Osakidetza




# *ERGONOMIAKO ETA PSIKOSOZIOLOGIAKO PREBENTZIOKO TEKNIKARIA*

## GALDERAK

1. **Nork du Osalanen ebazpenak emateko eskumena, Osalanen egitura eta funtzionamenduaren erregelamendua onartzen duen uztailaren 30eko 191/2002 Dekretuaren arabera?**

   a) Kontseilu Orokorrak.
   b) Osalanen Zuzendaritza Nagusiak.
   c) Lan-osasuneko Zuzendaritza.
   d) a), b) eta c) erantzunak zuzenak dira.

2. **Zer betebehar du Osalanek lan-istripuak ikertzerako orduan, Osalanen egitura eta funtzionamenduaren erregelamendua onartzen duen uztailaren 30eko 191/2002 Dekretuaren arabera?**

   a) Laneko agintaritzari jakinaraztea.
   b) Publiko egitea.
   c) Agintaritza sanitarioari jakinaraztea.
   d) Kaltetutako enpresari jakinaraztea.

3. **Zer funtzio du Osalanek gizarte-eragileen koordinazioari dagokionez, Osalanen egitura eta funtzionamenduaren erregelamendua onartzen duen uztailaren 30eko 191/2002 Dekretuaren arabera?**

   a) Txostenak egitera mugatzen da.
   b) Sindikatuekin bakarrik koordinatzen da.
   c) Jarduketak dinamizatzen eta koordinatzen ditu.
   d) Ez du gizarte-eragileekin parte hartzen.

4. **Nork izendatzen ditu Lurralde Batzordeetako kideak, Osalanen egitura eta funtzionamenduaren erregelamendua onartzen duen 191/2002 Dekretuaren arabera?**

   a) Osalaneko Kontseilu Nagusiak.
   b) Osalanen Zuzendaritza Nagusiak.
   c) Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailburuak.
   d) Zuzendariordetza Teknikoak.




5. **Zein da Osalanen Zuzendaritza Nagusiaren funtzio espezifikoa, Osalanen egitura eta funtzionamenduaren erregelamendua onartzen duen 191/2002 Dekretuaren arabera?**

   a) Lurralde Zentro bakoitzeko jarduerak programatu, sustatu, zuzendu, koordinatu eta kontrolatzea.
   b) Laneko segurtasun, higiene eta inguruneko metodo eta teknikei buruzko ikerketak sustatzea, egitea, laguntzea eta garatzea.
   c) Lan-istripuei buruzko informazioa eta datu estatistikoak prestatzea.
   d) Osalanen aurrekontuen aurreproiektua egitea eta idaztea.

6. **Honako eginkizun hauetatik, zein EZ dagokio Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalari, LSHINen egitura eta eskumenak arautzen dituen 577/1982 Errege Dekretuaren bigarren artikuluaren arabera?**

   a) Lan-arriskuen prebentzioaren arloan nahitaezkoak diren legezko arauak egitea eta onartzea.
   b) Prestakuntza-planak eta -ikastaroak programatzea, antolatzea eta garatzea.
   c) Lan-istripuei buruzko informazioa eta datu estatistikoak ezagutzea, tratatzea eta lantzea.
   d) Prebentzioko eta babeseko ekipamenduak eta baliabide teknikoak homologatzeko egiaztapena eta irizpena egitea.

7. **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Sistema antolatzen duen uztailaren 21eko 23/2015 Legearen arabera, zer izaera du Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak?**

   a) Gizarte Segurantzako sistemaren erakunde laguntzailea.
   b) Autonomia Erkidegoei bakarrik atxikitako organoa.
   c) Lan-arloko arauak betetzen direla zaintzeaz arduratzen den zerbitzu publikoa.
   d) Lan Harremanak ikuskatzen dituen merkataritza-erakundea.

8. **Abenduaren 7ko 1993/1995 Errege Dekretuaren arabera (Gizarte Segurantzako Lan-istripuen eta Gaixotasun Profesionalen Mutualitateen Lankidetzari buruzko Erregelamendua), zer ondare kudeatzen dute mutualitateek beren lankidetza-jardueraren ondorioz?**

   a) Ondare historiko propioa bakarrik.
   b) Enpresa elkartuek lagatako ondasunak bakarrik.
   c) Gizarte Segurantzaren ondarea, kuotek eta haiekin batera eskuratutako ondasunek sortutakoa.
   d) Inbertsiorako merkataritza-funts pribatuak.




**9. Abenduaren 7ko 1993/1995 Errege Dekretuaren arabera (Gizarte Segurantzako Lan-istripuen eta Gaixotasun Profesionalen Mutualitateen Lankidetzari buruzko Erregelamendua), nola jardun behar du Mutualitateak lanbide-gertakariak kudeatzean enpresa batek ez badu betetzen afiliazioa edo kotizazioa?**

a) Elkartzeko hitzarmena berehala eten.
b) Prestazio ekonomikoak eta sanitarioak bere gain hartu, langileari kalterik egin gabe.
c) Langileari asistentzia sanitarioa ukatu.
d) Erantzukizuna Laneko Ikuskatzailetzara bideratu.

**10. Printzipio hauetatik, zein EZ da sartzen Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) bere Konstituzioan eta Filadelfiako Adierazpenean ezarritako funtsezko printzipioetan?**

a) Adierazpen-askatasuna eta elkartzeko askatasuna funtsezkoak dira etengabe aurrera egin ahal izateko.
b) Enplegua duten guztientzat bizitzeko gutxieneko soldata bermatu behar da.
c) Lana ez da merkantzia bat.
d) Pobrezia, edonon, guztion oparotasunerako arriskutsua da.

**11. Baieztapen hauetatik, zein EZ da zuzena Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) Konstituzioaren arabera?**

a) LANEko edozein kidek erakundea utz dezake LANEko Zuzendaritza Nagusiari aldez aurretik abisatu gabe.
b) Erakundeko kide batek LANE uzteko emandako abisuak LANEko zuzendari nagusiak jasotzen duen unetik bi urtera izango ditu ondorioak.
c) Kide batek lanaren nazioarteko hitzarmen bat berretsi duenean, LANE uzteak ez dio kalterik egingo hitzarmenetik eratorritako betebeharren baliozkotasunari.
d) a), b) eta c) erantzunak okerrak dira.

**12. 2019/126 Erregelamenduaren (EB) arabera, zer informazio mota bildu eta aztertu behar du Laneko Segurtasun eta Osasunaren Agentzia Europarrak (EU OSHA)?**

a) Informazio estatistiko nazionala bakarrik.
b) Enpresei buruzko informazio ekonomikoa soilik.
c) Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko informazio tekniko, zientifiko eta ekonomikoa.
d) Estatu kideek prestatutako informazio juridikoa.

**13. 2019/126 Erregelamenduaren (EB) arabera, non dago Laneko Segurtasun eta Osasunaren Agentzia Europarraren (EU OSHA) egoitza?**

a) Bruselan.
b) Estrasburgon.
c) Luxenburgon.
d) Bilbon.




**14. Ondorengo eginkizunetatik, zein dagokio Laneko Segurtasun eta Osasunerako Agentzia Europarrari (EU OSHA) estatu kideen arteko lankidetzari dagokionez, 2019/126 (EB) Erregelamenduaren arabera?**

a) Laneko segurtasun eta osasunaren arloan zehapenen aplikazioa gainbegiratzea.
b) Arauak ez betetzeagatik ebazpen lotesleak ematea.
c) Laneko segurtasun eta osasunean lankidetza zein informazioaren eta esperientzien trukea sustatzea, eta horren alde egitea.
d) Nazioarteko enpresetan prebentzioan eskudunak diren agintari nazionalak ordezkatzea.

**15. Prebentzio-printzipio hauetatik, zein EZ dago sartuta Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean?**

a) Arriskuak saihestea.
b) Ingurumen-inpaktua minimizatzea eta baliabide naturalak babestea.
c) Lana langileari egokitzea.
d) Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.

**16. Jarduketa hauetako zeinek eskatzen du arriskuen ebaluazioa eguneratzea, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera?**

a) Lan-txanden txandakatze arruntak.
b) Lan-baldintzen aldaketak.
c) Prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeak.
d) Norbera babesteko ekipamendu berriak emateak.

**17. Zein da Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean dagoen lan-arrisku terminoaren definizioa?**

a) Lanean deserosotasuna eragiten duen edozein egoera.
b) Enpresaren barne-arauak ez betetzeko probabilitatea.
c) Agente kimikoen presentzia lan-inguruan.
d) Lanaren ondorioz langileak kalteren bat izateko posibilitatea.

**18. Zer egin behar du enpresaburuak Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera langile baten osasunean kalte bat antzematen duenean?**

a) Lanpostuz aldatu berehala.
b) Kanpoko zerbitzu medikoari bakarrik jakinarazi.
c) Jarduera eten arrisku larria eta berehalakoa delako.
d) Gertakarien kausak detektatzeko ikerketa bat egitea.




**19. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer baldintzak derrigortzen du lan-zentroan prebentzio-baliabideak izatera?**

a) Hornitzaileekin bilerak daudenean.
b) Aurreikusi gabeko barne-jarduerak egiten direnean.
c) Aldi berean hainbat lan egiteagatik arriskuak larriagotu daitezkeenean.
d) Nahitaezkoa da edozein enpresa-jardueratarako.

**20. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak zer betebehar ezartzen du prebentzio-prestakuntzari dagokionez?**

a) Borondatez egin behar da.
b) Prestakuntza teorikoa kontratuaren hasieran bakarrik eman behar da.
c) Prestakuntza teoriko eta praktiko nahikoa eta egokia eman behar da.
d) Nahitaez lan ordutegitik kanpo egin behar da.

**21. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer sartu behar du enpresaburuak dokumentazio prebentiboan?**

a) Marketin-planaren urteko memoria.
b) Arriskuen ebaluazioa eta aldizkako kontrolak.
c) Langileen historia akademikoa.
d) Enpresaren aurrekontu ekonomikoak.

**22. Zer eskatzen du Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak langileak arrisku larriko eremuetara sartzeari dagokionez?**

a) Langile orori sarrera debekatzea, salbuespenik gabe.
b) Informazio nahikoa eta egokia jaso dutenei soilik sartzen uztea.
c) Sindikatuetako arduradunei bakarrik baimena ematea.
d) Enpresariaren ordezkari batek nahitaez lagunduta sartzen uztea.

**23. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer eskubide du langile batek arrisku larri eta berehalako baten aurrean?**

a) Erabakia bakarrik segurtasun eta osasun batzordearen esku uztea.
b) Berehalako konpentsazio ekonomikoa eskatzea.
c) Jarduera eten eta lantokitik alde egitea.
d) Jarduerarekin jarraitzea zuzeneko arduradunak berariaz agindu arte.

**24. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer faktore hartu behar da kontuan hasierako ebaluazioan?**

a) Lan-giroa eta pertsonen gogobetetasuna.
b) Langile jakin batzuen sentikortasun berezia.
c) Kanpo-auditorioen emaitzak.




d) Prebentzio-neurriak gauzatzeko aurrekontuaren erabilgarritasuna.

**25. Zer baldintza ezartzen du Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuak prebentzio-auditorio bat baliozkoa izan dadin?**

a) Kanpoko edozein pertsonak egin dezake.
b) Segurtasun eta osasun batzordeak eskatzen duenean soilik egitea.
c) Nahitaez mutualitateak egitea.
d) Beren independentziari eragiten dioten merkataritza-loturarik gabeko pertsonek edo erakundeek egitea.

**26. Bereziki sentikorra den pertsona bat lanpostu batean hasten denean, zer adierazten du Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuak?**

a) Edozein postu bete dezakeela mugarik gabe.
b) Lanpostua berriro ebaluatu behar dela, haren ezaugarriek hala eskatzen badute.
c) Informazio eta jarraibide gehigarriak baino ez dituela jaso behar.
d) Ezin dela inola ere lanpostura itzuli.

**27. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer azaldu behar da ebaluazioaren dokumentazioan?**

a) Dagoen arriskua, eragindako pertsonak eta prebentzio neurriak.
b) Kanpoko hornitzaileen zerrenda.
c) Absentismoaren historia.
d) Aurrekontu-txostenak.

**28. Zer prebentzio-modalitate eskatzen du urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuak, 500 langile baino gehiago dituzten enpresentzako Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duenak?**

a) Nahitaezko kanpoko prebentzio zerbitzua.
b) Nahitaezko prebentzio-zerbitzu propioa.
c) Soilik langileen izendapena.
d) Kanpoko prebentzio-zerbitzua edo prebentzio-zerbitzu propioa hautatzeko aukera ematen du.

**29. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer izaera izan behar dute prebentzio-zerbitzuek?**

a) Diziplina bakarrekoak.
b) Independenteak.
c) Diziplina artekoak.




d) Laneko medikuntzan soilik oinarrituak.

**30. Eskubide hauetatik zein EZ dago sartuta Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikuluan ezarritako lan-arriskuetatik babesteko eskubideetan?**

a) Prebentzioari buruzko informazioa eta prestakuntza.
b) Jarduera etetea arrisku larri eta berehalakoa izanez gero.
c) Lan-arriskuekiko esposizioagatiko konpentsazio ekonomikoa.
d) Osasun-egoera zaintzea.

**31. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer ezaugarri du osasunaren zaintzak?**

a) Beti derrigorrezkoak dira.
b) Bere osasunari buruzko informazioaren konfidentzialtasuna.
c) Enpresak bakarrik egin dezake.
d) Istripu baten ondoren bakarrik aplikatzen da.

**32. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer izan behar du prebentzio-plangintza batek aldia urte bat baino gehiagokoa bada?**

a) Finantza-txosten bat.
b) Justifikazio-memoria bat.
c) Borondatezko auditoria.
d) Prebentzio-jardueren urteko programa bat.

**33. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zein da prebentzio-sistemaren auditorioak edo kanpo-ebaluazioak lortu nahi duen helburuetako bat?**

a) Baliabide ekonomikoen erabilera egokia justifikatzea.
b) Arrisku-egoerak identifikatzea eta prebentzio-neurriak proposatzea.
c) Lan-arriskuen prebentzio-sistemak baloratzea.
d) Langileak ikuskatzea.

**34. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zein da oinarrizko funtzio bat?**

a) Plan integralak diseinatzea.
b) Portaera seguruak sustatzea.
c) Ebaluazio konplexuak egitea.
d) Auditoriak kudeatzea.




**35. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer helburu dute prebentzio-baliabideek?**

a) Zerbitzuaren eraginkortasuna eta kalitatea gainbegiratzea.
b) Ez-betetzeak dokumentatzea eta zigortzea.
c) Goi-mailako teknikaria laneko arriskuen prebentzioan ordeztea.
d) Prebentzio-jarduerak betetzen direla zaintzea.

**36. Prebentzio-baliabide batek prebentzio-jarduerak eskas betetzen dituenean, zer dago onartuta Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan?**

a) Laneko agintaritzari abisatzea eta egoera salatzea.
b) Esan kontuz ibiltzeko pertsonari, egoera ez delako segurua.
c) Zuzeneko arduradunari abisatzea, soilik egoerak istripuan amai badezake.
d) Prebentzio-jarduerak modu egokian eta berehala betetzeko argibideak ematea.

**37. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zein EZ da Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren funtzio bat?**

a) Prebentzio-araudia betetzen dela zaintzea.
b) Arrisku larriagatiko geldialdiak agintzea.
c) Osasunaren zaintza egitea.
d) Zigorrak proposatzea.

**38. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer egin behar du enpresak larrialdien aurrean?**

a) Neurriak abian jartzeaz arduratuko diren pertsonak izendatu, soilik enpresa-jarduera arriskutsua bada.
b) Lehen sorospenetako, ebakuazioko eta suteen aurkako neurriak hartu.
c) Ezer ez, langile aditu eta kualifikatuen esku utzi behar da.
d) Sutearen ondoren, instalazioa kokatuta dagoen udalari jakinarazi.

**39. Prebentzio-zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, zer irizpide arautzen du prebentzio-plangintzak?**

a) Enpresaren antzinatasuna.
b) Eskuragarri dagoen aurrekontua.
c) Arriskuaren garrantzia eta esposiziopeko pertsonak.
d) Borondatezkotasuna.




**40. Osakidetzaren 2008ko Lan-arriskuen Prebentzioaren Kudeaketa-sistemaren (LAPKS) Eskuliburuaren arabera (2. Rev), nor da Osakidetzako lan-arriskuen prebentzioaren (LAP) eta lan-arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemaren azken arduraduna?**

a) Osakidetzako Zuzendaritza Nagusia.
b) Giza Baliabideen Dibisioko Zuzendaritza.
c) Prebentzio-batzordea.
d) Zerbitzu Erakundeetako Segurtasun eta Osasun Batzordeak.

**41. Zer konpromiso hartzen du Zuzendaritza Nagusiak LAParen kudeaketa eraginkorra errazteko, Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren (2. Rev) 4.1 atalaren arabera?**

a) Prebentzio-zerbitzu korporatiboaren urteko txostena egin.
b) Funtzioak zehaztea, erantzukizunak izendatzea eta agintea eskuordetzea.
c) Batzordearen bilerak gutxienez hiru hilean behin egin behar direla finkatzea.
d) Eskuliburuaren eranskinen egitura onartzea, berrikuspen bateratuarekin.

**42. Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren arabera (2. Rev), zer funtzio du prebentzio-zerbitzu korporatiboak Osakidetzaren barruan?**

a) Batzordearen bileren urteko egutegia finkatzea, gutxienez hiru hilean behin.
b) Eskuliburua multzo gisa onartzea eta berrikuspen egoera esleitzea.
c) Osasun pertsonalaren erregistroko datuak lagatzea izapidetzea.
d) Prebentzio-arloan koordinazio- eta kontrol-zentro gisa jardutea.

**43. Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren arabera (2. Rev), zer mendekotasun-mota dute Prebentzioko Oinarrizko Unitateek (POU) zerbitzuaren Koordinazio Nagusiari dagokionez?**

a) Mendekotasun funtzionala.
b) Ekonomiaren eta aurrekontuen mendekotasun esklusiboa.
c) Ordezkaritza sindikalaren araberako mendekotasun arauemailea.
d) Lan-agintaritzaren aurrean mendekotasun administratiboa.

**44. Osakidetzaren 2008ko LAPSK Eskuliburuaren arabera (2. Rev), zer kanpo-komunikazio egiten du prebentzio-zerbitzuaren Koordinazio Nagusiak?**

a) Zuzendaritza Nagusiari batzordearen aktak hiru hilean behin jakinaraztea.
b) Zerbitzuaren emaitzen txostena egitea, zuzendaritzak berrikusteko.
c) Prebentzio-zerbitzuaren urteko txostena idaztea.
d) Osalani prebentzio-zerbitzuaren egiturari eta beste jarduera batzuei buruzko lege-alderdien inguruan jakinaraztea.




**45. Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren arabera (2. Rev), zerk deskribatzen du hoberen POUko koordinatzaileen funtzioetako bat?**

a) Batzordean parte hartzea teknikari arduradun gisa, hitz egiteko eskubidearekin, baina bozkatzeko eskubide gabe.
b) Helburu estrategiko korporatiboetarako kontrol-elementuak zehaztea.
c) Beren eskumeneko POUei aholkularitza ematea prebentzio-kudeaketari buruz.
d) Eskuliburua onartu ondoko hamabost eguneko epean hura banatzea.

**46. Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren arabera (2. Rev), zein da POUen jarduera-arlo nagusietako bat bere eskumeneko erakundeetan?**

a) LP LAP politika zuzendaritzaren asmo-adierazpen gisa definitzea.
b) Kudeaketa-sistemaren egitura piramidal dokumentala ezartzea.
c) Auditoretza-irizpideak, irismena, maiztasuna eta metodoak zehaztea.
d) Lanpostuak irizpide ergonomikoekin diseinatzea.

**47. Osakidetzaren LAPKS Eskuliburuaren arabera (2008, 2. Rev), zein organo dago lan-arriskuen arloko informazio- eta kontsulta-batzorde gisa, sindikatuek parte hartzeko foro gisa?**

a) Zerbitzu erakundeetako segurtasun eta osasun batzordeak.
b) Prebentzio-batzordea.
c) Prebentzio zerbitzu korporatiboa, organo tekniko gisa.
d) Zerbitzu-erakunde bakoitzeko langileen zuzendaritza.

**48. Osakidetzaren 2008ko LAPKS Eskuliburuaren arabera (2. Rev), eginkizun hauetako zein EZ dagokie Prebentzioko Oinarrizko Unitateei?**

a) Segurtasun eta Osasun Batzordearekin elkarlanean aritzea.
b) Urteko memoria egitea.
c) Sistemaren barne-auditoriak planifikatzea eta egitea.
d) Lan-ekipamenduak erosteko prebentzio-baldintzei buruzko aholkularitza.

**49. Zer bermatu behar du zuzendaritza-taldeak berehalako arduradunei dagokienez, Osakidetzaren 2008ko LAPKS eskuliburuaren arabera (2. Rev)?**

a) Prebentzio-batzordean parte hartzea.
b) Prebentzioaren urteko memoria egitea.
c) Prebentzio-eginkizunak betetzea eta erantzukizunak beren gain hartzea.
d) Osasunaren zaintza zuzenean kudeatzea.

**50. Osakidetzako Prebentzio-planaren arabera, zenbat deszentralizazio-maila ditu Osakidetzako Prebentzio-zerbitzuak?**

a) Bat.
b) Bi.




c) Hiru.
d) Lau.

**51. Zertan EZ da oinarritzen Osakidetzaren Plan Estrategikoa, Osakidetzako Prebentzio-planaren arabera?**

a) Osakidetzako pertsonen ezagutzan.
b) Osasun Sailaren gidalerroetan.
c) Aurreko plan estrategikoen analisietatik lortutako esperientzia.
d) Euskadiko osasunaren inguruko galdera-sorten emaitzetan.

**52. Zein da Osakidetzako Prebentzio-planak LAPeko helburuen lorpen-mailaren jarraipena egiteko ezartzen duen gutxieneko denbora-irismena?**

a) Sei hilean behin.
b) Hiru hilabete.
c) Lau hilean behin.
d) Urtean behin.

**53. Zer printzipiok arautzen dute Osakidetzako zerbitzu sanitario publikoen horniketa, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentzio-planaren arabera?**

a) Errentagarritasuna, eraginkortasuna eta espezializazioa.
b) Unibertsaltasuna, solidaritatea, ekitatea eta kalitatea.
c) Berrikuntza teknologikoa, lehiakortasuna eta jasangarritasun ekonomikoa.
d) Autonomia klinikoa eta deszentralizazio funtzionala.

**54. Zein baldintza tekniko bete behar dute zerbitzu erakunde bakoitzaren LAPeko helburu espezifikoek, Osakidetzako Prebentzio-planaren arabera?**

a) Generikoak eta korporatiboak izatea.
b) Gehienez bi urterako definituta egotea.
c) Jarraipen-ekintzak eta -irizpideak sartzea, adierazleen bidez.
d) Helburu korporatiboekin hitzez hitz bat etortzea.

**55. Zer helburu tekniko dute prozedurek Osakidetzako Prebentzio-planaren arabera LAPeko Kudeaketa-sistemaren parte diren aldetik?**

a) Prebentzio-politika deskribatzea.
b) Jarduketa-irizpide klinikoak proposatzea.
c) Bete beharreko LAPeko gutxieneko baldintza komunak definitzea.
d) POUen jarduerak soilik arautzea.




**56. Zer izaera dute zerbitzu erakundeen LAPeko helburuen urteko Programa edo Planek, Osakidetzako Prebentzio-planaren arabera?**

a) Aukerakoak dira eta izaera orientagarria dute.
b) Osakidetzako Prebentzio-planaren osagarriak dira.
c) Osakidetzako Prebentzio-plan korporatiboaren ordezkoak dira.
d) Informatiboak dira.

**57. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zer da prebentzioa jarduera batean integratzea?**

a) Produkzio-baldintzekiko independenteak diren prebentzio-neurriak egotea.
b) Prebentzio-zerbitzuak bere gain hartzea jarduera horren kudeaketa osoa.
c) Betearazpen-prozedura prebentzio-baldintzak errespetatuz finkatu eta aplikatzea, eta ez soilik baldintza produktiboak errespetatuz.
d) Jarduerak nahitaez idatzizko prozedura bat izatea.

**58. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, jarduera bat kudeatzen duen unitate batean zer hartzen da prebentzioaren gutxieneko mailatzat?**

a) Prebentzio-zerbitzuak onartutako idatzizko prozedura bat izatea.
b) Behar bezala gauzatzen dela kontrolatzea eta aurreikuspen, aldaketa edo gorabehera garrantzitsuak jakinaraztea.
c) Oinarrizko prebentzio-prestakuntza duten langileak izatea.
d) Prebentzioa jarduera arriskutsuetan soilik integratzea.

**59. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren orientabide praktikoen arabera, zer funtzio integratu behar dira nahitaez?**

a) Produkzio-jarduerekin lotutakoak bakarrik.
b) Arriskutsu edo oso arriskutsu gisa ebaluatutakoak.
c) Enpresaren zuzendaritzan eta aldaketen kudeaketan, besteak beste.
d) Araudi espezifikoari lotutakoak bakarrik.

**60. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zer eskatzen da jarduera baten arriskua bereziki langile baten jarduketaren mende dagoenean?**

a) Langileak segurtasun-jarraibideak dituela ziurtatzea.
b) Soilik langilea informatu eta trebatzea.
c) Langilearengandik antzemandako arazoei buruzko informazioa lortzea.
d) Langileak jarraibide horiek betetzen dituela zaintzea.




**61. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zer EZ du egin behar Prebentzio-zerbitzu batek integrazioari dagokionez?**

a) Prozedurak definitzeko aholkuak eman.
b) LAPa antolaketa-unitateetan sartzea sustatu.
c) Integrazioaren eraginkortasuna baloratu.
d) LAPean eragina izan dezakeen edozein jardueraren kudeaketan enpresako gainerako kideak ordezkatu.

**62. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zergatik egin behar da prebentzio-neurrien plangintza eragindako unitateekin?**

a) Aplikatu beharreko araudia ezagutzen dutelako.
b) Aginte hierarkiko handiagoa dutelako.
c) Jardueraren benetako produkzio-baldintzatzaileak ezagutzen dituztelako.
d) Ez delako beharrezkoa Prebentzio-zerbitzuak esku hartzea.

**63. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, nork proposatzen du jarduera arriskutsu bat modu bateratuan gainbegiratu beharko litzatekeela?**

a) Kanpo prebentzio-baliabide izendatutako pertsonak.
b) Prebentzio-zerbitzuko langileek.
c) Segurtasun eta Osasun Batzordeak.
d) Produkzioak gainbegiratzeaz arduratzen den pertsonak.

**64. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, noiz gutxitzen da instalazio edo ekipamendu baten integratze-beharra mantentze-lanetan, berrikusketetan edo segurtasun-ikuskapenetan?**

a) Nahitaezkoa denean, araudi batean araututa datorrelako.
b) Mantentze-, berrikuste- edo ikuskapen-jarduera noizbehinkakoa edo iraupen laburrekoa denean.
c) Mantentze-lanak produkzio-prozesu nagusiaren parte ez diren instalazio edo ekipamenduetan egiten direnean.
d) Mantentze-, berrikuspen- edo ikuskapen-lanak kanpoko langile espezializatuek egiten dituztenean.

**65. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zein da Prebentzio-zerbitzuaren rol nagusia instalazioen berrikusketa arautuei dagokionez?**

a) Beti zuzenean egitea.
b) Kontrol-organismoen ziurtagiriak zaintzea.
c) Zer berrikuspen diren nahitaezkoak eta nola kudeatu behar diren aholkatzea.




d) Ekipamendua erabiltzeaz arduratzen den unitatea ordezkatzea.

**66. LSOINren lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko Gida Teknikoaren arabera, zer zehaztu behar da kontratazio-prozeduretan prebentzioa behar bezala integratzeko?**

a) Kontratazio bakoitzaren gehieneko aurrekontua.
b) Kontratuen gutxieneko iraunaldia.
c) Kudeatu beharreko prebentzio-jarduerak.
d) Artxibatu beharreko txosten mediko mota.

**67. Zer funtzio dagokio zerbitzu erakundeko gerentziari lan-arriskuen prebentziorako politikari dagokionez, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Kudeaketa-sistemaren Eskuliburuaren arabera?**

a) Prebentzio politika korporatiboa aldian behin berrikustea.
b) Osakidetzaren prebentzio-politika egitea.
c) Zuzendaritza Nagusiari hura idaztea eskatzea.
d) Prebentzio-politika erakundearen kudeaketa-planetan txertatzea.

**68. Zer jarduketa dagokio zuzendaritza-taldeari zerbitzuen erakundean prebentzio integratua sustatzeko, Osakidetzako LAParen Kudeaketa-sistemaren Eskuliburuaren arabera?**

a) Prebentzioa ekintza zuzentzaileetara mugatzea.
b) Langileak mentalizatzeko saioak eta ekintzak planifikatzea, prebentzioko oinarrizko unitatearekin batera.
c) Prebentzio-prestakuntza soilik giza baliabideen esku uztea.
d) Langileek prebentzio-ekintzetan parte har dezaten mugatzea.

**69. Zer funtzio dagokio giza baliabideen zuzendaritzari lan-agintaritzari dagokionez, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Kudeaketa-sistemaren Eskuliburuaren arabera?**

a) Zehapen-txostenak egitea.
b) Lan-agintaritzari haren bisitetan laguntzea edo haren ordezkoa izendatzea.
c) Lan-agintaritzak erakundean duen sarbidea mugatzea.
d) Prebentzio-gorabeherak idatziz baino ez jakinaraztea.

**70. Zein estamenturi dagokio inbertsio-planean beharrezko prebentzio-hobekuntzak planifikatzea, Osakidetzako LAParen kudeaketa-sistemaren eskuliburuaren arabera?**

a) Zuzendaritza Medikoari.
b) Giza baliabideen zuzendaritzari.




c) Erakundearen gerentziari.
d) Zerbitzu erakundetako ekonomia-kudeaketaren zuzendaritzari.

**71. Zer funtzio dagokio arduradun hurrenari lan-agintaritzari dagokionez, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Kudeaketa-sistemaren Eskuliburuaren arabera?**

a) Lan-protokoloak modu autonomoan egitea, prebentzio-aholkularitzaren beharrik gabe.
b) Lan-protokoloak soilik lan istripu bat gertatu denean aplikatzea.
c) Beren ardurapeko lan-protokoloak prebentzioaren arloko arauzko, legezko edo barneko xedapen guztiak betez egiten direla kontrolatzea.
d) Prebentzio-zerbitzuari jakinaraztea protokoloak daudela, baina horien betetzean esku hartu gabe.

**72. Zer eskubide edota funtzio EZ dute prebentzio-ordezkariek, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Kudeaketa-sistemaren Eskuliburuaren arabera?**

a) Zuzendaritzari prebentzio-jarduera hobetzen laguntzea.
b) Araudia betetzen dela zaintzea eta kontrolatzea.
c) LAP arautegia aplikatzeko, langileen lankidetza sustatzea zein bultzatzea.
d) Langileen segurtasuna eta osasuna bermatzea.

**73. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zein da lanean segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema (LSO) baten helburua?**

a) LSOrako arriskuak eta aukerak kudeatzeko erreferentzia esparru bat ematea da.
b) LSOrako arriskuak eta horrekin lotutako prebentzio-neurriak kudeatzeko erreferentzia esparru bat ematea da.
c) LSOrako arriskuak eta horrekin lotutako prebentzio-neurriak baloratzeko erreferentzia esparru bat ematea da.
d) LSOrako arriskuak eta aukerak baloratzeko erreferentzia esparru bat ematea da.

**74. Nola definitzen du ISO 45001:2018 arauak "gorabehera"?**

a) Lesioak eta osasunaren narriadura eragin ditzakeen gertakaria.
b) Lesioak eta osasunaren narriadura eragin ditzakeen edo eragiten dituen gertakaria.
c) Lesiorik gabeko istripua, istripu materiala.
d) Desadostasun baten ondorioz ematen den gertaera.

**75. Zeri egiten dio erreferentzia ISO 45001:2018 arauak erakundea eta bere testuingurua ulertzeari dagokionez?**

a) LSOa kudeatzeko sistemaren aurreikusitako emaitzak lortzeko gaitasunean eragina izan dezaketen kanpoko auziak zehazteko beharrari.




b) LSOa kudeatzeko sistemaren aurreikusitako emaitzak lortzeko gaitasunean eragina izan dezaketen kanpoko zein barneko auziak zehazteko beharrari.
c) Erakundearen emaitza estrategikoak lortzeko gaitasunean eragina izan dezaketen kanpoko auziak zehazteko beharrari.
d) Erakundearen emaitza estrategikoak lortzeko gaitasunean eragina izan dezaketen kanpoko zein barneko auziak zehazteko beharrari.

**76. ISO 45001:2018 arauaren arabera, kontrata bateko langile baten behar edo igurikimen bat erakunde baten LSOa kudeatzeko sistemaren baldintza bihur liteke?**

a) Soilik kontrata horrekin sinatu den kontratuan hala ezarrita badago.
b) Ez.
c) Bai.
d) Soilik enpresa jardueren koordinazioa dela-eta nahitaezko baldintza bada.

**77. ISO 45001:2018 arauaren arabera, faktore hauetako zein EZ da arrakasta-faktorea LSOa kudeatzeko sistema bat inplementatzeko?**

a) LSOa kudeatzeko sistema negozio-prozesuetan integratzea.
b) Aldizkako eginkizuna betetzearen ebaluazioa.
c) Lege-eskakizunak betetzea.
d) Beste baldintza batzuk betetzea.

**78. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zer da eraginkortasuna?**

a) LSO sistemarako giza baliabide eta baliabide material nahikoak dauden maila.
b) Arauan ezarritako baldintza dokumentalak formalki betetzea.
c) Sistema hobetzeko adierazle eta helburu zehatzak izatea.
d) Planifikatutako jarduerak egiten diren eta LSOaren arloan aurreikusitako emaitzak lortzen diren maila.

**79. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zeri egiten dio erreferentzia lesioaren eta osasunaren narriaduraren kontzeptuak?**

a) Lanean gertatutako istripu baten berehalako ondorioz langileari eragindako kalte fisikoei.
b) Ofizialki profesionaltzat hartutako eta garatutako lan-jarduerari lotutako gaixotasunei.
c) Lanari lotutako baldintzek eragindako edo larriagotutako pertsonaren egoera fisikoaren, mentalaren edo kognitiboaren aurkako edozein ondoriori.
d) Lanaren ondorioz klinikoki erregistratutako osasun-alterazioei, zeinak aldi baterako ezintasuna edo ezintasun iraunkorra dakarten.




**80. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zer baldintza bete behar du erakundeak LSOaren arloko rolei eta erantzukizunei dagokienez?**

a) Laneko Segurtasuna eta Osasuna Kudeatzeko Sistemaren (LSOKS) funtzio guztiak bere gain hartuko dituen prebentzio-arduradun bat izendatzea modu esklusiboan.
b) LSOko arduradunak bertako edo kanpoko prebentzio-zerbitzukoak direla bermatzea.
c) Laneko Segurtasuna eta Osasuna Kudeatzeko Sistemaren (LSOKS) funtzionamendu eraginkorrerako rolak, erantzukizunak eta agintariak argi eta garbi esleitzea eta komunikatzea.
d) LSOko erantzukizunak LAPeko goi-mailako prestakuntza teknikoa duten langileen esku uztea.

**81. ISO 45001:2018 arauaren arabera, betebehar hauetako zein da goi-zuzendaritzaren lidergoaren parte?**

a) Prozedura guztiak pertsonalki egitea.
b) Langileak errepresalietatik babestea gorabeheren berri ematean.
c) Gorabeheren ikerketak zuzenean egitea.
d) LSOren helburu estrategikoak bakarrik onartzea.

**82. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zer ezarri behar du erakundeak kontsultarako eta parte hartzeko?**

a) Barne-komunikazioko kanalak bakarrik.
b) Segurtasunerako eta osasunerako batzorde bakarra.
c) Prozedura esklusiboak zuzendaritzako langileentzat eta aginte lerroarentzat.
d) Langileek kontsultak egiteko eta parte hartzeko prozesuak LSOa kudeatzeko sistemaren fase guztietan.

**83. Zer ezaugarri izan behar dute arriskuak ebaluatzeko metodologiek, ISO 45001:2018 arauaren arabera?**

a) Erreaktiboak eta sinplifikatuak izatea.
b) Gertatutako istripuetan bakarrik oinarritzea.
c) Erakundeaz kanpokoak izatea.
d) Erreaktiboak baino proaktiboagoak izatea, eta sistematikoki aplikatzea.

**84. ISO 45001:2018 arauaren arabera, nolakoak izan behar dute LSOren helburuek?**

a) Generikoak eta neurgaitzak.
b) LSO politikarekin koherenteak.
c) Soilik arrisku handiagoetarako ezarriak.
d) Goi-zuzendaritzak bakarrik definituak.




**85. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zer gorde behar du erakundeak eskumenaren ebidentzia gisa?**

a) Auditoretza-txostenak.
b) Segurtasun-batzordeen aktak.
c) Gorabeheren erregistroak.
d) Informazio dokumentatua.

**86. ISO 45001:2018 arauaren 8.1.3 atalaren arabera, aldaketaren kudeaketak non izan behar ditu aldaketak?**

a) Erakundeko eguneroko jarduerak geldiaraztean.
b) Lege-betekizunetan eta bestelako betekizunetan.
c) LSOren politikan eta helburu estrategikoetan bakarrik.
d) 7. kapituluko prozedura dokumentatuetan soilik.

**87. ISO 45001:2018 arauaren 8.1.4.3 atalaren arabera, zer egin behar du erakundeak kanpotik kontratatutako funtzioen eta prozesuen kontrolari dagokionez?**

a) Kanpoko auditorien bidez soilik kontrolatu.
b) LSOa kudeatzeko sistemaren barruan, aplikatu beharreko kontrol mota eta maila definitu.
c) Erantzukizun guztia kanpoko erakundeari transferitu.
d) Gorabehera edo arriskugarritasun handiko egoerak daudenean soilik kontrolatu.

**88. ISO 45001:2018 arauaren 10.2 atalaren arabera, gorabehera bat edo desadostasun bat gertatzen denean, erakundeak, besteak beste, honako hau egin behar du:**

a) Antzeko gorabeherarik gertatu den edo gerta daitekeen zehaztu.
b) Tokiko komunitateari jakinarazi beti, salbuespenik gabe.
c) Eragiketa guztiak eten arriskuen beste ebaluazio bat egin arte.
d) LSOren politika gertakari bakoitzaren ondoren nahitaez eguneratu.

**89. ISO 45001:2018 arauaren 9.1.1 atalaren arabera, noiz zehaztu behar du erakundeak?**

a) Emaitzak aztertu behar direnean bakarrik.
b) Jarraipena eta neurketa egin behar direnean.
c) LSOren politika jakinarazi behar denean bakarrik.
d) Erosketa-kontratuak berrikusi behar direnean bakarrik.

**90. ISO 45001:2018 arauaren 9.1.1 atalaren arabera, zeren ebidentzia gisa gorde behar du erakundeak informazio dokumentatu egokia?**

a) Jardunaren jarraipenaren, neurketaren, analisiaren eta ebaluazioaren emaitzena.
b) LSO politika onartzearena soilik.
c) Kanpo-komunikazioena soilik.




d) Kontratisten hautaketarena soilik.

**91. ISO 45001:2018 arauaren 9.2.2 atalaren arabera, erakundeak bermatu behar du auditorien emaitzak:**

a) Goi-zuzendaritzari baino ez zaizkiola jakinaraziko.
b) Dagozkien zuzendariei jakinaraziko zaizkiela, eta aurkikuntza garrantzitsuak langileei, eta, halakorik badago, haien ordezkariei eta beste alderdi interesdun batzuei jakinaraziko zaizkiela.
c) Gordailu ireki batean argitaratuko direla.
d) Estatistiketarako baino ez direla erabiliko.

**92. ISO 45001:2018 arauaren arabera, zein da LSOrako aukeren ebaluazioaren helburu nagusia?**

a) LSOren jarduna eta kudeaketa-sistemaren eraginkortasuna hobetzeko ekintzak identifikatzea eta zehaztea.
b) LSOren arloan legea betetzera bideratutako ekintzak soilik lehenestea.
c) Lan-arriskuen ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta bakarrik identifikatu behar dira.
d) Prebentzioari lotutako kostuen murrizketarekin lotutako aukerak soilik aztertzea.

**93. Osakidetzaren LPKS Eskuliburuaren arabera, prebentzio-arloko erantzukizun hauetako zein EZ dagokie gainetik dauden arduradunei, adibidez, Osakidetzako zerbitzuburu eta gainbegiraleei?**

a) Lan-protokoloak egiten laguntzea, eta horretarako Prebentzio-zerbitzuari aholkularitza eskatuko zaio.
b) Beren ardurapeko lan-protokoloak prebentzioaren arloko arauzko, legezko edo barneko xedapen guztiak betez egiten direla kontrolatzea.
c) Bere ardurapeko langileei beren jarduera modu seguruan egiteko aukera emango dieten segurtasun elementu guztiak ematea.
d) Klima-giroa kontrolatzeko eta ebaluatzeko plana (tenperatura, hezetasuna, klimatizazioa, etab.).

**94. Zer prozedurak ezartzen du Osakidetzako LAPKSren dokumentazioa egiteko, onartzeko eta berrikusteko jarduketa-metodoa?**

a) P-PRL07 Kontrol-erregistroak.
b) P-PRL06 Komunikazioa, parte-hartzea eta kontsulta.
c) P-PRL04 LAPa kudeatzeko sistemaren dokumentazioa kudeatzea.
d) P-PRL13 Barne-auditoretzak.

**95. Zer prozedurak ezartzen du Osakidetzako LAParen Kudeaketa-sistemaren barruan lan-arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemaren dokumentazioaren indarreko bertsioa erabiltzen dela ziurtatzeko metodoa?**

a) P-PRL07 Kontrol-erregistroak.




b) P-PRL04 LAPa kudeatzeko sistemaren dokumentazioa kudeatzea.
c) Prebentzio-plana.
d) M-PRL LAParen Kudeaketa-sistemaren Eskuliburua.

**96. Osakidetzaren LAPKSren dokumentazioa Kudeatzeko Prozeduraren arabera, zer egin behar dute dokumentazioaren hartzaileek beste berrikuspen bat jasotzen dutenean?**

a) Aurreko bertsio guztiak gorde.
b) Baimena eskatu.
c) Dokumentazioa artxibatu hura hedatu gabe.
d) Berrikuspena eguneratu eta zabaldu, eta dokumentu zaharkituak kendu.

**97. Zer baldintza bete behar dute zerbitzu erakunde batek egindako kudeaketa-sistemaren dokumentazioaren egokitzapenek, Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Sistemaren dokumentazioa Kudeatzeko Prozeduraren arabera?**

a) Intraneten argitaratuak izan, egokitzapenak egin aurretik ekarpenak jasotzeko.
b) Ordezkaritza duten sindikatuek onartzea.
c) Prebentzio-zerbitzu Korporatiboan bakarrik artxibatzea.
d) LAPeko Zerbitzuko koordinatzaileak aldez aurretik onartzea, kudeaketa sistemarekiko koherentzia bermatzeko.

**98. Osakidetzako LAPKSko Eskuliburuaren arabera, norengana jo dezake langile batek bere laneko prebentzio-maila hobetzeko iradokizunak egiteko?**

a) Soilik zuzendaritza nagusiarengana.
b) Soilik segurtasun eta osasun batzordearengana.
c) Arduradun hurrenarengana edota erreferentziako oinarrizko prebentzio-unitatearengana.
d) Kanpoko hornitzaileengana.

**99. Osakidetzaren LAPKSren Eskuliburuaren arabera, nork identifikatzen ditu lan-arriskuen prebentzioarekin lotutako prestakuntza-beharrak?**

a) Giza baliabideen zuzendaritzak bakarrik.
b) Prebentzio-ordezkariek bakarrik.
c) Prebentzio-zerbitzuak bakarrik.
d) Prebentzio-zerbitzuak eta haren oinarrizko unitateek, bai eta prebentzioarekin lotutako beste edozein eragilek ere.

**100. Osakidetzako Lan-arriskuen Prebentziorako Sistemaren Eskuliburuaren arabera, nola lagun dezake langile batek prebentzio-maila hobetzen?**

a) Bileretara joaten.
b) Bere arduradun hurrenari LAParen arloko iradokizunak egiten.
c) Lan-ekipamenduak fabrikatzaileak esan bezala erabiliz.




d) Esleitutako Norbera Babesteko Ekipamenduak erabiliz.

**101. Osakidetzaren LAPKSren Eskuliburuaren arabera, langileak honako honetaz kontziente izan behar dira:**

a) Helburu estrategikoez eta antolaketa-helburu orokorrez.
b) LAPeko kudeaketa-sistemaren baldintzekin bat etortzea lortzeak duen garrantziaz.
c) Urteko berrikuspenaz, ahal dela, azken hiruhilekoan.
d) Edozein erosketari lotutako eragiketen kontrolaz.

**102. Hauetako zein EZ da LAP politikaren gutxieneko konpromisoa, Osalanen Enpresan LAP Plana ezartzeko eskuliburuaren arabera?**

a) Segurtasuna eta osasuna babestea.
b) Lege-eskakizunak betetzea.
c) Sistemaren etengabeko hobekuntza.
d) Lege-ondorioak saihestea.

**103. Arrisku-egoera berari aurre egiteko prebentzio-neurri bat edo beste bat hautatzeko aukeraren aurrean, zer irizpide har daitezke kontuan Osalanen Enpresan LAP Plana ezartzeko eskuliburuaren arabera?**

a) Kostu ekonomiko txikiena duena, hain eraginkorra EZ izan arren.
b) Arriskua ezabatzen edo murrizten duena, arrisku berririk sortu gabe.
c) Gehien babesten duena, langilearentzat gogaikarria izan arren.
d) Larritasun gutxiagoko arriskua zuzentzen duena.

**104. Osalanen Enpresan LAP Plana ezartzeko eskuliburuaren arabera, noiz da nahitaezkoa lan-baimena ezartzea?**

a) LSOKSren prozedura orokorretan jasotako ohiko jarduera guztietan.
b) Lanpostuaren hasierako arriskuen ebaluazioak jarduera estaltzen duenean.
c) Bereziki arriskutsuak direlako, zeregin jakin batzuk egin behar direnean. Arrisku handiagoko jardueretan.
d) Enpresa kontratista edo azpikontratista batek eskatzen duenean bakarrik.

**105. Osalanen Enpresan LAP Plana ezartzeko Eskuliburuaren arabera, nork egingo du langile berri bat sartzeari buruzko harrerako prestakuntzaren eta informazioaren jarraipena?**

a) LAP arduradunak.
b) Giza Baliabideen arduradunak.
c) EZ dago adierazita.
d) Arloko arduradunak.




**106. Zein fasetatik aurrera gomendatzen du "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSHIN, 2001) ergonomia ospitaleetan aplikatzea?**

a) Osasunari egindako kalteak eta absentismoa erregistratu ondoren bakarrik.
b) Zentroa ireki ondorengo arriskuen ebaluazio-fasean bakarrik.
c) Ekipamendua erosi ondoren, hura instalatzen den bitartean.
d) Ospitalearen proiektutik eta aurreproiektutik aurrera.

**107. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), ospitale-diseinuaren zer irizpide deskribatzen da eraikinaren ikuskera ergonomikoaren berezko irizpide gisa?**

a) Espezializazio oso markatua arloz arlo, balioaniztasunik gabe.
b) Altuera handiak eta landare ugari nagusi izatea.
c) Seinaleak kentzea, informazio-gainkarga saihesteko.
d) Modularitatea eta barne-antolaketa arrazionala, bideak bereizita.

**108. Bi besoekin garraiatzeko, kargarako zer muga dimentsional ideal proposatzen ditu "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (INSHT, 2001)?**

a) Luzera ≤60 cm eta zabalera ≤40 cm.
b) Luzera ≤46 cm eta zabalera ≤25 cm.
c) Luzera ≤30 cm eta zabalera ≤15 cm.
d) Luzera ≤80 cm eta zabalera ≤50 cm.

**109. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), zer irizpide gomendatzen da diseinuaren aurretiazko analisian, ospitalearen espezializazioari dagokionez?**

a) Gehiegizko espezializazioa bultzatzea prozesuak optimizatzeko.
b) Arretaren aldakortasunagatik zereginen azterketa saihestea.
c) Erabilera eta zereginak zehatz-mehatz aztertu ondoren, gehiegizko espezializazioa saihesteko joera izatea.
d) Erabilera definitzea, eskura dagoen gizarte-ekipamendutik abiatuta.

**110. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), barne-banaketako zer irizpide lotzen zaio desplazamenduak eta zereginen optimizazioa murrizteari?**

a) Lotutako unitateak sistematikoki bereiztea, interferentziak saihesteko.
b) Biltegien eta postuen arteko distantzia maximizatzea, kontrola handitzeko.
c) Biltegien, aldagelen eta atsedenlekuen hurbiltasuna, eta lotutako unitateak taldekatzea.
d) Higiene-zerbitzuak lan-eremuetatik kanpo kokatzea.




**111. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSHIN, 2001) zer betekizun ezartzen da langileen atsedenguneetarako diseinu-irizpide gisa?**

a) Igarobideetan kokatzea, lanaldian zehar irisgarritasuna errazteko.
b) Zarata eta beroa isolatzea, erosotasuna, zerbitzu higienikoetatik gertu egotea eta edateko ura gertu izatea.
c) Komunetatik urrun egotea, usainak saihesteko.
d) Erabilera-baldintza balioaniztunak, bilera operatiboekin eta administrazio-zereginekin bateragarriak direnak.

**112. Zer faktore-multzok definitzen du lanpostuaren diseinua "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001)?**

a) Ekipamendu medikoa, farmakoak, hondakinak eta seinaleztapena.
b) Hierarkia, txandak, ratioak eta kontratuei dagokienez egonkortasuna izatea.
c) Pertsona, bitartekoak, espazioa eta giroa.
d) Teknologia, aurrekontua, mantentze-lanak eta auditoria.

**113. Zer deskribatzen du "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSHIN, 2001) lanpostuaren diseinurako garrantzitsuak diren "ezaugarri estatiko" gisa?**

a) Bihotz-maiztasuna eta kontsumo metabolikoa.
b) Zabalera, altuera, sakonera eta distantzia anatomikoak.
c) Iluminantzia, itsualdia eta distiren balantzea.
d) Erreberberazio-denbora eta hondo-maila.

**114. Zer maila definitzen du "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSHIN, 2001) gorputzaren inguruko "lan-eremu zirkular"-erako, dimentsio-azterketan?**

a) 0,2tik 0,8 m-ra.
b) 0,5etik 2,0 m-ra.
c) 1,0etik 3,0 m-ra.
d) 2,0tik 4,0 m-ra.

**115. Zer altuera-maila adierazten da eserleku erregulagarri baterako, "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren diseinu antropometrikoaren arabera (INSHT, 2001)?**

a) 300-380 mm.
b) 320-420 mm.
c) 380-500 mm.
d) 450-600 mm.




**116. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuko (LSHIN, 2001) ospitaleko lanpostu komunen adibideen arabera, zer zabalera adierazten da etzaleku batean ohearen eta gortinaren artean?**

a) 50 cm.
b) 60 cm.
c) 75 cm.
d) 100 cm.

**117. Zer altuera adierazten da erizaintzako moduluaren mahairako "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren (LSHIN, 2001) adibideetan?**

a) 60 cm.
b) 75 cm.
c) 90 cm.
d) 105 cm.

**118. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), albo-irismeneko zer tarte gomendatzen da lanpostuaren diseinuan enborraren bihurdurak saihesteko?**

a) 5-10 cm.
b) 10-15 cm.
c) 25-30 cm.
d) 45-55 cm.

**119. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (INSHT, 2001), ebakuntza-geletarako gehieneko zein argiztapen-maila adierazten da?**

a) 200 lux.
b) 500 lux.
c) 1000 lux.
d) 10.000 lux.

**120. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), zer maila adierazten da ebakuntza-geletako argiztapenerako?**

a) 1000-2000 lux.
b) 2000-5000 lux.
c) 5000-10.000 lux.
d) 10.000-100.000 lux.




**121. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSHIN, 2001), aurrealdeko irismenaren zein muga EZ gainditzea gomendatzen da irismenen diseinuan, enborra aurrerantz makurtzea saihesteko?**

a) 20 cm.
b) 30 cm.
c) 38 cm.
d) 55 cm.

**122. Zer definitzen da lan-karga fisiko gisa "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001)?**

a) Denbora jakin batean lan bat egin ondoren, pertsonaren gaitasun fisikoa murriztea.
b) Pertsonak lanaldian bete behar dituen eskakizun fisikoen multzoa.
c) Lanaren ondorioz sortutako energia-kontsumoa.
d) Jarrerak txandakatzea (zutik eta eserita), tentsio estatiko luze batek eragindako nekea saihesteko.

**123. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer tartetan ezartzen da hainbat urtetan errepikatutako jarduera fisiko profesional baterako onargarria den lan-metabolismoa?**

a) 50-100 kilokaloria egunean.
b) 500-1.000 kilokaloria egunean.
c) 3.000-3.500 kilokaloria egunean.
d) 2000-2.500 kilokaloria egunean.

**124. Zein kontzepturekin lotzen da zuzenean nekea, "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001)?**

a) Langilearen adinarekin edo aurretiko osasun-egoerarekin soilik lotutako fenomeno batekin.
b) Gehiegizko lan kargaren ondorioarekin.
c) Lanbidearen araberako metabolismoaren estimazioarekin.
d) Moldaerazko erantzun normal batekin, denbora baten ondoren desagertzen dena.

**125. Zertan oinarritzen da karga fisikoaren azterlana "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001)?**

a) Muskulu-lan motetan: estatikoa eta dinamikoa.
b) Muskulu-lan dinamikoan.
c) Ebakuntza-gelako aireztapen orokor behartuan.
d) Osasun-langile eskudunek osasuna zaintzean.




**126. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer zehazten du lan-karga estatikoak?**

a) Zikloaren % 50 baino gehiagotan oinarrizko mugimenduak errepikatzea.
b) Jarrerak.
c) Zeharkako neurketa bidez metabolismoa zenbatestea.
d) Lanaldian zehar atsedenaldiak ematea.

**127. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zerk zehazten du lan-karga dinamikoa?**

a) Etenaldi autobanatuek.
b) Muskulu uzkurdura isometrikoak.
c) Esfortzu muskularrak, desplazamenduek eta kargen maneiuak.
d) Langilearen ukondora eserlekuak duen altuera.

**128. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), muskulu-lana noiz jotzen da estatikotzat?**

a) Oso iraupen laburreko tentsioen eta erlaxamenduen aldizkako segida dagoenean.
b) Muskulua ondo irrigatuta dagoenean eta nekea beranduago agertzen denean.
c) Zikloaren % 50 baino gehiagotan oinarrizko mugimenduak errepikatzen direnean.
d) Jarduten ari diren muskuluen uzkurdura etengabea denean eta denboraldi jakin batez mantentzen denean.

**129. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), zer alde ezartzen da neke normalaren eta neke kroniko edo patologikoaren artean?**

a) Neke normala nekez itzul daiteke, eta ondorio orokorrak ditu.
b) Neke kronikoa erraz itzultzen da atsedenaren bitartez.
c) Neke normala erraz itzul daiteke atsedenaren bidez; neke kronikoak edo patologikoak, berriz, ondorio orokor larriak ditu, eta nekez itzul daiteke.
d) Neke kronikoa 30 segundo baino gutxiagoko zikloaren bidez definitzen da.

**130. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), zein dira I. mailan aipatzen diren bi metodo erabilienak (UNE 28996 «Ergonomia. Bero metabolikoaren produkzioa zehaztea»)?**

a) Metabolismoaren zenbatespena oxigeno-kontsumoaren eta bihotz-maiztasunaren arabera.
b) Bata egindako jarduera motaren araberako karga fisikoaren zenbatespenean oinarritzen da, eta, bestea, lanbidearen araberakoa da.
c) Zuzeneko behaketa eta ondorengo analisia duten filmazioak.
d) OWAS metodoa eta neurketa biomekanikoak.




**131. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), zer ezaugarri egozten zaio II. mailaren estimazioari (UNE 28996 «Ergonomia. Bero metabolikoaren produkzioa zehaztea»)?**

a) Ez da lanpostua aztertu behar, makineriari eta antolamenduari buruzko informazioa baino ez du eskatzen.
b) Lan-metabolismoa kilokaloriak/egunean definitzera mugatzen da, taularik gabe.
c) Bihotz-maiztasunaren neurketa indibidualizatuan soilik oinarritzen da.
d) Lanpostuaren xehetasunez aztertu eta hura oinarrizko jardueretan banatu ondoren aplikatutako balio-taula estandarretan oinarritzen da.

**132. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), metodo hauetako zein aipatzen da metabolismoaren estimazio gisa neurketa zuzenaren bidez?**

a) Lanbidearen araberako metabolismoaren estimazioa.
b) Oxigeno-kontsumoaren azterketa.
c) Zereginak muskulu-talde desberdinekin txandakatzea.
d) Aldaka parean ipintzea zama.

**133. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), zer metodo aipatzen da metabolismoaren estimazio gisa neurketa zuzenaren bidez?**

a) Jarduera motaren araberako metabolismoaren estimazioa.
b) Balio-taula estandarren araberako metabolismoaren estimazioa.
c) Bihotz-maiztasunaren neurketa indibidualizatua.
d) Arrisku-faktoreak 30 segundo azpiko zikloetan zehaztea.

**134. Zer altuera-maila adierazten da eserleku erregulagarri baterako, "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren diseinu antropometrikoaren arabera (INSST, 2001)?**

a) Minutuko altxatze kopuruaren arabera soilik kalkulatu behar dira.
b) Langile guztientzat modu uniformean finkatu behar dira.
c) Lanpostua ergonomikoa bada, kendu egin behar dira.
d) Langilearen baldintza fisikoetan eta zereginaren eskakizunetan oinarrituta kalkulatu behar dira.

**135. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" (LSOIN, 2001) dokumentuaren arabera, zein da manipulatu beharreko kargaren kokapen gomendatua?**

a) Langilearen aurrean, harengandik gertu eta aldakaren parean.
b) Langilearen atzean eta sorbalda gainetik.
c) Ahalik eta distantzia handienean, gerrialdea ez konprimitzeko.
d) Belaunetik beherako plano batean, errazago heltzeko.




**136. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSOIN, 2001) zer irizpide barne hartzen du karga estatikoa prebenitzeko?**

a) Jarrera behartuak edukitzea aldi luzeetan.
b) Zutik eta eserita egotea txandakatzea.
c) Eskuzko indarra handitzea ziklo-denbora murrizteko.
d) Irismenak handitzea, enborraren flexioa kentzeko.

**137. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer jotzen da beharrezkotzat atsedenaldiak atsedenerako eta errekuperaziorako lagungarriak izan daitezen?**

a) Atsedenaldiak beti lanaldiaren amaieran izatea.
b) Atsedenaldiek zereginen edozein aldaketa saihestea.
c) Norbanakoaren gauzatze-gaitasuna partzialki behintzat berreskuratzeko aukera ematea.
d) Karga dinamiko txikiko zereginetan ezabatzea.

**138. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer izaten du lan dinamikoak ezaugarri?**

a) Aldi baterako etengabeko uzkurdura izaten du ezaugarri.
b) Denbora luzez jarrera behartuetan egotea du ezaugarri.
c) Konpresio baskularraren bidezko irrigazio-desoreka du ezaugarri.
d) Oso iraupen laburreko tentsioen eta erlaxamenduen aldizkako segida du ezaugarri.

**139. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001), zer adierazten da lan bat definitzeko eta gainkarga fisikoaren aurkako prebentzio-neurriak diseinatzeko kontuan hartu beharreko alderdi gisa?**

a) Ezaugarri pertsonalak kontuan hartzea, hala nola adina, sexua eta pisua.
b) Berdintasuna bermatzeko ezaugarri pertsonalak kontuan hartzea saihestea.
c) Lan-planoaren altuera soilik zehaztea.
d) Lanpostuen txandakatzea bakarrik definitzea prebentzio neurri gisa.

**140. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001) aipatutako Lan-baldintzen Inkesta Nazionalean (LSHIN, 1997), zein da karga fisikoko faktore ohikoena?**

a) Eskuen eta besoen mugimendu errepikakorrak egitea ( % 36).
b) Denboran zehar mantendutako bipedestazioak egitea ( % 32).
c) Kargak altxatzea, bultzatzea edota arrastatzea ( % 43).
d) Kargak eskuz manipulatzea ( % 56).




**141. Bultzada- eta arraste-indarren ebaluazioari buruzko 1212 Prebentzio-ohar teknikoaren (NTP) arabera, LM-MMH ekuazioei dagokienez, zein da bultza egiteko zereginetan batez besteko abiadurarekiko baliozkotasun-baldintza gizonentzat?**

a) Ez da 5 $m \cdot min^{-1}$-tik gorakoa izan behar.
b) Ez da 10 $m \cdot min^{-1}$-tik gorakoa izan behar.
c) Ez da 37 $m \cdot min^{-1}$-tik gorakoa izan behar.
d) Ez da 60 $m \cdot min^{-1}$-tik gorakoa izan behar.

**142. Bultzada- eta arraste-indarren ebaluazioari buruzko 1212 NTParen arabera, LM-MMH ekuazioei dagokienez, zein irizpide gomendatzen dute ekuazioen egileek diseinuaren gutxieneko atalase gisa?**

a) Populazio orokorraren % 50.
b) Emakumeen % 50.
c) Emakumeen % 75.
d) Langileen % 100.

**143. Bultzada- eta arraste-indarren ebaluazioari buruzko 1212 NTParen arabera, zer denbora- eta ingurumen-baldintzatan adierazten da aplikagarriak direla LM-MMH ekuazioen emaitzak?**

a) 12 orduko zereginetan eta baldintza termohigrometriko kritikoetan.
b) 8 orduz egindako zereginetan eta baldintza termohigrometriko mesedegarrietan eta ez kritiko edo muturrekoetan.
c) Iraupen mugagabeko zereginetan, aireztapen naturala badago.
d) 8 orduko zereginetan, baina 10 ° C-tik beherako giro hotzetan bakarrik.

**144. Zer faktorek EZ dute baldintzatzen langile batek altxa edo maneiatu ahal izango duen gehieneko pisua, "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001)?**

a) Gaitasun aerobikoak.
b) Altxatze- edo manipulazio-kopuruak.
c) Laneko gorputz-jarrerak.
d) Lan-protokoloak egoteak.

**145. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer definitzen du NIOSHek (Segurtasun eta Osasun Okupazionalerako Institutu Nazionalak) kargen kudeaketari dagokionez?**

a) Lanaldi bakoitzeko metabolismo onargarriaren balioak.
b) 30 segundo azpiko zikloetako errepikapen irizpideak.
c) L5-S1 mailako konpresio-mailetan oinarritutako bi muga, hartutako gorputz-jarreraren arabera.
d) Lanpostuak nahitaez txandakatzea neurri nagusi gisa.




**146. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, MAPO indizearen zein tarte dagokio arrisku-maila onargarri bati?**

a) 0,01 eta 1,5 artean.
b) 1,51 eta 5,00 artean.
c) 0,5 eta 2,0 artean.
d) 5 baino gehiago.

**147. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, nola definitzen da paziente EZ-LAGUNTZAILE bat (NC)?**

a) Mobilizazioan partzialki laguntzen duen pazientea.
b) Paziente autonomoa jarrera-aldaketetan.
c) Bipedestazioan soilik laguntza teknikoa behar duen pazientea.
d) Mobilizazio-eragiketetan erabat altxatu behar den pazientea.

**148. Jasotze-faktorearen (FS) zenbakizko nahikotasunari dagokionez, 907 NTPak (Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa) nahikotasun-irizpide gisa onartzen dituen baldintzetako batek zer alternatiba erreproduzitzen du?**

a) 10 paziente erabat ez-laguntzaileko (NC) jasogailu bat izatea.
b) Ohe erregulagarriak izatea altueran, gutxienez gelako oheen % 75entzat.
c) 3 artikulazio-nodo dituzten ohe erregulagarriak izatea altueran gelako oheen % 100entzat.
d) Altueran erregulagarriak diren ohatilak izatea edozein maniobratarako, NC pazienteen kopurua edozein dela ere.

**149. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera zer balio esleitzen zaio laguntza txikiak (FA) faktoreari, laguntza horiek nahikoak eta egokiak direnean?**

a) 1.
b) 0.5.
c) 0.75.
d) 2.

**150. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, MAPO indizearen kalkuluan, zein faktorek jarduten dute esposizioaren biderkatzaile orokor gisa?**

a) NC/Op eta PC/Op proportzioak soilik.
b) Jasotze-faktoreak eta laguntza txikien faktoreak.
c) Gurpil-aulki, mobilizatzeko leku eta prestakuntza faktoreek.
d) Prestakuntza faktoreak bakarrik.




**151. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, zer balio-tarte har dezake mobilizatzeko leku (Famb) faktoreak?**

a) 0,5 eta 2 artean.
b) 1 eta 4 artean.
c) 0,75 eta 2 artean.
d) 0,75 eta 1,5 artean.

**152. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, ikastaro batek gutxieneko zer ezaugarri bete behar du iraupenari dagokionez, prestakuntza faktoreak (FF) egokitzat jotzeko?**

a) Gutxienez bi orduko iraupen teoriko-praktikoa izatea.
b) Gutxienez lau orduko iraupen teoriko-praktikoa izatea.
c) Gutxienez sei orduko iraupen teoriko-praktikoa izatea.
d) Gutxienez zortzi orduko iraupen teoriko-praktikoa izatea.

**153. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, zein esku-hartze maila lotzen zaio 5etik gorako MAPO indize bati, semaforoaren ereduak duen sailkapenaren arabera?**

a) Onargarria.
b) Esposizio ertaina, epe ertaineko esku-hartzea.
c) Esposizio ertaina, epe luzeko esku-hartzea.
d) Esposizio handia, epe motzeko esku-hartzea.

**154. Zein da prestakuntza faktoreari (FF) esleitutako balioa EZ bada inolako prestakuntzarik edo informaziorik egin, 907 NTParen arabera (Pazienteak eskuz manipulazioagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa)?**

a) 0,75.
b) 1.
c) 1,5.
d) 2.

**155. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, zer konposiziok definitzen du mobilizatzeko leku faktorea (Famb) baloratzeko PMamb-a?**

a) PMamb = PMB + PMWC + PMH (higienerako bainua, komuna duen bainua eta logela).
b) PMamb = PMB + PMH (higiene-bainua eta logela).
c) PMamb = PMWC + PMH (komuna duen bainua eta logela).
d) PMamb = PMB + PMWC (higiene-bainua eta komuna duen bainua).




**156. "Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa" 907 NTParen arabera, zer aurretiazko prozedura eskatzen da gurpil-aulkia faktorea (FC) lortzeko?**

a) Gela bakoitzeko gurpil-aulkien kopuru-nahikotasuna soilik kalkulatzea.
b) Lehenik gurpil-aulkien "desegokitasunaren" batez besteko puntuazioa (PMSR) kalkulatzea, eta, gero, gurpil-aulkien zenbakizko nahikotasunaren arabera ponderatzea.
c) Ingurunearen desegokitasunaren batez besteko puntuazioa zehaztea (PMamb) eta gurpil-aulkiei aplikatzea.
d) Zuzenean balio finko bat (1,25) aplikatzea, altueran erregula daitekeen ohe kopuruaren arabera.

**157. 907 NTParen arabera (Pazienteak eskuz manipulatzeagatiko arriskuaren ebaluazioa: MAPO metodoa), zein konbinazio da zehatzagoa laguntza txikiak (FA) "egokiak" izateaz gain, "nahikotzat" jotzen direnean?**

a) Gerriko ergonomikoa eta irristatze-taula izatea, beste baldintzarik gabe.
b) Laguntza txikiagoa izatea, betiere goizeko txandan erabili ohi bada.
c) Izara irristakorra eta alturan ohe erregulagarriak izatea, aretoaren % 50ean gutxienez.
d) Izara edo irristatze-taula izateaz gain, adierazitako beste laguntza txikietako bi izatea, edo izara edo irristatze-taula eta ohe ergonomikoak, gelako oheen % 100erako.

**158. 1197 NTParen arabera ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), zeren mende dago pertsonen mobilizazio- edo transferentzia-egoerak gauzatzeko modua (adibidez, ohean birkokatzea edo ohetik aulkira transferitzea)?**

a) Soilik maniobra egiten duen profesionalaren lehentasunaren mende dago.
b) Soilik unitatean eskuragarri dagoen altzari motaren mende dago.
c) Besteak beste, mobilizatu beharreko pertsonaren gaitasun funtzionalen mende dago.
d) Txandaren aurreikusitako iraupenaren eta langileen antzinatasunaren mende dago.

**159. Zein EZ da pertsonak mobilizatzeko eta transferitzeko laguntza mekanikoko ekipamenduaren adibide bat, 1197 NTParen arabera ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario")?**

a) Gurpil-aulkiak.
b) Mobilizazio-garabiak.
c) Bipedestadore mekanikoak.
d) Izara irristakorrak.




**160. 1197 NTPan ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), posizionamendurako norabide bakarreko sistemaren zein propietate nabarmentzen da irristatzeari dagokionez?**

a) Aurrerantz irristatzea errazten du eta atzerantz irristatzea blokeatzen du.
b) Edozein irristadura ezabatzen du norabide guztietan.
c) Aurrerantz irristatzea blokeatzen du eta atzerantz irristatzea errazten du.
d) Aurrera eta atzera marruskadura berdinarekin irristatzea ahalbidetzen du.

**161. 1197 NTPan ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), posizionamendurako norabide bakarreko sistemaren zein ezaugarri aipatzen da segurtasunerako elementu osagarri gisa bere atzealdean?**

a) Nukleo trinko bigungarri ultrarin bat.
b) Banda irristagaitzak.
c) Errotazio-ardatz zentral bat errodamenduekin.
d) Behin erabiltzeko zorro tubular bat, barrualdean gainazal irristakorra duena.

**162. 1197 NTParen arabera ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), posizionamendurako norabide bakarreko sisteman zer egitea gomendatzen da langileen esfortzua gutxitzeko?**

a) Hankak urrutiko kontrolarekin altxatu, trendelemburg posizioa hartzeko.
b) Pertsonari besoak toraxaren gainean gurutza ditzan eskatu, heltzea saihesteko.
c) Pertsonaren enborra aurrerantz inklinatzen lagundu.
d) Posizionamendua aldatu eta berehala tubularra kendu.

**163. 1197 NTParen arabera ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), posizionamendurako norabide bakarreko sistemarako, non kokatzea gomendatzen da profesionala pertsonaren pisua eserlekuaren bizkarraldera eramateko?**

a) Aulkiaren atzean, bizkarraldeari bi eskuekin eutsiz.
b) Aulkiaren alde batean, bizkarretik ehunari tira eginez.
c) Pertsonaren aurrean, belaunak errotularen eta tibiaren artean bultzatzeko.
d) Oin-euskarriaren gainean, oinarekin aldakari atzera eragiteko.

**164. Zer ekintza aipatzen da 1197 NTPan ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario") ohearen urrutiko kontrolaren bidez izara tubular irristakorra bultzatzeko laguntza gisa?**

a) Hankak altxatzea pertsona trendelemburg posizioan jartzeko.
b) Burua altxatzea pertsona trendelemburg posizioan jartzeko.
c) Ohea minimora jaistea, profesionalaren egonkortasuna handitzeko.
d) Bibrazio terapeutikoa aktibatzea muskulu-tonua murrizteko.




**165. Paziente EZ autonomoentzako zer gomendio kuantitatibo ematen da 1197 NTPan ("Ayudas menores para la movilización y transferencia de personas en los ámbitos sanitario y sociosanitario"), izara irristakor tubularren eskuragarritasunari dagokionez?**

a) Izara bat 2 paziente EZ autonomoko.
b) Produktu bat 5 paziente EZ autonomoko.
c) Bi asistentzia-unitate bakoitzeko, profil funtzionala edozein dela ere.
d) Egunero birjartzen den izara bat profesional eta txanda bakoitzeko.

**166. Mugimendu errepikakorrak ebaluatzeko zer metodo aipatzen du "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuak (García Izquierdo, 2017)?**

a) REBA metodoa.
b) OCRA metodoa.
c) OWAS metodoa.
d) NIOSH metodoa.

**167. "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017), zein arauetan oinarritzen da OCRA metodoa?**

a) UNE-EN 1005-3.
b) UNE-EN 1005-4.
c) UNE-EN 1005-5.
d) ISO 9001.

**168. "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017), zenbat metodo ditu OCRA ebaluazioak?**

a) Bi metodo.
b) Hiru metodo.
c) Lau metodo.
d) Metodo bat.

**169. Zer ezaugarri ditu OCRAren 1. metodoak, "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017)?**

a) Ebaluazio zehatza.
b) Ebaluazio subjektiboa.
c) Ebaluazio sinplea, 5 faktorerekin.
d) Estimazio zehatza eta formula bidezko analisia.




**170. Nola egiten da OCRA ebaluazioa, "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017)?**

a) Lanpostu osoa globalki aztertuz.
b) Goiko gorputz-adar bakoitza bereizita aztertuz.
c) Gorputz-jarrera bakarrik aztertuz.
d) Buruko karga bakarrik aztertzen.

**171. "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuan (García Izquierdo, 2017), OCRA metodoaren bidezko ebaluazio ergonomikoan gorputz-jarrera deserosorik ez egoteak zer esan nahi du?**

a) 487/1997 Errege Dekretua betetzen dela.
b) UNE-EN 1005- 4a betetzen dela.
c) 488/1997 Errege Dekretua betetzen dela.
d) UNE-EN 649a betetzen dela.

**172. "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017), zein da besoa altxatzeko muga UNE-EN 1005-4ari dagokionez?**

a) 45º.
b) 30º.
c) 20º.
d) 60º.

**173. "Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales" dokumentuaren arabera (García Izquierdo, 2017), UNE-EN 1005-4eko zein artikulazio-mailaren portzentaje EZ da gainditu behar?**

a) % 100.
b) % 75.
c) % 50.
d) % 25.

**174. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zein irizpidek definitzen du lan errepikakorra?**

a) Etenaldiak metaketa-efektuak eragozteko moduan banatzen dira.
b) 30 segundotik beherako zikloa duten jarduerek.
c) Laneko gainazalak langilearen ukondoaren altueraren inguruan egotea.
d) 38 cm-tik gorako irismen funtzionalek.




**175. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zein irizpide erabiltzen da lan bat errepikakortzat jotzeko?**

a) Muskulu-uzkurdura isometrikoa izatea.
b) Ahalegina oxigeno-kontsumoaren bidez ebaluatzea.
c) Oinarrizko mugimenduak zikloaren iraupenaren % 50tik gora errepikatzea.
d) Aldaka parean ipintzea zama.

**176. Zein da "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), ospitaleetan ohikoena den gorputz-jarrera kaltegarria?**

a) Eserita egotea, belaunak pelbisaren gainean jarrita.
b) Zutik egotea eta eserita egotea txandakatzea.
c) Bizkarra zuzen izatea eta hanketako giharrak erabiltzea.
d) Makurtuta egotea.

**177. Zer adierazten da "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001) gorputz-jarrera berean modu jarraituan egindako lanei buruz?**

a) Saihestu egin behar dira, nahiz eta jarrera oso ergonomikoa izan eta ahalegin fisikorik ez eskatu.
b) Lanaren aldakortasuna murrizteko gomendatu egiten dira.
c) Onargarritzat jotzen dira irismenak 38 cm-tik gorakoak badira.
d) Beharrezkotzat jotzen dira eskuen eta besoen errepikakortasuna murrizteko.

**178. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zer motatako lesioak aipatzen dira mikrotraumatismo errepikakorren ondorio gisa (METATZE-TRAUMAREN ONDORIOZKO NAHASMENDUAK)?**

a) Digestio-aparatuko lesioak soilik.
b) Goiko gorputz-adarreko lesioak soilik.
c) Arnas-sistemako lesioak soilik.
d) Beheko gorputz-adarreko lesioak soilik.

**179. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zein aipatzen da arrisku-faktore gisa mikrotraumatismo errepikakorren ondoriozko nahasmenduetan?**

a) Lan-planoaren altuera ukondora doituta.
b) Oin-euskarriak sedestazioan erabiltzea.
c) Gehiegizko esku-indarra erabiltzea.
d) Aldaka parean ipintzea zama.




**180. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), zein konbinaziok adierazten du metatze-traumaren ondoriozko nahasmendua?**

a) Esfortzua murriztea + denbora osoa murriztea = erosotasuna.
b) Lanbidearen araberako zenbatespena + taula estandarrak = zuzeneko neurketa.
c) Oin euskarriak + zutik eta eserita egotea txandakatzea = nekea ezabatzea.
d) Indarra + errepikapena + gorputz-jarrera + atsedenik eza = metatze-traumen ondoriozko nahasmenduak.

**181. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSOIN, 2001) zer adierazten du mugimendu errepikakorren arazoaren konponbide gisa?**

a) Lan-antolaketan edozein aldaketa saihestea.
b) Lan-baldintzen diseinu berria eta lan-antolaketaren aldaketak.
c) Lan-ziklo errepikakorrak handitzea eta atsedenaldiak murriztea.
d) Zeregina egonkortzeko muturreko gorputz-jarrerak izatea, arau gisa.

**182. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSOIN, 2001) zer baieztatzen du lanpostuaren diseinu okerrari buruz, gorputz-jarrerei dagokienez?**

a) Askotan, lesio osteomuskularrak eragiten dituzten jarrera jakin batzuk mantentzeaz arduratzen da.
b) Askotan, trebatze-beharra ezabatzen du.
c) Askotan, automatikoki murrizten du gehiegizko eskuzko indarra.
d) Askotan, susperraldia areagotzen du, etenaldiak eragozten baititu.

**183. Zein EZ da "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001) aipatzen den arrisku-faktore bat mikrotraumatismo errepikakorren ondoriozko nahasmenduetarako (METATZE-TRAUMAREN ONDORIOZKO NAHASMENDUAK)?**

a) Eskumuturrak edo sorbaldak jarrera behartuan mantentzea.
b) Gehiegizko esku-indarra erabiltzea.
c) Lan-ziklo oso errepikakorrak.
d) Gorputz-jarrerak txandakatzea (zutik eta eserita).

**184. Zein EZ da "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuan (LSOIN, 2001) aipatutako neurria, mugimenduen errepikakortasun handiari aurre egiteko?**

a) Lan-denbora errepikakorra murriztea.
b) Metodoak berregituratzea, hainbat muskulu-talde txandakatuz.
c) Lana mekanizatzea edo automatizatzea.
d) Lan-denbora errepikakorra handitzea, zeregina aldatu gabe.




**185. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuak (LSOIN, 2001) zein da egitura jakin bazuen ohiko lesioen kausa, bizkarrari dagokionez?**

a) Ustekabeko mugimenduak edo bat-batekoak eta jarrera behartuak edo luzaroan eutsiak.
b) Gorputz-jarrerak txandakatzea (zutik eta eserita).
c) Metatzea saihesteko etenaldiak banatzea.
d) Gainazalaren altuera ukondoaren altuerara doitzea.

**186. "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2001), hauetako zein aipatzen da eskumuturrarekin lotuta metatutako traumatismoetarako zereginengatiko arrisku-faktore gisa?**

a) Eskumuturraren flexio edo luzapen errepikatua.
b) Lan-planoaren altuera ukondoaren gainetik 10 cm doitzea.
c) Belaunak pelbisaren gainean jartzea.
d) Metaketa-efektuak saihesteko, etenaldiak banatzea.

**187. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuak zer irizpide ezartzen du?**

a) Erradiazio ultramorea maila moderatuetan erabiltzea baimentzen da.
b) Erradiazio oro, espektroaren ageriko zatia izan ezik, maila hutsaletara murriztu beharko da segurtasun- eta osasun-babesaren ikuspegitik.
c) Erradiazio infragorria bakarrik kontrolatzen da.
d) Alderdi hori ez da arautzen.

**188. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuan zer baldintzak definitzen du langilea?**

a) Posta berrikusteko pantaila bat erabiltzeak.
b) Normalean eta bere lanaren zati garrantzitsu batean bistaratzeko pantaila duen ekipamendu bat erabiltzeak.
c) Eremu publikoetan kokatutako ukipen-pantailak bakarrik erabiltzeak.
d) Ordenagailua duen lanpostu bat esleituta izateak, nahiz eta normalean ordenagailu hori ez erabili.

**189. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, zereginaren zer eskakizun aztertu behar dira bereziki arriskuaren ebaluazioan?**

a) Eguneko batez besteko erabilera-denbora.
b) Pantailaren aurrean ematen den gehieneko etengabeko arreta.
c) Eskatutako arreta-maila.
d) Erantzun guztiak zuzenak dira.




**190. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, zer ezaugarri du osasunaren zaintza espezifikoak lanpostuetan?**

a) Ikusmen-zolitasun test batera mugatzen da.
b) Ikusmenerako arriskuak, arazo fisikoak eta karga mentala, horien balizko efektu erantsia edo konbinatua, eta patologia laguntzaileak hartzen ditu kontuan.
c) Borondatezkoa da, eta inoiz ez da eskaintzen lanean hasi aurretik.
d) Langile ez-sanitarioak bakarrik egiten du.

**191. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, zer momentutan eskaini behar zaie osasunaren zaintza pantailen eraginpean dauden langileei?**

a) Datuak bistaratzeko pantailekin lanean hasi ondoren.
b) Geroago, LAPeko teknikariak bere iritziaren arabera arrisku-mailara egokitutako aldizkakotasunarekin.
c) Lan-mota horrek eragin ditzakeen nahasmenduak agertzen direnean.
d) Erantzun guztiak zuzenak dira.

**192. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, zer eskubide aitortzen da osasun zaintzak behartuta?**

a) Pantailarik gabeko lanpostu batera postu-aldaketa.
b) Azterketa oftalmologikoa.
c) Soldata-igoera konpentsatzailea izateko eskubidea.
d) Nahitaezko iragazki polarizatuak instalatzea.

**193. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, enpresaburuak noiz eman behar ditu ikusmenerako gailu zuzentzaile bereziak?**

a) Langileak aldez aurretik graduatutako betaurrekoen faktura aurkezten duenean.
b) Osasunaren zaintzak horien beharra frogatzen duenean eta gailu zuzentzaile normalak doan erabili ezin direnean.
c) Langileak hala eskatzen badu.
d) Soilik enpresak 50 langile baino gehiago baditu.

**194. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, noiz jaso behar da pantailak dituzten ekipamenduen erabilera-modalitateen prestakuntza?**

a) Langileak hala eskatzen duenean.




b) Pertsona enpresan sartzean bakarrik.
c) Hitzarmen kolektiboa berritzean.
d) Lan-mota hori hasi aurretik eta lanpostuaren antolaketa nabarmen aldatzen den bakoitzean.

**195. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, zer doitze-gaitasun izan behar du pantailak erabiltzailearen beharretara egokitzeko?**

a) Monitorean integratutako altuera-erregulazioa, alternatibarik gabe.
b) Nahierara orientagarria eta inklinagarria izatea, eta oinarri independentea edo mahai erregulagarria erabili ahal izatea.
c) Albo-biraketa, bost gradutara mugatua.
d) Fabrikatzaileak zehaztutako inklinazio finkoa.

**196. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, teklatuaren zer ezaugarri gakok ahalbidetzen du gorputz-jarrera egokia hartzea, zeinak EZ duen besoetako edo eskuetako nekea eragiten?**

a) Pantailan zurrun integratzea.
b) Inklinagarria eta pantailarekiko independentea izatea.
c) Ukimenezkoa eta desplazamendu mekanikorik gabea izatea.
d) Gainazal distiratsua izatea, teklak ikusteko.

**197. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren eranskinak eserlekuaren zer doitze-konbinazio eskatzen ditu?**

a) Bizkarralde etzangarria eta altuera doigarria.
b) Oin euskarriak izatea, nahi duenak hala eskatuta.
c) Eserlekuak beti nahitaez gurpilak izatea.
d) a) eta c) zuzenak dira.

**198. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, prebentzio-neurri hauetako zein EZ dago esplizituki aurreikusita pantaila erabiltzearen ondorioz arriskua detektatzean?**

a) Pantailako lan-jarraituaren gehieneko iraupena murriztea.
b) Zeregina beste zeregin batzuekin txandakatzea.
c) Telelan partzialeko sistema bat ezartzea, kontziliazioa erraztuko duen antolaketa-neurri gisa.
d) Txandakatzea posible edo nahikoa ez denean, etenaldiak egitea.




**199. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuak zer leku-baldintza eskatzen du lanposturako?**

a) Postuaren inguruan gutxienez hogeita hamar zentimetroko pasabidea edukitzea.
b) Behar adinako dimentsioa izatea eta gorputz-jarrera aldaketak eta lan-mugimenduak ahalbidetzeko egokituta egotea.
c) Tente egotera behartzeko, espazioa mugatzea.
d) Manpara opakuak edukitzea nahitaez.

**200. Bistaratze-pantailak dituzten ekipoekin egiten den lanari buruzko gutxieneko segurtasun- eta osasun xedapenei buruzko apirilaren 14ko 488/1997 Errege Dekretuaren arabera, ekipamenduen soinuari dagokionez, zer izan behar da kontuan pantailadun lanpostu bat diseinatzean?**

a) Ekipamenduek sortutako zaratak ez du garrantzirik, esposizioaren legezko muga-balioak gainditzen ez baditu.
b) Kontuan hartu behar da, batez ere arreta eta hitza ez asaldatzeko.
c) Bakarrik ea 85 dB(A) gainditzen dituen.
d) Zarata ongizatearen ikuspegitik bakarrik hartu behar dela kontuan, ez lanpostuaren diseinuaren ikuspegitik.

**201. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zein da gaueko lanak eragiten duen desoreka fisiologiko nagusia, erritmo biologikoei dagokienez?**

a) Odol-presioa egonkor gutxitzea.
b) Jarduera-atseden zikloaren inbertsioa.
c) Gorputzeko tenperatura etengabe murriztea.
d) Hormona-jariakina erabat kentzea.

**202. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zein ordu tarte dator bat gorputzeko tenperatura-maila txikienarekin, hala gaueko txandan neke-arriskua handituz?**

a) 17:00etatik 19:00etara.
b) 7:00etatik 9:00etara.
c) 2:00etatik 3:00etara.
d) 12:00etatik 14:00etara.

**203. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, ondorio hauetatik zein lotzen da maizenik txandakako langileen eguneko loarekin?**

a) Mentalki hobeto sendatzea.
b) Erabateko egokitzapen zirkadianoa.
c) Errekuperazio fisikoa murriztea.
d) Hormona-zikloen berehalako inbertsioa.




**204. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, sintoma hauetako zein da txandakatzeari lotutako neke kronikoaren ezaugarria?**

a) Zefalea, suminkortasuna eta dardara.
b) Hiperaktibitate iraunkorra.
c) Presio arteriala murriztea.
d) Gaitasun kognitiboa handitzea.

**205. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zein digestio-nahasmendu da ohikoena txandaka lan egiten duten profesionalen artean?**

a) Elikadura-patroiak aldatzea eta janari azkarrak.
b) Metabolismo basala handitzea.
c) Heste-flora desagertzea.
d) Gauez digestioa azeleratzea.

**206. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, txandakotasunari buruzko azterlanei dagokienez, zein da gaueko lanaren ondorio sozial nagusia?**

a) Komunitate-jardueretako parte-hartzea areagotzea.
b) Familia-harreman egonkorrak hobetzea.
c) Isolamendu soziala eta kontziliazio zailtasunak.
d) Bilera sozialetarako prestasun handiagoa.

**207. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, gaueko txandako zein alditan ikusten da errendimendu profesionalaren murrizketarik handiena?**

a) 20:00etatik 22:00etara.
b) 3:00etatik 6:00etara.
c) 6:00etatik 8:00etara.
d) 10:00etatik 12:00etara.

**208. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, jasotako datuei dagokionez, zein EZ da gaueko txandan lan egiten duten EUD langileen ohiko kexa?**

a) Etenaldirik ez egotea.
b) Denbora-presio handia.
c) Esleitutako langile gehiegi egotea.
d) Neke fisiko eta mentala.




**209. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zer antolaketa-neurri da egokiena txandakako lanak osasunean duen eragina murrizteko?**

a) Gaueko txanden iraupena handitzea.
b) Txandakatze-ziklo laburrak ezartzea (2-3 egun).
c) Txanden arteko atsedenaldiak kentzea.
d) Gaueko txanda iraunkorrak sustatzea, txandakatzerik gabe.

**210. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, gomendio indibidual hauetako zeinek laguntzen du gaueko lana hobetzen?**

a) Girotze-argiarekin lo egiteak, desdoitzea saihesteko.
b) Lo egin aurretik kafeina gehiago kontsumitzeak.
c) Lo egiteko giro ilun eta isila izateak.
d) Atsedenaldia hasi aurretik otordu astunak jateak.

**211. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zer eragin metaboliko ikusten da maiz gaueko langileengan, elikadura ohituren nahasmenduaren ondorioz?**

a) Erregulartasun handiagoa otorduen ordutegietan.
b) Gaueko energia-gastu basalaren hazkundea.
c) Modu irregularrean jatea eta janari koipetsuak hobestea.
d) Glukosaren metabolismoa hobetzea.

**212. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zer antolaketa-neurrik laguntzen du txandakako lanerako egokitzapen biologikoa hobetzen?**

a) Alderantzizko errotazioa (gaua - arratsaldea - goiza).
b) Txanden arteko atsedenaldiak kentzea.
c) Aurreranzko txandakatzea (goiza - arratsaldea - gaua).
d) Gaueko lan-karga handitzea.

**213. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zer atseden-mota da eraginkorrena txandakako langileen errekuperazio mentalerako?**

a) Eguneko atsedena.
b) Atseden zatikatua.
c) Gaueko atsedena.
d) Girotze-argiarekin atseden hartzea.




**214. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, zer eragin du txandakotasunak langilearen gizarte- eta familia-koordinazioan?**

a) Familiarekin partekatutako denbora handitzen du.
b) Komunitate-jardueretan parte-hartzea errazten du.
c) Programatutako jarduera sozialen aukera murrizten du.
d) Familia kontziliazioa hobetzen du.

**215. LSHINen "Condiciones de trabajo en centros sanitarios" argitalpenaren arabera, praktika pertsonal hauetako zein da txandakako lanera egokitzeko mesedegarria?**

a) Lo egin aurretik ariketa fisiko bizia egitea.
b) Jateko ordutegi erregularrak mantentzea.
c) Estimulatzaileak hartzea, eguneko logura saihesteko.
d) Etenik gabe lo egitea, errazago esnatzeko.

**216. Osalanen "Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak" gidaren arabera, nola esaten zaio lanaldia eta etxeko erantzukizunak metatzeari?**

a) Lanaldiaren hedapena.
b) Gainkarga profesionala.
c) Jardunaldi bikoitza.
d) Lanaldi osoa.

**217. Osalanen "Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak" gidaren arabera, zer arrisku-motek eragiten diete maizago emakume langileei?**

a) Segurtasun-arriskuek, berehalako ondorioekin.
b) Arrisku psikosozialek eta muskuloeskeletikoek.
c) Segurtasun-arriskuek, arrisku psikosozialek eta muskuloeskeletikoek.
d) Antolaketa-arriskuek, arrisku psikosozialek eta muskuloeskeletikoek.

**218. Osalanen "Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak" gidaren arabera, zer ezaugarri bete behar du prebentzio eraginkor batek genero-ikuspegitik?**

a) Irizpide uniformeak bereizketarik gabe aplikatzea.
b) Desberdintasun biologikoak eta desberdintasun sozialak kontuan hartzea.
c) Haurdunaldia eta edoskitzea bakarrik lehenestea.
d) Sektore feminizatuetara mugatzea.




**219. Osalanen "Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak" gidaren arabera, zer harreman egon behar du berdintasun-planen eta lan-arriskuen prebentzioaren artean?**

a) Independentzia funtzionala.
b) Koordinazio eta integrazio transbertsala.
c) Berdintasuna prebentzioaren mende jartzea.
d) Aplikazio alternatiboa.

**220. Osalanen 2019ko "Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak" dokumentuaren arabera, zer ahalbidetzen du sexuaren arabera bereizitako organigramaren analisiak?**

a) Antolaketa-egitura formalaren eta prebentzio-funtzioen esleipen nominalaren arteko egokitasuna aztertzea.
b) Soldata-desberdintasunak identifikatzea soilik.
c) Arrisku psikosozialeko faktore izan daitezkeen desorekak detektatzea.
d) Berdintasun planaren ezarpen maila ebaluatzea, enpresaren egitura hierarkikoaren bidez.

**221. Osalanen 2019ko Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideen arabera, zer egin behar du prebentzio-politikak?**

a) Kolektibo sentikorrak, hala nola haurdunaldia eta edoskitzea, babesteari buruzko erreferentziak sartu genero-ikuspegia integratzeko mekanismo nahiko gisa.
b) Soilik legea betetzean oinarritu.
c) Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia aplikatzen dela bermatu, eremu bakoitzerako politika espezifikoen bidez.
d) LAPeko genero-ikuspegiaren integrazioa aipatu espresuki.

**222. Osalanen 2019ko "Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak" dokumentuaren arabera, zer helburu du prebentzio-planaren fase guztietan genero-ikuspegia integratzeak?**

a) Langile guztiei aplika dakizkiekeen prebentzio-irizpideak homogeneizatzea, eta enpresako lan-arriskuen tratamendu uniformea ziurtatzea.
b) Berdintasunaren arloko betebehar arauemaileak betetzea, eta, beraz, genero-ikuspegia prebentzioa kudeatzeko sistemaren baldintza formal gisa txertatzea.
c) Emakumeen eta gizonen artean bereizitako arriskuen identifikazioa erraztea, soilik arriskuen ebaluazioaren eta osasunaren zaintzaren faseetan.
d) Baldintza aniztasunera eta langileen beharretara egokitutako prebentzio eraginkor eta egokia bermatzea.




**223. Osalanen 2019ko "Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak" dokumentuaren arabera, zer dakar genero-ikuspegia arriskuen ebaluazioan txertatzeak?**

a) Haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskuaren ebaluazioa soilik txertatzea.
b) Oro har, prebentzio-neurri bereiziak aplikatzea.
c) Emakumeen eta gizonen arteko arriskuen baldintzak, esposizioa eta ondorioak ikusaraztea.
d) Lanpostu bakoitzean arriskuen ebaluazio desberdinak egitea.

**224. Osalanen 2019ko "Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak" dokumentuaren arabera, arrisku-portaerak:**

a) Berdin eman daitezke emakumeen eta gizonen artean.
b) Ahal dute genero-ikuspegiarekin loturarik ez izan.
c) Jasotako prestakuntzak eta lan-esperientziak soilik zehaztuta egon daitezke.
d) Arriskuak hartzean eragina duten kultura- eta genero-jarraibideekin erlazionatuta egon daitezke.

**225. Osalanen 2019ko "Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak" dokumentuaren arabera, zer baldintza da ezinbestekoa genero-ikuspegia lan-osasunean aplikatzeko?**

a) Protokolo homogeneoak izatea.
b) Sexuaren arabera banakatutako datuak izatea.
c) Nahasmendu muskulueskeletikoak eta arrisku psikosozialak detektatzeko baliozkotutako tresnak izatea.
d) Lan-osasunaren analisietan laneko zein lanetik kanpoko faktore garrantzitsuak sartzen direla bermatzea.

**226. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean ardatz hauetako zein dagokio "2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako profesionalak" atalari?**

a) Kudeaketa-eredua.
b) Erabaki-lanpostuak
c) Inguruaren kudeaketa.
d) Osasun-arretan genero-ikuspegi intersekzionala sartzea.

**227. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, zein da 2. Alderdiko P-4 helburu estrategikoa?**

a) Emakumeek ikerketan eta berrikuntzan parte har dezaten bultzatzea.
b) Emakumeen laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko prebentzio-politikak garatzea.
c) Administrazio-jardueran berdintasuna integratzea.
d) Osasun-arretan ikuspegi intersekzionala bermatzea.




**228. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, zein EZ da "2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako profesionalak" atalaren ardatzetako bat?**

a) Ordainsari-arrakala.
b) Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna.
c) Lan-osasuna.
d) Ezagutzaren kudeaketa.

**229. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planeko 12. ardatzean (Lan-osasuna), zer mahaigaineratzen du zehazki P-4.15 "Osasunaren zaintza" ekintzak?**

a) Urteko ordainsarien erregistro bat sortzea.
b) Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegi intersekzionalaren integrazioa hobetzea eta emaitzak sexuaren, adinaren eta sexu- edo genero-identitatearen arabera bereiztea.
c) Hizkuntza inklusiboaren behatokia ezartzea.
d) Kanpo-komunikazio plana ezartzea.

**230. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren arabera, zein dira P-4.15 "Osasunaren zaintza" ekintzaren arduradunak?**

a) Lan Osasuneko Zerbitzu korporatiboa.
b) Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
c) Osakidetzaren Giza Baliabideen eta Langileen Zuzendaritza.
d) Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza.

**231. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, zer jasotzen du 11. ardatzak ("Prebentzioa eta babesa") eraso baten osteko arretari dagokionez?**

a) Kanpoko zerbitzuetara nahitaez bideratzea.
b) Langileari laguntza psikologikoa ematea.
c) Lanpostua automatikoki ordeztea.
d) Langile ez-sanitarioarentzako prestakuntza esklusiboa.

**232. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, zein da jazarpenaren aurreko protokoloaren jarraipenerako 11. ardatza "Prebentzioa eta babesa"-ren adierazle bat?**

a) Zuzendaritza postuetako emakumeen/gizonen indizea.
b) Genero-ikuspegia aintzat hartzen duten programen ehunekoa.
c) Urteko kasu kopurua, kasu-motaren arabera (sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, jokabide sexistak, beste bat).
d) Berdintasun-klausulak dituzten hitzarmen-kopurua.




**233. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, neurri hauetako zein aurreikusi da 8. ardatzean ("Ordainsari-arrakala")?**

a) Behatoki inklusiboa.
b) Osakidetzaren ezaugarrietara egokitutako ordainsarien erregistroa.
c) Irudietan estereotipoak detektatzeko kanala.
d) Genero-ikuspegidun metodologia kongresuetarako.

**234. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren arabera, zein kategoriatan adierazten da ordainsari-arrakala emakumeen mesedetarako?**

a) Zuzendaritzako langileak eta A2.
b) Erizaintza eta beste diplomatura batzuk (ospitale-eremua eta LMA), C1 Osasun Teknikari Espezialista eta D1 Erizaintzako Laguntzailea.
c) C2 Teknikari Administraria eta D3 ofiziala.
d) A1 Fakultatiboa eta C2 Teknikari Administraria.

**235. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren arabera, zein ekintza dagokio 9. ardatzari ("Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna")?**

a) Arrakala-txostenen erabileraren eskuliburua.
b) Behatoki inklusiboa.
c) Kontziliazio gida.
d) Zientziaren Arloko Emakume eta Nesken Nazioarteko Eguna

**236. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planeko 7. ardatzean (Lan-osasuna), zer esan nahi du "erabaki-lanpostuak estaltzea"-k P 1.2ren arabera?**

a) Zuzendaritza- eta aginte-postuak betetzeko bilketa sistematizatzea, genero-alborapenak detektatzeko irizpide homogeneoekin.
b) Erdi-mailako arduradunetan gutxieneko kuotak ezartzea.
c) Zuzendaritzako plazen urteko deialdia irekitzea.
d) Estaldura kanpoko erakunde bati transferitzea.

**237. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, zer hobekuntza mahaigaineratzen da 10. ardatzean ("Langileak kudeatzeko prozesuak eta sistemak"), pertsonen informazioaren kudeaketari dagokionez?**

a) Kanpoko hornitzaile bakar batean zentralizatzea.
b) Genero-ikuspegi intersekzionala duen analisia errazteko hobekuntzak txertatzea.
c) Desagregazioa sexuaren aldagaira mugatzea.
d) Barne-erabilerako txostenak ezabatzea.




**238. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren arabera, zein da P 1.1 ekintzaren helburua erabaki-lanpostuei dagokionez?**

a) Ez-betetzeagatiko zehapenak ezartzea.
b) Lidergoan ikuspegi feminista txertatzea, eta prestakuntza eta talentua atxikitzea ziurtatzea.
c) Kategoria profesional berriak sortzea.
d) Kide anitzeko organoen kopurua murriztea.

**239. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren arabera, zein EZ dagokio 8. ardatzari ("Ordainsari-arrakala")?**

a) Txostenen erabileraren eskuliburua.
b) Ordainsarien ikuskaritza.
c) Behatoki inklusiboa.
d) Euskal Administrazio Publikoarekin irizpideak homogeneizatzea.

**240. 2025-2028 aldirako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planean, diagnostikoaren arabera, zein izan zen Osakidetzaren 2024ko ordainsari-arrakala osoa?**

a) % 9,69.
b) % 5,51.
c) % 14,20.
d) % 22,04.

**241. Zer formulazio egokitzen zaio LAPLak osasunaren zaintzari ematen dion izaera juridiko bikoitzari, 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian")?**

a) Enpresaburuaren eskatu ahalako eskumena eta langilearen zama.
b) Langilearen eskubidea eta enpresaburuaren betebeharra.
c) Prebentzioan eraginik ez duen borondatezko onura soziala.
d) Prebentzio-planetik kanpoko osasun-jarduera bat.

**242. 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), enpresaburuak bermatu beharreko zein baldintzak mugatzen du osasunaren aldizkako zaintzaren irismena?**

a) Langileen artean nagusi diren maiztasun handiko patologia guztiek.
b) Langilearen historia kliniko osoak, muga materialik gabe.
c) Langilearen enpresako edozein lanpostutarako egokitasunak.
d) Lanaren berezko arriskuek.




**243. Zein EZ da 959 NTPak ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian") maila indibidualean osasuna zaintzeko aipatzen dituen hiru helburu nagusietako bat?**

a) Langileen aukeraketa, kontratatu aurreko azterketen bidez.
b) Lan-baldintzek osasunean dituzten ondorioen detekzio goiztiarra.
c) Arrisku batzuen aurrean bereziki sentiberak diren langileak identifikatzea.
d) Zeregina norbanakoari egokitzea.

**244. 959 NTPan ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), zaintza medikoaren proportzionaltasuna duintasunaren eta intimitatearen errespetuarekin lotzen da zuzenean, horrek esan nahi duelako:**

a) Langilearen zinpeko adierazpenekin ordezkatu behar direla.
b) Berdin-berdinak izan behar direla plantilla osoarentzat, alborapenak saihesteko.
c) Enpresaburuak zehaztu behar dituela, osasun-arloko esku-hartzerik gabe.
d) Lortu nahi den helburura egokitu behar direla (detekzio goiztiarra eta bereziki sentikorrak direnen babesa).

**245. 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), borondatezkotasunaren arau orokorra zein kasutan bihur daiteke langilearen betebehar?**

a) Langileak lanekoak ez diren arrazoi pertsonalengatik eskatzen duenean.
b) Arrisku espezifikoei edo arriskugarritasun bereziko jarduerei lotutako lege-xedapen bat dagoenean.
c) Enpresaburuak edozein gaixotasun arrunt prebenitu nahi duenean.
d) Prebentzio-zerbitzuak datu epidemiologikorik ez duenean.

**246. 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), noiz zehaztu beharko litzateke zaintzaren borondatezkotasuna edo EZ borondatezkotasuna?**

a) Hasierako osasun-zaintzan zehar eta prebentzio-planean jaso behar da.
b) Kudeaketa-sistemaren Eskuliburua egiten den bitartean.
c) Urteko prebentzio-jardueraren planifikazioa egite den bitartean.
d) Arriskuaren ebaluazioan zehar eta prebentzio-planean jaso behar da.

**247. Zer ezaugarri izan behar du osasunaren zaintzaren eraginpean egoteko langilearen baimenak, 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian")?**

a) Isilekoa izatea eta lanpostuan iraute hutsetik eratortzea.
b) Orokorra izatea oraingo eta etorkizuneko proba guztietarako.
c) Aldez aurrekoa eta informatua, librea, derrigortzerik gabea, biltzeko eta ezeztatzeko modukoa izatea.
d) Giza baliabideen arduradunaren sinadurarekin ordezkatu ahal izatea.




**248. Zer eskatzen du 959 NTPak ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian") baimenari dagokionez zaintzak hainbat proba dituenean?**

a) Baimen bakarra proba guztietarako, banakatu gabe.
b) Aldeko gaitasuna lortzearen baldintzapeko baimena.
c) Langileak probaren bati uko egiten badio, ezezkoaren nahitaezko sinadura.
d) Proba bakoitzerako baimen zehatza eta indibiduala eskatzea.

**249. 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), zergatik EZ da beharrezkoa langilea ezezkoa sinatzera behartzea, azterketa medikoari uko egin badio?**

a) Legeak beti eskatzen duelako notarioaren sinadura ezezkoa emateko.
b) Derrigortzetzat har daitekeelako, eta mesfidantzak sor ditzakeelako sinadura horrek ondoren izango duen erabiltzeari buruz.
c) Ezezkoak ez duelako inoiz prebentzio-ondoriorik.
d) Enpresaburuak, hala ere, eduki kliniko osoa ezagutu behar duelako.

**250. Konfidentzialtasunari dagokionez, 959 NTParen arabera ("Osasunaren zaintza laneko arriskuen prebentzio-araudian"), zeinek eduki dezake langile bakoitzaren osasunaren zaintzatik etorritako informazioa?**

a) c) eta d) erantzunak zuzenak dira.
b) Enpresaburua bakarrik, txandak antolatzeko.
c) Ordezkari sindikalak, bere kontrol-funtzioa dela-eta.
d) Langileak berak, zerbitzu mediko arduradunak eta agintaritza sanitarioak.

**251. LSOINren 1096 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer ikuspegik uste du komenigarria izan daitekeela gatazka sustatzea edo estimulatzea maila erabilgarrian sormena, hausnarketa eta erabakiak hartzeko efizientzia sustatzeko?**

a) Ikuspegi tradizionalak.
b) Giza harremanen ikuspegiak.
c) Ikuspegi interaktiboak.
d) Arau-ikuspegiak.

**252. LSOINren 1096 NTPren arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer konbinaziok deskribatzen du behar bezala lan-gatazka, bere jatorriaren ikuspegitik, ezaugarri bateratzaileen taularen arabera?**

a) Gainkarga kuantitatiboa eta azpikarga kualitatiboa.
b) Bateraezintasuna edo antagonismo aldakorra, errealitatearen pertzepzio desberdinak, komunikazio nahikorik eza eta anomaliak lan-baldintzetan.
c) Prestakuntza falta, bilera gehiegi egitea eta lidergo eraldatzailea.
d) Bitartekaritzarik eza, nahitaezko arbitrajea eta berehalako zehapena.




**253. Zein EZ da agertzen LSOINren "Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis" 1096 NTPan (ezaugarri bateragarriak) adierazitako lan-gatazkaren ondorio gisa?**

a) Aurreikusteko modukoak izatea, baina nekez saihets daitezkeenak.
b) Potentzialki arriskutsuak izatea eta arazo larriak sortu ahal izatea.
c) Estrategia egokien bidez , hazkundea erraztu ahal izatea.
d) Espezializazio teknikoa handitzen bada, beti saihestu ahal izatea.

**254. LSOINren 1096 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zein lau osagai proposatzen dira gatazka sortzen den interakzio sozialaren indar gisa, modu sinplifikatuan?**

a) Baloreak, arauak, taldeak eta rolak.
b) Baloreak, arauak, hierarkiak eta zehapenak.
c) Arauak, rolak, soldatak eta produktibitatea.
d) Taldeak, emozioak, teknologia eta lidergoa.

**255. Gatazkek osagai komun batzuk edo egiturazko faktore batzuk izaten dituzte, eta horiek gatazken ezaugarrietan barneratzea eta horien kausa-analisia egitea errazten digute. Kausak ingurumenekoak, antolaketakoak eta pertsonalak izan daitezke. Arrazoi hauetatik, zein EZ da sailkatzen pertsonal gisa?**

a) Lan-bizitzaren kontziliazioa.
b) Pertsonen arteko antagonismoak.
c) Enpresa-kultura.
d) Diru-arazoak.

**256. LSOINren 1096 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer baieztapenek jasotzen ditu hobekien enpresa-kultura elkarrizketatzaile eta parte-hartzaileari buruzko ideiak, arazoak konpontzeari dagokionez?**

a) Kulturak ez du garrantzirik, nahikoa araudi badago.
b) Kulturak ordainsari gatazketan baino ez du eragiten.
c) Kulturak komunikazio formalean bakarrik eragiten du.
d) Kultura elkarrizketazkoa eta parte-hartzailea bada eta duintasuna errespetatzen badu, arazoak errazago konpondu ohi dira jatorritik.

**257. LSOINren 1096 NTParen ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis") fasekako deskribapenaren arabera, zein enuntziatuk ezaugarritzen du gatazka latentea?**

a) Oposizio irekia ageriko erreakzio-ekintzekin.
b) Tentsioa eragiten duten baldintza problematikoak egotea eta gatazka ernatzea, nahiz eta oraindik gatazka ez gertatu.
c) Arazoa berehala judizializatzea.
d) Bitartekaritza bidez aldeak adostasun esplizitu batera heltzea.




**258. Zer baieztatzen da 1096 NTPan (“Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis”) “arazo” eta “gatazka”-ren arteko laneko harremanari buruz?**

a) Arazoak baino objektiboagoak dira beti gatazkak.
b) Gatazka bakar bat ere ezin da arazo izan.
c) Gatazka guztiak dira arazo, baina arazo guztiak ez dira gatazka.
d) Arazoa eta gatazka termino baliokideak dira.

**259. Zein helburuk EZ du jarraitzen Laneko gatazka-egoeretako jarduketa-protokoloa?**

a) Lan-gatazkak goiz identifikatzeko sistema bat ezartzeak.
b) Gatazkak sortzeari lotutako faktoreekin lotutako arriskuak ebaluatzeko metodologia definitzeak.
c) Gatazka-egoera baten aurrean, jarduketa-esparru bat zehazteak.
d) Lan-gatazkak prebenitzeko eta ekiditeko hobekuntza-lerro orokorrak proposatzea.

**260. LSOINren 1096 NTPan (“Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis”), zein metodologia proposatzen da erabilgarri gisa gatazkaren kausen kausa-analisirako, beste prebentzio-ikerketa batekiko duen antzekotasuna dela-eta?**

a) Batzordeei aplikatzen zaien Delphi metodoa.
b) Aldagai anitzeko erregresiozko analisia.
c) Sistemaren arauzko auditoretza.
d) Zuhaitz kausalaren metodologia, lan-istripuen ikerketan bezala.

**261. LSOINren 1097 NTPan (“Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis”) gaiari buruzko zer ohartarazpen egiten da negoziazioan zeharreko harreman pertsonalen gaizki-ulertuei buruz?**

a) Ez dute eraginik idatzizko akta badute.
b) Garrantzirik gabekoak dira, hierarkia errespetatzen bada.
c) Konponbideak esploratzea zailduko duen erreakzioen gurpil-zoro bat sor dezakete.
d) Automatikoki ezabatzen dira, bitartekaritza formalarekin.

**262. Zer sekuentzia proposatzen da LSOINren 1097 NTPan (“Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis”) jendearekin edo lanarekin arazo garrantzitsuak konpontzeko, prozedura zehatz bat behar denean?**

a) Bitarteko izatea, arbitratzea, zigortzea, artxibatzea.
b) Informazioa biltzea, kontu handiz analizatzea, eragindako aldeekin tratatzea, aukerak prestatzea eta negoziatzea, eta jarraipen bate ginez adostu eta kontrolatzea.
c) Neurri bat ezartzea, jakinaraztea eta egiaztatzea.
d) Akta idaztea, zuzendaritzara eramatea eta ixtea.




**263. LSOINren 1097 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer baieztatzen da liderraren "botereari" buruz, taldearen beharrei dagokienez?**

a) Liderraren boterea taldekideengandik independentea da.
b) Boterea mugatzeko edo zigortzeko baino ez da erabili behar.
c) Boterea besteek behar bat asetzeko nahi edo behar duten kontroletik dator, eta bitartekoak murrizteko edo handitzeko erabil daiteke.
d) Boterea kargu hierarkikotik baino ez dator.

**264. LSOINren 1097 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), gatazkaren gorakada kontuan hartuta, funtsezko zer hiru kausa daude hori prebenitzeko hiru modurekin lotuta?**

a) Baliabide urriak, kultura zurruna eta hierarkia laua.
b) Premia zapuztuak, trebetasun pobreak eta harreman ahulak.
c) Pizgarririk eza, gehiegizko autonomia eta gainkarga.
d) Ez-betetzea, zehapena eta aitortutako gatazka.

**265. LSOINren 1097 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), estimuaren, zerbaiten parte izatearen zein identitatearen behar emozionalei eta esanahiari buruz hitz egitean, zer premia proposatzen da hitz bakar batean laburtzea?**

a) Autonomia.
b) Segurtasuna.
c) Askatasuna.
d) Errespetua.

**266. LSOINren 1097 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer dakar gatazka kudeatzeko trebetasunen irakaskuntzaren barruan "indarkeriari zilegitasuna kentzeak"?**

a) Hitzezko agresibitatea normalizatzea, deskarga gisa.
b) Indarkeria eta agresibitatea arbuiatzea, hitzezkoa barne, kalteak eragiteagatik eta ezer ez konpontzeagatik.
c) Indarkeriaren ordez, berehalako zehapena ezartzea.
d) Indarkeriaren ordez, ekidite sistematikoa ezartzea.

**267. LSOINren 1097 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer adierazten da tolerantziaz, indarkeriaren alternatiba gisa?**

a) Bestearekin gauza guztietan ados egotea esan nahi du.
b) Injustiziaren aurreko axolagabekeria esan nahi du.
c) Ez du esan nahi ados egotea edo axolagabe jokatzea, pertsonarekiko errespetua erakustea baizik.
d) Harmoniari eusteko beti amore ematearen baliokidea da.




**268. LSOINren 1097 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zer baieztatzen da negoziazio lehiakorrari buruz lankidetza-negoziazioaren aurrean, banaketa-orientazioari dagokionez?**

a) Lehiakorrak beti bi aldeentzat balioa sortzen du.
b) Lankidetza-negoziazioa banatzailea da definizioz.
c) Negoziazio lehiakorrean alde batek irabazten duena, besteak galtzen du; lankidetza-negoziazioan biek irabaztea bilatzen da.
d) Biak berdinak dira eta hizkera bakarrik aldatzen da.

**269. LSOINren 1097 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zein estilotan saiatzen da norberaren beharrak asetzen, beste aldekoen kaltetan?**

a) Elkarlanean.
b) Konpromisoan.
c) Ihesean.
d) Lehian.

**270. LSOINren 1097 NTParen arabera ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), zein da negoziazioan guztien onaren "hirugarren zati" birtuala esplizituki sartzen duen oinarrizko printzipioa?**

a) Informazioa trebetasunez administratzea.
b) Balio etikoak errespetatzea eta guztien ona sustatzea.
c) Egoera abantailaz eta asmo handiz planteatzea.
d) Harreman pertsonalak zaintzea.

**271. LSOINren 1097 NTPan ("Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: El análisis"), negoziazioan azpiko zer maila bereiz daitezke?**

a) Lege-, ekonomia- eta diziplina-beharrak.
b) Premia esplizituak, inplizituak eta isilbidezkoak.
c) Eztabaidatutako gaiaren beharrak, negoziatzen dutenen behar pertsonalak eta ordezkatutako hirugarrenen beharrak.
d) Produkzioko, kalitateko eta mantentze-lanetako beharrak.

**272. Zer ulertzen da nahi-mailtzat negoziazioaren plangintzaren testuinguruan, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Gutxieneko onargarria negoziazioa utzi aurretik.
b) Aldeen posizioen artean kalkulatutako batez bestekoa.
c) Negoziatzaileak lortu nahi duen eta zentzuz posibletzat jotzen duen helburua.
d) Azkenean akordioan lortutako emaitza.




**273. Zer ulertzen da erresistentzia-puntu edo -mugatzat negoziazioan, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Negoziazioaren hasierako asmo handiko helburua.
b) Egindako lehen eskaintza.
c) Antzeko negoziazioetan lortutako emaitzarik ohikoena.
d) Akordioak onargarria izateari uzten dion atalasea.

**274. Zerk definitzen du negoziazio-eremu edo akordio posibleetako eremua, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Aplikatu beharreko araudiak zehaztutako lekuak.
b) Hasierako eskaintzen arteko tarteak.
c) Bi aldeen mugak bat datozen tarteak.
d) Negoziatzeko dagoen denbora-tarteak.

**275. Zergatik da garrantzitsua beste aldearen helburuak eta interesak aztertzea negoziatu aurretik, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Nahitaezko emakidak aurreratzeko.
b) Estrategia lehiakor bat justifikatzeko.
c) Informazio-trukea murrizteko.
d) Balioa sortzeko aukerak identifikatzeko.

**276. Zein da gatazkak konpontzeko beste mekanismo batzuetatik bereizten duen bitartekaritza-prozesuaren funtsezko ezaugarria, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Hirugarren batek erabaki lotesle bat ezartzea.
b) Prozedura judizialaren ordez administrazio-prozedura bat ezartzea.
c) Inplikatutako aldeen kontrolpean borondatezko akordioak egitea.
d) Prozesua borondatezkoa izatea eta alderdiek akordioa kontrolatzea.

**277. Zein elementuk definitzen du bitartekariaren zeregina, bitartekaritza-prozesuaren ezaugarrien arabera, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuari jarraiki?**

a) Alderdi ahulenaren interesen defentsa aktiboak.
b) Aldeentzako nahitaezko proposamenak egiteak.
c) Elkarrizketa errazteak, konponbiderik inposatu gabe.
d) Azken akordioaren gainbegiratze juridikoak.




**278. Zein EZ DA Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuan aipatzen den bitartekaritza-teknika edo -gaitasuna?**

a) Entzute-aktibo enpatikoa.
b) Esaldi negatiboak birmarkatzea.
c) Haserrea kudeatzea.
d) Boterea ahalik eta gehien desorekatzea.

**279. Zer galdera-mota erabiltzea gomendatzen da interesen esplorazioaren mesedetan, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Galdera itxi eta zuzenduak.
b) Erantzun kuantifikagarria duten ebaluazio galderak.
c) Gogoeta eta elkarrizketa sustatzen duten galdera irekiak.
d) Konbentzitzera bideratutako galdera erretorikoak.

**280. Zein da aldeen arteko boterea orekatzera bideratutako teknikaren funtzio nagusia, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Azken emaitzen berdintasuna bermatzea.
b) Aldeek komunikaziorako espazio seguru batez gozatu ahal izatea erraztea.
c) Alde behartsua juridikoki konpentsatzea.
d) Zuzeneko negoziazio esku-hartzea ordeztea.

**281. Zein ekintza EZ da hartzen egokitzat bitartekaritzan geldialdi bat badago, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Umorea erabiltzea.
b) Biltzeko leku fisikoa aldatzea.
c) Bitartekariak konponbideak goizegi eskaintzea.
d) Aurreko erantzun guztiak okerrak dira.

**282. Helburu hauetako zeinek EZ luke bitartekaritza-prozesuaren emaitzen balorazio eraginkorra beteko, Munduate Jacaren "Gestión del conflicto, negociación y mediación" dokumentuaren arabera?**

a) Elkarren arteko akordio onuragarria eta iraunkorra lortzeak.
b) Akordio batera iristeak, nahiz eta punturen bat anbiguoa izan edukian.
c) Aldeen arteko harremanak eta komunikazioa hobetzeak.
d) Aldeen gogobetetzea eta prozesuan duten konfiantza.




**283. Osasunaren zein kalte-eremutan sartzen dira antsietatea eta depresioa, LSOINren "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren II. eranskinaren arabera?**

a) Eremu kognitiboan.
b) Jokabide-eremuan.
c) Emozioen eremuan.
d) Gizarte-eremuan.

**284. Arrisku psikosozialeko faktore hauetako zein lotzen da esplizituki antsietate eta depresio esperientziekin, 2022ko LSOINren "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren I. eranskinaren arabera?**

a) Lan-ekipamendu desegokiak.
b) Arrisku fisikoekiko esposizioa.
c) Multiataza teknologikoa.
d) Lanean parte-hartze eta kontrol txikia.

**285. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zein ikuspegi da DESEGOKIA jatorri psikosozialeko depresioaren agerpenaren aurrean?**

a) Lanaren diseinuan esku hartzea.
b) Karga eta kontrola aztertzea.
c) Lehen mailako prebentzio-neurriak planifikatzea.
d) Aurre egiteko programa indibidualak soilik aplikatzea.

**286. Zer irizpide teknikok indartzen du laneko depresioaren aurrean antolaketa baldintzetan jarduteko beharra, 2022ko LSOINren "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera?**

a) Ekintza indibidualen azkartasun handiagoak.
b) Terapeutikoki ezartzeko erraztasunak.
c) Lehen mailako prebentzioaren lehentasunak, beste neurri batzuen aurrean.
d) Ekintza indibidualen konplexutasun txikiagoak.

**287. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zerk uzten du agerian sintoma depresiboen iraunkortasuna antolaketa-neurri partzialak hartu ondoren?**

a) Kausen gaineko esku-hartze integralaren beharrak.
b) Plantillaren inplikazio faltak.
c) Osasunaren zaintzaren urritasunak.
d) Aldaketekiko erresistentzia indibidualak.




**288. Zer prebentzio ikuspegi EZ da NAHIKOA laneko depresio iraunkorraren aurrean, "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera (LSOIN 2022)?**

a) Lehen mailako esku-hartzea.
b) Antolaketa berriz diseinatzea.
c) Ebaluazio integrala.
d) Jarduketa isolatuak

**289. LSOINren 603 eta 604 NTPtan sartutako eskaera – kontrola – laguntza ereduaren arabera, zer konbinazio jotzen da arrisku handienekotzat antsietatea eta depresioa garatzeko?**

a) Eskari handiak eta kontrol handia.
b) Eskaera gutxi eta laguntza txikia.
c) Eskari handiak eta kontrol txikia.
d) Kontrol txikia eta laguntza handia.

**290. IKTei dagokienez, antsietateari lotutako zer egoera psikologiko negatibo aipatzen da 1167 NTPan ("Modelo de demandas y recursos laborales. Aplicación a la prevención psicosocial")?**

a) Neke-sindrome kronikoa.
b) Burnout.
c) Engagement negatiboa.
d) Teknoestresa.

**291. 10/2021 Legearen eta LSOINren Telelanari buruzko 1165. NTParen arabera, telelan zer sistema eta bitarteko erabiliz egiten den urrutiko lan da?**

a) Bitarteko mekanikoak eta eskuzko erremintak.
b) Ikus-entzunezko eta grabazioko baliabideak bakarrik.
c) Bitarteko eta sistema informatikoak, telematikoak eta telekomunikaziokoak.
d) Sareetara konektatu gabeko bitarteko analogikoak.

**292. LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTPan, urrutiko lanaren borondatezkotasunari dagokionez, zer prebentzio ñabardura nabarmentzen da berariaz?**

a) Bi aldeen borondatezkotasunak ez ditu lan-arriskuen prebentzioko betebeharrak aldatzen.
b) Borondatezkotasunak arrisku psikosozialak ebaluatzetik salbuesten du.
c) Borondatezkotasunak LAPLa etxean aplikatzea mugatzen du.
d) Borondatezkotasunak esan nahi du osasuna zaintzea nahitaezkoa dela.




**293. Urrutiko lanaren arriskuen ebaluazioan, LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTParen arabera, zer faktoretan jarri behar da arreta berezia?**

a) Batez ere faktore kimiko eta biologikoetan.
b) Argiztapenean eta inguruneko zaratan bakarrik.
c) Batez ere etxebizitzaren klimatizaziotik eratorritako faktoreetan.
d) Faktore psikosozialetan, ergonomikoetan eta antolaketetakoetan, eta benetako lan-ingurunearen irisgarritasunean.

**294. LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTParen arabera, telelaneko arriskuen ebaluazioak aukeratutako lekuko zein eremutara bakarrik iritsi behar du?**

a) Etxeko gela guztietara, salbuespenik gabe.
b) Zerbitzuak ematera egokitutako eremura, gainerako eremuetara zabaldu gabe.
c) Eraikinaren instalazio komunitarioen multzora.
d) Lanerako erabiltzen ez diren ekipamenduak biltegiratzen diren guneetara.

**295. Ebaluaziorako informazioa lortzeko urrutiko lantokia bisitatu behar denean, LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTPan, zer eskakizun dokumental ezartzen da?**

a) Enpresaburuak notario-akta bat sinatu behar du.
b) Bisitaren nahitaezko ikus-entzunezko erregistro bat eman behar da.
c) Legezko ordezkaritzari bakarrik jakinarazi behar zaio, langileari kopiarik eman gabe.
d) Beharra justifikatzen duen txosten idatzi bat egin behar da, eta langileari eta prebentzio-ordezkariei eman behar zaie.

**296. LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTParen arabera, arriskuak ebaluatzeko etxera egin beharreko bisitarako EZ bada baimena ematen, zein da aurreikusitako bide alternatiboa?**

a) Prebentzio-jarduera mugarik gabe etetea, epailearen baimena lortu arte.
b) Langileari ebaluazio osoa egiteko eta sinatzeko eskatzea.
c) Bizilekuaren bortxaezintasunagatik lanpostua ebaluaziotik salbuetsita dagoela pentsatzea.
d) Prebentzio jarduera egitea prebentzio-zerbitzuaren jarraibideen arabera, langilearengandik jasotako informaziotik eratorritako arriskuen zehaztapenean oinarrituta.

**297. LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTParen arabera, zer baieztapenek islatzen ditu zuzen telelaneko lanpostuaren "autoebaluazio" delakoari buruzko irizpide teknikoak?**

a) Langileak autoebaluazioa egiteak prebentzio-zerbitzuaren ebaluazioa erabat ordezten du.
b) Autoebaluazioa nahitaezkoa da, eta idatziz eta sinatuta egin behar da beti.




c) Langileak informazioa eman dezake, baina ezin ditu prebentzio-zerbitzuari legez dagozkion zereginak ordezkatu; "autoebaluazio" terminoa saihestea gomendatzen da, kontzeptuak ez nahasteko.
d) Autoebaluazioa baliozkoa izango da soilik enpresak prebentzio-modalitaterik ez badu.

**298. Prebentzio-planean, LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTPak telelaneko lanpostuei buruzko zer eduki multzo gomendatzen du osorik eta eguneratuta deskribatzea?**

a) Telelanean ari diren pertsonen kopurua, guztira; denboraren maiztasuna edo ehunekoa; akordioen iraupena; adskripzio-zentroak eta unitate funtzionalak.
b) Ordenagailuaren eta telefonoaren marka eta modeloa.
c) Lizentzia informatikoen urteko kostua eta erosketen aurrekontua bakarrik.
d) Helburuak ez betetzeagatiko diziplina-neurriak.

**299. Telelanari dagokionez, LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTPan, zer orientazio nabarmentzen da langileen prestakuntzari buruz prebentzioaren ikuspegitik?**

a) Prestakuntza soilik lan-zentro presentzialeko larrialdietan oinarritu behar da.
b) Prestakuntza segurtasunaren inguruko eskuliburu generiko bat ematera mugatzen da.
c) Prestakuntza arriskuak ebaluatzeko etxera bisita egiten bada soilik eska daiteke.
d) Hala zehazten bada, informazioa biltzen parte hartzeko behar dena jaso behar du (ebaluaziorako laguntza), eta baldintzak *in situ* zuzentzeko tresnak izan behar ditu, prebentzio-zerbitzuaren jarraibideen arabera.

**300. LSOINren Telelanari buruzko 1165 NTP dokumentuaren arabera, prebentzioaren ikuspegitik zer aldaketa jotzen dira kritikoagotzat telelanean?**

a) Ekipo edo produktu berriak eskuratzea (erosketak).
b) Gainbegiratze hierarkikoko bideak aldatzea.
c) Lan-zentrorako eguneroko joan-etorriak murriztea.
d) Lanaldian zehar langileak bere etxean dituen ohitura pertsonalak egokitzea.

**301. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuan (LSOIN, 2022), baieztapen hauetako zeinek deskribatzen du zehatzago zer diren "faktore psikosozialak"?**

a) Istripu-tasarekin eta istripuarekin soilik lotutako lan-baldintzak.
b) Lan-baldintzak, sarritan antolaketa-baldintzak esaten zaienak, eta antolaketarekin, zereginen edukiarekin eta gauzatzearekin, eta pertsonen arteko harremanekin eta haien testuinguruekin zerikusia dute.
c) Langilearen nortasun-ezaugarriak, haren kalteberatasuna zehazten dutenak.
d) Estresaren diagnostiko medikora bideratutako aldagai klinikoak.




**302. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zer baldintzatan bihurtzen dira lan-baldintza psikosozialak arrisku psikosozialeko faktore?**

a) Txandak daudenean, haien diseinua edozein dela ere.
b) Lanpostuak arreta jarraitua eskatzen duenean, ñabardura gehiagorik gabe.
c) Ebaluazio-metodologia estandarizatuak aplikatzen direnean.
d) Modu desegokian edo eskasean diseinatuta edo ezarrita daudenean.

**303. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuan (LSOIN, 2022), zein da arrisku psikosozialeko faktoreak identifikatzearen eta ebaluatzearen helburu esplizitua?**

a) Arrisku horiek ezabatu, murriztu edota kontrolatzea, segurtasunean eta osasunean duten eragin negatiboa saihesteko edo minimizatzeko.
b) Plantillaren laneko gogobetetzea, giroa eta motibazioa neurtzea.
c) Kalteak klinikoki diagnostikatzea eta tratamendua agintzea.
d) Beste prebentzio-espezialitate batzuetako arriskuen ebaluazioa ordeztea.

**304. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales"dokumentuan (LSOIN, 2022), zein eredu teoriko aipatzen da arrisku psikosozialeko faktoreak sailkatzeko adostasun zientifiko-teknikorako oinarri gisa, ahalegina-saria ereduarekin batera?**

a) Aldaketaren eredu transteorikoa.
b) Eskaria-kontrola-laguntza soziala eredua.
c) Banduraren ikaskuntza soziala eredua.
d) Maslowren premien eredua.

**305. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuan (LSOIN, 2022), elementu hauetako zein sartzen da lan-denboraren faktorearen barruan aztertu beharreko osagai gisa?**

a) Lanen gehiegizko konplexutasuna.
b) Gatazka balio propioekin.
c) Hiperkonektibitatea eta etengabeko eskuragarritasuna.
d) Sustapen desegokia edo eskasa.

**306. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zer osagai lotzen da “parte-hartzea/kontrola faktoreen zerrendan” izeneko lan-baldintzarekin?**

a) Ziklo oso laburrak eta zatikatzea.
b) Eskakizun emozional jarraituak.
c) Denbora- edo erabaki-autonomia eza eta ekimena izateko zein parte-hartzeko zailtasuna.
d) Ekitate eza eta aitortza- edo estatus-defizita.




**307. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zein da arrisku psikosozialeko faktoreen esposizioaren eta arrisku psikosozialen arteko deskribatutako kausa-harremana?**

a) Esposizioak estresaren probabilitatea ezabatzen du, gizartearen babesa badago.
b) Esposizioak osasun emozionalari bakarrik eragiten dio, ez segurtasunari.
c) Arrisku psikosozialak esposizioaren kausa dira, ez horren ondorioa.
d) Esposizioak estres-egoerak edo jazarpen- eta indarkeria-egoerak agertzeko probabilitatea handitzen du, eta normalean horiei arrisku psikosozialak esaten zaie.

**308. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zein EZ da espresuki aipatzen den arrisku psikosozialen esposizioari lotutako indarkeria-adierazpen bat?**

a) Jazarpen morala, psikologikoa edo mobbinga.
b) Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.
c) Ondarezkoa baino ez den erasoa, osagai fisiko eta psikologikorik gabea.
d) Kanpoko indarkeria okupazionala.

**309. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuan (LSOIN, 2022), arrisku psikosozialen faktoreen eraginpean egotetik eratorritako ondorioen ohiko jatorriari dagokionez, zein ñabardura azpimarratzen da?**

a) Batez ere arrisku-faktore isolatu bakar baten ondorio dira.
b) Langilearen ezaugarri pertsonalengatik bakarrik azaltzen dira.
c) Normalean, kausa anitzeko esposizioen ondorio dira eta hainbat faktorek elkarren artean eta eraginpean dauden pertsonekin duten interakzioa dela-eta sortzen dira.
d) Erakunde handi eta konplexuetan bakarrik gertatzen dira.

**310. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuan (LSOIN, 2022), laneko estresaren zein definizio ematen da?**

a) Prebentzio-zerbitzuak bakarrik diagnostika dezakeen egoera klinikoa.
b) Lan-eskakizunen eta eskura dauden baliabideekin aurre egiteko gaitasunaren artean hautemandako desorekak eragindako tentsio jarraitua da.
c) Lan-istripu traumatiko baten aurreko erreakzio akutua da.
d) Erantzun emozionala da, familia gatazketatik soilik eratorria.

**311. “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zer baieztapenek deskribatzen du hobekien eremu psikosozialean esanguratsutzat jotzen den prebentzio-ikuspegia?**

a) Laneko gogobetetzea, giroa eta motibazioa soilik neurtzeak.
b) Kalteak diagnostikatu eta kudeaketa psikosozialetik tratatzeak.
c) Arrisku-faktoreak identifikatzeak (baldintza desegokiak), haien esposizioak arriskua gauzatzeko probabilitatea handitzen duelako, eta aitzindari eta abiarazleengan eragiten duelako.
d) Ebaluazioaren ordez banakako elkarrizketa klinikoak egitea.




**312. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuan (LSOIN, 2022), zein da IKTen erabilera masiboari eta etengabeko konektibitateari lotuta aipatzen den ondorio psikosozial bat, sortzen ari dena?**

a) Langilearen aldi baterako kontrola automatikoki handitzea.
b) Ataza anitzeko arriskua desagertzea.
c) Informazioaren gainkarga nahitaez murriztea.
d) Teknoestresa edo lanarekiko mendekotasuna, besteak beste.

**313. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuan (LSOIN, 2022), zer adierazten da jatorri psikosozialeko kalteen diagnostikoari eta tratamenduari buruzko erantzukizun teknikoari buruz?**

a) Arduradun teknikoak kalteak diagnostikatu eta tratatu behar ditu.
b) Ardura beti segurtasun eta osasun batzordearena da.
c) Kudeaketa psikosozialaren erantzukizun teknikoak EZ du barne hartzen, inola ere, jatorri psikosozialeko kalteen diagnostikoa eta tratamendua.
d) Kanpoko prebentzio-zerbitzuak bakarrik hartzen du bere gain tratamendua.

**314. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zer betebehar ezartzen da ezagutzen denean edo uste denean osasunerako kalte bat arrisku psikosozialeko faktoreen eraginpean egotearen ondorio izan daitekeela?**

a) Ekoizpen-jarduera oro berehala etetea, kausa-analisirik egin gabe.
b) Ikerketa bat egitea arrazoiak detektatzeko eta hori errepikatzea saihesteko.
c) Gomendio orokorrak zabaltzera mugatzea, esku-hartzerik gabe.
d) Kaltea kontingentzia arrunt gisa hartzea, prebentziorekin lotu gabe.

**315. "Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales" dokumentuaren arabera (LSOIN, 2022), zein da osasuna zaintzearen helburua, lan-baldintza psikosozialei dagokienez?**

a) LAPeko goi-mailako teknikariak diagnostiko klinikoa egitea.
b) Ebaluazio psikosoziala kontrol medikoekin ordeztea.
c) Osasunean dituen ondorioen detekzio goiztiarra egitea, araudiaren arabera.
d) Lan-giroa eta giza baliabideetarako motibazioa neurtzea.

**316. Hauetako zein EZ da FPSCIO 4.1 ebaluazio-tresnaren bitartez ebaluatutako faktore bat?**

a) Ergonomia fisikoa.
b) Eskakizun psikologikoak.
c) Roleko jarduna.
d) Parte-hartzea / Gainbegiratzea.




**317. FPSICO 4.1en, zein azpidimentsiok osatzen dute "Autonomia" faktorea?**

a) Finantza- eta kontratu-autonomiak.
b) Denbora-autonomia eta erabakitzeko autonomiak.
c) Autonomia hierarkiko eta estrategikoak.
d) Autonomia espazial eta teknologikoak.

**318. FPSICO 4.1 metodoan, item hauetako zein dagokio denbora-autonomiari?**

a) Lan-metodoari buruzko erabakiak hartzea (10 d).
b) Gai pertsonalez arduratzeko aukera (3).
c) Gorabeherak ebaztea (10 g).
d) Txandakako lan-txanden banaketa (10 ordu).

**319. FPSICO 4.1en arabera, zer osagai baloratzen ditu "Lan-karga" faktoreak?**

a) Ahalegin fisikoa bakarrik.
b) Denboraren presioa, arreta-ahalegina eta zereginaren kantitatea eta zailtasuna.
c) Eguneroko gorabeheren kopurua soilik.
d) Ordutegitik kanpoko lana bakarrik.

**320. FPSICO 4.1 metodoan, zer barne hartzen du "Eskaera psikologikoak" faktoreak?**

a) Eskakizun kognitibo eta emozionalak.
b) Eskakizun fisikoak eta ingurumenekoak.
c) Eskakizun ekonomiko eta legalak.
d) Desplazamendu- eta txanda-eskakizunak.

**321. FPSICO 4.1 metodoan, zein da "Lanaren aniztasuna/edukia" faktorearen item bat?**

a) Zereginen aurreikusgarritasuna (32).
b) Ohiko lana (37).
c) Erritmoa gainbegiratzea (12 c).
d) Nagusien aurrean emozioak ezkutatzea (34 a).

**322. FPSICO 4.1 metodoan, zer jasotzen du "Eskaera psikologikoak" faktoreak?**

a) Soldata eta konpentsazio aldakorra.
b) Aldaketetan parte hartzea eta arduradun hurrenaren gainbegiratzea.
c) Lan-txanden txandakatzea eta ordutegi malgua.
d) Indarkeria-egoeren eraginpean egotea.




**323. FPSICO 4.1 metodoan, zer alderdik osatzen dute "Langilearekiko interesa/Konpentsazioa"?**

a) Emandako informazioak, garapen profesionalak, prestakuntzak, ahalegin-sariek eta soldatak.
b) Soilik enpleguan egonkortasuna izateak.
c) Urteko jardunaren ebaluazioak bakarrik.
d) Familia kontziliazioak bakarrik.

**324. FPSICO 4.1 metodoan, zein dira "Roleko jarduna" -ren hiru alderdiak?**

a) Rolaren argitasuna, gogobetetzea soldatari dagokienez eta giroa.
b) Rolaren argitasuna, rol-gatazka eta rol-gainkarga.
c) Aginte formala, lidergoa eta autonomia.
d) Motibazioa, konpromisoa eta txandakatzea.

**325. FPSICO 4.1 metodoan, zer ebaluazio sartzen dira "Harremanak eta laguntza soziala" faktorean?**

a) Lankideen babesa baino ez.
b) Laguntza instrumentala, harremanen kalitatea, gatazkak/indarkeriak, gatazken kudeaketa eta diskriminazioa.
c) Arduradunaren lidergoa soilik.
d) Bezeroarekiko tratua bakarrik.

**326. Zenbat galdera finko eta zenbat item ditu FPSICO 4.1 galdetegiak?**

a) 30 galdera eta 60 item.
b) 44 galdera eta 44 item.
c) 44 galdera eta 89 item.
d) 50 galdera eta 100 item.

**327. FPSICO 4.1 metodoan, zer gomendio egiten du eskuliburuak datu indibidualizatuen erabilerari buruz?**

a) Banakako analisiak sustatzea, zehaztasun handiagoa lortzeko.
b) Erantzunen zerrenda nominalak argitaratzea.
c) Horiek ez erabiltzea aholkatzea eta datu kolektiboekin lan egitea.
d) Txostenetan identifikazio pertsonala eskatzea.

**328. FPSICO 4.1 sisteman, zer dira "analisi-unitateak"?**

a) Faktore psikosozialen itemak.
b) Galdera aldakorren bidez definitutako azpitaldeak, kategorizatzeko eta iragazteko balio dutenak.
c) Adierazle ekonomikoak.
d) Metatutako arrisku-mailak.




**329. Zein da FPSICO 4.1 metodoaren aplikazio-eremua?**

a) Edozein enpresa, eta lortu nahi diren prebentzio-helburuetara egokitzen den aztertu behar da.
b) Prebentzio-zerbitzu propioa duten eta psikosoziologian espezializatutako langileak dituzten erakundeak.
c) Edozein enpresa mota, ETEak eta mikroETEak izan ezik.
d) Laneko estresaren aldez aurreko adierazleak dituzten lan-zentroak.

**330. Zenbat arrisku-maila erakusten ditu FPSICOk eta nola irudikatzen dira?**

a) Hiru maila: egoera egokia, moderatua eta egoera desegokia.
b) Lau maila: oso altua, altua, moderatua eta egoera egokia.
c) Bost maila: aurreko erantzunaren lauak eta "oso egokia".
d) Hiru maila: baxua, ertaina eta altua.

**331. FPSICO 4.1 metodoan, nola sailkatzen ditu "Arrisku psikosozialen mapak" emaitza kezkagarriak?**

a) Gris iluna, "altua"+"oso altua"-ren batura ≥ % 50 bada, eta gris argia < % 50 bada.
b) Arrisku altua edo oso altuaren atalasea % 25ekoa da.
c) Kolore gorria eta berdea bakarrik erabiltzen dira.
d) Batez bestekoen eta desbiderapen tipikoen arabera bakarrik.

**332. Zein hizkuntzatan erantzun daiteke FPSICO 4.1 galdetegia, gaztelaniaz gain?**

a) Euskaraz, galegoz, katalanez, ingelesez eta nazioarteko gaztelaniaz.
b) Frantsesez, alemanez eta italieraz.
c) Portugesez eta valentzieraz.
d) Gaztelaniaz bakarrik.

**333. Zein hizkuntzatan sortzen dira FPSICO 4.1 delakoaren txostenak (PDF)?**

a) Euskaraz, galegoz, katalanez, ingelesez eta nazioarteko gaztelaniaz.
b) Gaztelaniaz bakarrik.
c) Euskaraz eta gaztelaniaz.
d) Besterik adierazi ezean, ingelesez.

**334. Muchielliren arabera, zein da eztabaida-talde baten helburu nagusia (LSOINren "Eztabaida-taldea" 296 NTPan aipatua)?**

a) Lanpostuan berehalako emaitza operatiboak sortzea.
b) Ondorioak, akordioak edo erabakiak lortzeko, iritzien, ideien edo sentimenduen konfrontazioa egitea.
c) Arriskua kuantitatiboki neurtzea, eskala estandarizatuen bidez.
d) Zuzeneko behaketaren ordez, neurketa instrumentalak egitea.




**335. Taldearen osaerari buruzko zer baldintza aipatzen da LSOINren 296 NTPan ("Eztabaida-taldea") iritzi-trukea errazteko eta inhibizioak saihesteko baldintza gisa?**

a) Aniztasuna handitzeko, heterogeneotasun zabala adinean, esperientzian eta lanpostuan.
b) Egitura erreala islatzeko, hierarkiak nahita sartzea.
c) Giroa hobetzeko batez ere sinpatia pertsonaletan oinarritutako hautaketa.
d) Parte-hartzaileen arteko homogeneotasuna ezaugarri garrantzitsuetan.

**336. LSOINren 296 NTParen arabera ("Eztabaida-taldea"), zein da talde-eztabaida baterako gomendatutako tamaina egokiena, eta zein arazo lotzen zaio gehiegizko tamainari?**

a) 7-10 parte-hartzaile, eta handiegia bada, taldea azpitaldetan banatuko da.
b) 3-5 parte-hartzaile, eta handiegia bada, begiz begiko harremana galtzen da.
c) 12-15 parte-hartzaile, eta handiegia bada, kohesioa gutxitu egiten da moderatzailea falta delako.
d) 20-25 parte-hartzaile, eta handiegia bada, espontaneotasuna handitzen da.

**337. LSOINren 296 NTPan ("Eztabaida-taldea") zein "leku" baldintza material hartzen da gakotzat parte-hartzea sustatzeko eta enpresaren inhibizioak ekiditeko?**

a) Bilera zuzendaritza-bulego batean egitea, konpromisoa indartzeko.
b) Igarobideak dituzten aretoak lehenestea, behatzaileak errazago sar daitezen.
c) Gela txiki bat erabiltzea denbora-presioa eta eraginkortasuna handitzeko.
d) Leku neutral bat mantentzea, dimentsioetan egokia eta distrakzioetatik isolatua.
e)

**338. LSOINren "Fiabilidad humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos" 401 NTParen arabera, zein estatistiko erabiltzen da Delphi metodoaren azken itzulian bilatutako balio gisa eta zein da arrazoi egokia?**

a) Batezbesteko aritmetikoa, banaketa simetrikoa aurreikusten delako.
b) Batez besteko geometrikoa, edozein ehuneko logaritmikoki taldekatzen delako.
c) Moda, kointzidentziaren maiztasuna maximizatzen duelako.
d) Mediana, puntuazioen banaketa asimetrikoa aurreikusten delako.

**339. LSOINren 401 NTParen deskribapenaren arabera ("Fiabilidad humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos"), zer ezaugarrik bereizten du talde teknika nominala Delphi metodotik?**

a) Prozesu osoan zehar adituen arteko edozein eztabaida debekatzeak.
b) Anonimotasun osoa eskatzeak eta elkarrekintza oro saihesteak.
c) Azkartasuna maximizatzeko, aditu bakar batean oinarritzeak.
d) Informazioa argitzeko eta partekatzeko, presioak mugatuz oso egituratuta dagoen eztabaidaren bat ahalbidetzeak.




**340. Baieztapen hauetako zeinek islatzen du zuzen LSOINren 944 NTParen ikuspegia ("Esku-hartze psikosoziala laneko arriskuen prebentzioan: printzipio orokorrak") esku-hartze psikosozialeko "arrakasta-elementuei" buruz?**

a) Presente badaude, baldintza nahikoak dira eta mekanikoki arrakasta bermatzen dute.
b) Diseinuan erabilgarritasun praktikorik ez duten aukerako gomendioak dira.
c) Beharrezko baldintzak dira, baina ez nahikoak; probabilitateak handitzen dituzte eta diseinatzeko eta inplementatzeko lan-esparru gisa balio dute.
d) Esku-hartze kliniko indibidualetan bakarrik aplika daitezke, ez antolakuntzakoetan.

**341. LSOINren 944 NTParen arabera ("Esku-hartze psikosoziala laneko arriskuen prebentzioan: printzipio orokorrak") zer baieztatzen da ebaluazio psikosozialari buruz, esku-hartzeari dagokionez?**

a) Ebaluazio psikosoziala, berez, esposizioa konpontzen duen esku-hartzea da.
b) Ebaluazio psikosozialak prebentzio-neurrien plangintza ordezten du.
c) Ebaluazio psikosoziala, berez, EZ da esku-hartze bat eta ez du arriskuen esposizioa konpontzen.
d) Ebaluazio psikosoziala neurri terapeutikoak aplikatu ondoren bakarrik gomendatzen da.

**342. LSOINren 944 NTParen arabera ("Esku-hartze psikosoziala laneko arriskuen prebentzioan: printzipio orokorrak") zer gomendio egiten da esku-hartze psikosozial batean parte-hartzea egituratzeko?**

a) Parte-hartzea batzordearen hiru hilean behingo bilera batera mugatzea, eraginkortasunagatik.
b) Prozesua gidatzeko lantalde bat (LT) sortzea gomendatzea eta lantalde hori beti lan-ordutegian biltzea.
c) Parte-hartzearen ordez, dagoeneko hartuta dauden erabakien norabide bakarreko komunikazioa erabiltzea.
d) Parte-hartzea modalitate azkar eta konpromiso gutxikoetara murriztea, gatazka saihesteko.

**343. LSOINren 944 NTParen arabera ("Esku-hartze psikosoziala laneko arriskuen prebentzioan: printzipio orokorrak"), "agente gako"-en zein gutxieneko multzo kontuan hartzea proposatzen da esku-hartze prozesuan?**

a) Zuzendaritza-Giza Baliabideak, erdi-mailako arduradunak, prebentzio-zerbitzua, prebentzio-ordezkariak eta langileak.
b) Zuzendaritza eta prebentzio-zerbitzua soilik, prozesuaren kontrola ziurtatzeko.
c) Erdi-mailako arduradunak eta langileak bakarrik, politizazioa saihesteko.
d) Giza baliabideak eta prebentzio-ordezkariak bakarrik, negoziazioan duten rolagatik.




**344. LSOINren 296 NTPan ("Eztabaida-taldea"), zer gomendio egiten da elkarrizketa erregistratzeari buruz?**

a) Bideoz grabatzea gomendatzen da, jokabide-fideltasun handiagoa duelako.
b) Zintan graba daiteke, baina EZ da gomendatzen bideoan grabatzea, eztabaida nahasten duelako.
c) Debekatuta dago edozein motatako grabazioak egitea, alborapenak saihesteko.
d) Eskuzko transkripzioa baino ez da onartzen, grabazioen euskarririk gabe.

**345. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTParen arabera, ardatz hipofisosuprarrenalaren zein egiturak jarduten du sistema endokrinoaren eta nerbio-sistemaren arteko lotura gisa?**

a) Hipofisiak.
b) Giltzurrun gaineko guruinek.
c) Hipotalamoak.
d) Giltzurrun gaineko muinek.

**346. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTPan deskribatzen denaren arabera, zein hormona jariatzen du hipotalamoak ardatz hipofisosuprarrenala aktibatzean?**

a) CRFa (Kortikotropinaren hormona askatzailea).
b) ACTH (hormona adenokortikotropoa).
c) Tiroxina.
d) Prolaktina.

**347. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTParen arabera, katekolaminen jariatzeari buruzko baieztapen hauetatik zein da zuzena?**

a) Noradrenalina giltzurrun gaineko muinak jariatzen du, batez ere estres psikikoan.
b) Adrenalina nerbio-amaiera sinpatikoen bidez jariatzen da, batez ere estres fisikoan.
c) Adrenalina giltzurrun gaineko muinetik jariatzen da, batez ere estres psikikoan.
d) Noradrenalina giltzurrun gaineko azaletik askatzen da, batez ere estres psikikoan.

**348. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTPan, zer ondorio egozten zaio kortisolari glukokortikoide "garrantzitsuen" gisa?**

a) Odoleko glukosa-kontzentrazioa jaistea.
b) Uraren iraiztea eta tentsio arterialaren mantentzea erraztea.
c) Indarra eta muskulu-masa handitzea estimulatzea.
d) Bularrean eragina duen prolaktina-jariatzea areagotzea.

**349. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTParen arabera, estresera egokitzeko sindrome orokorraren alarma fasean, erresistentziari dagokionez, zer aldaketa deskribatzen da?**

a) Hasieratik ohikoa dena baino gehiago igotzen da.




b) Egonkor dago, aldaketarik gabe.
c) Ohikoa dena baino gehiago jaisten da alarma-erreakzioan.
d) Kortikoesteroideak ugaritzearen ondorioz normalizatzen da.

**350. Estresaren Fisiologiari buruzko 355 NTPan, zer aldaketa multzo lotzen zaio esplizituki erresistentzia edo egokitzapen faseari?**

a) Kortikoesteroideen mailak normalizatzea eta sintomatologia desagertzea.
b) Ehunen alterazioa eta patologia psikosomatikoa agertzea.
c) Linfozitoak ugaritzea eta odola muskuluetara birbanatzea.
d) CRFa eta ondoren ACTHa jariatzea, eta kortikoideak ekoiztea.

**351. Mc Grathek (1970) emandako definizioaren arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral" 318 NTPan, aipatua), zer da estresa?**

a) Porrotak hautematen diren ondorio garrantzitsuak dituenean, edozein agente kaltegarrik eragindako erreakzio fisiologikoen multzoa da.
b) Porrotak hautematen diren ondorio garrantzitsuak dituenean sortzen den emozio mingarri bat, edozein lan-egoeratan etorkizunari beldurra izatearekin lotua.
c) Porrotak hautematen diren ondorio garrantzitsuak dituenean gertatzen den aktibazio fisiologikoko prozesu bat, ondoren beti interpretazio negatiboa duena.
d) Porrotak hautematen diren ondorio garrantzitsuak dituenean, eskariaren eta erantzuteko gaitasunaren artean antzemandako desoreka nabarmena da.

**352. 318 NTPAren arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral"), estimuluak-ondorioak prozesuan, zeri deitzen zaie "estresatzaileak"?**

a) Lanaren estres-egoera eragin edo erraztu dezaketen pertsonen edo lanaren ezaugarriei buruzko alderdiei.
b) Lan-inguruneko estimulu fisikoei, zeinak estres-egoera eragin edo erraztu dezaketen.
c) Ondorio psikomatikoei, zeinak estres-egoera eragin edo erraztu dezaketen.
d) Barneko defentsa jokabideei, zeinak estres-egoera eragin edo erraztu dezaketen emozio mingarriak neutralizatzeko.

**353. Zer ezaugarri nabarmentzen da A motako nortasunean, 318 NTP dokumentuaren ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral") deskribapenaren arabera?**

a) Babes sozialarekiko harmen handia; baina arazoen aurrean erreaktibotasun txikia du, etengabe kezkatzen da denboraz, eta ezin du erlaxatu.
b) Aginte-estilo autoritarioa eta burokratizatua hobeto onartzeko joera; baina etengabe kezkatzen da denboraz, eta ezin du erlaxatu.
c) Perfekzioarekiko eta helburu altuak lortzearekiko interes neurrigabea; baina etengabe kezkatzen da denboraz, eta ezin du erlaxatu.
d) Ziurgabetasuna eta anbiguotasuna lehenestea motibazio iturri gisa; baina etengabe kezkatzen da denboraz, eta ezin du erlaxatu.




**354. 318 NTP testuaren arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral"), ezaugarri pertsonalek estresaren ekoizpenean duten eragina, batez ere, honela ulertzen da:**

a) Kalteberatasuna handitzen du, eta horrek, era berean, eskari edo egoera jakin batzuk geratzen direnean estresa izateko probabilitatea handitzen du.
b) Eskari edo egoera jakin batzuk gertatzen direnean bere kasa estresa eragiten duen kausa nahikoa eta beharrezkoa.
c) Mailen egonkortasunaren ondorio esklusiboa da, eta eskari edo egoera jakin batzuk gertatzen direnean ez da aldatzen.
d) Lan-eskarietatik aparte dagoen fenomeno bat da, eskaera edo egoera jakin batzuk gertatzen direnean.

**355. 318 NTParen arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral", zer baieztatzen da estresa sortzearen eta subjektuaren pertzepzioaren arteko harremanari buruz?**

a) Eskariaren eta gaitasunen arteko konparazio objektibo eta automatikoa da, zereginaren eta pertsonaren artekoa.
b) Soilik datu sentsorialen mende dago, eta ez du eragin emozionalik pertsonak egoerari buruz egiten duen hautematearekin.
c) Estimuluaren intentsitatearen arabera bakarrik azaltzen da, ez bere esanahiaren arabera edo pertsonak egoerari buruz egiten duen hautematearen arabera.
d) Desorekaren esanahia eta, are gehiago, haren izatea pertsonak egoerari buruz egiten duen hautematetik dator.

**356. NTP 318ren arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral"), "Erantzun prozesuan", gizabanakoari eragiten dion egoera-aldaketa baten aurreko erreakzio organikoa honela formulatzen da:**

a) Estimulua → erantzun espezifikoa → ebaluazio kognitiboa.
b) Balorazio negatiboa → presioa → tentsioa.
c) Presioa → tentsioa.
d) Tentsioa → estimulua kentzea → oreka.

**357. FRENCHen arabera ("El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral" 348 NTPan aipatua), ondorengo maila hauetatik zein EZ da laguntza sozialak eragin dezakeen mailetako bat?**

a) Ingurumenari lotutako faktore estresatzaile objektiboak murriztea.
b) Estresatzaileei eragitea horiek hautematen ditugun moduan.
c) Subjektuaren egokitze-baliabideak handitzea.
d) Ebaluazio kognitiboaren ordez, aktibazio fisiologiko automatikoa erabiltzea.




**358. LSOINren "Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial" 1185 NTParen arabera, nola deskribatzen da lanaren eta familiaren arteko gatazka (LFG) estresari dagokionez, lan-arriskuen prebentzioaren ikuspegitik?**

a) Familia-eremura mugatutako estres faktore gisa, eta ezin daiteke lanetik prebentzioan esku hartu.
b) Fenomeno indibiduala baino ez da, lan-baldintzetatik eta -antolaketatik kanpokoa.
c) Beste arrisku psikosozial batzuekin elkarreragiten duenean osasunean ondorio negatiboak eragiten dituen estresatzaile gisa.
d) Estresatzaile baten gisara, familiaren eskariak lanarenak baino handiagoak direnean soilik agertzen dena.

**359. 349 NTPan ("Prevención del estrés: intervención sobre el individuo") jasotako "Laneko estresaren gaineko esku-hartzea" -ren arabera, zein izan daiteke zailtasun-iturrietako bat?**

a) Lanean gehiegizko autonomia eta kontrol pertsonala.
b) Kortisol baxua duten katekolaminen murrizketa.
c) Laguntza soziala maila bakar batera murriztea.
d) Prozesamendu kognitibo akastuna.

**360. 349 NTParen arabera ("Prevención del estrés: intervención sobre el individuo"), zer teknika kognitibo deskribatzen da interpretazio desegokiak erantzun emozional positiboak eta jokabide egokiagoak sortzen dituzten beste batzuengatik ordezteko teknika gisa?**

a) Pentsamendua gelditzea.
b) Arreta osoa edo mindfulnessa.
c) Berrantolaketa kognitiboa.
d) Biofeedbacka.

**361. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera, eraso fisikoa langile batek bere lanean lana egiten ari zela jasandako indarkeria fisikokotzat hartzen da, eta, gainera:**

a) beti izan behar du berekin modu objektiboan har daitekeen lesioa.
b) eragin psikologikoa izan behar du nahitaez.
c) lesioa izan dezake berekin edo ez.
d) laneko baja dagoenean bakarrik hartuko da kontuan.

**362. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en, hitzezko erasoa eta mehatxuzko jarrerak larderia-ekintza gisa deskribatzen dira, eta horietan zeren aurkako arrisku posibleak agertzen dira?**

a) Langilearen, haren familiaren edo ondasunen osotasun fisiko edota psikikoaren aurka.
b) Langilearen osotasun fisikoaren aurka bakarrik.
c) Langilearen osotasun fisikoaren aurka bakarrik.




d) Lan-zentroko ondasun materialen aurka bakarrik.

**363. Lanekotzat hartzeko, eta Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, eraso txiki edo bestelako indarkeria-egoera bat gorabeheratzat joko da, baldin eta:**

a) lesio fisiko arina eragiten badu, baina ez eragin psikologikorik.
b) ondorio psikologikoak baditu, lesio fisikorik eragin gabe.
c) EZ badio langileari lesio fisikorik edo ondorio psikologikorik eragiten.
d) langilea salaketa jartzera behartzen badu, erregistratuta geratzeko.

**364. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, baja gabeko istriputzat joko da erasoa edo bestelako indarkeria-egoera, baldin eta:**

a) lesio fisikoak eta/edo ondorio psikikoak eragiten baditu, baina EZ badu eragozten ohiko lana egitea.
b) ohiko lana eragozten duen kalte fisikoa eragiten badu.
c) eragin psikiko handia badu eta mediku arduradunak lanean jarraitzea eragozten badu.
d) osotasunerako arriskurik ez duten larderietara mugatzen bada.

**365. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren helburuen artean hauetako zein dago esplizituki?**

a) Laneko indarkeria-egoerak identifikatzea eta kuantifikatzea.
b) Erabiltzaile eta laguntzaileentzako zehapen-araubidea zehaztea.
c) Kalte-ordainen baremo ekonomikoa zehaztea.
d) Istripuak ikertzeko prozeduraren ordez, prozedura espezifiko bat ezartzea.

**366. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, erasoa jasan duen langileak nori eman behar dio erasoaren berri?**

a) Soilik Segurtasun eta Osasun Batzordeari.
b) Gerentziari, Aholkularitza Juridikoari kopia bat bidalita.
c) Arduradun hurrenari, ahalik eta epe laburrenean.
d) Prebentzioko Oinarrizko Unitateari (Prebentzioko Oinarrizko Unitatea) bakarrik, asistentzia sanitarioa behar badu.

**367. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, nork sinatu behar du Erasoak Jakinarazteko Erregistroa (I. eranskina)?**

a) Arduradun hurrenak, istripua izan duen pertsonak eta lekukoek, hala baleude.
b) Istripua izan duen pertsonak bakarrik.
c) Arduradun hurrenak eta gerentziak, soil-soilik.
d) Prebentzioko Oinarrizko Unitateak eta Aholkularitza Juridikoak, zigilu korporatiboarekin.




**368. Erasoa jasan duen langilearen jardueraren barruan, Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" zer adierazten du berariaz baloratu behar dela?**

a) Dagokion salaketa poliziaren aurrean jartzea.
b) Nahitaez kanpoko legezko ordezkaritza kontratatzea.
c) Erasotzaileari diziplina-espediente bat irekitzea.
d) Langileak Lan Ikuskaritzari zuzenean jakinaraztea.

**369. Arduradun hurrenaren jardunean, zein da Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en deskribatutako berehalako betebeharra?**

a) Zabalkunde orokorreko barne-ohar bat idaztea, kaltetuari kontsultatu gabe.
b) Kasua zuzenean agintaritza judizialari bidaltzea, aldez aurreko izapiderik gabe.
c) Lan-gertakaria sailkatzea, Prebentzioko Oinarrizko Unitatearen esku-hartzerik gabe.
d) Berehala laguntza ematea erasotuari.

**370. Osakidetzaren "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, Prebentzioko Oinarrizko Unitateak laneko kontingentzia-maila zehaztu behar du eta erasoa lan-gertakari edo -istripu gisa baloratu behar du:**

a) soilik erdi-mailako arduradunaren iritzian oinarrituta.
b) gertatutakoa eta haren ondorioak ikusita, behin erdi-mailako arduradunaren eta erasoa jasan duen pertsonaren iritzia jakin ondoren.
c) soilik Segurtasun eta Osasun Batzordearen irizpideen arabera soilik.
d) langileak salaketa jarritakoan bakarrik.

**371. Osakidetzaren "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak"-en arabera, Prebentzioko Oinarrizko Unitateak zer kasutan erregistratu eta jakinarazi behar du erasoa?**

a) Kasu guztietan, baita gorabeheratzat jotzen denean ere.
b) Lan-istriputzat hartzen bada bakarrik.
c) Langileak legezko laguntza eskatzen badu bakarrik.
d) Erasotzailea NANarekin identifikatzen bada bakarrik.

**372. Osakidetzaren "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" ezartzen duenaren arabera, Segurtasun eta Osasun Batzordeetan, nori dagokio laneko erasoen edota indarkeria-egoeren berri ematea?**

a) Erasoa jasan duen langileari, betebehar pertsonal gisa.
b) Arduradun hurrenari, modu esklusiboan.
c) Prebentziorako Oinarrizko Unitateari.
d) Zentroko langileen zuzendaritzari, kasua aztertu ondoren.




**373. Zuzendaritza-taldearen jarduketan, "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" honako hauetako bat ezartzen du bere funtzio gisa:**

a) Erasoak jakinarazteko erregistroa egitea (I. eranskina), arduradun hurrenaren ordez.
b) Gertakariaren ikerketaren emaitzetatik eratorritako neurri zuzentzaile espezifikoak hartzea.
c) Txosten medikoa egitea, modu objektiboan har daitezkeen lesioekin.
d) Gorabehera edo istripuaren sailkapena erabakitzea, Prebentzioko Oinarrizko Unitatearen esku-hartzerik gabe.

**374. Legezko aholkularitza edota laguntzari dagokionez, "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" ezartzen du erasoa jasan duten langile guztiei honako hau emango zaiela:**

a) Orientazio Juridikoko Gida.
b) Zinpeko adierazpenaren inprimaki bat, epaitegirako.
c) 31/1995 Legearen kopia bat.
d) Hitzartutako kanpoko abokatuen zerrenda bat.

**375. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" ezarritakoaren arabera, nori bidali behar da legezko informazio osagarria eskatzeko idazkia?**

a) Prebentzio Zerbitzu Korporatiboari, eta hark Aholkularitza Juridikoari helaraziko dio.
b) Administrazio Kontseiluari, eta hark Gerentziara bideratuko du.
c) Osasun Mentaleko arduradunari, hasierako baloraziorako.
d) Giza Baliabideen zuzendariari, aurretiko baimena emateko.

**376. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, zein baldintzak ahalbidetzen du une jakin batean dauden gatazka iragankorrak jazarpen moralaren definiziotik kanpo uztea?**

a) Botere formalaren abusua egoteak.
b) Ekintzaren sistematiko eta iraunkorra izateak.
c) Erasotzailearen helburua langilearen dimisioa izateak.
d) Jokabidea hierarkian gorago dagoen batek izateak.

**377. Zein da "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuak definizio guztietan dagoela adierazten duen eta jazarpen morala bere horretan mugatzen duen ezaugarria?**

a) Kontratu-harremana izatea.
b) Biktimaren autobazterketa lortzeko asmo instrumentala.
c) Erakundeak esku hartzeko beharra.
d) Botere-desberdintasuna (informala edo formala).




**378. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, jazarpen moralerako hartutako definizioa portaera negatibo gisa deskribatzen da, eta honela gertatzen da:**

a) Lankideen artean edo goragoko eta azpiko hierarkikoen artean, eraso sistematikoak egiten dira denbora luzez, eta eraso horien helburua edo eragina norbait alde batera uztea da.
b) Hierarkian goragoko eta beheragoko mailakoen artean bakarrik, hitzezko erasoak edo eraso fisikoak egiten dira eta eraso horiek denboran zehar mantenduak dira.
c) Lankideen artean, biktima isolatzeko asmoa badago bakarrik.
d) Osakidetzako langileen, pazienteen eta erabiltzaileen artean, betiere eraso fisikoa edo ahozkoa badago, izan unean unekoa edo denboran errepikatua.

**379. Zein baieztapenek islatzen du zuzen "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuaren posizioa jazarpen moralaren helburuari buruz (biktimaren autobazterketa)?**

a) Jazarpen morala zehazteko, helburua ezinbestekotzat hartzen da beti.
b) Ohiko helburutzat hartzen da, baina soilik jazarpen bertikalean.
c) Adierazten da ez dela ezinbestekoa jazarpen morala zehazteko, eta lehentasuna ematen zaio duintasunari eta osotasunari.
d) Erabat baztertzen da jazarpen moralaren helburu posible gisa.

**380. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuari jarraiki, zein EZ da jazarpen moral mota bat, jazarpen-jokabidea egiten duen pertsonaren arabera?**

a) Beheranzko jazarpen morala.
b) Jazarpen moral horizontala.
c) Goranzko jazarpen morala.
d) Jazarpen moral transbertsala.

**381. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) txostenaren arabera, jazarpen moral horizontalean erasoa, besteak beste, arrazoi hauengatik izan daiteke:**

a) Inbidiak, jeloskortasuna, lehiakortasun handia edo arazo pertsonal hutsak.
b) Enpresaren barruko antolaketa-aldaketak.
c) Prozedurei buruzko desadostasun teknikoak.
d) Erantzun guztiak zuzenak dira.

**382. Zer jazarpen moral mota deskribatzen du "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuak "ezohiko kasu" gisa, nahiz eta posiblea izan?**

a) Beheranzkoa.
b) Horizontala.
c) Goranzkoa.




d) Transbertsala.

**383. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuan adierazten da Leymannek (1996) jazarpen-jokabide motak bereizi zituela. Zein EZ da zuzena?**

a) Zeharkako osasun-erasoak.
b) Ospearen aurkako erosoak.
c) Komunikatzeko aukerak mugatzea.
d) Kalitate profesionalaren eta bizi-egoeraren aurkako erasoak.

**384. Kategoria hauetako zein dagokio "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuan jasotako Leymannen jokabideen sailkapenari (1996)?**

a) Gizarte-harreman pertsonalen aurkako erasoak.
b) Kontratu-egonkortasunaren aurkako erasoak.
c) Azpiegitura teknologiko korporatiboaren aurkako erasoak.
d) Langilearen kanpoko prestakuntza arautuaren aurkako erasoak.

**385. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, 45 jokabideen zerrendan (Leymann), non sartzen da "ez ikusiaren egiten da, adibidez, hirugarrenei soilik zuzenduta (ikusiko ez balute edo egongo ez balitz bezala)" jokabidea?**

a) Okupazioa eta enpleagarritasuna murriztera bideratutako jazarpen-jardueretan.
b) Biktimak behar bezala komunikatzeko dituen aukerak murrizteko jardueretan.
c) Ospea zikintzera bideratutako jardueretan, jatorriei burla eginez.
d) Lan arriskutsuen bidez osasun fisikoari edo psikikoari eragiten dioten jardueretan.

**386. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, zein EZ da ageri dokumentuak Piñuel-i (2001) egozten dion biktimaren profilaren ezaugarrien artean?**

a) Bere eraginkortasunagatik eta lanerako dedikazioagatik nabarmentzen da.
b) Adimentsua eta sortzailea da.
c) Profesionalki bikaina da.
d) Sinpatia-trebetasun handiagoak ditu.

**387. Jazarpen psikologikoaren intzidentzia ebaluatzeko, "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuak zer proposatzen du tresna espezifiko nagusi gisa?**

a) LIPT-60 eskala.
b) Langner-Amiel Osasun-test osoa.
c) FPSICO 4.0.
d) Argelander metodoa.




**388. “Langileen agintarien esku-hartzea” fasean, ““Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea”(Osalan, 2004) dokumentuak jasotzen duenaren arabera, neurriak nora bidera daitezke?**

a) Langilearen kanpoko desbideratze sanitariora.
b) Arazoa ukatu eta ezkutatzera, eta horrek larritasuna eta ezinegona areagotuko du.
c) Gatazka konpontzera.
d) B eta c zuzenak dira.

**389. “Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea” (Osalan, 2004) txostenak adierazten du jazarpenaren maila, besteak beste, honako honek zehazten duela:**

a) Biktimaren eta jazarlearen mendekotasun hierarkiko edo profesionalak.
b) Jazarpen-jokabideen intentsitateak, iraupenak eta maiztasunak.
c) Jazarlearen espedienteko aurretiazko zehapenen kopuruak.
d) a) eta b) zuzenak dira.

**390. “Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea”(Osalan, 2004) dokumentuak zer gomendio jasotzen du lehen mailako jazarpen moralerako?**

a) Lehen egunetik zerbitzu espezializatuetara bideratzea.
b) Jazarritako pertsonarentzako aldi baterako ezintasunaren tramitazioa erraztea.
c) Estresa eta antsietatea murrizteko jarduerak praktikatzea (ariketa fisikoa, hobbyak, erlaxazioa).
d) Erasotzailea kautelaz zigortzea.

**391. “Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea”(Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, jazarpen moralaren jatorrian zer EZIN daiteke aurkitu?**

a) Antolaketari lotutako egoera mesedegarriak.
b) Erakundeaz kanpoko faktoreak, haren kulturan eragina dutenak.
c) Kausa-efektu erlazio lineala.
d) Jazarpena prebenitu dezaketen lan-baldintzak.

**392. “Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea” (Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, honako alderdi hauetatik zein aipatzen da jazarpen moralaren aldeko zirkunstantzia gisa, Sáez et al.-en arabera (2001)?**

a) Lanpostuen diseinu desegokia.
b) Komunikazio-sistema ez-eraginkorrak (norabide bakarrekoak).
c) Gatazkak konpontzeko jardunbide egokiak.
d) a) eta b) zuzenak dira.




**393. Identifikaziora eta ebaluaziora bideratutako edozein jarduketaren aurretik, "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuak nori dio beharrezkoa dela jakinaraztea?**

a) Eragindako langileari emango diren urrats guztiak jakinaraziko zaizkio.
b) Lan-ikuskaritzari emango diren urrats guztiak jakinaraziko zaizkio.
c) Zuzendaritzari eta prebentzio-ordezkariei emango diren urrats guztiak jakinarazi behar zaizkie.
d) Erantzun guztiak zuzenak dira.

**394. Zein da bigarren mailako prebentzioaren berezko helburua, "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuaren arabera?**

a) Gatazkaren ondorioak saihestea, patologia.
b) Jazarpena eta indarkeriazko jokabideak saihestea.
c) Efektuak agertu ondoren, ondorioei aurre egitea.
d) Epe ertaineko konplikazioak saihestea.

**395. Lehen mailako prebentzioan, "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuak Resch eta Schubinski-k proposatutako lau neurri-taldeetan laburbiltzen ditu urratsak:**

a) Desiratutako portaerak, ebaluazioa, euspena-itzulketa eta jarraipena.
b) Lehen mailako, bigarren mailako, hirugarren mailako eta mantentze esku-hartzea.
c) Estandar moralak finkatzea, gatazken kudeaketa-prozedura, zeregina diseinatzea eta lidergo-sistema.
d) Identifikazioa, balorazioa, jarduketa eta jarraipena.

**396. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea"(Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, "gatazken kudeaketa-prozedura"-k zer barne hartu behar du gutxieneko ezaugarri gisa?**

a) Erantzun guztiak zuzenak dira.
b) Konfidentzialtasun bermeak.
c) Erabakiaren aurrean errekurtsoa jartzeko eskubidea.
d) Erantzuteko betebeharra.

**397. "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) dokumentuaren arabera, prebentzio-neurrien ezaugarri erabakigarrietako bat da salaketak ikertzeaz eta ebazteaz arduratuko den aditua aukeratzea, eta hark:**

a) Giza Baliabideetako sailekoa izan behar du.
b) Alde guztientzat neutrala izan behar du.
c) Zigortzeko autoritatea izan behar du.
d) a) eta b) zuzenak dira.




**398. "Zereginaren diseinua"-n, "Laneko jazarpen morala: ebaluazioa, prebentzioa eta esku-hartzea" (Osalan, 2004) adierazten du Karasek eta Theorell (1990) ereduari jarraiki, honako hauetan jardun behar dela:**

a) Lan-karga, harreman-estiloa, lidergoa eta pizgarriak.
b) Eskaria, lan-kontrola langilearen partetik eta laguntza soziala.
c) Eragiketen kontrola, gainbegiratze aktiboa, lidergo ez-toxikoa eta lan-ingurunea.
d) Zereginaren edukia, prestakuntza, gainbegiratzea eta lidergoa.

**399. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, formulazio hauetako zein dator bat 3/2007 Lege Organikotik abiatutako protokoloan jasotzen den sexu-jazarpenaren definizioarekin?**

a) Pertsona jakin baten sexua dela-eta, larderiazko ingurune, ingurune umiliagarri edo iraingarri bat sortzen duen portaera oro.
b) Kalte fisiko, psikologiko, sexual edo ekonomikoa eragin dezakeen edozein praktika onartezin, izan behin gertatua edo errepikatua.
c) Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa zein fisikoa, pertsona hori kikilduta, makurrarazita edo irainduta sentiarazten duena batez ere.
d) Lan-eremuan behin eta berriz gertatzen den edozein jokabide, jazarritako pertsonaren duintasuna kaltetzen duena.

**400. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, zer baieztapenek deskribatzen du zuzen errepikatzeko beharra sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean?**

a) Errepikatzea ezinbestekoa da beste lan-gatazka batzuetatik bereizteko.
b) Sexu-jazarpenean errepikatzea eskatzen da, baina ez sexuan oinarritutako jazarpenean.
c) Jokabidea bide digitaletik gertatzen denean, errepikatu egin behar da.
d) Errepikapena EZ da ezinbestekoa jazarpena egoteko, laneko beste jazarpen mota batzuetan ez bezala.

**401. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, zergatik sartu behar dira jokabide sexistak esparru honetan?**

a) Automatikoki sexu jazarpentzat hartzen direlako, emakumeentzat iraingarriak badira.
b) Emakumeak diskriminatzen dituzten estereotipoak eta rol sozialak mantentzen laguntzen dutelako.
c) Eragindako emakumeak salaketa formala aurkezten badu bakarrik zuzentzen direlako.
d) Protokolotik kanpo geratzen direlako, ez baitiote osasunari kalterik eragiten.




**402. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, sexuarekin lotutako txisteak, piropoak edo txantxak kontatzea jokabide sexistatzat jotzen da, baldin eta:**

a) Lantaldeetako pertsona zehatzei zuzentzen bazaie.
b) Lantaldeetako pertsona zehatzei zuzentzen EZ bazaie.
c) Entzuten dituen pertsonak EZ baditu onartzen.
d) A eta C zuzenak dira.

**403. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-n portaera hauetako zein jasotzen da jazarpen-sexualaren adibide gisa?**

a) Pertsona bati bere sexuagatik erantzukizun txikiagoko funtzioak esleitzea.
b) Lantaldean umore sexista erabiltzea.
c) Paternalismoa zereginak genero-rolen arabera banatzean edo esleitzean.
d) Pertsonak toki pribatuetan zelatatzea ezkutuan.

**404. Egoera hauetako zein agertzen da "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-n sexuan oinarritutako jazarpenaren adibide gisa?**

a) Elkarrekin irtetera behin eta berriz gonbidatzea, horri berariaz uko egin ondoren.
b) Hierarkikoki maila gorenekoak diren emakumeen aginduak edo jarraibideak betetzeari uko egitea.
c) Mezu edo argazki sexual iraingarriak bidaltzea.
d) Norbaiten gorputzari era lizunean edo finkoan begiratzea behin eta berriz.

**405. Prebentzio-neurrietan, "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-k prebentzio-maila eta esku-hartzeen ardatzen arteko zer korrespondentzia ezartzen du?**

a) Sentsibilizazioa eta komunikazioa lehen mailako prebentzio gisa; prestakuntza eta arriskuaren detekzio goiztiarra bigarren mailako prebentzio gisa.
b) Prestakuntza eta arriskuaren detekzio goiztiarra lehen mailako prebentzio gisa; sentsibilizazioa eta komunikazioa bigarren mailako prebentzio gisa.
c) Sentsibilizazioa eta arriskuaren detekzio goiztiarra lehen mailako prebentzio gisa; prestakuntza eta komunikazioa bigarren mailako prebentzio gisa.
d) Sentsibilizazioa eta prestakuntza lehen mailako prebentzio gisa; komunikazioa eta arriskuaren detekzio goiztiarra bigarren mailako prebentzio gisa.

**406. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-n, hauetako zein EZ da Aholkularitza Konfidentzialari lotutako funtzio bat?**

a) Jokabide sexistei edo sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko kexak, komunikazioak edo salaketak eta zalantzak jasotzea eta izapidetzea.




b) Biktima posibleak informatzea eta haiei lagun egitea, laguntza eskainiz eta babes-neurrien beharra eta hartzea baloratuz.
c) Protokoloaren jarraipen eta ebaluaziorako kasuen erregistroa egitea.
d) Diziplina-zehapenak ezartzea, zehatzeko ahala duen organo gisa.

**407. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa" aktibatzeko, nork jarri dezake salaketa?**

a) Jazarpen-egoerak zuzenean eragindako pertsonak bakarrik.
b) Edozein pertsonak; pazienteak, erabiltzaileak eta Osakidetzako langileak barne.
c) Eragindako edozein pertsonak edo Osakidetzako profesionala, praktiketako ikaslea edo Osakidetzan zerbitzua ematen duten kanpoko enpresetako langilea den eta gertakarien berri duen edozein pertsonak.
d) Osakidetzan lan egiten duen edozein pertsonak, praktiketako ikasleek izan ezik.

**408. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, zein da kexa edo salaketa bat jaso ondorengo lehen jarduketetarako ezarritako epea?**

a) 3 egun.
b) 6 egun.
c) 5 egun.
d) 7 egun.

**409. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, zein da salaketa jartzen den unetik haren prozesua amaitu arteko prozedura informalaren epea?**

a) 10 egun.
b) 14 egun.
c) 16 egun.
d) 18 egun.

**410. "Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa"-ren arabera, zein da Aholkularitza Konfidentzialak kasua jasotzen duen unetik ebazpenaren edo prozedura formalaren ohiko gehieneko epea?**

a) 30 egun.
b) 31 egun.
c) 60 egun.
d) 90 egun.




**411. "Enpresetan drogamendekotasunen prebentziorako planak ezartzeko gidaliburua"-ren arabera (OSALAN, 2014), mendekotasun-nahasmenduek funtsezko bi osagai dituzte:**

a) Kontrolik eta mendekotasunik ez izatea.
b) Indarkeria eta mendekotasuna.
c) Noizbehinkako ohitura soziala eta ingurunearen presioa.
d) Erabaki pertsonala, jokabidean eraginik ez duena.

**412. "Enpresetan drogamendekotasunen prebentziorako planak ezartzeko gidaliburua"-ren arabera (OSALAN, 2014), zein da "abusua, erabilera arriskutsua edo arazotsua"-ren definizioa?**

a) Mendekotasunik gabeko kontsumoa, baina denborarekin osasunerako arazoak sor ditzakeena.
b) Nahasmendu larririk sortzen ez duen kontsumo minimoa edo kantitate txikikoa.
c) Kontsumo errepikatua, organismoan droga kantitate jakin batzuk izateko beharra sortzen duena normal funtzionatu ahal izateko.
d) Substantzien kontsumo kontziente eta kontrolatua, kontrola eta mendekotasuna galdu gabe, eta osasunerako, segurtasunerako edo lan-jardunerako arriskurik sortu gabe.

**413. "Enpresetan drogamendekotasunen prebentziorako planak ezartzeko gidaliburua"-ren arabera (OSALAN, 2014), mendekotasunak babesten dituzten lan-inguruneak elementu garrantzitsua izan daitezke norbanakoaren errehabilitazioan, honako hau sortzen baitu:**

a) Autoerrealizazioa eta errekonozimendua.
b) Pertsona gisa haztea.
c) Psikologia eta garapen pertsonala.
d) a), b) eta c) erantzunak zuzenak dira.

**414. "Enpresetan drogamendekotasunen prebentziorako planak ezartzeko gidaliburua"-k (OSALAN, 2014) prestakuntza- eta informazio-programak egitea lehen mailako prebentzioren jarduketen barruan sartzea proposatzen du. Helburu hauetatik zein EZ da jarduketa horren helburuetako bat?**

a) Produkzio-jardueraren jarraitutasuna ziurtatzea.
b) Mendekotasunek lan-istripuetan duten eragina mugatzea.
c) Tratamendua boluntarioki hartu nahi dutenei tratamendu hori nola eskura dezaketen azaltzea.
d) Laguntza onartu ezean eta arau-hausteak sortzen jarraituz gero, enpresak ezar ditzakeen diziplina-neurri posibleak azaltzea.

**415. Zer ezartzen du tabakismoaren aurkako osasun-neurriei buruzko 28/2005 Legeak, tabakismoa kontsumitzea debekatuta dagoen lekuei dagokienez?**

a) Salmenta eta hornidura baimentzen ditu, aireztapen nahikoa badago.




b) Lan-zentroetan saltzeko eta hornitzeko aukera ematen du, enpresa batzordea ados badago.
c) Lan-zentroetan saltzeko eta hornitzeko aukera ematen du, segurtasun eta osasun batzordea ados badago.
d) Debekatuta dago tabakoa saltzea eta hornitzea tabakoa kontsumitzea debekatuta dagoen leku eta espazioetan.

**416. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zein da Euskadin prebentzio-zerbitzuei buruzko baimen sanitarioak eta txostenak emateko eskumena duen erakundea?**

a) Osalan.
b) Osasun Saila.
c) Osasun Ministerioa.
d) Eusko Jaurlaritza.

**417. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren 14. artikuluaren arabera, zer da prebentzio-zerbitzuen osasun-jarduera?**

a) Azterketa mediko indibidualak bakarrik egitea.
b) Osakidetzak lan-eremuan garatutako asistentzia-jardueren multzoa.
c) Erantzukizun teknikopean baimendutako zerbitzu sanitario batek egiten duen jarduera, langileen osasuna sustatzera eta zaintzera bideratua.
d) Lan-inguruneko osasunaren zaintza kolektiboa baino ez.

**418. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren 14. artikuluaren arabera, zein da prebentzio-zerbitzuei espresuki lotutako helburuetako bat?**

a) Lanbide-gertakariak administratiboki kalifikatzea.
b) Lan-arriskuen ondoriozko ezintasun iraunkorraren maila ofizialki zehaztea.
c) Lan-esposizioen ondorioak garaiz detektatzea.
d) Absentismoaren administrazio-kudeaketa.

**419. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, hauetako zein EZ dago prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioaren barruan?**

a) Osasunaren zaintza indibiduala.
b) Osasunaren zaintza kolektiboa.
c) Langileen osasun integrala sustatzea.
d) Mutualitate bateko guztiak.




**420. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, noiz eskatu behar da baimen sanitarioa zentro sanitario bateko prebentzio-zerbitzuak instalatu eta funtzionamenduan jartzeko?**

a) Jarduerari ekin aurretik bakarrik.
b) Hasi aurretik eta higiezinaren egiturari edo banaketari eragiten dioten aldaketak gertatzen direnean.
c) Titularra aldatzea dakarrenean.
d) a), b) eta c) erantzunak zuzenak dira.

**421. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zeinek EZ du osatzen lan-osasunaren informazio sanitarioko sistema?**

a) Langileen lan-historia kliniko indibidualak.
b) Gutxieneko datu-multzoak.
c) Profesionaltzat jo daitezkeen gaixotasunen komunikazio-sistemak.
d) Prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioen informazio-sistemak.

**422. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zein EZ da lan-historia klinikoaren parte?**

a) Langileak segurtasunari eta osasunari buruz jasotako prestakuntza eta informazioa.
b) Anamnesiari, miaketa klinikoari eta kontrol biologikoari buruzko datuak.
c) Aurreko lanpostuen, lanpostu horietan dauden arriskuen eta horietako bakoitzean izandako egonaldiaren deskribapena jasoko da.
d) Lanpostuaren deskribapen xehea, lanpostuan emandako denbora, lan-baldintzak aztertzean hautemandako arriskuak eta hartutako prebentzio-neurriak.

**423. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zeinek izan behar du prebentzio-zerbitzuaren zerbitzu sanitarioaren zuzendaritza teknikoa?**

a) Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiak.
b) Osasun publikoko titulazioa duten langileek.
c) Prebentzio-zerbitzuaren titularrak.
d) Laneko medikuntzan espezialista titulua duen pertsona batek.

**424. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zein baldintzatan parte har dezake prebentzio-zerbitzuetan espezialista den beste langile sanitario batek?**

a) Zerbitzuko plantillan lanpostu huts bat badago.
b) Lan-agintaritzak berariaz baimentzen duenean.
c) Prestakuntza-jardueretan bakarrik.




d) Prebentzio-zerbitzuak hala justifikatzen duenean, eta betiere zaindu beharreko osasunerako arrisku espezifikoei lotuta dagoenean.

**425. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zein printzipiok agintzen du prebentzio-zerbitzuen langile sanitarioen ardura profesionala?**

a) Beste edozein jarduera sanitariorekiko bateragarritasunak.
b) Prebentzio-zerbitzuaren berezko prebentzio- eta osasun-eginkizunetarako ardura esklusiboak.
c) Jarduera asistentzial orokorraren lehentasunak.
d) Prebentzioko administrazio-eginkizunekin txandakatzeak.

**426. Zein da prebentzio-zerbitzuetako langile sanitarioentzat berariaz ezarritako bateraezintasunetako bat?**

a) Unibertsitateko prestakuntza-jardueretan parte hartzea.
b) Lan-osasunari buruzko ikerketa egitea.
c) Lan-arriskuen prebentzioan jardun administratiboa duten erakundeetan aldi berean lan egitea.
d) Osasuna sustatzeko kanpainekin elkarlanean aritzea.

**427. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, lan-denboraren gutxieneko zein portzentaje eman behar da osasunaren zaintza kolektiboan?**

a) Lan-denbora osoaren erdia.
b) Lan-denboraren herena, gutxienez.
c) Lan-denbora osoaren laurden bat.
d) Agintaritza sanitarioak zehazten duen denbora.

**428. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zein unetatik aurrera hartzen da prestatzen ari den pertsonal sanitarioa langile gisa?**

a) Prestakuntzako lehen urtetik aurrera, salbuespenik gabe.
b) Egoitzaldia amaitzean bakarrik.
c) Hirugarren urtetik aurrera laneko medikuntzan eta bigarren urtetik aurrera laneko erizaintzan.
d) Langile espezialisten defizita dagoenean bakarrik.




**429. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, zer helbururekin ebaluatzen da osasun-arrazoiengatik denbora luzez lanera joan gabe egon ondoren lanera itzultzen diren langileen osasuna?**

a) Izan ditzaketen jatorri profesionalak ezagutzeko eta langileak babesteko ekintza egoki bat gomendatzeko.
b) Absentzia hori osasunaren hasierako ebaluazioaren baliokidetzat jotzen delako.
c) Ez denez lanean egon, ezin izan duelako aldizkako osasun-ebaluazioa egin.
d) Ez da beharrezkoa lanpostura itzuli ondoren egitea, aldizkako azterketa medikoa egokitzen zaionean egin dezake.

**430. Prebentzio-sistemaren barruan prebentzio-zerbitzuen jarduketa sanitarioei buruzko ekainaren 20ko 90/2023 Dekretuaren arabera, prebentzio-zerbitzuen jarduera sanitarioaren barruan zer helburu du osasuna bere osotasunean sustatzeak?**

a) Lan-legedia betetzen dela bermatzea bakarrik.
b) Tratamendu alternatiboak edo osagarriak gomendatzea.
c) Langileen osasun-egoera babestea eta hobetzea, lan-arriskuei dagokienez.
d) Diagnostikatutako patologien gaineko esku-hartze terapeutikoa.

**431. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer egin behar du enpresaburuak prebentzio-eragina duten erabakiak hartu aurretik langileei kontsultatzeari dagokionez?**

a) Erdi-mailako arduradunei bakarrik kontsultatu.
b) Langileei behar besteko aurrerapenarekin kontsultatu lanaren antolaketari, teknologia berriei buruzko erabakiak; baita segurtasun- eta osasun-ondorioak dituzten erabakiei buruz ere.
c) Soilik arrisku larria eta berehalakoa dagoenean kontsultatu.
d) Ez kontsultatu, kanpoko prebentzio-zerbitzu bat badago.

**432. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zein organo eratzen da berrogeita hamar langile edo gehiagoko zentroetan prebentzioaren kontsulta erregularra egiteko?**

a) Enpresa batzordea.
b) Sindikatuen ordezkaritza.
c) Lan-osasunaren batzarra.
d) Segurtasun eta Osasun Batzordea.

**433. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, Segurtasun eta Osasun Batzordea gutxienez zenbatetan bildu behar da?**

a) Astean behin.
b) Hiru hilean behin eta ordezkarietako batek hala eskatzen duen guztietan.
c) Sei hilean behin.




d) Urtero.

**434. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, Segurtasun eta Osasun Batzordean nork parte har dezake hitzarekin baina botorik gabe?**

a) Giza baliabideen zuzendariak bakarrik.
b) Kanpoko prebentzio zerbitzuak bakarrik.
c) Kide paritarioetatik kanpoko inork ez.
d) Batzordearen parte ez diren ordezkari sindikalak eta prebentzio-arduradun teknikoek; baita langile kualifikatuek edo kanpoko teknikariek ere, ordezkariren batek hala eskatuz gero.

**435. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, funtzio hauetako zein dator bat Segurtasun eta Osasun Batzordearekin?**

a) Ez-betetzeengatiko diziplina-zehapenak onartzea.
b) Lan-arriskuen prebentziorako plana zuzenean egin eta onartzea.
c) Prebentzio-ordezkariak izendatzea.
d) Enpresaren lan-arriskuen prebentzio-programak eta -planak egitea, martxan jartzea eta ebaluatzea.

**436. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, Segurtasun eta Osasun Batzordeak zer dokumentu ezagutu ditzake bere eginkizunak aurrera eramateko?**

a) Emergentzia-plana bakarrik.
b) Lan-baldintzei buruz beharrezkoak diren dokumentu eta txosten guztiak, bai eta prebentzio-zerbitzutik datozenak ere.
c) Istripuen estatistikak bakarrik, osasunaren zaintzaren emaitzak konfidentzialak baitira.
d) Urteko memoria, arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-plana baino ez.

**437. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer jarduera adostu daiteke enpresak lan-zentro berean biltzen direnean?**

a) Enpresa laguntzaileetan batzordeak kentzea eta enpresa nagusian bilerak soilik egitea.
b) Segurtasun eta osasun batzordeen bilera bateratuak, edo, halakorik ezean, prebentzio-ordezkarienak eta enpresaburuenak.
c) Koordinazio oro enpresa nagusiaren esku uztea.
d) Ezin da modu koordinatuan jardun, baldin eta enpresetako langileen kopurua, bereizita, 50 edo handiagoa bada.




**438. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, Legeak Lantokien arteko Batzorde bat egiteko zer posibilitate aurreikusten du?**

a) Debekatuta dago; 50 langiletik gorako zentro bakoitzak bere Batzordea izan behar du.
b) Batzordea duten zentro bat baino gehiago daudenean erabaki daiteke Lantokien arteko Batzorde bat sortzea, baina erabakia soilik enpresaburuaren esku dago.
c) Batzordea duten hainbat zentro daudenean erabaki daiteke horiek sortzea, akordioan esleitzen diren eginkizunekin.
d) Batzordea duten hainbat zentro daudenean erabaki daiteke sortzea, baina lan-agintaritzak agintzen duen kasuetan bakarrik.

**439. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zein da enpresaburuen eta langileen parte hartzeari buruzko prebentzio-politikaren oinarrizko printzipioa?**

a) Parte-hartzea oinarrizko printzipioa da lan-baldintzen hobekuntzarekin lotutako kudeaketaren plangintzan, programazioan, antolaketan eta kontrolean.
b) Parte-hartzea aukerakoa da, eta hitzarmenaren araberakoa.
c) Parte-hartzea larrialdien plangintzan, programazioan, antolaketan eta kontrolean baino ez da egokia.
d) Parte-hartzea enpresa publikoetan arriskuak planifikatzera, programatzera, antolatzera eta kontrolatzera mugatzen da.

**440. Zein kontsulta-maila eskatzen du Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 33. artikuluak, larrialdi-neurrien arduradunak izendatzeari buruz?**

a) Ez da kontsultarik behar, larrialdi-neurriez arduratuko diren pertsonen izendatu eta prestatu besterik ez.
b) Larrialdi-neurriez arduratuko diren pertsonen izendapena ez zaie langileei kontsultatu behar, bakarrik ondorengo informazioa.
c) Larrialdi-neurriez arduratuko diren pertsonen izendapena langileei kontsultatu behar zaie.
d) 250 pertsonako zentroetan baino ez zaie langileei kontsultatu behar larrialdi-neurriez arduratuko diren pertsonen izendapena.

**441. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zer jaso behar du Osakidetzak prebentzio-neurriei buruz emandako informazioak?**

a) Esleitutako Norbera Babesteko Ekipamenduak bakarrik.
b) Babes zibileko larrialdi-neurriak.
c) Identifikatutako arriskuei aurre egiteko aplikatu ahal diren babes neurri eta jarduerak.
d) Kanpo-auditorioen protokoloak.




**442. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, nola bideratu behar da prebentzio-informazioa langileen errepresentazioa duten enpresetan?**

a) Soilik langile bakoitzari banan-banan jakinarazita.
b) Ordezkarien bidez; gainera, langile bakoitzari zuzenean jakinarazi behar zaizkio bere lanpostuaren edo eginkizunaren arrisku espezifikoak.
c) Iragarki-taula fisikoaren bidez bakarrik.
d) Mezu elektroniko korporatibo bidez, hartu izanaren adierazpenarekin.

**443. Zein da Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak langile bakoitzari eskatzen dion prestakuntzaren izaera eta arretagunea?**

a) Teorikoa, orotarikoa eta lanpostuari lotuta ez dagoena.
b) Soilik trebetasun bigunetara bideratutako praktikak.
c) Teorikoa eta praktikoa, nahikoa eta egokia, lanpostuan edo eginkizunean berariaz oinarritua.
d) Borondatezkoa, langilearen interesaren arabera.

**444. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, zein da prestakuntzaren irakaste-denboraren arau orokorra?**

a) Beti lanalditik kanpo, konpentsaziorik gabe.
b) Ahal den guztietan, lanaldiaren barruan; bestela, lanalditik kanpo, inbertitutako denbora deskontatuta.
c) Lanaldiaren barruan edo lanalditik kanpo, konpentsaziorik gabe.
d) Lanalditik kanpo, oporren kontura.

**445. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, nork hartzen du beregain langilearen prebentzio-prestakuntzaren kostua?**

a) Langileak, baina ondoren dirua itzultzen zaio.
b) Kontratatutako kanpoko prebentzio-zerbitzuak.
c) Elkarlanean aritzen den mutualitateak.
d) Enpresak; kostua ezin zaie inolaz ere langileei egotzi.

**446. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, lan-zentro berean bi enpresa edo gehiagotako langileak biltzen badira, informazio-koordinazioaren zer behar dago?**

a) Ez dago obligaziorik enpresen artean merkataritza-kontratua badago.
b) Enpresa nagusiak bere langileak soilik informatzen ditu.
c) Enpresa guztiek lankidetzan jardun behar dute, koordinazio-bitartekoak ezarriz eta langileei informazioa emanez.
d) Betebeharra eraikuntza-obretara mugatzen da.




**447. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, informazioari eta prestakuntzari dagokionez, zein da prebentzio-zerbitzuaren eginkizunetako bat?**

a) Nominak eta kontratuak egitea.
b) Diziplina-zehapenak onartzea.
c) Langileen informazioari eta prestakuntzari buruz aholkatzea, 31/1995 Legearen 18. eta 19. artikuluetan ezarritakoaren arabera.
d) Baja medikoak baimentzea.

**448. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, estatuko zein erakundek ditu bere eginkizunen artean prebentzioaren arloko prestakuntza- eta informazio-jarduerak sustatzea?**

a) Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala.
b) Osalan.
c) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari.
d) Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala, gaur egun Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionala.

**449. Lehen sorospenetarako, suteen aurkako borrokarako eta ebakuaziorako hautatutako langileei dagokienez, zer eskatzen du Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak?**

a) Gutxienez urtebeteko eskarmentua izatea.
b) LAPeko unibertsitate-titulazioa.
c) Profesionalen elkargoko kide egitea nahitaez.
d) Beharrezko prestakuntza, langile nahikoa eta material egokia, egoeraren arabera.

**450. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen arabera, honako aukera hauetatik zeinek betetzen du prestakuntza "nahikoa eta egokia" izateko eskakizuna?**

a) Langile bakoitzeko ordubeteko urteko ikastaro orokorrak.
b) Hasieran emandako informazio-triptikoak.
c) Lanpostura eta arriskuen eboluziora egokitutako prestakuntza teoriko praktikoa, eta beharrezkoa denean, prestakuntza hori errepikatu egiten da.
d) Bideo korporatiboak borondatez ikustea.




## ARIKETA PRAKTIKOAK

### 1. KASU PRAKTIKOA: JAZARPENA

**Mario Osakidetzako ESIetako batean lanpostu garrantzitsua duen pertsona da. Duela urtebete ordura arte herritik kanpo zegoen Andres bikotekidearekin ezkondu zen. Ezkondu zirenetik eta ESIa dagoen herrian bizitzen direnetik, Mariok ikusi du bere eginkizun profesionalak murriztu egin direla, baita erakundeen aurrean egiten dituen jarduerak ere. ESIko pertsona batzuek ez dute agurtzen orain, eta kafea hartzen ari denean alde batera uzten dutela sentitzen du. Depresioa dela-eta, bajan egon da azken 2 hilabeteetan.**

**451. Zer jazarpen-mota suposatzen da jasaten duela, Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloaren arabera?**

a) Sexu-jazarpena.
b) Sexuan oinarritutako jazarpena.
c) Sexu-indarkeria.
d) Jazarpen psikologikoa.

**452. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloaren arabera, nork aktibatu behar du jazarpen-prozedura formala?**

a) Jazarriak bakarrik.
b) Ikerketa Batzordeak.
c) Jazarpena pairatu duen pertsonaren edo jazarlearen erdi-mailako arduradunak, ordezkari sindikalak, prebentzio-zerbitzuak edo langileen zerbitzuak, azken batean, horren berri duenak prozedura aktibatu behar du.
d) b) eta c) erantzunak zuzenak dira.

**453. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloaren arabera, Ikerketa Batzordeak jazarpen-kasu posiblea jasotzen duen unetik zer epe dago, guztira, kasua ebazteko?**

a) Ez da 20 egunetik gorakoa izango, eta, salbuespen gisa, 8 egunez luzatu ahal izango da konplexutasun bereziko kasuetan.
b) Hilabetekoa.
c) Astebete.
d) Ez dago eperik zehaztuta.

**454. Jazarpen-egoera onartzen bada, zer urratsa eman behar dira Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloaren arabera?**

a) Salatzaileari eta salatuari jakinarazi.




b) Emaitza eta neurrien proposamena Giza Baliabideen Zuzendaritzari helarazi. Osakidetzako Giza Baliabideei eta dagokion Zerbitzu Erakundeari jakinarazi, diziplina-jarduerak garatzeko eta, hala badagokio, Fiskaltzan salaketa jartzeko.
c) Diziplina-espedientea aplikatu.
d) Zuzendaritzari eta sindikatuetako ordezkariei jakinarazi.

**455. Ondorioztatuko balitz gertakariak EZ direla sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena, Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloan ezarrita dago jarduketak zigorgarriak izan daitezkeela?**

a) Ez.
b) Batzordeak hala gomendatzen duenean.
c) Sexu-jazarpena bada bakarrik.
d) Bai, posible da hala ondorioztatzen bada, eta organo eskudunari jakinaraziko zaio, ebazpena eman dezan.

**456. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko Protokoloan nola dago ezarrita kasuaren jarraipena egitea, behin hura ebatzi ondoren?**

a) Ez da jarraipenik egiten.
b) Sei hilean behin txostenak egingo dira, eta, horietan oinarrituta, prozeduren urteko ebaluazioa egingo da, bai eta horien ondoriozko neurri eta zehapenena ere.
c) Hilean behin txostenak egingo dira, eta, horietan oinarrituta, prozeduren urteko ebaluazioa egingo da, bai eta horien ondoriozko neurri eta zehapenena ere.
d) Urtean behin, gertatutako kasuen jarraipena egiten da.




**2. KASU PRAKTIKOA: LANPOSTUA GAIXOTASUN PROFESIONALAREN ONDOREN EGOKITZEA – GENERO-IKUSPEGIA**

**Garbiketako langile batek errotatzaileen zorroaren eta sorbaldako tendinitisaren patologia kroniko bat garatu du, 15 urte baino gehiagoz lan hauek egiten aritu ondoren:**

- **Eskuzko garbiketa baietak eta eskuzko tresnak erabilita.**
- **Sorbaldaren flexio-, abdukzio- eta altxatze-mugimendu errepikatuak.**
- **Gorputz-jarrera behartuak eta ohiko irismena plano altuetan.**
- **Erritmo altuak, zereginen aldakortasunik gabe.**
- **Karga arinak manipulatzea, baina etengabe (kuboak, orgak, lainoztagailuak).**

**Gertakaria gaixotasun profesional gisa kalifikatu da, mugimendu errepikakorren ondoriozko arrisku ergonomikoko faktoreekiko esposizio luzea dagoelako, 1299/2006 EDaren 2. taldearen arabera.**

**Baja luze baten eta jarraipen sanitarioaren ondoren, langileak bere lanpostura itzuli behar du.**

**457. Zein izan behar da Prebentzio-zerbitzuaren nahitaezko lehen jarduketa teknikoa langilea segurtasunez lanera itzuli ahal izateko?**

a) Lanpostu aldaketarako protokoloa aktibatzea.
b) Ohiko lanpostura itzultzea proposatzea, osasunaren zaintza indartuta.
c) Lanpostua ebaluatzea eta osasun-baldintza berrien arabera egokitzea.
d) Lanaldia mugatzea proposatzea, ohiko zereginei eutsiz.

**458. Errotatzaileen zorroaren patologia kronikoa duen garbiketako langile batean, zer ezaugarrik definitzen ditu traumatismo errepikakorren ondoriozko lesioak?**

a) Lan-istripuei lotutako lesio traumatiko akutuak dira.
b) Pixkanaka agertzen diren patologiak dira, mantendutako gainkarga biomekanikoari lotuak.
c) Lan-eremuko gaixotasun esklusiboak dira, eta kausa identifikagarri bakarra dute.
d) Karga handiak manipulatzen direnean bakarrik gertatzen diren lesioak dira.

**459. Lanpostua ebaluatzeko orduan, faktore hauetatik zeinek du garrantzi handiagoa langileari eragin diezaiokeen mugimendu errepikakorrei dagokienez?**

a) Lana administratzeko autonomia maila.
b) Ingurumen-tenperatura altua.
c) Errepikakortasuna, indarra, gorputz-jarrera eta atsedenaldirik eza.
d) Adina eta antzinatasuna lanpostuan.




**460. Errotatzaileen zorroaren tendinitisak eragindako sorbaldako gaixotasun profesionalagatiko baja baten ondoren lanpostua egokitzean, zer egoerak areagotzen du nabarmen arriskua?**

a) Tresnen pisua soilik murrizteak.
b) Kargarekin eta kargarik gabe behin eta berriz sorbalda altxatzen eta zerbaitetara iristeko luzatzen ibiltzeak, hala abdukzioan edo makurduran besoa etengabe erabiliz.
c) Etenaldi luzeak ezartzeak, denboran zehar tartea uzten saiatuz.
d) Plano baxuetan enborraren bermearekin lan egiteak.

**461. Prebentzio-ikuspegitik, zer irizpidek gidatu behar du traumatismo errepikakorren ondorioz gaixotasun profesionala duen langile bat lanera itzultzea?**

a) Ohiko zereginei eusteak eta gorputz-jarrera gomendio orokorrak emateak.
b) Atsedenaldiak soilik doitzeak, eta zereginak mantentzeak.
c) Gainkarga eragin zuten lan-baldintzak ezabatzeak edo murrizteak.
d) Aldian behingo osasun-zaintzan oinarritzeak, ohiko lanpostuak osasunean eragina izaten jarraitzen duen baloratzeko.

**462. Dokumentuaren arabera, zein antolaketa-ezaugarrik larriagotzen du garbiketa-postuetan traumatismo errepikakorrak izateko arriskua?**

a) Lana antolatzeko autonomiak.
b) Lan-erritmo autoerregulatuak.
c) Aldakortasun ezak eta ziklo errepikakor luzeen mantentzeak.
d) Lan-karga aldizka murrizteak.

**463. Zer eginkizun du atsedenaldirik ez izateak traumatismo errepikakorren sorreran?**

a) Arrisku-ereduaren faktore nagusietako bat da.
b) Ez du eragin handirik egindako mugimenduak intentsitate txikikoak badira.
c) Bigarren mailako faktore gisa bakarrik jarduten du.
d) Karga astunak manipulatzeko lanetan bakarrik da faktore garrantzitsua, ez zeregin errepikakorretan.

**464. Arriskua ebaluatzeko erabili beharreko metodologian, zein helburuk txertatu nahiko luke metodologia horretan genero-ikuspegia?**

a) Lanpostu guztietan sexuaren arabera bereizitako prebentzio-neurriak ezartzeak.
b) Lan-arriskuen identifikazioan, ebaluazioan eta kontrolean alborapenak zuzentzeak.
c) Gainerakoen aurrean kolektibo feminizatuen babesa lehenesteak.
d) Irizpide teknikoen ordez gizarte-adierazleak erabiltzeak.




**465. Zer lotura dago genero-ikuspegiaren eta lana pertsonari egokitzeko prebentzio-printzipioaren artean?**

a) Gehiengo femeninoa duten lanetan bakarrik aplika daiteke.
b) Batere ez, printzipio independenteak dira.
c) Haurdunaldiko eta edoskitzaroko egoeretara mugatzen da.
d) Genero-ikuspegiak printzipio hori indartzen eta zehazten du.

**3. KASU PRAKTIKOA: DATUAK BISTARATZEKO PANTAILAK.**

**Osakidetzako Zainketa Intentsiboetako Unitate batean (ZIU), erizainek txandaka lan egiten dute (goiza-arratsaldea-gaua), presio asistentzial handiarekin. Historia kliniko elektroniko berri baten proba pilotua ezarri denetik, box bakoitzak postu informatiko finko bat du, hainbat zereginetarako:**

- **Konstanteen erregistro jarraitua egiteko.**
- **Preskripzio eskuordetua egiteko.**
- **Ikusmen-alarma klinikoetarako denbora errealean.**

**Prebentzioko Oinarrizko Unitateko teknikariek ebaluazioan zehar behatutako baldintzak:**

- **PVD zatikatua baina oso ohikoa erabiltzea, borondatezko etenaldiak egiteko benetako aukerarik gabe.**
- **Luminariekiko gaizki orientatutako pantailak.**
- **Zutik edo erdi-flexioan maiz egotea, lekurik ez dagoelako.**
- **Langileen aldetik erregistro-akatsak eta kexak areagotzea:**
  - **Ikusmen-nekea.**
  - **Min zerbikala eta dortsala.**
  - **Saturazio mentalaren sentsazioa gaueko txandetan.**

**Zentroko zuzendaritzak "jarrera-higieneari eta estresaren maneiuari" buruzko prestakuntza proposatzen du neurri nagusi gisa.**

**466. 488/1997 Errege Dekretuaren ikuspuntutik, "PVDak erabiltzen dituzten langile"-tzat har daitezke profesional horiek?**

a) Ez, erabilera ez delako iristen eguneko gutxieneko ordu kopurura.
b) Bai, erabilerak etengabeko arreta eskatzen duelako, ez duelako geldialdirik onartzen eta ondorio larriak dituelako akatsen aurrean.
c) Ez, lan nagusia asistentziala eta zainketak ematekoa delako, ez administratiboa, eta, gainera, pantailen erabilera zatikatua delako.
d) Goizeko txandan bakarrik, pantailako ekipamenduen erabilera-denbora luzeagoa denean




**467. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, zein da hasierako ebaluazioaren akats tekniko nagusia, pantaila elementu isolatu gisa bakarrik aztertzen bada?**

a) Argiztapena ez neurtzea luxometroarekin, ikusmen-nekea objektibatzeko.
b) Ez kontuan hartzea jarreraren, ikusmenaren eta karga mentalaren arteko efektu konbinatua.
c) Jarrera-ebaluaziorako baliozkotutako metodo kuantitatibo espezifikorik ez aplikatzea.
d) Ez bereiztea boxaren pantaila finkoa eta ZIUren kontrolarena.

**468. ZIUn etenaldi formalak ezartzea ezinezkoa denez, zein neurri da koherenteagoa 488/1997 Errege Dekretuarekin?**

a) Gaueko txandetan boxetan PVDak ez erabiltzea.
b) Nahitaezko etenaldi arautuak ezartzea, aurrez ezarritako maiztasunarekin.
c) Zereginak eskakizun bisual eta kognitibo desberdinekin txandakatzea, eta, hortaz, jarduera berrantolatzea.
d) Begiko muskulatura erlaxatzea ahalbidetzen duten ikusmen-ariketa indibidualak gomendatzea.

**469. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, Prestakuntza isolatua kasu honetan zergatik EZIN da prebentzio-neurri nagusitzat hartu?**

a) PVDei buruzko prestakuntza nahitaezkoa delako pantaila erabiltzeko denbora 4 ordutik gorakoa denean.
b) LAPLaren 18. artikulua urratzen duelako.
c) Lana pertsonari egokitzeko lehentasunaren printzipioarekin kontraesanean dagoelako.
d) Lan-eremuko informazio- eta seinaleztapen-ekintzekin osatu behar delako.

**470. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, zein karga mentaleko faktore kritikok justifikatzen du berrebaluazio urgentea?**

a) ZIUko zerbitzuen presioak eta lan-kargak.
b) Erregistro klinikoko akatsen ondorio larriek.
c) Begien osasunerako ondorio larriek.
d) Osasun emozionaleko ondorio larriek.

**471. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, inguruneko zein elementuk areagotzen du aldi berean ikusmen-, jarrera- eta buru-nekea?**

a) Pantailen txandakatzea boxen eta kontrol-postuen artean.
b) Senideen bisitak ZIUra sartzeko txandetan.
c) Argien islak pantailaren gainean.
d) Boxen alarmetako hotsa.




**472. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, zein tresna litzateke egokiena deskribatutako arazo psikosoziala aztertzeko?**

a) PSS-15 – Hautemandako estresaren eskala.
b) LSHIN FPSICO.
c) ESCAM – Karga mentaleko eskala subjektiboa.
d) 488/1997 EDaren eranskineko *check-lista*.

**473. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, noiz berrikusi behar da PVD bidezko arriskuen ebaluazioa ZIU honetan?**

a) Gehienez 4 urtean behin, Lan-agintaritzak eskakizun handiagoko beste eperik ezartzen ez badu.
b) Osakidetzako langileen lan-istripua edo pazientearen segurtasunari eragiten dion gorabeheraren bat gertatuz gero.
c) Ekipamendu informatikoak zaharkitze teknologikoagatik berritzen direnean soilik.
d) Antolaketa-baldintzak aldatzen direnean edo osasunari kalteak antzematen zaizkionean.

**474. Datuak Bistaratzeko Pantailen Gida Teknikoaren (LSHIN) arabera, zein da prebentzioaren lehentasun zuzena agertoki konplexu honetan?**

a) Ergonomiari eta arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza ZIUko arriskuen eraginpean dauden pertsonentzat.
b) Osasunaren zaintza espezifikoa, bereziki PDVak erabiltzea eta estresa.
c) Lanpostuaren eta erregistro klinikoaren antolaketa birdiseinatzea.
d) A eta b erantzunak zuzenak dira.




## 4. KASU PRAKTIKOA : MAPO METODOAREN ARRISKUEN EBALUAZIOA

**Prebentzioko Oinarrizko Unitateak Osakidetzaren sareko ospitale bateko Barne-medikuntzako Ospitalizazio Unitatea ebaluatzen du. Unitateak 32 ohe ditu, eta % 95eko batez besteko okupazioa du. Pazienteak eskuz mobilizatzen (PEM) dituztenen plantilla erizainek, EZLTek eta beste unitate batzuekin partekatutako zeladoreek osatzen dute, eta hiru txandetan lan egiten dute, modu aldakorrean.**

**Artatutako biztanleek konplexutasun kliniko handia dute: paziente pluripatologikoak, zahar ahulak, obesitate gero eta handiagoa duten zein autonomoak ez diren pazienteen prebalentzia handia (ez-laguntzailea, NC; eta partzialki laguntzailea PC).**

**Presio asistentziala handia da, eta egonaldi ertain luzeak eta maiz premiazko ospitaleratzeak daude.**

**907 NTParen arabera (LSOIN, 2011), egindako MAPO ebaluazioari jarraiki, honako baldintza garrantzitsu hauen berri izan da:**

- **24 ordutan paziente ez-laguntzaileen (NC) proportzio handia langile bakoitzeko.**
- **Garabi/jasogailuen hornidura eskasa da, eta logeletan eta komunetan irisgarritasun arazoak daude.**
- **Laguntza txikien erabilera irregularra (izara irristakorrak eskuragarri daude, baina ez dira beti gaueko txandan erabiliak).**
- **Ohe erregulagarriak, unitatearen % 70ean bakarrik.**
- **Gela eta komunetako espazio murriztua, eta ingurumen desegokitasunaren batez besteko puntuazioan (PMamb) maila ertain-altua.**
- **Prestakuntza espezifikoa PEMen, 3 urte baino lehenago egina, eraginkortasunaren egiaztapenik gabe.**

**Antolaketa-ikuspegiari eta ikuspegi psikosozialari dakionez:**

- **Txandakatze azkarreko lan-txandakatzea, lan karga handia gaueko txandan eta plangintza aldaketa sarriak.**
- **Intzidentziak areagotzea gainkarga mentalagatik, babes faltaren sentsazioa eta erizainen eta zeladoreen arteko gatazkak mobilizazioak lehenesteagatik.**
- **Metatutako nekea eta absentismo igoera erregistratu da, nahasmendu muskulueskeletikoen eta estresaren ondorioz.**

**Ospitaleko zuzendaritzak esku hartzean pentsatu du, baina neurri teknikoei eta antolaketa-neurriei zein prestakuntza-neurriei buruzko aurrekontu-mugak eta agintarien arteko desadostasunak daude.**




**475. 907 NTParen irizpideen arabera, MAPO indizearen zein faktorek du hasierako egiturazko pisu handiena unitate horretako arriskua zehazteko?**

a) Ingurune-faktoreak (Famb).
b) Prestakuntza-faktoreak (FF).
c) NC/PC pazienteen proportzioa langile bakoitzeko (NC/Op eta PC/Op).
d) Gurpil-aulkien faktorea (FC).

**476. 5 baino gehiagoko MAPO indize globala izanda, baina altxatze-faktorearen ekarpen bereziarekin (FS), zein litzateke prebentzio-lehentasun doituena?**

a) Mobilizazio seguruari buruzko prestakuntza areagotzea.
b) Osasunaren zaintza espezifikoa handitzea.
c) Gaueko karga murrizteko txandak berrantolatzea.
d) Behar adina jasogailu jartzea eta benetan erabiliko direla bermatzea.

**477. Erabilgarri dauden langile guztien (Op) kalkuluan zeladore partekatuak kontuan EZ hartzeak zer ekarriko luke?**

a) MAPO indizearen gainestimazioa.
b) MAPO indizearen azpiestimazioa.
c) Garrantzirik gabeko errorea, partzialki eskuragarri badaude.
d) Faktore arbuiagarria da, ohe-kopurua 35etik beherakoa baita.

**478. Zer interpretazio da teknikoki zuzena Famb-a 1,5eko balioan badago?**

a) Inguruneak zertxobait laguntzen du arriskuan (1,5eko ingurumen-faktorea).
b) Egiturazko desegokitasuna dago, eta horrek maniobren maiztasuna areagotzen du.
c) Arriskua langileen prestakuntzaren eta manipulazio teknikaren araberakoa baino ez da.
d) MAPO indizea baliogabetuta geratzen da.

**479. Ikuspegi psikosozialetik, deskribatutako arrisku ergonomikoa zein faktorek larriagotzen du zeharka?**

a) Txandakotasunak errotazio azkarrarekin eta denbora-presioarekin.
b) Laguntza txikiak erabiltzeak eta langile trebatuek.
c) Ohe erregulagarrien eskuragarritasunak.
d) Langileen aldez aurreko prestakuntzak.

**480. Zer akats tekniko egingo litzateke laneko estresaren gainean bakarrik jardutea erabakitzen bada, Pazienteak Eskuz Mobilizatzeko baldintzak aldatu gabe?**

a) Batere ez, arriskuak independenteak dira.
b) Murriztuz gero, MAPO indizeak gora egiten du.
c) Arlo psikosoziala zuzenki lehenesten da.




d) Ez da betetzen prebentzio-ekintza integratuaren printzipioa.

**481. Duela 3 urte baino gehiago egiaztapenik gabe egindako prestakuntzak zer dakar prestakuntza-faktorerako?**

a) 0,75 balioa.
b) 1 balioa.
c) 2 balioa.
d) Ez da indizean zenbatzen.

**482. Prebentziozko zein erabaki EZ litzateke teknikoki zuzena izango aurrekontu-mugen aurrean?**

a) Informazio-kanpainen aurretik garabiak lehenestea.
b) Zereginak berrantolatzea, bi pertsonei mobilizazioak ziurtatzeko.
c) Garabiak eskuz mobilizatzeko teknikekin ordeztea.
d) Gelen irisgarritasuna pixkanaka hobetzea.

**483. Zein adierazle konbinatuk justifikatuko luke premiazko interbentzio urgentea?**

a) MAPO > 5 izateak eta pertsonen arteko gatazkak areagotzeak.
b) MAPO < 1,5 izateak errotazio handiarekin.
c) MAPO < 3 izateak hautemandako estresarekin.
d) MAPO < 2 izateak karga-mental handiarekin.

## 5. KASU PRAKTIKOA : EBALUAZIO PSIKOSOZIALA OSAKIDETZAKO OSPITALIZAZIO MEDIKOKO UNITATE BATEAN.

**Osakidetzako ospitale publiko bateko ospitalizazio medikoko unitate batean, 24 erizaintzako profesionalek lan egiten dute (erizainak eta EZLTak), txandaka antolatuta (goizez, arratsaldez eta gauez), mendekotasun funtzional handia duten pazienteei etengabeko arreta emateko.**

**Azken hilabeteetan honako hauek detektatu dira:**

- **Nahasmendu muskulueskeletikoek eragindako bajen igoera (gerrialdea eta sorbaldak).**
- **Lan-gainkarga, etenaldi etengabeak, aurreikusteko aukera eza eta erdi-mailako arduradunekin izandako gatazkak direla-eta, kexa formalak.**
- **Osasunaren zaintzaren emaitzak, laneko estresarekin bateragarriak diren zantzuekin.**

**Lanpostuaren arriskuen ebaluazioa P-PRL03_02 “Lan-arriskuen Ebaluazioa” prozedura korporatiboaren arabera erregistratuta dago, eta FPSICO metodoa erabiliz PT-ER03_02 Protokoloaren arabera ebaluatutako arrisku psikosozialak identifikatu dira.**

**Prebentzio-zerbitzuko langileek honako hauek egin behar dituzte:**




- **Aplikatutako metodoaren egokitasuna baloratu.**
- **Prebentzio-jarduketarako irizpide teknikoak proposatu.**

**484. Osakidetzako PT ER03_02 "Faktore psikosozialen ebaluazioa" protokoloaren arabera, 24 pertsonak lan egiten duten unitate horretan, zer baldintza bete behar da emaitzak txandaka bereizteko, anonimotasuna urratu gabe?**

a) Gutxienez 5 galdetegi talde bakoitzeko, edo 5, kolektiboaren ≥ % 70 badira.
b) Gutxienez 10 galdetegi talde bakoitzeko, edo 5, kolektiboaren ≥ % 70 badira.
c) Gutxienez 15 galdetegi talde bakoitzeko, edo 5, kolektiboaren ≥ % 70 badira.
d) Ez dago zehaztuta.

**485. Osakidetzako PT ER03_02 "Faktore psikosozialen ebaluazioa" protokoloaren arabera, zein barne organok parte hartu behar du arrisku psikosozialen kudeaketan eta jarraipenean?**

a) Prebentzio-zerbitzuak bakarrik, informazio sentikorra delako.
b) Giza Baliabideen Zerbitzuak.
c) Etika Asistentzialeko Batzordeak.
d) Faktore Psikosozialen Batzordeak.

**486. Osakidetzako PT ER03_02 "Faktore psikosozialen ebaluazioa" protokoloaren arabera, ebaluazio psikosozialean hainbat faktoretan emaitza altuak agertzen direnean, zein prebentzio-printzipiok gidatu behar du neurrien lehentasuna?**

a) Lehenik eta behin, estatistika-emaitzarik txarrena duen faktorean jarduteak.
b) Arriskuaren larritasunaren eta esposizioan dauden pertsonen kopuruaren arabera lehenesteak.
c) Neurri guztiak aldi berean ezartzeak.
d) Legez araututako faktoreen gainean bakarrik jarduteak.

**487. Osakidetzako PT ER03_02 "Faktore psikosozialen ebaluazioa" protokoloaren arabera, zein da ebaluazio psikosozialean egiazko erantzunak lortzeko ezinbesteko baldintza?**

a) Parte hartzeko betebeharra ezartzea.
b) Anonimotasuna eta borondatezkotasuna ziurtatzea.
c) Agintean dagoen pertsonak zuzenean gainbegiratzea.
d) Lan-giroa asaldatuta dagoen uneetan egitea.

**488. Egoera hauetako zeinek justifikatzen du teknikoki ebaluazio kualitatibo osagarria, Osakidetzako PT ER03_02 "Faktore psikosozialen ebaluazioa" protokoloaren arabera?**

a) Faktore guztietan emaitza onargarriak izateak.




b) Galdera-sortari indibidualki uko egiteak.
c) Anonimotasuna bermatzen ez den talde oso txikiak.
d) FPSICO aplikatzeko denbora faltak.

**489. Zein dokumentuk jaso behar ditu nahitaez arriskuen ebaluazioan proposatutako ekintza zuzentzaile psikosozialak?**

a) Prebentzio-jardueraren plangintzak.
b) Prebentzio-planak.
c) Osasunaren zaintzaren txostenak.
d) Jardueren memoriak.

**490. Jarduera hauetako zeinek EZ luke lagunduko lan-gainkargaren arriskua benetan hobetzen?**

a) Gainkargen identifikazioan eta hobekuntzak definitzean langileen parte-hartzea aktibatzeak.
b) Funtzioen banaketa berrikusteak, gainjartzeak eta zeregin desegokiak saihesteko.
c) Aldian behingo kanpainak egitea, "hobeto antolatzeari" buruzko gomendioekin.
d) Aurreikusten diren karga handiko aldietan langileen errefortzuak planifikatzea.

**491. Kontzentrazioari eragiten dioten ohiko etenaldietako arazo baten aurrean, zer jarduerak EZ luke benetako prebentzio-hobekuntzarik ekarriko?**

a) Komunikazio-bideak eta premiazko irizpideak formalki arautzeak.
b) Etenaldietatik babestutako lan-denborak ezartzeak.
c) Zereginak berrantolatzeak, postuen arteko mendekotasun iraunkorrak murrizteko.
d) Multiataza sustatzeak, lanpostuaren funtsezko konpetentzia gisa.

**492. Praktika hauetako zeinek EZ du aurreikusteko gaitasun eza hobetzen arrisku-faktore psikosozial gisa?**

a) Lanari eragiten dioten antolaketa-aldaketak aldez aurretik jakinarazteak.
b) Epe ertainerako plangintzako egutegi eta irizpide argiak ezartzeak.
c) Berehala aplikatzeko erabakitako aldaketen berri emateak.
d) Arrazoi justifikaturik izan ezean, ordutegi eta funtzioetan egonkortasuna mantentzeak.

**493. Langileen eta erdi-mailako arduradunen arteko gatazkei dagokienez, zein jarduera EZ da prebentzio-neurri eraginkorra?**

a) Rol horretako pertsonak lidergoan, komunikazioan eta talde kudeaketan prestatzea.
b) Gatazkak edo disfuntzio hierarkikoak kudeatzeko bide formalak eta seguruak ezartzea.
c) Jokabide desegokiak justifikatzea, hala nola "izateko era" edo "lan egiteko modua".
d) Funtzioak, erantzukizunak eta aginte-mailak argi eta garbi definitzea.




**494. Jarduera hauetako zeinek EZ luke laneko estresaren arriskua benetan hobetuko prebentzio-ikuspegitik?**

a) Estresa sortzen duten faktore psikosozialak baliozkotutako metodoen bidez ebaluatzeak.
b) Esposizio luzeak detektatzen direnean, erritmoak, lanaldiak eta kargak doitzeak.
c) Nork bere burua zaintzeko sentsibilizazio-kanpainak egiteak.
d) Ebaluazioan identifikatutako antolaketa-arrazoietan eragiteak.

## 6. KASU PRAKTIKOA: LAN-INDARKERIA OSAKIDETZAKO ZENTRO SANITARIO BATEAN.

**Goizeko txandan, Osakidetzako zentro sanitario bateko Pazientearen Arretarako zerbitzu batean, administrari bati aurretiko hitzordurik gabeko erabiltzaile bat etorri zaio. Une horretan ezin zaiola artatu jakinarazi ondoren, erabiltzailea tonua igotzen, irainak eta mehatxuak egiten hasi da, mostradorea kolpatuta eta langilearengana larderiaz hurbilduta.**

**Zentroko langileek barne-laguntza aktibatzen dute, eta erabiltzaileak alde egiten du kontaktu fisikorik izan gabe. Langileak antsietatea, palpitazioak eta blokeo emozionala ditu, eta egun horretan bertan Lan-osasuneko Zerbitzuak artatu du.**

**Gertatutakoa ikusita, Prebentzioko Oinarrizko Unitateko (POU) prebentzio-teknikariari jakinarazi zaio, indarrean dagoen protokoloaren arabera joka dezan.**

**495. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera, hasiera batean nola kalifikatu behar da gertaera hori lan-gertakarien ikuspegitik?**

a) Gorabehera, ez dagoelako kontaktu fisikorik.
b) Bajarik gabeko istripua, hitzezko erasoa delako.
c) Baja eragin duen istripua, soilik lesio fisikoa badago.
d) Lan-istripua, langileak duen eragin psikikoaren arabera.

**496. Erasoa jakinarazi ondoren, zein da prebentzio-teknikariaren (POU) nahitaezko lehen jardueretako bat, Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera?**

a) Langileari zuzenean salaketa jar dezan gomendatzea.
b) Gertakaria ikertzea, istripuak ikertzeko prozedurari jarraituta.
c) Batzorde Teknikoari soilik jakinaraztea.
d) Eragindako langilearen zuzeneko arduradunak esku-hartzea eskatu arte itxarotea.




**497. Gertakariaren ondorengo prebentzio-neurriei dagokienez, zer eginkizun hartu behar du bere gain prebentzio-teknikariak, Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera?**

a) Gertatutakoa dokumentatzera mugatzea.
b) Neurri zuzentzaileak hartzerakoan proposamenak egin eta parte hartzea.
c) Kasua aholkularitza juridikoari helaraztea, eta horrekin bere jarduna amaituta geratzen da.
d) Erantzukizuna zerbitzu horren arduradunari bakarrik egoztea,

**498. Erasoa aztertu ondoren, zer organori eman behar du prebentzio-teknikariak gertakariaren berri nahitaez, "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera?**

a) Zentroko Zuzendaritzari bakarrik.
b) Lan-ikuskaritzari, kasu guztietan.
c) Segurtasun eta Osasun Batzordeari.
d) Jarraipen Batzorde Teknikoari bakarrik.

**499. Nork zehaztu behar du langileak jasandako erasoaren la-gertakari maila, Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera?**

a) Zerbitzuaren arduradun hurrenak.
b) Zentroko Gerentziak.
c) Prebentzioko Oinarrizko Unitateak, gertatutakoa baloratu ondoren.
d) Osakidetzako Aholkularitza Juridikoak.

**500. Osakidetzako "Indarkeria lanean. Jarduera-protokoloak" protokoloaren arabera, langileak salaketa jartzea baloratzeko informazioa eskatzen badu, zer egin behar du prebentzio-teknikariak?**

a) Langilea zuzenean Ertzaintzara bideratu.
b) Orientazio Juridikoko Gida aurkeztu eta dagokion eskaera izapidetu.
c) Beti salaketa jartzeko aholkatu.
d) Salaketa teknikariak berak idatzi.