (levantar, transportar, desplazar, etc.) superiores a 3 kg. Trabajadores valorados por el servicio de vigilancia de la salud con una restricción para la manipulación manual de cargas.	1	No se requiere manejar cargas superiores a 3 kg para el desempeño del puesto.
Es capaz de manipular cargas de hasta 15 kg de forma esporádica, suponiendo la manipulación manual de carga menos de una hora de trabajo dentro de la jornada.	2	Se manipulan pesos de entre 3-15 kg de forma esporádica, suponiendo la manipulación manual de carga menos de una hora de trabajo dentro de la jornada.
Es capaz de manipular cargas de hasta 15 kg de forma ocasional, suponiendo la manipulación manual de carga más de una hora de trabajo dentro de la jornada.	3	Tareas que requieren el manejo de cargas de entre 3 y 15 kg de forma habitual, suponiendo la manipulación manual de carga más de una hora de trabajo dentro de la jornada.
Es capaz de manipular cargas superiores a 15 kg para el desempeño normal de la actividad laboral (no tiene ningún tipo de patología ni antecedente que se lo impida).	4	Trabajos que por su naturaleza exige manipulación de cargas de entre 3 y 15 kg en desnivel y/o cargas superiores a 15 kg.
Certificado de discapacidad, prueba práctica, entrevista. Revisable una vez incorporado en base a la aptitud médica	EVIDENCIAS	Según materiales y distribución del área de trabajo

ATENCIÓN SOSTENIDA			
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO	
Capacidad de la persona para realizar una tarea de forma constante y repetida en el tiempo	KL k ⁺ katealegia	Nivel de exigencia en base a la constancia y repetitividad de la tarea en base al ciclo de trabajo	
Es muy sensible a las interferencias, no es capaz de mantener la atención en una actividad de forma constante en el tiempo (puntuación inferior a 41 puntos en la prueba WAIS III: Clave de números).	1	Trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante. (montajes cortos y seriados).	
Aquella persona que presenta dificultades para mantener la atención en una actividad de forma constante en el tiempo (puntuación entre 41-55, ambas incluidas, en la prueba WAIS III: Clave de números).	2	Trabajos mecánicos generalmente asociados a actividad con máquina que requieren atención constante (montajes de más de 6 componentes, máquinas multi-estaciones, etc.).	
Persona con capacidad para mantener la atención de forma constante en el tiempo aun tratándose de tareas repetitivas y duraderas (puntuación entre 56 y 71, ambas incluidas, en la prueba WAIS III: Clave de números).	3	El ciclo de actividad establecido permite algunas variaciones de ritmo, pudiendo el trabajador requerir breves espacios de atención con ciclos de actividad en torno a los 5-10 minutos.	
Es capaz de cambiar entre diferentes tipos de actividad y mantener la atención en la tarea (puntuación 72 o superior en la prueba WAIS III: Clave de números).	4	Puesto cuyo ciclo de actividad es superior a los 10 minutos y/o puestos cuyas operaciones no llevan asociada una producción. Tareas auxiliares o de apoyo, abastecimiento, carga/descarga, etc.	
WAIS III: Clave de números, Evidencias históricas + tareas nuevas con rendimiento superior a 100 se equipará al nivel del puesto	EVIDENCIAS	Según proceso productivo	

AUTONOMÍA		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
1	Capacidad de la persona para organizarse y desarrollar tareas de forma autosuficiente		KL^{k⁺} katealegaia	Grado de autosuficiencia necesaria para el desempeño del puesto de trabajo
	No es capaz de organizar el trabajo y requiere supervisión y apoyo constante durante la realización de las tareas. Persona muy dependiente.			Le preparan el puesto terceras personas y/o de forma autónoma (abastecimiento de materiales rutinarios/ selección de materiales entre 3 modelos o menos) y sus tareas exigen estándares de calidad.
2	Una vez le explican el trabajo a realizar funciona de forma mecánica. Ante cualquier incidencia, no muestra la iniciativa de resolverlo por sí misma. Persona con cierta autonomía siempre y cuando le capaciten según unos patrones establecidos.			Preparación del puesto de forma autónoma y rutinaria, bajo supervisión, incluyendo selección de materiales de más de 4 referencias/modelos. Los trabajos exigen cumplir con modelos de calidad internos y externos. Procesos repetitivos y sencillos.
3	Es capaz de abastecer y organizar su puesto de trabajo, y buscar el método para resolver las incidencias. Persona autónoma.			La persona prepara el puesto de forma autónoma, y requiere cumplimentar documentación de calidad, supervisión de calidad de las piezas con criterios cambiantes. Identificación y detección de incidencias sin resolución.
4	Es capaz de abastecer, organizar y planificar los recursos necesarios para ejecutar la tarea. Detecta y resuelve cualquier tipo de incidencias (faltas de materiales, materiales en mal estado). Persona que realiza propuestas de mejora en proceso. Persona muy autónoma.			La persona organiza y planifica todo lo relativo al puesto (materia prima, producto terminado, etc.) y/o mantiene relación con el cliente en aspectos relacionados con el aseguramiento de la calidad, solicitud de materiales, etc. Asimismo, puede requerirse realizar operaciones matemáticas de cálculo (toma de medidas, cálculo sobre planos, etc.). Resolución de incidencias derivadas del mantenimiento correctivo.
Entrevista (Revisable al año en base a la experiencia interna KL katealegaia equiparable al nivel del puesto)			EVIDENCIAS	Según proceso productivo

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE		PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
		Capacidad de adquirir, comprender y aplicar una información para adaptarse a las exigencias del puesto	KL k⁺ katealegaia	Grado en el que la complejidad de la tarea requiere asimilar instrucciones e informaciones para el buen desempeño del puesto
		Sólo es capaz de comprender pautas sencillas (pocas instrucciones y repetitivas). Requiere de supervisión constante durante el aprendizaje.	1	Tareas de fácil asimilación cuyo Ciclo de Aprendizaje es inferior a 2 días. Instrucciones orales básicas para el funcionamiento del puesto.
		Muestra dificultad para la comprensión de instrucciones que introducen 3 o más variables. Es incapaz de realizar las instrucciones de forma automática, requiere repetición, duda, consulta los pasos a seguir.	2	Tareas cuya asimilación oscila entre 2 días y 2 semanas y/o requieren de apoyo gráfico/visual (muestras, fotos...) para complementar las instrucciones orales.
		Capacidad para la comprensión de instrucciones de hasta tres variables sin dificultades. Capacidad para llevar a cabo los pasos descritos de forma automática, sin necesidad de consulta/apoyo.	3	Tareas cuya asimilación va de entre las dos semanas y un mes y/o requiere comprender normas escritas y/u orales técnicas y de calidad.
		Gran capacidad para la comprensión de instrucciones de 4 o más variables sin necesidad de apoyo. Responde de forma automática a las cuestiones planteadas.	4	Tareas complejas que requieren un periodo de aprendizaje superior al mes y/o conllevan manejo de documentación escrita que requiere de cualificación para su comprensión.
		Entrevista (Valorar en base a la respuesta de comprensión sobre las pruebas relacionadas con las competencias Manejo de documentación, Habilidad Manual, Prueba interna agudeza visual). Revisable al año en base a la experiencia interna KL katealegaia equiparable al nivel del puesto	EVIDENCIAS	Según proceso productivo

RELACIONES DE TRABAJO		
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	PUESTO
Experiencia de la persona en tareas relacionadas con la colaboración entre personas, trabajo en equipo o con clientes	KL^{k*} katealegaia	Necesidad de que la persona realice tareas relacionadas con la colaboración entre personas, trabajo en equipo o con clientes
Sólo ha realizado trabajos de forma individual. (Presenta problemas de comunicación con sus compañeros y con los responsables).	1	Trabajo individual. No requiere colaborar con otras personas ni trabajar conjuntamente con otros puestos de trabajo.
La persona ha trabajado de forma individual pero puede colaborar puntualmente con otros compañeros y/o responsables; tareas de aprovisionamiento, incidencias, etc.	2	El trabajo es individual pero deberá mantener relaciones con parte de una célula de trabajo y/o responsable.
Ha trabajado de forma individual pero en general, interactúa adecuadamente con los compañeros y con los responsables.	3	Trabajos individuales que se desarrollan en célula; las tareas requieren colaboración entre diferentes personas para llevar a cabo el proceso.
Gran facilidad para adaptarse a trabajar en grupo y/o conjuntamente con el cliente. Buenas relaciones con los compañeros y responsables.	4	El trabajo requiere de una fuerte colaboración entre dos o más personas y/o directamente con el cliente.
Entrevista. Revisable al año en base a la experiencia interna KL katealegaia equiparable al nivel del puesto	EVIDENCIAS	Según proceso productivo

DISPONIBILIDAD		PUESTO
PERSONA	ESCALA DE PERFIL	
Capacidad de la persona para adaptarse a diferentes tipos de jornada de trabajo	KL^{k+} katealegai	Grado en que el puesto requiere trabajo a diferentes tipos de jornada de trabajo
Persona que sólo realiza trabajos a jornada parcial.	1	Puesto de trabajo que, aun siendo habitual, no da actividad para una persona durante todo un relevo.
Persona que, por prescripción médica sólo realiza trabajos a un solo turno de trabajo.	2	Puesto de trabajo cuya actividad se realiza en un turno de trabajo concreto.
Persona con capacidad para realizar trabajos a dos relevos (mañana/tarde) de forma indistinta.	3	Se trata de aquellos puestos de trabajo cuya actividad se realiza a dos relevos.
Persona con capacidad para adaptarse a cualquier relevo de trabajo, pudiendo trabajar en cualquier relevo de forma indistinta.	4	Puestos de trabajo que requieren una disponibilidad variable y total, pudiendo ser necesaria la variación de relevos, etc. aumentar el número de relevos, etc.
Entrevista + evidencias históricas KL katealegai	EVIDENCIAS	Según proceso productivo

ANEXO II.

MODELO DE ENTREVISTA

URRATSEZ URRATS 2.0

La batería de preguntas que se detallan a continuación pretende ser una guía de apoyo para el desarrollo de la entrevista. Estas preguntas deberán de adaptarse, en función del tipo del currículum vitae, discapacidad, experiencia/formación, etc. Por ello, es importante disponer de la mayor información posible con anterioridad a la entrevista, para obtener una mejor valoración en la misma. Así como es clave la búsqueda de evidencias de contraste para una mayor objetividad de la información.

a) Preguntas relacionadas con los estudios:

- + ¿Qué estudios has realizado? ¿En qué especialidad realizaste tus estudios (en caso de que la persona tenga FP u otros estudios superiores)? ¿Por qué elegiste esa especialidad?
- + ¿Qué otros cursos has realizado una vez acabaste con tu formación? ¿Cuándo has utilizado lo que aprendiste en esos cursos?
- + ¿Hay algún curso que te hubiera gustado hacer y no has tenido ocasión?

b) Preguntas relacionadas con la experiencia profesional:

- + ¿Cuál es tu situación laboral actual?
- + ¿Qué tareas realizas en tu trabajo actual? (en caso de estar trabajando) ¿Por qué quieres cambiar de trabajo?
- + ¿Desde cuándo estas sin trabajar? (en caso de que esté en desempleo) ¿Cuál ha sido tu último trabajo?
- + Antes de ese trabajo, ¿qué otros trabajos has realizado?
- + ¿Qué pasó para no continuar en esos trabajos?

- + ¿Cuál ha sido el trabajo que más te ha gustado? ¿En qué trabajo te has encontrado más a gusto?
- + En caso de que la persona haya tenido mucha rotación entre puestos de trabajo... ¿por qué crees que no has conseguido estabilidad en un puesto de trabajo?

c) Preguntas relacionadas con el manejo de herramientas y/o maquinaria:

- + ¿Podrías decirme que tipo de maquinaria has utilizado? ¿Para qué tipo de tareas era necesario el uso de cada una de ellas?
- + ¿Cuáles eran tus funciones durante tu trabajo en XXX (según CV)? Explica un día normal en tu puesto de trabajo.
- + ¿Cuáles eran las incidencias más comunes durante tu trabajo? ¿Quién era el encargado de responder a esas incidencias?
- + ¿Qué preparación requería la máquina para puesta a punto ¿En qué consistía una revisión/reparación de carácter habitual?

d) Preguntas relacionadas con el manejo de documentación:

- + ¿Has manejado documentación en algún puesto de trabajo? ¿Qué documentación has manejado y para hacer qué tipo de tarea la tenías que utilizar?
- + Durante la prueba de planos, se le pregunta si es capaz de interpretar símbolos como diámetro, tolerancia, y si reconoce que tipo de pieza puede ser.

e) Preguntas relacionadas con la autonomía:

- ⊕ ¿Qué es lo primero que haces cuando llegas a tu puesto de trabajo? ¿Y antes de abandonarlo, qué es lo que tienes que hacer?
- ⊕ ¿Qué haces cuando aparece una incidencia nueva en tu puesto habitual?
- ⊕ ¿Cómo se realizaban los controles de calidad en el puesto?

f) Preguntas relacionadas con las relaciones de trabajo con compañeros/ responsables:

- ⊕ ¿Cuál ha sido tu experiencia en equipo? (en caso de que sólo haya trabajado individualmente, preguntar por qué).
- ⊕ En las relaciones con tus compañeros y con los encargados:
 - ¿Qué es lo que más te gusta del trabajo en equipo? ¿Y lo que menos?
 - ¿Qué es lo que te aporta el trabajo en equipo?

g) Preguntas según tipo de discapacidad:

En este apartado, se recogen preguntas tipo para obtener información concreta y específica respecto a las limitaciones de la persona, su diagnóstico exacto, tipo de actividades que puede realizar, etc.

⊕ Discapacidad física:

- ¿Puedes levantar y transportar un peso de unos 15 kilos? (una caja de 12 bricks de leche, por ejemplo) ¿Qué dificultades tienes para mover pesos?
- ¿Qué dificultades tienes para realizar trabajos de pie durante una jornada prolongada? ¿Y para estar sentado de forma prolongada?
- ¿En tu vida cotidiana, puedes realizar giros de tronco, coger objetos del suelo, de encima de una balda/armario?
- De entre todos los trabajos que has realizado hasta la fecha, ¿cuál consideras que es el más exigente físicamente?

- Relacionado con el Purdue Pegboard... ¿Podrías realizar este tipo de movimientos a un ritmo alto a lo largo de toda una jornada? ¿Has realizado trabajos que requieran de ambas manos de forma repetitiva, trabajos en los que se realice fuerza con la muñeca/hombro (montaje de piezas, ensamblajes, carga/descargas...)? ¿Cómo te ves para realizar el tipo de movimientos de esta prueba? ¿En qué tipo de trabajos has hecho algo similar?

⊕ Discapacidad sensorial auditiva:

- ¿Cómo te encuentras en un taller con máquinas, prensas, sierras... trabajando al mismo tiempo (o en otros ambientes ruidosos similares)?
- ¿Tienes la misma pérdida de audición en los dos oídos? ¿Tienes pérdida progresiva de audición?

⊕ Discapacidad sensorial visual:

- ¿Usas gafas para cerca/lejos? ¿Cada cuánto realizas revisiones periódicas para la vista?
- ¿Tienes pérdida progresiva de visión?

⊕ Discapacidad mental:

En el caso de las personas con este tipo de discapacidad, es importante valorar el grado de conciencia que la persona tiene sobre su enfermedad, medicación y estructura de apoyo. Asimismo, también hay que valorar la apariencia de la persona.

- ¿Acudes a algún centro de salud mental? ¿Cómo se llama tu terapeuta?
- ¿Cuándo se te diagnosticó la enfermedad mental? ¿Has tenido algún ingreso últimamente?
- ¿Tomas alguna medicación? ¿Con qué frecuencia la tomas? ¿Te produce algún tipo de efectos secundarios la medicación? (en caso de que NO tome la medicación, ¿Por qué no la sigue tomando?).
- ¿Con quién convives?
- ¿Qué haces en un día normal?

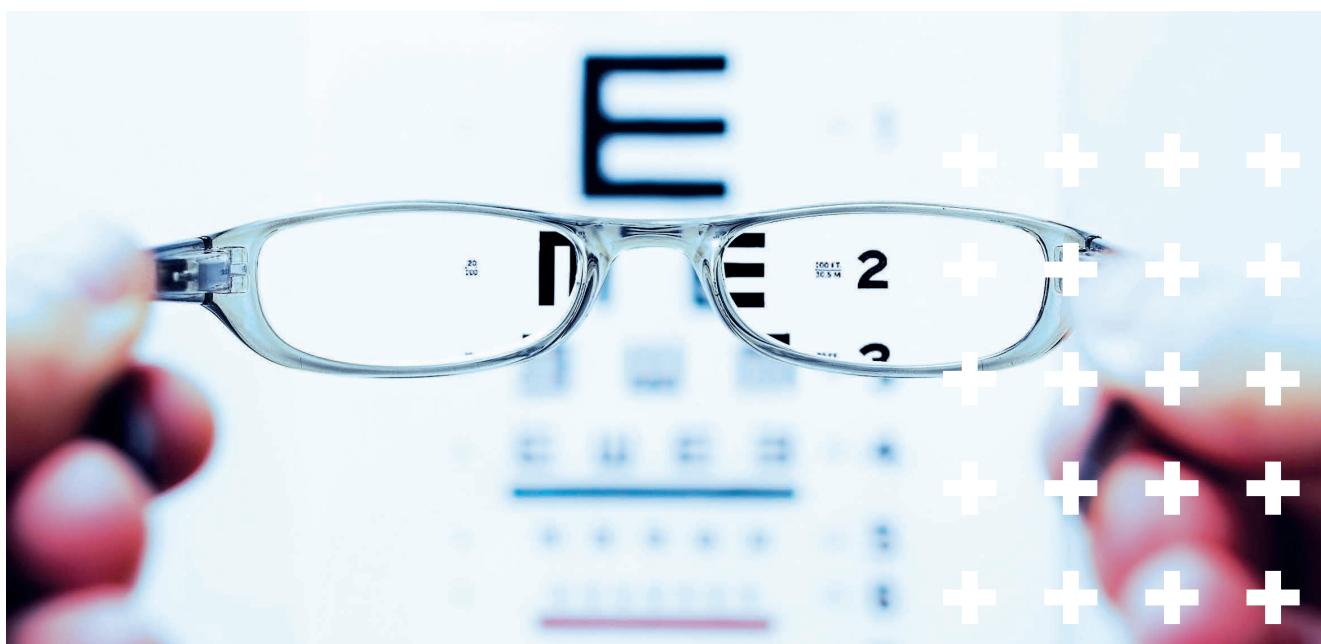
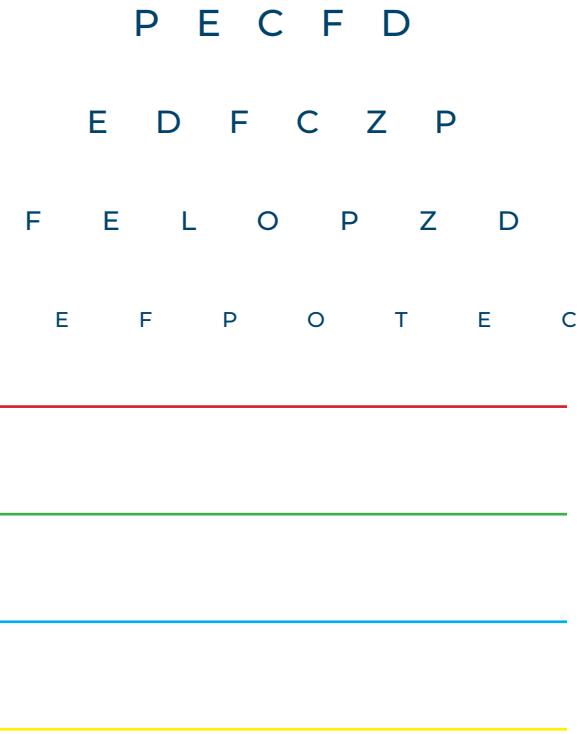
ANEXO III.**PRUEBAS OBJETIVAS PARA MEDICIÓN DE EMPLEABILIDAD****PRUEBA: AGUDEZA VISUAL Y DISCRIMINACIÓN CROMÁTICA****OBJETIVO**

El objetivo de esta prueba es medir la capacidad de la persona para identificar visualmente elementos y discriminar detalles y colores.

INSTRUCCIONES

- Pasar la prueba a 30 cm. de distancia (1 FOLIO EN POSICIÓN VERTICAL).
- En caso de que utilice gafas, realice la prueba con las gafas puestas.
- Sin alejar ni acercar la cabeza del papel, trate de decir las letras que están en las filas que se le irá indicando.

* (En el caso de que la persona entrevistada utilice gafas por hipermetropía o astigmatismo, deberá utilizarlas en el momento de la prueba).



PRUEBA: WAIS III

• CLAVE DE NÚMEROS •

OBJETIVO

Esta prueba es una de las subpruebas que se pueden encontrar en el WAIS, un test que es utilizado por los profesionales para obtener el Coeficiente Intelectual de las personas. Con esta prueba en concreto, se miden aspectos relacionados con la capacidad de atención sostenida, la velocidad de procesamiento, habilidad asociativa o memoria a corto plazo.

Al tratarse de una prueba exigente en lo que a concentración se requiere, se utiliza como una prueba objetiva para medir la tolerancia a la repetitividad (capacidad de la persona para mantener la atención en una tarea a lo largo de un tiempo concreto) de las personas candidatas.

Esta prueba es sencilla, eficaz y rápida de administrar, y por sus características va a ayudar a conocer la capacidad para realizar tareas repetitivas de forma sostenida en el tiempo, por tratarse estas de tareas que requieren una mayor exigencia de atención sostenida en el tiempo.

INSTRUCCIONES

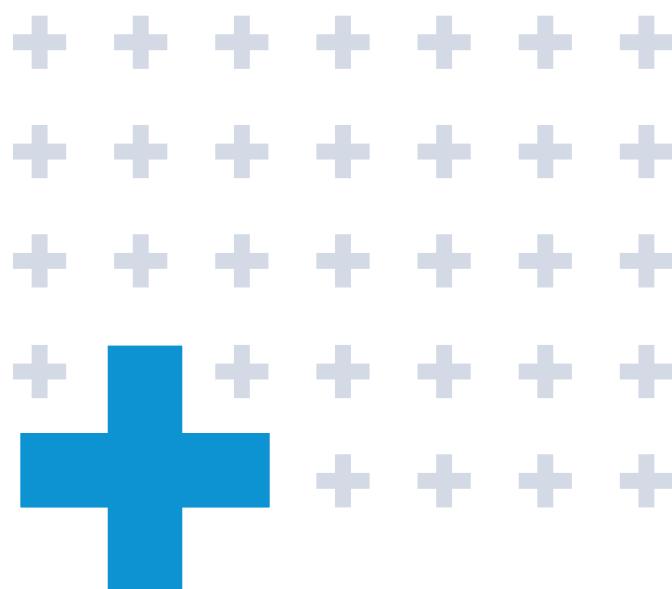
- Esta prueba tiene una duración de 2 minutos.
- La prueba tiene dos apartados: la parte superior que contiene 9 números y cada número tiene un dibujo diferente, y la parte posterior que contiene 140 números y cada número tiene un cuadro vacío.
- En los cuadros vacíos comentados, la persona, con un bolígrafo y mirando atentamente el número que le toque, deberá dibujar el símbolo correspondiente fijándose en los dibujos que contienen los nueve números que tiene en la parte superior.
- Los primeros 7 cuadros sirven como ejemplo. Estos no computarían en los 2 minutos.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
-	+	□	L	U	O	Λ	X	=

2	1	3	7	2	4	8	1	5	4	2	1	3	2	1	4	2	3	5	2	3	1	4	6	3

1	5	4	2	7	6	3	5	7	2	8	5	4	6	3	7	2	8	1	9	5	8	4	7	3



PRUEBA INTERNA: LECTURA E INTERPRETACIÓN DE DOCUMENTACIÓN TÉCNICA

OBJETIVO

El objetivo de la prueba es conocer y contrastar de una forma objetiva la capacidad y conocimientos de la persona para manejar e interpretar documentación técnica.

INSTRUCCIONES

- Esta prueba contiene 4 niveles, los niveles 3 y 4 se subdividen en planos lineales y eléctricos.
- Se entregará la hoja de instrucciones del nivel y la persona deberá leer, interpretar y ejecutar la tarea asignada.
- Se irán pasando de un nivel a otro una vez se vaya ejecutando la tarea correctamente. En los niveles 3 y 4 el optar por un tipo de plano será a elección en base a la formación o experiencia que acredite la persona entrevistada.

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 1

Hoja de instrucciones

INSTRUCCIONES

- Coloca la junta en el borde de la tapa. Posteriormente se inserta el filtro en el interior de la tapa. Por último, se monta tapa y cuerpo para completar el montaje final de la motobomba.

TAPA



JUNTA



FILTRO



CUERPO



MOTOBOMBA

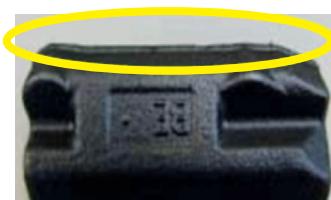
SI RESPONDE CORRECTAMENTE A ESTA PRUEBA, PASAR A PRUEBA NIVEL 2

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 2

Hoja de instrucciones

INSTRUCCIONES

- Las piezas en las que se detecte un defecto chatarra se identificarán con un círculo rojo.
- Las piezas en las que se detecte un defecto recuperable se identificarán con un círculo amarillo.
- Las piezas buenas se identificarán con un círculo verde.



SI RESPONDE CORRECTAMENTE A ESTA PRUEBA, PASAR A PRUEBA NIVEL 3

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 3. | PLANOS ELÉCTRICOS

Hoja de instrucciones

INSTRUCCIONES

- Identifica los símbolos qué se pueden recoger en los diferentes modelos de planos, bien eléctricos o lineales.

SÍMBOLOS ELÉCTRICOS



Resistencia



Interruptor (Abierto)



Lámpara



Toma de tierra



Pila

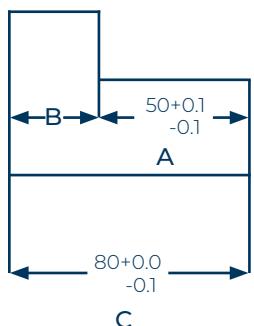
SI RESPONDE CORRECTAMENTE A ESTA PRUEBA, PASAR A PRUEBA NIVEL 4 (PLANOS ELÉCTRICOS)

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 3. | PLANOS LINEALES

Hoja de instrucciones

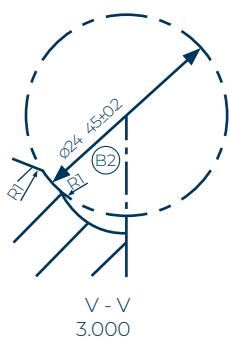
INSTRUCCIONES

- Interpreta los planos lineales presentados a continuación. Obtén los siguientes datos:



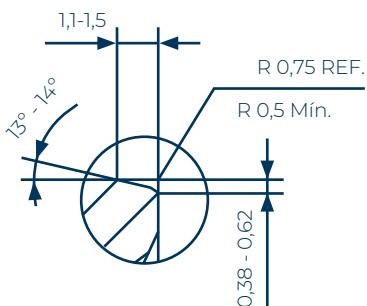
¿Qué cota representa la longitud máxima de la pieza?

¿Cuál es la medida de la cota B?



¿Cuál es el diámetro máximo de la pieza?

¿Qué tolerancias muestra este diámetro?



¿Cuál es el ángulo de inclinación de la pieza?

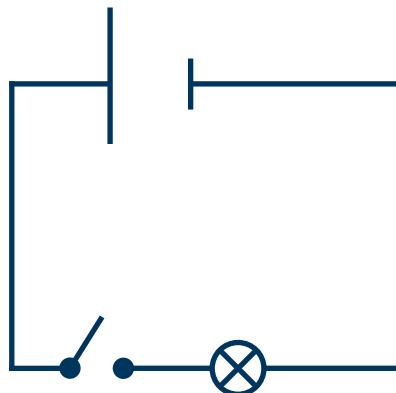
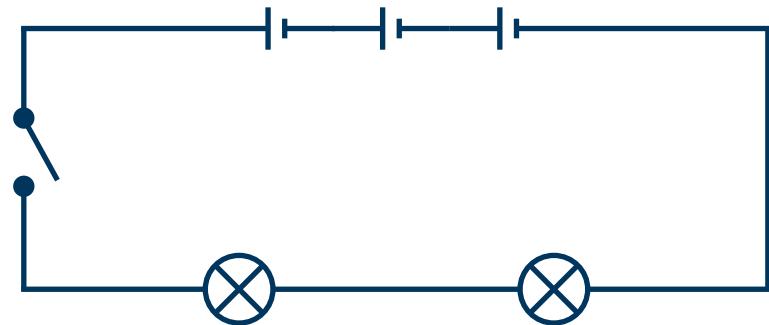
SI RESPONDE CORRECTAMENTE A ESTA PRUEBA, PASAR A NIVEL 4 (PLANOS LINEALES)

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 4. | PLANOS ELÉCTRICOS

Hoja de instrucciones

INSTRUCCIONES

- Identifica las diferencias entre los dos esquemas eléctricos.

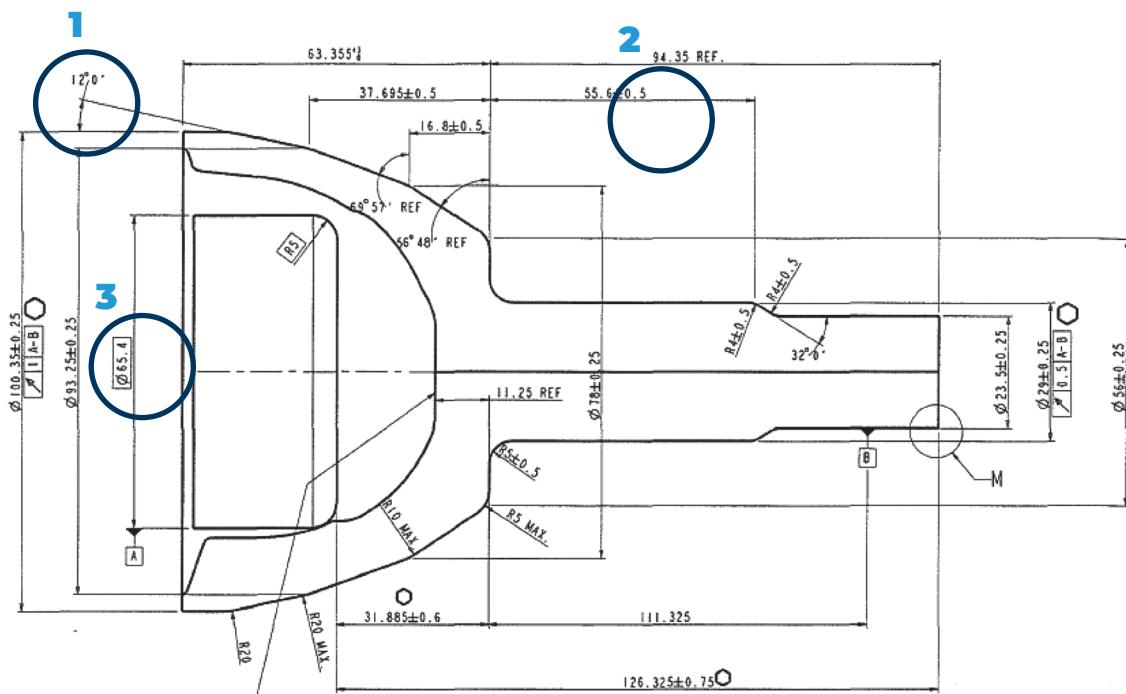


MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 4. | PLANOS LINEALES

Hoja de instrucciones

INSTRUCCIONES

- Explica el significado de los datos que están redondeados.



RESULTADOS.

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 3. PLANOS LINEALES

- ¿Qué cota representa la longitud máxima de la pieza? **La cota C = 80 (con una desviación de -0,1).**
- ¿Cuál es la medida de la cota B?
Es el resultado de la cota C – cota a → 80 – 50 = 30.
- ¿Cuál es el diámetro máximo de la pieza?
Es el símbolo $\varnothing = 24.45$.
- ¿Qué tolerancias muestra este diámetro?
Tolerancia es el símbolo \pm , en este caso sería 0,2.
- ¿Cuál es el ángulo de inclinación de la pieza?
Tiene un ángulo de 13-14°.

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 4. PLANOS ELÉCTRICOS

Identifica las diferencias entre los dos esquemas eléctricos.

- El esquema 1 tiene una alimentación por batería o doble pila (los dos símbolos ). Otra diferencia es que el esquema 1 tiene dos bombillas alimentadas en un circuito en serie, es decir, una detrás de la otra. 
- El esquema 2 tiene una sola pila para alimentar el circuito  y una única bombilla. 

MANEJO DE DOCUMENTACIÓN. NIVEL 4. PLANOS LINEALES

Explica el significado de los datos que están redondeados.

1. Se refiere al grado de inclinación o ángulo que puede tener la pieza en ese punto. Se entiende que la pieza es curva y que la curva debe estar en un ángulo de 13-14 grados.
2. Hace mención a una cota (). Una cota es una medida entre dos puntos, en este caso, medida de 55.6. Además, también se indica una tolerancia (es decir, una desviación respecto a la medida indicada) de 0,5 (de más o de menos, por el símbolo \pm).
3. Se refiere al diámetro que puede tener la pieza (distancia interior del círculo). En este caso, un diámetro máximo de 65.4.



PRUEBA: PURDUE PEGBOARD

OBJETIVO

La prueba está equipada con picas, arandelas y tubos que se encuentran localizados en los cuatro espacios de la parte superior de la tabla. La persona que realice la prueba tiene que estar situada de manera confortable, de forma que pueda llegar con comodidad hasta las piezas. La tabla estará situada frente a la persona, de forma que las piezas queden en el extremo más alejado de la persona. Las instrucciones de la prueba están diseñadas para su aplicación con sujetos de forma individual, siendo totalmente necesario que la persona que actúe como examinadora conozca el funcionamiento de la prueba.

Los huecos situados en el extremo superior derecho y extremo superior izquierdo deberán contener 25 picas cada uno. En el caso de que la mano hábil de la persona sea la mano derecha, el espacio situado junto a las picas del extremo derecho contendrá 20 tubos mientras que el otro hueco, situado junto a las picas del extremo izquierdo, contendrá 40 arandelas. En el caso de que la mano hábil de la persona que realice la prueba sea la mano izquierda, el examinador cambiará las arandelas y tubos de posición y comenzará a realizar la prueba evaluando la mano izquierda, si bien los resultados se anotarán en la columna destinada a "mano derecha" de las tablas normalizadas.



INSTRUCCIONES

Una vez que la persona está sentada y colocada frente a la tabla del Purdue Pegboard, se darán las instrucciones, indicando que se trata de un test para medir la habilidad manual tanto de los movimientos finos como gruesos y la destreza con la que la persona puede trabajar con ambas manos. Antes de cada nueva fase, se darán las indicaciones necesarias para llevar a cabo la prueba y se dará la oportunidad de realizar una prueba. **Es importante ejecutar la prueba exactamente según lo explicado.**

- **MANO DERECHA:** Antes de comenzar con el test, la persona examinadora realizará una demostración de la prueba. Se deben coger de una en una las picas situadas en el espacio situado en el extremo superior derecho de la tabla, y empezando desde el agujero superior de la fila de la derecha, ir colocando las picas sucesivamente hacia abajo. Si durante la prueba se cayera una pica, no hay que pararse a recogerla, simplemente continuar con otra pica. Este primer test consta de tres ensayos de 30 segundos, al final de cada cual se anotarán el número total de picas insertadas en los agujeros.

- **MANO IZQUIERDA:** Las indicaciones son exactamente las mismas que en el caso anterior, con la única diferencia de que en este caso se deben coger las picas situadas en el hueco del extremo superior izquierdo de la tabla para colocarlas en los agujeros de la fila izquierda de la tabla. Nuevamente, se realizarán tres ensayos de 30 segundos, al final de cada cual se anotarán el número total de picas insertadas en los agujeros.

- **AMBAS MANOS:** Esta secuencia de la prueba consta de realizar los tres test con ambas manos trabajando al mismo tiempo. Se trata de coger una pica con cada mano, pica del extremo superior derecho de la tabla con la mano derecha y pica del extremo superior izquierdo con la mano izquierda e introducirlas simultáneamente en los agujeros de las dos filas de la tabla, comenzando

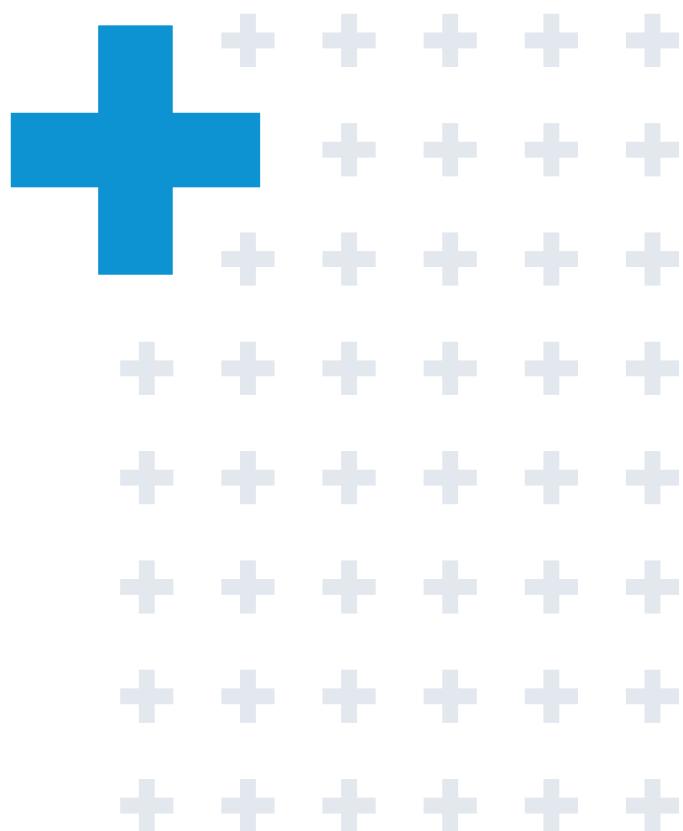
por el extremo superior de la tabla e ir descendiendo sucesivamente. Como en los casos anteriores, se realizarán tres ensayos de 30 segundos, al final de cada cual se anotarán el número total de parejas de picas insertadas.

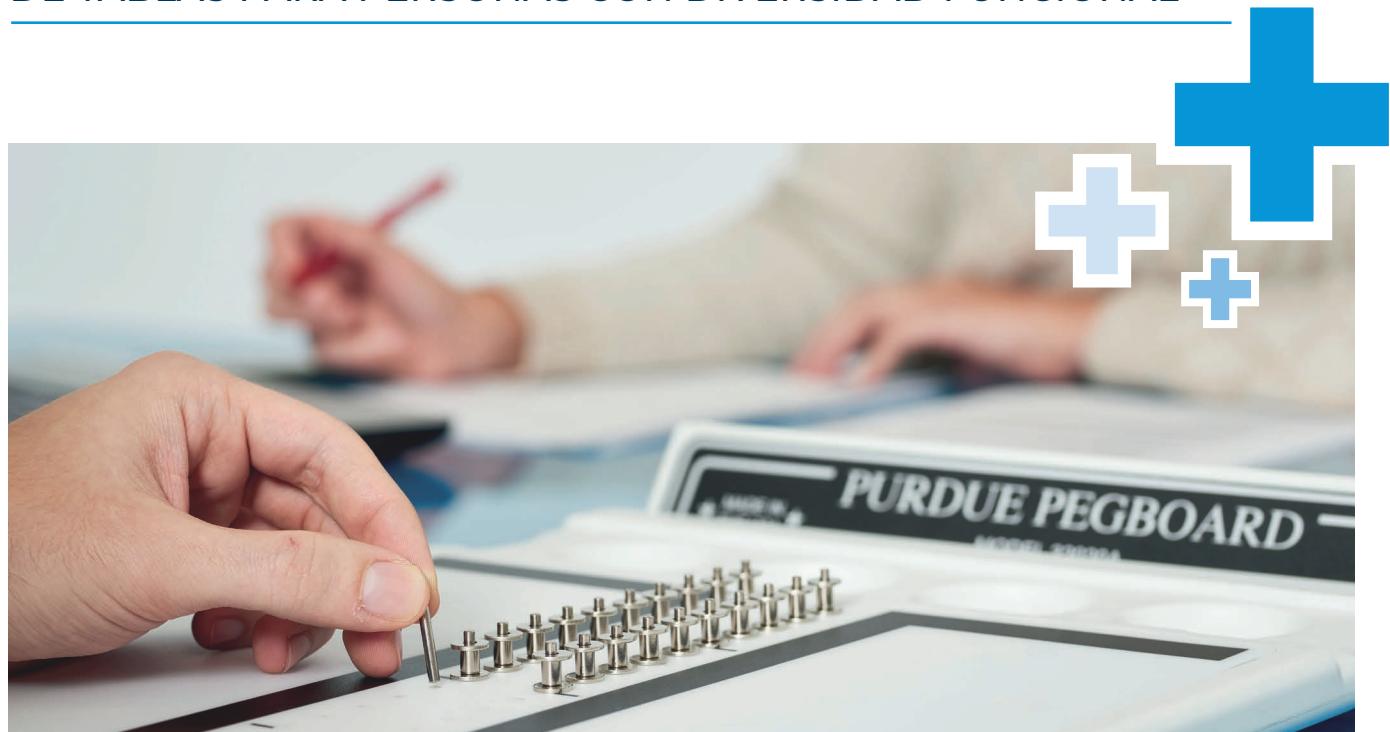
- **MONTAJE:** Esta fase consiste en la realización de un montaje de pica, tubo y arandelas. A la vez que se realiza la demostración hay que dar las indicaciones adecuadas, explicando que en primer lugar se cogerá con la mano derecha una pica situada en el extremo superior derecho de la tabla, introduciéndola en el agujero superior de la fila de la derecha. Posteriormente, se cogerá una arandela con la mano izquierda y se coloca sobre la pica introducida. Al mismo tiempo que se introduce la arandela, se coge el tubo con la mano derecha y mientras se coloca el tubo, se coge la arandela con la mano izquierda y se coloca sobre el tubo para cerrar el montaje de **PICA-ARANDELA-TUBO-ARANDELA.**

Una vez que la segunda arandela del montaje esté colocada, se debe volver a coger con la mano derecha una pica del extremo superior derecho de la tabla, para seguir con el siguiente montaje en el siguiente agujero de la fila derecha. En esta fase es especialmente importante enfatizar la instrucción de que ambas manos deben estar trabajando de forma simultánea: coger pica, coger arandela, coger tubo, coger arandela y así sucesivamente.

Si fuese necesario, la persona evaluada podrá realizar 4-5 montajes completos a modo de prueba, para comprobar que ha comprendido correctamente el procedimiento de alternancia de manos, de forma que ambas manos estén en movimiento al mismo tiempo constantemente. Si esto no fuese así, se repetirán las instrucciones.

En este test se realizarán tres ensayos de un minuto de duración cada ensayo, y al final de cada uno se apuntarán el total de piezas introducidas, aun no habiendo acabado el último montaje.



ANEXO IV.**PURDUE PEGBOARD. ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y ADECUACIÓN DE TABLAS PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**

INTRODUCCIÓN

La prueba Purdue Pegboard es una prueba diseñada para conocer la destreza manual en la selección de personas para industrias manufactureras, concretamente para aquellas actividades relacionadas con el ensamblaje, empaquetado y demás tareas manuales.

Si bien el origen de la prueba era el ya descrito anteriormente, diferentes autores han realizado estudios científicos que muestran la utilidad de la prueba a la hora de indicar la presencia y la lateralidad de daño cerebral [Louis D. Costa, Herbert G. Vaughan Jr., Eric Lavita, Norman Farber (1963)], así como para detectar niños con dificultades para el aprendizaje [Joan Kane, Richard P. Gill (1972)], etcétera. En nuestro caso, y dado que KL katealegaia S.L.L. es una empresa cuya misión es la de crear y mantener puestos de trabajo de calidad para personas con discapacidad, se analizaron los diferentes estudios existentes y se llegó a la conclusión de la falta de existencia de los mismos con personas de los diferentes colectivos que componen esta entidad, debido a ello se procedió a adaptar las diferentes tablas existentes diferenciando por tipo de discapacidad y sexo. Entendiéndose por discapacidad física "aquella persona incapaz de atender por sí sola, total o

parcialmente, a las necesidades de su vida individual y/o social, como consecuencia de una deficiencia congénita o no, en sus capacidades físicas u orgánicas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la discapacidad mental como "todo trastorno no manifiesto de las funciones mentales, lo bastante específico desde el punto de vista clínico para que pueda ser identificado con seguridad, refiriéndolo a un patrón claramente definido y lo bastante grave como para que origine una pérdida de la capacidad profesional o de adaptación social en un grado tal que determina una ausencia de trabajo o la aplicación de medidas judiciales y sociales". La discapacidad intelectual se caracteriza por "un funcionamiento significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste con dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas, tiempo libre y trabajo" (Asociación Americana sobre Retraso Mental). Por discapacidad sensorial auditiva se entiende "la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva, existiendo tres tipos de

discapacidad auditiva: Pérdida auditiva conductiva, pérdida auditiva sensorial y pérdida auditiva mixta" (definición OMS). Por último, por discapacidad sensorial visual se entiende "la carencia, deficiencia o disminución de la visión" (definición OMS).

Para la realización del estudio se tomó una muestra de 420 personas que residen en Gipuzkoa (268 con discapacidad física, 53 con discapacidad mental, 62 con discapacidad sensorial auditiva, 32 con discapacidad intelectual, 15 con discapacidad sensorial visual), entre las que se encuentran tanto trabajadores en plantilla de KL katealegaia como candidatos que han presentado su solicitud de trabajo en las oficinas de la empresa y que se ha constatado en la entrevista previa su experiencia en este tipo de trabajos, se ha procedido a elaborar las tablas normativas para el aplicativo.

PROCEDIMIENTO APlicativo DEL TEST

Se seleccionó una muestra en base a las variables género y tipo de discapacidad, una vez identificadas las personas, la metodología seguida para el desarrollo de la prueba ha sido el procedimiento original elaborado por Tiffin (1948), procedimiento que se recoge en el manual de instrucciones del test. Entre las claves para que la prueba sea realizada acorde a la normativa, se encuentran las siguientes:

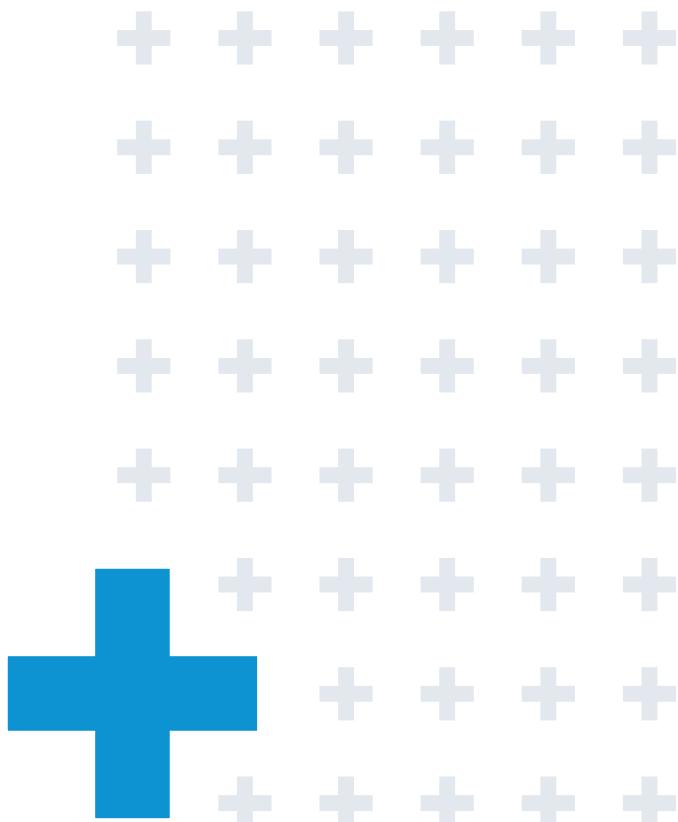
- La persona responsable de la valoración debe conocer en profundidad el test y ser capaz de explicar, e incluso demostrar si fuera necesario, el modo de realizar cada una de las tareas.
- Las pautas aquí descritas siempre se refieren a un aplicativo individual. Para aplicativos colectivos, el procedimiento requeriría modificación.
- A la hora de realizar la prueba, se asume que la mano derecha es la mano preferente. En caso de que la persona que realice el test sea zurda, la persona responsable de la valoración realizará el test teniendo en consideración como mano preferente la mano izquierda, y se apuntará dicha puntuación en la mano derecha para mantener la objetividad de las puntuaciones.
- Los ensayos a realizar constan de: 3 ensayos de 30" con la mano preferente (derecha para las

personas diestras, izquierda para las zurdas), 3 ensayos de 30" con la mano no preferente, 3 ensayos de 30" con ambas manos y otros 3 ensayos de 1 minuto para la prueba del montaje.

VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos permiten obtener la habilidad manual de la persona que realiza la prueba diferenciando por tipo de discapacidad y género, haciendo referencia tanto a la capacidad para realizar movimientos finos (finger dexterity), como a la capacidad para la coordinación bimanual (manual dexterity).

Se define como capacidad para realizar movimientos finos la "capacidad para realizar movimientos rápidos, hábiles y que requieren manipulación controlada de objetos pequeños con los dedos". Por otro lado, entendemos como capacidad para la coordinación bimanual la "capacidad para realizar movimientos hábiles que requieren coordinación mano-brazo de objetos de mayor tamaño".



APÉNDICE 1.

Resultados purdue pegboard en KL katealegaia

TABLA 1. Resultados comparativos entre el aplicativo original y los resultados obtenidos en KL katealegaia

TABLA ORIGINAL			TABLA KATEALEGAIA (N=420)	
Ensayos	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Mano preferente	16,45	1,77	14,80	2,32
Mano no preferente	16,31	1,69	13,68	2,26
Dos manos	13,37	1,45	11,42	2,32
Montaje	36,89	6,58	29,84	7,76

TABLA 2. Purdue Pegboard y personas con discapacidad.
Resultados en KL katealegaia

PERCENTIL	MANO PREFERENTE		MANO NO PREFERENTE		DOS MANOS		MONTAJE	
	TABLA ORIGINAL	TABLA KATEALEGAIA	TABLA ORIGINAL	TABLA KATEALEGAIA	TABLA ORIGINAL	TABLA KATEALEGAIA	TABLA ORIGINAL	TABLA KATEALEGAIA
99	22	19	21	18,33	18	15,60	51	47,21
95	21	18,33	20	17	17	14,67	48	42,67
90	20,50	17,67	19	16,33	16,50	14,00	47	39,33
80	19,75	16,67	18,33	15,33	16	13,00	45,50	36,67
70	19	16	17,80	15	15,60	12,33	44	34,33
60	18,50	15,33	17,40	14,33	15,20	12,00	42	32,00
50	18	14,67	17	13,67	14,75	11,67	40	30,00
40	17,50	14,33	16,50	13,33	14,25	11,00	38	27,87
30	17	13,67	16	12,67	13,75	10,67	37	25,57
20	16,25	13,33	15,25	12	13,25	9,67	36	22,67
10	15,75	12	14,83	11	12,50	9,00	32,20	20,00
5	15	11,33	14	9,67	12	7,67	29	18,00
1	14	8	13	7,67	10	5,67	24	11,65

TABLA 3. Purdue Pegboard y personas con discapacidad.
Resultados según tipo de discapacidad en KL katealegaia

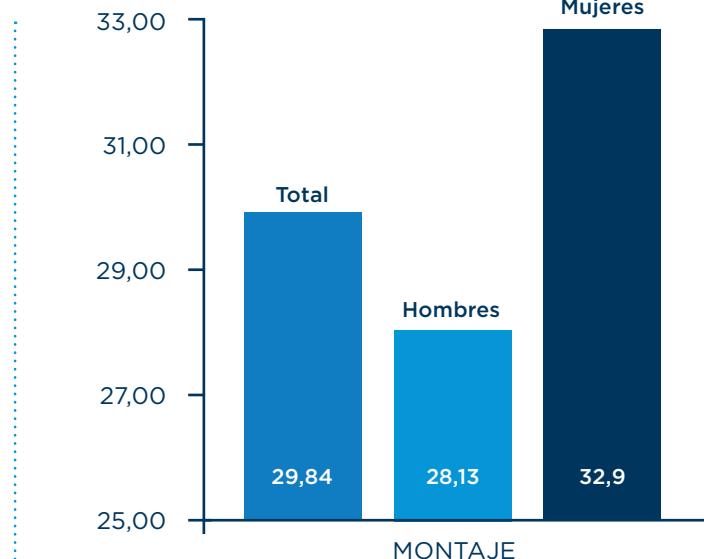
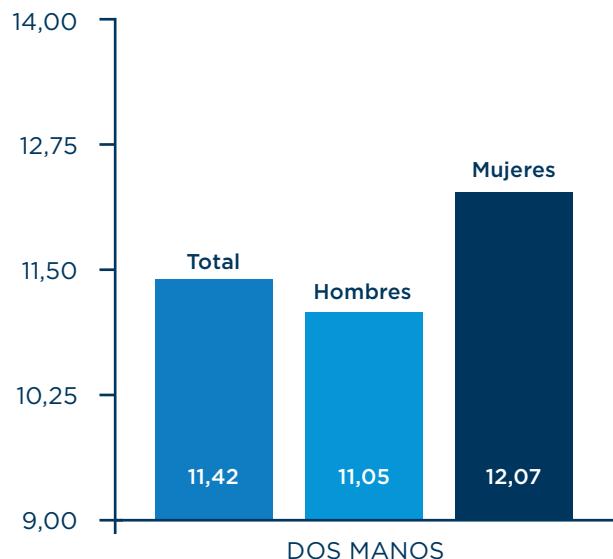
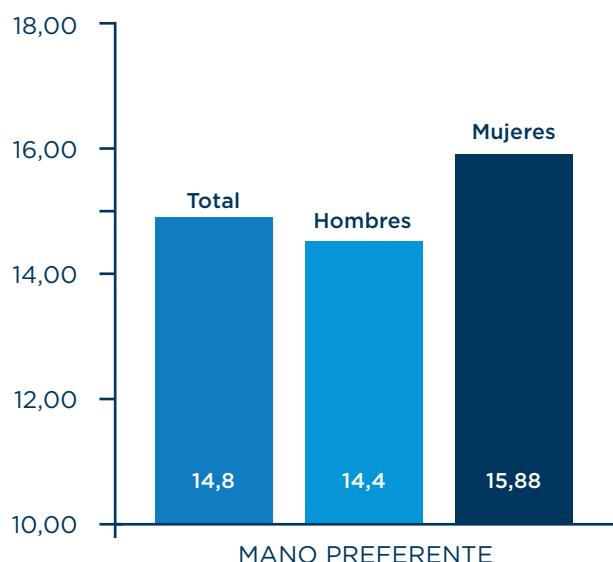
	MANO PREFERENTE	MANO NO PREFERENTE	DOS MANOS	MONTAJE
media total (n= 420)	14,80	13,68	11,42	29,84
desviación típica total	2,32	2,26	2,32	7,76
media total hombres (n= 268)	14,19	13,28	11,05	28,13
desviación típica hombres	2,29	2,11	2,33	7,12
media total mujeres (n= 152)	15,88	14,39	12,07	32,90
desviación típica mujeres	1,96	2,34	2,16	7,95
media físicos (n= 258)	14,73	13,64	11,32	29,96
desviación típica físicos	2,28	2,20	1,96	7,56
media intelectual (n= 32)	14,05	12,69	10,33	23,91
desviación típica intelectual	2,43	2,45	2,47	6,96
media mental (n= 53)	14,71	13,31	11,63	28,96
desviación típica mental	1,85	1,99	1,66	6,26
media sensorial auditivo (n= 62)	15,88	15,02	12,67	33,94
desviación típica sensorial auditivo	2,07	2,03	1,89	7,41
media sensorial visual (n= 15)	14,20	13,07	11,27	28,98
desviación típica sensorial visual	2,27	1,84	1,36	8,19
media físicos hombres (n= 172)	14,21	13,29	10,96	28,46
desviación típica físicos hombres	2,26	2,15	1,88	7,03
media físicos mujeres (n= 86)	15,77	14,33	12,04	32,97
desviación típica físicos mujeres	1,95	2,14	1,91	7,74
media intelectual hombres (n= 21)	13,40	12,63	10,42	23,30
desviación típica intelectual hombres	2,40	1,47	1,69	6,90
media intelectual mujer (n= 11)	15,24	12,79	10,18	25,03
desviación típica intelectual mujer	2,10	3,72	3,58	7,27
media sensorial auditivo hombre (n= 28)	14,76	14,17	11,96	30,50
desviación típica sensorial auditivo hombre	1,19	2,22	1,54	5,45
media sensorial auditivo mujer (n= 34)	16,75	15,67	13,22	36,58
desviación típica sensorial auditivo mujer	1,84	1,92	1,87	7,13
media sensorial visual hombre (n= 9)	13,78	12,85	11,15	26,56
desviación típica sensorial visual hombre	2,43	1,80	1,21	6,20
media sensorial visual mujer (n= 6)	14,83	13,39	11,44	32,61
desviación típica sensorial visual mujer	2,04	2,04	1,66	9,99
media mental hombre (n= 38)	14,42	13,25	10,90	28,50
desviación típica mental hombre	1,83	2,02	1,63	6,44
media mental mujer (n= 15)	15,42	13,44	11,33	30,09
desviación típica mental mujer	1,76	1,98	1,76	5,85

APÉNDICE 2.

Gráficos Purdue Pegboard en KL katealegia

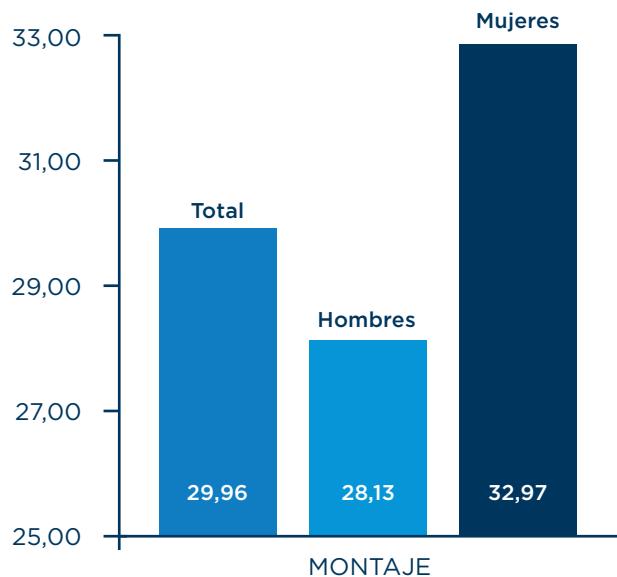
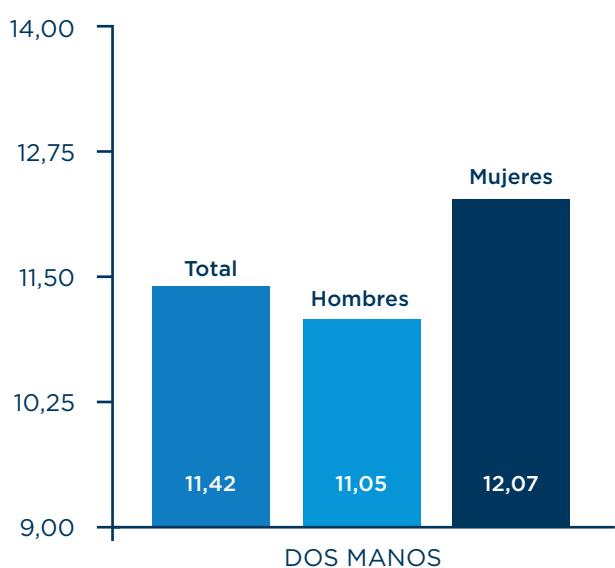
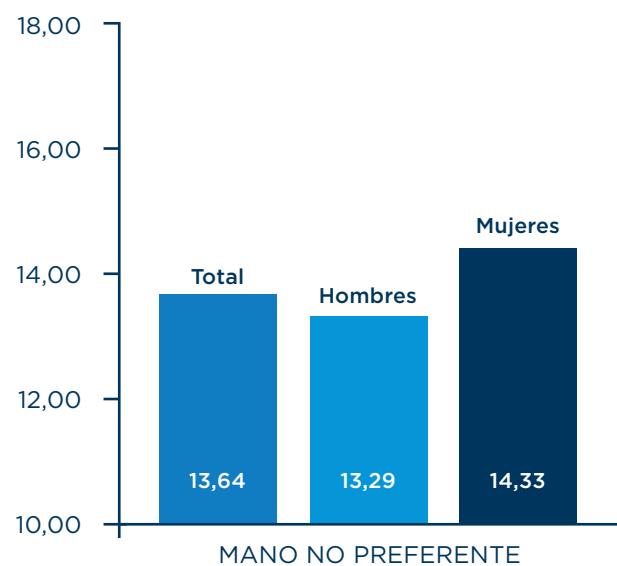
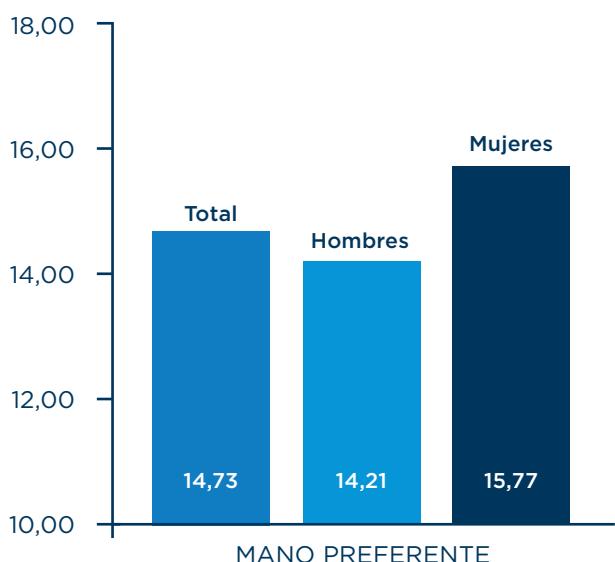
Gráficas 1

Resultados Purdue Pegboard en KL katealegia



Gráficas 2 Resultados según tipo de discapacidad

2.1. Resultados para personas con discapacidad física

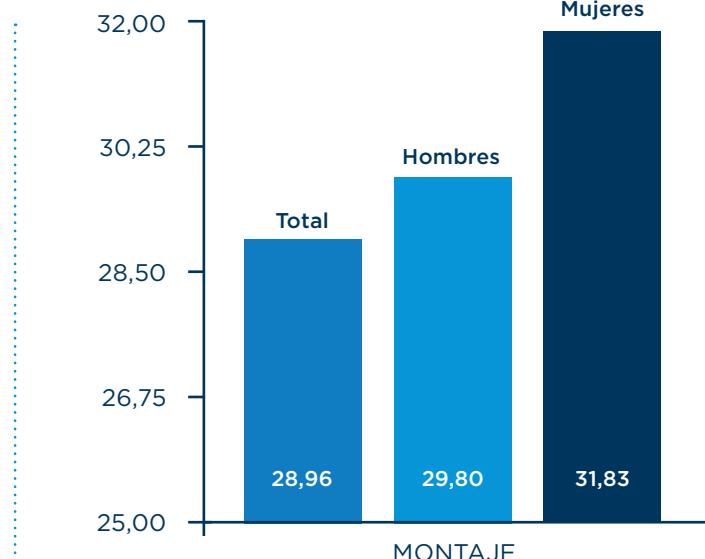
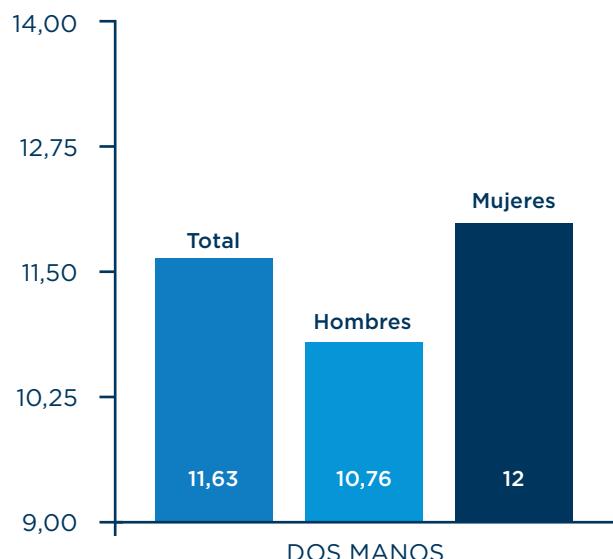
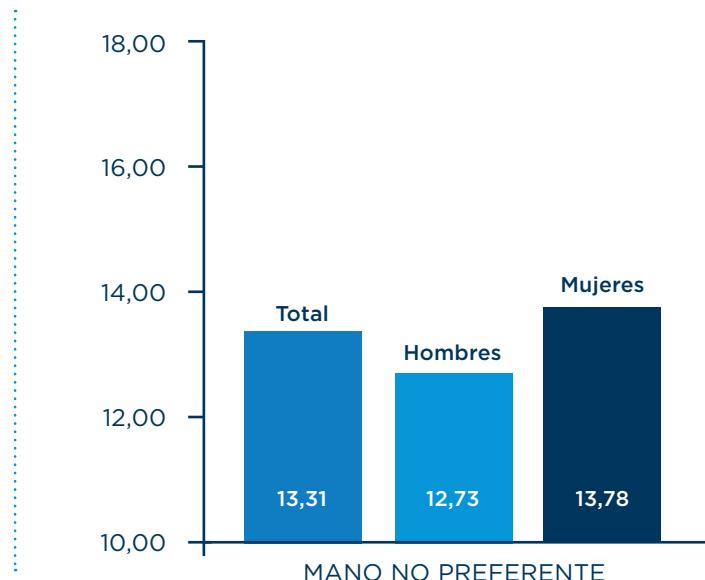
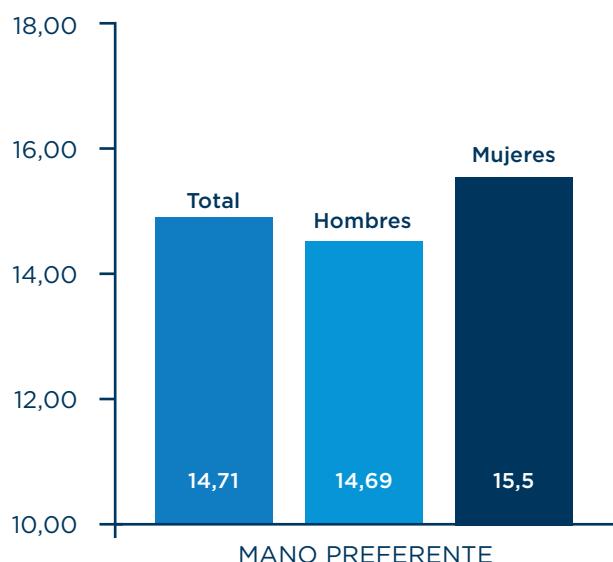


APÉNDICE 2.

Gráficos Purdue Pegboard en KL katealegia

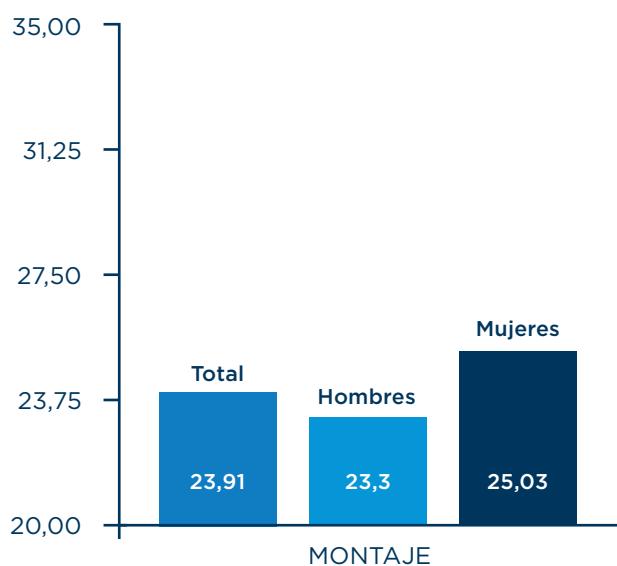
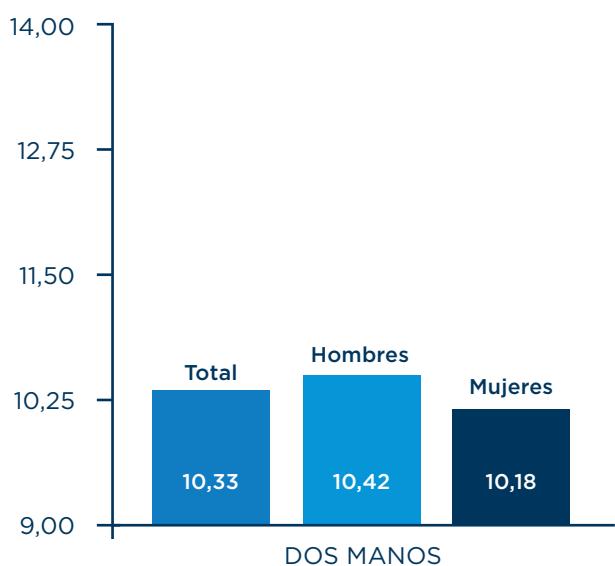
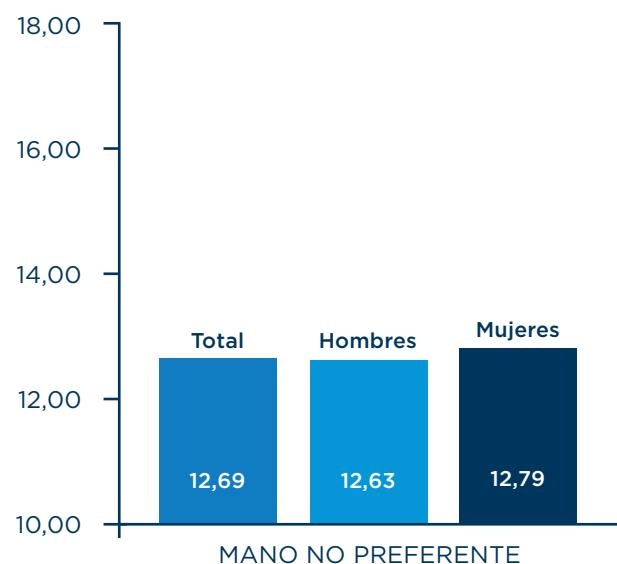
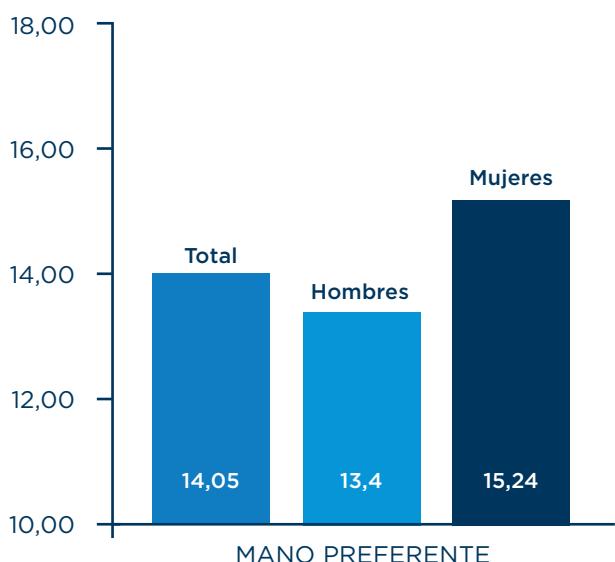
Gráficas 2 Resultados según tipo de discapacidad

2.2. Resultados para personas con discapacidad mental



Gráficas 2 Resultados según tipo de discapacidad

2.3. Resultados para personas con discapacidad intelectual

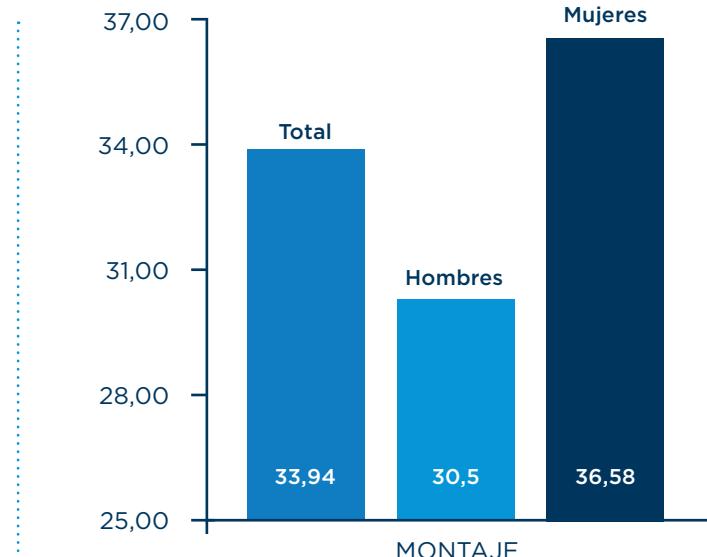
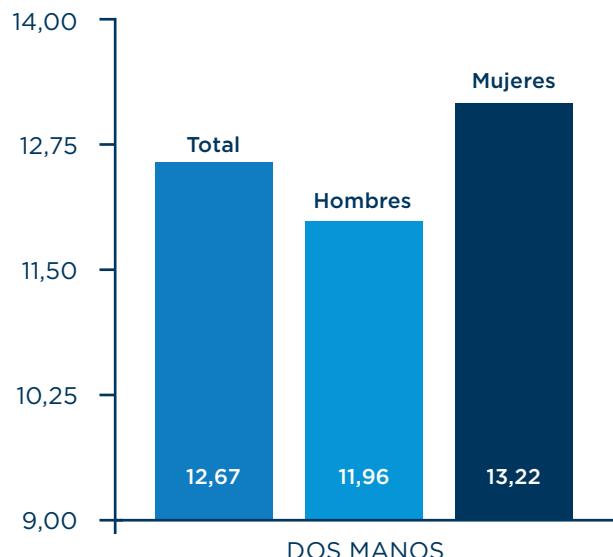
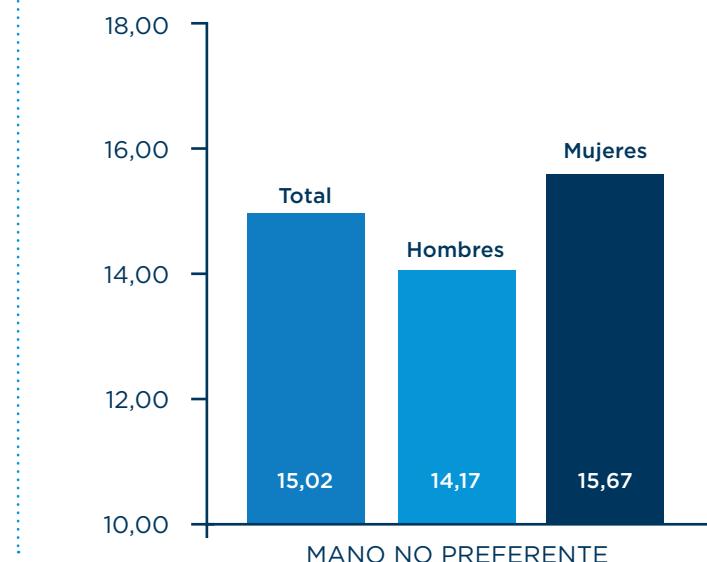
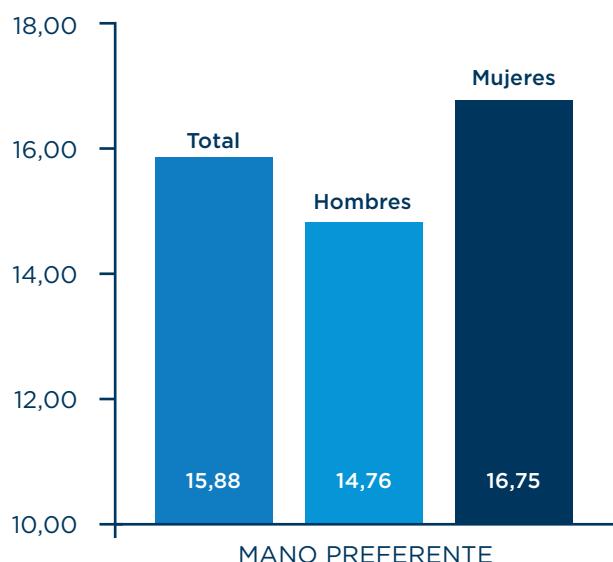


APÉNDICE 2.

Gráficos Purdue Pegboard en KL katealegia

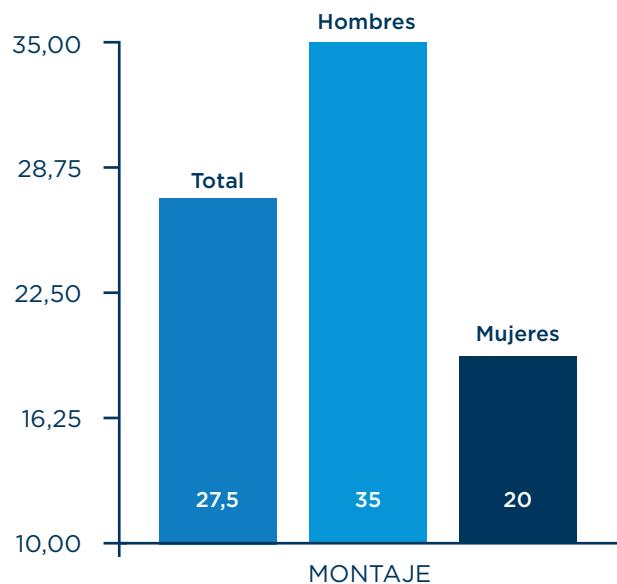
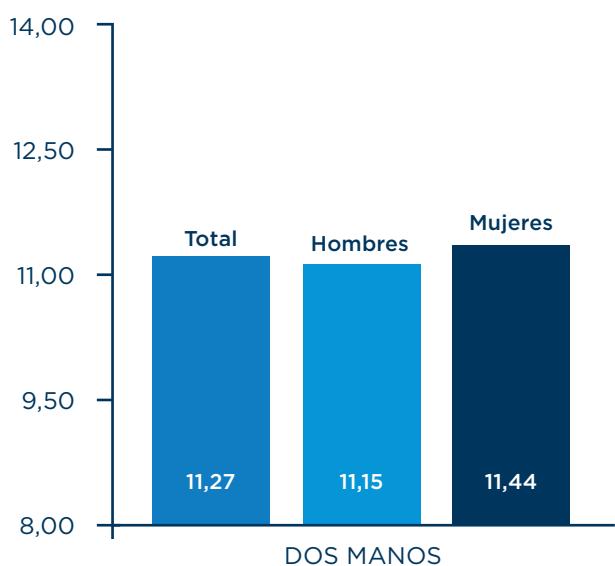
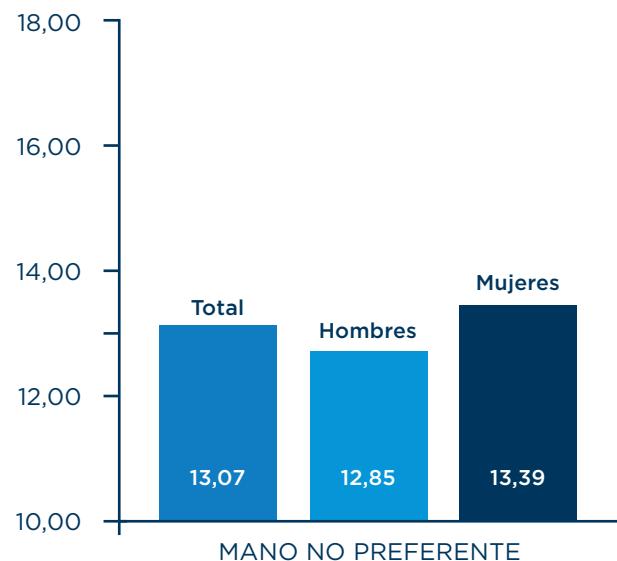
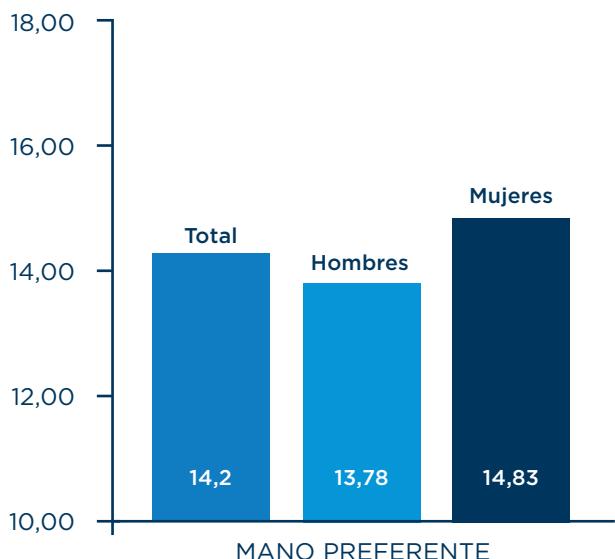
Gráficas 2 Resultados según tipo de discapacidad

2.4. Resultados para personas con discapacidad sensorial auditiva



Gráficas 2 Resultados según tipo de discapacidad

2.5. Resultados para personas con discapacidad sensorial visual



ANEXO V.**FICHA DE PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LA PERSONA****A. DATOS PERSONALES**

APELLIDOS: _____ NOMBRE: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____

SEXO: _____

CARNET DE CONDUCIR: _____ VEHÍCULO PROPIO: _____

B. DATOS DE DISCAPACIDAD

GRADO DE DISCAPACIDAD: _____ GRUPO DE DISCAPACIDAD: _____

DIAGNÓSTICO DE DISCAPACIDAD: _____

C. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

NIVEL ACADÉMICO: _____

FORMACIÓN NO REGLADA: _____

EXPERIENCIA LABORAL: _____

D. CAPACIDADES

	COMPETENCIAS DEL PUESTO	ESCALA DE PERFIL
TÉCNICAS	Experiencia	
	Especialidad (niveles 3 y 4)	
	Formación	
	Especialidad (niveles 3 y 4)	
	Manejo de maquinaria	
	Manejo de herramienta manual	
APTITUDES	Manejo de documentación	
	Agudeza visual y discr. cromática	
	Habilidad manual	
	Discriminación auditiva	
	Posturas de trabajo	
	Posición	
	Accesibilidad del puesto	
	Manipulación manual de cargas	
	Atención Sostenida	
	Autonomía	
	Capacidad de aprendizaje	
	Relaciones de trabajo	
	Disponibilidad	

Aspectos valorados y no recogidos anteriormente:

ANEXO VI.**FICHA DE PERFIL DE EXIGENCIA DEL PUESTO****FOTO DEL PUESTO**

PUESTO:	SECCIÓN: TALLER:	Nº: NºTURNOS:
Dependencia:	Colab. Directos:	
A. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
MAQUINAS Y EQUIPOS:	MATERIALES UTILIZADOS:	
B. TAREAS PRINCIPALES DEL PUESTO		
C. TAREAS COMPLEMENTARIAS DEL PUESTO		
D. DOCUMENTACIÓN DEL PUESTO		
EPIS	PRINCIPALES RIESGOS	

E. EXIGENCIAS

	EXIGENCIAS DEL PUESTO	ESCALA DE PERFIL
TÉCNICAS	Experiencia	
	Especialidad (niveles 3 y 4)	
	Formación	
	Especialidad (niveles 3 y 4)	
	Manejo de maquinaria	
	Manejo de herramienta manual	
APTITUDES	Manejo de documentación	
	Agudeza visual y discr. cromática	
	Habilidad manual	
	Discriminación auditiva	
	Posturas de trabajo	
	Posición	
	Accesibilidad del puesto	
	Manipulación manual de cargas	
	Atención Sostenida	
	Autonomía	
	Capacidad de aprendizaje	
	Relaciones de trabajo	
	Disponibilidad	

Aspectos valorados y no recogidos anteriormente:

ANEXO VII.

ACLARACIONES PARA LA VALORACIÓN DE PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS.

Este anexo surge de la experiencia práctica vivida en KL katealegaia a lo largo del proceso de puesta en marcha de esta nueva metodología para conocer y medir las capacidades de las personas. Destacar que se trata de un proceso vivo, y que, debido a diferentes factores (competencias a valorar, experiencia de las personas candidatas, etc.), puede ser modificado en el futuro en función de las experiencias surgidas dentro de los procesos de KL katealegaia y los aplicativos en los que sea utilizada esta metodología. A continuación, se presentan algunas de las claves identificadas para la valoración de alguna de las 17 competencias:

- + Experiencia:** Se trata de reunir el conjunto de tareas realizadas por la persona en los diferentes trabajos que haya tenido a lo largo de su experiencia profesional. Es importante el poder detallar un listado de tareas asociadas a los puestos, para saber si se trataba de puestos con contenido técnico o que necesitará cualificación, si la persona ocupaba un rol más o menos cualificado.

Se catalogará como un 2 aquellos trabajos no asociados a trabajos técnicamente complejos. Meteremos en categoría también trabajos que requieran cualificación, pero que su actividad sea fundamentalmente manual, oficios como peluquería, diseño de moda, tatuadores, etc. En el caso de las personas con experiencia en trabajos técnicos, esto es, trabajos que requieren conocimientos específicos, herramientas y/o documentación técnica propia de la materia, la diferencia entre el 3 y el 4, vendrá dada por el tiempo que ha desempeñado dichas tareas (entre 1-3 años será un 3 y experiencia superior a 3 años será una puntuación de 4).

En todos aquellos casos en que la persona acredeite experiencia en trabajos técnicos (puntuaciones 3 y 4), hay que describir las tareas realizadas para indicar la especialidad en la que ha desempeñado los trabajos:

- a. Calderería** → Personas con experiencia en fabricación mecánica. Trabajos de tratamientos del acero y diferentes aleaciones, con diferentes formas, espesores, grosor... Requiere conocimientos/capacidades para trabajo con maquinaria diversa y variada: cizallas, prensas de troquelado

y estampado, soldaduras (manual, semiautomática, con robot), plegadoras...

b. Ajustes y Mantenimiento → Gente con experiencia en puestos con manejo de máquina, y no sólo en alimentación. Hay que distinguir entre gente que ha adquirido conocimientos en una máquina porque lleva X años haciendo lo mismo de la gente que ha podido trabajar en diferentes líneas, máquinas, fábricas... Son operaciones de puesta a punto, cambiar troqueles / bases / recorridos, detectar averías y resolución...

c. Mecánica → Personas no sólo con experiencia en ajustes de máquina que ha adquirido destrezas para preparar su puesto de trabajo, sino que además cuentan con capacidad para detectar fallos en el funcionamiento, realizar modificaciones en programas de trabajo de máquina, etc. Personas que habitualmente cuentan con experiencia como mecánicos en sí, con al menos un mínimo conocimiento de motores y de electricidad (mecánica naval, del automóvil, aeronáutica, eléctrica...).

d. Electrónica → Una de las mayores diferencias entre la electrónica y la electricidad es que la electrónica necesita de la electricidad para transmitir información. La electrónica está relacionada con el montaje de componentes, los circuitos electrónicos y la transmisión de información. Está basado generalmente en placas, circuitos con espacios reducidos y en los que hay componentes tipo resistencias, condensadores, transformadores, chips... La persona con experiencia en tareas complejas en electrónicas tiene capacidad para conocer las funciones de cada componente, conocer las uniones entre estos, reparar circuitos. La reparación es lo más crítico, porque hay que detectar sobrerresistencias, fallos en funcionamientos de componentes, etc. Las herramientas utilizadas requieren mucha mayor precisión en su manejo, por la finura de los trabajos: puntos de soldadura con lápiz de estaño, tensímetros, alicates específicos, etc.

e. Electricidad → Personas con experiencia en la realización de cuadros eléctricos. Supone la interpretación de esquemas eléctricos y poder crear un cuadro eléctrico desde el principio hasta el control final. Requiere el conocimiento de los componentes, los tipos de corriente, la transmisión de corriente y la resolución de fallos. Las herramientas más habituales que se utilizan son alicates de electricista, destornilladores, llaves específicas, etc.

+ Manejo de maquinaria: En esta competencia se mide la experiencia demostrada por la persona en el manejo de maquinaria de tipo industrial. La búsqueda de evidencias irá ligada más a qué tipo de equipos de trabajo y cómo ha utilizado dichos equipos (alimentación de maquinaria, preparación básica del día a día o ajustes ante incidencias por cambios en proceso, programación de máquina...). Asimismo, pueden darse casos que si bien no han trabajado con “máquina-herramienta”, sí hayan utilizado otro tipo de equipos (ejemplos: soldadura que requiere control de potencia o tiempo de soldadura, camión grúa con control de inclinación o cálculo del peso soportado, mantenimiento y arreglo de motores...).

Las preguntas deben realizarse desde lo más genérico, hasta concretar en lo más específico (qué ajustes, cuándo, para qué se hacían, qué herramientas se utilizaban...).

+ Diferenciar entre “llamar a programa” y “programar”: Se catalogará como un 3 todas las tareas que se entienden por “llamar a programa”. Esto es, cuando la persona ocupante del puesto tiene que manejar una pantalla en la que se le presentan diferentes opciones, en la que tiene que seleccionar el programa adecuado para trabajar. Puede requerir un cambio de bases, modificar ritmos del ciclo de trabajo o la temperatura de soldar por ejemplo, pero no requiere parametrización del programa completo.

La puntuación 4 engloba todo aquello asociado a la tarea de “programar”. Por programar se entiende el tener capacidad para, cuando sea necesario, DEFINIR las características de uso del equipo: dimensiones de la pieza y puntos de corte / flejado / soldadura / pintura / etc., tipos de pieza, diseño de útiles y recorridos, detección de fallos y cómo ajustar los parámetros concretos del equipo...

+ Manejo de herramientas: Ligado a la valoración de las competencias anteriores se encuentra la valoración del manejo de herramientas. La base para la valoración de esta competencia está en el conocimiento y descripción de los trabajos realizados, funciones en cada puesto, etc.

En el caso de esta competencia, hay que tener en cuenta que determinados oficios que pueden tener relación directa con el uso de herramienta manual que no requiere ajustes o calibración (rotaflex, sierras de disco o corte, martillos...). Sin embargo, hay que analizar por medio de preguntas si se trata de algún trabajo de precisión, si a lo largo del proceso se utilizan materiales de tratamiento delicado, o si una misma herramienta se utiliza en distintas fases de un proceso y con usos diferentes. Se podría decir que la principal diferencia entre puntuar con un 2 o con un 3 no está tanto en la herramienta utilizada, sino en el uso que se hace de la herramienta y en el modo de empleo: espacio disponible, fragilidad de materiales, dimensiones de materiales (tanto relojero como albañil pueden tener que limar, golpear, ajustar, etc.).

La puntuación 2 sería en aquellos casos en los que se hace un uso básico de la herramienta: corte de azulejos, esmerilado de piezas grandes, pintura de fachadas/interiores, etc. mientras que la puntuación 3 serán aquellos casos en los que se haga un uso de la herramienta para tareas de precisión, trabajos de electricidad, reparaciones y mantenimiento, etc. En cuanto a la puntuación 4 se incluye el uso de herramientas cuyo uso lleve asociado el uso de instrucciones visuales, hoja de instrucciones, etc. para su uso (calibres de precisión, soldadores, etc.).

Por otro lado, existen oficios no industriales en los que el uso de herramienta manual de forma precisa, manejo de herramientas manuales en espacios reducidos, etc. es una habilidad clave (Cocina, Peluquería, Estética y Tatuadores, Mecánica, Electrónica, etc.).

Asimismo, para la determinación de las herramientas utilizadas es importante valorar no sólo los trabajos operativos, sino también actividades no productivas asociadas a la verificación de la calidad del producto terminado, etc. (uso de calibres, micrómetro, verificador de fugas, afilado de brocas, etc.).

+ Manejo de documentación: La puntuación 2, "Es capaz de entender y ejecutar pictogramas, instrucciones sencillas, apoyos visuales, procedimientos básicos, documentación técnica sin variedad de parámetros (sencilla y repetitiva)", además de incluir en ella las instrucciones escritas como podrían ser las instrucciones KL katealegaia, incluye también planos de medidas de carácter sencillo y muy visuales, como serían planos de cotas para ferrallistas, encofradores, pintores...

La puntuación 3, "Es capaz de interpretar documentación técnica (planos y/o esquemas de circuitos eléctricos, órdenes de fabricación, etc.) con variedad de parámetros facilitada por el responsable y/o cliente" incluye dentro de esta puntuación planos de obra manejados por oficiales de 1ª (deben calcular distancias, desniveles, cargas, etc.), planos eléctricos o electrónicos y/o planos de piezas con su interpretación.

+ Autonomía: Se trata de una competencia compleja, cuya valoración está muy ligada al grado de responsabilidad de la persona respecto a las tareas realizadas y número de tareas que realiza la persona dentro de un mismo proceso: preparación de puesto, recepción de material, control de stock, mantenimiento y reparación de equipos, control de calidad, expediciones...

Algunos aspectos clave para medir la autonomía de la persona son:

- N° tareas que realiza dentro de un proceso y procesos diferentes asociados a su actividad.
- Método para la resolución de las incidencias: qué incidencias resuelve, evolución respecto al n° de incidencias o tareas que ha realizado en diferentes puestos o dentro del mismo puesto, etc.
- Controles de calidad, chequeo de materiales, etc.
- Puestos jerárquicos ocupados.
- Capacidad de la persona para haber realizado actividades englobadas en sectores diferentes.

Dentro de la puntuación de 2 se incluirán los casos de aquellas personas que, aun siendo capaces de dominar un puesto de trabajo y sus tareas, este dominio venga dado de las horas de trabajo que haya estado en ese puesto. En estos casos, serán personas no habituadas a la resolución de incidencias en máquina y/o materiales, sin capacidad para comprensión de documentación técnica variada, etc. El dominio del puesto viene dado por la repetitividad o sencillez de las tareas, poca variedad de referencias, posibilidad de copiar un modelo...

Las personas que tienen una puntuación de 3 en esta competencia son personas con experiencia en trabajos con procesos variados y largos, complejos, o trabajos en los que la preparación y resolución de averías en máquina sea un aspecto crítico dentro de las tareas. Asimismo, se puntuará con un 4 a autónomos que hayan desempeñado tareas propias de gestión del negocio (gestión de materiales, presupuestos, coordinación con clientes/proveedores..) salvo que hayan perdido capacidades por una enfermedad mental.

+ Formación: Para clasificar la formación académica realizada por una persona y clasificarla según las especialidades marcadas en el ámbito descrito anteriormente, la experiencia profesional. Por ejemplo, los cursos de Lanbide, INEM, Inst. Maquinaria, Centros de FP, etc. son formaciones regladas por lo que, siempre en función del número de horas de la formación, se catalogarán dentro de 3/4. Una vez determinada las horas de la formación, hay que regular las horas de formación, si está cursando o ha finalizado el curso, etc.



ANEXO VIII.

METODOLOGÍA INTEGRAL UU 2.0 EN EL ÁMBITO DEL DETERIORO EVOLUTIVO Y ENVEJECIMIENTO PREMATURO



1. PRESENTACIÓN

Esta metodología surge con el propósito de generar una respuesta a una realidad de nuestra sociedad, el envejecimiento de las personas. Algo más acusado en las personas con discapacidad que se agrava con el deterioro evolutivo en sus capacidades laborales.

El envejecimiento o deterioro en el caso de KL katealegaia incide en función de distintos aspectos:

- ✚ Los efectos que esa situación tiene en función del tipo de tarea o actividad productiva del centro especial de empleo.
- ✚ La propia realidad de la población actual de los centros: en los centros más antiguos hay personas con mayor edad que en otros.
- ✚ La diversidad existente dentro de la discapacidad, como elemento que influye directamente en la evolución y el envejecimiento de las personas y que genera grandes diferencias.

Todos estos aspectos inciden tanto a nivel de la propia persona, familiarmente, laboralmente y de la sociedad en;

- ✚ Progresiva inadecuación de sus capacidades, habilidades y competencias a la oferta laboral actual. Mayores dificultades para adaptarse a los diferentes puestos en talleres o Inplant: los perfiles con mayores dificultades requieren y demandan un marco de actividades estables y de ejecución sencilla.
- ✚ Demanda de nuevas alternativas y combinación de actividades, laborales y no laborales, orientadas a favorecer el mantenimiento de capacidades y a evitar los efectos del envejecimiento / deterioro.
- ✚ Necesidad de adaptaciones y mayor flexibilidad de las condiciones laborales por sus propias dificultades asociadas al deterioro/envejecimiento.
- ✚ Incremento de la demanda de atención procedente de los profesionales de apoyo.

- ✚ Inseguridad y desconocimiento con respecto a la forma de actuar ante estas nuevas situaciones.
- ✚ Preocupación y miedo ante el futuro, por ejemplo, en temas como el cuidado por parte de sus familiares.
- ✚ Periodos largos de inactividad por parte de estas personas en los centros.
- ✚ Inadecuación de los puestos de trabajo como consecuencia de la pérdida de capacidad asociada al tipo de actividad laboral que actualmente se desarrolla.
- ✚ Desigual distribución de cargas de trabajo frente a otras personas.
- ✚ Insuficiencia/inadecuación de la oferta actual de los centros especiales de empleo para atender las necesidades suplementarias de apoyo de estas personas.
- ✚ Insuficiencia/inadecuación de los recursos comunitarios del entorno como oferta actual válida o suficiente ante estas necesidades (plazas ocupacionales, pisos...).
- ✚ Dificultades o falta de garantías de cara a la jubilación u optar a una incapacidad laboral.

La mejora de la calidad de vida y el mantenimiento de la empleabilidad de las personas con discapacidad son los ejes principales de las acciones que se pretenden trabajar desde esta metodología y que pretenden servir de base de cara a;

- ✚ Prevenir las dificultades de viabilidad de los centros especiales de empleo a los que acuden las personas con discapacidad que envejecen prematuramente o sufren algún deterioro.
- ✚ Mantener puestos de trabajo para aquellas personas con discapacidad que envejecen prematuramente o sufren algún deterioro.
- ✚ Desarrollar recursos de apoyo para que mantengan el empleo y/o su calidad de vida las personas con discapacidad que envejecen prematuramente y prevenir situaciones de deterioro.

- ✚ Innovar en nuevos sistemas en adaptaciones de puestos, polivalencias u otros recursos adaptados a las personas con discapacidad para mejorar la calidad de vida para las personas con discapacidad que envejecen prematuramente o sufren algún deterioro.
- ✚ Facilitar la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo para las personas con discapacidad que envejecen prematuramente o sufren algún deterioro.

En definitiva, el avance que se pretende dar con este proceso es identificar la pérdida de capacidades a nivel competencial, estructurar y unificar el desarrollo de apoyos concretos que se ofrecen a cada una de las personas de nuestros centros determinando nuevas formas de trabajo, de frecuencias e intensidades. Pero siempre dando respuesta a la mejora o mantenimiento del bienestar físico y emocional desde en el empleo y la participación de las personas.



2. OBJETIVOS

Esta metodología con base en la herramienta Urratsez Urrats 2.0 pretende identificar y medir el deterioro evolutivo y envejecimiento de las personas con discapacidad en el desarrollo de su actividad laboral en cada una de las competencias. Esta medición de capacidades nos puede ayudar a dar respuesta a ámbitos como;

- ✚ Dificultades para identificar con criterios comunes de forma prematura las personas sensibles al deterioro y/o envejecimiento.
- ✚ Identificar competencias asociadas al deterioro cognitivo y/o físico.
- ✚ Falta de metodologías/herramientas que midan de forma integral y evolutiva el deterioro en personas con discapacidad física, mental, intelectual y/o auditiva.

Esta metodología integral de detección y apoyo a la intervención individualizada del deterioro de las personas con discapacidad y/o envejecimiento puede servir de referencia para otras entidades o instituciones en sus procesos de evaluación e intervención.

3. ARTICULACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El desarrollo de esta metodología ha contado con las siguientes fases para su elaboración;

- ✚ Definición de conceptos claves y análisis de competencias de la herramienta Urratsez Urrats 2.0 (valoración de perfiles competenciales y valoración del perfil de exigencia competencial de puestos de trabajo) y de otras.

Esta fase se basó en la identificación y chequeo de herramientas internas y externas que nos sirvan de fuente de información para la definición de indicadores que nos ayuden a medir el deterioro cognitivo y/o físico de las personas.

Para ello se dieron los siguientes pasos;

- a. Definir deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro (a nivel cognitivo y físico).

b. Identificar las competencias claves desde la referencia de la Metodología Urratsez Urrats 2.0 para evaluar el deterioro y/o envejecimiento. Establecer relaciones entre las competencias identificadas de Urratsez Urrats 2.0 y la información de las fuentes de información gestionada en KL katealegaia (Vigilancia de la salud, rendimientos productivos, Centros de Salud Mental, otras informaciones internas, etc).

c. Identificar y analizar otras herramientas (Ej; Camdex, Neuronaup, otras) con otras entidades a nivel estatal referentes en el mundo de la discapacidad de cara a enriquecer las fuentes de información y/o valoración de otras competencias relevantes relacionadas con el deterioro y/o envejecimiento y que no recoge Urratsez Urrats 2.0.

- ✚ Recopilación de diagnósticos de discapacidad más frecuentes y análisis de factores de riesgo en el deterioro evolutivo o envejecimiento prematuro de cada uno de ellos.

En coordinación con Diputación Foral de Gipuzkoa (Unidad de valoración de discapacidades), se inventariaron los diagnósticos más frecuentes por familias de discapacidad y se compararon con los de la plantilla actual de KL katealegaia.

Una vez realizada esta identificación de las discapacidades más comunes, Inmakulada Lanbide Eskola (Tolosa) realizó junto a los profesionales de KL katealegaia la fase de investigación de estudios relacionados con esta materia de diferentes profesionales, instituciones... con el objetivo de recoger aquellos factores de riesgo y sus manifestaciones más comunes en el envejecimiento o deterioro de cada uno de los diagnósticos.

- ✚ Validación propuesta.

Una vez concluidas las dos fases anteriores se realizaron una serie de acciones con el fin de validar los resultados o conclusiones obtenidas.

Análisis entre la unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos sobre los casos de no aptitud o restricciones de trabajo de personas con discapacidad y que trabajaron en KL katealegaia y tuvieron que dejar la organización por deterioro/envejecimiento.

Entrevistas a personas de 45 o más años con diferentes discapacidades que trabajan en KL katealegaia y que por diferentes motivos están siendo objeto de acciones de seguimiento bien por continuas bajas cíclicas o por acciones de adecuaciones de puestos o jornadas por prescripción de vigilancia de la salud.

Reuniones internas del grupo de expertos de cada unidad con participación de la dirección de KL katealegaia, para el análisis y el diagnóstico de la situación, así como para el planteamiento de líneas de actuación y propuesta de cierre de la metodología.

4. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTA URRATSEZ URRATS 2.0 EN EL ÁMBITO DEL DETERIORO EVOLUTIVO Y ENVEJECIMIENTO PREMATURO

+ Definición de deterioro y envejecimiento.

De cara a tener un criterio común de trabajo, se ha definido el deterioro como pérdida en las capacidades que tiene la persona con discapacidad a lo largo de su vida laboral. Esta puede ser generada por el deterioro de sus capacidades fruto de la edad (envejecimiento), de la aparición de una nueva discapacidad asociada a la que ya poseía o por la propia evolución de su discapacidad (deterioro evolutivo). Los efectos de este deterioro lo analizaremos desde tres ámbitos; el físico, cognitivo y sensorial.

Estos efectos en las capacidades de las personas en el caso de KL katealegaia se obtendrán o se verán recogidos en la bajada de la valoración de una competencia inicialmente y la nueva valoración realizada a través de la herramienta Urratsez Urrats 2.0. La intensidad en la bajada de las puntuaciones nos referenciará el tipo de deterioro, bien puntual o evolutivo, y esta será la base para el desarrollo de los posibles apoyos a desarrollar.

+ Aplicación de la metodología integral UU 2.0 en el ámbito del deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro.

La herramienta Urratsez Urrats 2.0 actualmente sirve como base de medición de las capacidades de todas las personas que acceden a un recurso laboral de KL katealegaia a través de competencias que se definen en el glosario recogido anteriormente en este apartado de anexos. Las diferentes valoraciones de estas capacidades que se realizan con la persona a lo largo de su vida profesional en esta entidad y la pérdida en las mismas sirven como referencia para detectar y analizar los posibles casos de deterioro evolutivo y/o envejecimiento, pero también tendremos como referencia la propia discapacidad y los posibles factores de riesgo de deterioro de esta que se han investigado y publicado en diferentes estudios científicos.

La frecuencia con la que debemos realizar las valoraciones de las diferentes competencias a través de la herramienta Urratsez Urrats 2.0 a las personas en plantilla y con ello, así poder comparar con las valoraciones iniciales será de forma estandarizada:

- A los seis primeros meses de haberse incorporado a un recurso laboral KL katealegaia.
- Revisiones anuales ordinarias que la organización haga para contrastar aspectos relacionados con la polivalencia y los rendimientos productivos.
- Cada seis meses en aquellas personas que reúnen los factores de riesgo asociados al tipo de diagnóstico identificados en los estudios de deterioro y/o envejecimiento por tipo de diagnóstico de discapacidad. (según se recoge en los próximos puntos de este documento).

De forma complementaria, se realizarán nuevas revisiones de las valoraciones en aquellos casos que se detecte una restricción por el servicio de Vigilancia de la Salud o a través de información relevante derivada por parte de los Servicios de Salud general, bien sean mentales o de cualquier otra especialidad. Además de estas fuentes formales, existen otras de corte informal igual de relevantes, como pueden ser la información

facilitada por las Jefaturas de Taller, información facilitada por la familia u otras fuentes de apoyo en relación con la periodicidad de las bajas médicas, gravedad de estas, dificultades para mantenerse estable en el puesto, nivel productivo, estados de ánimo, etc.

Una vez se realicen nuevas valoraciones se contrastarán con la inicial que se realizó en el momento de acceder a un recurso laboral de KL katealegaia, y se identificarán aquellas competencias en las que puede existir una bajada en la puntuación.

En este contraste pondremos especial énfasis en aquellas personas que reúnen los factores de riesgo asociados al tipo de diagnósticos identificados y recogidos más adelante (estudio de factores de riesgo por tipo de diagnóstico de discapacidad), como pueden ser la edad, género, la propia discapacidad, etc. comunes para diferentes diagnósticos de un mismo tipo de discapacidades (físico, sensorial y mental).

Las competencias que tendremos como referencia en este contraste serán aquellas que están directamente relacionadas con las capacidades de la persona y englobadas en los siguientes ámbitos;

- **Físico:** Habilidad manual, postura, posición, accesibilidad y manejo manual de cargas.
- **Cognitivo:** Atención sostenida, capacidad de aprendizaje y relaciones de trabajo.
- **Sensorial:** Agudeza visual y discriminación auditiva.

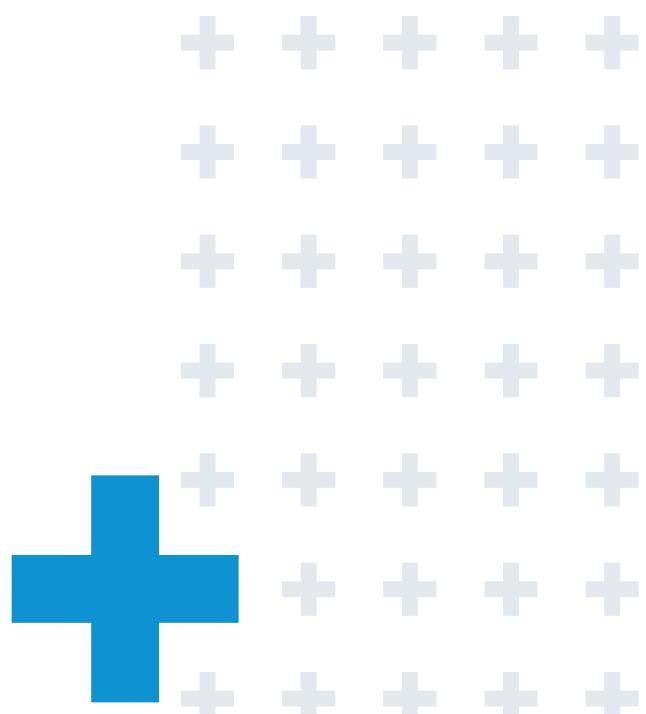
En este contraste deberemos tener en consideración la intensidad de la bajada en las puntuaciones de cada competencia de cara conocer al grado o fase de deterioro;

1. Deterioro crítico; Bajada en la puntuación de forma importante en una competencia, es decir, más de 2 puntos o paso de nivel 3-4 a 2 o 1. Esta pérdida competencial supone la existencia de un deterioro crítico en un ámbito concreto, con lo que existirán dificultades relevantes para el desempeño o adaptación de la persona a los requisitos del puesto.



2. Deterioro evolutivo; Bajada mínima (1 pto.) en más de una competencia dentro del mismo o diferente ámbito (físico, cognitivo o sensorial). Indicando la existencia de un deterioro evolutivo que con acciones de apoyo inicialmente la persona podrá mantener o minimizar esta pérdida.

A continuación, mostramos el análisis pormenorizado de la capacidad prevista tras la pérdida competencial y en las fases de deterioro crítico y evolutivo. Así como, los factores de riesgo y las manifestaciones más frecuentes por tipo de discapacidad.



VALORACIÓN Y CAPACIDAD TRAS LA PÉRDIDA COMPETENCIAL Y EN COMBINACIÓN POR ÁMBITOS (FÍSICOS, COGNITIVOS Y SENSORIALES)

Este análisis servirá como base referencial para conocer la previsible capacidad de la persona a nivel competencial para el desarrollo del plan personal de apoyo de cada una de las personas identificadas

con deterioro competencial de cara a mantener su empleabilidad o derivación a otro recurso más adaptado para su calidad de vida o bienestar dentro del entorno laboral.

Deterioro por competencia según herramienta Urratsez Urrats 2.0 y capacidad en fase crítica

1. Bajada en la puntuación de forma crítica en una competencia, es decir, más de 2 puntos o paso de 3-4 a nivel 2.

FASES; CRÍTICA EVOLUTIVA

COMPETENCIAS	ESCALA DE PERFIL				CAPACIDAD EN FASE CRÍTICA COMPETENCIAL
	1	2	3	4	
AGUDEZA VISUAL		■	■	■	Visión gravemente disminuida o ceguera moderada. Incapaz de ver caracteres inferiores a 3,5 mm desde una distancia de 25 cm. No es capaz de discriminar colores.
HABILIDAD MANUAL		■	■	■	Sólo es capaz de realizar tareas que para su desempeño requieren realizar movimientos gruesos con una sola mano, utilizando la segunda mano únicamente para movimientos de apoyo.
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA	■	■	■	■	La persona no es capaz de percibir ningún sonido. Sólo podría realizar tareas que no requieran percibir sonidos.
POSTURAS DE TRABAJO		■	■	■	Imposibilidad para adoptar posturas forzadas (giros o flexión de tronco, trabajos por encima de la altura de la cabeza, inclinaciones...) ni realizar movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
POSICIÓN		■	■	■	La persona no es capaz de mantener una posición de pie de forma prolongada. Debe alternar posiciones a lo largo de la jornada o trabajar sentado en cualquier momento del proceso productivo.
ACCESIBILIDAD DEL PUESTO		■	■	■	La persona muestra limitación de movimientos en las extremidades inferiores y requiere que no existan dificultades estructurales.
MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	■	■	■	■	La persona especialmente sensible para la manipulación manual de cargas, no pudiendo manipular cargas superiores a 3 kg.
ATENCIÓN SOSTENIDA (tolerancia a la repetitividad)	■	■	■	■	La persona presenta dificultades para mantener la atención en una actividad de forma constante en el tiempo. Trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante (montajes cortos y seriados).
AUTONOMÍA		■	■	■	Le organizaban el trabajo y requería supervisión y apoyo constante durante la realización de las tareas. Persona muy dependiente.
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	■	■	■	■	Sólo es capaz de comprender pautas sencillas (pocas instrucciones y repetitivas). Requiere de supervisión constante durante el aprendizaje. Tareas de fácil asimilación cuyo Ciclo de Aprendizaje es inferior a 2 días. Instrucciones orales básicas para el funcionamiento del puesto.
RELACIONES DE TRABAJO	■	■	■	■	Presenta problemas de comunicación con sus compañeros y con los responsables.

Deterioro según herramienta Urratsez Urrats 2.0 en interrelación entre competencias y capacidad en fase evolutivo

- 2.** Bajada mínima (1 pto.) en más de una competencia dentro del mismo o en competencias de un ámbito; físico (**NARANJA**), cognitivo (**VERDE**) o sensorial (**AZUL OSCURO**).

COMPETENCIAS	CAPACIDAD EN FASE DETERIORO EVOLUTIVO POR REDUCCIÓN DE 1 PTO INTERCOMPETENCIAL
AGUDEZA VISUAL- DISCRIMINACIÓN AUDITIVA	Visión gravemente disminuida o ceguera moderada. Incapaz de ver caracteres inferiores a 3,5 mm desde una distancia de 25 cm. No es capaz de discriminar colores.
HABILIDAD MANUAL- POSTURAS DE TRABAJO	La persona es capaz de realizar movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.) con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
HABILIDAD MANUAL- POSICIÓN	La persona es capaz de realizar el trabajo de pie y sentado con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
HABILIDAD MANUAL- MANIPULACIÓN DE CARGAS	La persona es capaz de manipular de más de 15 kg con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
POSTURAS DE TRABAJO- POSICIÓN	La persona es capaz de realizar movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.) y en posición mantenida de pie.
POSTURAS DE TRABAJO- MANIPULACIÓN DE CARGAS	La persona es capaz de manipular hasta 15 kg con movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
POSICIÓN- MANIPULACIÓN DE CARGAS	La persona es capaz de manipular hasta 15 kg de forma repetitiva incluso más de una hora de jornada en trabajos que requieran posición mantenida de pie.
HABILIDAD MANUAL- AGUDEZA VISUAL	La persona puede trabajar con piezas medianas discriminando colores, con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
AGUDEZA VISUAL- POSTURAS DE TRABAJO	La persona puede trabajar con piezas medianas discriminando colores, realizando movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
AGUDEZA VISUAL- MANIPULACIÓN DE CARGAS	La persona puede trabajar con piezas medianas discriminando colores y manipular cargas de hasta 15 kg sin ningún problema.

COMPETENCIAS	CAPACIDAD EN FASE DETERIORO EVOLUTIVO POR REDUCCIÓN DE 1 PTO INTERCOMPETENCIAL
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA-HABILIDAD MANUAL	La persona puede realizar tareas con algún tipo de sonido o con apoyo de alertas de apoyo con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA-POSICIÓN	La persona puede realizar tareas con algún tipo de sonido o con apoyo de alertas de apoyo en trabajos que requieran posición mantenida de pie.
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA-POSTURAS DE TRABAJO	La persona puede realizar tareas con algún tipo de sonido o con apoyo de alertas de apoyo realizando movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA-MANIPULACIÓN DE CARGAS	La persona puede realizar tareas con algún tipo de sonido o con apoyo de alertas de apoyo con manipulación de hasta 15 kg.
DISCRIMINACIÓN AUDITIVA-ATENCIÓN SOSTENIDA	La persona puede realizar tareas con algún tipo de sonido o con apoyo de alertas de apoyo para realizar trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante.
HABILIDAD MANUAL-ATENCIÓN SOSTENIDA	La persona puede realizar trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante con coordinación de ambas manos con movimientos gruesos.
POSTURAS DE TRABAJO-ATENCIÓN SOSTENIDA	La persona puede realizar trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante con movimientos repetitivos (ciclo repetición < 30", o también, cuando más del 50% del ciclo se emplea para efectuar el mismo tipo de movimientos o por las mismas secuencias de gestos.).
POSICIÓN-ATENCIÓN SOSTENIDA	La persona puede realizar trabajos mecánicos con operaciones repetitivas que requieren atención constante en posición mantenida de pie.

ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGO Y MANIFESTACIONES MÁS FRECUENTES DE DETERIORO POR TIPO DE DISCAPACIDAD

Como hemos especificado anteriormente para poder mejorar la frecuencia y la identificación a la hora de realizar la medición del deterioro utilizando las competencias de Urratsez Urrats 2.0, se ha realizado una recopilación de estudios donde se recogen factores de riesgo y sus manifestaciones más frecuentes agrupadas en bases de investigación de deterioro y/o envejecimiento de las personas con discapacidad. Para ello, se han identificado aquellas familias y diagnósticos

de discapacidad más frecuentes en los procesos de valoración realizados por las unidades correspondientes de Diputación Foral de Gipuzkoa.

En la tabla adjunta se recogen estas conclusiones según diagnósticos tal y como se especifican en los estudios de investigación analizados. Este estudio ha contado con la colaboración de Inmakulada Lanbide Eskola (Tolosa).

ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGO Y MANIFESTACIONES MÁS FRECUENTES DE DETERIORO POR TIPO DE DISCAPACIDAD

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	OSTEOPOROSIS	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 40 años • Mujeres • Diabetes • Hábitos (alcoholismo, tabaquismo, mala alimentación) 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas para caminar y mantener el equilibrio. • A partir de los 40 años se observa una lenta reducción de la densidad de la masa ósea en ambos sexos. 	http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v26n3/original3.pdf http://www.reumatologiaclinica.org/es-osteoporosis-individuos-jovenes-articulo-S1699258X10000409 https://cuidadepiplusmaraca.com/enfermedades/musculos-huesos/osteoporosis.html
	ESCOLIOSIS	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 40 años • Mujeres • Tabaquismo 	<ul style="list-style-type: none"> • El tipo de Novo o degenerativa se inicia después de los 40 años y se piensa que es el resultado de la artrosis o degeneración de la columna vertebral con cambios en la alineación debido a la degeneración de los discos y las articulaciones facetarias. • El dolor axial se presenta en una posición vertical, especialmente al encontrarse de pie o en sedestación, y éste mejora cuando el paciente retira la carga de la columna o cuando adquiere posición sentada o en flexión. • Musculatura desigual de un lazo de la columna vertebral, prominencias en las costillas o en la escápula, causada por la rotación de la caja torácica, caderas o piernas de tamaño desigual y reflejos lentos en algunos casos. 	http://www.elsevier.es/es-revista-seminarios-fundacion-espanola-reumatologia-274-articulo-factores-progresion-las-escoliosis-idiopaticas-13102386 https://www.beilibe.es/blog/tratamiento-para-la-escoliosis.html https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/scoliosis/symptoms-causes/syc-20350716 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pj=S2306-41022015000200012 https://www.sirs.org/espanol/patient_and_family/the_aging_spine/adult_idiopathic_and_degenerative_scoliosis.htm
	HERNIA (DISCAL, CERVICAL, LUMBAR)	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 25 años • Mujeres • Sobrepeso, mala alimentación • Profesión (alta exigencia física) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de fuerza a la flexión dorsal o planta del pie. • Dolor muscular. • Poca movilidad física, movimientos reducidos. 	https://neurorgs.net/docencia-index/uam/tema3-hernia-discal-lumbar/ https://www.diariolibre.com/revista/ahirrese-una-hernia-discal-CDL331614 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/herniated-disk/symptoms-causes/syc-20354095

COLUMNA VERTEBRAL
LIMITACIÓN FUNCIONAL

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	ESTENOSIS DE LA COLUMNA (cervical / lumbar)	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Otras patologías asociadas: artrosis Hábitos (mala alimentación, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> En la columna, puede aparecer artritis a medida que el disco degenera y pierde el contenido de agua. A medida que las superficies articulares experimentan más presión, también comienzan a degenerarse y desarrollan artritis, en cadera o rodilla. Dolor, adormecimiento o debilidad en las piernas. Movilidad reducida a la hora de andar. 	<p>https://orthoinfo.aaos.org/es/diseases--conditions/estenosis-de-la-columna-lumbar-lumbar-spinal-stenosis/</p> <p>https://www.medtronic.com/es-es/tu-salud/patologias/estenosis-columna-lumbar.html</p> <p>https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/spinal-stenosis/symptoms-causes/syc-20352961</p>
	LORDOSIS (CERVICAL Y LUMBAR) Y CIFOSIS (DORSAL Y SACRO)	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 50 años Mujeres Mala alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> Dolores de espalda, problemas para coger peso. CIFOSIS: Diferencia en la altura de los hombros. La cabeza está inclinada hacia delante en relación con el resto del cuerpo. Diferencia en la altura o la posición de la escápula (omóplato). Cuando se inclina hacia delante, la altura de la parte superior de la espalda es más alta de lo normal. HIPERLORDOSIS: <ul style="list-style-type: none"> Mareo provocado por ciertas posiciones de la cabeza (mareos de corta duración). Dolor de cabeza persistente en distintas zonas de la cabeza. A largo plazo artritis y artrosis en brazos y hombros. 	<p>http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/7581/9710859.pdf;jsessionid=14150D-33580B539851843000BED741C4?sequence=1</p> <p>http://hererorobierablogspot.com/2013/01/problemas-de-la-espalda-cifosis-y.html</p>
	LUMBALGIA	<ul style="list-style-type: none"> Más en mujeres Desde los 25 años Hábitos (tabaquismo, alcoholismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para la manipulación manual de cargas, las posturas forzadas, la exposición a vibraciones y el trabajo físico pesado. Otras patologías que pueden desembocar en lumbalgia: Osteoporosis, mielomas... 	<p>https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwig-qQjAlv_FAhWYA2MBHV7FDf0QfJARegQJARA-C&url=https%3A%2F%2Fwww.aofoundation.org%2FStructure%2Fnetwork%2Faospain%2Fservicios%2FDocuments%2Fguiadelumbalgiaanexos.pdf&usg=AOvVawI6awdjj_AvA7zuwOcRmmchhttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30230/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf</p>
	HEMIPLEJIA	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Personas que padecen previamente hemiparesia 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad con la marcha, equilibrio, actividades motoras, movilidad. 	<p>http://www.neurowikia.es/content/hemiplejia</p> <p>https://www.monografias.com/trabajos/07/hemiplejia/hemiplejias.htm</p>

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	ARTRITIS (ARTRITIS REUMATOIDE) OSTEOARTRITIS	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 2 años de la aparición empieza deterioro • Mujeres • Hábitos (tabaquismo, mala alimentación) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para realizar tareas de motricidad fina. • Dificultad para realizar movimientos de manera repetitiva. 	https://www.sabervivirtv.com/traumatologia/como-afecta-artritis-reumatoide-sintomas-tratamiento_1058.html http://www.conarthritis.org/todo-sobre-artritis/que-es-la-artritis-reumatoide/
	ARTROSIS	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 50 años • Mujeres • Mala alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones en la flexión de la articulación. • Dificultad para elevar peso. • Dificultad para soportar el peso corporal (como permanecer de pie). 	https://cuidateplus.marcacor.com/enfermedades/musculos-y-huesos/artrosis.html https://www.msdmannuals.com/es-es/hogar/trastornos-de-los-huesos-articulaciones-y-m%C3%BAsculos/enfermedades-articulares/artrosis
	FIBROMIALGIA	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 40 años • Mujeres • Hábitos saludables (mala alimentación, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigidez muscular, especialmente por la mañana y tras estar sentado durante un período de tiempo prolongado. • Depresión y ansiedad (pueden coexistir). • Dificultad para concentrarse, lapsus de memoria, dolores de cabeza. • Parestesias (hormigueo y entumecimiento de manos y pies). • Dificultad para elevar peso. • La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. 	https://abtestsonline.es/conditions/fibromialgia https://www.fmcpaware.org/2011-12-20-21-09-14-fibromialgia-sintomas-diagnostico-tratamientos-e-investigacion.html

**LIMITACIÓN FUNCIONAL BIMANUAL,
EXTREMIDADES, PIÉS (REUMÁTICAS)**

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	ANEURISMA CEREBRAL	<ul style="list-style-type: none"> Hombres • Personas con hipertensión • Hábitos (tabaquismo, drogas, alcohol) 	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de equilibrio y coordinación. Dificultad para realizar tareas que se use la motricidad fina. Dificultad para realizar tareas con necesidad de precisar visión. 	https://infotiti.com/2018/02/complicaciones-neurologicas-del-aneurisma-cerebral/
	MENINGITIS VÍRICA, BACTERIANA)	<ul style="list-style-type: none"> Hombres • Hábitos (tabaquismo, alcohol, drogas) 	<ul style="list-style-type: none"> Puede deteriorar en hipoacusia, hidrocefalia, convulsiones, hemorragia subdural, daño cerebral. Dificultad para coger peso: Rigidez, tirantez o espasmos dolorosos en los músculos (espasticidad muscular). Esto ocurre con mayor frecuencia en los glúteos y las piernas. Parálisis parcial o total de los brazos, las piernas o ambos. Puede persistir después de la aparición de los primeros síntomas. 	https://www.hola.com/salud/enciclopedia-salud/2010040244993/pediatría/enfermedades-trastornos-bebe/meningitis/ http://files.sld.cu/gericubaf/files/2012/03/clinica-demencia.pdf
	MIELITIS TRANSVERSA	<ul style="list-style-type: none"> Hábitos saludables (mala alimentación, tabaquismo) • Situaciones de tensión o estrés aceleran/ influyen en el deterioro 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de ir al baño más a menudo. Dificultad para sostener cargas pesadas. Dificultad de bipedestación. 	https://espanol.nih.gov/trastornos/mielitis-transversa.htm https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/transverse-myelitis/symptoms-causes/syc-20354726 https://espanol.nih.gov/trastornos/mielitis-transversa.htm
	ESCLEROSIS MÚLTIPLE	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres • Desde los 30 años • Tabaquismo 	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de coordinación y equilibrio. Debilidad muscular. Alteraciones de la vista. Dificultades para pensar y memorizar. 	https://blog.cognitifit.com/és/https://es.healthline.com/health/factores-de-riesgo-de-la-esclerosis-multiple-em#f1factores-de-riesgo-de-la-esclerosis-multiple/ https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/neurologicas/esclerosis-multiple.html
	ESPONDILISIS CERVICAL	<ul style="list-style-type: none"> Más de 60 años • Hábitos saludables (sobrepeso, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades para coger cargas pesadas. Necesidad de realizar descansos. 	https://orthoinfo.aaos.org/es/diseases--conditions/espondilosis-cervical-osteoarthritis-de-cuello-cervical-spondylosis/

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	INFECCIÓN DE OÍDO, PRESIÓN ARTERIAL BAJA O PROBLEMAS DEL SISTEMA ESQUELÉTICO	<ul style="list-style-type: none"> Deterioro según transcurren los años desde el diagnóstico 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de realizar descansos. Al paso del tiempo deterioro y pérdida de visión, audición, movilidad en extremidades. 	https://www.saludabit.es/blog/problemas-de-oido/ http://hipotension.org/factores-de-riesgo/ https://www.researchgate.net/profile/Pablo_Salgado8/publication/31492127/Base_de_datos_para_pacientes_con_trastornos_del_equilibrio/_links/58cfc6319285cd9c15d3634/Base-de-datos-para-pacientes-con-trastornos-del-equilibrio.pdf
	TRASTORNOS DEL EQUILIBRIO	CARDIOPATÍA CORONARIA	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Malos hábitos Tabaquismo 	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de circulación. Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. Otras causas pueden afectar la circulación coronaria, tales como embolias, arteritis, disección, estenosis ostiales, etc.
	TRASTORNOS CARDIOVASCULARES	APOPLEJÍA	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Tabaquismo 	<ul style="list-style-type: none"> Parálisis o dificultad para controlar el movimiento. Perturbaciones sensoriales incluyendo dolor. Problemas para usar o comprender el idioma. Problemas con el pensamiento y la memoria. Perturbaciones emocionales.
	MIOCARDIOPATÍAS		<ul style="list-style-type: none"> Hombres A partir de los 50 años Malos hábitos (tabaquismo, alcoholismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades para coger cargas pesadas. Necesidad de estar sentado y realizar descansos durante la jornada.
				http://www.revospacardiol.org/es/anomalias-congenitas-lasarterias-coronarias/articulo/13087058/ https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronary-artery-disease/symptoms-causes/syc-20350613
				https://universitam.com/academicos/noticias/los-recien-nacidos-que-sufrieron-apoplejia-recuperan-la-funcion-del-lenguaje-en-el-lado-opuesto-del-cerebro/ https://www.caregiver.org/la-apoplejia-o-derrame-cerebral-stroke/noticias/opinion/que-es-apoplejia-cuales-son-causas_739279.html
				https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/periodicomediterraneo.com/noticias/opinion/que-es-apoplejia-cuales-son-causas_739279.html

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	TRASTORNOS MENTALES ORGÁNICOS (DEMÉNCIA, DELIRIUM, SÍNDROME AMNÉSICO, ORGÁNICO, ALUCINOSIS)	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres <ul style="list-style-type: none"> A partir de los 65 años Malos hábitos (tabaquismo, alcoholismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades para pensar y memorizar. La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. Alteraciones en el funcionamiento: cognitivo, perceptivo, afectivo e interpersonal. 	https://psiquiatria.com/tratado/cap_10.pdf https://www.dlta.cat/documents/467843/17226304/Trastorno_mental_2018.cs.pdf/8eff6c17-4f44-451c-ab0c-97dd4b25b500
	TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO (CONSUMO PSICOTROPAS)	<ul style="list-style-type: none"> Hombres <ul style="list-style-type: none"> Medicación Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. Dificultad para mantener una atención continua. La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. 	https://www.redalyc.org/html/167/16711589016/ https://psiquiatria.com/tratado/cap_12.pdf
	ESQUIZOFRENIA	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 40 años <ul style="list-style-type: none"> Medicación Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor continuidad de brotes. La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. 	http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1579-699X200200030000
	TRASTORNOS DEL HUMOR AFECTIVOS CICLOTIMIA, DISTIMIA, AFECTIVO PERSISTENTE)	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 40 años <ul style="list-style-type: none"> Mujeres <ul style="list-style-type: none"> Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) Episodios traumáticos (muertes, despidos...) 	<ul style="list-style-type: none"> La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. Inestabilidad persistente del estado de ánimo: Sentimientos persistentes de tristeza, ansiedad, desesperanza, culpa, etc. Fatiga y falta de energía. Pérdida de memoria y capacidad de concentración. Pensamientos suicidas o intentos de suicidio. Dolores de cabeza, cólicos, o problemas digestivos que no se alivian incluso con tratamiento. 	https://www.researchgate.net/publication/268062142_Tratamientos_de_las_trastornos_afectivos_los_trastornos_depresivos https://psiquiatria.com/tratado/cap_18.pdf https://www.centrotapas/psiquiatria/trastornos_afectivos/

TRASTORNOS MENTALES

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
TRASTORNOS NEURÓTICOS ASOCIADOS A DISFUNCIONES FISIOLÓGICAS ANOREXIA, BULIMIA, OTROS)		<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Posibilidades de mejoría (no sólo deterioro) • Hábitos (consumos) • Episodios traumáticos (muertes, despidos...) 	<ul style="list-style-type: none"> • La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. • Dificultades para coger cargas pesadas. • Cambios de humor repentinos y espontáneos. 	<p>https://www.consalsaludmental.org/publicaciones/Buenas-practicas-intervencion-salud-mental-Andalucia.pdf</p>
TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD Y DEL COMPORTAMIENTO	RETRASO MENTAL (DISCAPACIDAD INTELECTUAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede desarrollar en un trastorno antisocial. • Dificultad para realizar tareas de concentración continua. • La medicación puede afectarle tanto psicológicamente como emocionalmente. 	<p>https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/personality-disorders/symptoms-causes/syc-20354463</p> <p>https://www.welluniversal.com.mx/hacion/sociedad/mujeres-mas-propensas-trastorno-de-personalidad</p>
Hombres <ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 30 años • Consumo de fármacos 			<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para desempeñar funciones o tareas. • Necesidad de descansos más continuos. • Aislamiento. • Probabilidad para surgir nuevas patologías → trastorno de conducta. • El consumo de fármacos puede provocar un deterioro mayor en el aprendizaje, funcionamiento cognitivo y conducta de adaptativa. 	<p>https://www.google.com/url?sa=t&rcr=&source=web&cd=11&ved=2ahUKEwjlxsLGte3FAhUmAwmBH2Z5.D6MQfJAkegQIC-BAC&url=https%3A%2F%2Fdianet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2699599.pdf&usg=AOvaw0igHb2xuJusONYM5_Y9EY-https://www.pstiam.com/2017/05/05/retraso-mental-causas-sintomas-manifestaciones/</p>
TRASTORNOS DEL DESARROLLO PSICOLÓGICO		<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en el habla (pronunciación), comunicación y comprensión. • Dificultad en las habilidades viso-espaciales y coordinación motriz. 	<p>https://www.google.com/url?sa=t&rcr=&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwlg7za9v03FahWvzoUKHvtMASy-QFjABegQICBA&url=https%3A%2F%2Frúa.uae.es%2Fdspace%2Fbitstream%2F10045-2F49085%2F1%2F00-TEXT0-DAyTD.pdf&usg=AQvaw39w73tAY7J7oqXoWujDAZi</p>
TRASTORNOS DEL COMPORTAMIENTO Y DE LAS EMOCIONES (TRASTORNO DE CONDUCTA)		<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. • Comportamiento hiperactivo y sobreexcitado con falta de atención. • Comportamientos incontrolables. 	<p>http://www.sldcu/galerias/pdf/sitios/gericuba/guia03.pdf</p> <p>https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pli=d50717-922720500020000&script=sci_arttext&http://psicologojorgefranco.com/2017/04/07/trastornos-de-la-conducta/</p>

TRASTORNOS MENTALES

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	SÍNDROME EPILÉPTICO	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 50 años <ul style="list-style-type: none"> Hombres Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. Deterioro cognitivo con el paso del tiempo. Problemas con puestos de luces parpadeantes o duración larga frente a pantallas. Ataques repentinos de convulsión. 	https://www.apiceepilepsia.org/que-es-la-epilepsia/causas-de-la-epilepsia-y-factores-de-riesgo-etiolia/ https://espanol.nih.gov/trastornos/crisis-epilepticas.htm
	SÍNDROME RETT	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Mala alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida progresiva de las habilidades motoras y del habla y realizar movimientos repetitivos de la mano. Necesidad de realizar muchos descansos y tener un entorno tranquilo y un estilo de relación próxima y estructurado, soportable físicamente. Pérdida de las capacidades de la comunicación. Problemas de respiración y convulsiones. Movimientos anormales de las manos y movimientos extraños de los ojos. 	https://espanol.nih.gov/trastornos/el_sindrome_de_rett.htm https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/rett-syndrome/diagnosis-treatment/drc-20377233 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/rett-syndrome/symptoms-causes/syc-20377227
	SÍNDROME X FRÁGIL (MARTÍN Y BELL)	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Mala alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> Personas con X frágil también tienen trastornos de atención, hiperactividad, ansiedad y problemas en el procesamiento del lenguaje. Suelen presentar ansiedad y conducta hiperactiva. Problemas progresivos de movimiento, temblores, pérdida de sensibilidad en las extremidades inferiores, pérdida de memoria y cambios de comportamiento. La mayoría sufrirán una deficiencia intelectual significativa en la edad adulta. 	https://sindrome-de.info/priader-willi/ http://65.182.2.242/RFCM/pdf/2008/pdf/RFCM-Vol5-2-2008-7.pdf http://www.syndrom.org/syndromes/priader_willi.htm

DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
		<p>SÍNDROME DE PRADER WILLI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Mala alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> La expectativa de vida puede estar reducida debido a las complicaciones de la obesidad, aproximadamente sobre los 35 años, mejorando la dieta, se ralentiza la muerte. Aspectos cognitivos: Retraso mental y/o lentitud para aprender, trastornos de aprendizaje; memoria a corto plazo y procesamiento secuencial, problemas de procesamiento del lenguaje, falta de desarrollo de las habilidades cognitivas. Trastornos físicos: Tono muscular pobre incluso en adultos, tendencia a cansarse con facilidad. Escoliosis o anomalías en los pies o piernas, etc. y la frustración de no poder hacer cosas que otros hacen de forma natural.
		<p>RETRASO DEL DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Puede presentar un retraso mental, emocional o físico permanente. Dificultad en la motricidad, lenguaje, autonomía personal, control de esfínteres, desarrollo cognitivo. Deterioro en la edad adulta, se encuentra el trastorno del neuro-desarrollo.
		<p>PARKINSON</p>	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 60 años • Hombres • Mala alimentación • Tabaquismo
		<p>ACCIDENTE CEREBRO MUSCULAR (ATAQUE CEREBRAL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Parálisis o pérdida del movimiento muscular y cambios de comportamiento. Dificultad para gestionar ocasiones de estrés. Empeoramiento en capacidades de comunicación y aprendizaje.
		<p>DISCAPACIDAD INTELLECTUAL</p>	<p>DISFUNCIÓN DEL DESARROLLO</p> <p>NEUROGENÉRATIVA</p>

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
	GLAUCOMA	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 40 años Exceso de consumo de alcohol y cafeína 	<ul style="list-style-type: none"> Puede acabar en ceguera a los 5 años de padecerlo. Defectos en el campo visual y pérdida progresiva de visión. 	http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol2num4/A3_Glaucoma.pdf https://www.efesalud.com/glaucoma-no-se-cura-pero-se-detiene/ https://www.allaboutvision.com/es/condiciones/glaucoma.htm
	RETINOPATÍA DIABÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 20 años Mujeres Otras enfermedades: diabetes 	<ul style="list-style-type: none"> Visión borrosa y pérdida gradual de agudeza visual. Dificultades en la visión nocturna. Pérdida de campo visual (sombras, manchas). 	http://www.archivosderemedicina.com/medicina-de-familia/prevalencia-de-retinopatiacutea-diabeautetica-en-el-instituto-nacional-del-diabeteacuteico-de-honduras-en-el-periodo-febrero-julio.pdf https://www.lmbo.es/es/retinopata-diabética https://medlineplus.gov/spanish/enency/article/001212.htm http://www.redgfps.org/gestor/upload/file/GuiareTINOLAB.pdf
	DEGENERACIÓN MACULAR RELACIONADO CON LA EDAD	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 50 años Mujeres Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida brusca y progresiva de agudeza visual. Visión distorsionada, ver formas y colores que no están. Dificultades en la lectura o en la visión cercana. 	https://hei.nih.gov/health/espanol/armd paciente/vida-bupa/degeneraci%3B3n-macular-relacionada-con-edad https://www.hospitalaleman.org.ar/prevention/el-control-la-clave-para-prevenir-la-degeneracion-macular-relacionada-con-la-edad/
	SORDERA (COFOSIOS)		<ul style="list-style-type: none"> Hombres 	http://infogen.org.mx/sordera-congenita/
	HIPÓACUSIA O TINNITUS		<ul style="list-style-type: none"> Tabaquismo Infecciones de oído originan deterioro 	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de ruidos o zumbidos en el oído y mareos. Dificultad de manejo de situaciones de estrés. Percepción de ruidos imaginarios; timbres, zumbidos, rugidos, chasquidos, siseos. Mayor riesgo de infecciones de oído.
	ACUFEÑOS			https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864016301201 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditionst/tinnitus/diagnosis-treatment/drc-20350162

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
AFAΣIA	ALTERACIÓN DEL LENGUAJE Y HABLA	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 40 • Hombres • Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Probabilidad de traumatismos craneoencefálicos. • Aumento de dificultad del habla progresivo, pérdida de comprensión y fluidez. 	https://www.feandalucia.ocoae.es/docu/j5sd4666.pdf https://www.parentcenterhub.org/lenguaje/tabaquismo/
LARINGECTOMÍA	CÁNCER DE LARINGE	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 65 años • Hombres • Hábitos (alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso dolor de garganta y de oído. • Pérdida de la función fonatoria. 	https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680448/fierro_garcia_inestfg.pdf?sequence=1 http://www.oncologia.org.vc/site/userfiles/svo/Laringe.pdf
DISCAPACIDAD EXPRESIVA	TRASTORNO DEL LENGUAJE EXPRESIVO	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 21 años • Consumos de psicótropas 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de que derive en autismo. • Dificultad en la comunicación y áreas relacionadas, como la función motora oral. • Problemas para entablar una conversación. • Dificultad para generar vocabulario y expresar sus ideas y pensamientos. 	https://www.mundoasperger.com/2016/04/trastorno-del-lenguaje-expresivo-un.html https://www.unnderstood.org/es-mx/learning-attention-issues/child-learning-disabilities/communication-disorders/expressive-language-issues-what-you're-seeing
ÓRGANO TRASPLANTADO (órgano enfermo o lesionado sin función correspondida)	TRASPLANTE DE ÓRGANO			<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para manejo de cargas. • En función de órgano transplantado, aumento de dificultades para adoptar posturas forzadas y/o forzadas mantenidas.

FAMILIA	DIAGNÓSTICO	FACTORES DE DETERIORO	MANIFESTACIÓN DEL DETERIORO	BIBLIOGRAFÍA
DISCAPACIDAD MULTIPLE	SORDOCÉGUERA	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Vaga sensación de enfermedad (malestar), inapetencia, cansancio y dolor muscular y estomacal. Angiomas aracniformes. Dificultad para realizar tareas de exigencia física (pesos, desplazamientos...). 	https://www.apsocecat.org/?lang=es https://fesoce.org/ http://www.apascide.org/wp-content/uploads/2018/06/PlanQualidadASOCIODE1052018.pdf
	HEPATITIS	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Hábitos (alcoholismo, tabaquismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de energía y cansancio extremo. Entumecimiento y hormigueo en manos y pies. Dificultades para caminar, manejo de cargas. 	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/health-information/information-diseases-condition/hepatitis-b https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/hepatitis-c/symptoms-causes/syc-20354278
	DIABETES	<ul style="list-style-type: none"> Hábitos (consumos, alcoholismo, tabaquismo) Descompensaciones en medicación 	<ul style="list-style-type: none"> Dolor de garganta y dolores de cabeza. Infecciones graves por hongos. Enfermedad pélvica inflamatoria crónica. Infecciones graves recurrentes. Cansancio persistente, mareos y aturdimiento. Diarrea, fiebre, o sudores nocturnos durante mucho tiempo. Episodios de tos seca y profunda. Adormecimiento de las manos o los pies, pérdida del control sobre los músculos y los reflejos, incapacidad de movimiento y pérdida de fuerza muscular. A partir de los 40 o 50 años, la medicación puede aumentar o disminuir la eficacia y los efectos tóxicos de unos u otros. 	https://www.cdc.gov/tobacco/campaign/tips/spanish/er/enfermedades/tabaquismo-diabetes.html https://www.ncbi.nlm.nih.gov/health-information/information-diseases-condition/prevenir-medicinas-pies-diabetes.html https://www.medlineplus.gov/spanish/diabetes.html
	VIH		<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sexuales sin protección Tabaquismo Alcoholismo Mala higiene 	https://www.plannedparenthood.org/es/temas/vih-sxual-ets/vih-sida/cuales-son-los-sintomas-del-vih-sida https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC498066190_122928.html
IMMUNOLÓGICO	INMUNOLÓGICO			https://www.webconsultas.com/sindrome-metabolico/que-es-el-sindrome-metabolico-36025020563317302711 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/metabolic-syndrome/symptoms-causes/syc-20351916
TRASTORNO METABÓLICO		<ul style="list-style-type: none"> A partir de los 20-30 años Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo de sobrepeso. Riesgo de hipertensión, aumento de nivel de colesterol o triglicéridos. 	

Desarrollo de planes de apoyo en base al ámbito de deterioro identificado.

Una vez identificadas las competencias y o ámbitos en las que la persona sufre una pérdida, se valora si este deterioro es evolutivo o crítico y con ello procederemos a definir entre los diferentes profesionales aquellas acciones de apoyo y recursos que mejor se adecuen a la situación de la persona y su entorno. La definición, planificación y desarrollo del plan personal de apoyo tendrá como objeto o fin el mantener la calidad de vida y bienestar de las personas dentro de su entorno laboral.

Estos planes de apoyo principalmente se centrarán en necesidades reales de las personas en relación a su empleabilidad en ámbitos como:

- Conocimiento e integración en la organización
- Desarrollo de actividad laboral
- Adaptación del puesto de trabajo
- Desarrollo de habilidades para la rotación de puestos, polivalencia, etc.
- Formación
- Aspectos relacionales
- Jornada laboral
- Seguimiento de la Salud
- Higiene
- Traslados y movilidad (accesibilidad)

Para el desarrollo de dichos planes se tendrá como referencia los estudios de investigación recogidos anteriormente relacionados con los factores de riesgo y manifestaciones del deterioro, así como la capacidad prevista según fase de deterioro. Informaciones que darán una perspectiva o base de la posible evolución teórica del deterioro o envejecimiento de esa persona (genero, edad, hábitos,...) y su discapacidad.

Una vez elaborado el plan individual de apoyo, la frecuencia o intensidad de las acciones vendrán definidas por la fase en la que se encuentra la persona en su deterioro o envejecimiento prematuro.

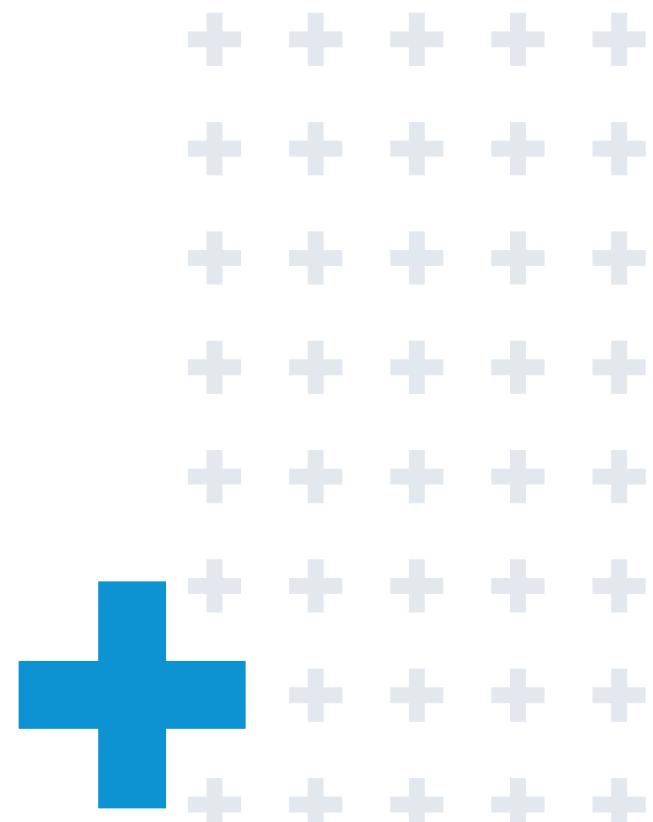
De forma estandarizada con una periodicidad de 6 meses, valoraremos la capacidad de la persona nuevamente en esas competencias sobre las que hemos desarrollado las diferentes acciones de apoyo.

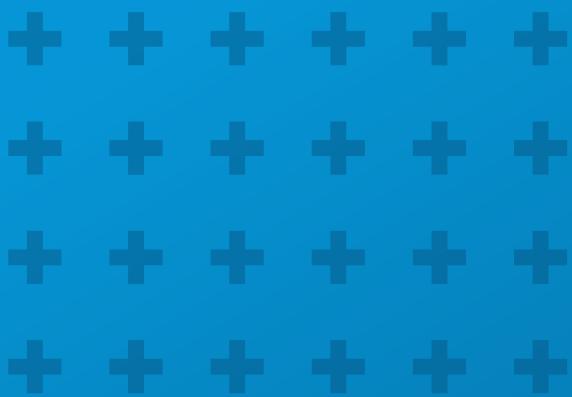
El objetivo será conocer la eficacia de los apoyos para poder mantener o suplantar la pérdida de capacidades en esa competencia para un desempeño mínimo laboral.

En el supuesto que una vez valorado el desarrollo de las diferentes acciones de apoyo con la persona no supongan una mejora competencial deberemos de decidir junto con ella sí;

 Puede continuar trabajando, si así se decide, deberemos disponer de nuevos apoyos adecuados para ofrecerle a la persona y así seguir realizando actividades productivas.

 Optar por no seguir trabajando, si así lo decide, iniciar distintas opciones de protección social para garantizar un mínimo de ingresos (incapacidad laboral, jubilación anticipada, pensiones no contributivas,) combinándolo con un recurso ocupacional (centro ocupacional, asistencial,...) de cara a que mantenga una actividad y con ello, su calidad de vida.





katealegaia

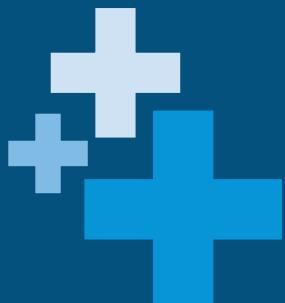
Sumamos capacidades
Aukerak sortuz

URRATSEZ URRATS 2.0 METODOLOGÍA

NOLA HOBETU ERA
ASKOTAKO GAITASUNAK
DITUZTEN PERTSONEN
ENPLEGAGARRITASUNA

Narriadura ebolutiboaren edo zahartze
goiztiarraren antzematea barne

2020ko edizioa





www.grupokl.com
info@grupokl.com



katealegia

Urratsez Urrats 2.0 Metodologia

NOLA HOBETU ERA ASKOTAKO
GAITASUNAK DITUZTEN PERTSONEN
ENPLEGAGARRITASUNA

Narriadura ebolutiboaren edo zahartze
goiztiarraren antzematea barne

Dokumentu honek erraz
irakurtzeko zutabe bat
dauka gaitua

Europako Gizarte Funtsak, Euskadiko 2014-2020ko EGF Programa Operatiboaren esparruan (%50),
eta Gipuzkoako Foru Aldundiak (%25) konfinantziatua



Europako Gizarte Funtsak
Euroko Erakundea investitzen du
El Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

O Aurkibidea





1	Aurkezpena	2
2	Helburuak	4
3	Metodologia	6
	3.1. Pertsonaren enplegarritasun profila eta lanpostuaren eskakizunen profila	7
	• Konpetentzienglosarioa	8
	• Konpetenzia gakoak	10
	• Konpetentziei buruzko balorazioa: metodologia eta erantzukizunak	12
	- Pertsonen enplegarritasun profilei buruzko balorazioa	12
	- Lanpostuaren eskakizunen profilari buruzko balorazioa	14
	- Enplegarritasun profilak eta lanpostuaren eskakizunarenak berrikustea	17
	3.2. Garapena neurtzea	18
4	Aplikagarriak diren “Urratsez Urrats 2.0” prozesuak	20
5	Eranskinak	24
	I. Konpetentzienglosarioa	26
	II. Urratsez Urrats 2.0 elkarritzeta eredua	43
	III. Enplegarritasuna neurtzeko proba objektiboak	45
	IV. Purdue Pegboard. Analisi estatistikoa eta taulen egokitzapena	56
	dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat	
	V. Pertsonaren enplegarritasun profilari buruzko fitxa	66
	VI. Lanpostuaren eskakizunaren profilari buruzko fitxa	68
	VII. Pertsonen enplegarritasun profilari buruzko baloraziorako argibideak	70
	VIII. UU 2.0 metodologia integrala, narriadura ebolutiboaren eta zahartze goiztiarraren eremuan	73



1

Aurkezpena



Azken urteotan, aurrerapauso nabarmenak eman dira lan merkatuan desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak sortzeko. Nahiz eta garrantzitsua den pertsonak lanpostu batean hastea, lanpostu horretan jarraitzeko eta, beraz, laneratzea arrakastatsua izateko, beharrezkoa da pertsona horiek laguntzen, babesten eta motibatzen dituzten langileen hurbiltasuna izatea, beren faktore pertsonal eta profesional anitzetan. Lankidetza hori egingarria izan dadin, pertsonen gaitasunen balorazio on bat hartu behar dugu abiapuntutzat, lanposturik egokiena identifikatzeko eta pertsonak bere garapen soziolaboralean eska ditzakeen laguntza premien plangintza ezartzeko.

KL katealegaian, Urratsez Urrats metodologiaren bidez kudeatzen dira egoera horiek. Metodologia horrek pertsonen gaitasunak eta lanpostuen eskakizunak objektiboki baloratzeko laguntzen duten tresna batzuk biltzen ditu, eta hori garrantzi handiko faktorea da gure zentroetan edo pertsonei laneratzen laguntzen diegun lan ingurune arruntetan hasitako lan esperientzien arrakastarako zein porroterako.

Metodologia horren oinarria tresnaren garapena da, pertsonaren berezko konpetentzien eta lanpostua garatzeko eskakizunen artean dagoen GAPa neurtea ahalbidetzen diguna.

Metodologia hori abian jartzeak, sortu zenean, jauzi kualitatibo bat ekarri zuen erabakiak hartzeko orduan, eta, horrekin batera, gogobetetze maila handia gure laneratze prozesu bakoitzean parte hartzeko duten pertsonentzat. Baino tresna hori ez zen inola ere itxitzat jotzen, are gehiago, malgutasuna du ezaugarri nagusi; izan ere, aukera ematen du lanpostuen eskakizunetan gertatzen diren aldaketak, pertsonen bilakaera eta gaitasunak, industriaren sektorean eta beste batzuetan emakumearen curriculum diskriminazioa eta pertsonen narriadura edo zahartzea kontuan hartzeko.

Horregatik, bertsio berri honetan, zenbait hobekuntza txertatu dira, hala nola konpetentzia batzuk pertsonen errealtitate berrietara eta lanpostuen eskakizunetara egokitzea, konpetentziei buruzko balorazioa hobetzen lagunduko diguten tresna berriak txertatzea, eta desgaitasunaren arabera pertsonen narriadura ebolutiboa edota zahartze goiztiarra hautemateko eta baloratzeko metodologia egokitzea.

**Urratsez Urrats
2.0 hobetutako
metodologia berria
da, pertsonen
gaitasunak eta
lanpostuen
eskakizunak
baloratzeko
baliagarrria.**

**Tresna egokitu
berriak gehitzeko
ditu; desgaitasuna
duen pertsonaren
laneratze-prozesu
osoak baloratzeko
laguntzen dutenak.**



Γ

2

Helburuak

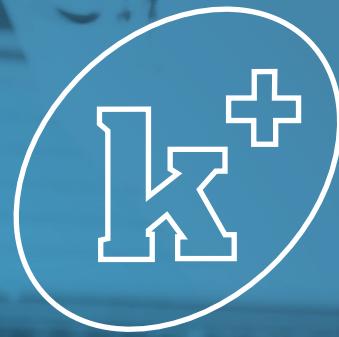
Urratsez Urrats 2.0 programaren helburu nagusia pertsonen gaitasunak ezagutzea da, laneratzeari edo enplegarritasunari begira. Tresna hau aplikatzeak erraztu egin behar du pertsonaren gaitasunen eta lanpostu bat betetzeko eskatzen den eskakizun mailaren artean dauden aldeen berri jakiteko modua, honako prozesu hauetan: lanpostuko arriskuen hautaketa, balorazioa eta prebentzioa; barne igarobidea; eta zeregin berrietara iristeko edo lan bizitzan zehar erakundean dauden lanpostuak betetzeko autonomia lortzeko zailtasunak dituzten pertsonen banakako lagunza premiak detektatzea. Era berean, hauek dira metodologia honen berariazko helburu nagusiak:

- ✚ Erreminta hori kudeaketa tresna bihurtzea, enpresako departamenteriei laguntzeko eta lantegien egunerokotasunerako gailu funtzionala izan dadin.
- ✚ Pertsonen enplegarritasun maila ezagutzea (hautapena, ahalmenak...), bai eta pertsonak eraginkortasunez eta curriculumetik kanpo bete ditzakeen lan moten profil orientagarria lortzea ere. Batez ere, emakumeak eskarmenturik ez duten sektoreetan (esate baterako, industriala).
- ✚ Enpresan garatzen diren lanpostuek eta jarduerek eskatzen dituzten eskakizunak ezagutzea.
- ✚ Pertsonaren eta egiten duen jardueraren arteko kualifikazio eta doikuntza edo egokitzapen maila ezagutzea eta hobetzea. Zentzu horretan, tresna baliagarria izango da aztertzeko zer lanpostuk behar duten egokitzapena, eskakizun maila murrizteko.
- ✚ Lagunza teknikoa ematea sartu berriak diren pertsonen ahalmenak baloratzeko, bai eta erakundeak egokitzat jotzen dituen kasuetan ere. Profil berriak sortze aldera, gaitasun edo eskakizun berriak baloratzea.
- ✚ Pertsonen gaitasunen bilakaera ezagutzea. Narriadura ebolutiboaren edo zahartze goiztiarraren balizko kasuak ezagutzea edo antzematea, lagunza ekintzak garatu edo implementatu ahal izateko, pertsonek enpleguan duten bizi kalitatea hobetu dezaten edo beste baliabide batzuetan lan egin dezaten.
- ✚ Erreminta lagunza tresna bihurtzea pertsonak bere enplegarritasunerako eska ditzakeen zerbitzuak detektatzeko eta implementatzeko (lanbide orientazioa, KL katealegaiaz kanpoko zerbitzuak, pres-takuntza, etab.).

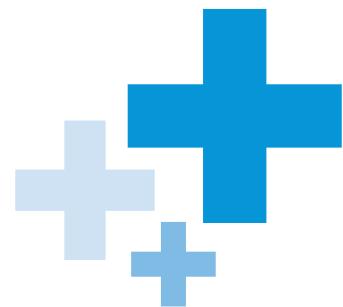
**UU 2.0 metodologiak
desgaitasuna
duen pertsonaren
gaitasunak
identifikatzen
laguntzen du, haren
gizarteratzea zein
laneratzea eta
enplegarritasuna
hobetzeko.**

Helburu nagusiak;

- **Kudeaketarako tresna.**
- **Konpetentziako enplegarritasun maila ezagutzea.**
- **Lanpostuen eskakizunak ezagutzea.**
- **Pertsona-lanpostua bikoaren arteko egokitzapena hobetzea.**
- **Pertsonaren lanpostu potentzialak baloratzea.**
- **Gaitasunen bilakaera eta narriadura ebolutiboaren edota zahartze goiztiarraren balizko kasuak ezagutzea.**
- **Pertsonak bere enplegarritasunerako dituen lagunza premiak hautematea.**



3 Metodología



Urratsez Urrats 2.0 diziplina anitzeko tresna bat garatzeko sortu zen, pertsonaren ibilbide soziolaboralean eta enpresako prozesuen kudeaketan laguntza planak definitzeko baliagarria izateko asmoz. Helburu nagusia GAPa (bereizgarria) neurtea da, enpresan garatzen diren lanpostuen esakizunen profilaren eta erakunde honetako prozesuetan parte hartzen duten pertsonen enplegagarritasun profilaren arteko kontrastean oinarri-tuta.

Horretarako, alde batetik, erakundearen iritziz baloragarriak diren pertsonen enplegagarritasun maila baloratzen da, eta, bestetik, lantokietako lanpostuen esakizunak.

Bi balorazio horiek erakundeak orain arte egindako prozesuetan erre-rentzia gisa erabiltzen zituen item edo kontzeptuetan oinarritzen dira. Tresna honek definizioa, neurketa eta mailaketa ematen ditu, oinarri objektibo, simplifikatu eta partekatu batetik.

Bigarren edizio honetan, balorazio tresna berriak egokitu dira, aurrekoak hobetuz. Horretarako, genero ikuspegia hartu da kontuan, industria sektoreetan eta pertsonen gaitasunen bilakaera ikuspegi positiboa izanda.

3.1. PERTSONAREN ENPLEGAGARRITASUN ETA LANPOSTUAREN ESKAKIZUNEN PROFILAK

Enplegagarritasun profilak pertsona batek konpetentzia jakin batzuk betetzeko dituen gaitasunak jasotzen ditu. Bestalde, lanpostuaren esakizunen profilak zereginan garatzeko eta eskatzen diren beharrei erantzun ahal izateko baldintzen multzoa biltzen du.

Bertsio berri honetan, zereginan eraginkortasunez garatzeko beharrezkoak diren ezagutzetan, trebetasunetan eta abilezietan oinarritutako 17 kon-petentzia komunak berrikusi dira, hau da, lanpostu bat eraginkortasunez betetzeko funtsezkoak diren alderdi guztiak hobetu dira. Konpetentzia horien ezaugarri nagusia balorazio progresiboa da; horri esker, gaitasun bat esku-ratzeko mailak mailakatu daitezke, eta neurketa objektiboa egin daiteke, tresna edo ebidentzia zehatzetan oinarritura. Horietako bakoitza betetze eskala batean oinarritura dago deskribatuta, eta pertsonarenak berarenak eta lanpostuarenak bereizten dira.

UU 2.0 metodo-logiak pertsonari laguntzeko planak definitzea ahalbi-detzen du, lanpostu baten esakizun profilaren eta pertsonaren enplegagarritasunaren arteko neurketa eta aldea oinarri hartuta.

Tresna objektibo eta ebolutiboa. Ikuspegi positiboarekin, industriaren sektoreetako esperientzia genero ikuspegitik baloratzean.

Bi profilak baloratze-ko konpetentzia ko-munak, ezagutzetan, trebetasunetan eta abilezietan oinarritu-ta. Tresna espeziali-zatuetan eta ebiden-tzia zehatzetan dago oinarritura.

3 familiatan multzokatutako 17 konpetentzia: teknikoak, pertsonaren gaitasunak eta prestasunarekin lotutakoak.

UU 2.0 metodologik glosategi bat dauka, eta hor daude jasota konpetentzia guztiak. Konpetentzia bakoitza baloratzeko erreferentziak gida da.

Konpetentzia bakoitzak bere definizioa, balorazio eskala (1. maila gutxienez eta 4. maila gehienez) eta baloraziorako erreferentziak ebidentzia objektiboak ditu.

Baloratu beharreko 17 konpetentziak hiru familiatan multzokatzen dira, eta guztiak komunak dira bi profiletan;

- ✚ Lehenengo familiak izaera teknikoa dauka, eta kualifikazioarekin lotutako gaitasunak/eskakizunak biltzen ditu. Prestakuntzari, esperientziari, makinen erabilerari, tresneria edo dokumentazioari buruzko informazioa ematen du (beharrezko den konpetentzietan, pertsonaren/lanpostuaren espezialitatea jasoko da).
- ✚ Bigarren familiak, berriz, alderdi fisiko, sentsorial eta jarrerazkoekin lotutako gaitasunekin dauka zerikusia. Pertsonaren gaitasuna eta lanpostuaren eskakizuna jasotzen ditu, honako arlo hauetan: memoria bisuala, ikusmen zorroztasuna eta bereizketa kromatikoa, eskuzko trebetasuna, entzunezko bereizketa, lan jarrerak, posizioa, lanpostuaren irisgarritasuna, kargak eskuz manipulatzea, errepikakortasunaren kiko tolerantzia, autonomia, ikasteko gaitasuna eta lan harremanak.
- ✚ Eta bada hirugarren bat ere erabilgarritasun egoera da, zeinak lan ordutegiak, txandaka lan egiteko aukera, lantokirako irisgarritasuna eta eremu horrekin lotutako beste alderdi batzuk biltzen dituenak.

3.1.1. KONPETENTZIEN GLOSARIOA

Dokumentu oinarri hau (l. eranskina) erreferentziak gida bat da, eta bertan jasotzen dira identifikatutako konpetentzia bakoitza baloratzeko erabiliako ditugun kontzeptuak. Bakoitzean, atal hauek xehatuko ditugu;

- ✚ **Definizioa:** Konpetentzia deskribatzen du. Konpetentzia horren barruan zer identifikatu nahi edo behar dugun zehazten digu, zertarako aplikatu nahi den bereiziz: pertsonaren gaitasuna neurtzeko ala lanpostuaren eskakizuna neurtzeko. Definizio hori eta pertsonaren eta lanpostuaren arteko bereizketa ulertzea balioespenak egiten hasi au-rettik derrigorrez eman beharreko urratsa da.
- ✚ **Balorazio edo profil eskala:** Konpetentzia bakoitzean lau maila zehazten dira pertsonarentzat, eta beste lau, lanpostuarentzat. Mailek modu eskalatuan definitzen dituzte betetze graduak; konpetentzia baterako eska daitekeen gutxieneko mailatik (l. maila) erakundeak eskatutako maila gorenera (4. maila). Lanpostu/pertsona bat maila jakin batean ebaluatzen, maila horretan adierazitako puntu guztiak bete behar ditu.
- ✚ **Ebidentziak:** Eskalaren maila bat edo bestea ezartzeko orduan, oinarriean eduki beharreko informazio iturri objektiboak dira. Ebidentziak desberdinak dira pertsonentzat eta lanposturako, eta, betiere, argiak eta guztiok partekatzeko modukoak izan beharko dute. Kasu batzuetan, beharrezkoa izan daiteke proba objektiboak erabiltzea konpetentziak baloratzeko eta ebidentzia gisa behar den informazioa biltzeko; betiere, ebaluatu beharreko konpetentziaren arabera.

ESKUZKO TREBETASUNA

PERTSONA

Pertsonak koordinazio mugimendu xeheak edo koordinazio mugimendu larriak egiteko duen gaitasuna esku batean edo bietan

PROFIL ESKALA

LANPOSTUA

Zereginak eskatzen duen maila esku batekin edo biekin koordinazio mugimendu xeheak edo koordinazio mugimendu larriak egiteko

Esku batekin mugimendu larriak egiteko gai da, eta beste eskuan trebezia txikiagoa du (11 puntu baino gutxiagoko puntuazioa du esku bakarrarekin egindako entseguetan, eta 23 puntu baino gutxiagokoa azpimuntaketa proban).

1

Esku bakarrarekin mugimendu larriak egitea eskatzen duten zereginak, bigarren eskuia laguntza mugimenduetarako soilik erabiliz.

Esku batekin mugimendu xeheak zein larriak egiteko gai da (batez besteko puntuazioa 11 edo handiagoa da eskuetako batean egindako proban, eta 23tik gorakoaz azpimuntaketa proban).

2

Lanpostuak, esku batekin mugimendu xehe eta zehatzak egitea eskatzen du, bigarren eskuia, laguntza mugimenduetarako soilik erabiliz.

Bi eskuekin mugimendu larriak koordinatzeko eta egiteko gai da (bi eskuetako proban, batez bestean, 9 puntu edo gehiago lortuta).

3

Ekoizpen prozesuak mugimendu larriak egitea eskatzen du, eta bi eskuak koordinatu behar dira horiek gauzatzeko.

Bi eskuekin mugimendu xeheak koordinatzeko eta egiteko gai da (proban, 11 puntu edo gehiago, bi eskuetako bakoitzarekin, eta 23tik gorako batez besteko puntuazioa, azpimuntaketa proban).

4

Bi eskuekin koordinazioa eta gutxinez esku batekin mugimendu xeheak eskatzen dituzten zereginak.

Purdue Pegboarden testa

EBIDENTZIAK

Ekoizpen prozesuaren eta piezen tamainaren arabera

Konpetenzia adibidea

Azpimarratzeko da, nahiz eta jarduera mota batzuen eskakizun maila edota enplegagarritasun profila glosario honetan ezarritakoak baino handiagoak izan. Tresna honetan jaso edo definitu dugun bezala, kontutan hartu behar dugu erakundearen lanen errealitatea zein den.

Erakundeetako pertsonen lanpostuak edota profilak alda daitezkeen arren, egindako konpetenzien mapak denboran zehar konstanteak izan behar dute, hor baitaude jasota erakundearentzat kritikoak diren gaitasunak/eskakizunak biltzen dituzten konpetentziak, hau da, zer jarduera sektoretan lan egiten duen, enpresaren filosofia eta eginkizuna zein diren, etab. Jarduera sektorearen erabateko aldaketa batek ekarriko luke bakarrik konpetenzia berri bat jasotzea edota funtsezkoa ez den beste bat kentzea, baina berrikusi edo birdefinitu egin ahal izango dira, garatutako esperientziaren arabera. Horretarako, laguntzarako unitate teknikoek osatutako lan-talde bat arduratzen da, urtero urtero aplikazioan zalantzak sor ditzaketen konpetentziak berrikusteaz, argitzeaz eta, hala badagokio, birdefinitzeaz.

**Erakundearentzat
kritikoak diren
gaitasunak/
eskakizunak dituzten
konpetentziak
jasotzen dira.**

**Urtero berrikus
daitezke.**

**Konpetenzia
gakoak lanpostuaren
eskakizun profilean
3. eta 4. mailak
dituztenak dira.**

**Konpetentziak
baxu, ertain eta
altu gisa sailkatzen
dira, gakoen
eta guztizkoen
baturaren arteko
erlazioaren arabera.**

3.1.2. KONPETENTZIA GAKOAK ETA JARDUEREN KATEGORIZAZIOA

Arestian deskribatu dugun moduan, konpetenzia bakoitzak 4 mailatan banatzen dira, egin beharreko zereginak lanposturako eskatzen duten eskakizun mailaren arabera. Hau da, lanpostuan zenbat eta maila handiagoa eskatu, orduan eta altuagoa izan behar du puntuazioak; pertsonaren profilean, berriz, zenbat eta gaitasun handiagoa, orduan eta handiagoa izango da puntuazioa. Logikoa denez, puntuazio mailarik altuenak (3 eta 4) eskakizun mailarik handiena adieraziko digute; beraz, lanpostuaren profilaren kasuan, eskatutako gutxieneko mailak gainditzean (1 eta 4 arteko puntuazioaren %50), jarduera horren garapenean dagoen aldea markatuko duten balorazioak izango dira. Horiek izango dira “gakotzat” joko ditugun konpetentziak; izan ere, horiek betetzeak jarduera garatzeko beharrezkoak diren gaitasunak diskriminatu eta zehaztuko dizkigu.

Aipatu behar da konpetenzia bat gakoa izatea jarduera horren eskakizunen araberakoa dela soilik; hau da, konpetenzia bat gakoa izan daiteke jarduera batean, baina ez lantegi bereko beste batzuetan.

Era berean, lanpostu baterako definitutako konpetenzia gakoak zenbat eta gehiago izan, orduan eta handiagoa izango da lanpostuarekiko eskakizun maila. Konpetenzia horiek lanpostuan duten puntuazioen baturaren eta eskakizun guztien baturaren arteko proporcionaltasunak jarduerak kategorizatzeko balioko digu: baxuak (%50 edo gutxiago), ertainak (%51-70) edo altuak (%71 baino gehiago) hainbat prozesuri begira hori alderdi garrantzitsua da. prestakuntza, ordainsari sistema, laguntza planak narriadura kasuetan, edo balio aniztasunaren garapena.

73,81% | ALTUA

01	✓	LANBIDE ESPERIENTZIA	3
02		PRESTAKUNTZA	2
03		MAKINERIAREN ERABILERA	2
04	✓	TRESNEN ERABILERA	4
05	✓	DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA	3
06		IKUSMEN ZORROZTASUNA ETA BEREIZKETA	2
07	✓	ESKUZKO TREBETASUNA	4
08	✓	ENTZUNEZKO BEREIZKETA	3
09		LAN JARRERAK	1
10	✓	POSIZIOA	3
11		LANPOSTUAREN ESKURAGARRITASUNA	1
12		KARGEN ESKUZKO MANIPULAZIOA	1
13		ARRETA JARRAITUA	1
14	✓	AUTONOMIA	4
15	✓	IKASTEKO GAITASUNA	4
16	✓	LAN HARREMANAK	3
17		PRESTASUNA	1

Jarduera altuaren adibidea

50% | ERTAINA

01	LANBIDE ESPERIENTZIA	2
02	PRESTAKUNTZA	2
03	MAKINERIAREN ERABILERA	2
04	✓ TRESNEN ERABILERA	3
05	DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA	2
06	IKUSMEN ZORROZTASUNA ETA BEREIZKETA	2
07	✓ ESKUZKO TREBETASUNA	3
08	✓ ENTZUNEZKO BEREIZKETA	3
09	LAN JARRERAK	2
10	POSIZIOA	2
11	✓ LANPOSTUAREN ESKURAGARRITASUNA	3
12	KARGEN ESKUZKO MANIPULAZIOA	2
13	✓ ARRETA JARRAITUA	3
14	✓ AUTONOMIA	3
15	✓ IKASTEKO GAITASUNA	3
16	LAN HARREMANAK	2
17	PRESTASUNA	2

*Jarduera ertainaren adibidea***24% | BAXUA**

01	LANBIDE ESPERIENTZIA	1
02	PRESTAKUNTZA	1
03	MAKINERIAREN ERABILERA	1
04	TRESNEN ERABILERA	2
05	DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA	2
06	IKUSMEN ZORROZTASUNA ETA BEREIZKETA	1
07	✓ ESKUZKO TREBETASUNA	3
08	✓ ENTZUNEZKO BEREIZKETA	3
09	LAN JARRERAK	1
10	POSIZIOA	1
11	LANPOSTUAREN ESKURAGARRITASUNA	2
12	KARGEN ESKUZKO MANIPULAZIOA	1
13	ARRETA JARRAITUA	1
14	AUTONOMIA	1
15	IKASTEKO GAITASUNA	2
16	LAN HARREMANAK	1
17	PRESTASUNA	1

Jarduera baxuaren adibidea



3.1.3. KONPETENTZIEI BURUZKO BALORAZIOA: METODOLOGIA ETA ERANTZUKIZUNAK

Konpetentziak baloratzeko, bai pertsonaren gaitasun profiliari dagokionez, bai zereginen eskakizunari dagokionez, Konpetentzien glosarioa hartzen da oinarri gisa. Glosario horretan, konpetentzia bakoitza zehazten da, neuritu nahi dugun profilaren arabera, bai eta horien definizioa eta ebidentziak ere. Atal honetan horietako bakoitza baloratzeko metodologia azaltzen da, eta horiek egiteko ardura nork izan behar duen adierazten da.

1. Pertsonen gaitasun profilei buruzko balorazioa

Pertsonaren gaitasunei buruzko balorazioari dagokionez, emplegagarritasun fitxa horiek baloratzeko eta egiteko erantzukizuna Giza Baliabideen edo lan orientazioaren arloan espezializatutako teknikariei dagokie, baina erakundeko edo kanpoko beste arduradun batzuen balorazioetan ere oinarritu daitezke. Konpetentzia hauek baloratu behar dira: prestakuntza, lan esperientzia, makineriaren erabilera, autonomia, jarrerak edo posizioa.

Konpetentzia bakoitzaren bilketa eta ondorengo balorazioa pertsonarekin banakako elkarritzetan egingo da, ebidentzien bidez jasotako informazioetan oinarrituta, baita dokumentazioaren bidez (tituluak, esperientzia, desgaitasun ziurtagiria...), eta glosategian definitutako proben bidez. Horietan, egoera praktikoetan pertsonak dituen jarrerak eta gaitasunak egiaztatzen dira.

Pertsonaren emplegagarritasun profila lortzeko balorazio hori ordu bat edo 2 ordu ingurukoa izaten da, proba praktikoak barne. Fase hau errazteko eta estandarizatzeko gidoi egituratu bat sortu da (II. eranskina). Galdera irekiak daude erantzun bakoitzean, elkarritzetatuak ahalik eta informazio gehien eman dezan. Horri esker, pertsonak emandako informazioan sakondu ahal izango da, eta galderak ebidentzia zehatzak bilatzera bideratuko dira, pertsonak konpetentzia bakoitzean daukan gaitasuna egiazatzeko.

Giza Baliabideetako teknikari espezializatuen ardura da gaitasun profila baloratzea.

Banakako elkarritzeta baten bidez egiten da balorazioa. Galdera irekiak biltzen dituen gidoi egituratu batean oinarrituta.



Emaitzak zehatzak, berariazkoak eta egokiak izan daitezen, garrantzi-sua da elkarritzeta egingo duen pertsonak Urratsez Urrats 2.0 tresna ezagutzea eta osatutako Konpetentziaren Glosategiaren eta konpetenzia bakoitzerako finkatutako gaitasun eskalen berri izatea. Balorazioa amaitu ondoren, lortutako emaitza pertsonarekin partekatzea gomendatzen da, jaso gabeko datuak adieraz ditzan, eta, hartara, adostutako balorazioa izan dadin.

Informazioa biltzeko edo datuak lortzeko prozedura honelakoa izango da, pertsonak erakundearekin duen harremanaren arabera;

A Erakundearekin aldez aurretiko harremanik ez duten edo balorazioa lehen aldiz egingo zaien pertsonak.

- + Datu pertsonalak:** puntu honetan, pertsonak emandako datuak zuzenak direla egiaztago beharko da, eta hala izan ezean, berriz esku beharko zaizkio. Era berean, beharrezko den dokumentazio osagarria eskatuko zaio.
- + Elkarrizketaren aurkezpena:** puntu honetan, helburua da pertsonak balorazioaren alderdiekin lotutako balioak, misioa eta beste alderdi garrantzitsu batzuk ezagutzea, eta orientazio hobea lortzeko horiek daukaten garrantziaren berri izatea.
- + Lan egoera:** puntu honetan, egungo edo azken lan egoera egiazatzen da. Gomendagarria da curriculuma edo lan bitzta aurkeztea.
- + Desgaitasun datuak:** beren diagnostikoarekin espezifikoki lotutako galderak egiten dira, pertsonak dituzten gaitasunei buruz sakontzeko eta beren desgaitasuna lan jardunarekin bateragarria nola izan daitekeen aztertzeko. Sendagaiak, osasun mentaleko zentrora joaten den ala ez, kargen erabilera, jarrerak, posizioak...
- + Prestakuntza:** puntu honetan, pertsonaren hezkuntza maila baloratzen da. Prestakuntza arautua eta bestelako prestakuntzak. Guztia egiaztatzea eskatuko zaio.
- + Lan esperientzia:** puntu honetan, pertsonak bere lan bitztan gauzatu dituen zereginak egiaztago dira, konpetenzia tekniko horiekin zuzeneko harremana duten ebidentziak biltzeko (tresnen, makineriaren eta dokumentazioaren erabilera). Egindako galderen bitartez, datuak osatzen joan beharko da, zehatz-mehatz jakiteko zer zeregin zehatz egin dituen pertsonak makineriaren era-bilerari, planoen irakurketari edo interpretazioari eta bestelakoei dagokienez, bai eta zer esperientzia izan duen talde lanean edo pertsonen arteko harremanetan ere. Horren osagarri, gomendagarria da curriculuma edo lan bitzta aurkeztea.

Pertsonari ebaluazio emaitzaren berri ematen zaio, jaso gabeko datuak adieraz ditzan, eta hartara, balorazio adostua lortzeko.

Pertsonaren lehenengo balorazioa;

- Pertsonaren datuak.**
- Elkarrizketaren aurkezpena.**
- Lan egoera.**
- Desgaitasun datuak.**
- Prestakuntza.**
- Lan esperientzia.**
- Proba praktikoak; Purdue Pegboard; WAISS III (zenbakizko kodea); barne probak, ikusmen zorroztasunerako; eta dokumentazio teknikoa erabiltzeko zein interpretatzeko gaitasuna neurtzeko proba.**
- Prestasuna.**
- Elkarrizketaren amaiera.**

Urtebete daramaten pertsonak edo aurreragoko balorazioak badituztenak.

Helburua:
industriaren sektorearen esperientzia erreala eguneratzea, genero ikuspegia eta pertsonaren konpetentzia bilakaera edo narriadura dagokienez.

Ebaluazio maiztsuna aldatu egin daiteke, desgaitasunaren diagnostikoagatik arrisku edo narriadura faktoreekin identifikatutako kasuetan.

Balorazio guztiak gorde egiten dira, konpetentziaren bilakaera zein den ezagutzeko.

+ Proba praktikoak: fase honetan, pertsonak lau proba praktiko egingo ditu, elkarritzak iraun bitartean jasotako ebidentzien osagarri. Hauetan probak: Purdue Pegboard. Proba honen helburua, esku bakoitzaren mugimendu xeheen zein larrien eskuzko trebetasuna, pertsonaren bi eskuetako koordinazioa eta azpimuntaketa garatzeko trebetasuna egiaztatzea da. WAIS III (zenbakizko kodea). Proba honen helburua, pertsonak arreta jarraiturako eta kontzentraziorako duen gaitasuna neurtea da. Hirugarrenik, hizkiak eta koloreak bereizteko barne proba, ikusmen zorroztasuna eta bereizketa kromatikoa neurtzeko. Eta, azkenik, dokumentazio teknikoaren erabilera eta interpretazioa baloratzeko erreferentea.

+ Ordutegi erabilgarritasuna, txandaka lan egiteko aukera, joan-etorriak eta lan orientazioarekin lotutako beste gai batzuk (lan motak...).

+ Elkarritzketaren itxiera: aurkezpenaren ondoren, horiei buruz zer balorazio egiten duen eta erakundeko kide izateko zer interes duen galdeztuko zaio. Elkarritzketatuak dituen galdera edo zalan-tza posiblleei erantzun, eta elkarritzeta bukatutzat joko da. Elkarritzketaren fase honetan, arestian esan dugun bezala, garrantzitsua da pertsonari proba objektiboetan lortutako emaitzen eta balorazioen berri ematea, harekin alderatu, eta guztia adosteko.

B Erakundeak urtebetetik behera daramaten edo aurretik balorazio bat eginda duten pertsonak.

Ebaluazio honek bi helburu ditu. Alde batetik, emakumeek industriaren sektoreetan izan dezaketen benetako esperientzia baloratzea, horrelako esperientziarik ez zeukanetan hasieran jaso ezin izan ziren konpetentzia batzuei dagokienak; eta, bestetik gaitasunei dagokienez, pertsona guztien bilakaera edo narriadura baloratzea. Balorazioaz arduratzen diren langileek aurretik egindako profila hartuko dute erreferentzia gisa, eta konpetentziak eguneratzen joango dira, erakundeak frogatutako eta egiaztatutako esperientziarekin. Proba praktikoak gainditzea gomendagarria da. Arrisku edo narriadura faktoreak identifikatzen diren kasuetan, balorazio horiek berrikusi egingo dira. Eranskinean jasotzen den bezala (UU 2.0 metodologia integrala, narriadura ebolutiboaren eta zahartze goiztiarraren eremuan).

Pertsonaren enplegagarritasun profil berria baloratzen amaitu ondoren, aurrekoarekin batera artxibatuko dugu, zer bilakaera daukan ikusteko.

2. Lanpostuaren eskakizunen profilari buruzko balorazioa

Lanpostuaren balorazio horri dagokionez, zerikusia duten zereginak betetzeko konpetentzia gakoen zehaztapen gisa, gomendagarria da balorazioa unitate teknikoko teknikarien (Laneko Arriskuen Prebentzia eta Ingeniaritza) ardura izatea edo haien egitea, Giza Baliabideen edo lan orientazioaren arloetako alderdi jakin batzuetan oinarrituta, eta kasuan kasuko ekoizpen jardueren zuzeneko arduradunek balorazio horren emaitzari oniritzia ematea.



Baloratu beharreko jarduerak indarreko Jarduera Mapetan edo lanpostuen katalogoetan zehaztutakoak izatea gomendatzen da, baita urtean zehar erakundean sartzen diren jarduerak ere. Alegia, erakundean nolabaiteko egonkortasuna badutenak. Hala, lanpostuaren eskakizunen profila ez da aldatuko denboran zehar, non eta jarduerak ez duen aldaketa esanguratsurik jasaten (laneko ekipamenduen ordezkapena, lan metodo berriak, material aldaketa edota ekoizpen erreferentzien aldaketa...). Hala izanez gero, beharrezkoa izango da beste balorazio bat egitea, aztertzeko ea gertatutako aldaketek funtsezko eraldaketaren bat dakarten lehendik dagoenean.

Hauxe izango da balorazio horretarako prozedura:

+ **Erakundean lehendik dagoen informazioa biltzea.** Lehenik eta behin, lanpostuaren profila osatzeaz arduratzen den pertsonak jarduerari buruz barne mailan erabilgarri dagoen informazio guztia bildu beharko du; hala nola lanpostuaren arriskuen ebaluazioa, kalitate prozedurak (barnekoak eta bezeroarenak), laneko ekipamenduen jarrainbideak, metodoak eta denborak, lanpostua betetzen duen pertsonak bete beharreko dokumentazioa, etab.

Informazio horri esker, lanpostua prestatzeko zereginak, laneko ekipamenduetan egin beharreko mantentze lanak, etab. ezagutu ahal izango dira, eta horrek oinarri gisa balioko du lanpostuaren zeregin osagarriak zehazteko eta lanpostu jakin bat betetzen duen pertsonarekiko elkarritzeta pertsonala egituratzeko edo lanpostu horri buruz ezagutza handiagoa izateko.

+ **Zereginei behatzea eta horiek erregistratzea.** Erakundearen barne mailan dagoen dokumentazioa aztertu ondoren, lanpostuari zuzeneko behaketa egin beharko zaio. Fase honetan, lanpostuarekin zerikusia duten zeregin guztiak jasoko dira idatziz, eta hori zinez garrantzitsua da lanpostuaren ikuspegi orokorra edukitzeko: hornidura zereginak, laneko ekipamendua martxan jartzear, kalitatea egiazatzeko zereginak, garbiketa lanak...

**Lanpostuaren
eskakizun profila
baloratzea
Laneko Arriskuen
Prebentzioko eta
Ingeniaritzako
teknikarien
erantzukizuna da,
Giza Baliabideen
arloan oinarrituta.**

**Baloratzeko
prozedura;**

- **Informazioa biltzea.**
- **Zereginei behatzea
eta horiek
erregistratzea.**
- **Elkarritzeta
pertsona titularrekin
edo lanpostua
ezagutzen duten
pertsonekin.**
- **Eskakizun profila
osatzea, eredu
fitxaren arabera.**

Zereginen erregistro hori izango da gerora modu zehatzagoan lanpostua deskribatzeko oinarria; zeregin bakoitzak kontuan hartu beharko ditu; kargen erabilera, erabilitako tresnak eta horien erabilerak, dokumentazio teknikoaren erabilera, jarrerak eta egindako mugimenduak, etab. Beharrezkoa izanez gero, argazkiak edo beste metodo batzuk erabil daitezke, zuzeneko behaketaren bidez egindako oharrak berresteko.

- + Elkarrizketa titularrarekin edo horretan esperientzia duen pertsonarekin (zeregin berrien kasuan, abiarazi eta lehenengo hilabetean egingo da kontrastea).** Zereginak erregistratu eta deskribatu ondoren, banakako elkarrizketa bat egin behar zaio lanpostua betetzen duen pertsonari, eta orain arte egindako lanpostuaren deskribapenak lanpostuarekin zerikusia duten zeregin guztiak jasotzen dituela egiaztatu beharko da.

Era berean, bestelako informazio gehigarria lortzeko aukera ematen du; hala nola karguaren zeregin gakoak, zeregin nagusi zein osagarrriak, kalitate eskakizunak, langunean gertatzen diren gorabehera komunak, etab.

- + Lanpostuaren eskakizunen profila osatzea.** Prozesu hori amaitzean, “Lanpostuaren eskakizunen profila (VI. eranskina)” fitxa bete beharko da, alderdi hauek jasoaz:

- **Lan harremanak:** lanpostuaren zuzeneko laguntzaileei eta lanpostuarekiko mendekotasunari buruzko informazioa jasoko da.
- **Laneko ekipamenduak:** lanpostuan dauden laneko ekipamendu enzerrenda, tresnak, eskuzko orgak, transpaleta...
- **Erabilitako materialak:** beharrezko lehengaiak (pieza bakoitzaren pisua eta bakoitza zenbat bidez manipulatzen den zehaztu behar da, baldin eta pisua 3 kg-tik gorakoa bada), produktu kimikoak... zehazten dira.
- **Lanpostuaren zeregin nagusiak:** lanpostuarekin lotura duten zeregin guztiak deskribatzen dira. Zeregin espezifikoak dituzten ekoizpen erreferentziak badaude, horiek ere deskribatuta egon behar dute. Zereginak deskribatzeko, hartutako jarrerak, gauzatu beharreko mugimendu errepiakorrak, lan posizioa, kargen manipulazioa eta bestelakoak jasoko dira.
- **Lanpostuaren zeregin osagarriak:** lanpostuaren kalitatea, presakuntza eta garbiketa egiaztatzearekin lotutako zereginak zehaztuko dira.
- **Lanpostuari buruzko dokumentazioa:** lanerako jarraibideak edota lanpostuan dagoen dokumentazio teknikoa. Era berean, dokumentazio hori zer formatutan aurkeztu behar den jasotzen da (dokumentazioa paperean, bertsio digitala, etab.).

- **NBEak:** laneko arriskuen prebentziorako departamentuarekin lan-kidetzan, lanpostua betetzeko nahitaezkoak eta gomendagarriak diren norbera babesteko ekipamenduak zerrendatzet dira.
- **Arrisku nagusiak:** lanpostuari dagozkion zereginak betetzean lan istripua edota lanbide gaixotasuna izateko arrisku handiena dakin-ten bizpahiru arriskuak zehazten dira.

Aurreko atalak bete ondoren, arduradunak lanpostuaren eskakizun maila baloratu behar du, Konpetentzieng Glosategian zehaztutako 17 konpetentzieng arabera. Balorazioaren ostean, jarduera gauzatzeko beharrezko den profila zehaztuko duten konpetentzia gakoak zein diren jakingo da. Azkenik, erabakitako hori ekoizpen arduradunekin egiaztago eta onartu beharko da.

**Aldez aurretik,
“Lanpostuaren
eskakizunen profila”
baloratzea dakaren
lanpostuarekin
lotutako alderdi
definituak
osatzen dira, 17
konpetentzieng
oinarrituta.**

3. Enplegagarritasun profilak eta lanpostuaren eskakizunarenak berrikustea

Aldizka, edo, bestela, urtero, jarduera bakoitzean ebaluatutako konpetentzieng eta erakundean lan egiten duten pertsonen berrikuspena egiten da, balorazio horiek pertsonen gaitasunetara eta jardueren eskakizunak errealityera egokitzeko edota baliozketzeko. Horri esker, ekoizpen zentro bakoitzaren eta pertsona bakoitzaren benetako bilakaerari buruzko ikuspegia izango dugu. Berrikuspen horiek elkarrekin egingo dituzte ekoizpen arduradunek, giza baliabideetako langileek eta lanpostuak baloratu behar dituen espezialistak. Urtero ez ezik, honako egoera hauetan ere egingo dira berrikuspenak:

- **Aldaketak lanpostuaren eskakizunetan:** prozesuan aldaketak hautematen direnean, hots, fase, eredu, eskakizun... berriak txertatzen direnean –eta horrek lanpostua betetzeko konpetentzia gakoekiko aldaketa ekar dezakeenean–, edo lanpostu horretara iristea eragozten zuten oztopo batzuk ezabatzen direnean, etab., lanpostuaren eskakizun profilari eragiten dioten konpetentziak berriz baloratu beharko dira.
- **Erakundean sartu berri diren pertsonak:** hasieran egindako balorazioa optimizatzeko asmoz, lanean hasi eta 6 hilabetera berriz ebaluatu dira haien konpetentziak. Bigarren ebaluazio horrek, batik bat, emakumeak industriaren sektorean duen esperientzia ezagutzen lagunduko du –aurretiaz hori egiazatzeko aukerarik izan ez dutenen kasuetan–, bai eta gainerako gaitasunek pertsona guztiengan izan duten bilakaera zein den jakiten ere.

**Gaitasunen aldizkako
berrikuspenak
egiten dira urtero,
baita honako egoera
hauetan ere;**

- **Aldaketak
lanpostuaren
eskakizunetan.**
- **Erakundean
hasi berri diren
pertsonak
(6 hilabete).**
- **Pertsonaren
konpetentzia
garapena.**
- **Pertsonaren
konpetentzia
narriaduraren
zantzuak.**

Pertsonaren enplegagarritasun konpetentzia baten puntuazioen eta lanpostu bakoitzaren eskakizunaren arteko GAPa (bereizketa/kenketa) neurrtuta lortutako emaitzan oinarrituta, tresna erabiltzen dugun prozesu bakoitzera rako ekintza guztiak zehaztuko dira.

Kenketa horren emaitzan oinarrituta, 3 egoera gerta litezke;

- **Emaitzia O izatea:** Konpetentzia horretan pertsonaren eta lanpostuaren arteko gutxieneko lotura dago.
- **Emaitzia positiboa:** Pertsona horrek konpetenzian duen gaitasuna lanpostuarenaren gainetik dago.
- **Emaitzia negatiboa:** Pertsona horrek konpetenzian duen gaitasuna lanpostuarenaren azpitik dago. Konpetentzia gakoetan izanez gero, pertsonak ezingo die eskakizunei erantzun. Beste era bateko konpetentzia bada, gorabehera maila baloratu eta laguntza ekintzak gauzatu beharko dira.

○ **Pertsonaren konpetentzia garapena:** pertsonak modu autonomaan jarduera konplexuagoetara igarotzean gaitasun berriak esjuratu dituela egiaztatzen denean, berriro ebaluatuko dira haren konpetentziak. Hau da, azterketa hori egingo da egiaztu ondoren ekitaldian zehar pertsonak zeregin desberdinak eta konplexutasun handiagokoak bete dituenean. Giza Baliabideetako langileek eta ekoizpen arduradunak egingo duten ebaluazio berri horretan erreferentziatzat hartuko da lanpostu berrien garapenean pertsonak frogatuta daukan esperientzia.

○ **Pertsonaren konpetentzia narradura:** konpetentziak berriz ebaluatuko dira, gaitasunak okertu zaizkiela adierazten duten zantzuak detektatzen diren kasuetan (desgaitasun ziurtagiriaren balorazioan gradua handitza edota diagnostiko berriak egitea, osasun zaintzak jarritako murrizketak edo emandako albisteak, etab.). Pertsona berriz ebaluatuko dute produkzio-arduradunak eta Giza Baliabideetako pertsonak, prebentzioaren laguntzarekin, tailerraren eguneroko enplegagarritasuneko lotura ditzuten zailtasunak ebalutzeko. Horretarako, eskuliburu honetan jasotako metodologia espezifikoak hartuko da erreferentziatzat, narradura ebolutiboaren edota zahartze goiztiarraren detekzioarekin lotuta.

3.2. GARAPENA NEURTZEA: ENPLEGAGARRITASUN PROFILAK ETA LANPOSTUAREN ESKAKIZUNARENAK

Bi balorazioak gauzatu ondoren, pertsonaren enplegagarritasun mailaren eta lanpostu bakoitzaren eskakizunen arteko GAPa baloratu edo neurru ahal izango dugu, bi profiletan lortutako puntuazioaren arteko diferentziala (kenketa) bilatuz konpetentzia berean, eta horrela, eragiketa horren emaitzan oinarrituta, tresna erabiltzen dugun prozesu bakoitzerako ekintza eta gogoeta egoki guztiak zehaztu ahal izango ditugu. Eragiketa horrekin, konpetentzia bakoitzean hiru kasuistika egon daitezke:

- + Konpetentzien balorazioen artean alderik ez egotea; hau da, pertsonaren gaitasuna ken kontratatutako lanpostuan baloratutako gaitasuna eginez gero, emaitza “zero” izatea. Horrek esan nahi du pertsonaren konpetentzia hori eta lanpostuaren eskakizunen profilean ebaluatuakoa bat datozaela.
- + Diferentziala positiboa izatea. Emaitzia horrek erakusten digu konpetentzia horretan pertsonaren gaitasun profila lanpostuaren eskakizunen gainetik dagoela.

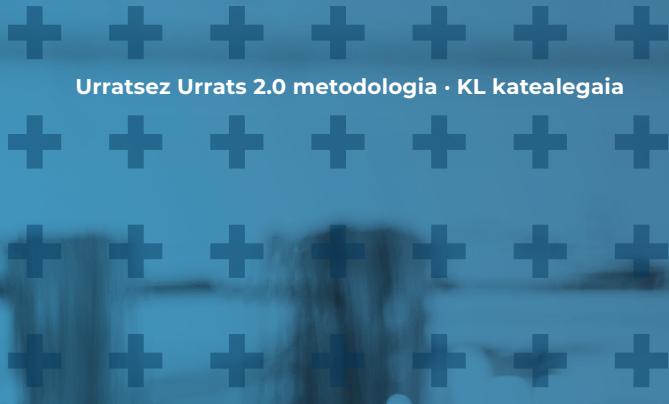
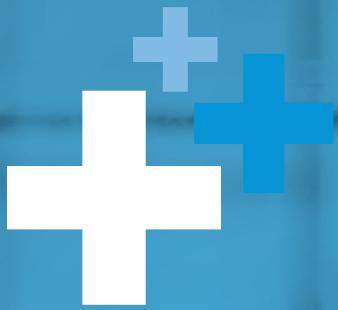
- + Emaitz negatiboa izatea; orduan, konpetentzia horretan GAP bat dago pertsonaren eta lanpostuaren artean, hau da, ez dauka gaitasun nahikorik konpetentzia horrek lanpostu horretan duen eskakizun mailari erantzuteko. Kasu honetan, aztertu behar da ea desoreka hori konpetentzia gakoetan edo beste batzuetan gertatzen den. Gakotzat jotako konpetentziaren batean gertatutako desoreka baldin bada, zehaztuko litzateke pertsonak ez duela betetzen lanpostuaren eskakizunak betetzeko gutxieneko maila. Beraz, lanpostu horretan pertsonak ez lieke erantzungo eskakizun erabakigarri edo kritikoei. Bestalde, desoreka beste konpetentzia batzuetan izanez gero, horiek lanpostuaren eskakizunen profilean duten eragin maila aztertu beharko litzateke, eta erabaki ea baden aukerarik lanpostua egokitzeko edo beste era bateko laguntza ekintzaren bat gauatzeko, pertsonaren gaitasunen eta lanpostuaren eskakizunen artean oreka egon dadin.

KONPETENTZIAK													
LANPOSTUA	ESKUZKO TREB.	ENTZ. BEREIZ.	JARR	POSIZ	ESKURAG	KAR ESK MAN	ARRETA	AUTO	IKASK	HAR	PREST	GAI EZ GAI	
002-002	0	3	2	1	0	1	-1	0	0	1		NA	
002-003	-1	3	3	2	3	3	1	0	0	3		NA	
002-011	-1	3	1	2	3	3	1	2	2	2		NA	
002-019	1	3	3	2	3	2	0	2	2	3		A	
002-022	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3		A	
002-023	1	3	3	2	3	2	0	3	3	2		A	

Profil kontrastearen adibidea; pertsonak, hainbat lanpostutan

Konpetentzia gakoak





4

Aplikagarriak diren “Urratsez Urrats 2.0” prozesuak

KL KATEALEGAIAIN “URRATSEZ URRATS 2.0” TRESNA APLIKATZEKO AUKERA EMATEN DUTEN PROZESUAK

ELKARRIZKETA, ENPLEGU ETA LAN ORIENTAZIO ESKE DATOZENEI

Pertsonen gaitasunak modu objektiboan baloratzen lagundu eta lana erraztuko diguten tresnetan oinarritzen bagara, jauzi kualitatiboa egingo dugu beti aurrehautaketa prozesuan eta kalitate handiagoko banakako lan orientazioan.

Giza Baliabideen arloko profesionalak tresna hori era-biliko du lan baliabide bat eskatuz erakundera hurbilten diren pertsona berrien enplegarritasuna baloratzeko unean. Pertsonaren enplegarritasun fitxan balorazioak Urratsez Urrats 2.0 ereduaren arabera jaso ondoren (konpetentzia bakoitzerako definitutako irizpideekin, Glosategian jasotzen den bezala), modu objektiboan hautatu ahal izango du bete beharreko lanposturako pertsona egokiena, profilak alderatuta, eta lehen definitu dugun bezala. Horrek, *a priori*, oreka handiagoa emango digu pertsonari ebaluatu zaizkion gaitasunen eta lanpostuaren eskakizun mailaren artean. Eta, hala, lanpostu potentzialak eta laguntza premiak identifikatuko dira pertsonak GAP handiena duen konpetentzietan. Datu horiek eskura izateak asko lagunduko digu pertsonak lanpostura egokitzeko beharko duen denbora murrizten, eta, era horretan, lan orientazio hobea eskaini ahal izango dugu.

HAUTAPEN ETA LANERATZE PROZESUAK

Lanpostu jakin bat betetzeko pertsona bat laneratzeko premia suertatzen denean, arestian adierazi bezalaxe, tresna hau izango dugu oinarri hautapen prozeduran eta laneratzen laguntzeko prozesuan.

Horretarako, Giza Baliabideen arloko teknikariekin lanpostuaren eskakizun profila jasoko dute (Urratsez Urrats 2.0 balorazioaren arabera). Hala, enplegua eskatu dutenen artean lehenengo hautapen prozesua egingo da, baldin eta enplegarritasun balorazioa badute (Urratsez Urrats 2.0 balorazioaren arabera). Horretarako, enplegarritasun profilen balorazioak eta lanpostuaren eskakizun profila gurutzatuko dira. Kontraste edo alderatze prozesu horretatik, konpetentziak eta eskakizunen arteko oreka lortzeko ahalmena baduten edo ahalmen horretara gehien hurbiltzen diren pertsonak aterako dira. Pertsona batek ahalmena izan dezan, ezinbestekoa izango da pare-kotasuna edo alde positiboa egotea bi profilen arteko konpetentzia gakoena balorazioen artean. Gakoak ez diren gainerako konpetentziako differentzialek lagunduko digute jakiten zer eremutan sartu beharko ditugun laguntza ekintzak pertsona laneratzean, ahalik eta ondoen egokitzeo.

JARRAIPEN PERTSONALIZATUA

a) Hasi berri diren pertsonak

Giza Baliabideen arloko teknikariek hautaketa/kontratazio fasean egindako kontrastean oinarrituta antzemana dezakete zein diren laguntza premiak dituzten konpetentziak eta konpetentzia sendoenak, pertsonaren eta lanpostuaren profila alderatzearen ondorioz. Lanean hasteko unean, ekoizpen arduradunei eta pertsonari laguntzen dioten beste profesionalei jakinaraziko diente zein diren antzemandako laguntza premia horiek, eta, horrela, banakako plan pertsonala planifikatuko dute, garatu beharreko ekintzak eta horiek gauzatzeko arduradunak aintzat hartuta.

Sartu ondorengo bigarren astean, laguntza plana baloratzeko berrikuspen bat egingo da, alderdi hauek kontuan hartuta, besteak beste: osasuna zaintzeko zerbitzuak egindako gaitasun balorazioa, lanpostu berriaren ikaskuntza, kalitatea, produktibilitatea, absentismoa eta portaera soziala. Jarraipen tarte horretan laguntza premia gehiago hautematen badira, banakako beste plan bat egingo da, horiek kontuan hartuta.

Laguntza plan honen bilakaeraren arabera, lehenengo elkarritzetan gauzatutako konpetentzia balorazioak berrikusiko dira, eta beharrezkoia izanez gero, balorazio berrian egokitu egingo dira.

Bi hilabetera, aztertuko da ea langileak gainditu duen probaldia. Gainditu ezean, egoera berriaren berri eman beharko zaio pertsonari, eta bideratu egingo da, lan orientazioko plan indibiduialari berriz ekin diezaion.

6 hilabetera eta 12 hilabetera balorazioak errepikatuko dira.

b) Erakundeak gutxienez urtebete daramaten pertsonak

Giza Baliabideetako teknikariak eta ekoizpen arduradunak, gutxienez urtean behin (batez ere lehen hiruhilekoan), lan zelulen arabera aztertzen joango dira pertsona-lanpostua harremana, Urratsez Urrats 2.0ren laguntzarekin; hau da, egindako jarduerak eta jarduera horiek pertsona bakoitzaren gaitasunekin duten lotura. Helburua izango da pertsona bakoitzarentzat egokiak izan daitezkeen jarduerak identifikatzea, bai eta lantegiko lanpostuetara egokitzeko zailtasunak dituztenak ere, arrazoi hauetakoren batengatik:

- **Lan arlokoak:** errendimendua, prestakuntza, balio aniztasuna, puntualtasuna eta zentroko arauak onartzea.
- **Personalak:** autonomia pertsonala.
- **Medikoak:** tratamendu mediko edo psikologikoak izatea.
- **Ergonomiarekin lotutakoak:** gaitasuna lanpostuetan.

Eta azterketa horretan oinarrituta zehaztuko da, hala badagokio, laguntza behar den ala ez, eta banakako plan bat definituko da, konpetentziaren arabera guratutako ekintza zehatzak eta arduradunak zehaztuta, oinarrian dagoen arrazoiaren arabera. Kontraste hori amaitutakoan, pertsonaren balorazioak egokitzen joango dira, jardunaren benetako praktika-ka egokitzen ez badira.



PRESTAKUNTZA PLANAK

Pertsonen gaitasunen ebaluazioa eta lantegiko jardueren eskakizunak modu objektiboan alderatuz gero, hobeto ezagutuko ditugu gaur egungo lanpostuetan dauden barne prestakuntza premiak edo erakundeak garatu nahi edo behar dituen etorkizuneko jarduerei buruzkoak; era horretan, planifikatu ahal izango ditugu, pertsonen gaitasunetara egokitu, eta haien eraginkortasuna modu objektiboagoan baloratu ahal izango dugu. Hau da, pertsonen profilen eta zentro bateko lanpostuen arteko alderaketan, jarduera bat gauzatu dezaketen pertsona potentzialen eta aukera gutxien dituzten lanpostuen mapa adierazgarria izango dugu. Mapa horixe izango da, beraz, urteko prestakuntza planak garatzeko oinarria.

LAN BALDINTZAK EGOKITZEA ETA HOBETZEA

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legetik erorritako betebeharretako bat lan baldintzen ebaluazioa eta hobekuntza da. Lege horren arabera, “Prebentzioaren arloko politikaren helburua izango da lan baldintzen hobekuntza sustatzea, langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren babes maila handitzeko”.

Urratsez Urrats 2.0 tresnak kontuan hartzen ditu, bestea beste, bai lanpostuen ezaugarri orokorrak eta ingurumenekoak, bai erabiltzen diren makinak eta materialak, bai eta antolamendu baldintzataileak ere, baldin eta arriskuak sor baditzakete. Konpetentziaren kontrola egiteko, Lanpostuaren Profila osatzen da, eta “arriskuen ebaluazioa” eta “lantokien deskribapena” barneko fitxen konsultarako eta osagarri gisa erabil daiteke. Fitxa horietan zehaztasun osoz jasotzen dira zereginak eta nola egin behar diren, horixe baita lan baldintzak ebaluatzeko egin beharreko lehen urratsa.

Metodo honetan bi profiletatik datozen informazioak gurutzatzen dira, eta, beraz, lanpostuak edo inguruneak egokitzeko tresna lanak ere egiten ditu. Hala, lanpostu bat betetzen duten edo beteko duten pertsonen kokapen egokia lortuko dugu.

Pertsonaren profila lanpostuaren profilarekin alderatuta, hiru egoera aurki ditzakegu:

- **Lana desegokia da** (ez da oso egoera gomen-dagarria): lanaren eskakizunak pertsonaren gaitasunetatik oso gora daudenean. Egoera horietan, pertsonak ez dauka konpetentzia gakoetan eskatutako maila.
- **Lana onargarria da** (hobetu daitekeen egoera): Profilek (pertsona/lanpostua) gutxieneko aldeak dituzten egoerak eta horiek konpon daitezkeenak, bai zereginaren eskakizunak murriztuz, bai ta banakako prestakuntza-programen bidez.
- **Lana egokia da** (egoera erreala): bi profilak ezin hobeto egokitzen diren egoerak.

Metodologia hori ere lanpostuaren eskakizun profila murrizteko oinarria izango da, ahal den kasuetan, eta, horrela, pertsona gehiagok lan jarduera hori egin ahal izan dezaten laguntzeko. Eskakizunen balorazio horrek konpetentzia gakoak eta haien eskakizuna identifikatuko dizkigu, eta, beraz, erreferentzia puntuak izango ditugu horiek doitzeko edo egokitzeko ekitzak garatu ahal izateko.

BALIO ANIZTASUNEN MAPA

Tresna honek ekoizpen arduradunentzako laguntza izan nahi du, balio aniztasunaren kudeaketan eta zeregin berrien garapenean. Aurretik prestakuntza planen puntuari adierazi dugun bezala, aukera emango die arduradunei beren plantillaren gaitasunen eta pertsona horietako bakoitzak gara ditzakeen jardueren ezagutza objektiboagoa izateko, bai eta beste lanpostu batzuk garatzeko zailtasunak dakartzaten konpetentziak detektatzeko ere.

ORDAINSARI SISTEMA

Urratsez Urrats 2.0 metodologia, eta zehatzago esanda, polibalentzien edo balio aniztasunen mapa balia-garia izango zaigu pertsonen ahalmenak baloratzeko euskal tekniko gisa, ordainsari sistemaren ereduari begira, non soldata zati finkoa jarduera garatuen eta potentzialen eredu batean oinarritzen den, jarduera horien konplexutasunaren arabera.

Lanpostuen eskakizun profilaren balorazioan azaltzen den bezala, metodologia horrek aukera ematen du jarduerak kategorizatzeko, konpetentzia gakoek gainerakoen aldean duten pisu proporcionalaren arabera, eta, horrela, zehaztu daiteke konpetentzia horiek nolakoak diren: baxuak (%50 edo gutxiago), ertainak (%51-70) edo altuak (%71 baino gehiago).

Maila bateko edo besteko zeregin gehiagoko edo gutxiagoko jarduerak egiteak edota horiek garatzeko ahalmen potentzialak lanbide kategoria bat ezarriko digu, eta, horrekin batera, ordainsari finko bat, haien gaitasunaren edota ahalmenaren arabera.

NARRIADURA EBOLUTIBOA ETA ZAHARTZE GOIZTIARRA

Urratsez Urrats 2.0 tresna baliagarria da, gaur-gaurkoz, gure lan baliabide bat eskuratzenten duten pertsona guztien gaitasunak neurtzeko oinarri gisa. Pertsonak erakundean egindako bizitza profesionalen zehar hari egindako gaitasun balorazioek, bai eta gaitasun galerak ere, erreferentzia gisa balio dute narriadura ebolutiboaren edota zahartzearen balizko kasuak detektatzeko eta aztertzeko.

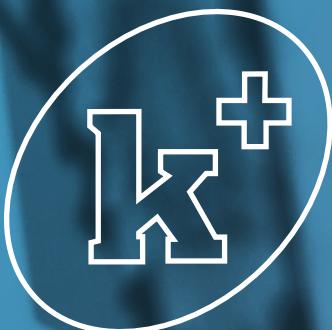
Desgaitasunen bat duten pertsonen narriadura edota zahartzea detektatzeko eta banaka esku hartzeko metodologia integral hau garatuz, Urratsez Urrats 2.0 tresnan oinarrituta, pertsona horien bizi kalitateari eta ongizateari eutsi nahi diegu beren lan ingurunean.

Hori guztia garatuago aurkituko dugu UU 2.0 metodologia integralaren VIII. eranskinean, narriadura ebolutiboaren eta zahartze goiztiarraren eremuan.

Γ

5

Eranskinak



Eranskinak

24

I. Konpetentzienglosarioa	26
II. Urratsez Urrats 2.0 elkarrizketa eredua	43
III. Enplegarritasuna neurtzeko proba objektiboak	45
IV. Purdue Pegboard. Analisi estatistikoa eta taulen egokitzapena dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat	56
V. Pertsonaren enplegarritasun profilari buruzko fitxa	66
VI. Lanpostuaren eskakizunaren profilari buruzko fitxa	68
VII. Pertsonen enplegarritasun profilari buruzko baloraziorako argibideak	70
VIII. UU 2.0 metodologia integrala, narriadura ebolutiboaren eta zahartze goiztiarraren eremuan	73



I. ERANSKINA

KONPETENTZIEN GLOSATEGIA

EZAGUTZA

LANBIDE ESPERIENTZIA		PERTSONA	PROFILO ESKALA	LANPOSTUA
Lan bitztan egindako zereginetan oinarrituta eskuraturutako ezagutza teorikoak eta praktikoak		KL katealegaia	Lanpostuak eskatutako ezagutza teoriko zein praktikoak edukitzea, zereginen konplexutasuna dela tarteko	
Lan esperientziarik ez duen edo eskuzko lanetan edo makinak elikatzentzako balio gutxiagoko esperientzia duen pertsona (zeregin errazak, errepikakorrak eta ezagutza espezifilikorik behar ez dutenak).	1	Gauzatzeko aldez aurretikoa esperientzia edukitzea eskatzen ez duten zereginak.		Lanpostuarekin lotutako prozesu jarrailbideekin, gidalerroekin, lan metodoekin eta bestelakoekin lotutako procedura teknikoetan urtebetetik behera aldeez aurretikoa esperientzia edota eskuzko mailan gutxienez urtebeteko esperientzia izatea eskatzen duten zereginak.
Urtebeteko balino gehiagoko esperientzia du eskuzko zereginetan (zeregin errazak, errepikakorrak eta ezagutza espezifilikorik behar ez dutenak) edota urtebeteko baino gutxiagoko esperientzia industriako lanpostu teknikotan (ezagutza espezifikoak, tresnak edota gaiari buruzko dokumentazio teknikoa eskatzen dute). Eskarmentua industriakoak ez diren lanbideetan.	2			Lanpostuarekin lotutako prozesu jarrailbideekin, gidalerroekin, lan metodoekin eta bestelakoekin lotutako procedura teknikoetan urtebeteko esperientzia izatea eskatzen duten zeregin teknikoak.
Industriako lan teknikoetan urtebetetik gorako lanbide esperientzia dauka (ezagutza espezifikoak, tresnak edota gaiari buruzko dokumentazio teknikoa).	3			Lanpostuarekin lotutako prozesu jarrailbideekin, gidalerroekin, lan metodoekin eta bestelakoekin lotutako procedura teknikoetan hiru urteko esperientzia izatea eskatzen duten zeregin teknikoak.
Industriako lan teknikoetan 3 urtetik gorako lanbide esperientzia dauka (ezagutza espezifikoak, tresnak edota gaiari buruzko dokumentazio teknikoa).	4			
Elkarritzeta, lan bizitza, curriculuma...		EBIDENTZIAK	ESPEZIALITATEA	Ekoizpen prozesuaren arabera
				Espezialitateak: GALDARAGINTZA ETA SOLDADURA, MANTENIZTE INDUSTRIALIA, MEKANIKA, ELEKTRONIKA, ELEKTRIZITATEA, BESTE INDUSTRIA LANBIDE BATZUK (DELINKEANTEAK, ADMINISTRARIAK)

PRESTAKUNTZA	
PERTSONA	PROFIL ESKALA
<p>Pertsonak gai batz buruz eskuraturako ezagutza teorikoak</p>	 katealegaia
<p>Ez daki ez irakurtzen ez idazten, edo zaitasunekin egiten du.</p>	<p>1</p> <p>Irakurtzea edo idaztea eskatzen ez duten zereginak.</p>
<p>Derrigorrezko Hezkuntzako prestakuntza dauka: OHO, DBH. Lanerako Prestakuntza, LHI. Industriaren eremukoak ez diren beste prestakuntza batzuk, nahiz eta goragoko mailakoak izan.</p>	<p>2</p> <p>Derrigorrezko hezkuntzako prestakuntza behar da jarrai bide errazak, kalitateari buruzko oinarritzko erregistroak eta bestelakoak irakurtzeko.</p>
<p>Arautu gabeko lanbide heziketa edo osagarria, 300 ordu baino gutxiagokoa, industriaren eremuko espezialitateren batean.</p>	<p>3</p> <p>Lanpostuan jarduteko ezinbesteko da espezializazio jakin bat izatea: soldadurako, elektronikako... prestakuntza.</p>
<p>Lanbide Heziketa industriako gai teknikoetan, edo arautu gabeko industria prestakuntza edo osagarria, 300 ordutik gorakoa, espezialitateren batean.</p>	<p>4</p> <p>Lanpostuan aritzeko ezinbesteko da espezializazio jakin bat izatea: soldadurako, elektronikako... prestakuntza.</p>
EBIDENTZIAK	ESPEZIALITATEA
<p>Tituluen egiaztagirirak</p>	<p>Espezialitateak: GALDARAGINTZA ETA SOLDADURA, MANTENTZE INDUSTRIALA, MEKANIKA, ELEKTRONIKA, ELEKTRIZITATEA, BESTE INDUSTRIA PRESTAKUNTZA BATZUK</p>
<p>Espezialitateak: GALDARAGINTZA ETA SOLDADURA, MANTENTZE INDUSTRIALA, MEKANIKA, ELEKTRONIKA, ELEKTRIZITATEA, BESTE INDUSTRIA PRESTAKUNTZA BATZUK</p>	<p>Espezialitateak: GALDARAGINTZA ETA SOLDADURA, MANTENTZE INDUSTRIALA, MEKANIKA, ELEKTRONIKA, ELEKTRIZITATEA, BESTE INDUSTRIA PRESTAKUNTZA BATZUK</p>
<p>Ekoizpen prozesuaren arabera</p>	



MAKINERIAREN ERABILERAREN PERTSONA		PROFILO ESKALA	LANPOSTUA
Makinak erabiltzen esperientzia izatea, horien funtzionamendua ulertzea, eta makinak prestatzeko eta mantentzeko gaitasunak izatea	KL katealegaia	Zerregina gauatzeko makinei zenbaterainoko erabilera ematen zaien	
Makinak erabiltzea eskatzen zuten aurreko lanbideetan aritzeko ezintasuna, edo inoiz ez du makinark erabili ibilbide profesionalean. Era berean, ekintza organoak aktibatzeko ezintasuna (irismen arazoak). Eskuzko lanak baino ez.	1	Makinaren beharrik ez duten eskuzko zerregina.	
Makina elikatzeko lanetan modu autonomoan moldatzea eskatzen duten lanak egin ditu, eta oinarritzko prebentziozko mantentze lanetarako jarraiak jarraitu ditu (olio maila egiaztatzea, barauts bat aldatzea...).	2	Makinak erabiltzen dira, baina sollik makina elikatzeko zerreginak eginez. Prebentziozko mantentze lan egiten da, argibide samur batzuei jarraituz (olio maila egiaztatzea, barauts bat aldatzea...).	
Makinak prestatu eta doitzea eskatzen duten lanak egin ditu: trokel sinpleak (errepijakorrak), oinarrizko edo ibilbide aldaketak, etab. ordeztea, eta prebentziozko mantentze lan sakonerako jarraiak betearazten, bai eta gorabeherak hautemateko gaitasuna ere. Industriaren eremuan aplikazio informatikoak erabili ditu, makinetan programatu gabe (ukipen pantailak, gorabeheren jarraipena, etab.).	3	Makinak prestatzeko eta doitzeko zerreginak: trokel sinpleak (errepijakorrak), oinarrizko edo ibilbide aldaketak, etab. ordeztea. Prebentziozko mantentze lan zorrotza eskatzen da. Aplikazio informatikoak erabili behar dira, makinetan programatu gabe (ukipen pantailak, gorabeheren jarraipena, etab.).	
Makinak programatu eta prestatzea eskatzen duten lanak egin ditu: trokel konplexuak eta askotarikoak aldatzea, zizalietako lanabesak baliatzea, aplikazio informatikoak erabiltzea (zenbakizko kontrolak, biltzagiratze programak) edota ekipamenduan gorabeherak detektatzeara eta konpontzea. Mantentze lan prebentibo eta zuzentzaileak ere egin ditu.	4	Makinaren programazioa eta mantentze prebentibo eta zuzentzaileko zerreginak: trokel konplexuak eta askotarikoak aldatzea, zizalietako lanabesak baliatzea. Programaziorako aplikazio informatikoen aplikazioak erabiltzea eska liteke (zenbakizko kontrolak, biltzagiratze programak).	
Esperimentzia egiaztatzea. Urtebetera berrikusteko modukoak, lanpostuaren mailarekin parekagarria den KL katealegiaiko barne esperientziaren arabera	EBIDENTZIAK	Ekoizpen prozesuaren arabera	

TRESNEN ERABILERA

PERTSONA



katealegaia

Esperimentzia izatea eskuzko tresnak ezagutzen eta erabiltzen

Tresnak erabiltzea eskatzen zioten aurreko lanbideetan aritzeko ezintasuna, edo eskuzko tresnen erabileren batere esperientziarik ez izatea.

1

Behin prozesua azaldua, eskuzko tresnak behar bezala erabili ditu (adibidea: oinarriko tresnen kutxa).

PROFIL ESKALA

Zeregina gauzatzeko tresnei zenbaterainoko erabilera ematen zaien

Tresnak erabiltzea eskatzen zioten aurreko lanbideetan aritzeko ezintasuna, edo eskuzko tresnen erabileren batere esperientziarik ez izatea.

2

Lana egiteko, eskuzko tresnak manipulatu behar dira (mailuekin kolpeak, bihurkin pneumatikoak, bihurkina, eskuzko prentsa, grapagailuak, etab.).

3

Pieza txikiekin edota espazio txikiekin lan egiteko eskuzko tresna zehatzak manipulatzea (giltza dinamometrikoak, eztainu soldatzalea, ekoizpena, etab.).

4

Tresna konplexuak behar bezala erabiltzea edo horiek ondo kalibratzea/zorroztea eskatzen duten lanak (neurgailuak, doitasuna, barautsak zorrotea, zentrokidetasun elektronika pintzak...).

Ekoizpen prozesuaren arabera

EBIDENTZIAK

Esperimentzia egiaztatzea Urtebetera berrikusteko moduko, lanpostuaren mailarekin parekarria den KL katealegalako barne esperientziaren arabera

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA	
PERTSONA	PROFIL ESKALA
Esperimentzia bere zereginetan dokumentazio teknikoa interpretatzzen	 KL+ katealegai
Zaitasunak ditu oinarrizko lan argibideak ulertzeko.	1 <p>Esperimentzia bere zereginetan dokumentazio teknikoa interpretatzzen</p> <p>LANPOSTUA</p> <p>Zeregina gauzatzeko beharrezko da dokumentazio teknikoa interpretatzea</p> <p> Ez da beharrezko erregistrorik gabeko eta interpretazio samurreko barne dokumentazioa edo bestelako dokumentazioa edukitza (lan bonua alde batera utzta).</p>
Gai da pikrogramak, argibide samurra, laguntza bisualak, oinarrizko prozedurak, parametro askorik gabeko dokumentazio teknikoa (samurra eta errepiakorra) eta bestelakoak interpretatzeko.	2 <p>Gai da pikrogramak, argibide samurra, laguntza bisualak, oinarrizko prozedurak, parametro askorik gabeko dokumentazio teknikoa (samurra eta errepiakorra) eta bestelakoak interpretatzeko.</p>
Gai da arduradunak edota bezeroak emandako parametro askoko oinarrizko dokumentazio teknikoa interpretatzeko (planoak edota zirkuitu elektrikoen eskemak, fabrikazio aginduak, etab.).	3 <p>Gai da arduradunak edota bezeroak emandako parametro askoko oinarrizko dokumentazio teknikoa interpretatzeko (planoak edota zirkuitu elektrikoen eskemak, fabrikazio aginduak, etab.).</p>
Gai da dokumentazio tekniko konplexua identifikatzeko, erabilitzeko eta interpretatzeko (parametro askorekin, eta planoak irakurtzeko ezagutza teknikoak behar direnean).	4 <p>Gai da arduradunak edota bezeroak emandako parametro askoko oinarrizko dokumentazio teknikoa interpretatzeko (parametro askorekin, eta planoak irakurtzeko ezagutza teknikoak behar direnean).</p>
KT katealegiaiko barne proba	EBIDENTZIAK <p>Ekoizpen prozesuaren arabera</p>

GAITASUNAK

IKUSMEN ZORROZTASUNA ETA BEREIZKETA KROMATIKOA

PERTSONA

Personak ikusmen bidez elementuak identifikatzeko eta xehetasunak eta koloreak bereizteko duen gaitasuna

PROFIL ESKALA



katealegaia

LANPOSTUA

Zereginaren ikusmen eskakizunak, piezen tamainaren edota kolorearen arabera

Ikusmena larruki murriztua edo itsatasun moderatua. Ez da gai 25 cm-ko distantziatik 3,5 mm-tik beherako karaktereak ikusteko. Ez da probako bigarren ilara irakurtzeko gai.

1

3,5mm-ko piezekin edo pieza handiagoekin egin beharreko lanak; ez da beharrezko xehetasunak hautematea edo koloreak bereiztea.

Daltonismoa edota ikusmen mugak 25 cm-ko distantziatik 1,17 mm-tik beherako karaktereak ikusteko. Ez du irakurtzen hirugarren ilara. Ez ditu koloreak bereizten.

2

3,5 eta 1,17 mm arteko piezekin egin beharreko lanak edota xehetasunak hautemateko premia, baina koloreak bereizteko beharrik gabe.

Gai da 25 cm-ko distantziatik 1,17 mm-ra arteko karaktereak bereizteko, eta badu koloreak bereizteko gaitasuna. Ez du laugarren lerroa irakurtzen.

3

3,5 eta 1,17 mm arteko piezekin egin beharreko lanak edota xehetasunak hautemateko premia eta koloreak bereizi beharra, zeregina gauzatzeko.

Gai da koloreak bereizteko, eta, gainera, lanbide jarduera gauzatzeko inolako ikusmen mugarrik gabe. Ez da probako laugarren ilara irakurtzeko gai.

4

1,17 mm-ko piezekin edo pieza txikiagoekin egin beharreko lanak edota xehetasunak hautemateko edota koloreak bereizteko eskakizun handia dutenak (oxidoak, jotzeak, bizar kentzea, etab.).

KT katealegaiaiko barne proba

EBIDENTZIAK

Prozesuaren osagaien tamainaren eta kolorearen arabera

ESKUZKO TREBETASUNA

PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
Pertsonak, denbora tarte jakin batean, koordinazio mugimendu xeheak edo koordinazio mugimendu larriak egiteko duen gaitasuna esku batekin edo biekin	KL⁺ katealegia	Zenbateraino eskatzen duen zereginak denbora tarte jakin batean esku batekin edo biekin koordinazio mugimendu xeheak edo koordinazio mugimendu larriak egiteko
Esku batekin mugimendu larriak egiteko gai da, eta beste eskuuan trebezia txikiagoa du (14 puntu baino gutxiagoko puntuazioa du esku bakarrarekin egindako entseguetan).	1	Esku bakarrarekin mugimendu larriak egitea eskatzen duten zereginak, bigarren eskuua laguntza mugimenduetarako sollik erabiliz.
Eskuetako batekin mugimendu xeheak zein larriak egiteko gai da (batez besteko puntuazioa 14 edo handiagoa da eskuetako batekin egindako proba batean, eta 30etik gorakoaz azpimuntaketa proban).	2	Ekoizpen prozesuak mugimendu larriak egitea eskatzen du, eta bi eskuak koordinatu behar dira horiek gauzatzeko.
Bi eskuekin mugimendu larriak koordinatzeko eta egiteko gai da (bi eskuetako proban, batez bestean, 9 puntu edo gehiago lortuta).	3	Lanpostuak esku batekin mugimendu xehe eta zehatzak egitea eskatzen du, bigarren eskuua laguntza mugimenduetarako sollik erabiliz.
Bi eskuekin mugimendu xeheak koordinatzeko eta egiteko gai da (proban, 14 puntu edo gehiago, bi eskuetako bakoitzailekin, eta 30etik gorako batez besteko puntuazioa, azpimuntaketa proban).	4	Bi eskuekin koordinazioa eta mugimendu xeheak egitea eskatzen duten zereginak.
Purdue Pegboarden testa	EBIDENTZIAK	Ekoizpen prozesuaren eta piezen tamainaren araberak

ENTZUNEZKO BEREIZKETA

PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
Personak soinuak hautemateko eta identifikatzeko duen gaitasuna	KL k⁺ katealegaia	Zereginak, gauzatuko bada, zenbateraino eskatzen duen entzumen ahalegina egitea
Cortasun sakona duen pertsona. Ez da soinuak entzuteko gai.	1	Lanpostuan lorpenak izateko ez da beharrezkoa soinuak entzutea.
Entzumen eskasa. Audiofonoa daraman pertsona, ellarrizketa arina izango badu aurre komunikatzeko premia duena, inguruan inolako zaratarik izan gabe.	2	Lanpostua gauzatzeko ezinbestekoa da soinuak identifikatzeari; horiek, aldi berean, bestelako laguntza alerta batzuk dituzte (argi seinalea, katigamenduak, etab.).
Behar adinako entzumena. Inplanteak dituen pertsona. Komunikazio arina izateko gai da, askotariko elkarritzketetan edo ingurune zaratatsuetan izan ezik.	3	Puntualki edo prozesuaren puntu jakin batean soinuak hautematea eta bereiztea eskatzen du.
Mugarik gabeko entzumen gaitasuna.	4	Seinale akustikoak bereiztea funtsezkoa da lanpostuan aritzeko.
Desgaitasun ziurtagiria. Laneratu ondoren, berrikusteko moodukoa, gaitasun medikoaren arabera	EBIDENTZIAK	Ekoizpen prozesuaren arabera

ESKUZKO TREBETASUNA

PERTSONA

PROFIL ESKALA

Pertsonak jarraha behartuak hartzeko edota mugimendu errepikakorrak egiteko daukan gaitasuna

Zereginak zenbateraino eskatzen duen ergonomikoki behartuak diren gorpuzt jarrekar hartzea edota muskulu berberak modu errepikakorren erabiltea behar duten mugimenduak egitea



katealegia

Mugak ditu beheko eta goiko gorpuzt adarretan, eta, ondorioz, ezin du jarraha beharturik hartz (gorputz enborra binatzea edo makurtzea, buruaren altueratik gorako lanak, inklinazioak...), ezta mugimendu errepikakorrik egin ere (errepikapen zikloa < 30°, edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabilten denean).

1

Ez du jarraha zaitasunik: mugimendu askatasuna, ukondoaren altuerako lanak (gutxi gorabehera 1 m), enborra biratu edo makurtu behar izan gabe, eta burutik gorako lanak egin behar izan gabe. Ez dira egin behar muskulu berberen mugimendu errepikakorrak, edo pertsonak berak ezartzen du ekoizpen / geldialdi erritmoa (errepikapen zikloa < 30°, edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabilten denean).

2

Zereginak eskatzen du gorpuzt jarrera behartuak hartzea, izan goiko gorpuzt adarrekin, izan behekoekin. Ez da beharrezko muskulu berberekin mugimendu errepikakorrak egitea.

3

Zereginak ez du eskatzen jarrera behartuak. Alabaina, mugimendu errepikakorrak legiten dira, non etengabe muskulu berberekin parte hartzent duten taldeko lanean edo makina zikloan.

4

Jarrera behartuak hartzeko mugak ditu (gorputz enborra makurtu edo biratzea, denbora luzean gorpuzt jarreka berbera, espazio txikietan lanak egin beharra...). Goiko gorpuzt adarrekin inolako zaitasunik gabe lan egiteko gaitasuna dauka.

Lanbidejarduera gauzatzeko inolako mugimendu zaitasunik ez duen langilea. Jarraha behartuak hartzeko gai da, bai eta mugimendu errepikakorrak egiteko gai ere.

Desgaitasun ziurtagiria. Laneratu ondoren, berrikusteko moduoa, gaitasun medikoaren arabera

EBIDENTZIAK

Lan eremuaren banaketaren eta ekoizpen prozesuaren arabera

POSIZIOA		PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
1	Pertsonak jarrau berean modu estatikoan irauteko duen gaitasuna	KL katealegaia	Lanak gauzatzeko luzaroan gorputz jarrau berean egoteko beharra	Lantokian zutik eta eserita jarraerak txandaka daititezke. Langileak badu jarrau aukeratzeko erabaki gaitasuna, eta ekoizpen prozesuaren edozein unetan alda dezake.
2	Lan jardunaldi osoan zehar lanak eserita baino ezin ditu egin.		Lanak egiteko jarrau: eserita. Bi hankak bermatuta eta bizkarra posizio zuzenean edukitzeko moduko jarrau.	Zutik denbora luzean, atsedun hartzeko aukerarik gabe, eta lanjarra aldatzeko aukerarik gabe.
3	Lan jardununean zehar etengabe egin behar ditu lanak zutik.			Zutikako jarraerak eta joan-etorriak eserita egin behar diren zereginenkin txandakatu behar dira, ekoizpen prozesuaren arabera (edota lanak egiteko estatikoki zutik egotea eskatzen duen lanpostua).
4	Posizioak alda ditzake, eta lan jardunean zehar lan batzuk eserita eta beste batzuk zutik egin, ekoizpen prozesuaren arabera (lanak modu estatikoan eta luzaroan zutik edo eserita egiteko gaitasuna).		Desgaitasun ziurtagiria. Laneratu ondoren, berrikusteko mooukoa, gaitasun medikoaren arabera	EVIDENTZIAK Lan eremuaren banaketaren eta ekoizpen prozesuaren arabera

LANPOSTUAREN ESKURAGARRITASUNA

PERTSONA	PROFILESKALA	LANPOSTUA
Pertsonak joan-etorriaren ibiltzeko eta lanpostu bakoitzaren egitura baldintzetaera egokitzeko duen gaitasuna	KL^{k+} katealegaiak	Lanpostuko zirkulazio eta egokitze bideetan esku hartzen duten egiturazko baldintzak
Ez da gai besoak edota gorputz enborra mugitzea eskatzen duten zereginak gauzaizteko; behoko gorputz adarretan mugimendu mugak ditu.	1	Lanpostuak ez du egiturazko zaitasunik (koskak, eskailera...), eta edozein erabilitzaleek balia ditzake lan ekipamenduak (babes ona, behar besteko toki, 1 m inguruko lan altuera, etab.).
Gai da besoak edo enborra mugitzea eskatzen duten lanak egiteko, baina behoko gorputz adarretan mugak ditu, eta ezinbesteko da espazioa/sarbidea eta lan ekipamendua egokitzea.	2	Lanpostuak egokitzañapenak ditu ekipamenduetan (lan altuera egokia, ekipamenduak eta materialak erabiltzeko behar beste toki...), eta ez dago egiturazko zaitasunik (koskak, eskailera).
Gai da edozein lan espazioan jarduteko (sarbidea, kideekin lan egitea...), lan ekipamendua pixkatxo bat egokituta (lana egin beharreko altuera, ekipamenduak eta materialak erabiltzeko behar beste toki...).	3	Lanpostuak egokitzañapenak ditu lan ekipamenduetan (babes ona, behar beste toki, 1 m inguruko lan altuera, etab.), baina koskak daude edo zereginak egiteko igaro beharreko desegokia, ekipamenduak eta materialak erabili beharreko eremuak estuak dira.
Bere lan jarduera gauzatzeko ez du inolako egokitzañapenik behar.	4	Lanpostuak sarbide zaitasunak ditu (desibelak, eskailera mailak edo pasagune estuak gainditu behar dira), bai eta egokitu gabeko lan ekipamenduak ere (lan altuera desegokia, ekipamenduak eta materialak erabiltzeko behar adina toki ez izatea, mantentze lanak...).
Desgaitasun ziurtagiria. Laneratu ondoren, berrikusteko modukoa, gaitasun mediokoaren arabera	EBIDENTZIAK	Lan eremuaren banaketaren arabera

KARGEN ESKUZKO MANIPULAZIOA		PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
Pisu bat altxatu, eutsi edo mugitezarekin lotutako lanak gauzatzeko pertsonak duen gaitasuna	katealegaia		KL k⁺	Zereginak zenbateraino eskatzen duen pisua altxatu, eutsi eta garraiatzeko lanak egitea
Ez da gai 3 kg-tik gorako kargak manipulatzeko (altxatu, garraiatu, tokiz aldatu, etab.). Osasunaren zaintza zerbitzuak baloratu, eta kargak eskuz manipulatzeko murrizketa ezarri zaileen langileak.	1	Lanpostuan jarduteko ez dira erabilii behar 3 kg-tik gorako kargak.		
15 kg-ra arteko kargak noizean behin manipulatzeko gai da, eta lanaldiaren barruan ordubete baino gutxiago igarotzen du kargak eskuz manipulatzzen.	2	3-15 kg-ra arteko kargak noizean behin manipulatu behar dira: lanaldiaren barruan ordubete baino gutxiago igarо behar da kargak eskuz manipulatzten.		
15 kg-ra arteko kargak noizean behin manipulatzeko gai da, eta lanaldiaren barruan ordubete baino gehiago igarotzen du kargak eskuz manipulatzzen.	3	3 kg-tik 15 kg-ra arteko kargak noizean behin manipulatu behar izatea kargak eskuz manipulatzten.		
15 kg-tik gorako kargak manipulatzeko gai da, lan jarrouera normaltasunez egiteko (ez du inolako patologiarik, ezta hori eragozten dion auriekarririk ere).	4	Beren izaeragatik 3 eta 15 kg bitarteko desnibela duten kargak edota 15 kg-tik gorako kargak manipulatztea eskatzen duten lanak.	EBIDENTZIAK	Lan eremuaren banaketaren eta materialen arabera

ARRETA JARRAITUA		PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
KL	k⁺	Pertsonak zeregin bat modu etengabe eta errepikakorrean egiteko duen gaitasuna	Lan zikloaren arabera, zereginak eskatzen duen jarraitutasuna eta errepikapena	Lan mekanikoak, etengabeko arreta eskatzen duten eragiketa errepikakorrek (muntaketa lan labur eta seriutak).
1		Interferentzielik oso sentikorra da, eta ez da gai jarduera batean etengabe arreta mantentzeko (41 puntutik beherako puntuazioa 'WAIS III: Zenbakizko kodea' proban).	Oro har, etengabeko arreta eskatzen duten makinekin egiten diren jardueretkin lotuta dauden lan mekanikoak (6 osagai baino gehiagoko muntaketa lanak, estazio anitzeko makinak, etab.).	Ezarritako jarduera zikloak erritmo aldaketa batzuk halbidezten ditu, eta litekeena da langileak 5-10 minutu inguruko jarduera zikloak dituzten arreta espazio laburrak izatea.
2		Jarduera batean etengabe arreta mantentzeko zailtasunak dituen pertsona (41-55 puntu, biak barne, 'WAIS III: Zenbakizko kodea' proban).	Zeregin errepikakorrak eta iraunkorrak izanda ere, etengabe arreta mantentzeko gaitasuna duen pertsona (56-71 puntu, biak barne, 'WAIS III: Zenbakizko kodea' proban).	10 minututik gorako jarduera zikloa duen lanpostua edota ekoizpen jakin batzuk lotuta ez dauden eragiketak dituen lanpostua. Laguntza edo babes zereginak, hornidura, karga / deskarga, etab.
3		Gai da jarduera moten artean aldaketak egiteko eta zereginen arreta jartzeko (72 puntu edo gehiago 'WAIS III: Zenbakizko kodea' proban).		W AIS III: Zenbakizko kodea, Ebidentzia historikoak + zeregin berriak, 100etik gorako errendimenduarekin, LANPOSTUAREN MAILAREKIN PAREKATUO DA
4				EKOIZPEN PROZESUAREN ARABERA

AUTONOMIA**PERTSONA****PROFILO ESKALA**

katealegaia

**Pertsonak bere burua antolatzeko eta zereginak
bere kasa egiteko duen gaitasuna**

Ez da gail lana antolatzeko, eta zereginak gauzatzean ezinbesteko du etengabe laguntza eta gainbegiratze lana jasotzea. Oso mendekoa den pertsona.

Behin lana zertan den azalduta, modu mekanikoan aritzen da. Gorabeheraren bat izanez gero, ez da bere kabuz konpontzeko gai. Autonomia jakin bat duen pertsona, xedatutako eredu batzuen araberako trebakuntza eman baldin bazaio.

Gai da bere lanpostua hornitzeko eta antolatzeko, bai eta gorabeherak konponitzeko metodo bat bilatzeko ere. Pertsona autonomoa.

Zeregin gauzatzeko beharrezkoak diren baliabideak hornitzeko, antolatzeko eta planifikatzeko gai da. Era guztietako gorabeherak detektatu eta ebazten ditu (material gabeziak, egoera kaskarraren dauden materialak...). Prozesuan hobetzeko proposamenak egiten dituen pertsona. Pertsona oso autonomoa.

LANPOSTUA

**Lanpostua gauzatzeko zenbateraino ez den
laguntzarik behar**

Hirugarren pertsonek prestazten diote lanpostua edota modu autonomoan egiten du (errutinazko materialen hornidura / 3 eredu edo gutxiagoren arteko materialen hautaketa), eta bere zereginek kalitate estandarrak eskatzen dituzte.

Lanpostua modu autonomo eta ohikoan prestatzea, gainbegiratuta, 4 erreferentzia/eredu baino gehiagoko materialak aukeratuta. Lanek eskatzen dute barne eta kanpo kalitate ereduak betetzea. Prozesu errepikakor eta samurraak.

Pertsonak modu autonomoan prestazten du lanpostua, eta beharezkoa da kalitatezko dokumentazioa betetzea, eta piezen kalitatea irizpide adakorrekin gainbegiratzea. Eta konpondu gabeko gorabeherak identifikatzea eta antzematea.

Lanpostuarekin lotutako guztia langileak antolatu eta planifikatzen du (lehengaia, amaitutako produktua, etab.) edota bezeroarekin harremanetan egoten da hainbat aldeirdi adosteko: kalitatea ziurtatzeko, materialen eskaerak egiteko, etab. Era berean, kalkulurako matematika eragilketaak egitea eska liteke (neurriak hartzea, plano gainean kalkuluak egitea, etab.). Mantentze lan zuzentzalietik eratorritako gorabeherak ebaztea.

EBIDENTZIAK**EKOIZPEN PROSESUAREN ARABERA**

**Elkarritzeta (urtebetetara berrikusteko moduko,
lanpostuaren mailarekin parekagarria den KL
katealegaiaiko barne esperientziaren arabera)**

IKASTEKO GAITASUNA

PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
Lanpostuaren eskakizunetara egokitzeko informazioa eskuratzeko, ulertzeko eta aplikatzeko gaitasuna	KL k* katealegai	Zereginaren konplexutasunak zer mailatan eskatzen duen lanpostuaren gauzatzeko argibideak eta informazioak onartzea
Jarraibide samurrak besterik ez ditu ulertzten (argibide gutxi eta errepikakorrak). Ikkaskuntza prozesuan etengabeko gainbegiratze lana behar du.	1	Erraz ikasteko moduko zereginak, ikaskuntza zikloa 2 egunetik beherako dutenak. Oinarritzko ahozko argibideak, lanpostuaren funtzionamendua ulertzeko.
3 aldagai edo gehiago dituzten argibideak ulertzeko jaitasunak ditu. Ez die jarraibideei modu automaticoan jarritzen; ezinbestekoak du errepikatzea, zalantzak argitzea eta jarraitu beharreko pausoak kontsultatzea.	2	Ikasteko 2 egun eta 2 aste bitarte eskatzen duten zereginak edota ahozko jarraibideak osatzeko laguntza grafikoa/bisuala behar dutenak (laginak, argazkiak,...).
Hiri aldagairia arteko argibideak zaitasunik gabe ulertzeko gaitasuna. Deskribatutako pausoak modu automaticoan gauzatzeko gaitasuna, inon kontsultatu edo laguntza esku behar izan gabe.	3	Ikasteko 2 aste eta hilabete bitarte eskatzen duten zereginak, edota arau idatzi edo ahozko teknikoak eta kalitatezkoak ulerterea eskatzen dutenak.
4 aldagai edo gehiagoko argibideak ulertzeko gaitasun handia, inolako laguntzaren beharrik gabe. Egindako galderai automaticoak erantzuten die.	4	Zeregin konplexuak, hilabetetik gorako ikaskuntza aldia eskatzen dutenak edota dokumentazio idatzia kudeatzea, eta, beraz, ulertzeko kualifikazioa eskatzen dutenak.
Elkarritzeta (konpetentzia hauetako lotutako probei buruzko ulermen erantzunean oinarrituta baloratu: Dokumentazioa kudeatzea, Eskuzko trebetasuna, Ikuemen zorrotzsunaren barne proba). Urtebeteara berrusteko moduko, lanpostuaren mailarekin parekagarria den KL katealegaiako barne esperimentziaren arabera	EVIDENTZIAK	Ekoizpen prozesuaren arabera

LAN HARREMANAK

PERTSONA

PROFIL ESKALA

Pertsonen arteko lankidetzarekin lotutako zereginetan, taldeko lanetan edo bezeroekiko lanetan daukan esperientzia

Pertsonen arteko lankidetzarekin lotutako zereginetan, taldeko lanetan edo bezeroekiko lanetan aritzeko dagoen premia



katealegaia

Banakako lanak baino ez ditu egiten (kideekin eta arduradunekin komunikatzeko arazoak ditu).

Banakako lana. Ez du beste pertsona batzuekin lankidetzen aritu behar, ez eta beste lanpostu batzuekin elkarlanean jardun behar ere.

1

Banakako lanak egiten ditu, baina beste kide edota arduradunekin tarteke lankidetzan aritu daiteke; horridura zereginak, gorabeherak, eta bao.

2

Lana banakako da, baina lantaldeko kideekin edota arduradunarekin harremanetan egon beharko du.

Banakako lanak egiten ditu, baina oro har, egoki aritzen da elkarrengaineran kideekin eta arduradunekin.

3

Taldean egiten diren banako lanak: zeregin horiek hainbat pertsonaren arteko lankidetza eskatzen dute, baldin eta prozesu gauzatuko bada.

4

Lanak bi pertsonaren edo gehiagoren arteko, edo bezeroarekiko, lankidetza handia eskatzen.

Elkarritzeta. Urtebetetara berrikusteko modukoa, lanpostuaren mailarekin parekagarria den KL katealegaiaiko barne esperientziaren arabera

EBIDENTZIAK

EKOIZPEN PROSESUAREN ARABERA

PRESTASUNA		PERTSONA	PROFIL ESKALA	LANPOSTUA
Pertsonak lan jardunaldi mota guztieta egokitzeko duen gaitasuna			KL <small>katealegaiak</small>	Lanpostuak zenbateraino eskatzen duen lan jardunaldi askotan ibiltzea
Lanak soiliak lanaldi partzialean egiten dituen pertsona.			1	Ohikoa izan arren, txanda oso batean pertsona batijarduerrik ematen ez dion lanpostua.
Medikuak hala aginduta, lan txanda bakarrean aritzen den pertsona.			2	Jarduerak lan txanda jakin batean egitea eskatzen duen lanpostua.
Lanak bi txandatan (goizez/arratsaldez) egiteko gaitasuna duen pertsona.			3	Jarduerak bi txandatan egin behar izaten dituzten lanpostuak.
Edozein lan txandatarra egokitzekeo gaitasuna duen pertsona, eta, horrenbestez, edozein txandatan lan egiteko moduan dagoena.			4	Prestasun aldakorra eta osoa eskatzen duten lanpostuak, non beharrezkoa izan daitekeen txandak aidatzea eta txanda kopurua handitzea.
Elkarritzeta + KL katealegaiako ebidentzia historikoak			EBIDENTZIAK	Ekoizpen prozesuaren arabera

II. ERANSKINA

URRATSEZ URRATS 2.0 ELKARRIZKETA EREDUA

Jarraiko galdera sorta honek elkarrizketa gauzatzeko laguntza gida izan nahi du. Galderak egokitutako beharko dira, ezaugarri hauen arabera: curriculum vitaea, desgaitasuna, esperientzia/prestakuntza, etab. Horregatik, garrantzitsua da elkarrizketa egin aurretik ahalik eta informazio gehiena eskuratzea. Era horretan, balorazio hobea egingo dugu. Bestalde, funtsezko da kontraste ebidentziak bilatzea, informazioa ahalik eta objektiboena izan dadin.

a) Ikasketekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Zer ikasi duzu? Zer espezialitate aukeratu zenuen (baldin eta LH edo goi mailako beste ikasketa batzuk baditu)? Zergatik aukeratu zenuen espezialitate hori?
- ✚ Prestakuntza hori amaitu ondoren, egin duzu beste ikastarorik? Noiz erabili duzu ikastaro horietan ikasitakoa?
- ✚ Ba al da egin nahiko zenukeen eta oraindik egiteko aukera izan ez duzun ikastarorik?

b) Lanbide esperientziarekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Zein da zure lan egoera gaur-gaurkoz?
- ✚ Zer zeregin gauzatzen dituzu oraingo lanbide horretan? (baldin eta lanean ari bada). Zergatik nahi duzu lanez aldatu?
- ✚ Noiztik zaude langabezi? (langabezi baldin badago). Zein izan da zure azken lanbidea?
- ✚ Horren aurretik, zer beste lan egin dituzu?
- ✚ Zer gertatu zen lan horietan ez jarraitzen?

- ✚ Zein lan gustatu zaizun gehien? Zein lanetan sentitu zara erosoen?
- ✚ Lanpostu batetik bestera aldaketa handiak izan baditu: Zure ustez, zergatik ez duzu egonkor-tasunik lortu zure lanpostuan?

c) Tresnak edota makinak erabiltzearekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Zer eratako makinak erabili dituzu? Zer zeregintarako zen beharrezko makina horiek erabilitztea?
- ✚ Zer funtziotako bete behar zenituen XXX-(e)n (CVan jartzen duenaren arabera)? Azaldu nolakoa zen zure eguneroko lanpostu hartan.
- ✚ Zer gorabehera izan ohi zenituen lanean? Nor arduratzen zen gorabehera horiei erantzuteaz?
- ✚ Makinak zer behar zuen prest jartzeko? Nola egiten zen ohiko berrikuspen/konponketa lan bat?

d) Dokumentazioaren erabilerarekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Lanposturen batean egokitutako dokumentazioa kudeatu beharra? Zer dokumentazio mota kudeatu duzu, eta zer eratako zeregintarako?
- ✚ Planoen proban, galdetu behar zaio ea gai den hainbat sinbolo interpretatzeko: diametroa, tolerantzia... Eta ea badakien zer motatako pieza izan daitekeen.

e) Autonomiarekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Zure lantokira iristen zarenean, zer da egiten duzun lehenengo gauza? Eta alde egin aurretik, zer egin behar izaten duzu?
- ✚ Zer egiten duzu zure ohiko lanpostuan gorabehera berriren bat gertatzen denean?
- ✚ Nola egiten ziren kalitate kontrolak lanpostuan?

f) Kide/arduradunekiko lan harremanekin zerikusia duten galderak:

- ✚ Zer-nolako esperientzia duzu taldean lan egiten? (bakarka baino lan egin ez badu, galdu zergatik).
- ✚ Zure kide edo arduradunekiko harremanetan:
 - Zer da taldean lan egitetik gehien gustatzen zaizuna? Eta gutxien?
 - Zer ekarpen egiten dizu taldean lan egiteak?

g) Desgaitasun motaren araberako galderak:

Atal honetan, ereduzko galderak jasotzen dira, pertsonaren mugoi, diagnostiko jakinari, egin ditzakeen jarduera motei eta bestelakoei buruzko informazio zehatz eta espezifikoa lortzeko.

+ Desgaitasun fisikoa:

- Altxatu eta garraiatu al dezakezu 15 kilo inguruko pisua? (12 brikeko esne kaxa bat, esaterako). Zer zailtasun daukazu pisuak mugitzeko?
- Zer zailtasun daukazu lan jardun luze batean zutikako lanak egiteko? Eta luzaroan eserita egoteko?
- Zure eguneroko bizitzan, biratu dezakezu enborra, zorutik objektuak hartu ditzakezu, edo apal zein armairu baten gainetik?
- Orain arte egindako lanetatik, zein iruditu zai zu gogorrena fisikoki?

- Purdu Pegboard-ekin lotuta... Egin ahalko zenituzke era honetako mugimenduak, erritmo bizian, lan jardunaldi osoan zehar? Izan al duzu lanik, modu errepiakorrean bi eskuekin lan egitea eskatu dizunik? Edo es-kumuturrarekin/sorbaldarekin indarra egitea eskatzen duen lanik (piezen muntaketa lana, mihiadura, kargak/deskargak...)? Nola moldatzen zara proba honetako mugimendu motak egiteko? Zer lanetan egin duzu antzeko zerbaite?

+ Entzuteko desgaitasun sentsoriala:

- Nola moldatzen zara lantegi batean makinekin, prentsekin, zerrekin... aldi berean lanean (edo antzeko giro zaratatsuetan)?
- Entzumen galera berbera al duzu bi belarrietan? Entzumen galera progresiboa al duzu?

+ Ikusteko desgaitasun sentsoriala:

- Hurbilerako/urrutirako betaurrekoak erabilten al dituzu? Zenbatean behin egiten dituzu ikusmen azterketak?
- Ikusmen galera progresiboa al duzu?

+ Desgaitasun mentala:

Mota honetako desgaitasuna duten pertsonetan garrantzitsua da euren gaixotasunari, sendagaia-ri eta laguntza egiturari buruz duten ezagutza maila baloratzea. Era berean, pertsonaren itxura ere baloratzeko da.

- Joaten al zara osasun mentaleko zentroren batera? Zer izen du zure terapeutak?
- Noiz diagnostikatu zizuten gaixotasun mentala? Azkenaldian, ospitaleratzeko beharrik izan al duzu?
- Hartzen al duzu botikaren bat? Zenbatean behin? Sendagai horrek eragiten al dizu albo ondoriorik? (botikarik hartu EZEAN, zergatik utzi diozu hartzeari?).
- Norekin bizi zara?
- Zer egiten duzu egun normal batean?

III. ERANSKINA

ENPLEGAGARRITASUNA NEURTZEKO PROBA OBJEKTIVOAK

PROBA: IKUSMEN ZORROZTASUNA ETA BEREIZKETA KROMATIKOA

HELBURUA

Proba honen helburua pertsonak elementuak biusalki identifikatzeko eta xehetasunak eta koloreak bereizteko duen gaitasuna neurtea da.

P E C F D

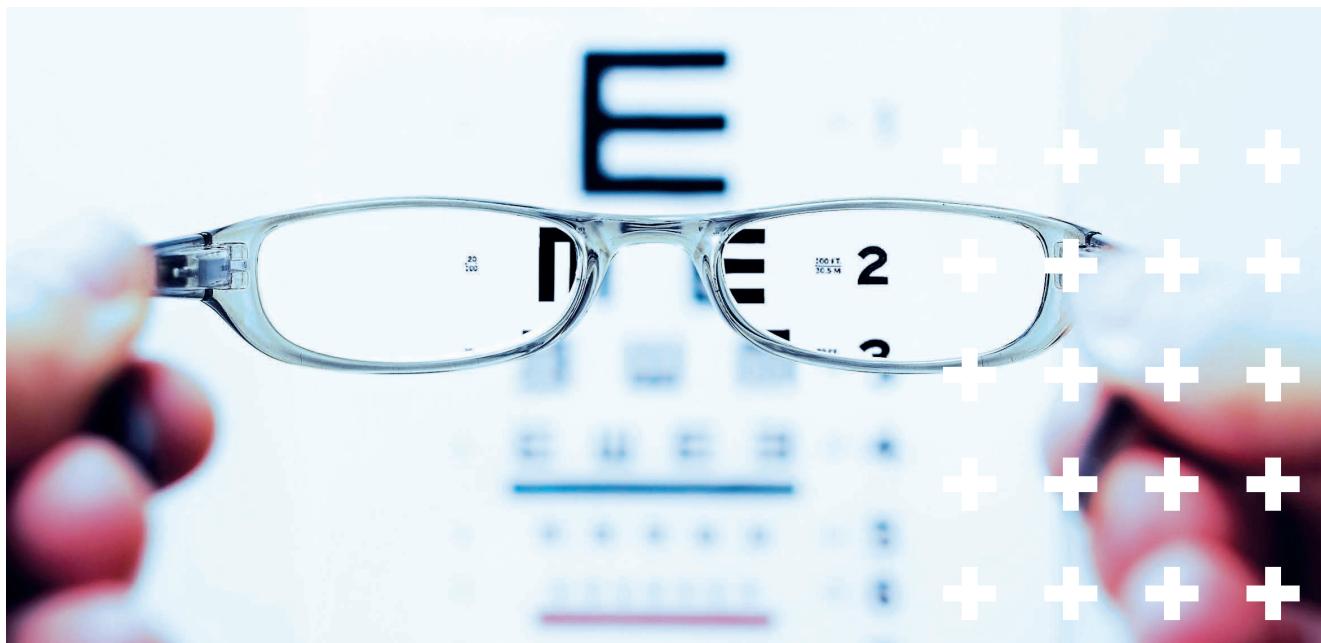
E D F C Z P

F E L O P Z D

D E F P O T E C

JARRAIBIDEAK

- 30 cm-ko proba pasatzea (FOLIO BAT, BERTI-KALEAN JARRITA).
- Betaurrekoak erabiliz gero, betaurrekoak soinean dituela egin beharko da proba.
- Burua paperetik urrundu edo paperera hurbildu gabe, adierazitako lerroetan ageri diren letrak esaten ahalegindu.
- * (Elkarritzetauk betaurrekoak erabiltzen baditu hipermetropia edo astigmatismoagatik, proba egiteko unean erabili beharko ditu).



PROBA: WAIS III

· ZENBAKIZKO KODEA ·

HELBURUA

Proba hau WAISeen aurki daitezkeen azpiprobetako bat da; profesionalek pertsonen koefiziente intelektuala ezagutzeko erabiltzen duten test bat da. Proba horren bidez, arreta jarraiturako gaitasunarekin, prozesatze abiadurarekin, elkartzeko trebetasunarekin edo epe laburreko memoriarekin lotutako alderdiak neurtzen dira.

Kontzentrazioari dagokionez proba zorrotza denez, proba objektibo gisa erabiltzen da hautagaien errepi-kakortasunarekiko tolerantzia neurtzeko (pertsonak denbora jakin batean zehar arretari eusteko duen gaitasuna).

Proba hori erraza, eraginkorra eta azkarra da kudeatzeko, eta, dituen ezaugarriengatik, zeregin errepi-kakorrak egiteko gaitasuna zein den ezagutzen lagunduko du, zeregin horiek denboran zehar arreta jarraitua izateko eskakizun handiagoa baitute.

JARRAIBIDEAK

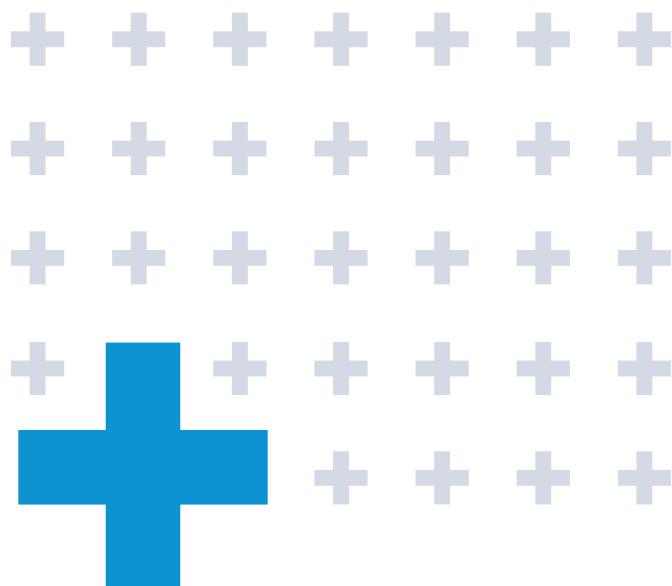
- Proba honek 2 minutuko iraupena dauka.
- Bi atal ditu: goiko atala, 9 zenbakirekin; zenbaki bakoitzak marrazki bat dauka. Eta beheko atala, 140 zenbakirekin; zenbaki bakoitzak koadro huts bat dauka.
- Egokitzen zaion zenbakiarri arretaz begiratu ondoren, pertsonak, dagokion ikurra marraztu beharko du aipatutako koadro hutsetan, boligrafo batekin, goiko aldean dituen bederatzi zenbakien marrazkiei reparatuta.
- Lehenengo 7 koadroak adibideak dira. Ez dira zenbatuko 2 minuto horietan.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
-	+	□	↳	U	O	Λ	X	=

2	1	3	7	2	4	8	1	5	4	2	1	3	2	1	4	2	3	5	2	3	1	4	6	3

1	5	4	2	7	6	3	5	7	2	8	5	4	6	3	7	2	8	1	9	5	8	4	7	3



BARNE PROBA: DOKUMENTAZIO TEKNIKOA IRAKURTZEA ETA INTERPRETATZEA

HELBURUA

Probaren helburua pertsonak dokumentazio teknikoa maneiatzeko eta interpretatzeko duen gaitasuna eta ezagutza modu objektiboan ezagutzea eta kontrastatzea da.

JARRAIBIDEAK

- Proba honek 4 maila ditu; 3. eta 4. mailak plano linealetan eta elektrikoetan banatzen dira.
- Mailaren jarraibide orria entregatuko da, eta pertsonak esleitutako zeregina irakurri, interpretatu eta gauzatu beharko du.
- Zeregina behar bezala gauzatu ondoren, maila batetik bestera pasatuko da. 3. eta 4. mailetan, plano mota bat ala bestea aukeratu ahal izango da, elkarrizketatuak egiaztatzen duen prestakuntza edo esperientzia mailaren arabera.

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 1. MAILA

Argibide orria

JARRAIBIDEAK

- Jarri juntura estalkiaren ertzean. Ondoren, iragazkia taparen barnean sartu. Azkenik, estalkia eta gorputza muntatzen dituzte, "motobombaren" azken montaia osatzeko.

TAPA**JUNTURA****IRAGAZKIA****GORPUTZA****MOTOBOMBA**

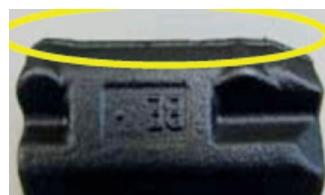
PROBA HONI ZUZEN ERANTZUNEZ GERO, 2. MAILAKO PROBARA PASATU

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 2. MAILA

Argibide orria

JARRAIBIDEAK

- Txatar akatsa duten piezak zirkulu gorri batekin identifikatuko dira.
- Akats berreskuragarri bat duten piezak zirkulu hori batekin identifikatuko dira.
- Pieza onak, berriz, zirkulu berde batekin identifikatuko dira.



PROBA HONI ZUZEN ERANTZUNEZ GERO, 3. MAILAKO PROBARA PASATU

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 3. MAILA | PLANO ELEKTRIKOAK

Argibide orria

JARRAIBIDEAK

- Planoen ereduetan (elektrikoak edo linealak) jaso daitezkeen ikurrak identifikatu.

SINBOLO ELEKTRIKOAK



Erresistentzia



Etengailua (irekia)



Lanpara



Lur-hargunea



Pila

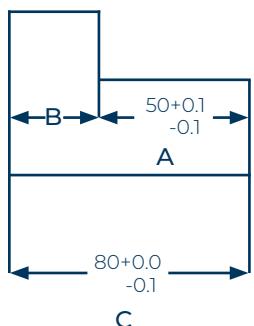
PROBA HONI ZUZEN ERANTZUNEZ GERO, 4. MAILAKO PROBARA PASATU (PLANO ELEKTRIKOAK)

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 3. MAILA | PLANO LINEALAK

Argibide orria

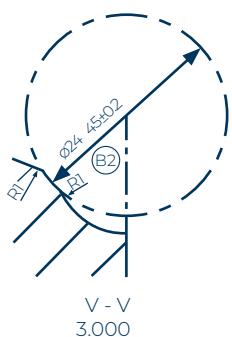
JARRAIBIDEAK

- Interpretatu jarraian ikusiko dituzun plano linealak. Lortu datu hauek:



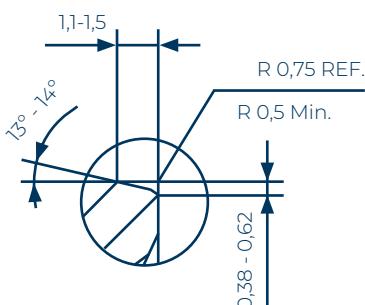
Zer kotak irudikatzen du piezaren gehieneko luzera?

Zein da B kotaren neurria?



Zein da piezaren gehieneko diametroa?

Zer tolerantzia ditu diametro honek?



Zein da piezaren inklinazio angelua?

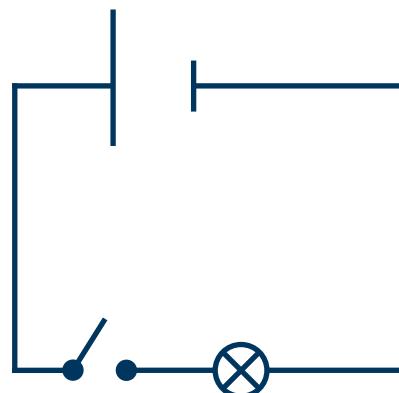
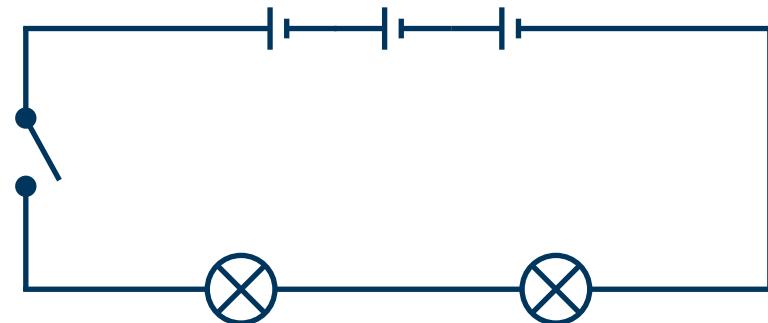
PROBA HONI ZUZEN ERANTZUNEZ GERO, 4. MAILAKO PROBARA PASATU (PLANO LINEALAK)

DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 4. MAILA | PLANO ELEKTRIKOAK

Argibide orria

JARRAIBIDEAK

- Identifikatu edo bereizi bi eskema elektrikoak.

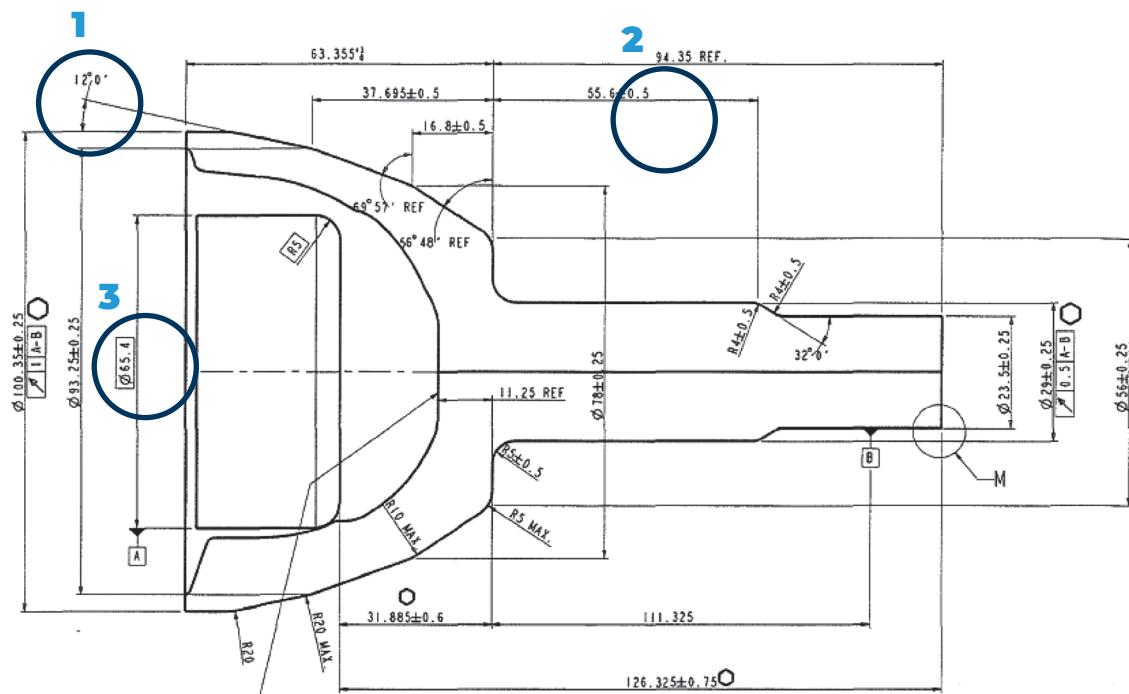


DOKUMENTAZIOAREN ERABILERA. 4. MAILA | PLANO LINEALAK

Argibide orria

JARRAIBIDEAK

- Azaldu biribilduta dauden datuen esanahia.



EMAITZAK.

DOKUMENTAZIOEN ERABILERA. 3. MAILA. PLANO LINEALAK

- Zer kotak irudikatzen du piezaren gehieneko luzera? **C kotak = 80 (0,1eko desbiderapenarekin).**
- Zein da B kotaren neurria?
C kota – A kota eginda lortzen den emaitza da.
80 – 50 = 30.
- Zein da piezaren gehieneko diametroa?
Ø sinboloa da = 24.45.
- Zer tolerantzia ditu diametro honek?
Tolerantzia ± ikurra da; kasu honetan 0,2 izango litzateke.
- Zein da piezaren inklinazio angelua?
13-14°-ko angelua dauka.

DOKUMENTAZIOEN ERABILERA. 4. MAILA. PLANO ELEKTRIKOAK

Identifikatu bi eskema elektrikoen arteko desberdintasunak.

- 1. eskemak bateria edo pila bikoitz bidezko elikadura dauka (bi sinboloak ). Beste desberdintasun bat da 1. eskemak serieko zirkuitu batean elikatutako bi bonbilla dituela, hau da, bata bestearen atzetik. 
- 2. eskemak pila bakarra du zirkuitua  elikatzeko, eta bonbilla bakarra. 

DOKUMENTAZIOEN ERABILERA. 4. MAILA. PLANO LINEALAK

Azaldu biribilduta dauden datuen esanahia.

1. Piezak puntu horretan eduki dezakeen inklinazio mailari edo angeluari buruz ari da. Pieza makurra dela ulertzen da, eta kurbak 13-14 graduko angeluan egon behar duela.
2. Kota bat aipatzen du (). Kota bat bi punturen arteko neurria da; kasu honetan, 55.6ko neurria. Gainera, 0,5eko tolerantzia bat ere adierazten da (handiagoa edo txikiagoa, ± sinboloarekin); hau da, adierazitako neurriarekiko desbideratze bat.
3. Piezak izan dezakeen diametroari egiten dio erreferentzia (zirkuluaren barneko distantzia). Kasu honetan, gehieneko diametroa 65.4koa da.



PROBA: PURDUE PEGBOARD

HELBURUA

Probarako pikak, zirrindolak eta hodiak erabiliko dira, eta horiek taularen goialdeko lau espazioetan daude kokatuta. Proba egiten duen pertsonak erosoa koka-tutua egon behar du, piezetaraino erosoa iristeko moduan. Taula pertsonaren parean jarriko da, eta piezak pertsonarengandik urrunen dagoen muturrean. Probaaren jarraibideak subjektuekin banaka aplikatzeko diseinatuta daude, eta guztiz beharrezko da aztertzaile gisa jarduten duen pertsonak probaren funtzionamendua ezagutzea.

Eskuineko goiko muturrean eta ezkerreko goiko muturrean dauden hutsuneetako bakoitzean 25 pika egongo dira. Pertsonaren esku trebea eskuineko esku bida, eskuin muturreko piken ondoan dagoen espazioak 20 hodi izango ditu, eta ezker muturreko piken ondoan dagoen beste zuloak, berriz, 40 zirrindola. Proba egiten duen pertsonaren esku trebea ezkerreko eskua bida, bestalde, aztertzaileak zirrindolak eta hodiak tokiz aldatuko ditu, eta ezkerreko eskua ebaluatuz hasiko da proba egiten; hala ere, emaitzak taula normalizatuetako “eskuineko eskua” zutabeen idatziko dira.



JARRAIBIDEAK

Pertsona Purdue Pegboardeko taularen aurrean ese-rita dagoenean, jarraibideak emango dira, eta adieraziko da test bat dela, mugimendu xeheen zein larrrien eskuzko trebetasuna eta pertsonak bi eskuekin lan egiteko duen trebetasuna neurtzeko. Fase berri bakoitzaren aurretik, proba gauzatzeko beharrezkoak diren argibideak emango dira, eta hasi aurretik, proba bat egiteko aukera emango da. **Garrantzitsua da proba azaldu bezalaxe, zehatz-mehatz, egitea.**

- **ESKUINEKO ESKUA:** Testa egiten hasi aurretik, aztertzaileak probaren erakustaldi bat egingo du. Banan-banan hartu behar dira taularen eskuinaldeko goiko muturrean dagoen espazioan dauden pikak, eta eskuineko ilararen goiko zulotik hasita, pikak bata bestearen atzetik jarri behar dira, beheranzko norabidean. Probak iraun bitartean pikaren bat eroriko balitz, ez da jasotzeko etenik egin behar; beste pika bat hartu eta jarraitu, besterik gabe. Lehenengo test honek 30 segundoko hiru entsegu izango ditu, eta bakoitzaren amaieran, zuloetan sartutako guztizko pika kopurua jasoko da.
- **EZKERREKO ESKUA:** Argibideak aurreko ka-suaren berberak dira, baina bada alde bat: kasu honetan, taularen ezkerreko goiko muturreko tartean dauden pikak hartu beharko dira, eta taularen ezkerreko ilarako zuloetan jarri. Berriz ere, 30 segundoko hiru entsegu izango dira, eta bakoitzaren amaieran, zuloetan sartutako guztizko pika kopurua jasoko da.
- **BI ESKUAK:** Probaren fase honetan, aldi berean bi eskuak baliatuz egin beharko dira hiru testak. Kontua da pika bat hartea esku bakoitzarekin –taularen eskuineko goiko muturrean, eskuineko eskuarekin, eta ezkerreko goiko muturrean, ezkerreko eskuarekin–, eta aldi berean taularen bi ilaretako zuloetan sartzea, taularen goiko muturretik hasi eta bata bestearen atzetik jaisten joateko.

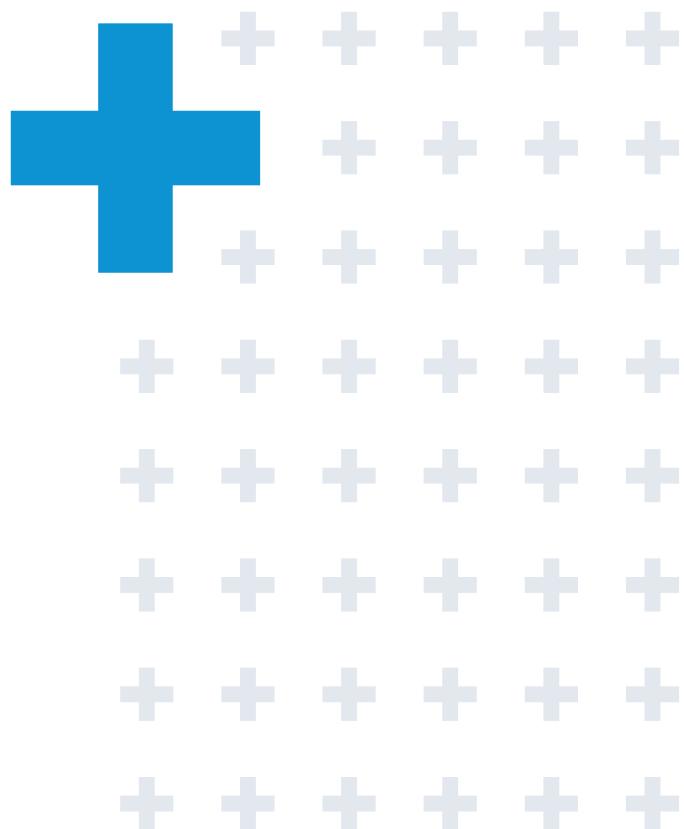
Aurreko kasuetan bezalaxe, 30 segundoko hiru entsegu izango dira, eta bakoitzaren amaieran, zuloetan sartutako guztizko pika kopurua jasoko da.

- **MUNTAKETA LANA:** Fase honetan pika, hodi eta zirrindolen muntaketa lan bat egin behar da. Erakustaldia egitearekin batera, argibide egokiak eman behar dira, eta azaldu behar da, lehenik eta behin, taularen goiko eskuineko muturrean dagoen pika bat hartuko dela eskuineko eskuarerin, eta eskuineko ilarako goiko zuloan sartuko dela. Ondoren, ezkerreko eskuarekin zirrindola bat hartuko da, eta lehendik jarritako pikan sartuko da. Zirrindola sartzen denean, hodi bat hartu beharko da eskuineko eskuarekin, eta hodia bere tokian jarri bitartean, ezkerreko eskuarekin zirrindola bat hartu. Zirrindola hodiaren gainean jarriko da, eta halaxe amaituko da muntaketa lana: **PIKA-ZIRRINDOLA-HODIA-ZIRRINDOLA.**

Muntatze laneko bigarren zirrindola jarrita da-gonean, taularen goiko eskuineko muturreko pika bat hartuko da, eskuineko eskuarekin, eta muntaketa sistemarekin jarraitu beharko da, eskuineko ilarako hurrengo zuloan sartuta. Fase honetan garrantzitsua da bereziki nabarmen-tzea bi eskuek aldi berean egin beharko dute-la lan: pika hartu, zirrindola hartu, hodia hartu, zirrindola hartu, eta horrela, etengabe.

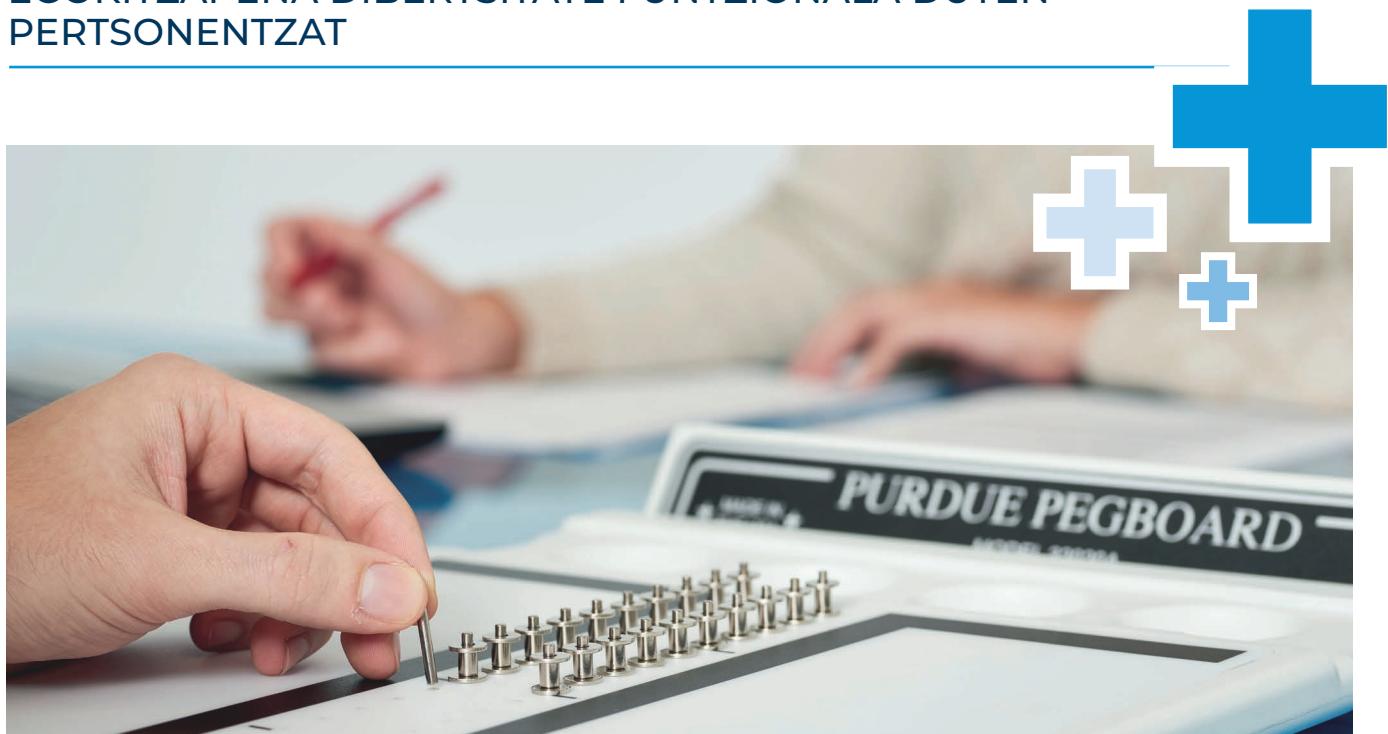
Beharrezkoa bada, ebaluatutako pertsonak 4-5 muntaketa oso egin ahal izango ditu proba gisa, eskuak txandakatzeko prozedura behar bezala ulertu duela egiazatzeko, bi eskuak mugimen-duan egon daitezen etengabe. Ulertu ez badu, berriro errepikatuko zaizkio argibideak.

Test honetan minutu banako hiru entsegu egingo dira, eta bakoitzaren amaieran, sartutako piezen guztizko kopurua jasoko da, nahiz eta amaierako muntaketa lana oraindik egin gabe izan.



IV. ERANSKINA

PURDUE PEGBOARD. ANALISI ESTATISTIKOA ETA TAULEN EGOKITZAPENA DIBERTSITATE FUNTZIONALA DUTEN PERTSONENTZAT



SARRERA

Purdue Pegboard proba manufaktura industrietarako pertsonak hautatzeko eskuzko trebetasuna ezagutze-ko diseinatutako proba da, zehazki mihiatzearekin, paketaztearekin eta eskuzko gainerako zereginen-kin lotutako jardueretarako.

Nahiz eta probaren jatorria aurretik deskribatutakoa izan, hainbat autorek azterketa zientifikoak egin dituzte, garuneko kaltearen presentzia eta lateraltsuna adierazteko [Louis D. Costa, Herbert G. Vaughan Jr., Eric Lavita, Norman Farber (1963)], ikasteko zailtasunak dituzten haurrak detektatzeko [Joan Kane, Richard P. Gill (1972)], eta beste hainbatetarako. Gure kasuan, KL katealegaia SLL erakundearen misioa desgaitasuna duten pertsonentzako kalitatezko lanpostuak sortu eta mantentzea denez, lehendik eginda dauden azterlanak aztertu ziren eta erakunde hori osatzen duten kolektiboetako pertsonenkin batera ondorioztatu zen ez zegoela horrelakorik. Beraz, dauden taulak egokitzen ziren, desgaitasun motaren eta sexuarren arabera bereizita. Desgaitasun fisikotzat hartzen da “bere gaitasun fisiko edo organikoetan sortzetiko urritasuna izatearen ondorioz bere bizitza indibidual

edota sozialaren beharrei bere kabuz, osorik edo heinbatean, erantzuteko gai ez den pertsonak duena”.

Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) honela definitu zuen adimen desgaitasuna: “Adimen funtzioen nahasmendu oro, agerikoa ez dena, segurtasunez identifikatu ahal izateko bezain zehatzta ikuspegi klinikotik, argi eta garbi definitutako patroi bati erreferentzia eginez, eta lanbide gaitasunaren edo egokitzapen sozialeko gaitasunaren galera ekartzeko bezain larria, lanik eza edo neurri judizial eta sozialak aplikatzea eragiten duen mailan”. Adimen desgaitasunaren ezaugarria da “batez bestekoa baino askoz funtzionamendu txikiagoa izatea, eta, oro har, egokitzeko trebetasunen arlo hauetako birekin edo gehiagorekin batera geratzen da: komunikazioa, autozainketa, etxeko bizi-tza, gizarte trebetasunak, komunitatearen erabilera, autozuzendaritza, osasuna eta segurtasuna, trebetasun akademikoak, debora librea eta lana” (Adimen Atzeratasunaren Amerikako Elkartea). Entzumen desgaitasun sentsoriala, berriz, “entzumen gaitasunaren gabezia, murrizketa edo urritisuna da, eta hiru entzumen desgaitasun mota daude: entzumen galera konduktiboa, entzumen galera sentsoriala eta entzumen galera mistoa” (OMEren definizioa). Azkenik, ikusmen

desgaitasun sentsoriala da “ikusmen gabezia, urrita-suna edo murrizketa” (OMEren definizioa).

Azterketa egiteko, Gipuzkoan bizi diren 420 pertsonako lagin bat hartu da (268k desgaitasun fisikoa dute, 53k desgaitasun mentala, 62k entzumen desgaitasun sentsoriala, 32k adimen desgaitasuna, 15ek ikusmen desgaitasun sentsoriala), eta horien artean daude KL katealegaiako plantillan dauden langileak eta enpresaren bulegoetan lan eskaera aurkeztu duten hautagaiak, baldin eta aurrez egindako elkarritzetan egiaztatu bada mota horretako esperientzia badutela. Hala, aplikaziorako arau taulak egin dira.

TESTAREN APLIKAZIO PROZEDURA

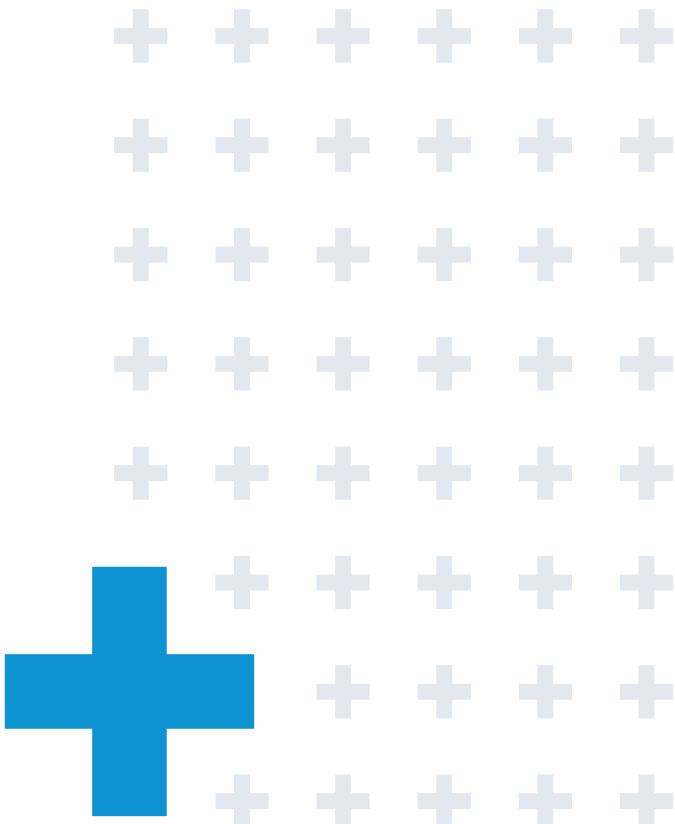
Lagin bat hautatu da desgaitasunaren ‘generoa’ eta ‘mota’ aldagaietan oinarrituta, eta behin pertsonak identifikatuta, Tiffin-ek (1948) egindako jatorrizko prozedura erabili da proba egiteko. Prozedura hori testaren jarraibide eskuliburuan dago jasota. Hauek dira proba araudiaren arabera egiteko dauzkagun gakoetako batzuk:

- Balorazioaz arduratuko den pertsonak ondo eza-gutu behar du testa, eta gai izan behar du zere-gin bakoitza nola egin behar den azaltzeko, eta hala badagokio, erakustaldia egiteko.
- Hemen deskribatutako jarraibideek banakako aplikazio bati egiten diote erreferentzia beti. Tali-dekako aplikazioetarako, ezinbestekoia izango da prozedura aldatzea.
- Proba egitean, onartzen da eskuineko eskua dela lehentasunezkoa. Testa egin behar duen per-tsona ezkerra bada, balorazioaz arduratzen den pertsonak, testa egitean, lehentasunezko eskua ezkerra balitz bezala jokatu beharko du, eta ezker eskuarekin lortutako puntuazioa eskuinekoan idatzi beharko du, puntuazio guztiak objekti-boak izan daitezen.
- Egin beharreko entseguak: 30''-ko 3 entse-gu lehentasunezko eskuarekin (eskuina bada, eskuineko eskua, eta ezkerra bada, ezkerrekoa), 30''-ko beste 3 entsegu, lehentasunezko ez den eskuarekin, 30''-ko 3 entsegu bi eskuiekin, eta muntaketa probarako minitu leko beste 3 entse-gu.

EMAIZZAK BALIOZKOTZEA

Lortutako emaitzek aukera ematen dute proba egiten duen pertsonaren eskuzko trebetasuna zein den ja-kiteko, desgaitasun motaren eta generoaren arabera bereiziz, bai mugimendu xeheak egiteko gaitasunari (finger dexterity) bai bi eskuen koordinaziorako gaitasunari (Manual dexterity) erreferentzia eginez.

Mugimendu xeheak egiteko gaitasun gisa definitzen da, hain zuzen, “mugimendu azkarrak, trebeak eta hatzekin objektu txikien manipulazio kontrolatua eskatzen dutenak egiteko gaitasuna”. Bestalde, bi eskuen koordinaziorako gaitasuntzat ulertzen dugu “eskua eta besoa koordinatuta tamaina handiagoko objektuekin mugimendu trebeak egiteko gaitasuna”.



1. GEHIGARRIA

Purdue Pegboard emaitzak KL katealegaian

1. TAULA. Jatorrizko aplikazioaren eta KL katealegaian lortutako emaitzen arteko konparazio emaitzak

JATORRIZKO TAULA			KATEALEGIA TAULA (N=420)	
Entseguak	Batez bestekoa	Desbiderapen tipikoa	Batez bestekoa	Desbiderapen tipikoa
Lehentasunezko eskua	16,45	1,77	14,80	2,32
Lehentasunezkoa ez den eskua	16,31	1,69	13,68	2,26
Bi eskuak	13,37	1,45	11,42	2,32
Muntaketa	36,89	6,58	29,84	7,76

2. TAULA. Purdue Pegboard eta desgaitasuna duten pertsonak. KL katealegaiako emaitzak

PERTZENTILA	LEHENTASUNEZKO ESKUA		LEHENTASUNEZKO EZ DEN ESKUA		BI ESKUAK		MUNTAKETA	
	JATORRIZKO TAULA	KATEALEGIA TAULA	JATORRIZKO TAULA	KATEALEGIA TAULA	JATORRIZKO TAULA	KATEALEGIA TAULA	JATORRIZKO TAULA	KATEALEGIA TAULA
99	22	19	21	18,33	18	15,60	51	47,21
95	21	18,33	20	17	17	14,67	48	42,67
90	20,50	17,67	19	16,33	16,50	14,00	47	39,33
80	19,75	16,67	18,33	15,33	16	13,00	45,50	36,67
70	19	16	17,80	15	15,60	12,33	44	34,33
60	18,50	15,33	17,40	14,33	15,20	12,00	42	32,00
50	18	14,67	17	13,67	14,75	11,67	40	30,00
40	17,50	14,33	16,50	13,33	14,25	11,00	38	27,87
30	17	13,67	16	12,67	13,75	10,67	37	25,57
20	16,25	13,33	15,25	12	13,25	9,67	36	22,67
10	15,75	12	14,83	11	12,50	9,00	32,20	20,00
5	15	11,33	14	9,67	12	7,67	29	18,00
1	14	8	13	7,67	10	5,67	24	11,65

3. TAULA. Purdue Pegboard eta desgaitasuna duten pertsonak.
Emaitzak KL katealegaian, desgaitasun motaren arabera

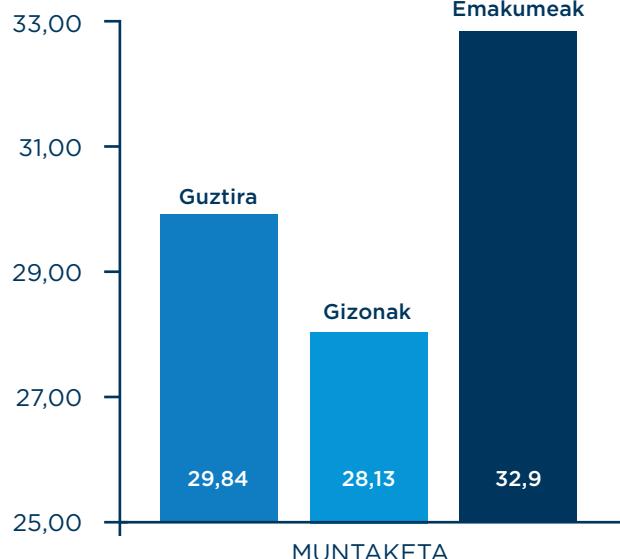
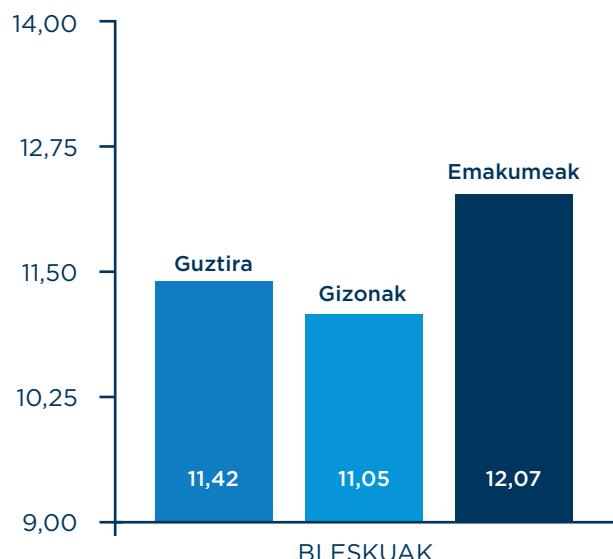
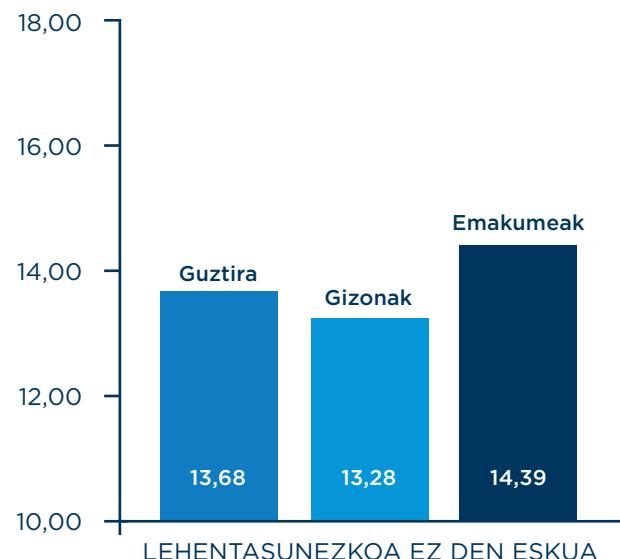
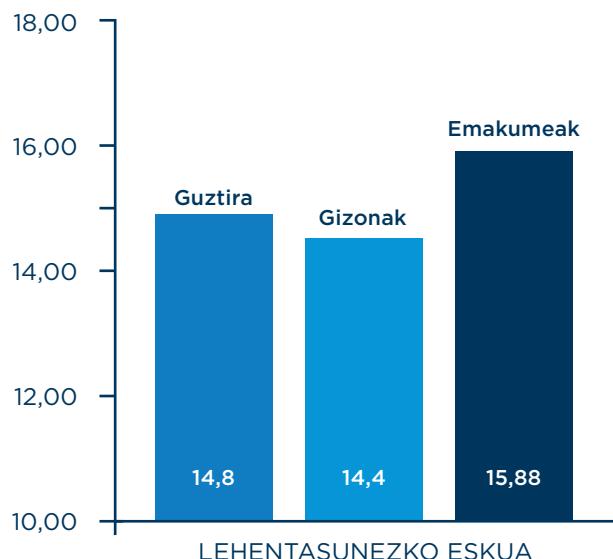
	LEHENTASU-NEZKO ESKUA	LEHENTASUNEZKOA EZ DEN ESKUA	BI ESKUAK	MUNTAKETA
batez bestekoa, guztira (n= 420)	14,80	13,68	11,42	29,84
desbiderapen tipikoa	2,32	2,26	2,32	7,76
gizonen batez bestekoa, guztira (n= 268)	14,19	13,28	11,05	28,13
gizonen desbideratze tipikoa	2,29	2,11	2,33	7,12
emakumeen batez bestekoa, guztira (n= 152)	15,88	14,39	12,07	32,90
emakumeen desbideratze tipikoa	1,96	2,34	2,16	7,95
desgaitasun fisikoaren batez bestekoa (n= 258)	14,73	13,64	11,32	29,96
desgaitasun fisikoaren desbideratze tipikoa	2,28	2,20	1,96	7,56
adimen desgaitasunen batez bestekoa (n= 32)	14,05	12,69	10,33	23,91
adimen desgaitasunen desbideratze tipikoa	2,43	2,45	2,47	6,96
desgaitasun mentalen batez bestekoa (n= 53)	14,71	13,31	11,63	28,96
desgaitasun mentalen desbideratze tipikoa	1,85	1,99	1,66	6,26
entzumen sentsorialaren batez bestekoa (n= 62)	15,88	15,02	12,67	33,94
entzumen sentsorialaren desbideratze tipikoa	2,07	2,03	1,89	7,41
ikusmen sentsorialaren batez bestekoa (n= 15)	14,20	13,07	11,27	28,98
ikusmen sentsorialaren desbideratze tipikoa	2,27	1,84	1,36	8,19
gizonen desgaitasun fisikoaren batez bestekoa (n= 172)	14,21	13,29	10,96	28,46
gizonen desgaitasun fisikoaren desbideratze tipikoa	2,26	2,15	1,88	7,03
emakumeen desgaitasun fisikoaren batez bestekoa (n= 86)	15,77	14,33	12,04	32,97
emakumeen desgaitasun fisikoaren desbideratze tipikoa	1,95	2,14	1,91	7,74
gizonen adimen desgaitasunen batez bestekoa (n= 21)	13,40	12,63	10,42	23,30
gizonen adimen desgaitasunen desbideratze tipikoa	2,40	1,47	1,69	6,90
emakumeen adimen desgaitasunen batez bestekoa (n= 11)	15,24	12,79	10,18	25,03
emakumeen adimen desgaitasunen desbideratze tipikoa	2,10	3,72	3,58	7,27
gizonen entzumen sentsorialaren batez bestekoa (n= 28)	14,76	14,17	11,96	30,50
gizonen entzumen sentsorialaren desbideratze tipikoa	1,19	2,22	1,54	5,45
emakumeen entzumen sentsorialaren batez bestekoa (n= 34)	16,75	15,67	13,22	36,58
emakumeen entzumen sentsorialaren desbideratze tipikoa	1,84	1,92	1,87	7,13
gizonen ikusmen sentsorialaren batez bestekoa (n= 9)	13,78	12,85	11,15	26,56
gizonen ikusmen sentsorialaren desbideratze tipikoa	2,43	1,80	1,21	6,20
emakumeen ikusmen sentsorialaren batez bestekoa (n= 6)	14,83	13,39	11,44	32,61
emakumeen ikusmen sentsorialaren desbiderapen tipikoa	2,04	2,04	1,66	9,99
gizonen desgaitasun mentalen batez bestekoa (n= 38)	14,42	13,25	10,90	28,50
gizonen desgaitasun mentalen desbideratze tipikoa	1,83	2,02	1,63	6,44
emakumeen desgaitasun mentalen batez bestekoa (n= 15)	15,42	13,44	11,33	30,09
emakumeen desgaitasun mentalen desbideratze tipikoa	1,76	1,98	1,76	5,85

2. GEHIGARRIA

Purdue Pegboard grafikoak KL katealegiaian

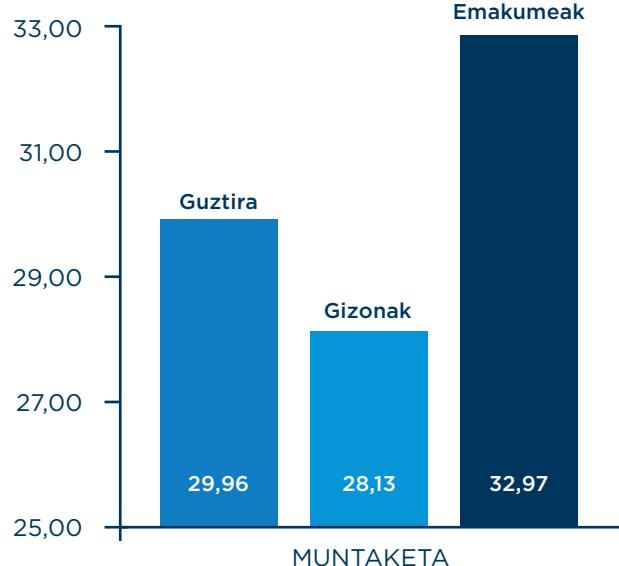
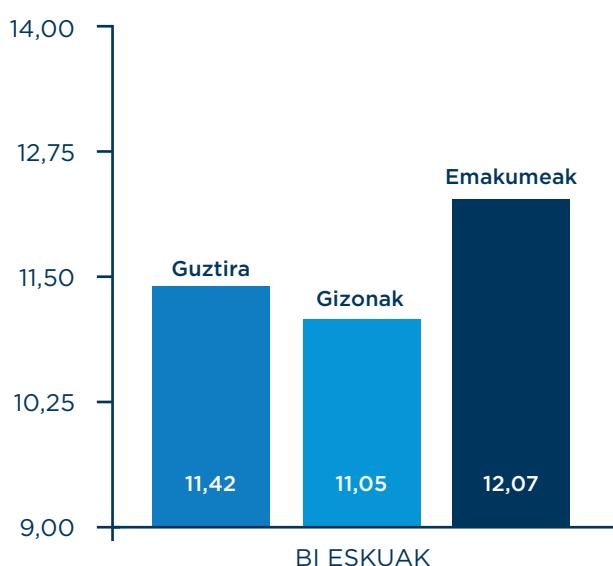
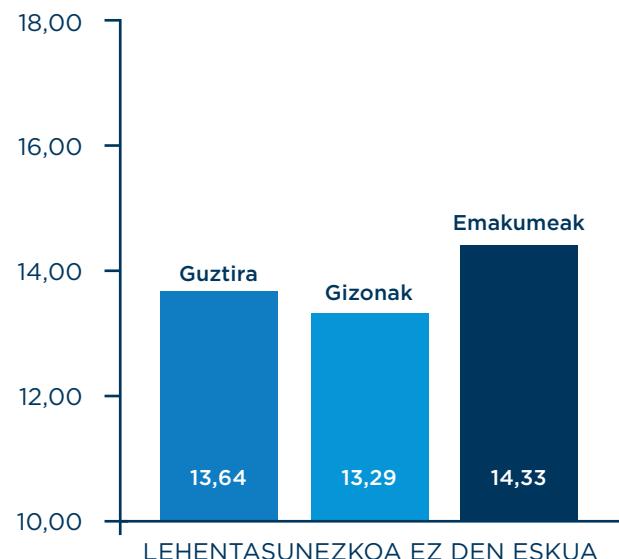
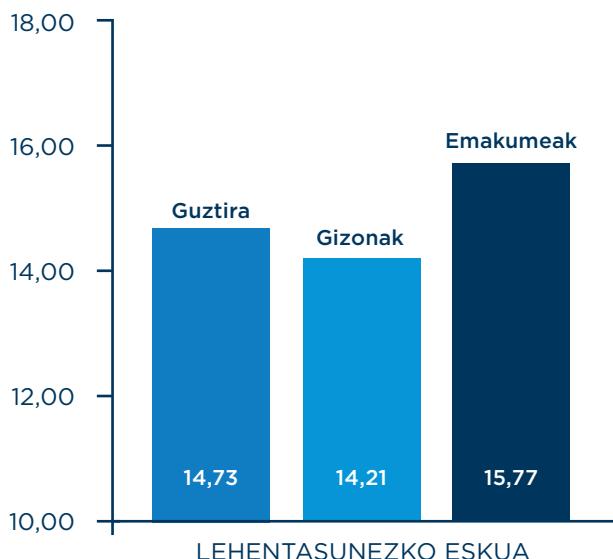
1. grafikoak

Purdue Pegboard emaitzak KL katealegiaian



2. grafikoak

Purdue Pegboard emaitzak KL katealegaian

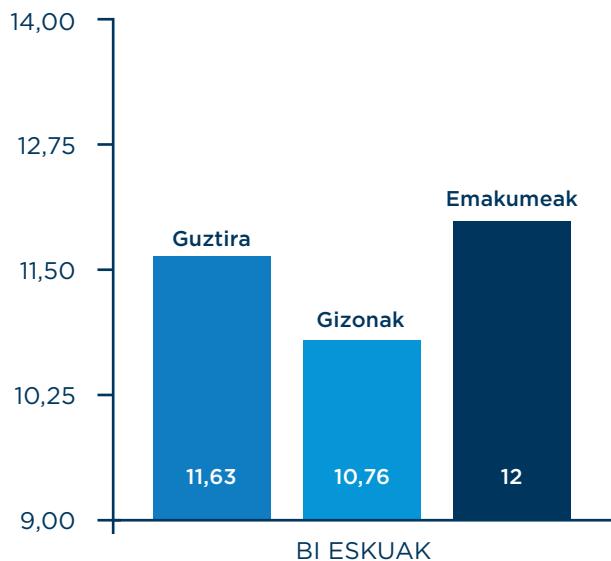
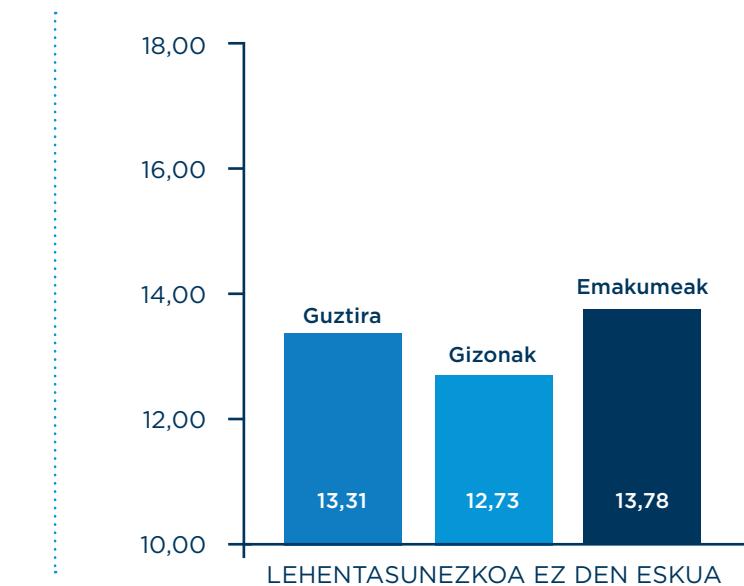
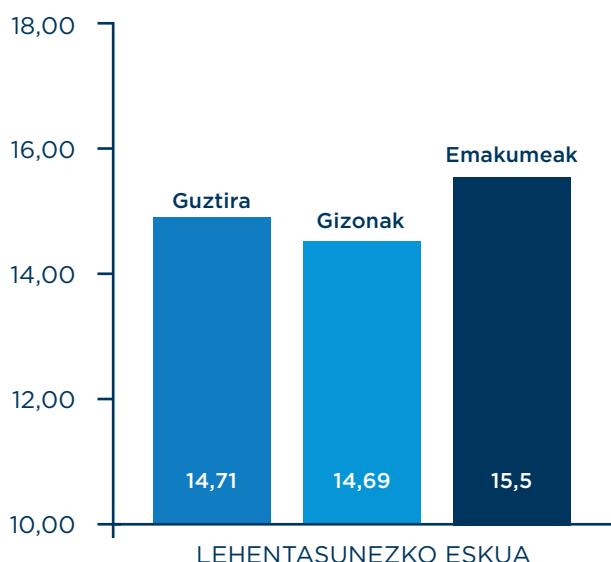
2.1. Desgaitasun fisikoa duten pertsonen emaitzak

2. GEHIGARRIA

Purdue Pegboard grafikoak KL katealegiaian

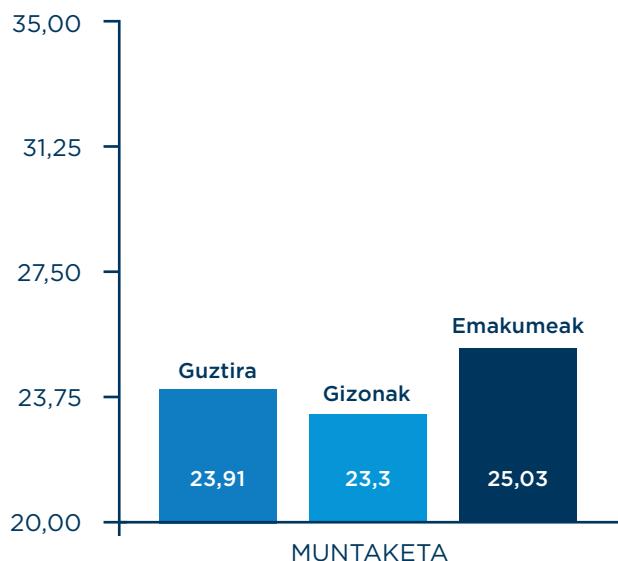
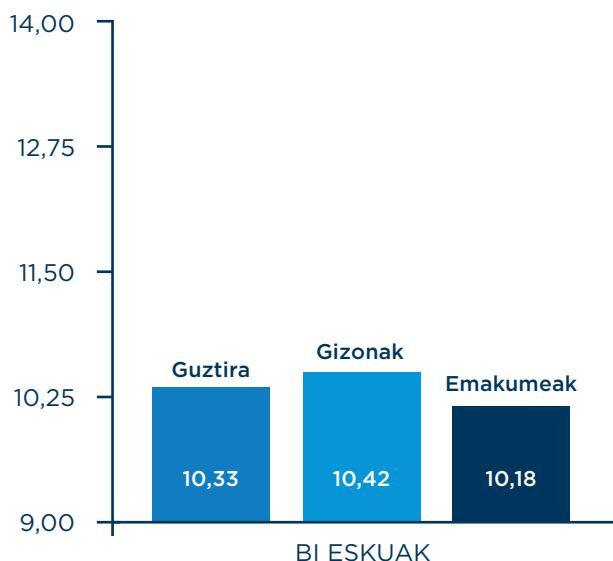
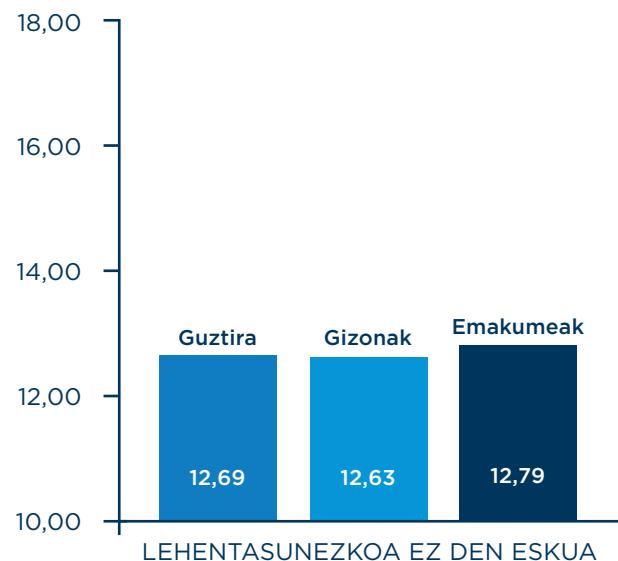
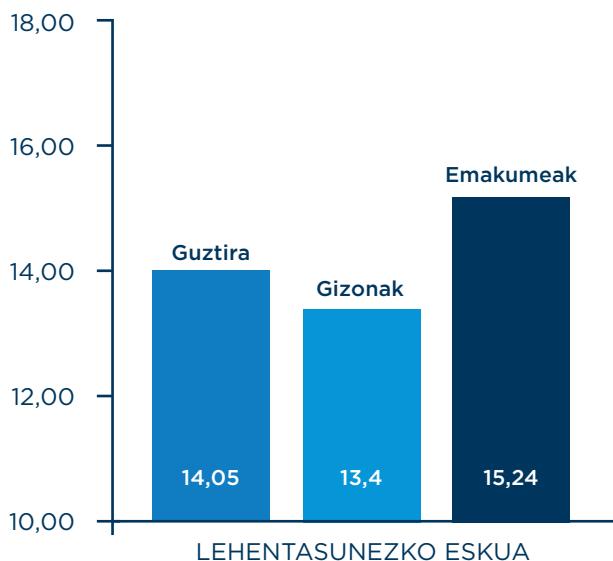
2. grafikoak Emaitzak, desgaitasun motaren arabera

2.2. Desgaitasun mentala duten pertsonen emaitzak



2. grafikoak Emaitzak, desgaitasun motaren arabera

2.3. Adimen desgaitasuna duten pertsonen emaitzak

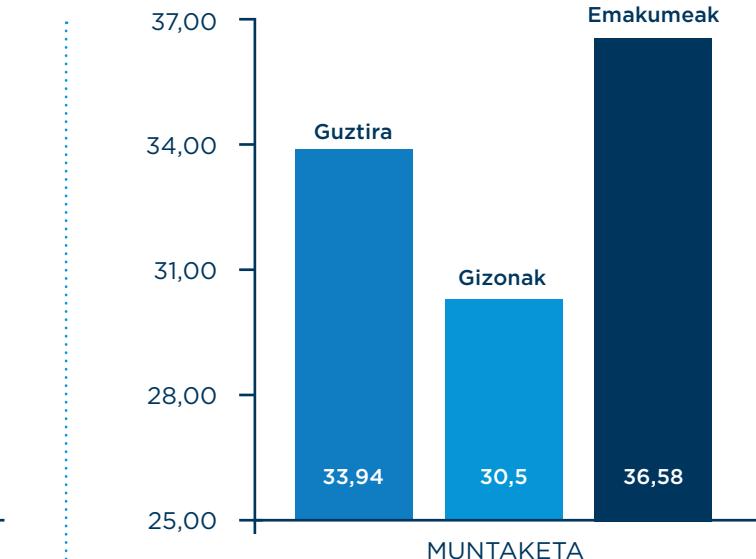
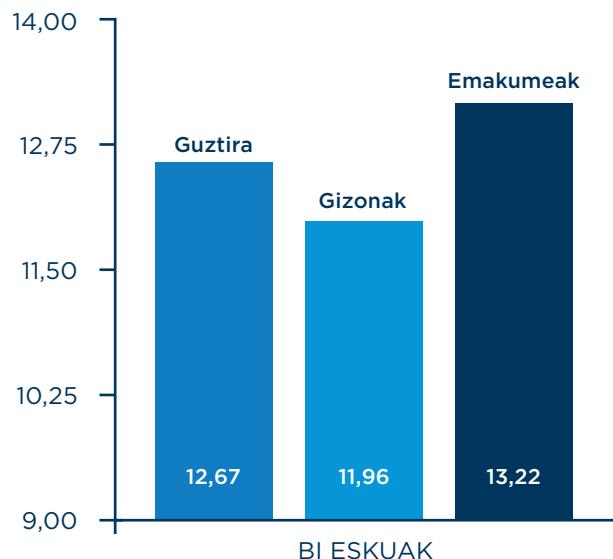
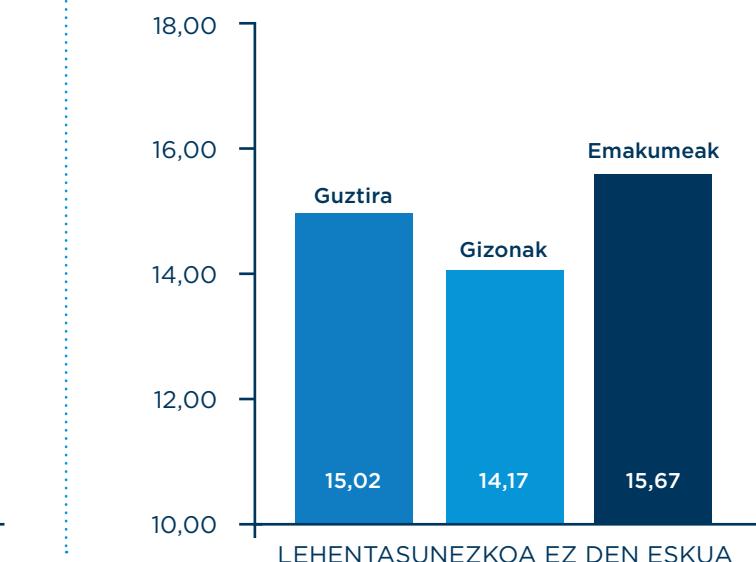
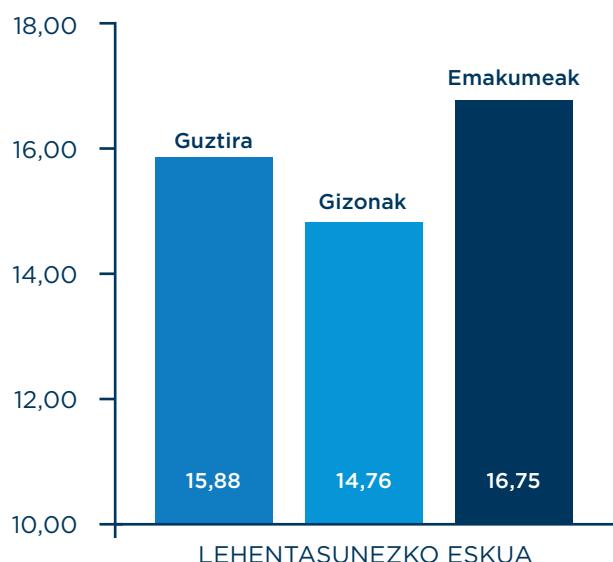


2. GEHIGARRIA

Purdue Pegboard grafikoak KL katealegiaian

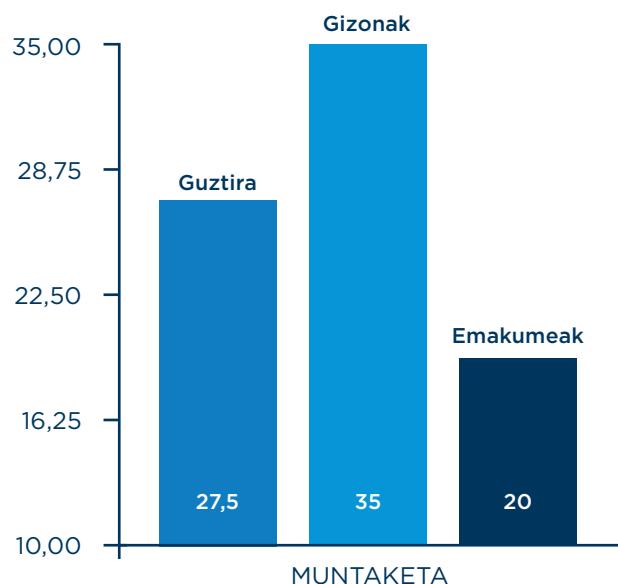
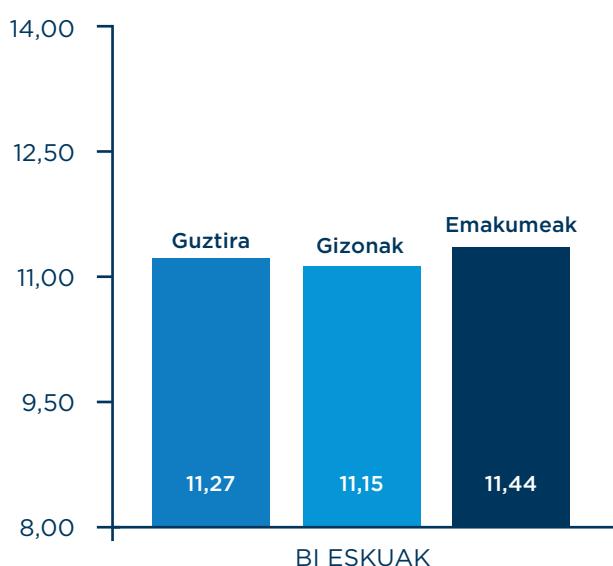
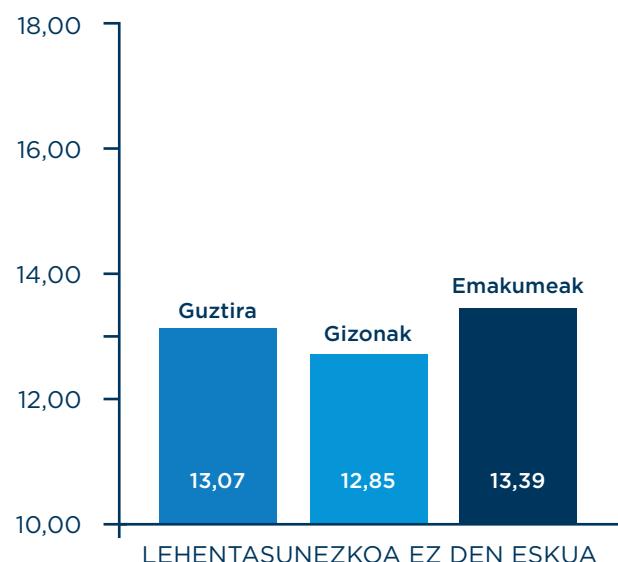
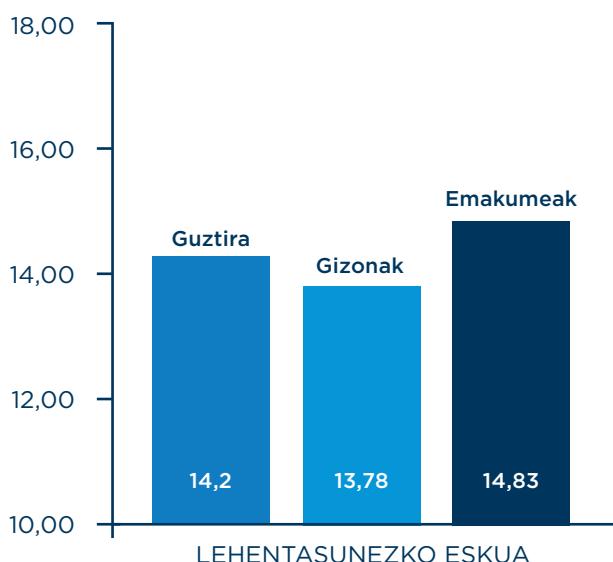
2. grafikoak Emaitzak, desgaitasun motaren arabera

2.4. Entzumen desgaitasun sentsoriala duten pertsonen emaitzak



2. grafikoak Emaitzak, desgaitasun motaren arabera

2.5. Ikusmen desgaitasun sentsoriala duten pertsonen emaitzak



V. ERANSKINA**PERTSONAREN ENPLEGAGARRITASUN PROFILARI BURUZKO FITXA****A. DATU PERTSONALAK**

ABIZENAK: _____ IZENA: _____

JAIOTZE DATA: _____

SEXUA: _____

GIDABAIMENA: _____ IBILGAILU PROPIOA: _____

B. DESGAITASUN DATUAK

DESGAITASUN MAILA: _____ DESGAITASUN TALDEA: _____

DESGAITASUN DIAGNOSTIKOA: _____

C. PRESTAKUNTZA ETA ESPERIENTZIA

MAILA AKADEMIKOA: _____

ARAUTU GABEKO PRESTAKUNTZA: _____

LAN ESPERIENTZIA: _____

D. GAITASUNAK

	LANPOSTUAREN KONPETENTZIAK	LANPOSTUAREN KONPETENTZIAK PROFIL ESKALA
TEKNIKAK	<p>Esperientzia</p> <p>Espesialitatea (3. eta 4. mailak)</p> <p>Prestakuntza</p> <p>Espesialitatea (3. eta 4. mailak)</p> <p>Makinen erabilera</p> <p>Eskuzko tresnen erabilera</p> <p>Dokumentazioaren erabilera</p>	
GAITASUNAK	<p>Ikusmen zorroztasuna eta bereizketa kromatikoa</p> <p>Eskuzko trebetasuna</p> <p>Entzunezko bereizketa</p> <p>Lan jarrerak</p> <p>Posizioa</p> <p>Lanpostuaren eskuragarritasuna</p> <p>Kargen eskuzko manipulazioa</p> <p>Arreta jarraitua</p> <p>Autonomia</p> <p>Ikasteko gaitasuna</p> <p>Lan harremanak</p> <p>Prestasuna</p>	

Baloratutako baina aurretik jaso gabeko alderdiak:

VI. ERANSKINA

LANPOSTUAREN ESKAKIZUNAREN PROFILARI BURUZKO FITXA

LANPOSTUAREN ARGAZKIA

LANPOSTUA:	ATALA:	Zk.:
Mendekotasuna:	Zuzeneko kolab.:	
A. LANPOSTUAREN DESKRIBAPENA		
MAKINAK ETA EKIPAMENDUAK:	ERABILITAKO MATERIALAK:	
B. LANPOSTUAREN ZEREGIN NAGUSIAK		
C. LANPOSTUAREN ZEREGIN OSAGARRIAK		
D. LANPOSTUARI BURUZKO DOKUMENTAZIOA		
NBEak	ARRISKU NAGUSIAK	

E. ESKAKIZUNAK

	LANPOSTUAREN KONPETENTZIAK	PROFIL ESKALA
TEKNIKAK	Esperientzia	
	Espezialitatea (3. eta 4. mailak)	
	Prestakuntza	
	Espezialitatea (3. eta 4. mailak)	
	Makinen erabilera	
	Eskuzko tresnen erabilera	
GAITASUNAK	Dokumentazioaren erabilera	
	Ikusmen zorroztasuna eta bereizketa kromatikoa	
	Eskuzko trebetasuna	
	Entzunezko bereizketa	
	Lan jarrerak	
	Posizioa	
	Lanpostuaren eskuragarritasuna	
	Kargen eskuzko manipulazioa	
	Arreta jarraitua	
	Autonomia	
	Ikasteko gaitasuna	
	Lan harremanak	
	Prestasuna	

Baloratutako baina aurretik jaso gabeko alderdiak:

VII. ERANSKINA

PERTSONEN ENPLEGAGARRITASUN PROFILARI BURUZKO BALORAZIORAKO ARGIBIDEAK

Eranskin hau KL katealegaian pertsonen gaitasunak ezagutu eta neurtzeko metodologia berria abian jartzeko prozesuan zehar bizitako esperientzia praktikotik sortu da. Prozesu bizia dela nabarmendu behar da, eta hainbat faktore direla eta (baloratu beharreko gaitasunak, hautagaien esperientzia, etab.) etorkizunean aldatu ahal izango da, KL katealegaiako prozesuen barruan sortutako esperientzien eta metodologia hori erabiltzen den aplikazioen arabera. Jarraian, 17 konpetentziakoren bat baloratzeko identifikatutako gako batzuk aurkeztuko ditugu:

+ Esperientzia: Pertsonak bere lanbide esperientzian zehar izandako lan guztietai egindako ze-regin guztiak biltzea da asmoa. Garrantzitsua da lanpostuei lotutako zereginen zerrenda bat zehaztu ahal izatea, eduki teknikoa daukaten edo kualifikazioa behar duten lanpostuak ote ziren jakiteko, pertsonak kualifikazio handiagoko edo txikiagoko rola betetzen ote zuen jakiteko, etab.

Teknikoki konplexuak diren lanekin lotuta ez dau-den lanak 2 gisa katalogatuko dira. Kategoria eza-riko diegu, halaber, kualifikazioa eskatzen duten lanei, baina haien jarduera, funtsean, eskuzkoa denean: ile apainketa, moda diseinua, tatuatzailak eta pareko beste lanbide batzuk. Lan teknikoetan esperientzia duten pertsonen kasuan, hau da, gaiaren berezko ezagutza espezifikoak, tresnak edota dokumentazio teknikoa behar duten lanen kasuan, 3 eta 4 puntu emango dira, zeregin horietan emandako denboraren arabera (1-3 urte bitarteko 3 izango da, eta 3 urtetik gorako esperientzia 4 puntu izango da).

Pertsonak lan teknikoetan esperientzia duela egiaz-tatzen duen kasu guztietai (3ko eta 4ko puntuazioak), egindako lanak deskribatu behar dira, lanak zer espezialitatetan egin dituen adierazteko:

a. Galdagarintza → Fabrikazio mekanikoan esperientzia duten pertsonak. Altzairua eta hainbat aleazio tratatzeko lanak –askotariko formak eta lodierak baliatuz-. Askotariko makinekin lan egiteko ezagutzak/gaitasunak behar dira: zizailak, trokelatzeko eta estanpatzeko prentsak, soldadurak (eskuzkoa, erdiautomatikoa, robotarekin), tolesteko makinak...

b. Doikuntzak eta mantentze lanak → Makinak erabili behar diren lanpostuetan esperientzia duten pertsonak (eta ez soilik elikaduraren arloan). Ezinbestekoa da hauek bereiztea: makina batean x urte gauza bera egiten daramatelako ezagutzak eskuratu dituzten pertsonak, batetik, eta linea, makina, fabrika desberdinatan lan egin ahal izan duten pertsonak, bestetik. Puntuan jartzeko, trokelak/oinarriak/ibilbideak aldatzeko, matxurak antzemateko eta konpontzeko eragi-ketak dira.

c. Mekanika → Lanpostua prestatzeko trebeta-sunak eskuratu, eta makina doiketetan esperientzia izateaz gainera, funtzionamenduan akatsak detektatzeko, makinaren lan programetan aldaketak egiteko eta bestelakoetarako gai-tasuna ere baduten pertsonak. Mekanikari gisa esperientzia izan ohi duten pertsonak, gutxienez motorrei eta elektrizitateari buruzko ezagutza gutxi batzuk baditzetenak (ontzigintzako meka-nika, automobilgintzakoa, aeronautika, elektri-ko...).

d. Elektronika → Elektronikaren eta elektrizitatearen arteko alde handietako bat da elektronikak elektrizitatea behar duela informazioa transmisitzeko. Elektronikak osagaien muntaketarekin, zirkuitu elektronikoekin eta informazio transmisoarekin dauka lotura. Oro har, plaketa, es-pazio txikiko zirkuituetan, eta erresistentziak, kondentsadoreak, transformadoreak, txipak... eta bestelako osagaiak dituzten zirkuituetan oinarritzen da. Elektronikako zeregin konplexuetan esperientzia duen pertsonak osagai bakoitzaren funtzioko ezagutzeko, horien arteko loturen berri izateko, zirkuituak konpontzeko eta bes-te hainbat gauzatarako gaitasuna izan ohi du. Konponketa lana da lanik kritikoena, ezinbesteko-ba baita gainerresistentziak detektatzea, osagaien funtzionamenduko akatsak hautematea, etab. Erabilitako tresnek askoz ere zehaztasun handiagoa behar dute erabilera, lanak oso xeheak direlako: soldadura puntuak eztainuzko arkatzarekin, tentsiometrokin, aliketa espezi-fikoekin, etab.

e. Elektrizitatea → Koadro elektrikoak egiten esperientzia duten pertsonak. Eskema elektrikoak interpretatzea dakar, eta koadro elektriko bat sortzea: hasieratik amaierako kontroleraino. Ezinbestekoa da osagaiak, korronte motak, korronearen transmisioa eta akatsak konpontzeko moduak ezagutzea. Erabiltzen diren tresna ohikoenak, besteak beste, argiketarien aliketak, bihurkinak eta giltza espezifikoak dira.

+ Makineriaren erabilera: Konpetentzia honetan, industriaren arloko makinak erabiltzen pertsonak duen esperientzia egiaztatua neurtzen da. Ebindentzien bilaketak lotura handiagoa izango du lanetako ekipamendu motarekin eta ekipamendu horiek erabili dituen moduarekin (makineria elikatzea, eguneroko oinarrizko prestakuntza edo prozesuan izandako aldaketen ondoriozko gorabeheren aurreko doikuntzak, makinaren programazioa...). Era berean, “makina-erremintarekin” aritu ez arren, baliteke beste era bateko ekipamenduekin jardundakoak izatea (adibidez: potentzia edo denbora kontrolatzea eskatzen duen soldadura, inklinazio kontrola edo jasandako pisua kalkulatzea eskatzen duen garabi kamioia, motorrak mantentzea eta konpontzea, etab.).

Galderak egitean, lehenengo galderarik orokrrenak egin beharko dira, eta gero, espezifikotarantz joan (zer doikuntza mota, noiz, zertarako, zer tresna erabiltzen dituzten...).

+ Beharrezkoa da bereiztea “programara jo” eta “programatu”: 3ko puntuazioarekin katalogatuko dira “programara jo” kontzeptupean ulertzen diren zereginak. Hau da, lanpostu batean dagoen pertsonak pantaila bat erabili behar badu, eta han hainbat aukera baldin baditu. Era horretan, lanerako egokia den programa aukeratu beharko du. Litekeena da oinarri aldaketaren bat eskatzea, lan zikloaren erritmoak aldatu beharra, edo esaterako, soldatzte tenperatura aldatu beharra; baina ez du eskatuko programa osorik parametrizatzea.

4 puntu jarriko dira, bestalde, “programatu” zereginarekin zerikusia duten guztiak. Programatu esaten dugunean, beharrezkoa denean,

ekipamenduaren erabilera ezaugarriak DEFINITZEKO gaitasuna edukitzea esan nahi du: piezaren dimentsioak eta ebakitzeko/flejatzeko/soldatzeko/pintatzeko puntuak, pieza motak, lanabesen eta ibilbideen diseinua, akatsak detektatzea eta ekipamenduaren parametro zehatzak nola doitu.

+ Tresnen erabilera: Aurreko konpetentziaren balorazioarekin lotuta, tresnen erabileraaren balorazioa dugu. Konpetentzia hori baloratzeko oinarriak hauek dira: egindako lanak, lanpostu bakoitzeko funtasioak eta bestelakoak ezagutzea eta deskribatzea.

Konpetentzia horren kasuan, kontuan hartu behar dira doikuntza edo kalibratziorik behar ez duen esku zko tresnaren erabileraarekin (rotaflex, disko zerrak edo ebaketa zerrak, mailuak...) lotura zuzena izan dezaketen lanbide jakin batzuk. Hala ere, galderen bidez aztertu behar da zehaztasun lanen bat den, prozesuan zehar tratamendu delikatuko materialak erabiltzen diren, edo tresna bera prozesu baten fase desberdinaren eta modu desberdinean erabiltzen den. Esan liteke 2 edo 3 puntuaziearen arteko alde nagusia ez dagoela hainbeste oinarrituta erabilitako tresnan, baizik eta tresnaren erabilera eta erabiltzeko moduan: espacio erabilgarria, materialen haus-kortasuna, materialen neurriak (bai erlojigilearen bai igeltseroaren lanak izan daitezke garbitzea, kolpeak jotzea, doitzea, etab.).

2ko puntuazia emango zaie tresnaren oinarrizko erabilera egiten duten kasuetan: lauza beiraztatuak moztea, pieza handiak esmerilatzea, fatxadak/barnealdeak pintatzea, etab. Bestalde, 3ko puntuazia emango zaie tresna zehaztasun lanetarako, elektrizitate lanetarako, konponketetarako eta mantentze lanetarako erabiltzen bada, besteak beste. 4ko puntuazia emango zaie, azkenik, tresna batzuk erabiltzen badira, eta tresna horiek erabilzeko, ikusizko jarraibideak, argibide orriak eta bestelakoak erabili behar badira (doitasun kalibreak, soldatzaireak, etab.).

Bestalde, badaude zenbait lanbide ez-industrial, zeintzuetan trebetasun gakoa, esku zko tresnak zehatz erabiltzea, esku zko tresnak espacio txikietan erabiltzea, etab. den (sukaldaritza, ile apainketa, estetika eta tatuatzaireak, mekanika, elektronika, etab.).

Era berean, erabilitako tresnak finkatzeko, garrantzi-tsuia da eragiketa lanak ez ezik, akabatutako produkuaren kalitatea egiaztatzearekin lotutako jarduerak (ez-ekoizpenekoak) ere baloratzea (kalibreen erabilera, mikrometroa, ihesen egiaztatzea, barautsak zorroztea, etab.).

+ Dokumentazioen erabilera: 2ko puntuazioaren deskribapena: "Gai da pictogramak, jarraibi-de errazak, ikusmenezko laguntzak, oinarrizko prozedurak eta dokumentazio teknikoa ulertzeko zein gauzatzeko, parametro aniztasunik gabe (erraza eta errepikakorra)". Horretaz gainera, idatzizko jarraibideak txertatzen ditu (esaterako, KL katealegaiako jarraibideak), bai eta neurketa plano simple eta oso bisualak ere, hala nola bur-dinlariantzako, kofratzaileentzako, margolarientzako... kota planoak.

3ko puntuazioaren deskribapena: "Gai da dokumentu teknikoak interpretatzeko (zirkuitu elek-trikoen planoak edota eskemak, fabrikazio aginduak, etab.), arduradunak edota bezeroak emandako parametro ugarirekin". Puntuazio ho-renen baitakoak dira 1. mailako ofizialek baliatutako obra planoak (distantziak, desnibelak, kargak eta bestelakoak kalkulatu behar dituzte), plano elek-trikoak edo elektronikoak edota piezen planoak, horien interpretazioarekin.

+ Autonomia: Konpetenzia konplexua da, eta oso lotuta dago pertsonak egindako zereginen-kiko duen erantzukizun mailarekin eta proze-su berean pertsonak egiten duen zeregin kopuruarekin: lanpostua prestatu, materiala jaso, stocka kontrolatu, ekipamenduen mantentze eta konponketa lanak egin, kalitate kontrola, bidalketak...

Hauek dira pertsonaren autonomia neurtzeko al-derdi giltzarri batzuk:

- Prozesu baten baitan eta jarduerari lotutako bestelako prozesuetan egiten diren zereginen kopuria.
- Gorabeherak konpontzeko metodoa: zer gorabehera ebazten dituen, zer bilakaera izan duen lanpostu batean baino gehiagotan edo lanpos-tu beraren baitan egin dituen gorabeheren edo zereginen kopuruari dagokionez, etab.
- Kalitate kontrolak, materialen azterketa, etab.

- Izan dituen lanpostu hierarkikoak.
- Pertsonak hainbat sektoretako jarduerak egiteko daukan gaitasuna.

2ko puntuazioaren baitan txertatuko dira lanpostu bat eta bere zereginak menderatzeko gai izan arren, domeinu hori lanpostu horretan emandako lanordueta-tik etorrita lortzen diren kasuak. Kasu horietan, makina edota materialetako gorabeherak konpontzeko ohitu-rarik ez duten pertsonak izango dira, askotariko doku-mentazio teknikoa ulertzeko gaitasunik ez dutenak, etab. Lanpostua domeinatzen dute zereginak errep-i-korrrak edo samurrak direlako, erreferentzia barietate eskasa dutelako, eredu bat kopiatzeko aukera dagoe-lako, etab.

Konpetenzia honetan 3ko puntuazioa duten pertso-nek esperientzia daukate askotariko prozesu luzeak eta konplexuak dituzten lanetan, edo makinetan ma-txurak konpontzea eta prestatzea alderdi kritikoa den lanetan. Era berean, 4 puntu emango zaizkie negozioa kudeatzeko berezko zereginak egin dituzten autono-moei (materialen kudeaketa, aurrekontuak, bezeroeki-ko/hornitzaireekiko koordinazio...), gaixotasun mental baten ondorioz gaitasunak galdu badituzte izan ezik.

+ Prestakuntza: Pertsona batek egindako pres-takuntza akademikoa sailkatzen eta arestian deskribatutako eremuan adierazitako espezialita-teen arabera multzokatzeko, kontuan hartuko da lanbide esperientzia. Esate baterako, Lanbide edo INEMeko ikastaroak, Makineria Institutuetako, LHko zentroetako eta bestelakoetako ikastaroak prestakuntza arautuak dira, eta, beraz, 3/4ko pun-tuazioaren baitan katalogatuko dira, prestakun-tzaren ordu kopuruaren arabera. Prestakuntza or-duak zehaztu ondoren, prestakuntza ordu horiek arautu behar dira (ea ikastaroa egiten ari den edo amaitu duen, esate baterako).



VIII. ERANSKINA

UU 2.0 METODOLOGIA INTEGRALA, NARRIADURA EBOLUTIBOAREN ETA ZAHARTZE GOIZTIARRAREN EREMUAN



1. AURKEZPENA

Metodologia hau gure gizartearren errealitate bati-zehazki, pertsonen zahartzeari- erantzuna emateko helburuarekin sortu da. Eta hori zertxobait nabarmenagoa da desgaitasuna duten pertsonen artean, egoera areagotu egiten baita lan gaitasunen narriadura ebolutiboarekin.

KL katealegaian, zahartzek edo narriadurak eragina dauka, zenbait alderdiren arabera:

- ✚ Egoera horrek dituen ondorioak, enplegu zentro bereziaren zeregin edo ekoizpen jarduera motaren arabera.
- ✚ Zentroetako biztanleriaren gaur-gaurko errealitatea: zentro zaharrenetan besteetan baino adin handiagoko pertsonak daude.
- ✚ Desgaitasunaren barruan dagoen aniztasuna: pertsonen bilakaeran eta zahartzean eragin zuzena duen eta desberdintasun handiak sortzen dituen elementu gisa.

Alderdi horiek guztiak eragina dute pertsonarengan, familian, lanean eta gizartean. Era honetan;

- ✚ Gaitasunak, trebetasunak eta konpetentziak egungo lan eskaitzara pixkanaka ezin egokitzen joatea. Lantegietako lanpostuetan edo Inplant-eten egokitzeko zailtasun handiak: zailtasun handieneko profilek ezinbestean eskatzten dute jarduera egonkorren eta erraz egitekoen esparru bat izatea.
- ✚ Alternatiba berrien eskaria eta jardueren kombinazioa (lanekoak eta lanekoak ez direnak), gaitasunei eusten laguntzera eta zahartzearren/narriaduren ondorioak saihestera bideratuak.
- ✚ Lan baldintzak egokitzeko eta malgutzeko beharra, narriadurarekin/zahartzarekin lotutako zailtasunengatik.
- ✚ Laguntza profesionalek geroz eta arreta eskaera handiagoa dute.
- ✚ Segurtasunik eza eta ezjakintasuna egoera berri horien aurrean jarduteko moduari dagokionez.

- ✚ Zenbat gairi dagokionez, etorkizunari begirako kezka eta beldurrak, esaterako, senitartekoek egin beharreko zaintza lana.
- ✚ Pertsona horiek jarduerarik gabeko denboraldi luzeak igarotzen dituzte zentroetan.
- ✚ Lanpostuen desegokitasuna, gaur egun gauzatzen den lan jarduera motari lotutako gaitasun galaren ondorioz.
- ✚ Lan kargen banaketa desberdina da beste pertsona batzuekin alderatuta.
- ✚ Enplegu zentro berezien egungo eskaintza ez da nahikoa edo ez da egokia pertsona horien laguntza premia osagarriei erantzuteko.
- ✚ Inguruko baliabide komunitarioak ez dira nahikoak edo desegokiak dira, premia horiei erantzuteko, eta gaur egungo eskaintza baliozkoa edo behar bestekoa izateko (okupazio plazak, pisuak...).
- ✚ Erretiroa hartzeko edo lanerako ezintasuna lortzeko zaitasunak edo bermerik eza.

Desgaitasunen bat duten pertsonen bizi kalitatea hobetzea eta enplegarritasuna mantentzea dira metodologia honekin landu nahi diren ekintzen ardatz nagusiak. Honako hauetarako oinarria izango direlarik:

- ✚ Desgaitasunen bat duten eta goizegi zahartzen diren edo narriaduraren bat jasaten duten pertsonek hartzen dituzten enplegu zentro berezien bideragarritasun zaitasunei aurrea hartzea.
- ✚ Behar baino lehen zahartzen diren edo narriaduraren bat jasaten duten pertsona desgaituentzako lanpostuei eustea.
- ✚ Laguntza baliabideak garatzea, desgaitasunen bat duten eta goizegi zahartzen diren pertsonek enpleguari eta haien bizi kalitateari eutsi diezaioiten, eta hala, narriadura egoerei aurrea hartzea.

- ✚ Lanpostuak, balio anitzasuna edo desgaitasuna duten pertsonentzat egokitutako beste baliabide batzuk egokitzeko sistema berriak txertatzea, desgaitasunen bat izanda behar baino lehen zahartzen diren edo narriaduraren bat daukaten pertsonen bizi kalitatea hobetzeko.

- ✚ Desgaitasunen bat izanda behar baino lehen zahartzen diren edo narriaduraren bat daukaten pertsonen enpleguaren eremuan aukera berdin-tasuna erraztea.

Azken batean, prozesu honekin lortu nahi den aurrerapausoa da konpetenzia mailan gaitasunen galera identifikatzea, eta gure zentroetako pertsona bakoitziari eskaintzen zaizkion laguntza zehatzan garapena egituratu eta bateratzea, lan egiteko modu, maiztasun eta intentsitate berriak zehaztuz. Baino, betiere, ongizate fisiko eta emozionala hobetzeko edo horri eusteko eskaerari enpleguaren arlotik eta pertsonen partaidetzatik erantzunez.



2. HELBURUAK

Urratsez Urrats 2.0 tresnan oinarritutako metodologia honen helburua da desgaitasuna duten pertsonen narriadura ebolutiboa eta zahartza identifikatzea eta neurtza, konpetentzia bakoitzeko lan jarduera gauzatzean. Gaitasunen neurketa honi esker, hainbat eremutako galderi eman ahal izango diegu erantzuna:

- ✚ Narriadurarekiko edota zahartzearrekiko sentikorrik diren pertsonak irizpide batzuen arabera gaia-razia identifikatzeko zailtasunak.
- ✚ Narriadura kognitiboarekin edota fisikoarekin lotutako konpetentziak identifikatzea.
- ✚ Desgaitasun fisikoa, mentala, adimenezkoa edota entzumen desgaitasuna duten pertsonen narriadura modu integral eta ebolutiboa neurteko metodologia/tresna gabezia.

Desgaitasuna duten edota zahartzan ari diren pertsonen narriaduraren banakako esku hartza hautemateko eta laguntzeko metodologia integral hori erreferentzia izan daiteke beste erakunde edo instituzio batzuetako ebaluazio prozesuetan eta esku hartzeko prozesuetan.

3. METODOLOGIAREN ANTOLAMENDUA

Metodologia hau garatzeko ezinbestekoak izan dira honako fase hauek:

- ✚ Urratsez Urrats 2.0 tresnaren (konpetentzia profilen balorazioa eta lanpostuen konpetentzia eskakizunaren profilaren balorazioa) eta beste batzuen funtsezko kontzeptuen definizioa eta konpetentziaren azterketa.

Fase honetan, pertsonen narriadura kognitiboa edota fisikoa neurtzen lagunduko diguten adierazleak definitzeko informazio iturri izango diren barne eta kanpo tresnak identifikatu eta aztertu ziren.

Horretarako, pauso hauek eman genituen:

- a. Narriadura ebolutiboa eta zahartze goiztiarra definitza (maila kognitiboan zein fisikoan).

b. Urratsez Urrats 2.0 metodologiaren erreferentziatik konpetentzia gakoak identifikatzea, narriadura edota zahartza ebaluatzea. Urratsez Urrats 2.0 aplikazioan identifikatutako konpetentziaren eta KL katealegaian kudeatutako informazio iturrien (osasunaren zaintza, ekoizpen errendimenduak, Osasun Mentaleko Zentroak, barneko beste informazio batzuk, etab.) arteko loturak ezartzera.

c. Beste tresna batzuk (adibidez, Camdex, Neuronaup, etab.) identifikatzea eta aztertzea, desgaitasunaren munduan erreferenteak diren estatuko beste erakunde batzuekin batera; helburu honekin: narriadurarekin edota zahartzearrekin zerikusia duten eta Urratsez Urrats 2.0 tresnak jasotzen ez dituen beste konpetentzia garrantzitsu batzuen informazio iturriak edota balorazio iturriak aberastea.

✚ Desgaitasun ohikoenen diagnostikoak biltzea, eta bakoitzaren narriadura ebolutiboa edo zahartze goiztiarrean dauden arrisku faktoreak aztertzea.

Gipuzkoako Foru Aldundiarekin koordinazioan (Desgaitasunak Baloratzeko Unitatea), diagnostiko ohikoenen inventarioa egin zen, desgaitasunen familien arabera sailkatuta, eta diagnostiko horiek KL katealegaiako gaur egungo plantillak dituenekin alderatu ziren.

Desgaitasunen ohikoena identifikatu ondoren, Inmakulada Lanbide Eskolak (Tolosa), KL katealegaiako profesionalekin batera, hainbat profesional eta erakundek osatutako gai horrekin lotutako azterlanak ikertzeko fasesa egin zuen, diagnostiko bakoitzaren zahartzean edota narriaduran ohikoena diren arrisku faktoreak eta haien adierazpenak jasotzeko.

✚ Proposatutako baliozkotzea.

Aurreko bi faseak amaitu ondoren, beste zenbait ekintza gauzatu ziren, lortutako emaitzak edo ondorioak baliozkotzeko.

Laneko Arriskuen Prebentzioko eta Giza Baliaideetako Unitatearen arteko azterketa, desgaitasuna duten eta KL katealegaian lan egin zuten eta narriaduragatik/zahartzeagatik erakundea utzi behar izan zuten pertsonen gaitasun ezaren edo lan murrizketen kasuei buruzkoa.

KL katealegaian lan egiten duten eta desgaitasunak dituzten 45 urteko edo gehiagoko pertsonai egindako elkarriketak, zeintzuei, hainbat arrazoi direla tarteko, jarraipen ekintzak egiten ari zaizkie, etengabeko baja ziklikoengatik, edo lanpostuak edo lanaldiak egokitzeko ekintzagatik, osasuna zaintzeko preskripzioaren ondorioz etab.

Unitate bakoitzeko aditu taldearen barne bilerak, KL katealegaiko zuzendaritzaren partaidetzarekin, egoera aztertzeko eta diagnostikoa egiteko, bai eta jardunbide ildoak proposatzeko eta metodologia ixteko proposamena egiteko ere.

4. URRATSEZ URRATS 2.0 TRESNA ETA METODOLOGIA, NARRIADURA EBOLUTIBOAREN ETA ZAHARTZE GOIZTIARRAREN EREMUAN

+ Narriaduraren eta zahartzearen definizioa.

Lanerako irizpide bateratua edukitzeko, honela definitu da narriadura: desgaitasuna daukan pertsonak bere lan bizitzan zehar izaten dituen gaitasun galerak. Hala izateko hainbat arrazoi egon daitezke: adinaren eraginez gaitasunak nariatzea (zahartza), lehendik zeukan desgaitasunarekin lotuta beste desgaitasun bat agertzea, edo desgaitasun berak bilakaera jakin bat izatea (narriadura ebolutiboa). Narriadura horren ondorioak hiru eremutatik aztertuko ditugu: fisikoa, kognitiboa eta sentsoriala.

KL katealegaiaaren kasuan, eragin horiek pertsonen gaitasunetan zer ondorio duten ikusiko da baldin eta hasiera batean konpetentzia baten balorazioa jaisten bada edo Urratsez Urrats 2.0 tresnaren bidez beste balorazio bat egiten bada. Puntuazioen jaitsieraren intentsitateak narriadura mota adieraziko digu, unean unekoa edo ebolutiboa ote den, eta hori izango da eman beharrero balizko laguntzak garatzeko oinarria.

+ UU 2.0 metodologia integrala narriadura ebolutiboaren eta zahartze goiztiarraren eremuau aplikatzea.

Gaur egun, Urratsez Urrats 2.0 tresna erabiltzen da KL katealegaiaaren lan baliabidera jotzen duten pertsona guztien gaitasunak neurtezko oinarri gisa. Horretarako, kontuan hartzen dira aurretik eranskinen atal honetan jasotako glo-sarioan definitutako konpetentziak. Pertsonak erakundean egindako bizitza profesionalean zehar hari egindako gaitasun balorazioek, bai eta gaitasun galerek ere, erreferentzia gisa balioko dute narriadura ebolutiboaren edota zahartzearen balizko kasuak detektatzeko eta aztertzeko. Baino erreferentzia gisa izango ditugu, halaber, desgaitasuna bera eta horren narriadura arriskuarako faktore posibleak, hainbat ikerketa zientifikoan ikertu eta argitaratu direnak.

Urratsez Urrats 2.0 tresnaren bidez plantillan dauden pertsonai hainbat konpetentziaren balorazioak egiteko maiatasuna estandarizatua izango da; hala, hasierako balorazioekin alderatu ahal izango da:

- KL katealegaiaaren lan baliabide bat txertatu eta lehenengo sei hilabetera.
- Erakundeak balio aniztasunarekin eta ekoizpen errendimenduekin lotutako alderdiak kontrastatzeko egiten dituen urteko berrikuspen arruntak.
- Diagnostiko motari lotutako arrisku faktoreak dituzten pertsonen kasuan, sei hilean behin. Faktore horiek, oro har, narriadura edota zahartze azterlanetan identifikatzen dira, desgaitasunaren diagnostiko motaren arabera (dokumentu honen hurrengo puntueta jasota dagoen bezala).

Osagarri gisa, balorazioen berrikuspen gehiago egingo dira Osasuna Zaintzeko Zerbitzuak murrizketa bat detektatzen duen kasuetan, edo Osasun Zerbitzu Orokoretatik eratorritako informazio garrantzitsuaren bidez (mentalak edo beste edozein espezialitatekoak). Iturri formal horiez gain, badira garrantzitsuak diren beste iturri ez-formal batzuk ere, hala nola lantegietako buruzagitzek emandako informazioa, eta familiak edo beste laguntza iturri batzuek

emandakoa, hauei buruz: baja medikoen al-dizkakotasuna, horien larritasuna, lanpostuan egonkor egoteko zaitasuna, ekoizpen maila, gogo aldarteak, etab.

Behin balorazioak eginda, KL katealegaiaaren lan baliabideetan sartzean egindako hasierako balorazioarekin alderatuko dira, eta puntuazio beherakada izan dezaketen konpetentziak identifikatu dira.

Kontraste horretan, arreta berezia jarriko dugu identifikatutako eta aurrerago jasotako diagnostiko motarekin lotutako arrisku faktoreak dituzten pertsonengen (desgaitasunaren diagnostiko motaren araberako arrisku faktoreen azterketa), hala nola adina, generoa, desgaitasuna bera etab, guztiak komunak baitira desgaitasun mota bereko (fisikoa, sentsoriala eta mentala) diagnostiko desberdinatarako.

Kontraste honetan erreferentziatzat hartuko ditugun konpetentziak pertsonaren gaitasunekin zuzenean lotuta daudenak izango dira, eta honako eremu hauetan sartuko dira:

- **Fisikoa.** Eskuzko trebetasuna, jarrera, posizioa, eskuragarritasuna eta kargen eskuzko manipulazioa.
- **Kognitiboa.** Arreta jarraitua, ikasteko gaitasuna eta lan harremanak.
- **Sentsoriala.** Ikuksen zorroztasuna eta entzunezko bereizketa.

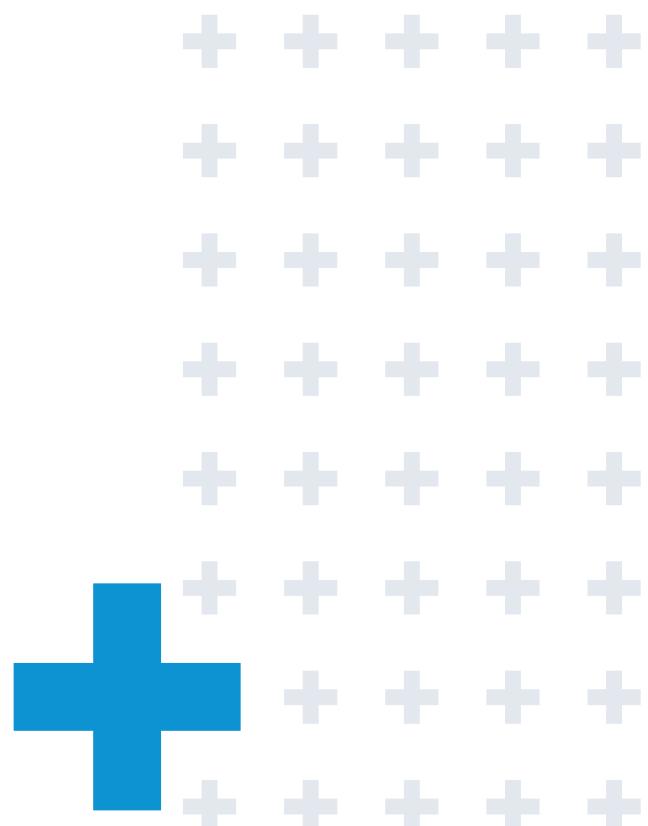
Kontraste honetan, kontuan hartu beharko dugu konpetentzia bakoitzaren puntuazio beherakada, eta hala, narriaduraren maila edo fasea zein den jakingo dugu:

1. Narriadura kritikoa. Konpetentzia batean puntuazio beherakada nabarmena; alegia, 2 puntutik gorakoa, edo 3-4ko mailatik 2 edo 1era jaistea. Konpetentzia galera honek eremu jakin batean narriadura kritikoa gertatu dela, eta, beraz, pertsonak zaitasun handiak izango dituela esan nahi du lanpostuaren eskakizunak gauzatzeko edo horietara egokitzeko.
2. Narriadura ebolutiboa. Eremu batean edo batzuetan (fisikoa, kognitiboa edo sentsoriala)



konpetentzia batean baino gehiagotan gutxieneko beherakada izatea (puntu 1). Horrek erakutsiko digu narriadura ebolutibo bat izan dela, eta hasieratik laguntza ekintzak eskainiz gero, pertsonak galerari aurre egin ahal izango diola.

Jarraian, konpetentzia galeraren ondoren narriadura kritiko eta ebolutiboko faseetan aurreikusitako gaitasunaren azterketa xehatua erakutsiko dugu.



KONPETENTZIA GALERAREN ONDORENGO BALORAZIOA ETA GAITASUNA, EREMUKA KONBINATUTA (FISIKOAK, KOGNITIBOAK ETA SENTSORIALAK)

Analisi hori oinarri erreferentziala izango da pertsonak laguntza-plan pertsonala garatzeko gaitasun-mailan izango duen gaitasuna ezagutzeko. Era horretan, konpetenzia narriadura identifikatu zaion pertsona

bakoitzaren laguntza plan pertsonala garatu ahal izango da, haren enplegarritasunari eusteko edo lan ingurunearen baitan bizi kalitaterako edo ongizaterako egokiagoa den beste baliabide batera bideratzeko.

Konpetentziaren araberako narriaduraren analisia, Urratsez Urrats 2.0 tresnaren eta fase kritikoko gaitasunaren arabera

1. Konpetenzia batean puntuazio modu kritikoan jaistea; hau da, 2 puntutik gora, edo 3-4 mailatik 2. mailara igarotzea.

FASEAK KRITIKOA EBOLUTIBOA

KONPETENTZIAK	PROFIL ESKALA				GAITASUNA, KONPETENTZIAREN FASE KRITIKOAN
	1	2	3	4	
IKUSMEN ZORROZTASUNA					Ikusmena larriki murriztua edo itsutasun moderatua. Ez da gai 25 cm-ko distantziatik 3,5 mm-tik beherako karaktereak ikusteko. Ez da gai koloreak bereizteko.
ESKUZKO TREBETASUNA					Esku bakarrarekin mugimendu larriak egitea eskatzen duten zereginak baino ezin ditu egin, bigarren eskua laguntza mugimenduetarako soiliik erabiliz.
ENTZUNEZKO BEREIZKETA					Pertsona ez da gai inolako soinurik hautemateko. Soinuak hautematea eskatzen ez duten zereginak baino ezingo ditu egin.
LAN JARRERAK					Jarrera behartuak hartzeko ezintasuna (soina biratzea edo tolestea, burruan altueratik gaineko lanak, makurtzea...), eta mugimendu errepikakorrik ere ezin ditu egin (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean).
POSIZIOA					Pertsona ez da gai zutik luzaroan egoteko. Jardunaldian zehar posizioz aldatu behar du, edo ezinbestekoa du ekoizpen prozesuaren edozein unetan eserita lan egitea.
LANPOSTUAREN ESKURAGARRITASUNA					Beheko gorputz adarretan mugimendu mugak ditu. Eta, beraz, ez zaio komeni egiturazko inolako zaitasunik izatea.
KARGEN ESKUZKO MANIPULAZIOA					Bereziki sentikorra da kargen eskuzko manipulaziorako, eta ezin ditu manipulatu 3 kg-tik gorako kargak.
ARRETA JARRAITUA (errepikakortasunarekiko tolerantzia)					Zaitasunak ditu denboran modu iraunkorrean jarduera batean arretari eusteko. Lan mekanikoak, etengabeko arreta eskatzen duten eragiketa errepikakorrek (muntaketa lan labur eta seriatuak).
AUTONOMIA					Lana antolatu egiten zioten, eta zereginak gauzatzean ezinbestekoa zuen etengabe laguntza eta gainbegiratze lana jasotzea. Oso mendekoa den pertsona.
IKASTEKO GAITASUNA					Jarraibide samurrik besterik ez ditu ulertzten (argibide gutxi eta errepikakorrik). Ikaskuntza prozesuan etengabeko gainbegiratze lana behar du. Erraz ikasteko moduko zereginak, ikaskuntza zikloa 2 egunetik beherakoa dutenak. Oinarrizko ahozko argibideak, lanpostuaren funtzionamendua ulertzeko.
LAN HARREMANAK					Kideekin eta arduradunekin komunikatzeko arazoak ditu.

Urratsez Urrats 2.0 tresnaren arabera, narriadura, konpetentzien eta fase ebolutiboko gaitasunaren arteko erlazioan

2. Guxieneko jaitsiera (puntu 1) konpetenzia bat baino gehiagotan edo eremu bateko konpetentzietai: fisikoa (**LARANJA**), kognitiboa (**BERDEA**) edo sentsoriala (**URDIN ILUNA**).

KONPETENTZIAK	GAITASUNA, KONPETENTZIEN ARTEAN PUNTU 1 MURRIZTEAGATIK NARRIADURA EBOLUTIBOKO FASEAN
IKUSMEN ZORROZTASUNA- ENTZUNEZKO BEREIZKETA	Ikusmena larriki murriztua edo itsutasun moderatua. Ez da gai 25 cm-ko distantziatik 3,5 mm-tik beherako karaktereak ikusteko. Ez da gai koloreak bereizteko.
ESKUZKO TREBETASUNA - LAN JARRERAK	Mugimendu errepikakorrak egiteko gai da (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean), bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
ESKUZKO TREBETASUNA - POSIZIOA	Gai da lana zutik zein eserita egiteko, bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
ESKUZKO TREBETASUNA - KARGEN MANIPULAZIOA	Pertsona gai da 15 kg-tik gorako manipulazioa egiteko, bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
LAN JARRERAK - POSIZIOA	Mugimendu errepikakorrak egiteko gai da (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean), etengabe zutik egonda.
LAN JARRERAK - KARGEN MANIPULAZIOA	Pertsona gai da mugimendu errepikakorrek 15 kg-ra arte manipulatzeko (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean).
POSIZIOA - KARGEN MANIPULAZIOA	Modu errepikakorrean 15kgra arte manipulatzeko gai da, eta ordubetetik gora zutikako posizioan egin beharreko lanak egiteko ere.
ESKUZKO TREBETASUNA - IKUSMEN ZORROZTASUNA	Pieza ertainekin lan egin dezake, koloreak bereiziz, bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
IKUSMEN ZORROZTASUNA - LAN JARRERAK	Pertsona gai da mugimendu errepikakorrek pieza ertainak lantzeko eta koloreak bereizteko (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean).
IKUSMEN ZORROZTASUNA - KARGEN MANIPULAZIOA	Pieza ertainekin lan egiteko gai da, koloreak bereiziz, bai eta 15 kg-ra arteko kargak inolako arazorik gabe manipulatzeko ere.

KONPETENTZIAK	GAITASUNA, KONPETENTZIEN ARTEAN PUNTU 1 MURRIZTEAGATIK NARRIADURA EBOLUTIBOKO FASEAN
ENTZUNEZKO BEREIKETA - ESKUZO TREBETASUNA	Pertsonak soinuren batekin edo laguntza alertekin zereginak egin ditzake, bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
ENTZUNEZKO BEREIKETA - POSIZIOA	Zutik egotea eskatzen duten lanetan soinuren batekin edo laguntza alertekin lan egin dezake.
ENTZUNEZKO BEREIKETA - LAN JARRERAK	Pertsona gai da mugimendu errepikakorrek, soinuren batekin edo laguntza alertekin zereginak egiteko (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean).
ENTZUNEZKO BEREIKETA - KARGEN MANIPULAZIOA	Pertsonak soinuren batekin edo laguntza alertekin zereginak egin ditzake, eta 15 kg-ra arteko manipulazioaren bidez ere.
ENTZUNEZKO BEREIKETA - ARRETA JARRAITUA	Etengabeko arreta behar duten eragiketa errepikakorrekian mekanikoak egiteko, soinuren batekin edo laguntza alertekin zereginak egin ditzake.
ESKUZO TREBETASUNA - ARRETA JARRAITUA	Pertsonak lan mekanikoak egin ditzake etengabeko arreta eskatzen duten eragiketa errepikakorrek, bi eskuak koordinatuz eta mugimendu larriak eginez.
LAN JARRERAK - ARRETA JARRAITUA	Gai da mugimendu errepikakorrek eta etengabeko arreta eskatzen duten eragiketa errepikakorrek eta mekanikoak egiteko (errepikapen zikloa < 30", edo zikloaren %50 baino gehiago mugimendu mota edo keinu sekuentzia berberak egiteko erabiltzen denean).
POSIZIOA - ARRETA JARRAITUA	Pertsonak lan mekanikoak egin ditzake etengabeko arreta eskatzen duten eragiketa errepikakorrek eta zutik egonda.

ARRISNU FAKTOREEN AZTERKETA ETA NARRIADURAREN OHIKO ADIERAZPENAK, DESGAIASUN MOTAREN ARABERA

Aurrez zehaztu dugunez, Urratsez Urrats 2.0 tresnaren konpetentziak erabiliz narriadura neuritzeko orduan maiztasuna eta identifikazioa hobetu ahal izateko, azterketen bilketa bat egin da, non arrisku faktoreak eta horien adierazpen ohikoenak jasotzen diren, desgaitasuna duten pertsonen narriadura edota zahartzea ikertzeko oinarrieta multzokatuta. Horretarako, desgaitasun familia eta diagnostiko ohikoenak identifi-

katu dira, Gipuzkoako Foru Aldundiko unitateek egin-dako balorazio prozesuetan.

Erantsita doan taulan jasota daude ondorioak, diagnostikoen arabera, aztertutako ikerketa azterlanetan zehaztu bezalaxe. Azterlan honek Tolosako Inmakula-da Lanbide Eskolaren lankidetza izan du.

ARRISKU FAKTOREEN AZTERKETA ETA NARRIADURAREN OHIKO ADIERAZPENAK, DESGAITASUN MOTAREN ARABERA

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADURAREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
		<ul style="list-style-type: none"> • 40 urtetik aurrera • Emakumeak • Diabetesa • Oxiturak (alkoholismoa, tabakismoa, elikadura txarra) 	<ul style="list-style-type: none"> Ibiltzeko eta oreka mantentzeko arazoak. • 40 urtetik aurrera, hezur masaren dentsitatea pixkana muritzten dela hautematen da, bi sexuetan. 	<p>http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v26n3/original3.pdf</p> <p>http://www.reumatologiaclinica.org/es-osteoporosis-individuos-jovenes-articulo-S1699258X10000409</p> <p>https://cuidadeplus.marca.com/enfermedades/musculos-huesos/osteoporosis.html</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • 40 urtetik aurrera • Emakumeak • Tabakismoa 	<ul style="list-style-type: none"> Novo mota edo degeneratiboa 40 urtetik aurrera hasten da, eta uste da artrosiaren edo bizkarrezurraren degenerazioaren ondorioa dela, lerrokaduran alidaketak gertatzen direlako, diskoen eta artikulazio fazetarioen degenerazioaren ondorioz. Min axiala posizio bertikalean gertatzen da, batez ere zutik edo sedestazioan egonda, eta hobetu egiten da pazienteek karga bizkarrezuretik kentzen duenean, edo eserita edo makurtuta dagoenean. Muskulatura desberdina bizkarrezurraren alde batean, prominentziak sainhetsetan edo eskapulan, kutxa torazikoaren errotaioagatik, tamaina desberdineko aldakak edo hankak, eta erreflexu motelak zenbait kasutan. 	<p>http://www.elsevier.es/es-revista-seminarios-fundacion-espanola-reumatologia-274-articulo-factores-progresion-las-escoliosis-idiopaticas-13102386</p> <p>https://www.belibe.es/blog/tratamiento-para-la-escoliosis.html</p> <p>https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/scoliosis/symptoms-causes/syc-20350716</p> <p>http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-41022015000200012</p> <p>https://www.sirs.org/lespanol/patient_and_family/the_aging_spine/adult_idiopathic_and_degenerative_scoliosis.htm</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • 25 urtetik aurrera • Emakumeak • Gehiegizko pisua, elikadura kaskarra • Lanbidea (eskakizun fisiko handia) • Kasu larria: mielopatia 	<ul style="list-style-type: none"> Indarra galtzea dortsal flexioan edo oinazpian. Min muskularra. Mugikortasun fisiko txikia edo mugimendu murritzuak. 	<p>https://neurorgs.net/docencia-index/uam/tema3-hernia-discal-lumbar/</p> <p>https://www.diariolibre.com/revista/ahirrese-una-hernia-discal-CDL331614</p> <p>https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/herniated-disk/symptoms-causes/syc-20354095</p>

MUGAPEEN FUNTZIONALA BIZKARREREZURRAREN

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREAREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
		<ul style="list-style-type: none"> Emakumeak Zerikusia duten beste patologia batzuk: <ul style="list-style-type: none"> artrosia Ohiturak (elikadura kaskarra, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> Bizkarrezurean artritisua ager daiteteke, diskoa ur edukia endekatu eta galdu ahala. Giltzadura gainazalek presio handiagoa izaten duten heinean, endekatzen hasten dira eta artritis garatzera dute, aldekan edo hankak lokartzea edo ahultzea. Oinez ibiltzean, mugikortasun mugatua. 	<p>https://orthoinfo.aaos.org/es/diseases--conditions/estenosis-de-la-columna-lumbar-lumbar-spinal-stenosis/</p> <p>https://www.medtronic.com/es-es/tu-salud/patologias/estenosis-columna-lumbar.html</p> <p>https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/spinal-stenosis/symptoms-causes/syc-20352961</p>
		BIZKARREZURAREN ESTENOSIA (zerbikala / lunbarra)	<ul style="list-style-type: none"> 50 urtetik aurrera Emakumeak Elikadura kaskarra 	<ul style="list-style-type: none"> Bizkarreko minak, eta pisua hartzeko arazoak. ZIFOSIA: Aldea sorbaldean altueran. Buruua, gainetako gorputzarekin alderatuta, aurerrantz makurtuta dago. Aldea eskapularen altueran edo posizioan (omoplato). Aurrerantz makurtzen denean, bizkarren golko aldeko altuera ohikoan baino altuagoa da. HIPERLORDOSIA: Buruaren posizio jakin batzuek eragindako zorabioa (iraupen laburreko zorabioak). Buruko min iraunkorra, buruko hainbat eremutan. Epe luzera, artritis eta artrosis beso zein sorbaldetan.
		LORDOSIA (ZERBIKALA ETA LUNBARRA) ZIFOSIA (DORTSALA ETA SAKROA)	<ul style="list-style-type: none"> Gehiago emakumeetan 25 urtetik aurrera Ohiturak (tabakismoa, alkoholismoa) 	<p>https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwig-gQjAlv_FAhWYA2MBHV7FDf0QFjARegQJARA-C&url=https%3A%2F%2Fwww.aofoundation.org%2FStructure%2Fnetwork%2Faospain%2Fservicios%2FDocuments%2Fguiaadelumbalgiaanexos.pdf&usg=AOvVaw6awdjj_AvA7zuwOcRmmchtrealm/123456789/30230/I/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf</p>
		LUNBALGIA	<ul style="list-style-type: none"> Gizonak Arretik hemiparesia duten pertsonak 	<p>http://www.neurowikia.es/content/hemiplejia</p> <p>https://www.monografias.com/trabajos/07/hemiplejia/hemiplejias.htm</p>

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREAREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
		<p>ARTRITISA (ARTRITIS) ERREUMATOIDEA)</p> <p>OSTEOARTRITISA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Agertu eta 2 urteratik hasten da narrriadura Emakumeak Ohiturak (tabakismoa, elikadura kaskarra) 	<ul style="list-style-type: none"> Motrizitate xeheko zereginak egiteko zaitasuna. Mugimendu errepikakorrak egiteko zaitasuna.
		<p>ARTROSIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> 50 urtetik aurrera Emakumeak Elikadura kaskarra 	<ul style="list-style-type: none"> Mugak artikulazioaren flexioan. Pisua altxazzeko zaitasuna. Corputzaren pisuari eusteko zaitasuna (esate baterako, zutik).
		<p>FIBROMIALGIA</p>	<p>40 urtetik aurrera</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakumeak Ohitura osasun-garriak (elikadura kaskarra, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> Muskulu zurruntasuna, batez ere goizean eta denbora luzez eserita egon ondoren. Depresioa eta antsietatea (biak elkarrekin gerta daitezke). Kontzentratzeko zaitasuna, oroiaren lapsusa, buruko minak. Parestesiak (eskua eta oinak inurritzea eta hozmintzea). Pisua altxazzeko zaitasuna. Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki.

BI ESKETAKO, GORPUTZ ADARRETAKO ETA
ONETAKO MUGAPEEN FUNTZIONALA (ERREUMATIKOAK)

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	FAKTOREAK	NARRIADURAREN ADIERAZPENAK	NARRIADURAREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA	
			<p>Gizonak</p> <ul style="list-style-type: none"> Hipertensioa duten pertsonak Ohiturak (tabakismoa, drogak, alkohola) 	<ul style="list-style-type: none"> Oreka eta koordinazio arazoak. Motrizitate xehea eskatzen duten zereginak egiteko zaitasuna. Ikusmenzorrotza eskatzen duten zereginak egiteko zaitasuna. 	https://infotri.com/2018/02/complicaciones-neurologicas-del-aneurisma-cerebral/	
			<p>GARUNEKO ANEURISMA</p>			
			<p>MENINGITISA (BIRIKOA, BAKTERIANOA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entzumen galera, hidrocefalia, konbultsioak, odoljario subdurala eta garuneko kaltea ekar ditzake. Pisua altxatzeko zaitasuna: zurrunutasuna, tenkatasuna edo espasmo mingarriak muskuluetan (muskuluen espastizitatea). Ipurmasailetan eta hanketan gertatzen da maizen. Besoen, hanken edo bien paralisi partziala edo osoa. Lehenengo sintomak agertu ondoren ere iraun dezake. 	https://www.hola.com/salud/enciclopedia-salud/2010040244993/pediatría/enfermedades-trastornos-bebe/meningitis/ http://files.sld.cu/gericuba/files/2012/03/clinica-demencia.pdf	
			<p>ZEHARKAKO MIELITISA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ohitura osasungarriak (elikadura kaskarra, tabakismoa) Tentsio edo estres Egoerek azkartu egiten dute nariadura edo hura eragiten dute 	<ul style="list-style-type: none"> Komunera maizago joan beharra. Karga pisutsuei eusteko zaitasuna. Zutik egotekoa zaitasuna. 	https://espanol.nih.gov/trastornos/mielitis-transversa.htm https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/transverse-myelitis/symptoms-causes/syc-20354726 https://espanol.nih.gov/trastornos/mielitis-transversa.htm
			<p>ESKLEROSEN ANIZKOITZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Emakumeak 30 urtetik aurrera Tabakismoa 	<ul style="list-style-type: none"> Koordinazio eta oreka arazoak. Muskuluengoa ahultasuna. Ikusmenaren alterazioak. Pentsatzeko eta memorizatzeko zaitasunak. 	https://blog.cognitifit.com/es/https://es.healthline.com/health/factores-de riesgo-de-la-esclerosis-multiplex#f1factores-de riesgo-de-la-esclerosis-multiplex/ https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/neurologicas/esclerosis-multiple.html
			<p>ESONDILOSI ZERBIKALA</p>	<ul style="list-style-type: none"> 60 urtetik gora Ohitura osasungarriak (gehiegizko pisua, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> Pisu astunak hartzeko zaitasunak. Atsedenak egiteko premia. 	https://orthoinfo.aaos.org/es/diseases--conditions/espondiosis-cervical-osteoarthritis-de-cuello-cervical-spondylosis/

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
BELARRIKO INFEKZIOA, TENESIO ARTERIAL BAXUA EDO ESKELETO SISTEMAREN ARAZOAK	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostikoa egiten denetik aurera, nariadura, urreak igaro ahala 	<ul style="list-style-type: none"> Atsedenak egiteko premia. Denbora igarotzean, nariadura, eta ikusmenaren, entzunenaren eta gorputz adarretako mugikortasunaren galera. 		https://www.saludabit.es/blog/problemas-de-oido/ http://hipotension.org/factores-de-riesgo/ https://www.researchgate.net/profile/Pablo_Salgado8/publication/314952127_Base_de_datos_para_pacientes_con_trastornos_del-equilibrio.pdf
NAHASMENDUAK OREKA	<ul style="list-style-type: none"> KARDIOPATIA KORONARIOA Gizonak Ohitura txarrak Tabakismoa 	<ul style="list-style-type: none"> Zirkulazio arazoak. Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna. Beste arrazoi batzuek ere eragin dezakete zirkulazio koronarioa: hala nola enboliek, arteritisak, disekzioak, estenosia ostialek, etab. 		http://www.revespcardiol.org/es/anomalias-congenitas-lasarterias-coronarias/articulo/13087058/ https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronary-artery-disease/symptoms-causes/syc-20350613
KARDIOBASKULARRAK NAHASMENDU	<ul style="list-style-type: none"> APOPLEXIA Gizonak Tabakismoa 	<ul style="list-style-type: none"> Paralisia edo mugimendua kontrolatzeko zaitasuna. Nahasmendu sensorialak, mina barne. Hizkuntza erabilitzeko edo ulertzeko arazoak. Arazoak pentsamenduarekin eta oroinmenarekin. Nahasmendu emozionalak. 		https://universitam.com/academicos/noticias/los-recien-nacidos-que-sufrieron-apoplejia-recuperan-la-funcion-del-tenguaje-en-el-lado-opuesto-del-cerebro/ https://www.caregiver.org/la-apoplejia-o-derrame-cerebral-stroke/noticias/opinion/que-es-apoplejia-cuales-son-causas_739279.html
MIOKARDIOPATIAK	<ul style="list-style-type: none"> Gizonak 50 urtetik aurrera Ohitura txarrak (tabakismoa, alkoholismoa) 			https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/cardiomiyopathy/symptoms-causes/syc-20370709



FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
NAHASMENDU MENTAL ORGANIKOAK (DEMENTZIA, DELIRIUMA, AMNESIA SINDROME ORGANIKOA, HALUZINOSIA)		<ul style="list-style-type: none">Emakumeak65 urtetik aurreraOhitura txararak (tabakismoa, alkoholismoa)	<ul style="list-style-type: none">Pentsatzeko eta memorizatzeko zaitasunak.Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki.Nahasmendua funtzionamenduan: kognitiboa, pertzepziozkooa, afektiboa eta pertsonen artekoa.	<p>https://psiquiatria.com/tratado/cap_10.pdf</p> <p>https://www.dlib.cat/documents/467843/172263104/Trastorno_mental_2018.cs.pdf/8eff6c17-4f44-451c-ab0c-97dd4b25b500</p>
NAHASMENDU MENTALAK ETA PORTAERAZKOAK (KONTSUMO PSIKOTROPIKOA)		<ul style="list-style-type: none">GizonakMedikazioaOhiturak (kontsumoak, alkoholismoa, tabakismoa)	<ul style="list-style-type: none">Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna.Arrreta jarraitu izateko zaitasuna.Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki.	<p>https://www.redalyc.org/html/167/16711589016/</p> <p>https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1579-699X200200030000</p>
		<ul style="list-style-type: none">40 urtetik aurreraGizonakMedikazioaOhiturak (kontsumoak, alkoholismoa, tabakismoa)	<ul style="list-style-type: none">Agerraldien jarraitutasun handia goa.Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki.Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna.	
ESKIZOFRENIA				
UMORE NAHASMENDU AFEKTIBOA CZIKLOTIMIA, DISTIMIA, AFEKTIIBITATE IRAUNKORRA)		<ul style="list-style-type: none">40 urtetik aurreraEmakumeakOhiturak (kontsumoak, alkoholismoa, tabakismoa)Gertaera traumatikoak (heriotzak, kalerazeak...)	<ul style="list-style-type: none">Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki.Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna.Cigo aldartearren ezeagonkortasun iraunkorra: tristura, ansietatea, etsipena, errua eta bestelako sentimendu iraunkorrak.Nekeza eta energia falta.Oroimenaren eta kontzentratzeko gaitasunaren galera.Pentsamendu suizidak edo suizidio sazialdiak.Buruko minak, kolikoak edo digestio arazoak, tratamendurekin ere arintzen ez direnak.	<p>https://www.researchgate.net/publication/268062142_Traustornos_del_humor_afectivos_los_trastornos_depresivos</p> <p>https://psiquiatria.com/tratado/cap_18.pdf</p> <p>https://www.centrotapes/psiquiatria/trastornos_afectivos/</p>

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	FAKTOREAK	NARRIADURAREN	ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
DISFUNTZIO FISIOLOGIKOEI LOTUTAKO NAHASMENDU NEUROTIKOAK (ANOREXIA, BULIMIA, BESTE BATZUK)		<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeak • Hobetzeko aukerak (ez beti narrriadura) • Ohiturak (kontsumoa) • Gertaera traumatiikoak (heriotzak, kaleratzeak...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki. Pisu astunak hartzeko zaitasunak. • Bat-bateko umore aldaketak. 		https://www.consalsaludmental.org/publicaciones/buenas-practicas-intervencion-salud-mental-andalucia.pdf
NORTASUN ETA PORTAERA NAHASMENDUAK		<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nahasmendu antisozial bat eragin dezake. • Etengabeko kontzentrazioa eskatzen duten zereginak egiteko zaitasuna. • Sendagaiak eragina izan dezake pertsonarengan, bai psikologikoki, bai emozionalki. 		https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/psychosocial-disorders/symptoms-causes/syc-20354463 https://www.welluniversal.com.mx/hacion/sociedad/mujeres-mas-propensas-trastorno-de-personalidad
ADIMEN ATZERATASUNA (ADIMEN DESGAITASUNA)		<ul style="list-style-type: none"> • Gizonak • 30 urtetik aurrera • Botiken kontsumoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Funtzioak edo zereginak gauzatzeko zaitasuna. • Jarraian atsedemaldiak egiteko beharra. • Isolamendua. • Patología berriak sortzeko aukera → jokabide nahasmenduak. • Botikak hartzeak nariadura handiagoa eragin dezake ikaskuntzan, funtzionamendu kognitiboan eta egokitzeko jokabidean. 		https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&ved=2ahUKEwjyxl-Cte3FAhUmAWMBH25_D6MQfJAkegQIC-BAc&url=https%3A%2F%2Fdiainet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2699599.pdf&usg=AOvAvw0igHb2xuJusONYM5_Y9EY-https://www.pstiam.com/2017/05/retraso-mental-causas-sintomas-manifestaciones/
GARAPEN PSIKOLOGIKOAREN NAHASMENDUAK		<ul style="list-style-type: none"> • Gizonak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaitasunak hitz egiteko (ahoskatzeako), komunikatzeko eta uertzeko. • Zaitasuna trebetasun bisualetan zein espazialetan eta mugimendu koordinazioan. 		https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwig7Tza9vo3FAhwVzoUKFvtMASy-QFjABegQICBA&url=https%3A%2F%2Frua.ua.es%2Fdspace%2Fbitstream%2F10045-2F49085%2F1%2F00-TEXT0-DAYTD.pdf&usg=AQvVaw39w73AY7J7oqXoWujDAZI
PORTAERA ETA EMOZIOEN NAHASMENDUAK (JOKABIDE NAHASMENDUA)		<ul style="list-style-type: none"> • Gizonak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna. • Portaera hiperaktiboa eta ez oso modulatua, arreta falta eta guzti. • Portaera kontrolaezinak. 		http://www.sldcu/galerias/pdf/sitios/ericuba/guia03.pdf https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pl=d50717-922720500020000&script=sci_arttext&http://psicologojorgefrancisco.com/2017/04/07/trastornos-de-la-conducta/

NAHASMENDU MENTALAK

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
	SINDROME EPILEPTIKOA	<ul style="list-style-type: none"> • 50 urtetik aurrera • Gizonak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna. • Denboraren poderioz, narradura kognitiboa. • Arazoak argi keinukariak dituzten postuekin edo pantailan aurrean luzaroan egon behar izateagatik. • Bat-bateko konbultsio krisiak. 	https://www.apiceeepilepsia.org/que-es-la-epilepsia/causas-de-la-epilepsia-y-factores-de-riesgo-etiolia/ https://espanol.nih.gov/trastornos/crisis_epilepticas.htm
	RETT SINDROMEA	<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeak • Elikadura kaskarra 	<ul style="list-style-type: none"> • Mugitzeko eta hitz egiteko trebetasunak pixkanaka galtzea eta eskuren mugimendu errepikakorrak egitea. • Atseden asko egiteko beharra, eta ingurune lasaiak zein harremak estilo hurbila eta egituratuak izateko premia (fisiokiki jasateko modukoak). • Komunikazio gaitasunak galtzea. • Arnasketa arazoak eta konbultsioak. • Ezohiko mugimenduak eskuetan eta begien mugimendu arrakoak. 	https://espanol.nih.gov/trastornos/rett-syndrome/_index.htm https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/rett-syndrome/diagnosis-treatment/drc-20377233 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/rett-syndrome/symptoms-causes/syc-20377227
	X HAUSKORRA-REN SINDROMEA (MARTIN ETA BELL)		<ul style="list-style-type: none"> • X hauskorra duten pertsonek ere arreta nahasmenduak, hiperaktivitatea, antisietatea eta arazoak dituzte hizkuntzaren prozesamenduan. • Antsietatea eta jokabide hiperaktiboa izaten dute. • Mugimenduaren arazo progresiboak, dardarak, sensibilitate galera beheko gorputz adarreretan, oroiimen galerak eta portaera aldaketak. • Gehienek adimen urritasun handia izango dute helduaroan. 	https://sindrome-de.info/priader-willi/ http://65.182.2.242/RFCM/pdf/2008/pdf/RFCM-Vol5-2-2008-7.pdf http://www.syndrom.org/syndromes/priader_willi.htm

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
			ADMIREN DESCATASUNA	
			ADMIREN DESCATASUNA	
			CARAPENAREN ATZERAPENA	
			PARKINSONA	
			GARUNKEKO MUSKULUAREN EZBEHARRA (GARUNKEKO ATAKEA)	
			NEUROCENERATIBOA	
			DISFUNTZIO	
			CARAPENAREN NAHASMENDUAK	
			60 urtetik aurera	
			• Gizonak	
			• Elkadura kaskarra	
			• Helduaroa	
			• Tabakismoa	
			55 urtetik aurera	
			• Gizonak	
			• Ohiturak (kontsumoak, alkoholismoa, tabakismoa)	
			Muskulu mugimenduaren paralisia edo galera, eta portaera aldaketak.	
			Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna.	
			Komunikazio eta ikaskuntza gaitasunak okertzea.	

**PRADER
WILLIREN
SINDROMEA**

- Obesitate arazoak korapilatu, eta bizi itxaropena muritzu liteke: gutxi gorabehera 35 urterra. Dena den, dieta hobetuz, heriotza atzeratzen da.
- Alderdi kognitiboak: adimen atzeratasuna edota ikasteko motelitasuna, eta ikaskuntza nahasmendua: epe laburreko oroitmena eta prozesamendu sekuentziala, hizkuntza prozesatzeko arazoak, eta trebetasun kognitiboan garapen falta.
- Nahasmendu fisikoak: muskulu tonu pobrean, baita helduetan ere; erraz nekatzeko joera. Eskolioa edo anomaliaik oinetan edo hanketan, eta bestetik berez egiten dituzten gauzak egin ezinaren frustrazioa.

<http://www.aespw.org/export/sites/aespw/content/Documentos/Cuaimser02.pdf>
<https://www.sequces/download/tema3/2765/346271904/626325/cms/tema-4-el-sindrome-x-fragil.pdf/>
<https://cuidadores.unir.net/informacion/enfermedades/rraras/979-sindrome-x-fragil-el-gran-desconocido>
[https://www.orpha.net/consor/cgi-bin/Disease_Search.php?ing=ES&data_id=120&Disease=Disease_Search.diseaseGroup=Frax&Disease=Disease_Search.diseaseType=Pat&Disease\(s\)%20concerned=Fragile-X-syndrome-FRAXA-syndrome-&title=Fragile-X-syndrome-FRAXA-syndrome](https://www.orpha.net/consor/cgi-bin/Disease_Search.php?ing=ES&data_id=120&Disease=Disease_Search.diseaseGroup=Frax&Disease=Disease_Search.diseaseType=Pat&Disease(s)%20concerned=Fragile-X-syndrome-FRAXA-syndrome-&title=Fragile-X-syndrome-FRAXA-syndrome)

Gizonak

- Gizonak
- Elkadura kaskarra
- Helduaroa

<http://www.mychildwithoutlimits.org/understand/developmental-delay/who-does-developmental-delay-affect/?lang=es>
<https://www.understandingdisorders.org/es-mx/learning-attention-issues/treatments-and-approaches/early-development-delays>
<https://fun4us.org/2016/04/04/que-es-el-retrasomadurativo/>

- Atzerapen mental, emozional edo fisiko iraunkorra izan dezake.
- Zailtasuna matritzitatean, hizkuntzan, autonomia pertsonalean, esfinterren kontrolean eta garapen kognitiboan.
- Helduaroako narriadura: neuro-garapeneko nahasmendua.

**GARUNKEKO
MUSKULUAREN
EZBEHARRA
(GARUNKEKO
ATAKEA)**

<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/wolff-parkinson-white-syndrome/symptoms-causes/syc-2034626>
<https://www.movementdisorders.org/MDS-Files/Education/Patient-Education/Cognitive-Impairment-and-Behavioral-Problems-in-PD/pdf/Handouts-Cognitive-Spanish-v3.pdf>

- Dardara kontrolaezinak, gorputzaren zurruntasuna, koordinazio eskaña, mugimenduak egiteko zaitasunak eta mugimendou ekintzetan geldotasuna; egonkoritasun gutxi.
- Aldaketak hizkeran eta idazketan.
- Arazo baskularrak.

<https://www.intramed.net/contentidover.asp?contentid=89193>
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v10n4/v10n4cc1>



FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
		<ul style="list-style-type: none"> • 40 urtetik aurrera • Alkohol eta kafeinaren gehiegizko kontsumoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Agertu eta 5 urtera, itsutasuna ekar lezake. • Ikusmen eremuko akatsak eta pixkanakako ikusmen galera. 	http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol2num4/A3_Glaucoma.pdf https://www.efesalud.com/glaucoma-no-se-cura-pero-se-detiene/ https://www.allaboutvision.com/es/condiciones/glaucoma.htm
		GLAUKOMA		http://www.archivosderemedicina.com/medicina-de-familia/prevalencia-de-retinopatia-cronica-diabatica-en-el-instituto-nacional-del-diabetes-y-estudios-de-honduras-en-el-periodo-febrero-julio.pdf https://www.lmio.es/es/retinopatia-diabetica https://medlineplus.gov/spanish/enency/article/001212.htm http://www.redgfps.org/gestor/upload/file/GuiareTINOLAB.pdf
		ERRETINOPATIA DIABETIKOA	<ul style="list-style-type: none"> • 20 urtetik aurrera • Emakumeak • Beste gaixotasun batzuk: diabetesa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ikusmen lausoa eta ikusmen zorroztasunaren pixkanakako galera. • Zailtasunak gauez ikusteko. • Ikusmen eremuaren galera (itzalak, orbanak).
		ADINAREKIN LOTUTAKO MAKULU ENDEKAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • 50 urtetik aurrera • Emakumeak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ikusmen zorrozasuna bat-batean eta progresiboki gaitzea. • Distortsionatutako ikusmena, ez dauden formak eta koloreak ikustea. • Irakurtzeko edo hurbileitik ikusteko zaitasunak.
		CORTASUNA (KOFSIA)	<ul style="list-style-type: none"> • Gizonak 	http://infogen.org.mx/sordera-congenita/
		TINNITUSA	<ul style="list-style-type: none"> • Tabakismoa • Belarriko infekzioek • narradiadura dakarte 	<ul style="list-style-type: none"> • Belarrian zaratak edo burrunbak hautematea, eta zorazioak izatea. • Estres egoerak kudeatzeko zaitasuna. • Alegiazko zaratak entzutea: tinxbreak, burrunbak, orroak, karraskak, txistuak... • Belarriko infekzioak izateko arrisku handiagoa.
		HIPOKUSIA EDO GORIASUNA		https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864016301201 https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditionst/tinnitus/diagnosis-treatment/drc-20350162
		AKUFENOKA		

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
	HIZKUNTZAREN ETA HIZKERAREN NAHASMENDUA	<ul style="list-style-type: none"> • 40 urtetik aurrera • Gizonak • Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Traumatismo kraneoentzefalikoak izateko aukera. • Hizketarako zailtasuna pixkanaka areagotzea; ulermenaren arintasuna galtzea. 	https://www.feandalucia.ocoae.es/docu/b5sd4666.pdf https://www.parentcenterhub.org/lenguaje/
AFASTA	LARINGEKO MINBIZIA	<ul style="list-style-type: none"> • 65 urtetik aurrera • Gizonak • Ohiturak (alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eztarriko eta belarri min handia. • Funtzio fonatorioa galtzea. 	https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680448/fierro_garcia_inest.pdf?sequence=1 http://www.oncologia.org.vc/site/userfiles/svo/Laringe.pdf
	LARINGEKTOMIA	ADIERAZPEN HIZKUNTZAREN NAHASMENDUA	<ul style="list-style-type: none"> • Gutxi gorabehera, 21 urtetik aurrera • Psikotropoen kontsumoaak 	https://www.mundoasperger.com/2016/04/trastorno-del-lenguaje-expresivo-un.html https://www.understood.org/es-mx/learning-attention-issues/child-learning-disabilities/communication-disorders/expressive-language-issues-what-you're-seeing
	DESCALITASUNA ADIERAZPEN	ORGANO TRANSPLANTEA	<ul style="list-style-type: none"> • Zailtasunak kargak erabiltzeko. • Transplantatutako organoaren arabera, jarrera behartuak edota jarraituak hartzeko zailtasunak ugalduko dira. 	https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404145/tesisTSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FAMILIA	DIAGNOSTIKOA	NARRIADURA FAKTOREAK	NARRIADUREAREN ADIERAZPENAK	BIBLIOGRAFIA
CORTASUNA ETA ITSUTASUNA		<ul style="list-style-type: none"> Emakumeak Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) 		https://www.apsocecat.org/?lang=es https://fesoce.org/ http://www.apascide.org/wp-content/uploads/2018/06/PlanQualidadASOCIDE1052018.pdf
HEPATITSA		<ul style="list-style-type: none"> Cizonak Ohiturak (alkoholismoa, tabakismoa) 	<ul style="list-style-type: none"> Gaixotasun sentsazio lausoa (ondoeza), desirarik eza, nekea eta muskuluetako eta urdaleko mina. Angioma arakniformeak. Eskakizun fisikoko zereginak egiteko zailtasuna (pisuak, joan-etorriak...). 	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/health-information/informacion-de-la-salud/enfermedades-higado/hepatitis-b https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditiones/hepatitis-c/symptoms-causes/syc-20354278
DIABETESA		<ul style="list-style-type: none"> Ohiturak (kontsumoa, alkoholismoa, tabakismoa) Deskonponentzasioak medikazioan 	<ul style="list-style-type: none"> Energia gabeza eta muturreko nekea. Eskua eta oinak hozmintzea eta inurritzea. Zaitasunak oinez ibiltzeko eta kargak erabilitzeko. 	https://www.cdc.gov/tobacco/campaign/tips/spanish/enfermedades/tabaquismo-diabetes.html https://www.ncbi.nlm.nih.gov/health-information/informacion-general/prevenir-medicamentos-go/spanish/diabetes.html
ANIZKOTIZA DESCAITASUN	IMMUNOLÓGICOA SISTEMA	GIB		<ul style="list-style-type: none"> Eztarriko mina eta buruko minak. Infekzio larriak onddoengatik. Gaixotasun pelbihko inflamatori kronikoak. Infekzio lari errepikariak. Neke etengabea, zorabioak eta nahastea. Beherakoak, sukarra edo gauean izerditzea, luzaz. Eztul lehor eta sakoneko gertakariak. Eskua edo hankak lokartzea, muskulua eta erreflexuen gaineko kontrola galtzea, mugitzeko ezintasuna eta muskuluen indarra galtzea. 40-50 urtetik aurrera, medikazioak batzuen edo besteen eraginkortasuna eta eragin toxikoa handitu edo murriztu ditzake.
				https://www.webconsultas.com/sindrome-metabolico/que-es-el-sindrome-metabolico-3602 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5633173/ https://www.ncbi.nlm.nih.gov/health-information/informacion-de-la-salud/enfermedades-higado/hepatitis-c/symptoms-causes/syc-20354278
NAHASMENDU METABOLIKOA			<ul style="list-style-type: none"> 20-30 urtetik aurrera Emakumeak 	<ul style="list-style-type: none"> Gehiegizko pisurako arriskua. Hipertensio arriskua, kolesterol edo trigliceridoen maila handitzea.

Laguntza planen garapena, identifikatutako narriadura eremuaren arabera.

Behin pertsonak galdu dituen gaitasunak eta eremuak identifikatuta, baloratu egiten da narriadura hori ebolutiboa edo kritikoa den, eta, horrekin, profesionalen artean erabakiko dugu pertsonaren zein bere ingurunearen egoerara ondoen egokitzen diren laguntza ekintzak eta baliabideak. Laguntza plan pertsonalaren definizio, planifikazioa eta garapenaren helburua izango da pertsonen bizi kalitatea eta ongiztea mantentzea, euren lan ingurunearen barruan.

Laguntza plan horiek pertsonen benetako beharretan zentratuko dira, euren enplegarri-tasunari dagokionez, hainbat arlotan, hala nola:

- Erakundeak ezagutzea eta han integratzea
- Lan jardueraren garapena
- Lanpostura egokitzea
- Lanpostuen errortaziorako trebetasunak garatzea, polibalentzia, etab.
- Prestakuntza
- Harremanen inguruko alderdiak
- Lanaldia
- Osasunaren jarraipena
- Higienea
- Lekualdaketak eta mugikortasuna (irisgarritasuna)

Plan horiek garatzeko, lehenago jasotako ikerketa azterketak hartuko dira erreferentziatzat, arrisku faktoreei buruzkoak eta narriaduraren erakusleak, baita ere narriadura fasearen arabera aurreikusten den gaitasuna ere. Informazio horiek perspektiba edo oinarri bat eskainiko dute pertsonaren narriadurak edo zahartzeak eta haren desgaitasunak izan dezaketen bilakaera teorikoaren inguruan (kontuan hartuta generoa, adina, ohiturak...).

Laguntza plan individuala prestatu eta gero, pertsonaren narriadura edo zahartze goiztiarraren faseak bal-dintzatuko du ekintzen maitzasuna edo intentsitatea.

Estandar moduan, 6 hilabeteko maitzasunarekin, pertsonaren gaitasuna baloratuko dugu berriro, laguntza jarduerak garatuz landu ditugun konpetentziien inguruan.

Helburua izango da laguntzen eraginkortasuna ezagutzea konpetenzia horretarako gaitasunak mantenitzeko edo ordezteko, lan jarduera arrunt bat bete ahal izateko.

Pertsonarekin batera landutako laguntza ekintzen garapena baloratu eta gero, ikusten bada konpetentziatan ez dela hobekuntzarik egon, harekin batera erabaki beharko dugu:

 Lanean jarraitu dezake, horrela erabakitzan bada, eta orduan laguntza egokiak eskaini beharko dizkiogu, ekoizpen lanak egiten jarraitu ahal izan dezan.

 Lanari uztea, horrela erabakitzan badu, halaber babes sozialeko beste aukera batzuekin hastea, gutxieneko diru sarrera batzuk bermatzeko (lanerako ezintasuna, erretiro aurreratua, zerga gabeko pensioak...), baliabide okupazional batekin uztartuta (zentro okupazionala, asistentziala...), jarduera bat manten dezan eta, horrekin, bere bizi kalitatea.

