

GUÍA RVC

OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS



PERSONAS Y ENTIDADES RESPONSABLES Y COLABORADORAS

Dirección

- Centro de Referencia Nacional de Industrias Cárnicas, Lácteas y Panificables. (Salamanca)
ecyl.centroformacion.salamanca@jcyl.es / 923 21 67 09
- Centro de Referencia Nacional de Electromecánica y Carrocería de Vehículos. (Valladolid)
ecyl.centroformacion.valladolid@jcyl.es / 983 29 36 62

Equipo técnico

- CETEO S.L. Centro Especial de Empleo: Roberto Zurro Muñoz y Eva García Espiñeira

Expertos implicados

- Investigación y Metodología - Psicóloga del Trabajo - María Sanz Navas
- Investigación y Metodología - Terapeuta ocupacional - Rubén Juy Martín
- Experta docente Industrias Cárnicas - María José Gago Diego
- Experto docente Carrocería de Vehículos - Gregorio Alonso de la Horra

Colaboración y validaciones

- Servicio de Intermediación, Orientación y Ocupación del ECyL y personal orientador de las Oficinas de Empleo del ECyL
- Down Castilla y León
- Plena Inclusión Castilla y León
- Federación Salud Mental Castilla y León
- Federación Autismo Castilla y León
- Predif Castilla y León
- Aspaym Castilla y León

Entidades responsables del proyecto

- Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL)
- Ministerio de Educación y Formación Profesional

El agradecimiento es la parte principal de una persona de bien (Quevedo), de manera que, desde aquí el nuestro, a todas esas personas que habéis colaborado con este proyecto: imaginándolo, contratándolo, haciéndolo realidad, y a las que harán posible que sirva en adelante al fin que pretende: la valoración de las capacidades.

TABLA DE CONTENIDOS DE LA GUÍA RVC

¿DESDE DÓNDE PARTIMOS? ¿CUÁL ES EL ORIGEN?	1
A/ TÉRMINOS GENERALES	2
B/ TÉRMINOS ESPECÍFICOS DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE “OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS (TMVL0109)” Fuente: Instituto Nacional de Cualificaciones, 2023	3
INTRODUCCIÓN	6
A) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD → CREAR LA GUÍA	6
B) INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA CONCESIÓN DEL PROYECTO.....	8
MARCO TEÓRICO	9
A) SOBRE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES	9
B) SOBRE LAS CAPACIDADES PERSONALES	16
C) SOBRE LAS GUÍAS REDACTADAS BASÁNDOSE EN REQUERIMIENTOS DEL TRABAJO Y CAPACIDADES	20
FICHA DE VALORACIÓN	27
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD Y CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL	28
DESARROLLO DE LA GUÍA Y EXPLICACIÓN DE SU PROCESO DE CREACIÓN.....	29
UC0620_1 EFECTUAR OPERACIONES DE MECANIZADO BÁSICO	30
UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:	31
VALORACIÓN DE LA UC 0620_1	32
UC0621_1 DESMONTAR, MONTAR Y SUSTITUIR ELEMENTOS AMOVIBLES SIMPLES DE UN VEHÍCULO	33
UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:	34
VALORACIÓN DE LA UC 0621_1	35
US0622_1 REALIZAR OPERACIONES AUXILIARES DE PREPARACIÓN DE SUPERFICIES	36
UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:	37
VALORACIÓN DE LA UC 0622_1	38
INFORME DE VALORACIÓN.....	39
DIAGRAMA DEL PROCESO DE VALORACIÓN.....	40
ANEXOS	42
ANEXO 1: GLOSARIO DE CAPACIDADES Y ADAPTACIONES FRECUENTES	43
ANEXO 2: ENLACES DE INTERÉS Y DE AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	59

¿DESDE DÓNDE PARTIMOS? ¿CUÁL ES EL ORIGEN?

Ante la necesidad de desarrollar una visión integradora de aquellos futuros trabajadores que posean algún tipo de discapacidad, se ha cambiado el punto de vista, pretendiendo que desde la orientación laboral se trabaje sobre las **CAPACIDADES** y nunca sobre la DISCAPACIDAD. Ese enfoque centrado en la persona será muy adecuado tanto para el propio trabajador como para los expertos en la orientación. Por ello, teniendo en cuenta el paradigma anterior, se ha creado una guía de referencia (Guía RVC), útil para valorar las capacidades mínimas en la realización de cada Unidad de Competencia del Certificado de Profesionalidad de “Operaciones Auxiliares de Mantenimiento de Carrocerías de Vehículos (TMML0109)”, tomando como referencia modelos de clasificación internacionales para la valoración de la discapacidad.

¿A QUIÉN IRÁ DIRIGIDA ESTA GUÍA?

Los principales destinatarios de esta Guía RVC serán todos los **profesionales en los procesos de orientación, formación, ayuda e inserción laboral**, independientemente de cuál sea su sector laboral, su ámbito de trabajo y sin discriminar por el tipo de servicio al que vayan dirigidas sus acciones laborales.

En segundo lugar, podrá ser consultada de forma pública por cualquier persona a modo de **autovaloración de capacidades**, ayudando a que cada cual pueda sacar conclusiones propias sobre su posible futuro laboral en el campo del mantenimiento de carrocerías de los vehículos y, a su vez, le permita comparar sus propias capacidades con las requeridas por el certificado de profesionalidad en su totalidad.

Por último, pero no menos importante, esta guía también irá dirigida al **ámbito educativo** para que pueda ser aprovechada por **docentes**, sirviendo como método de potenciación y entendimiento de las habilidades y posibilidades laborales de su alumnado.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO FINAL DE LA GUÍA?

El **objetivo final** de esta Guía RVC es ayudar tanto a las personas que acuden a los servicios de orientación en busca de formación o colocación laboral en el campo del mantenimiento de carrocerías en los vehículos, como a los profesionales de la orientación, suponiendo una herramienta adicional para reforzar sus decisiones y trabajo, sin olvidar que también cumple el objetivo de aportar mayor seguridad y rigor en las funciones de los profesionales de la formación en este certificado de profesionalidad, colaborando a que su alumnado pueda tener un mayor conocimiento sobre sus propias aptitudes, habilidades y desempeños.

GLOSARIO DE TÉRMINOS IMPORTANTES

A/ TÉRMINOS GENERALES

Adaptación del puesto de trabajo: Modificaciones de las condiciones de trabajo de una persona con discapacidad para lograr una eliminación de barreras arquitectónicas, una flexibilización horaria, una adaptación del espacio, de la iluminación..., entre otras, siempre enfocadas a lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Capacidad: Recurso o actitud que tenemos las personas para desempeñar una determinada tarea o cometido y que pueden ser cambiantes y variables dependiendo del propio individuo y del contexto.

Cualificación Profesional: Base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable, asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

Desempeño laboral: Calidad de las funciones o actividades que realiza un trabajador dentro de su organización laboral. Englobaría tanto sus habilidades interpersonales y relaciones sociales con compañeros (cómo se comporta), como sus competencias profesionales (cómo de bien o mal hace su trabajo).

Discapacidad: Restricción o impedimento de una facultad física o mental, que dificulta o imposibilita la realización y el desempeño de una actividad dentro del margen de lo que considera normativo para el ser humano.

Funcionalidad: Término general que hace referencia a la suma de funciones corporales, estructuras corporales, actividad y participación de los seres humanos.

Inclusión Laboral: Proceso que, a través de un enfoque centrado en los derechos humanos, pretende asegurar una igualdad de oportunidades para que todas las personas con algún tipo de discapacidad, y que por tanto puedan encontrar desventaja para encontrar trabajo, terminen haciéndolo de forma exitosa.

Ocupación: Actividad principal del ser humano en todas sus vertientes, desarrollada en el proceso evolutivo y que culmina en el cumplimiento de sus requerimientos biológicos, psicológicos y sociales.

Orientador Laboral: Trabajador que busca, a través del asesoramiento y la dotación de información, que personas desempleadas o que quieren cambiar de empleo puedan conseguir un puesto de trabajo adecuado a sus requisitos.

Producto de apoyo: Dispositivo o herramienta, que tiene como finalidad ayudar a las personas con discapacidad a prevenir, compensar, controlar, mitigar, o neutralizar problemas y limitaciones en las actividades de su vida diaria, solventando de alguna forma las restricciones en su participación.

Trabajo: Actividades con fines de producción, tanto enfocadas a recibir algún tipo de recompensa como también aquellas que, aun sin ser asalariadas, suponen un medio para lograr subsistencia.

B/ TÉRMINOS ESPECÍFICOS DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE “OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS (TMVL0109)”

Fuente: Instituto Nacional de Cualificaciones, 2023

Abrasivo: Denominado comúnmente “lija”, es utilizado en diferentes variedades y presentaciones, se emplea para lijar, su característica más importante es la granulometría, dato normalizado que nos indica la profundidad de la huella que deja el abrasivo al lijar.

Calibre: Instrumento de medición directa que permite una precisión en función a la apreciación de éste. El calibre está constituido por una boca fija y otra móvil y una escala que permite indistintamente medidas en milímetros o pulgadas. Las medidas efectuadas pueden ser de interiores, exteriores o de profundidad. Ver Pie de Rey.

Carro dispensador de papel: Soporte con ruedas que permite tanto el transporte de papel de enmascarar de distintos tamaños, como cortar éste según exigencias y necesidades de enmascarado.

Cizalla: Instrumento de corte de materiales metálicos que trabaja por cizalladura. La cizalla está constituida por una hoja templada fija y otra móvil.

Clinchado: Proceso simple que permite unir dos o más chapas metálicas entre si. Es un método en donde las partes se unen por deformación plástica en frío.

Consumible: Material de aportación utilizado en soldaduras homogéneas o heterogéneas que es aportado en el proceso de soldeo.

Croquis/Plano: Representación o dibujo de una pieza en los que se sigue un método normalizado de representación, escala o acotación.

Decapado: Procedimiento de eliminación de la capa superior de pintura mediante medios mecánicos o químicos (usando un decapante).

Desengrasado: Eliminación de cualquier partícula grasienta, capaz de reaccionar con los productos aplicados, generando un defecto en la pintura.

Embelllecimiento: Proceso posterior al de preparación de una superficie que permite fijar una capa de color con barniz para el pintado de una pieza.

Enmascarar: Operación que consiste en cubrir las partes del vehículo que queremos proteger durante el proceso de pintado, lijado, manejo del vehículo por el taller y secado.

Granulometría: Escalas que indican el tamaño del grano de mineral que se emplea en los abrasivos. Los granos de menor numeración son los de mayor tamaño. Indica la profundidad de la huella que deja el abrasivo al lijar.

Grapas: Elemento de fijación desmontable, fabricado en plástico, utilizado en el vehículo para fijar guarnecidos principalmente.

Guarnecidos: Componentes no metálicos que tienen la misión de revestir las partes interiores del vehículo proporcionando confort, insonorización, seguridad y estética, en síntesis, lograr que el ocupante encuentre el mayor confort posible dentro del habitáculo, por ejemplo, el techo del automóvil por su parte interior, paños interiores de puerta.

Lijado: Operación realizada para conseguir la uniformidad de la superficie, eliminando cualquier irregularidad que se haya podido formar en las distintas fases de la reparación. Además conseguimos un buen agarre para la capa siguiente.

Línea de corte: Marca de referencia para la ejecución del mecanizado (corte, limado, roscado, taladrado o remachado).

Lunas: Denominación de los cristales del vehículo: luna delantera, luna trasera y lunas laterales. Las lunas pueden ser pegadas (cuando el anclaje se realiza mediante adhesivo estructural) y calzadas, cuando su anclaje se efectúa a través de una junta de caucho.

Luna calzada: Cristal del vehículo unido a la pestaña de la carrocería, mediante una goma de contorno.

Maquinas lijadoras: Máquina de funcionamiento eléctrico o neumático con una base blanda que gira sobre un punto fijo. En esa base se coloca el abrasivo. Normalmente con aspiración de polvo.

Material de aportación: Material que se utiliza en ciertos tipos de unión y máquinas de soldeo para poder realizar las soldaduras, por ejemplo, hilo en máquinas de soldeo semiautomáticas (MIG – MAG).

Mecanizado: Operaciones encaminadas a la fabricación que comprende un conjunto de operaciones de conformación de piezas.

Pasador: Elemento de fijación mecánica desmontable, de forma cilíndrica o cónica, cuyos extremos pueden variar en función de la aplicación. Se emplea para la fijación de varias piezas a través de un orificio común, impidiendo el movimiento relativo entre ellas.

Paso de ruedas: Piezas que se utilizan como cerramiento de la zona prevista para el libre movimiento de la rueda y el desplazamiento del conjunto de la suspensión.

Parrilla: En automoción, apertura (real o simulada) en la carrocería de un vehículo con el propósito original de permitir la entrada de aire.

Pie de rey: Ver calibre.

Poliuretano: Material viscoso que cambia a estado sólido una vez aplicado y que se utiliza para evitar la penetración de aire, gas, ruido, polvo, fuego, humo o líquidos desde un sitio a otro a través de la barrera sellada. Sellador, sellante o tapaporos.

Repasar soldaduras: Lijado de la soldadura para eliminar o bien proyecciones o posibilitar una superficie más regular y estética en el cordón de soldadura.

Roscado: Técnica de construcción de una rosca por arranque de viruta bien en tuerca o tornillo. Existen distintos tipos normalizados de rosca en función del sistema al que pertenezca.

Soldadura: Método de unión fijo consistente en unir dos piezas por fusión de material. Existen distintos tipos de método de soldeo.

Soldadura blanda: Método de unión de dos piezas mediante calor y un material de aportación (generalmente estaño) que se funde a una temperatura por debajo del punto de fusión de las piezas que se van a soldar. Se utiliza habitualmente en la reparación de pequeñas uniones que requieren buen paso de corriente aunque poca fuerza de sujeción.

Soporte: Superficie sobre la que se trabaja, ya sea en reparación o en sustitución.

Útiles de fijación: Alambre acerado que tiene como misión cortar el cordón de poliuretano que une la luna y la carrocería, los útiles de fijación contribuyen a poder mover la luna sin peligro de rotura por caída.

INTRODUCCIÓN

A) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD → CREAR LA GUÍA

El Empleo de las personas con discapacidad es una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados, parados) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años y con discapacidad oficialmente reconocida.

La operación es fruto de un convenio de colaboración entre INE, el IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de población activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (datos del Año 2021, publicados el 14/12/2022), el 34,6% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida eran activos. Esta tasa de actividad era **43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad**. Y no es un dato en el que se observe una destacable variación interanual.

Existen estudios y análisis de las ocupaciones y cualificaciones profesionales, así como indicadores y umbrales del desempeño competente en los puestos de trabajo. También contamos con la forma (itinerarios formativos, formación profesional y ocupacional, formación no formal, vía experiencia), por la que acceder a la competencia profesional.

Se han utilizado estudios, valoraciones y escalas que describen, analizan y miden las capacidades funcionales presentes o restantes en las personas trabajadoras. Así como protocolos de valoración de la capacidad laboral y herramientas para profesionales que deben decidir sobre la incapacidad de las personas que atienden.

Contamos con clasificaciones de capacidades, para que profesionales en diversas entidades puedan consultar y adaptar puestos de trabajo, diseñar o encontrar los productos de apoyo que faciliten la inserción de personas con discapacidad.

Pero... ¿Qué ocurre cuando una persona con discapacidad acude a un servicio de orientación? ¿El personal de orientación dispone de tiempo y recursos para investigar sobre las capacidades necesarias en el desempeño de las profesiones? ¿Puede orientar a personas con diversidad funcional desde un enfoque centrado en sus capacidades?

Relacionar los requerimientos de las ocupaciones con las capacidades implicadas y con el nivel de exigencia en cada una de ellas, requeriría de un tiempo, recursos y especialización con el que no cuenta un profesional de la orientación en el ejercicio de sus funciones.

¿Y si construimos una guía que facilite su labor? ¿Y si relacionamos esos indicadores de desempeño con las capacidades implicadas, para que pueda ser consultada por profesionales de la orientación formativa y laboral?

Con una guía que facilite esta consulta, profesionales de la orientación podrán, en el desempeño de sus funciones, facilitar propuestas a personas con determinadas limitaciones funcionales por su discapacidad, y desde un enfoque en sus capacidades (y no en sus limitaciones) podrán ofrecer alternativas ocupacionales para que las personas atendidas puedan tomar una decisión informada sobre sus opciones y sus itinerarios formativos y laborales.

Crear la Guía RVC surge para responder a esta necesidad, relacionar los requisitos e indicadores de desempeño de las cualificaciones profesionales, con las capacidades implicadas en ese umbral de desempeño exigible en el mercado, proporcionar un recurso que pueda ser utilizado por profesionales de la orientación de forma ágil y funcional (“diseñado y organizado atendiendo a la facilidad, utilidad y comodidad de su empleo” - rae), facilitando así el acceso de personas con discapacidad a ocupaciones en las que hayan manifestado interés y en las que, por sus capacidades, se puedan insertar. Desviar el foco de las limitaciones, a las capacidades, para abrir la posibilidad de acceso a la formación y al empleo.

Es un recurso para uso fundamentalmente por servicios de orientación, en su búsqueda de itinerarios formativos y laborales de los que puedan informar a las personas atendidas, mostrando posibilidades de acceso al mercado de una forma visual, que facilite la toma de decisiones, desvelando opciones de inserción y por tanto ampliando el conocimiento sobre su empleabilidad.

Un recurso que también puede ser utilizado directamente para autoconsulta, de la misma forma que en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales (PEAC), existe como instrumento de apoyo el “Cuestionario de autoevaluación para las trabajadoras y trabajadores” para orientar en cuanto a la medida en que se posee competencia profesional en cada unidad de competencia.

B) INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA CONCESIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto está contratado por los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional, ubicados en Salamanca y en Valladolid, para sus respectivas áreas profesionales, centros ambos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, dentro de sus respectivos planes de trabajo anuales 2022. Tiene como objeto del contrato el cumplimiento del contenido del Pliego de Condiciones del EXPEDIENTE: A2022/013919 Lote 5.- Centro de Referencia Nacional en el ámbito de la F.P. de Salamanca. Creación de una guía de referencia para la valoración de capacidades mínimas en la realización profesional de cualificaciones profesionales, del ámbito de las áreas profesionales del Centro, con base en modelos de clasificación internacionales para la valoración de discapacidades; y Lote 19.- Centro de Referencia Nacional en el ámbito de la F.P. de Valladolid: Creación de una guía de referencia para la valoración de capacidades mínimas: Guía VRC.

Para llevar a cabo el proyecto, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León no dispone de personal y medios suficientes para ejecutar las acciones previstas, por lo que publica un procedimiento abierto de contratación para ambos lotes de trabajo, entre otros.

El acceso a estos lotes estuvo reservado para Centros Especiales de Empleo o para empresas de inserción, en el marco de programas de empleo protegido, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional Cuarta, de la ley 9/2017(LCSP).

Finalmente, la concesión del proyecto se otorgó mediante un proceso de licitación pública a la empresa CETEO S.L., quien, a su vez, se encargó de contratar al equipo técnico que llevó a cabo el trabajo de investigación, documentación y redacción de la Guía de Referencia para la Valoración de Capacidades Mínimas – RVC.

MARCO TEÓRICO

A) SOBRE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

La cualificación profesional describe un **conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral** (Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).

La competencia se define como: el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo (Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio. Artículo 4).

Este conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) permite dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo relevantes, con valor y reconocimiento en el mercado laboral. Se concreta en un documento que recoge de forma estructurada dichas competencias y, una vez aprobado, se publica en el BOE en forma de Real Decreto.

Las cualificaciones no constituyen un plan de formación, ni se imparten en ningún centro, sino que son "la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas" (artículo 3 del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).

Cada cualificación se identifica mediante un código único, con un número único, al que se añade el acrónimo de la familia profesional a la que se asocia y su **nivel** [1, 2 o 3].

Los Niveles de Cualificación Profesional se establecen atendiendo a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad. Estos niveles se definen en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP.

Estos niveles son:

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

La Cualificación Profesional, además de los datos identificativos está formada por las Unidades de competencia y los Módulos formativos asociados.

La **Unidad de Competencia** es el agregado (conjunto) mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Es el componente fundamental de la cualificación.

Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación mínima y de referencia necesaria para adquirir/acreditar esa unidad de competencia.

Esta estructura permite evaluar y acreditar a la persona trabajadora en cada una de sus unidades de competencia (obtenidas mediante la formación o la experiencia laboral). Tales acreditaciones son acumulables. Se podrá adquirir la cualificación completa mediante un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

La cualificación – y/o sus Unidades de competencia- se posee/se obtiene/se adquiere/se acredita mediante la formación oficial que la incluya (certificados de profesionalidad y/o títulos de FP) o mediante procedimientos de acreditación por la experiencia laboral (según el RD 1224/2009).

Cada unidad de competencia se identifica mediante un formato estandarizado que incluye los datos de identificación -código, nivel, denominación- y las especificaciones de esa competencia.

La unidad de competencia se expresa como un conjunto de **Realizaciones Profesionales** (RP) que establecen los comportamientos esperados de la persona, objetivables por sus consecuencias o resultados de las actividades que realiza. La RP es la parte de la Unidad de competencia que describe las tareas, actividades, cometidos, labores, que una persona que trabaja en un área ocupacional tendría que ser capaz de hacer y demostrar.

Cada Realización Profesional es evaluable a través de un conjunto de **Criterios de Realización** (CR) que suponen un desglose de la RP en subtarefas más detalladas y expresan el nivel aceptable de la realización profesional para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas, indican criterios de medida del desempeño profesional y constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

La **metodología de elaboración** del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) responde a unas bases metodológicas aprobadas por el Consejo General de Formación Profesional (CGFP) en mayo de 2003, en el que participan y colaboran la Administración General, las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales.

Los criterios metodológicos que se tienen en cuenta y las principales etapas de su desarrollo son 7:

1. **Iniciativa de los trabajos**

Los trabajos que conducen a la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales se desarrollan en el INCUAL por iniciativa propia o a partir de propuestas recibidas de miembros del Consejo General de la Formación Profesional o de otras administraciones públicas, empresas, organismos, entidades o personas con interés legítimo.

El Observatorio Profesional recabará la información necesaria para la decisión sobre la viabilidad de las propuestas de cualificaciones, contemplando aspectos como la significación para el empleo, el impacto económico o social, la regulación profesional, los perfiles afines en países del entorno y otros. La viabilidad inicial de una propuesta no condiciona el resultado final, que podría verse afectado por múltiples factores.

En los casos de actividades/ocupaciones/puestos de trabajo con algún tipo de regulación profesional establecida (agrícola, alimentaria, deportiva, eléctrica, energética, industrial, sanitaria, química, etc.) se requerirá la postura/validación del organismo regulador competente. En todo caso, el INCUAL actuará como instrumento técnico y de carácter neutral.

2. Conformación de los grupos de trabajo

Los grupos de trabajo para la elaboración o actualización de cualificaciones profesionales están compuestos por expertos del sector productivo (ámbito empresarial) y expertos del sector formativo (ámbito docente). De tal conformación de nuevos grupos de trabajo se informa al Consejo General de Formación Profesional.

El personal experto del sector productivo se selecciona con criterios exclusivamente técnicos, en cuanto a su experiencia y sus competencias técnicas propias del perfil profesional o área de actividad relacionada con las unidades de competencia. Igualmente, se tendrá en cuenta su experiencia en la elaboración de cualificaciones. En esta fase no podrán actuar en calidad de representantes de ningún organismo o entidad de interlocución, excepto para el caso de organismos reguladores competentes

El personal experto del sector formativo contará con perfil docente en la Formación Profesional del sistema educativo o acreditado para impartir Formación Profesional para el empleo del ámbito laboral. Excepcionalmente podrá contarse con otro tipo de expertos formativos si se precisa.

Cada grupo es coordinado en sus tareas por un/una coordinador/a metodológico/a del INCUAL. Podrá agregarse al grupo de trabajo algún representante de la Subdirección General de Ordenación e Innovación de la Formación Profesional u otro personal que considere el propio Ministerio de Educación y Formación Profesional.

3. Diseño y elaboración de la cualificación

3.1. Identificación de los ámbitos competenciales

En la redacción de las cualificaciones, de cualquier familia profesional o nivel, se sigue un modelo de documento estructurado, con criterios y terminología comunes.

Los expertos del sector productivo identificarán las ocupaciones o puestos de trabajo que podrían abarcarse, perfiles profesionales en cuanto a su extensión y nivel competencial.

Bajo la competencia general, igualmente definida por los expertos, se elabora la descripción de realizaciones profesionales, criterios de realización y elementos de desempeño profesional.

Se definirán también en esta fase los parámetros de contexto en términos de: medios de producción, resultados, documentación necesaria, y otros elementos que configuran la profesionalidad.

3.2. Especificaciones de formación asociada

Para cada unidad de competencia se define su módulo de formación asociada, expresada en términos de capacidades (¿Es capaz de...?), con sus correspondientes criterios de evaluación y otros parámetros de contexto.

Se especifican los contenidos mínimos necesarios para formar a los profesionales en cada área o sector, de manera que puedan alcanzar la aptitud e idoneidad requeridas para el desempeño de las tareas descritas en la unidad de competencia.

Tales contenidos no constituyen un plan de formación, ni se imparten en ningún centro, sino que tendrán carácter orientativo en el diseño de las ofertas de formación. En esta fase se podrá contar con responsables del diseño y elaboración de dichas ofertas formativas, a fin de agilizar los procesos.

3.3. Contraste interno

La calidad de la cualificación diseñada y elaborada por el grupo de trabajo es verificada mediante un contraste interno en cuanto a la aplicación de los criterios de metodología.

4. Contraste externo

El texto de la cualificación profesional se somete a valoración por entidades externas al propio INCUAL, para mejorar su contenido y adaptación a los sistemas productivos de bienes y servicios.

En tal valoración participan las Administraciones, general y autonómicas, así como organizaciones empresariales y sindicales, representadas en el Consejo General de Formación Profesional, Centros de Referencia Nacional y otras organizaciones -colectivos, asociaciones profesionales o empresas- vinculadas con el sector o área de actividad de la cualificación elaborada o actualizada.

5. Informe favorable del CGFP y tramitación normativa

Una vez resuelto el contraste externo, la cualificación se presenta al Consejo General de Formación Profesional. Si recibe informe favorable se inicia el proceso de tramitación normativa, que incluirá, con carácter general, las siguientes etapas:

- Consulta pública previa (en la web del MEyFP).
- Elaboración del proyecto normativo (Real Decreto u Orden Ministerial).
- Audiencia e Información Pública (en la web del MEyFP).
- Revisión por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.
- Informe del Consejo Escolar del Estado, CEE.
- Informe de "Otras Administraciones".

6. Aprobación de la cualificación y publicación en el BOE

Superados los trámites normativos, el Gobierno aprueba definitivamente las cualificaciones que procede incluir/actualizar en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La cualificación profesional se establece oficialmente en forma de Real Decreto, propio del Ministerio competente según se defina la estructura ministerial en cada etapa de Gobierno. En el caso de tratarse de una actualización de aspectos puntuales, según el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, la cualificación se establece en forma de Orden Ministerial.

Una vez aprobadas definitivamente, se publican en el Boletín Oficial del Estado.

7. Actualización del CNCP

Las cualificaciones no constituyen un plan de formación, ni se imparten en ningún centro, sino que son "la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas" (artículo 3 del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales). [Última actualización: diciembre de 2022].

El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, establece que se facilitarán instrumentos de apoyo para el **procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC)**, procedimiento que se abre de forma permanente a partir de marzo de 2021. Estos instrumentos de apoyo son:

- Un manual de procedimiento que comprenderá una guía de las personas candidatas y guías para las figuras del asesor y del evaluador.
- Cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia.
- Guías de evidencias de las unidades de competencia.

El manual de procedimiento y las Guías de ayuda, incluyendo diagramas de flujo del proceso, son utilizados tanto por técnicos asesores y evaluadores de las competencias profesionales, como por las personas que pretenden acceder al procedimiento de evaluación y acreditación de sus competencias.

Es importante destacar que todo lo relacionado con las cualificaciones profesionales, los niveles y familias profesionales, el catálogo y los procesos descritos, es compatible con los descriptores que en el marco de la Unión Europea vienen definidos para indicar los resultados de aprendizaje para cada cualificación profesional.

Los Estados miembros y otros once países se comprometieron a implementar el MEC, **Marco Europeo de Cualificaciones** o instrumento de conversión que facilita la interpretación y comparabilidad de las cualificaciones nacionales, y *“hacerlo más eficaz para facilitar la interpretación de las cualificaciones nacionales, internacionales y de terceros países por parte de los empresarios, los trabajadores y los alumnos”*. El MEC pretende impulsar la *“movilidad transfronteriza de los alumnos y los trabajadores”*, así como fomentar el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional en toda Europa.

B) SOBRE LAS CAPACIDADES PERSONALES

A lo largo de la historia se han proporcionado innumerables definiciones sobre las capacidades humanas y su implicación en la realización de tareas, actividades y trabajos, los cuales diferencian al propio ser humano del resto de seres vivos. Estas capacidades, por tanto, se podrían entender como aquellos recursos o actitudes que tenemos las personas para desempeñar una determinada tarea o cometido y que pueden ser cambiantes y variables dependiendo del propio individuo y del contexto.

Por discapacidad entendemos todo lo contrario, definiendo esta como la ausencia o limitación de una facultad física o mental, que dificulta o imposibilita la realización y el desempeño normal de una actividad por parte de una persona. Teniendo en cuenta que contamos con infinidad de capacidades en el ser humano, parece plausible pensar que puede existir una discapacidad por cada una de ellas, siendo estas últimas objeto de estudio constante por parte de miles de investigadores durante los últimos siglos.

Durante el siglo XVIII se pretendió organizar estas discapacidades siguiendo el enfoque médico-rehabilitador, basándose únicamente en las deficiencias o problemas que competen al apartado físico, sensorial o psíquico de la propia persona. Este modelo considera que estos problemas son inherentes a la persona y no dependen de la sociedad o del ambiente, siendo ésta una de las principales críticas con las que cuenta.

Engel (1977) publica el modelo biopsicosocial con el objetivo de corregir las deficiencias mostradas por el enfoque médico-rehabilitador y el modelo biomédico tradicional, el cual explicaba que la enfermedad o discapacidad podía ser explicada en términos de un fallo en la función normal como consecuencia de un agente patógeno, genético o producto de una lesión o anormalidad. Engel aporta una visión más integradora de la discapacidad, explicando que tanto el factor biológico como el psicológico, conductual, social y cultural estarían unidos, desempeñando de forma conjunta un papel vital en el entendimiento de las actividades y la participación de las personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980), tras analizar y estudiar todos los trabajos previos que habían sido realizados para organizar la salud y discapacidad en las personas, crea y presenta la Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM-1), en la cual define los tres principales conceptos que constituyen su nombre: Deficiencia (toda pérdida o anormalidad de una estructura o función), Discapacidad (toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano) y Minusvalía (una situación de desventaja para un individuo determinado que es

consecuencia de una deficiencia o discapacidad, la cual limita o impide el desempeño de una actividad que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales).

Estos avances en el ámbito de las capacidades y de la discapacidad fueron modificando el pensamiento popular al respecto, haciendo que cada vez más organizaciones se sumaran en la lucha para lograr un mayor entendimiento de ambos términos. Tanto es así que la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declara al año 1981 como el “Año Internacional de las Personas con Discapacidad” y se formula el llamado “Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”, el cual formulaba una estrategia mundial para prevenir la discapacidad, tratar a aquel que la padece y buscar una igualdad de oportunidades que en esos momentos todavía presentaba ciertas carencias (Parra-Dussan, 2010).

La CIDDM-1 se utilizó a lo largo de 20 años en los que se observaron gran cantidad de avances de conocimiento, legislativos, políticos y sociales con respecto a la discapacidad y a las personas con discapacidad. Fue a finales del siglo XX cuando se establecen las principales limitaciones de este enfoque teórico, teniendo en cuenta los nuevos conocimientos sobre Derechos Humanos y sociales. Con motivo de esa necesidad de ampliar la esfera social en el ámbito de la discapacidad, la OMS inicia el proceso de revisión de la CIDDM-1 y publica una nueva versión de la Clasificación Internacional del Funcionamiento y de la Discapacidad (CIDDM-2), tratándose de la primera versión que estaba abierta a sugerencias y cambios (OMS, 1999).

Por último, después de múltiples revisiones y aportaciones, la OMS (2001) publica la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), con el objetivo de que fuera utilizada de forma internacional. En esta versión se aporta un lenguaje común, fiable, estandarizado y aplicable a todas las culturas, que permite explicar el funcionamiento humano y la discapacidad desde una visión universal de ésta. El punto más fuerte de esta clasificación es que aporta un abordaje íntegro de la persona, estableciendo dos grandes partes: el funcionamiento y discapacidad (funciones – estructuras corporales y actividades – participación) y una segunda parte con los factores contextuales (factores ambientales y factores personales). Cada uno de estos componentes es dividido en constructos, los cuales se definen a través del uso de calificadores con puntuaciones relevantes y habría cuatro para la primera parte (cambio en funciones corporales, cambio en estructuras corporales, capacidad y desempeño/realización), y uno para la segunda parte (facilitadores o barreras en factores ambientales).

Posteriormente habría que destacar los dominios, siendo un conjunto práctico y lógico de funciones fisiológicas, estructuras anatómicas, acciones, tareas, o áreas de la vida. Éstos constituyen los distintos capítulos y bloques en cada componente. Inmediatamente

por debajo encontraríamos las categorías, que son clases y subclases dentro de cada dominio y, por último, los niveles, que constituyen el orden jerárquico proporcionando indicaciones hasta el nivel de detalle de las categorías.

Esta organización jerárquica y ordenada es lo que ha facilitado que la CIF se haya convertido en la herramienta más utilizada para analizar funcionamiento, discapacidad y salud en la actualidad, siendo utilizada en innumerables estudios científicos que analizan estos tres términos. De Brito Magalhães et al. (2019) utilizan la CIF para analizar la incapacidad y el funcionamiento de las trabajadoras con lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, comprobando la gran usabilidad de la herramienta. Herrera, K.A (2020) utiliza la CIF para investigar sobre las secuelas en personas con traumatismos craneoencefálicos con grandes resultados, poniéndose de manifiesto, gracias a esta herramienta, que las personas con secuelas por traumatismo craneoencefálico presentaban limitaciones en funciones y actividades corporales, además de en la participación.

Ruiz, M.C (2021) realiza una investigación para su tesis doctoral en la que analiza la utilidad de la CIF y de las diferentes herramientas que propone esta misma, concluyendo que es válida y usable para detectar a personas con discapacidad, además de añadir que **existe una concordancia alta entre capacidad y desempeño** a lo largo de toda la investigación. Este estudio aporta un abordaje más completo de la discapacidad y se basa de forma eficaz en la utilidad de la CIF.

Delgado et al. (2021) realizan un estudio para la Universidad Mariana de Colombia en el que se basan en la CIF para investigar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en semilleros de terapia ocupacional, reafirmando en la premisa de que el trabajo se establece como una ocupación y es esencial para que el ser humano experimente salud y bienestar, además de promover el desempeño de roles, rutinas y hábitos diarios.

En nuestro país, Márquez, A (2021) también realizó una investigación basándose en la CIF para analizar la relación que existe entre discapacidad y mercado laboral en España, enfatizando el estudio en la zona de Andalucía. Concluye el autor que en la actualidad se evidencian una gran variedad de políticas para la integración laboral de las personas con discapacidad, no obstante, algunas de ellas resultan insuficientes para su cometido, siendo necesario un incremento de los incentivos y las ayudas para lograr una mejor integración, además de continuar la investigación con más y mejores estudios que evidencien esta problemática.

Alejándonos de la CIF, también se ha planteado la posibilidad de introducir otras herramientas relacionadas con la extracción y comprensión de las capacidades humanas, aunque finalmente hayan sido descartadas al considerar que estas no cumplían con todos los requisitos necesarios que se demandan en la presente investigación. Algunas de las que se han planteado son:

- Aquellas relacionadas con la valoración de la funcionalidad a la hora de realizar las diferentes actividades de la vida diaria (AVD), puesto que, aunque es cierto que entre sus ítems encontramos algunos interesantes y relacionados con el ámbito laboral, se centran más en aspectos relacionados con la funcionalidad doméstica de la persona y no tanto laboral. Entre ellas encontramos el **Índice de Barthel**, el **Índice de Katz**, la **escala de Lawton y Brody**...
- Las centradas en valorar la funcionalidad y las capacidades de personas con una determinada enfermedad o discapacidad, alejándose del enfoque centrado en capacidades del que hemos partido para la elaboración de este proyecto. Algunas son el **BUSTOP (Burke Stroke Time-Oriented Profile)**, el **QIF (Quadriplejia Index of Function)** o el **Test de Jebsen**, entre otros.
- Otras como la **escala PULSES**, aunque sí evalúan capacidades como la movilidad de miembros superiores, inferiores, función excretora, función sensorial... fue diseñada para aplicar en el campo de la rehabilitación de las personas en edad avanzada e institucionalizadas. **La FAI (Functional Assessment Inventory)** evalúa las capacidades en relación al puesto de trabajo, pero se centra de forma excesiva en el apartado cognitivo, mental y comunicacional de los trabajadores, descuidando, bajo nuestro punto de vista, aspectos relacionados con la capacidad física que consideramos oportunos incluir.

Por tanto, teniendo en cuenta todos los estudios anteriores que consideran a la CIF como una buena herramienta sobre la que ampararse y basarse a la hora de hacer investigaciones sobre las distintas capacidades y discapacidades en diversos trabajos, y teniendo en cuenta, además, estas otras escalas en las que encontramos aspectos interesantes pero alejados de los intereses de la presente investigación, consideramos apropiado incluir la CIF como la herramienta central de este proyecto, para medir y organizar toda la información que se obtenga referente a las distintas capacidades humanas relacionadas con el ámbito laboral.

C) OBRE LAS GUÍAS REDACTADAS BASÁNDOSE EN REQUERIMIENTOS DEL TRABAJO Y CAPACIDADES

1.- El INSS elaboró la **Guía del INSS de Valoración Profesional** o de las Profesiones donde se referencian de forma teórica requerimientos profesionales con su intensidad, competencias y tareas según CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones), riesgos y circunstancias especiales y grupos profesionales afines.

Es una guía para utilizar por médicos y por el equipo de valoración de incapacidades. Hace una valoración teórica, estática, en virtud del relato del trabajador o en su caso de la empresa de ocupación y asigna según ello unos requerimientos genéricos, que permitan al equipo de valoración de incapacidades hacer una valoración que determine el tipo de incapacidad de un trabajador en relación a su profesión habitual.

Sin embargo, una cosa son las tareas de la ocupación y otra los requerimientos funcionales para poder realizar esas tareas. La gran cuestión pendiente en la correcta valoración de la capacidad laboral sigue siendo disponer de información real y concreta para poder apreciar correctamente la profesión, trabajo y tareas.

El art. 137.4 LGSS recoge el concepto de IPT: “Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta”. El concepto de profesión, no es útil para valorar la incapacidad laboral, y debiéramos referirnos a ocupación (...) Es preciso establecer un sistema de conocimiento real de las capacidades requeridas por el trabajo que desempeña, de cara a determinar si con las capacidades que le restan al trabajador es posible o no realizarlo. Y no basta con una referencia genérica a la “Guía de las Profesiones” (INSS), o al CNO.

Con la Guía RVC se propone partir de las Cualificaciones Profesionales, con sus descriptores en realizaciones profesionales y complementarlas con los indicadores de desempeño de las guías de evaluación de competencias, para poner el foco en las capacidades implicadas en los mismos y no en la incapacidad de las personas que las inhabilita para una ocupación.

2.- **Lantegi Batuak** es una organización que ofrece servicios a personas con discapacidad en áreas como orientación, formación, centros ocupacionales, centros especiales de empleo y transición al empleo ordinario, dentro de la provincia de Vizcaya. Elaboran el Método

perfiles, (Batuak, 1999), que pretende ser una herramienta útil en la correcta adecuación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual. Para ello diseñan fichas, descriptores, escalas y hasta pruebas de evaluación específicas que sirven para esta contraposición entre los puestos de trabajo y los perfiles personales, para subsanar las no coincidencias y adaptar los puestos, pues su objetivo principal es la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Sus aportaciones son muy interesantes y muy precisas. Sus gráficas sirven perfectamente a los objetivos que se plantean. Y tanto el método de análisis de puestos como de valoración de capacidades personales son un excelente e inspirador modelo. Sus descriptores y escalas son muy específicos y están relacionados con sus necesidades, y entre las actitudes ante el trabajo descartan el factor interés que sería del que parte un servicio de orientación, para valorar después las posibilidades de inserción, pues la adaptación de puestos no es algo que corresponda decidir en orientación profesional.

Con la Guía RVC proponemos partir de las Cualificaciones Profesionales, donde ya ha habido un previo análisis de puestos de trabajo y recogiendo la propuesta de gráficos, adaptarla a un formato más generalista y visual, utilizando bloques de capacidades que sirvan para ampliar el colectivo al que atender y responder a objetivos de orientación. La Guía RVC sí puede servir de paso previo, con el que derivar a servicios más específicos como el que se propone.

3.- En el Instituto de Biomecánica (IBV), estudian el comportamiento del cuerpo humano y su relación con los productos, entornos y servicios, aplicando a diversos sectores los conocimientos de la biomecánica, la ergonomía y la ingeniería emocional. Trabajan en un proyecto que consiste en la creación de una metodología para facilitar la accesibilidad al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, desde el proceso de inserción laboral hasta la adaptación de puestos de trabajo, mediante el uso de ajustes razonables. ADAPTyAR (Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables), desde donde elaboran material para favorecer la integración laboral de personas con discapacidad en la administración pública y puestos similares del sector privado, se ha implementado en un portal de internet para poder ser actualizado y modificado de forma continua.

Consta de una serie de cuestionarios para recoger y valorar información del puesto de trabajo, la persona con discapacidad y su interacción. Permite la evaluación de trabajo y sujeto, para identificar problemas relacionados con la capacidad en la realización de tareas, desajustes entre requisitos y competencias, entre las demandas y capacidades y entre las condiciones del entorno y la discapacidad.

Permite la interpretación de los resultados, para observar si el puesto de trabajo en cuestión es adecuado a la persona con la que se realiza el análisis, y en caso contrario sugerir recomendaciones para resolver los problemas. Ellos mismos advierten que en muchos casos se deberá realizar un análisis en profundidad, con metodologías más completas o solicitar asistencia técnica especializada.

4.- Existen otros métodos y herramientas que buscan facilitar el proceso de inserción y adaptación. Algunas de ellas excepcionales, aunque complejas y que requieren una formación muy especializada para su uso; otras son tan específicas que no se podrían recomendar en la primera fase de análisis, cuando lo que se persigue es una evaluación ágil y sencilla en su aplicación. Algunos de los métodos más relevantes a nivel nacional e internacional:

* El método ESTRELLA (Margallo et al., 2006): Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (IMSERSO). Incide en el proceso de inserción laboral, búsqueda de empleo y ajuste curricular. El método parte del concepto de discapacidad entendida como las desventajas que tiene una persona al participar en la vida social y económica, debidas tanto a su déficit y limitaciones personales, como a los obstáculos restrictivos del entorno. Analiza los recursos y capacidades de la persona con diversidad funcional y los recursos sociales disponibles en su entorno.

* El método ErgoDis/IBV: Adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (Instituto de Biomecánica de Valencia). A partir de ERGO/IBV (Tortosa et al., 1999): Herramienta informática para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al puesto de trabajo. ErgoDis/IBV se centra en el ajuste demandas-capacidades, en la adaptación del puesto de trabajo y en la prevención de riesgos.

* LEST (Sánchez & Reyes, 2016): es una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo de un puesto en particular o de un conjunto de puestos. Cuenta con una guía de observación que considera 5 grupos de variables (entorno físico, carga física, carga mental, aspectos psicosociales y tiempos de trabajo).

* REBA (Rapid Entire Body Assessment): sistema de análisis que incluye factores de carga postural dinámicos y estáticos y la interacción persona-carga (Hignett & McAtamney, 2000).

* ISTAS21: herramienta de evaluación de riesgos psicosociales, adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Moncada et al., 2005). Cuestionario con 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales en el empleo actual.

* FPSICO: método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nogareda, 2006). Cuestionario individual que permite el estudio de la Carga Mental, Autonomía Temporal, Contenido del trabajo, Supervisión-Participación, Definición de Rol, Interés por el Trabajador, Relaciones personales.

* TUTOR-DIS: software para facilitar la integración laboral y la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual (IBV/AEDIS). Formado por módulos que permiten diseñar actividades de refuerzo y aprendizaje para la persona con discapacidad como trabajadora, posibilitan gestionar los tiempos de trabajo mediante alarmas, citas y avisos personalizados, facilitan el proceso de comunicación y permiten localizar espacialmente y gestionar la evolución. Funciona en teléfonos y tablets, y se gestiona desde un programa de administración desde internet.

* APTRA: Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas (Gómez, 2003). Herramienta informática desarrollada por Fundosa Social Consulting, VÍA LIBRE y TECHNOSITE, personal del GRUPO FUNDOSA y de la Dirección de Accesibilidad de la Fundación ONCE. El método orienta la adaptación de puestos de trabajo, facilita ejemplos y Productos de Apoyo. Consta de una breve descripción del puesto de trabajo, la descripción abierta del candidato y una selección de las demandas del trabajo y las capacidades de la persona. Éstas se agrupan en cuatro bloques (Física, Sensorial, Intelectual/Mental y Comunicación). Hay 50 ítems que se valoran conforme a una escala de 3 niveles para generar un informe con los desajustes entre demanda y capacidad y recomendaciones a cada desajuste, basadas en un listado de Productos de Apoyo.

* ADAPTAEMPLEO: plataforma web para la promoción de empleo e integración laboral de personas con discapacidad en puestos de trabajo del sector comercio (Ferrerías et al., 2014). Ejecución de un proyecto del Plan Avanza del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en el que colaboran el IBV y la Asociación de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE (AECOMCO). El portal asesora a usuarios para la adaptación de puestos de trabajo según los diferentes perfiles de discapacidad, recomendaciones ergonómicas e información para la

selección de puestos o candidatos, mediante una serie de tutoriales y recursos para las personas con discapacidad, empresas, técnicos de intermediación y recursos humanos.

* IMBA: Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt - MundA/IPQR/MIRO (Schian, Weinmann & Wieland, 1996). Es un método de los más usados en Alemania, disponible en inglés y alemán, basado en la comparación de perfiles, fundamentalmente en características y habilidades físicas (postura, locomoción corporal, movimiento de partes del cuerpo, información, características complejas, influencias ambientales, seguridad en el trabajo, organización del trabajo y cualificaciones clave). Tanto el perfil de requisitos como el perfil de capacidades se evalúa en una escala de 0 (ningún requisito o capacidad) a 6 (muy alto requisito o capacidad). Para las recomendaciones de adaptación se sirve de un enlace externo, dispone de aplicación informática y fichas en papel. No es gratuito. Se presenta para su uso por especialistas en centros de rehabilitación y clínicas, institutos y empresas, para encontrar pistas en la promoción de las habilidades laborales de las personas con discapacidad.

* ESAP: Évaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles (Association GRAVIR). Sistema de evaluación personal y laboral que permite lograr mejor concordancia entre las competencias de la persona y los requisitos de las tareas inherentes al trabajo, ya sea mejorando las competencias de la persona (rehabilitación, formación, etc.) o reduciendo las exigencias del trabajo (organización de tareas, adecuación del entorno, etc.). Software desarrollado por la asociación belga Gravir, en colaboración con el Centro de Innovación para Tecnologías de Asistencia de la Fundación Suiza para Paraplégicos (Castelein, 2008). Está formado por 75 ítems de exigencias del trabajo y otros 75 de capacidad de la persona, que pueden ampliarse hasta 450 para realizar un análisis en profundidad. Se valoran de 0 a 4 y están agrupados en 6 categorías. La comparación permite plantear la situación de “ajuste” si el valor de las aptitudes es mayor o igual que el de las exigencias, y “desajuste” si es menor.

* AMAS: Activity Matching Ability System (Edwards, 1992). Desarrollado para colocar a empleados con diversidad funcional en la industria siderúrgica. Es una herramienta que evalúa los aspectos ergonómicos de los puestos de trabajo y las habilidades de un individuo, compara la información para analizar los resultados con el usuario. Disponible en inglés el uso de una aplicación informática restringido a los asistentes de un curso de capacitación específico. Consiste en un formulario de 100 ítems del trabajo, subdivididos en 4 secciones, que se valoran mediante una escala de tres niveles.

* APOLO: Outil de diagnostic de l'employabilité des personnes handicapées (FUNDP/IRFA Sud). Herramienta de diagnóstico de la empleabilidad de las personas con diversidad funcional. Aplicación en el marco de Horizon Empleo desarrollada por la FUNDP (Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur, Bélgica) e IRFA-SUD (Francia). Permite medir ciertos parámetros de la persona y características del puesto de trabajo y valorar las posibilidades de adecuación del puesto. Disponible en francés, para determinar una orientación profesional, seleccionar puestos adecuados a las capacidades y favorecer el acceso y el mantenimiento del empleo. Partiendo de las preferencias de la persona, se accede a la evaluación de demandas y capacidades, organizadas en 6 bloques. Cada ítem se valora en una escala de 1 a 4 y la comparación permite valorar si existe desajuste y en qué grado.

* FOMENT: Evaluación de Riesgos para personas con discapacidad física, herramienta de aproximación metodológica para la integración y la gestión eficaz de la seguridad y salud de las empresas, para que técnicos de prevención de riesgos laborales puedan evaluar y/o reevaluar los riesgos y proponer buenas prácticas de actuación que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo ocupados por personas con alguna discapacidad física (Meliá et al., 2006). Continúa con las siguientes: Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial, y Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual (Foment del Treball).

* JobFit: Fitting workers to Jobs and Jobs to workers (Legge & Burgess, 2007) Aplicación informática no gratuita en inglés, con información sobre las demandas físicas de las tareas del trabajo y las capacidades físicas del trabajador. La comparación indica ajustes y desajustes.

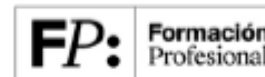
* GULHEMP: (Keenan, 1971). Dirigido a personas mayores y con diversidad funcional, realiza un análisis del puesto de trabajo y de la persona evaluada, para comparar demandas con capacidades. No permite la evaluación de riesgos y no tiene en cuenta la opinión del sujeto ni dispone de recomendaciones de adaptación. GULHEMP son las siglas de los atributos de 4 funciones del organismo humano (vegetativa, locomoción, percepción e integración) en términos de capacidades: G (general physique – física general), U (upper extremities – extremidades superiores), L (lower extremities – extremidades inferiores), H (hearing – oído), E (eyesight – vista), M (mental), P (personality – personalidad). Cada componente se clasifica en 7 niveles de capacidad decreciente.

* ADA-KORNBLAU: Metodología para la evaluación de las capacidades funcionales y análisis del trabajo (Armstrong & Lyth, 1999). Se aplica para el seguimiento de trabajadores y trabajadoras, recolocación, rehabilitación y adaptación de los puestos de trabajo. El método se dispone en papel (cuestionarios) y en castellano (Proyecto ASTRA. CEAPAT), va dirigido principalmente a personas con discapacidad física. Es gratuito. Realiza un análisis del puesto de trabajo y de la persona, pero no compara las demandas con las capacidades. No realiza evaluación de riesgos, pero sí permite la realización de pruebas adicionales.

La guía RVC no pretende sustituir ni reemplazar servicios específicos de valoración, su utilidad está en esa primera fase en la que se pretende facilitar, en base a capacidades, el acceso a ocupaciones y puestos de trabajo. Su ventaja está en la funcionalidad y facilidad de uso, en su agilidad a la hora de tomar las primeras decisiones respecto al diseño de un itinerario formativo y laboral. Si son necesarias más consultas o análisis en profundidad ya existen profesionales, herramientas y servicios más especializados.

FICHA DE VALORACIÓN

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD Y CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL



(TMVL0109) Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos

Familia profesional: TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS

Área profesional: Carrocería de vehículos

R.D. 723/2011, de 20 de mayo

COMPETENCIA GENERAL: Realizar operaciones auxiliares de mantenimiento en el área de carrocería, cumpliendo especificaciones técnicas, en condiciones de seguridad y bajo la supervisión de un técnico de nivel superior.

Nivel	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia
1	TMV104_1 OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS (R.D. 1228/2006, de 27 de octubre).	UC0620_1 Efectuar operaciones de mecanizado básico
		UC0621_1 Desmontar, montar y sustituir elementos amovibles simples del vehículo
		UC0622_1 Realizar operaciones auxiliares de preparación de superficies

Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional

Módulos formativos	Unidades formativas	H. UF	H. MF
MF0620_1: Mecanizado básico			90
MF0621_1: Técnicas básicas de sustitución de elementos amovibles			90
MF0622_1: Técnicas básicas de preparación de superficies			90
Duración horas módulos formativos.			270
MP0188: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos			40
Duración horas totales certificado profesional.			310

DESARROLLO DE LA GUÍA Y EXPLICACIÓN DE SU PROCESO DE CREACIÓN



VALORACIÓN DE CAPACIDADES SEGÚN REQUISITOS DEL TRABAJO

0. La capacidad (...) no es relevante o necesaria para desempeñar el trabajo evaluado.
1. Si se precisa la capacidad (...), pero en un grado muy básico, pudiendo realizar la gran mayoría de tareas del puesto con ese nivel de (...) o utilizando pequeñas adaptaciones del puesto de trabajo para hacerlo de forma segura y funcional.
2. Se precisa una capacidad (...) de un nivel suficiente como para desempeñar todas las funciones de forma autónoma, funcional y segura. En caso de no poseer ese nivel de capacidad (...), será posible la adaptación del puesto de trabajo o la colocación de productos de apoyo para suplir los déficits.
3. Será recomendable poseer un nivel alto de capacidad (...) para poder realizar las tareas que requiere el puesto de trabajo de forma funcional, segura y operativa. Se pueden utilizar pequeñas adaptaciones para desempeñar ese nivel de desempeño.
4. Es necesario disponer de un nivel alto o muy alto capacidad (...) para llevar a cabo la tarea. No cabe la posibilidad de colocar productos de apoyo o realizar adaptaciones del puesto de trabajo debido a las exigencias de la tarea y del puesto.

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

VALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES DEL PROPIO TRABAJADOR

1. Capacidad (...) muy baja. Posee grandes dificultades para realizar la tarea delimitada de forma funcional, aun contando con diferentes ayudas y apoyos.
2. Capacidad (...) baja: Posee dificultades para realizar la tarea de forma funcional, aunque podría hacerla con unas buenas ayudas o adaptaciones en el trabajo.
3. Capacidad (...) suficiente. Puede realizar la tarea de forma funcional y segura, ayudándose de productos a apoyo, adaptación del puesto o de una tercera persona.
4. Capacidad (...) óptima: Posee la capacidad apropiada para realizar la tarea de forma funcional y segura, con poca o ninguna necesidad de apoyo o ayudas.
5. Tiene una capacidad (...) excelente para el puesto de trabajo, encontrando ventajas en comparación al resto de trabajadores, finalizando la tarea con mejores resultados y en un tiempo más reducido. Por su capacidad (...) puede incluso instruir a otros en la tarea.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

TABLA DE VALORACIÓN PARA USUARIO Y ORIENTADOR

UC0620_1 EFECTUAR OPERACIONES DE MECANIZADO BÁSICO

Realizaciones profesionales		Indicadores desempeño	Grado de Capacidad necesaria	
RP1	Efectuar operaciones de mecanizado básico manual, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	Seguimiento del procedimiento e instrucciones recibidas. <i>Idoneidad en la preparación de la zona de trabajo, materiales, productos consumibles y herramientas para llevar a cabo el proceso de elaboración de la pieza. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio)</i> - La zona de trabajo queda libre de riesgos. - Protección de las partes del vehículo susceptibles de sufrir desperfectos. - Selección de las herramientas, consumibles y materiales en herramientas y máquinas. - Orden y limpieza al preparar el proceso. <i>Adecuación de la línea o punto de corte a la marca de referencia establecida para la ejecución del mecanizado básico manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño A)</i> - Uso de los útiles de dibujo y marcado (reglas, escuadras, cartabones, etc...) - Selección de productos de marcado (pintura, sulfato de cobre...) - Selección y utilización de aparatos de medida (regla, goniómetros y calibre o pie de rey) en grado de precisión requerido. - La línea o punto de corte, limado, roscado, taladrado y remachado se ajusta a la marca de referencia establecida. - Cotejo de las marcas ya trazadas de líneas o puntos de cortes marcados y establecidos. <i>Destreza de ejecución de operaciones básicas de mecanizado manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño B)</i> - Utilización de utillaje y herramienta. - Regulación de parámetros en máquinas de corte manual o por máquina (velocidad de corte, avance, profundidad, entre otros). - Ejecución de operaciones de corte, limado, roscado, taladrado y remachado conforme al proceso establecido. - Limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y recogida de residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades)</i> - Uso de EPIS. // - Respeto de las señalizaciones de seguridad. - Normativa legal. // - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Tratamiento de los residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional competente.</i> <i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25 % del tiempo establecido.</i>	CAPACIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIDOS	
			Visual	1
RP2	Efectuar operaciones de mecanizado básico a máquina con herramientas eléctricas y neumáticas, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	- La zona de trabajo queda libre de riesgos. - Protección de las partes del vehículo susceptibles de sufrir desperfectos. - Selección de las herramientas, consumibles y materiales en herramientas y máquinas. - Orden y limpieza al preparar el proceso. <i>Adecuación de la línea o punto de corte a la marca de referencia establecida para la ejecución del mecanizado básico manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño A)</i> - Uso de los útiles de dibujo y marcado (reglas, escuadras, cartabones, etc...) - Selección de productos de marcado (pintura, sulfato de cobre...) - Selección y utilización de aparatos de medida (regla, goniómetros y calibre o pie de rey) en grado de precisión requerido. - La línea o punto de corte, limado, roscado, taladrado y remachado se ajusta a la marca de referencia establecida. - Cotejo de las marcas ya trazadas de líneas o puntos de cortes marcados y establecidos. <i>Destreza de ejecución de operaciones básicas de mecanizado manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño B)</i> - Utilización de utillaje y herramienta. - Regulación de parámetros en máquinas de corte manual o por máquina (velocidad de corte, avance, profundidad, entre otros). - Ejecución de operaciones de corte, limado, roscado, taladrado y remachado conforme al proceso establecido. - Limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y recogida de residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades)</i> - Uso de EPIS. // - Respeto de las señalizaciones de seguridad. - Normativa legal. // - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Tratamiento de los residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional competente.</i> <i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25 % del tiempo establecido.</i>	CAPACIDADES RELACIONADAS CON EL FÍSICO	
			Motora en miembros superiores	2
RP3	Efectuar operaciones de soldadura bajo supervisión del responsable superior, siguiendo sus instrucciones y el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	- La zona de trabajo queda libre de riesgos. - Protección de las partes del vehículo susceptibles de sufrir desperfectos. - Selección de las herramientas, consumibles y materiales en herramientas y máquinas. - Orden y limpieza al preparar el proceso. <i>Adecuación de la línea o punto de corte a la marca de referencia establecida para la ejecución del mecanizado básico manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño A)</i> - Uso de los útiles de dibujo y marcado (reglas, escuadras, cartabones, etc...) - Selección de productos de marcado (pintura, sulfato de cobre...) - Selección y utilización de aparatos de medida (regla, goniómetros y calibre o pie de rey) en grado de precisión requerido. - La línea o punto de corte, limado, roscado, taladrado y remachado se ajusta a la marca de referencia establecida. - Cotejo de las marcas ya trazadas de líneas o puntos de cortes marcados y establecidos. <i>Destreza de ejecución de operaciones básicas de mecanizado manual (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) o máquina eléctrica o neumática (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta). (Umbral de desempeño B)</i> - Utilización de utillaje y herramienta. - Regulación de parámetros en máquinas de corte manual o por máquina (velocidad de corte, avance, profundidad, entre otros). - Ejecución de operaciones de corte, limado, roscado, taladrado y remachado conforme al proceso establecido. - Limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y recogida de residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades)</i> - Uso de EPIS. // - Respeto de las señalizaciones de seguridad. - Normativa legal. // - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Tratamiento de los residuos. <i>Rigurosidad en el cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional competente.</i> <i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25 % del tiempo establecido.</i>	CAPACIDADES RELACIONADAS CON LA MENTE	
			Comunicativas	1
			Orientación temporoespacial	1
			Atención/concentración en la tarea	2
			Memoria (tanto a corto como a largo plazo)	1
			Pensamiento racional en el trabajo	0
			Para el manejo de nuevas tecnologías y productos informáticos	0
			Cálculo	1
			Manejo y gestión del dinero	0
			Autonomía (resolución de problemas, toma de decisiones)	1
			Aprendizaje de nuevas tareas o rutinas laborales	1
			Secuenciación/ejecución de las tareas ya aprendidas	2
			Autocontrol/manejo del estrés	1
			Seguridad laboral propia / colectiva (EPIS, gestión peligro)	1

UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:

(A). - Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento establecido para adecuar la línea o punto de corte a la marca de referencia establecida en la ficha técnica dada. Selecciona los útiles de dibujo y marcado más importantes y los utiliza con destreza. Selecciona los aparatos de medida más importantes y los utiliza con destreza. Coteja marcas ya trazadas de líneas o puntos de corte marcados y establecidos. En el desarrollo del proceso de ajuste a la línea o punto de corte marcados de los procesos de corte, limado, roscado, taladrado y remachado olvidando algún aspecto secundario que no afecta al resultado final.

(B). - Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento establecido para el mecanizado de la pieza y las instrucciones recibidas en la ficha técnica dada. Selecciona útiles y herramientas requeridos y los utiliza con destreza. Regula los parámetros de corte sin saltarse ningún paso. Ejecuta las operaciones básicas de mecanizado (corte, limado, roscado, taladrado y remachado) manualmente o con máquinas eléctricas o neumáticas (cizalla, taladradora, sierra eléctrica de vaivén y de cinta) utilizando con destreza las máquinas y herramientas, olvidando algún aspecto secundario que no afecta al resultado final. Al finalizar la actividad recoge el área de trabajo y limpia los útiles y herramientas, depositando los residuos generados en el lugar y del modo establecido para tal fin.

Especificaciones relacionadas con el “saber”.

Deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC0620_1: Efectuar operaciones de mecanizado básico:**

1. Representación gráfica y metrología

- Representación de piezas. Vistas normalizadas. Acotado. Aparatos de medida directa.
- Aparatos de medida por comparación.

2. Técnicas de mecanizado, unión manual y máquina

- Técnicas de roscado.
- Técnicas de limado.
- Técnicas de corte manual y máquina con arranque de viruta o cizalladura.
- Técnicas de unión desmontables.

- Técnicas de preparación para el soldeo. Equipos de soldadura: Eléctrica por arco, soldadura blanda, soldadura de plásticos.
- Técnicas básicas de soldadura.
- Consumibles de soldadura.
- Productos de limpieza.

3. Normas de prevención de riesgos laborales y de impacto medioambiental en mecanizado básico

- Riesgos del taller de mecanizado.
- Prevención y protección personal.
- Equipos de protección individual (EPIs).
- Señalización y seguridad en el taller.
- Almacenamiento de residuos.

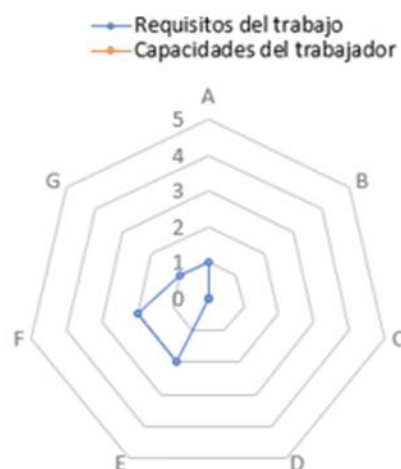
Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

Debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructura clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Mantener el área de trabajo con el grado de orden y limpieza requerido por la organización.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.

VALORACIÓN DE LA UC 0620_1

CAPACIDAD SENSORIAL/SENSITIVA



A	1	A. VISUAL
B	0	B. GUSTATIVA
C	0	C. AUDITIVA
D	0	D. OLFATIVA
E	2	E. TACTIL
F	2	F. PROPIOCEPTIVA
G	1	G. R. AMBIENTAL

CAPACIDAD FÍSICA/DE MOVIMIENTO



A	2	A. MOTORA (MM.SS)
B	1	B. MOTORA (MM.II)
C	2	C. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.SS)
D	1	D. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.II)
E	2	E. DESTREZAS MANIPULATIVAS
F	1	F. VESTIBULAR
G	1	G. PARA DESPLAZAMIENTOS
H	2	H. PARA DISPONER DE REFLEJOS
I	2	I. CARGAS CON/SIN DESPLAZAMIENTO
J	1	J. ANATOMICAS

CAPACIDAD COGNITIVA/MENTAL/SOCIAL



A	1	A. COMUNICATIVAS
B	1	B. DE ORIENTACIÓN
C	2	C. DE ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN
D	1	D. DE MEMORIA
E	0	E. DE PENSAMIENTO RACIONAL
F	0	F. MANEJO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
G	1	G. PARA EL CÁLCULO
H	0	H. PARA EL USO DEL DINERO
I	1	I. PARA LA AUTONOMÍA
J	1	J. PARA EL APRENDIZAJE
K	2	K. SECUENCIACIÓN Y EJECUCIÓN
L	1	L. AUTOCONTROL / MANEJO DE ESTRÉS
M	1	M. SEGURIDAD PROPIA Y COLECTIVA

PROCEDIMIENTO DE USO

AUTOEVALUACIÓN	USO POR ORIENTADORES
Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere la persona que pueden tener, atendiendo a los niveles (1-5) especificados en la tabla de valoraciones. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.	Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere el orientador que pueden tener la persona, atendiendo a los niveles (1-5), a informes médicos y según la entrevista. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.

UC0621_1 DESMONTAR, MONTAR Y SUSTITUIR ELEMENTOS AMOVIBLES SIMPLES DE UN VEHÍCULO

Realizaciones profesionales		Indicadores desempeño	Grado de Capacidad necesaria	
RP1	Efectuar operaciones de desmontaje y montaje de elementos amovibles metálicos y sintéticos de la carrocería de un vehículo con uniones articuladas o fijas, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	<p>Seguimiento del procedimiento e instrucciones recibidas.</p> <p>Idoneidad en la preparación de los materiales, productos y herramientas. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de los equipos, herramientas y productos necesarios. - Orden y limpieza al preparar el proceso. <p>Eficacia en el desmontaje / montaje de las piezas adyacentes. (Umbral de desempeño A)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de equipos y herramientas necesarios. - Desmontaje / montaje de pasos de rueda, parrilla, conexionado eléctrico, entre otros. - Orden y secuenciación en proceso de desmontaje / montaje. - Protección de las piezas desmontadas. 	CAPACIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIDOS	
			Visual	2
RP2	Efectuar operaciones de mantenimiento de los elementos acristalados del vehículo, siguiendo instrucciones de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	<p>Eficacia en el desmontaje / montaje del paragolpes delantero. (Umbral de desempeño B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de equipos y herramientas necesarios. - Orden y secuenciación del proceso de desmontaje / montaje. - Protección de las piezas desmontadas. - Ajuste respecto a las zonas adyacentes. <p>Eficacia en respuesta a la incidencia generada durante el proceso. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio)</p> <p>Rigurosidad en el cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un o una profesional competente.</p> <p>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 20 % del tiempo establecido.</p> <p>Rigurosidad en el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de los equipos de protección individual (EPIs). - Respeto de las señalizaciones de seguridad. - Respeto de las instrucciones de uso de los equipos. - Tratamiento de los residuos. 	CAPACIDADES RELACIONADAS CON EL FÍSICO	
			Motora en miembros superiores	3
RP3	Efectuar operaciones de reparación de elementos sintéticos de la carrocería del vehículo bajo la supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.		Motora apropiada en miembros inferiores	2
			Fuerza/resistencia en miembros superiores	3
			Fuerza/resistencia en miembros inferiores	2
			Motricidad fina/habilidad manipulativa	2
			Vestibular	2
			Para realizar desplazamientos	1
			Para detectar y ejecutar reflejos	2
			Para realizar cargas/desplazamiento con cargas	3
			Anatómicas	2
			CAPACIDADES RELACIONADAS CON LA MENTE	
			Comunicativas	1
			Orientación temporoespacial	1
			Atención/concentración en la tarea	2
			Memoria (tanto a corto como a largo plazo)	2
			Pensamiento racional en el trabajo	1
			Para el manejo de nuevas tecnologías y productos informáticos	1
			Cálculo	1
			Manejo y gestión del dinero	0
			Autonomía (resolución de problemas, toma de decisiones)	2
			Aprendizaje de nuevas tareas o rutinas laborales	2
			Secuenciación/ ejecución de las tareas ya aprendidas	3
			Autocontrol/manejo del estrés	2
			Seguridad laboral propia / colectiva (EPIS, gestión peligro)	2

UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:

(A).- Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento establecido para ejecutar el proceso de desmontaje/montaje de los elementos adyacentes, descuidando algún aspecto secundario que no afecta ni a la seguridad ni a la estética. Sigue las instrucciones recibidas. Elige en cada momento del proceso las herramientas y medios necesarios manejándolos con suficiente habilidad y seguridad. Mantiene un orden y limpieza adecuados durante el proceso.

(B).- Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento establecido para ejecutar el proceso de desmontaje/montaje del paragolpes delantero, descuidando algún aspecto secundario que no afecta ni a la seguridad ni al ajuste del paragolpes delantero con las piezas adyacentes, como puede ser desigualdad de luces en diferentes puntos. Sigue las instrucciones recibidas. Elige en cada momento del proceso las herramientas y medios necesarios manejándolos con suficiente habilidad y seguridad. Comprueba el ajuste con las piezas adyacentes. Mantiene un orden y limpieza adecuados durante el proceso.

Especificaciones relacionadas con el “saber”.

Deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC0621_1: Desmontar, montar y sustituir elementos amovibles simples de un vehículo:**

1. Constitución general del vehículo.

- Tipos de carrocerías y sus características.
- Tipos de cabinas y chasis.

- Elementos amovibles del vehículo.
- Mecanismos de cierre y elevación.

2. Uniones articuladas y fijas.

- Tipos de uniones.
- Características de la unión y elementos utilizados.
- Herramientas y equipos.

- Productos utilizados en uniones pegadas.
- Procedimientos de unión y técnicas.

3. Lunas (calzadas y pegadas).

- Técnicas y procedimientos de sustitución.
- Herramientas y equipos.
- Reparación de lunas laminadas.

4. Materiales plásticos y compuestos utilizados en vehículos.

- Composición y características de materiales plásticos. Propiedades.
- Simbología de los fabricantes de los vehículos y de los productos.

5. Normas de prevención de riesgos laborales y de impacto medioambiental en actividades de sustitución de elementos amovibles de un vehículo.

- Riesgos del taller de carrocería.
- Prevención y protección personal.
- Equipos de protección individual (EPIs).

- Señalización y seguridad en el taller.
- Almacenamiento de residuos.

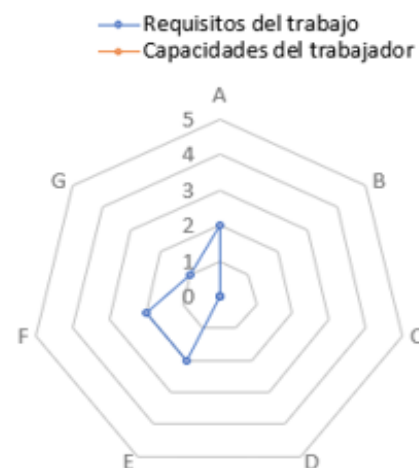
Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

Debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Identificar el proceso productivo de la organización.

VALORACIÓN DE LA UC 0621_1

CAPACIDAD SENSORIAL/SENSITIVA



A	2		A. VISUAL
B	0		B. GUSTATIVA
C	0		C. AUDITIVA
D	0		D. OLFATIVA
E	2		E. TACTIL
F	2		F. PROPIOCEPTIVA
G	1		G. R. AMBIENTAL

CAPACIDAD FÍSICA/DE MOVIMIENTO



A	3		A. MOTORA (MM.SS)
B	2		B. MOTORA (MM.II)
C	3		C. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.SS)
D	2		D. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.II)
E	2		E. DESTREZAS MANIPULATIVAS
F	2		F. VESTIBULAR
G	1		G. PARA DESPLAZAMIENTOS
H	2		H. PARA DISPONER DE REFLEJOS
I	3		I. CARGAS CON/SIN DESPLAZAMIENTO
J	2		J. ANATOMICAS

CAPACIDAD COGNITIVA/MENTAL/SOCIAL



A	1		A. COMUNICATIVAS
B	1		B. DE ORIENTACIÓN
C	2		C. DE ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN
D	2		D. DE MEMORIA
E	1		E. DE PENSAMIENTO RACIONAL
F	1		F. MANEJO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
G	1		G. PARA EL CÁLCULO
H	0		H. PARA EL USO DEL DINERO
I	2		I. PARA LA AUTONOMÍA
J	2		J. PARA EL APRENDIZAJE
K	3		K. SECUENCIACIÓN Y EJECUCIÓN
L	2		L. AUTOCONTROL / MANEJO DE ESTRÉS
M	2		M. SEGURIDAD PROPIA Y COLECTIVA

PROCEDIMIENTO DE USO

AUTOEVALUACIÓN	USO POR ORIENTADORES
Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere la persona que pueden tener, atendiendo a los niveles (1-5) especificados en la tabla de valoraciones. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.	Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere el orientador que pueden tener la persona, atendiendo a los niveles (1-5), a informes médicos y según la entrevista. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.

US0622_1 REALIZAR OPERACIONES AUXILIARES DE PREPARACIÓN DE SUPERFICIES

Realizaciones profesionales		Indicadores desempeño	Grado de Capacidad necesaria	
RP1	Realizar operaciones auxiliares de preparación y acondicionamiento de superficies de la carrocería del vehículo para una posterior aplicación de tratamiento de fondos, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida	<p>Seguimiento del procedimiento e instrucciones recibidas.</p> <p>Idoneidad en la preparación de la zona de trabajo, materiales, productos y herramientas para llevar a cabo los procesos. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio)</p> <ul style="list-style-type: none">- La zona de trabajo queda libre de riesgos.- Protección de las partes del vehículo susceptibles de sufrir desperfectos.- Preparación de las herramientas, productos, materiales y máquinas.- Orden y limpieza al preparar el proceso. <p>Eficacia del lijado de capas de pintura, óxido o restos de soldadura de la superficie dañada, eliminando irregularidades y bordes. (Umbral de desempeño A)</p> <ul style="list-style-type: none">- Utilización de equipos, herramientas y productos necesarios.- Orden y limpieza al realizar el proceso.- Eliminación de irregularidades y bordes entre capas.- Procedimiento de limpieza y desengrase de la zona a tratar.	CAPACIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIDOS	
			Visual	2
RP2	Realizar el enmascarado y protección de las zonas del vehículo adyacentes a las zonas a pintar, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida...	<p>Eficacia en la limpieza y desengrasado de las superficies. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio)</p> <ul style="list-style-type: none">- Utilización de productos necesarios.- Procedimiento de limpieza y desengrase de la zona a tratar.- Orden y limpieza al realizar el proceso. <p>Eficacia en el enmascarado de las zonas adyacentes. (Umbral de desempeño B)</p> <ul style="list-style-type: none">- Uso de los útiles y equipos de enmascarado.- Protección de las zonas adyacentes sin quedar ninguna zona expuesta.- Limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y recogida de residuos. <p>Destreza en operaciones auxiliares abrillantado en operaciones de pulidos. (Umbral de desempeño C)</p> <ul style="list-style-type: none">- Preparación materiales, herramientas y productos necesarios en proceso.- Desenmascarado de las zonas adyacentes eliminando productos del enmascarado.	CAPACIDADES RELACIONADAS CON EL FÍSICO	
			Motora en miembros superiores	2
RP3	Realizar operaciones auxiliares de embellecimiento de superficies de la carrocería del vehículo, bajo supervisión de un responsable superior, según el procedimiento establecido por el fabricante, cumpliendo la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental, y con la calidad requerida.	<p>Rigurosidad en el cumplimiento del tiempo establecido en función del tarifado por el fabricante del vehículo. El umbral de desempeño competente, permite desviación no superior al 20 % del tiempo establecido.</p> <p>Rigurosidad en el cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales. (El Umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades)</p> <ul style="list-style-type: none">- Uso de los equipos de protección individual (EPIS).- Respeto de las señalizaciones de seguridad.- Respeto de las instrucciones de uso de los equipos.- Tratamiento de los residuos.	CAPACIDADES RELACIONADAS CON LA MENTE	
			Comunicativas	1
			Orientación temporoespacial	1
			Atención/concentración en la tarea	3
			Memoria (tanto a corto como a largo plazo)	2
			Pensamiento racional en el trabajo	2
			Para el manejo de nuevas tecnologías y productos informáticos	1
			Cálculo	1
			Manejo y gestión del dinero	0
			Autonomía (resolución de problemas, toma de decisiones)	2
			Aprendizaje de nuevas tareas o rutinas laborales	2
			Secuenciación/ejecución de las tareas ya aprendidas	3
			Autocontrol/manejo del estrés	1
			Seguridad laboral propia / colectiva (EPIS, gestión peligro)	2

UMBRAL DE DESEMPEÑO COMPETENTE:

(A).- Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento para efectuar el lijado de capas de pintura y óxido de la superficie dañada, cumpliendo instrucciones recibidas. Selecciona útiles, equipos, herramientas y productos requeridos y los utiliza con destreza. Elimina las irregularidades y bordes de la superficie dañada. Limpia y desengrasa la zona a tratar dejando las piezas preparadas. Realiza la limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y la recogida de residuos. En el desarrollo del proceso lijado de capas de pintura y óxido descuida algún aspecto secundario que no afecta ni a la seguridad, ni al resultado final del acabado de la superficie.

(B).- Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento para efectuar el enmascarado, cumpliendo las instrucciones recibidas. Prepara los útiles, equipos, herramientas y productos requeridos y los utiliza con destreza. Protege las zonas adyacentes con destreza no quedando ninguna zona expuesta. Realiza la limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y la recogida de residuos. En el desarrollo del proceso de enmascarado descuida algún aspecto secundario que no afecta al resultado final del enmascarado.

(C).- Para confeccionar todas las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, utiliza como referencia la ficha técnica dada. Sigue el procedimiento para efectuar operaciones auxiliares de embellecimiento, cumpliendo instrucciones recibidas. Prepara útiles, equipos, herramientas y productos requeridos y los utiliza con destreza. Desenmascara las zonas adyacentes no quedando restos de ningún producto de enmascarado. Realiza la limpieza de útiles, herramientas, equipos e instalaciones utilizados y recogida de residuos. En el desarrollo del proceso operaciones auxiliares de embellecimiento olvida algún aspecto secundario que no afecta al resultado final.

Especificaciones relacionadas con el “saber”.

Deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC0622_1: Realizar operaciones auxiliares de preparación de superficies**:

1. Equipos para la preparación y embellecimiento de superficies

- Constitución básica y nomenclatura de un abrasivo (lija).
- Soportes lijadores.
- Tacos de lijado.
- Máquinas lijadoras.
- Decapantes.
- Equipos para la aspiración del polvo de lijado.
- Equipamiento y productos para la limpieza.
- Tipos de pistolas y máquinas de limpieza de pistolas.

2. Productos y útiles de enmascarado

- Necesidad de enmascarado.
- Productos utilizados para enmascarar superficies: Cintas, papel, film, burletes de enmascarar, entre otros.
- Equipamiento auxiliar.

3. Normas de prevención de riesgos laborales y de impacto medioambiental en actividades de sustitución de elementos amovibles de un vehículo

- Riesgos del taller de carrocería y pintura.
- Prevención y protección personal.
- Equipos de protección individual (EPIs).
- Señalización y seguridad en el taller.
- Almacenamiento de residuos.

Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

Debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones de trabajo.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Identificar el proceso productivo de la organización.

VALORACIÓN DE LA UC 0622_1

CAPACIDAD SENSORIAL/SENSITIVA



A	2	A. VISUAL
B	0	B. GUSTATIVA
C	0	C. AUDITIVA
D	0	D. OLFATIVA
E	4	E. TACTIL
F	2	F. PROPIOCEPTIVA
G	1	G. R. AMBIENTAL

CAPACIDAD FÍSICA/DE MOVIMIENTO



A	2	A. MOTORA (MM.SS)
B	1	B. MOTORA (MM.II)
C	1	C. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.SS)
D	1	D. FUERZA/RESISTENCIA/TONO (MM.II)
E	2	E. DESTREZAS MANIPULATIVAS
F	2	F. VESTIBULAR
G	1	G. PARA DESPLAZAMIENTOS
H	1	H. PARA DISPONER DE REFLEJOS
I	2	I. CARGAS CON/SIN DESPLAZAMIENTO
J	1	J. ANATOMICAS

CAPACIDAD COGNITIVA/MENTAL/SOCIAL



A	1	A. COMUNICATIVAS
B	1	B. DE ORIENTACIÓN
C	3	C. DE ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN
D	2	D. DE MEMORIA
E	2	E. DE PENSAMIENTO RACIONAL
F	1	F. MANEJO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
G	1	G. PARA EL CÁLCULO
H	0	H. PARA EL USO DEL DINERO
I	2	I. PARA LA AUTONOMÍA
J	2	J. PARA EL APRENDIZAJE
K	3	K. SECUENCIACIÓN Y EJECUCIÓN
L	1	L. AUTOCONTROL / MANEJO DE ESTRÉS
M	2	M. SEGURIDAD PROPIA Y COLECTIVA

PROCEDIMIENTO DE USO

AUTOEVALUACIÓN	USO POR ORIENTADORES
Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere la persona que pueden tener, atendiendo a los niveles (1-5) especificados en la tabla de valoraciones. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.	Rellenar en primer lugar la columna de la tabla de capacidades coloreada en color naranja, según el nivel de capacidad que considere el orientador que pueden tener la persona, atendiendo a los niveles (1-5), a informes médicos y según la entrevista. Acto seguido, rellenar el gráfico para realizar la comparativa con las capacidades requeridas por el trabajo.

INFORME DE VALORACIÓN

N.º DE REGISTRO

FECHA: .../.../.....

PROFESIONAL DE LA ORIENTACIÓN

NOMBRE:
PUESTO:
ORGANIZACIÓN:



VALORACIÓN:	UC1	
	UC2	
	UC3	

PERSONA ATENDIDA

NOMBRE:
FECHA DE NACIMIENTO:/...../.....
PROVINCIA:



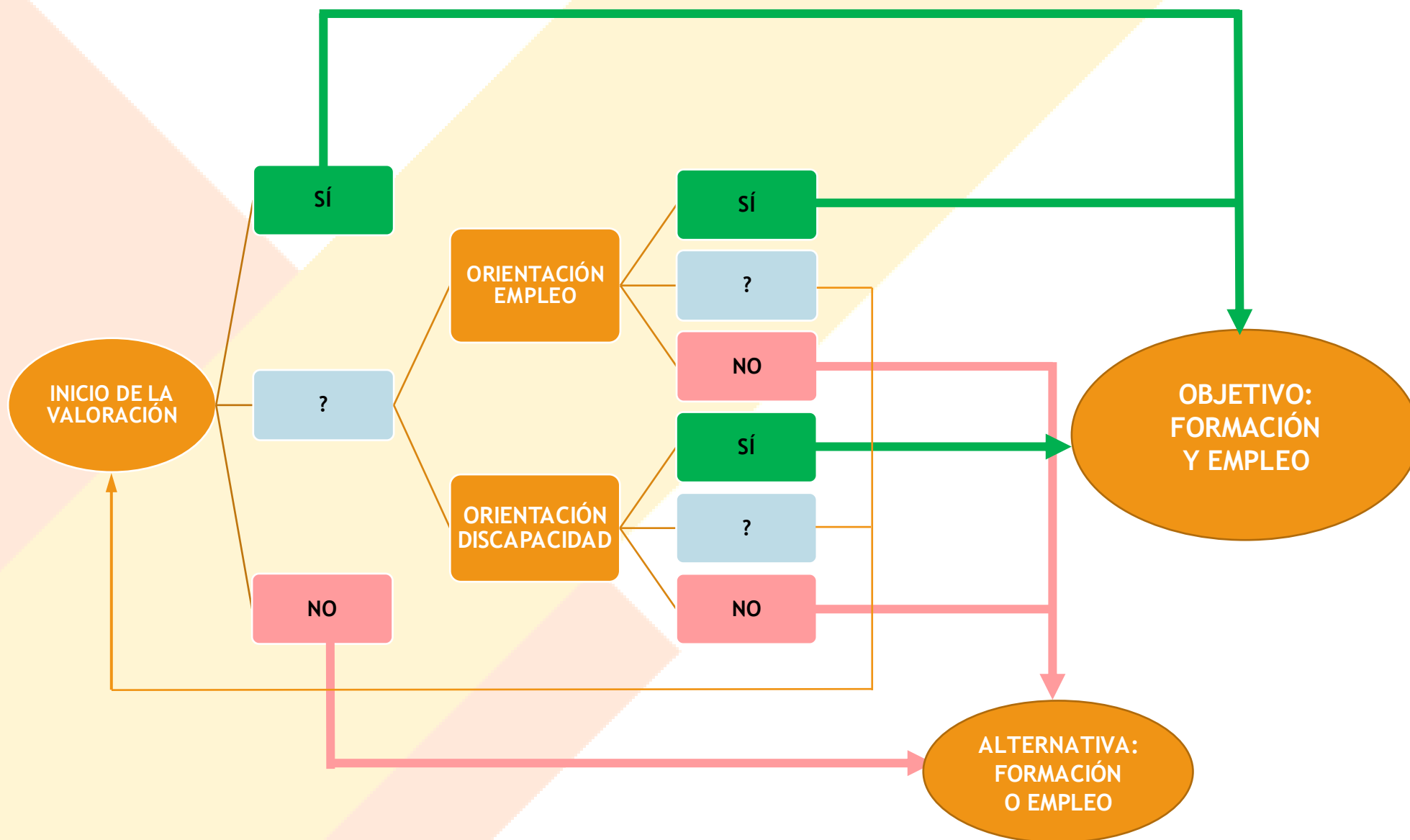
VALORACIÓN:	UC1	
	UC2	
	UC3	

DERIVACIÓN AL EXPERTO

VALORACIÓN:	UC1	
	UC2	
	UC3	

SISTEMA DE VALORACIÓN		
SÍ	?	NO
Se colocarán a la derecha de cada Unidad de Competencia según corresponda.		

DIAGRAMA DEL PROCESO DE VALORACIÓN



ANEXOS

ANEXO 1: GLOSARIO DE CAPACIDADES Y ADAPTACIONES FRECUENTES

CAPACIDADES SENSORIALES:

1. CAPACIDAD VISUAL

Hace referencia a la capacidad de percibir la presencia de la luz, así como sentir la forma, el tamaño o el color de un estímulo visual. Engloba la agudeza visual, campo visual, capacidad de percibir más o menos luz, los diferentes colores, formas, agudez visual tanto a larga como a corta distancia, visión con un ojo o con ambos, valora problemas como la miopía, hipermetropía, astigmatismo, hemianopsia, daltonismo, visión en túnel, adaptabilidad del ojo a diferentes intensidades de luz... Esta capacidad también incluye los movimientos voluntarios e involuntarios del ojo a nivel muscular, tales como parpadeo, rastreo visual, fijación del ojo, lagrimeo o reflejos pupilares. También engloba problemas como nistagmos, sensación de presión detrás del ojo, irritación o quemazón en el ojo, tensión ocular, entre otros.

Productos de Apoyo: Corrección visual (gafas, lentillas...), lupas de aumento, lágrimas artificiales.

Adaptación del puesto: Modificación del tamaño, color, textura, forma, etc, de los objetos, para favorecer su reconocimiento y uso. Implantación de luz adecuada en los espacios de trabajo. Adaptación de los colores para favorecer la visión.

2. CAPACIDAD GUSTATIVA

Hace referencia a la capacidad de percibir las cualidades del sabor dulce, amargo, salado y ácido. Podríamos encontrar deficiencias como la ageusia (ausencia total del sentido del gusto) y la hipogeusia (pérdida parcial del sentido del gusto).

Productos de Apoyo: No se describen.

Adaptación del puesto: Modificar la preparación de los alimentos, añadiendo más colores y texturas para su reconocimiento. Utilizar potenciadores del sabor, como especias o picante para lograr un incremento de las sensaciones.

3. CAPACIDAD AUDITIVA

Hace referencia a la capacidad de percibir sonidos y su discriminación en función del tono, el volumen y la calidad. Recogería las tareas de localización de la fuente de sonido, discriminación del sonido o la diferenciación del habla. La persona podría presentar patologías como sordera total (anacusia), deficiencia auditiva parcial y pérdida leve de audición.

Productos de Apoyo: Implante coclear, Audífono regulable en intensidad, cascos para reducir el sonido ambiente, tapones de oído, bolígrafos digitales, sistemas de alerta por vibración o por impacto lumínico.

Adaptación del puesto: Adaptar el ruido ambiente a las necesidades de la persona, ubicar a la persona en un puesto en el que pueda compensar la falta de audición con una buena función visual y táctil.

4. CAPACIDAD OLFATIVA

Hace referencia a la capacidad de percibir diferentes olores y aromas de forma correcta y dependiendo de sus distintas intensidades de olor. Encontraríamos deficiencias tales como la anosmia (ausencia total del sentido del olfato) y la hiposmia (ausencia parcial del sentido del olfato).

Productos de Apoyo: No se describen.

Adaptación del puesto: Poder compensar la tarea con el resto de sentidos, modificar colores, texturas y formas para facilitar el reconocimiento olfativo, en sistemas de alerta en los que un reconocimiento olfativo fuera importante, apoyar este con impacto visual o sonoro.

5. CAPACIDAD TÁCTIL

Hace referencia a la capacidad de identificar mediante el tacto las superficies de los objetos, su textura y su calidad. Incluiría diferenciación de texturas, formas, relieves... Podríamos encontrar deficiencias como el entumecimiento, el hormigueo, la anestesia (pérdida total de sensibilidad), parestesias e hiperestesias, entre otros.

Productos de Apoyo: Pistolas para medir la temperatura de superficies a distancia, calentador de parafina, luz infrarroja.

Adaptación del puesto: Modificar las texturas y estructuras de los objetos, su color para favorecer el entendimiento de estos.

6. CAPACIDAD PROPIOCEPTIVA

Hace referencia a la capacidad para sentir e interpretar la posición relativa de las diferentes partes de nuestro cuerpo. Hablaríamos de una correcta cenestesia cuando la persona es capaz de sentir sus órganos internos, su posición, función y estado de funcionamiento. Por otro lado, hablamos de kinestesia cuando existe la sensación de movimiento de nuestro propio cuerpo.

Productos de Apoyo: Órtesis, venda elástica, kinesiotape, espejos para controlar la posición en todo momento. Señales visuales y marcas para fijar la posición durante el desarrollo del trabajo.

Adaptación del puesto: Flexibilizar tiempos de trabajo en caso de que la persona encuentre dificultades en el desplazamiento, cerciorarnos de que la persona realiza su trabajo en superficies estables, con los ojos abiertos, y sin demasiado movimiento del entorno.

7. CAPACIDAD DE RESISTENCIA AMBIENTAL

Hace referencia a la capacidad de las personas para resistir a diferentes factores ambientales, como lugares con diferentes temperaturas, humedad, vibraciones, presiones, iluminación u otros estímulos que puedan resultar nocivos para la persona. También incluiría aquellos ambientes donde puedan percibirse ciertas acciones como dolorosas o dañinas.

Productos de Apoyo: Vestimenta apropiada para las necesidades térmicas y de humedad, impermeable o poncho para silla, gafas de protección para ambientes lumínicos excesivos o luz artificial en esos trabajos donde no exista de forma natural. Uso de mascarillas en caso de estar en ambientes con alta toxicidad.

Adaptación del puesto: Flexibilización horaria mediante trabajo controlado por tiempo en esos ambientes nocivos para el trabajador en caso de que sean imprescindibles o adecuar el puesto de trabajo a las necesidades ambientales del trabajador, evitando aquellos estímulos o entornos donde pudiera presentar problemas.

CAPACIDADES FÍSICAS / DE MOVIMIENTO

8. CAPACIDAD MOTORA(MIEMBROS SUPERIORES)

Hace referencia a la capacidad de desarrollar una buena función motora en las extremidades superiores. Esta función motora recoge la correcta movilidad de las articulaciones, además del mantenimiento estructural de las mismas. También recoge la correcta movilidad de los huesos, en relación a su amplitud y suavidad de movimientos.

Productos de Apoyo: Prótesis, órtesis, codera, muñequera, kinesiotape, pinza de alcance, dispositivos de giro, antideslizantes, atril, caballete, superficies estables sobre las que manipular y depositar objetos durante la realización de la tarea sin modificar alturas, escaleras, elevadores, asideros, mesa auxiliar.

Adaptación del puesto: Regular altura para trabajar en consonancia a la movilidad de los miembros superiores, secuenciar los movimientos de gran dificultad articular en varias unidades independientes para facilitar su realización. Dotar de sistemas de facilitación de alturas (o de trabajo en altura), accesibles a cualquier trabajador.

9. CAPACIDAD MOTORA(MIEMBROS INFERIORES)

Hace referencia a la capacidad de desarrollar una buena función motora en las extremidades inferiores. Esta función motora recoge la correcta movilidad de las articulaciones, además del mantenimiento estructural de las mismas. También recoge la correcta movilidad de los huesos, en relación a su amplitud y suavidad de movimientos.

Productos de Apoyo: Prótesis, órtesis, rodillera, tobillera, kinesiotape, superficies antideslizantes, sillas para descanso, medias de compresión, levantador de piernas, cojín elevador, reposapiés de escritorio, asideros, mesa auxiliar.

Adaptación del puesto: Organizar el trabajo para que pueda hacerse sentado, facilitar descansos frecuentes en trabajos donde haya que estar de pie mucho tiempo, regular alturas en trabajos donde sea preciso un trabajo a nivel de miembros inferiores para hacerlo más cómodo, dotar espacio suficiente para la colocación de los miembros inferiores durante el trabajo.

10. CAPACIDAD DE FUERZA, RESISTENCIA Y TONO (MIEMBROS SUPERIORES)

Hace referencia a la capacidad de generar fuerza a través de la contracción de un músculo o un grupo de músculos referentes a las extremidades superiores del cuerpo y también a la capacidad de mantener esta contracción durante un determinado tiempo (resistencia). También recoge el tono (o tensión) presente en los músculos cuando están en reposo y cuando realizan diferentes tipos de actividades.

Productos de Apoyo: Engrosadores de objetos, herramientas o utensilios. Pesas de diferente kilaje para colocar en los utensilios en caso de necesidad, abrazaderas para facilitar el agarre de objetos, bandejas para repartir pesos, modificar agarres en los objetos, utilizar sistema por ventosas.

Adaptación del puesto: Dotar a los trabajadores de herramientas y utensilios encargados de reducir la fuerza de ejecución durante las tareas. Facilitar elementos y herramientas tecnológicas para modificar y mejorar los trabajos donde se precise una mayor fuerza o resistencia de miembros superiores.

11. CAPACIDAD DE FUERZA, RESISTENCIA Y TONO (MIEMBROS INFERIORES)

Hace referencia a la capacidad de generar fuerza a través de la contracción de un músculo o un grupo de músculos referentes a las extremidades inferiores del cuerpo y también a la capacidad de mantener esta contracción durante un determinado tiempo (resistencia). También recoge el tono (o tensión) presente en los músculos cuando están en reposo y cuando realizan diferentes tipos de actividades.

Productos de Apoyo: Cojines antiescaras y de reparto de presiones, Engrosadores de objetos, Pesas de diferente kilaje para colocar en los utensilios en caso de necesidad, superficies antideslizantes.

Adaptación del puesto: Dotar a los trabajadores de herramientas y utensilios encargados de reducir la fuerza de ejecución durante las tareas. Facilitar elementos y herramientas tecnológicas para modificar y mejorar los trabajos donde se precise una mayor fuerza o resistencia de miembros inferiores.

12. CAPACIDAD DE MOTRICIDAD FINA Y DESTREZAS MANIPULATIVAS

Hace referencia a la capacidad de coordinar movimientos musculares precisos y específicos, que ocurren en partes del cuerpo como los dedos y que están en constante unión con la capacidad visual. Algunos de estos movimientos son muy importantes para lograr una buena destreza o habilidad manipulativa en el entorno laboral y/o doméstico.

Productos de Apoyo: Engrosadores de objetos, herramientas o utensilios, abrazaderas para facilitar el agarre de objetos, utilizar sistema de agarre por ventosas, adaptador de mano para herramientas, superficies antideslizantes, atriles, soportes.

Adaptación del puesto: Dotar a los trabajadores de herramientas y utensilios encargados de mejorar la motricidad y manipulación fina, tales como un enhebrador de agujas, herramientas/utensilios de un mayor tamaño... Facilitar elementos y herramientas tecnológicas para modificar, mejorar o sustituir la motricidad fina en aquellos trabajos donde el trabajador no disponga de la capacidad o esta esté reducida.

13. CAPACIDAD VESTIBULAR

Hace referencia a la capacidad de lograr una posición estable y determinada para cada situación y mantenerla todo el tiempo que sea preciso. Incluye la capacidad para lograr un buen equilibrio, bipedestación, sedestación, decúbito supino, decúbito prono, decúbito lateral, así como cualquier transferencia de una de estas posturas a otra. La persona tiene que ser capaz de mantenerla de forma funcional, ergonómica y segura. Habría que asegurar la no presencia de mareo, tinnitus, vértigo o sensación de caída.

Productos de apoyo: Utilizar sistemas de sujeción auxiliar tales como superficies antideslizantes, respaldos, arneses, petos de sujeción, cinturón de sujeción, bandas elásticas, discos de transferencia de pie, cinturones para transferencias.

Adaptación del puesto: Adecuar el puesto de trabajo para evitar superficies inestables que den opción a mareos o caídas, permitir y facilitar el uso de sistemas de sujeción en caso de necesidad.

14. CAPACIDAD PARA DESPLAZAMIENTOS

Hace referencia a la capacidad de lograr trasladarse de un lugar a otro. En caso de poder hacerlo mediante la marcha, analizar si lo puede hacer caminando, corriendo, reptando... Hay que tener en cuenta déficits tales como marcha espástica, hemiplejia, paraplejia, tetraplejia, cojera... En caso de que la persona se desplace en silla de ruedas hay que analizar si la silla de ruedas es autopropulsable, motorizada, si puede trabajar sentado en diferentes alturas...

Productos de Apoyo: Rampas plegables, andadores, muletas, bastones, bastón cuadrípode, bastón inglés cuadrípode, sujeta bastones, sillas de ruedas manuales, sillas de ruedas eléctricas, scooter, handbike eléctrico, silla de escritorio con ruedas, superficie con ruedas, ascensor, elevador eléctrico para escaleras, rampas.

Adaptación del puesto: Dotar de un puesto de trabajo en el que no haya que realizar desplazamientos o facilitar los recursos para que la persona puede hacer las mismas funciones sin desplazarse en su puesto de trabajo, eliminar barreras arquitectónicas para desplazamientos tales como baches, escalones, salientes... Organizar el puesto de trabajo con suficiente amplitud para maniobrar en silla de ruedas, con andador o con cualquier otro producto de apoyo.

15. CAPACIDAD PARA DISPONER DE REFLEJOS

Hace referencia a la capacidad de disponer de reflejos motores en la actividad, tales como contracción involuntaria de los músculos, causada automáticamente por estímulos determinados. También incluye aquellos reflejos de movimiento involuntarios, que se manifiestan inducidos por la posición del cuerpo, equilibrio y el estímulo amenazante. Estarían incluidas relaciones defensivas, de apoyo, de equilibrio, de adaptación corporal...

Productos de Apoyo: Protector bucal, superficies antideslizantes, equipo de estimulación muscular por impulsos eléctricos.

Adaptación del puesto: Espacios abiertos sin posibilidad de recibir estímulos sorpresivos que puedan interpretarse como amenazantes, tareas en las que los sentidos supongan un apoyo extra para compensar la falta de reflejos y modificar aquellos trabajos en los que las situaciones impredecibles sean frecuentes.

16. CAPACIDAD PARA REALIZAR CARGAS Y DESPLAZAMIENTO CON CARGAS

Hace referencia a la capacidad de levantar pesos de diversa índole, utilizando para ello el propio cuerpo o elementos mecánicos que faciliten la acción. Además de levantarlos, también está incluido el desplazamiento de un lugar a otro, mientras se realizan las nombradas cargas o levantamientos. Están implicadas las capacidades de fuerza, resistencia, movilidad articular, tono...

Productos de Apoyo: Pinzas de alcance, superficies antideslizantes, abrazaderas, engrosadores, asideros, bandejas, carros transportadores, sillas de ruedas con bandejas, andadores con bandeja transportadora, transpaleta manual, transpaleta electrónica, carretilla elevadora, carretillo.

Adaptación del puesto: Dotación de elementos facilitadores para las cargas y los desplazamientos con cargas. Flexibilizar los horarios para que se pueda descansar entre las tareas con alta exigencia de carga, modificar el trabajo para reducir al máximo las cargas.

17. CAPACIDADES ANATÓMICAS

Hace referencia a la capacidad de controlar las constantes anatómicas cardiovasculares, hematológicas, inmunológicas y respiratorias en relación al trabajo o tarea que se le ha pedido a la persona. Conviene tener en cuenta posibles problemas de vasos sanguíneos, presión arterial, transporte de oxígeno, coagulación, estado del sistema inmunológico, capacidad y estado pulmonar, asma, ingestión, deglución, defecación, problemas metabólicos, endocrinos, excreción, sexual, entre otras.

Productos de Apoyo: Botellas o bolsas de incontinencia, cuñas, pañales, espesante, aerosoles, tensiómetro, pulsioxímetro, tens para dolor menstrual, guante para artritis, dispensador de insulina.

Adaptación del puesto: Flexibilización de los horarios de descanso para sustitución de bolsas de orina, excreciones, control de tensión, de glucemia... También en trabajos con mucho esfuerzo cardiorrespiratorio, descansos para evitar posibles complicaciones.

CAPACIDADES COGNITIVAS, MENTALES, COMUNICACIONALES Y SOCIALES

18. CAPACIDADES COMUNICATIVAS

Hace referencia a la capacidad de usar un lenguaje, signos o símbolos, producir y saber recibir e interpretar mensajes orales o escritos, mantener conversaciones, utilizar instrumentos o técnicas de comunicación convencionales o alternativas. Incluye la producción-recepción de mensajes hablados, no verbales, en lenguaje de signos convencional, escritos o cualquier otro tipo. Esta capacidad también incluiría los intercambios de ideas, discusiones y la capacidad de usar medios de telecomunicación.

Productos de Apoyo: Comunicador de texto, dispositivos de IA, sistema Braille.

Adaptación del puesto: Adaptar a Braille en caso de necesidad, aprender lengua de signos por parte de los trabajadores, digitalizar los sistemas de comunicación para que sean accesibles por todos. Lectura fácil, usar pictogramas, terminales...

19. CAPACIDADES DE ORIENTACIÓN

Hace referencia a la capacidad de las personas para, durante el desarrollo de los ejercicios y actividades de sus vidas, mantenerse centrados en sus propias situaciones y en los movimientos del cuerpo en el espacio y en el tiempo. Se puede diferenciar por tanto la orientación temporal, de la orientación espacial.

Productos de Apoyo: Dispositivos electrónicos, Talkers, Geolocalización...

Adaptación del puesto: Colocar dispositivos en cada uno de los espacios laborales que ayuden en la orientación tanto espacial como temporal de los trabajadores.

20. CAPACIDADES DE ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN EN LA TAREA

La atención hace referencia a la capacidad de las personas para dirigir sus sentidos hacia algún estímulo o situación. Por otra parte, la capacidad de la concentración engloba la capacidad de reflexionar y dirigir de manera intencionada y consciente los sentidos hacia un estímulo seleccionado y determinado. Por ejemplo, alguien puede lograr una concentración máxima si es capaz de centrarse visualmente en una actividad, filtrando los sonidos y aislándose de ellos para que no provoquen ningún tipo de distracción.

Productos de Apoyo: Cascos de aislamiento o con música, luces focalizadoras orientadas hacia la tarea, biombos para aislar estímulos visuales.

Adaptación del puesto: Dotar al trabajador de espacios y recursos necesarios para lograr una atención plena en la tarea. Delimitar bien los espacios y las tareas para que no haya excesiva trazabilidad entre los trabajadores y eso ayude a mejorar la atención en las tareas de cada uno de ellos.

21. CAPACIDADES DE MEMORIA

La memoria hace referencia a la capacidad de las personas para almacenar y retener estímulos del ambiente, útiles para el desarrollo del día a día. Conviene diferenciar entre la memoria a corto plazo, aquella que permite retener información durante periodos cortos (entre 7 y 40 segundos) y con la que podemos, por ejemplo, seguir un tema de conversación, y la memoria a largo plazo, siendo esta la encargada de almacenar y retener información durante un periodo largo de tiempo. Los recuerdos que almacenamos bajo este tipo de memoria pueden durar muchos años.

Productos de Apoyo: Dispositivos electrónicos de almacenaje de información tales como móviles o tabletas, posits para apuntar información importante, alarmas de diferente índole.

Adaptación del puesto: Secuenciar o dividir aquellas tareas que requieran una memorización de los pasos en varios sencillos y asumibles por los trabajadores.

22. CAPACIDAD DE PENSAMIENTO RACIONAL

El pensamiento racional hace referencia a la capacidad de las personas para formular y manipular ideas, conceptos e imágenes, orientadas a metas específicas, pudiendo estar aisladas o agrupadas. Incluye las tareas de meditar, ponderar, especular y reflexionar. Este pensamiento está en consonancia con la realidad, basado en hechos o datos fiables que por tanto pueden ser demostrables.

Productos de Apoyo: Pictogramas y listas de tareas para cumplir paso por paso.

Adaptación del puesto: Facilitar a los trabajadores la información mediante métodos de fácil seguimiento como los indicados en los productos de apoyo, secuenciando los pasos y no dando lugar a ninguna posible toma de decisiones. Adaptar las tareas para que estas sean automatizadas.

23. CAPACIDAD PARA EL MANEJO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PRODUCTOS INFORMÁTICOS

Haría referencia a la capacidad de las personas para familiarizarse con el uso de nuevos productos tecnológicos, esenciales para el desarrollo de su vida o profesión, aprendiendo su uso y las diferentes posibilidades que ofrecen. Este manejo incluiría el mantenimiento de los dispositivos, aprendizaje en su uso, y la capacidad para identificar cuando no producen la función esperada (rotos, obsoletos...) Identificaríamos teléfonos móviles, ordenadores, programas informáticos, tabletas, sistemas de almacenaje de datos...

Productos de Apoyo: Dispositivos de lectura fácil y accesible, teclados y ratones adaptados (joystick), pulsadores, inteligencia artificial, talkers.

Adaptación del puesto: En caso de necesidad, adaptar los productos informáticos con aplicaciones para facilitar la accesibilidad por parte de todos los trabajadores dependiendo de cual sean sus capacidades. En caso de no saber manejarlos, se podría realizar un aprendizaje progresivo o una sustitución de las tareas informáticas por manuales siempre y cuando fuera posible.

24. CAPACIDAD PARA EL CÁLCULO

Haría referencia a la capacidad de las personas para aplicar principios matemáticos para resolver problemas que se describen con palabras y producir o explicar los resultados obtenidos, tales como extraer la suma de tres números o la multiplicación de una cifra por otra.

Productos de Apoyo: Calculadoras, sistemas de inteligencia artificial para hacer cálculos, sistemas de conteo manual mediante formas o colores, básculas...

Adaptación del puesto: Facilitar a los trabajadores herramientas para facilitar el conteo y el cálculo, o, en caso de no saber usarlas, entrenarles en su manejo.

25. CAPACIDAD PARA EL USO DEL DINERO

Haría referencia a la capacidad de las personas para realizar transacciones económicas básicas o complejas, así como para tener autosuficiencia económica, control sobre los propios recursos económicos, fondos públicos o privados o poseer autoconocimiento y autogestión para poder ahorrar dinero.

Productos de Apoyo: Aplicaciones informáticas para dispositivos electrónicos que faciliten la tarea, realizando las operaciones de forma automática.

Adaptación del puesto: Adaptar las tareas del puesto de trabajo para que el manejo o gestión del dinero no sea necesario o dotar de las herramientas apropiadas para facilitar las operaciones financieras.

26. CAPACIDAD PARA LA AUTONOMÍA

Haría referencia a la capacidad de las personas para tomar decisiones de forma propia, eligiendo una opción entre varias, discerniendo y evaluando cual es la más apropiada. También incluiría la capacidad para la resolución de problemas, encontrando solución a diversos estresores o situaciones mediante el análisis de ciertos aspectos, sopesando diferentes soluciones y evaluando las consecuencias de cada una de ellas, para finalmente ejecutar la que considere más interesante la propia persona.

Productos de Apoyo: Material explicativo de las diferentes tareas, cronogramas, diagramas de riesgos/beneficios de diferentes decisiones. Inteligencia artificial para la toma de decisiones que informe sobre posibles riesgos de realizar una u otra tarea.

Adaptación del puesto: Aquellas personas que tuvieran problemas de autonomía, precisarían trabajos donde la toma de decisiones o la resolución de problemas no fuera algo recurrente y primaran las actividades automatizadas y repetitivas. En caso de tener que desarrollar trabajos con una necesidad mayor de autonomía, será necesario un entrenamiento para el puesto, dotando de los recursos necesarios para poder garantizar una correcta realización de las funciones.

27. CAPACIDAD PARA EL APRENDIZAJE

Haría referencia a la capacidad de las personas para integrar y asimilar nuevos conocimientos que les sean útiles en el devenir de sus días. Este aprendizaje iría desde aspectos básicos del ser humano como aprender a leer, a escribir o a calcular, hasta otros más complejos como el aprendizaje o adquisición de habilidades, siendo estas un conjunto de varias acciones o tareas, simples o complejas, que conllevan una mayor capacidad de realización tanto física como cognitiva.

Productos de Apoyo: Documentos, materiales o herramientas que resuman el nuevo trabajo de forma secuenciada para poder consultar en caso de duda durante el desempeño. Hojas de rutinas. Agendas de trabajo.

Adaptación del puesto: Las personas que presenten problemas para el aprendizaje de nuevas tareas no tendrán dificultades en trabajos rutinarios donde los factores sorpresa son escasos y donde, una vez automatizada la tarea, no es preciso la incorporación de nueva información. En caso de que el trabajo conlleve un aprendizaje constante, será conveniente facilitar recursos de consulta para estos trabajadores, generando si es posible rutinas comunes dentro de la variabilidad del puesto.

28. CAPACIDAD PARA LA SECUENCIACIÓN Y EJECUCIÓN DE TAREAS YA APRENDIDAS

Haría referencia a la capacidad para llevar a cabo acciones sencillas o complejas, que precisen un determinado gasto físico y cognitivo, teniendo que pasar por las fases de iniciación de la tarea, organización del tiempo, del espacio y de los materiales para ejecutarla, pautar el desarrollo de la misma y llevarla a cabo, mantener la ejecución en el tiempo hasta, finalmente, completarla. Incluiría las rutinas como acciones coordinadas o simples que se repiten de forma diaria en el desarrollo de la vida de la persona.

Productos de Apoyo: Checklists (manuales o informáticas) para ir rellenando a medida que se va desarrollando la tarea para no perderse ningún paso de la misma. Producto audiovisual (vídeo, imágenes) que faciliten el seguimiento de un trabajo o rutina laboral.

Adaptación del puesto: Dotar a los profesionales de herramientas para facilitar el seguimiento de los trabajos, una correcta secuenciación y ejecución. Dividir los trabajos en secuencias o pasos bien diferenciados, accesibles para todos los trabajadores.

29. CAPACIDAD PARA EL AUTOCONTROL Y EL MANEJO DEL ESTRÉS

Haría referencia a la capacidad para llevar a cabo acciones coordinadas sencillas o complejas, dirigidas a manejar, gestionar y controlar las emociones o demandas psicológicas provocadas en el devenir de ciertas tareas que exigen responsabilidad y ritmo de trabajo, y que conllevan estrés, distracciones o momentos de crisis de forma frecuente.

Productos de Apoyo: Auriculares con música relajante para cada persona, elementos antiestrés (pelota, cojín).

Adaptación del puesto: Flexibilización de los horarios para garantizar un descanso apropiado y evitar picos de estrés innecesarios. Facilitar a los trabajadores reuniones o terapias de grupo para evitar la aparición de patologías como el Síndrome de Burnout. Entrenamiento en técnicas de relajación. Dotar de espacios apropiados para garantizar un trabajo tranquilo, apropiado y funcional. Gestionar las relaciones intralaborales y los posibles problemas que puedan aparecer entre distintos trabajadores con distintas capacidades.

30. CAPACIDAD PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD PROPIA Y COLECTIVA

Haría referencia a la capacidad para asegurar su propia seguridad y la del resto de trabajadores. Incluye el correcto uso de EPIS (equipos de protección individual), el correcto lavado, bien sea en forma como en tiempo, identificación de peligros y riesgos potenciales tanto a nivel individual como colectivo y toma rápida y certera de decisiones para que estos riesgos no se conviertan en daños.

Productos de Apoyo: Equipos de protección individual (EPIs), tales como guantes, gorro, mono de trabajo, buzo... Señales de aviso o alarma a nivel visual, auditivo, olfativo o vibratorio, por ejemplo, ateniendo a las capacidades de los trabajadores. Pictogramas con posibles peligros, hojas de información, de registro...

Adaptación del puesto: Modificar el entorno del trabajador eliminando posibles peligros para él y posibles riesgos que hicieran que sus acciones pusieran en peligro al resto de trabajadores. Modificar el sistema de alarma o alerta para que fuera accesible a todos los trabajadores. Organizar canales de evacuación accesibles a todos los trabajadores. Incluir material explicativo sobre posibles riesgos de ciertas herramientas, materiales o procedimientos en lectura fácil, Braille... así como en cualquier método de comunicación alternativa.

❖ AYUDA DE TERCERA PERSONA EN RELACIÓN A LAS CAPACIDADES

En primer lugar, es conveniente que el trabajador se cerciore de que es posible recibir ayuda de tercera persona durante el desarrollo de su trabajo, bien sea porque se la facilita y/o permite la empresa, porque la aporta la persona con sus propios recursos, por mediación de entidades implicadas en la inserción laboral de personas con discapacidad, mediante unidades de apoyo de empresa ordinaria o por subvenciones desde los Servicios Sociales. Según la frecuencia e intensidad de la ayuda, esta puede dividirse en:

- **Gran ayuda:** El trabajador precisa la ayuda o el apoyo de una tercera persona durante la totalidad de la jornada laboral para poder llevar a cabo de forma funcional y segura todas las tareas en las que esté implicada la capacidad alterada o afectada.
- **Ayuda frecuente:** El trabajador necesita el apoyo de una tercera persona para ciertas tareas donde encuentre dificultades por su alteración en la capacidad correspondiente y esta alteración implique un riesgo tanto para el desempeño de la tarea como para la seguridad propia y colectiva. Habría tareas relacionadas con esa capacidad en las que no sería preciso el apoyo de esa tercera persona, por lo que conllevaría un menor número de horas de atención.
- **Ayuda en momentos puntuales:** El trabajador es capaz de realizar prácticamente la totalidad de tareas y actuaciones que requiere su puesto de trabajo en relación a la capacidad afectada, pero es recomendable que cuente con el apoyo de una tercera persona para desempeñar aquellas en las que, por el alto nivel de requerimiento en la capacidad, pudiera presentar problemas.

ANEXO 2: ENLACES DE INTERÉS Y DE AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

→ Enlaces de interés general:

[Instituto Nacional de las Cualificaciones](#)

[Ministerio de Educación y Formación Profesional](#)

[Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas](#)

→ Sobre la Cualificación Profesional

[Guía de Evidencia de la UC0620_1](#)

[Guía de Evidencia de la UC0621_1](#)

[Guía de Evidencia de la UC0622_1](#)

→ Sobre las Capacidades Humanas

[Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud](#)

