

## **2008KO LAN-POLTSAK**

# **GIZA BALIABIDEETAKO TEKNIKARIA**

## **AZTERKETA TEORIKOA A EREDUA**

**2008/10/07**



**1 ZEIN DA FUNTZIOAREN ETA ATAZAREN (“TAREA”) ARTEKO ERLAZIOA?**

- 1a) Funtzioa erantzukizun handia da; ataza, berriz, erantzukizun txikiagoa.
- 1b) Funtzioak zer egin behar den adierazten du, atazak, berriz, nola egin behar den.
- 1c) Funtzioak erantzukizun bat adierazten du, eta erantzukizun horri prozesu edo ataza baten bidez erantzuten zaio.
- 1d) Funtzioak pertsonekin du zerikusia, eta atazek, berriz, lanpostuekin.

**2 LANPOSTUA ANALIZATZEKO TEKNIKA BAT LANARI ZEIN LANGILEARI ZUZENDUTA DAGO, ZEIN?**

- 2a) Functional Job Analysis
- 2b) Gorabehera kritikoak (“*incidentes críticos*”)
- 2c) Task Inventory/Job Element Method
- 2d) Eskatutako Abilezien Eskala (ARS, Fleishman, 1975)

**3 ATAZA-ANALISIAK:**

- 3a) Lanpostu baten eta haren funtzioen konplexutasuna ezagutzeko egiten dira.
- 3b) Lanpostuaren ataza guztiei buruz egiten dira.
- 3c) Trebetasunak, atazaren fluxuaren diagramak eta lanpostua betetzeko irizpideak ezagutzeko egiten dira.
- 3d) Lanpostuaren trebetasunak eta atazen maiztasuna antzemateko egiten dira.

**4 ZER DA “CDHO” DELAKOA?**

- 4a) Akronimo bat, balorazio-teknika bat identifikatzen duena.
- 4b) Lanpostuak analizatzeko teknika bat, lanari zuzendua.
- 4c) Akronimo bat, lanpostuaren antolakuntza-osagaiak adierazten dituena: baldintzak, eskubideak, ordutegia eta organigrama.
- 4d) Akronimo bat, pertsona batek lanpostu baterako behar duen profila adierazten duena.

**5 LANPOSTU BATEN HITZEZKO EZAGUTZAK:**

- 5a) Trebetasunen prestakuntza-helburuak dira.
- 5b) Lanari begira eginiko lanpostuaren analisi baten bidez identifikatzen dira.
- 5c) Beharrezkoak dira Enplegu Publikoaren Eskaintzen (EPE) gai-zerrendetarako.
- 5d) Adituarekin eginiko elkarrizketetan diseinatu behar dira.

**6 ZER DIRA KRITIKOTASUN-FAKTOREAK?**

- 6a) Balorazio-elementuak identifikatzeko erabiltzen diren faktoreak.
- 6b) Gorabehera kritikoaren teknikarako dimentsio batzuk.
- 6c) Lanpostu baten atazarik garrantzitsuenak identifikatzeko metodo bat.
- 6d) Lanpostu baten funtzio kritikoak identifikatzeko erabiltzen diren irizpideak.

**7 HURRENGOETATIK, ZEINTZUK EZ DIRA KRITIKOTASUN-FAKTOREAK?**

- 7a) Maiztasuna eta konplexutasuna.
- 7b) Iraupena eta gauzatze ez egokiaren ondorioak.
- 7c) Atazaren zailtasuna eta tolerantzia.
- 7d) Laneko eginkizuna betetzeko irizpideak eta lanpostuaren funtzioak.

**8 ZER DA FLUXU-DIAGRAMA BAT?**

- 8a) Ataza baten informazio-iturriak zehazteko modu bat.
- 8b) Ataza bat betetzeko eman beharreko pausuak marrazteko era bat.
- 8c) Lanpostu baten pauso kritikoak diseinatzeko era bat.
- 8d) Lanpostu baten analisi funtzionala.

**9 ZENBAT DIRA LANGILE BATEN PROFILAREN OSAGIAK?**

- 9a) 5
- 9b) 6
- 9c) 4
- 9d) 7

**10 ZER DIRA ABILEZIAK EDO GAITASUNAK?**

- 10a) Enplegu Publikoaren Eskaintzen gai-zerrendetan neurtzen dena.
- 10b) Prestakuntza-helburuak.
- 10c) Ikaskuntzaren iragarleak.
- 10d) 52 gehi adimena.

**11 ONDORENGO IRIZPIDEETATIK, ZEIN EZ DA ERABILTZEN LAN-ANALISIAREN METODO BAT ERABAKITZEKO?**

- 11a) Baloraziorako ondorioak.
- 11b) Negoziazio sindikalaren emaitzak.
- 11c) Kostu ekonomikoa.
- 11d) Lanpostuaren bezeroen informazio-beharrak.

**12 LAN-ANALISIAREN METODO BATEK LANPOSTU BERBERARAKO ZENBAIT ADITU BALIATZEN BADITU, ZEIN DA METODOAREN FIDAGARRITASUNA HOBETZEKO MODUA?**

- 12a) Lanpostuen analisiaren galdera-sorta bi aldiz pasatzea.
- 12b) Epaile barneko fidagarritasuna eta metodoaren barne-sendotasuna.
- 12c) Epaile arteko fidagarritasuna, Cronbach formularen bidez.
- 12d) Estatistikoak, alborapen-kontrola ("*control de sesgos*") eta nagusien balioztatzea.

**13 HONA PROFILAREN ZENBAIT OSAGAI. ZEIN DISEINATZEN DA ADITUAREKIN?**

- 13a) Lanpostu-tipoaren taxonomien araberako ezagutzak.
- 13b) Nortasunezko berezitasunak, adituarekin eginiko elkarrizketan.
- 13c) Abileziak, Fleishman-en taxonomiaren arabera.
- 13d) Trebetasunak, ataza-analisiaren bidez.

**14 HURRENGOETATIK, ZEIN METODO DA BALIAGARRI LANPOSTUAK BALORATZEKO?**

- 14a) Job Element Method
- 14b) Puntukako faktorea.
- 14c) Gorabehera kritikoak.
- 14d) Task Inventory.

**15 HURRENGO ESKU-HARTZEETATIK, ZEINETARAKO EZ DU BALIO LANPOSTUEN ANALISIAK?**

- 15a) Meta-analisirako
- 15b) Lanpostuak baloratzeko.
- 15c) Prestakuntza diseinatzeko.
- 15d) Jarduera (“*desempeño*”) ebaluatzeko.

**16 JOKABIDEAN AINGURATUTAKO EBALUATZE-ESKALAK:**

- 16a) Jarduera ebaluatzeko eskalak dira (EED).
- 16b) Lana gauzatzeko eskalak dira (EET)
- 16c) Lana baloratzeko eskalak dira (EVT)
- 16d) BARS (Behaviourally Anchored Rating Scales) izenekoak dira.

**17 HURRENGOETATIK, ZEIN DA “JARDUERA” (“*DESEMPEÑO*”) ZER DEN DEFINITZEKO EGOKIENA?**

- 17a) Laneko portaera aipagarri bat, langileak kontrolpean duena.
- 17b) Neurtu eta baloratu daitekeen edozein laneko gauzatze.
- 17c) Lan-talde baten portaera aipagarri bat, lanari dagokiona, eta neurtu eta baloratu behar dena.
- 17d) Laneko eta lanetik kanpoko portaera bat, era fidagarri eta objektibo baten bidez neurtu eta baloratu behar dena.

**18 IRIZPIDEA MENDERATZEAK ZEREKIN DAUKA ZERIKUSIRIK?**

- 18a) Lan baten klabeak menderatzearekin.
- 18b) Lanpostu batean menderatu behar diren ezagutza-arlo guztiekin.
- 18c) Organizazioarentzat aipagarri diren lan-portaera guztiekin.
- 18d) Lan bati buruz gogoeta sakona egin izanaren emaitzarekin.

**19 AZTERLAN METANALITIKOEN ARABERA, ZENBATEKOA DA EPAILE ARTEKO FIDEGARRITASUNA, NAGUSIEK EGITEN DITUZTEN JARDUERA-EBALUAZIOETAN?**

- 19a) .86koa
- 19b) .81ekoa
- 19c) .57koa
- 19d) .52koa

**20 ONDORENGO DIMENTSIOETATIK, ZEIN EZ DA JARDUERARENA?**

- 20a) Lanpostu batek sortutako txostenak.
- 20b) Lanpostu batean jasotako kexa-kopurua.
- 20c) Lankideei ematen zaien laguntza.
- 20d) Lanpostua betetzeko behar diren ezagutzak.

**21 ZER JARDUERA-MOTA DAUDE?**

- 21a) Ataza betetzea, testuinguruko jarduera eta produkzioaren kontrako portaerak.
- 21b) Ataza betetzea, testuinguruko jarduera eta produktibitatea.
- 21c) Testuinguruko jarduera eta produktibitatea.
- 21d) Ataza betetzea soilik.

**22 ERAKUNDE BATEAN HAUTAKETA-PROBAK EDO PRESTAKUNTZA  
BALIOZKOTZERAKOAN, ZER DA/DIRA JARDUERA/K?**

- 22a) Iragarleak.
- 22b) Aldagai ez-mendekoa.
- 22c) Gauzaten fidagarritasuna.
- 22d) Aldagai mendekoa.

**23 JARDUERA EBALUATZEAN ZEIN DA EGIN DAITEKEEN ERRORERIK LARRIENA?**

- 23a) Aipagarria ez den zerbait neurtzea.
- 23b) Onguraz jokatzea.
- 23c) Joera zentrala.
- 23d) Haloa.

**24 HONA ATAZA-ANALISI BATEK ESKAINTZEN DUEN INFORMAZIOA; HORRETATIK, ZEIN DA EGOKIENA JARDUERA-EBALUAZIO BAT DISEINATZEKO?**

- 24a) Ataza kritikoak gauzatzeko estandarrak.
- 24b) Eskatutako ezagutzak.
- 24c) Lanpostuaren profila.
- 24d) Funtzioak eta funtzioen atazak.

**25 ZER ESKAINTZEN DU ATAZA-ANALISIAK JARDUEREN EBALUAZIOAK FIDAGARRIAK IZAN DAITEZEN?**

- 25a) Lanpostu-analisiaren beraren fidagarritasuna da, hain zuzen, jardueren ebaluazioen fidagarritasuna.
- 25b) Trebeziak, horixe da-eta egiten jakin behar duena.
- 25c) Jarduera ebaluatzeko zeinek duen informazio gehiago jakiteko aukera ematen du.
- 25d) Horren bidez jakiten da nori egin behar zaion ebaluazioa eta zer edukiri buruz.

**26 JARDUERA EBALUATZEKO HURRENGO METODOETATIK, ZEIN DA OBJEKTIBOA?**

- 26a) Behartutako hautaketaren eskalak.
- 26b) BARS delakoa.
- 26c) Erregistro organizazionalak.
- 26d) Ranking-ak.

**27 BEHARTUTAKO BANAKETAREN ESKALEN BIDEZ, JARDUERAREN EBALUAZIOAREN ZER ERRORE-MOTA KONPONDU NAHI DA?**

- 27a) Fidagarritasun urria.
- 27b) Neurrien aipagarritasun txikia.
- 27c) Baliotasun txikia.
- 27d) Ongura, zentralitatea, gogortasuna.

**28 HURRENGO EDUKIETATIK, ZEIN DA TESTUINGURUKO JARDUERA BAT?**

- 28a) Lanpostuari dagokiona gainditzen duen jarduera.
- 28b) Absentismoa.
- 28c) Baldintza berezietan produzitutako unitateak.
- 28d) Nagusiek aintzat hartzea.

**29 HONA FIDAGARRITASUN-NEURRI BATZUK; ZEIN DA ZUZENENA JARDUERA EBALUATZEKO, PERTSONA BAKAR BATEK EGITEN DUENEAN, BEHIN SOILIK, ETA GALDERA-SORTAREN BERTSIO BAKARRA IZANDA?**

- 29a) Epaile artekoa.
- 29b) Barne-sendotasuna.
- 29c) Egonkortasuna.
- 29d) Baliokidetzeta.

**30 ZEIN DIRA IRIZPIDERIK GARRANTZITSUENAK LANGILEAK HAUTATZEKO?**

- 30a) Baliozkotasuna.
- 30b) Iragarpena.
- 30c) Fidagarritasuna.
- 30d) Eraginkortasuna eta berdintasuna.

**31 ZENBATEN ARTEAN DAGO KOEFIZIENTEEN HEINA (“RANGO”)?**

- 31a) 0ren eta -1en artean, fidagarritasun-koefizienteei dagokienez.
- 31b) -1en eta +1en artean, fidagarritasun-koefizienteei dagokienez.
- 31c) 0en eta +1en artean, baliozkotasun-koefizienteei dagokienez.
- 31d) -1en eta 1en artean, baliozkotasun-koefizienteei dagokienez.

**32 NOLA EBALUATU BEHAR DA PERTSONA BATEK IKASTEKO DUEN GAITASUNA?**

- 32a) Nortasunari buruzko galdera-sorta baten bidez.
- 32b) Laneko laginen test baten bidez.
- 32c) Talde-dinamika baten bidez.
- 32d) Trebetasun kognitiboen test baten bidez.

**33 ELKARRIZKETA:**

- 33a) Langile-hautaketarako gehien erabiltzen den tresna da.
- 33b) Gutxien erabiltzen den tresnetariko bat da, baliozkotasun-koefiziente txikiak dituelako.
- 33c) Gutxien erabiltzen den tresnetariko bat da, fidagarritasun-koefiziente txikiak dituelako.
- 33d) Lanpostu-kopuru txiki bati mugatuta dagoen tresna da.

**34 ZER EZAUGARRIK BEREIZTEN DU JOKABIDE-ELKARRIZKETA EGITURATUA BESTE ELKARRIZKETA BATZUEN ARTEAN?**

- 34a) Hautagai guztiei galdera berberak egiten zaizkiela ordena berari jarraiki.
- 34b) Lanpostu-analisi batean abiatuta diseinatzen dela.
- 34c) Hautagaiak aurretik izandako laneko jokabideak baloratzen dituela.
- 34d) Prestakuntza behar duela.

**35 AZKEN ALDIAN EGIN DIREN IKERKETA META-ANALITIKO BATZUEK ERAKUTSI DUTENEZ:**

- 35a) Ohiko elkarrizketak bat datoz egitura altuko elkarrizketekin.
- 35b) Ohiko elkarrizketak lanpostuaren ezaugarriak neurtzen ari direla dirudi.
- 35c) Ohiko elkarrizketak laneko esperientzia neurtzen ari direla dirudi.
- 35d) Ohiko elkarrizketak buruko trebetasun orokorrak eta nortasunaren ezaugarriak neurtzen ari direla dirudi.

**36 JOKABIDE-ELKARRIZKETA EGITURATUA(K)**

- 36a) Aurretik izandako lanpostuetan izandako jardueraren ebaluazioa da.
- 36b) Ezagutza-proba bat ordezkatu dezake.
- 36c) Panela erabilia eginez gero, epaile arteko fidagarritasunaren muga, onar daitekeena, 0.52koa da.
- 36d) Funtsean nortasuna neurtzen ari direla dirudi.

**37 ZEIN DA ETENGABEKO PRESTAKUNTZAREN HELBURURIK NAGUSIA?**

- 37a) Jarduera hobetzea.
- 37b) Ezagutzak eta trebetasunak ikastea.
- 37c) Ezagutzak eta abileziak areagotzea.
- 37d) Gaitasunak garatzea.

**38 NOIZ DA ERABILGARRIA ETENGABEKO PRESTAKUNTZAKO PROGRAMA BAT?**

- 38a) Prestakuntza-beharren analisia egin denean.
- 38b) Jarduera hobetzean zentratutako prestakuntza-programa bat gauzatzen denean.
- 38c) Prestakuntza-programak atazak hobetzen dituela egiaztatzen denean.
- 38d) Prestakuntza-programaren helburu guztiak betetzen direnean.

**39 BEHARREZKOA AL DA PRESTAKUNTZA-PROGRAMETAN ERABILITAKO METODOLOGIA EBALUATZEA?**

- 39a) Ez, eragin gutxi duelako programaren ondorioetan.
- 39b) Bai, programaren ondorioak egiaztatzeko forma bat delako.
- 39c) Ez, ez duelako apenas eragiten programaren helburu espezifikoetan.
- 39d) Bai, programaren diseinua ebaluatzeko garrantzitsua delako.

**40 ZER BALORATZEN DA ZENBAIT PERTSONA-TALDERI BURUZKO INFORMAZIOAREN BIDEZ?**

- 40a) Prestakuntza betetzea.
- 40b) Prestakuntzaren produktibitatea.
- 40c) Prestakuntzaren planifikazioa.
- 40d) Prestakuntzaren segimendua.

**41 1990-2000 HAMARKADATIK AURRERA ETENGABEKO PRESTAKUNTZAREN EBALUAZIOAREN IKUSPEGIAK HONAKO HAUEK JASO DITU:**

- 41a) Batez ere prestakuntza-programen diseinua.
- 41b) Prestakuntza-programen diseinua, garapena, segimendua eta emaitzak.
- 41c) Prestakuntza-programen erantzunak, gainerako mailak hartzen dituzte eta.
- 41d) Batez ere pertsonen prestakuntza-beharren diagnostikoa.



**42 ETENGABEKO PRESTAKUNTZAREN ERAGINKORTASUNA EBALUATZEKO EDOZEIN PROGRAMAREN BIGARREN FASEAN, ZER EGIN BEHAR DA BESTE ATAZA BATZUEN ARTEAN ?**

- 42a) Ebaluazioaren beharra baloratzea.
- 42b) Ebaluazioaren nondik norakoa erabakitzea.
- 42c) Lehenengo fasetik ondorioztatutako datuak interpretatzea.
- 42d) Ebaluazio-irizpideak zehaztea.

**43 ERAKUNDE ZENTRALIZATU ETA HIERARKIZATU BATEAN, ZEIN DA IKUSPEGIRIK KOHERENTEENA PRESTAKUNTZA-BEHARREN ANALISIA BIDERATZEKO?**

- 43a) Desadostasunetan oinarritutako ikuspegia.
- 43b) Partaidetzan oinarritutako ikuspegia.
- 43c) Gaitasunen analisisan oinarritutako ikuspegia.
- 43d) Balioen analisisan oinarritutako ikuspegia.

**44 ONDORENGOETATIK, ZEIN DA PARTAIDETZA-IKUSPEGI BATETIK PRESTAKUNTZA-BEHARREN ANALISIA EGITEKO ERABILTZEN DEN ESTRATEGIETARIKO BAT?**

- 44a) Prestakuntza-*curriculum*ua.
- 44b) Talde nominala.
- 44c) Atazak analizatzeko elkarrizketa egituratua.
- 44d) Jardueraren ebaluazioa.

**45 ONDORENGOETATIK, ZEIN DA PRESTAKUNTZA-HELBURUAK IDAZTEKO IRIZPIDE ERAGINKOR BAT?**

- 45a) Programaren prestakuntza-baliabide eta teknikak zehatz-mehatz deskribatzea.
- 45b) Helburuen enuntziatuak mota honetako hitzak erabilia hastea: *ulertzea, preziatzea...*
- 45c) Helburu orokorren eta espezifikoen arteko koherentzia eta lotura bermatzea.
- 45d) Helburuen enuntziatuen baldintzen gutxieneko kopurua erabiltzea.

**46 HONA PRESTAKUNTZA-TEKNIKA BAT: IRAKASLEAK HIRUZPALAU GALDERA EGITEN DIE IKASLEEI, ETA HAIEK, BIKOTEKA, ELKARRIZKETAN ARITZEN DIRA, AHOPEAN. NOLA DEITZEN ZAIO?**

- 46a) PHILLIPS 66 teknika.
- 46b) Kasuak analizatzeko teknika bat da.
- 46c) Foro-teknikaren antzekoa da.
- 46d) Txutxu-mutxuaren aplikazio tekniko bat da.

**47 ETENGABEKO PRESTAKUNTZARAKO MATERIALEN DISEINUAN ETA PRODUKZIOAN, ZEIN ARDURATZEN DA BIDERAGARRITASUN-IKERKETAZ ETA BEHARREN ANALISIAZ?**

- 47a) Diseinugile grafikoa.
- 47b) Zuzendaritza pedagogikoa.
- 47c) Produkzio-ekipoa.
- 47d) Multimedia-teknikaria.

**48 GIZA BALIABIDEEN TEKNIKARIENTZAKO PRESTAKUNTZA-PROGRAMEN EDUKIEN ARTEAN, ZEIN DIRA NABARMENTZEKO MODUKOAK ETENGABEKO PRESTAKUNTZAKO PROGRAMAK KUDEATZERAKOAN?**

- 48a) Prestakuntza-politikak eta planak.
- 48b) Teknologia berrien aplikazioa.
- 48c) Praktika-aldietako programak.
- 48d) Aldaketa-prozesuetan ikaskuntza kudeatzea.

**49 PRESTAKUNTZAREN TRANSFERENTZIAREN ARAZO ESPEZIFIKOAK ANALIZATZEA. HORRA PERTSONA BATZUEN LEHENTASUNEZKO ERANTZUKIZUNA; NORENA, BAINA?**

- 49a) Etengabeko prestakuntzako gaiak ikertzen diharduten pertsonena.
- 49b) Etengabeko prestakuntzako programen garapenean zerikusia duten eragileena.
- 49c) Prestakuntza-programak kudeatzen dituzten giza baliabideen teknikariena.
- 49d) Laneko jarduera ebaluatzeaz arduratzen diren pertsonena.

**50 NOIZ GARATU BEHAR DIRA PRESTAKUNTZAREN TRANSFERENTZIAK BERAREKIN BATERA DAKARTZAN EKINTZA DESBERDINAK?**

- 50a) Etengabeko prestakuntza diseinatzeko, betetzeko eta ebaluatzeko fase guztietan.
- 50b) Programa bakoitza bete eta ebaluatu ondorengo fase batean.
- 50c) Prestakuntza-planei eta programei dagozkien faseetan.
- 50d) Lanpostuko atazak nola bete diren ebaluatu ondorengo fase batean.

**51 ZEINEN BAITAN DAGO, GEHIEN BAT, ETENGABEKO PRESTAKUNTZAN IKASITAKO LANPOSTUAREN ATAZAK BETETZEAN APLIKATZEKO AUKERA ?**

- 51a) Irakasleen baitan.
- 51b) Zuzendaritza- eta ikuskapen-langileen baitan.
- 51c) Prestakuntzaren kudeaketaz arduratzen den giza baliabideetako teknikariaren baitan.
- 51d) Transferentziaren kudeaketa-planaren baitan.

**52 PRESTAKUNTZA-PROGRAMEN EDUKIEN TAXONOMIA BATEK KONTZEPTU ZEHATZAK, KONTZEPTU DEFINITUA, ARAU SOILAK ETA ORDENA GORENEKO ARAUAK BEREIZTEN DITU. ZEINTZUK DA/DIRA EGILE/AK?**

- 52a) Gagné y Bringg.
- 52b) Jonassen y Tesmer.
- 52c) Pozo.
- 52d) Kraiger, Ford y Salas.

**53 30/2008 PRESTAKUNTZA-DEKRETUAREN ARABERA, PRAKTIKALDI BAT MONITORIZATZEKO ETA HAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA EGITEKO PROGRAMA BAT:**

- 53a) Funtzionarioentzako prestakuntza-praktika bat da.
- 53b) Ikaskuntza-ekintzat bat jotzen da.
- 53c) Informazio-ekintzat bat jotzen da.
- 53d) Lan-kontratuko langileentzako prestakuntza-ekintza bat da.

**54 PRESTAKUNTZAREN 30/2008 DEKREUAREN ARABERA, 2008-2010 BITARTEAN ESKAINTZEN DIREN PRESTAKUNTZA EKINTZETAKO PLAZA GUZTJETATIK, ORO HAR, GUTXIENEZ %15 GORDEKO DIRA ESKARI BAT LEHENTASUNEZ ASETZEKO, ZEIN?**

- 54a) Lanerako prestakuntza-eskaria.
- 54b) Karrerarako prestakuntza-eskaria.
- 54c) Sarrerako prestakuntza-eskaria.
- 54d) Teknikarien prestakuntza-eskaria.

**55 PRESTAKUNTZAREN 30/2008 DEKREUAREN ARABERA, ZER DA PRAKTIKA EDO ESPERIENTZA ZEHATZ BATEN ETA KUALIFIKAZIO FORMAL BATEN ARTEKO KORRESPONDENTZIA EZARTZEA?**

- 55a) Kualifikazioen artxioboaren sarreraren kudeaketa.
- 55b) Gaitasuna aitortu eta ziurtatzea.
- 55c) Prestakuntza homologatzea.
- 55d) Prestakuntzari buruzko dokumentazioa normalizatzea.

**56 30/28 PRESTAKUNTZA-DEKREUAREN ARABERA, ZEIN DA PERTSONA ETA PLAN BAKOITZERAKO 2008-2010 ALDIRAKO PRESTAKUNTZARI ESKAINI BEHARREKO GUTXIENENKO ORDU-KOPURUA?**

- 56a) 105.
- 56b) 20, planaren urte bakoitzeko.
- 56c) 45, guztira.
- 56d) Ez dago ezarrita dekretuaren arauetan.

**57 "BIG FIVE" EREDUAK ZER IRAGARTZEN DU HOBETO?**

- 57a) Ataza nola beteko den.
- 57b) Testuinguruko jarduera ("*desempeño contextual*").
- 57c) Produktibitatea.
- 57d) Ikasteko gaitasuna eta trebetasuna.

**58 LANPOSTUAREN EZAGUTZEI BURUZKO TESTAK/EK...**

- 58a) 0,48 inguruko baliozkotasuna dute.
- 58b) Adimen-probek baino baliozkotasun handiagoa dute.
- 58c) Test-moduko probak dira, garatzekoak eta praktikoak.
- 58d) 0,80tik beherako fidagarritasuna dute.

**59 LAN-LAGINEN TESTAK/EK:**

- 59a) Berriak dira eta asko erabiltzen dira.
- 59b) Baliozkotasun-koefiziente oso txikiak dituzte, Ingalaterran eta Estatu Batuetan eginko ikerketen arabera.
- 59c) Iragartzeko gaitasun gutxiago daukate gainerako tresnek baino.
- 59d) 20ko hamarkadatik erabiltzen dira, nahiz eta hautaketan gutxi erabiltzen diren.

**60 ASSESSMENT CENTERS DIRELAKOAK/EK**

- 60a) Ez dute barne hartzen nortasunaren galdera-sorten erabilpena.
- 60b) Ez dute barne hartzen trebetasun kognitiboen testen erabilpena.
- 60c) Aldez aurreko entrenamendua duten ebaluatzaileak eskatzen dituzte fidagarritasuna hobetzeko.
- 60d) Hautaketa-tresna hobereenen artean daude, euren baliozkotasuna, fidagarritasuna eta kostua direla-eta.

**61 IRAGARPEN-BALIO TXIKIENA DUTEN TRESNEN ARTEAN DAUDE:**

- 61a) Assessment Centers direlakoak.
- 61b) Erreferentziak.
- 61c) Laneko esperientzia (urte-kopurua).
- 61d) Buruko trebetasun orokorra.

**62 JOKABIDE-ELKARRIZKETA EGITURATUA(K)**

- 62a) Hautagaiak aurretik izan dituen lan-jarduerei buruzko informazioa jasotzeko sistema bat da.
- 62b) Zenbait hautagairi egokitutako elkarrizketa-formatu bat egiteko aukera ematen du.
- 62c) Ez du prestakuntza jaso duten elkarrizketatzaileen beharrik.
- 62d) Berarekin batera dakar hautagai guztiei galdera berberak ez egitea.

**63 JOKABIDE-AINGURATZEAK:**

- 63a) Neurtzen ari diren dimentsioetako jokabide aipagarrien adibideak dira.
- 63b) Jarduera-maila antzekoak neurtzen dituzte.
- 63c) Ebaluatzaileen balorazioa zailtzen dute, eta zehaztasuna kentzen diote balorazio horri .
- 63d) Lanpostuan ondo edo gaizki jardun izanaren ondorioak dira.

**64 GIZA BALIABIDEEN ERABAKIAK ESANDA, ZER ULERTZEN DA?**

- 64a) Kontratatzea.
- 64b) Lanpostuak baloratzea.
- 64c) Langileak erregistratzeko sistemak diseinatzea.
- 64d) Erantzun bat bera ere ez da zuzena.

**65 HURRENGO DEFINIZIOETATIK, ZEIN DA BALIOZKOTASUNARI BURUZKOA?**

- 65a) Hautaketa-prozesu baten proben artean dagoen korrelazioa.
- 65b) Jarduera-proben artean dagoen korrelazioa.
- 65c) Neurtzen duguna ondo neurtzea.
- 65d) Inferentzia baterako ebidentziak pilatzea.

**66 HONA LAU NORTASUN-FAKTORE. BADA, AZKEN ALDIAN EGINIKO IKERKETA META-ANALITIKO BATZUEK ERAKUTSI DUTENAREN ARABERA, ZEIN DA IRAGARTZEKO BALIOZKOTASUN HANDIEN DUENA?**

- 66a) Egonkortasun emozionala.
- 66b) Kontzientzia.
- 66c) Atsegingarritasuna.
- 66d) Esperientziarekiko irekitasuna.

**67 ONDORENGO TESTETATIK; ZEIN ERABILTZEN DA NORTASUNAREN BOST FAKTOREAK NEURTZEKO?**

- 67a) OPQ
- 67b) MMPI
- 67c) CAQ.
- 67d) Horietariko bat ere ez.

**68 ONDORENGO HAUTAKETA-TRESNETATIK, ZEIN DA IRAGARTZEKO BALIOZKOTASUN HANDIEN DUENA?**

- 68a) Jokabide-elkarrizketa.
- 68b) Assessment Center
- 68c) Nortasun-testa (kontzientzia-faktorea neurtuz)
- 68d) Buruko gaitasun orokorrari buruzko testa

**69 ALBORAPENA (“SESGO”): ZEIN DA DEFINIZIOA?**

- 69a) Lagin batean antzemandako bariantzaren puntuazioa murriztea, biztanleri osoaren bariantzarekin konparatuta, laginketa-prozesuaren mugen ondorioz.
- 69b) Zehaztutako probabilitate-maila batean datu enpirikoak hipotesi nuluekin bat ez datozela aurkitzea.
- 69c) Laginketa-prozesu batek aztertu nahi den biztanleriaren errepresentazio okerrak eta sistematiakoak sartzen dituen hedadura.
- 69d) Kutsaduraren edo hutsunearen ondoriozko bariantza, zenbait gizabanako-talderen puntuazioetan era desberdinetan eragiten duena.

**70 NOLA ERAGIN DEZAKE ZUZENEAN EBALUAZIOAK LANGILEEN MOTIBAZIOAN?**

- 70a) Atzeraelikaduraren (*feedback*) eta orientazioaren bidez.
- 70b) Egintza administratiboen bidez (sariak eta zehapenak).
- 70c) Hautaketa- eta prestakuntza-prozesuen hobekuntzaren bidez.
- 70d) Lanpostuak berriro diseinatzearen bidez.

**71 HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-SISTEMAK FUNTZIONATZEN DUEN JAKITEKO, LANGILEAK EBALUATZEKO SISTEMA BAT GAUZATZEN DUGUNEAN, EBALUAZIOAREN ZER HELBURU ARI GARA AIPATZEN, QUIJANOK EGINIKO SAILKAPENAREN (1992) ARABERA?**

- 71a) Langileen administrazioa.
- 71b) Kudeaketa-metodoak eta teknikak balioztatzea.
- 71c) Kudeaketa-sistemen garapena.
- 71d) Mailaz igo daitezkeen langileak identifikatzea.

**72 JARDUERA EBALUATZEKO METODOEN BARRUAN, ZER EBALUAZIO-METODO ARI GARA ERABILTZEN, BALDIN ETA EBALUATZAILEAK SUBJEKTU BAKOITZA BERE ATALEKO EDO TALDEKO GAINERAKO GUZTIEKIN KONPARATZEN BADU, EBALUATU BEHARREKO IRIZPIDE BAKOITZEAN?**

- 72a) Parekako konparazioa.
- 72b) Hierarkizazio txandakatua.
- 72c) Hierarkizazio soila.
- 72d) Talde libreen arabera hierarkizazioa.

**73 ZEIN EBALUAZIO-TEKNIKATAN ERABILTZEN DA KURBA NORMALA EBALUATUTAKOAK IRIZPIDEETAKO BAKOITZEAN BANATZEKO?**

- 73a) Ezaugarrietan oinarritutako estimazio-eskaletan.
- 73b) Behartutako banaketaren eskaletan.
- 73c) Hierarkizazio soileko eskaletan
- 73d) Hierarkizazio askotariko eskaletan.

**74 ONDORENGO BAIEZTAPEN HAUETATIK, ZEIN EZ DA ZUZENA JARDUERA EBALUATZEKO "FREE-FORM ESSAY" METODOARI DAGOKIONEZ?**

- 74a) Zuriunea da; bertan, ebaluatzaileek, nahi izanez gero, egokitzat jotzen dituzten iruzkinak idazten dituzte.
- 74b) Ebaluatzaile batek edo gehiagok eginiko zenbait ebaluazio konparatzeko aukera ematen du.
- 74c) Ebaluatzeko era osagarri gisa erabiltzen da, eta beste prozedura batzuen ondoren egiten da.
- 74d) Hierarkizazio-metodo bat da.

**75 JARDUERAREN EBALUAZIOAREN DEFINIZIOAK: ZEIN DA ENPLEGATU PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUARENA?**

- 75a) Jarduera ebaluatzeko prozeduraren bidez neurtu eta balioetsiko dira laneko jokabidea eta errendimendua edo emaitzen lorpena.
- 75b) Jarduera ebaluatzeko prozeduraren bidez neurtu eta balioetsiko dira enplegatu publikoen laneko jokabidea eta etika.
- 75c) Jarduera ebaluatzeko prozeduraren bidez balioetsiko da enplegatu publikoen jokabide profesionala.
- 75d) Jarduera ebaluatzeko prozeduraren bidez neurtu eta balioetsiko dira enplegatu publikoen jokabide etikoa eta errendimendua edo emaitzen lorpena.

**76 HONA IRIZPIDEAREN DEFINIZIO BAT: "MODU BEREZITUAN, LANGILE BERARI BURUZKO HAINBAT ERRENDIMENDU-NEURRI BILTZEN DITUENA, HAU DA, HARK EGITEN DUEN LANAREN BESTE HAINBESTE DIMENTSIOEI BURUZKO NEURRIAK BILTZEN DITUENA". ZER NOLAKO IRIZPIDEEI BURUZKOA DA?**

- 76a) Irizpide soilei buruzkoa.
- 76b) Irizpide konposatuei buruzkoa.
- 76c) Irizpide multibariatuei buruzkoa.
- 76d) Irizpide anizkoitzei buruzkoa.

**77 "AZKEN ALDIKO JARDUEREN ERAGINARENGATIKO DISTORTSIOA" EBALUATZAILEEK EGIN DEZAKETEN ERRORE BAT DA; NOLA MURRIZTU DAITEKE?**

- 77a) Aukeraketa behartuaren teknika erabiliz.
- 77b) Irizpide konposatuak erabiliz.
- 77c) Epaille bat baino gehiago erabiliz.
- 77d) Ebaluazioaren tarteak laburtuz.

**78 HURRENGOETATIK, ZEIN EZ DAGO EBALUAZIOKO TRESNA OROK EDUKI BEHAR DITUEN EZAUGARRI PSIKOMETRIKOEN KATEGORIAREN BARRUAN?**

- 78a) Fidagarritasuna
- 78b) Edukiaren balioa.
- 78c) Itxurazko balioa.
- 78d) Konstruktuen balioa.

**79 JARDUERA EBALUATZEKO "FEEDBACK" ELKARRIZKETAN, ONDORENGO HAUETATIK, ZEIN IZANGO LITZATEKE FAKTORERIK GARRANTZITSUENETAKO BAT, BAI FEEDBACK ESKAINTZEKO MODUAN, BAI HORREK EBALUATUENGAN ERAGITEN DUEN EFEKTUAN?**

- 79a) Tolerantzia.
- 79b) Sormena.
- 79c) Asertibitatea.
- 79d) Konfiantza.

**80 EUSKAL FUNTZIO PUBLIKOAREN LEGEAREN ARABERA, FUNTZIONARIO BATEK BETETZEN DUEN LANPOSTUA PLANTILLAKOA BADA, AURREKONTUAN DOTAZIOA DUENA, ETA FUNTZIONARIOENTZAT GORDETAKOA, ZEIN EGOERATAN EGONGO DA?**

- 80a) Zerbitzu berezietan.
- 80b) Zerbitzu aktiboan.
- 80c) Zerbitzu-eginkizunetan.
- 80d) Zerbitzu iraunkorren.

**81 APIRILAREN 12KO LANGILE PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUAREN 7/2007 LEGEAK EZARTZEN DUENEZ, FUNTZIONARIOEK KARRERA PROFESIONALA EGITEKO ESKUBIDEA IZANGO DUTE, ETA KARRERA HORIZONTALA HORREN MODALITATEETARIKO BAT DA. ZERTAN DATZA, BADA, KARRERA HORI?**

- 81a) Azpitalde baten kidego edo eskala batetik (edo sailkapen profesionaleko talde batetik, baldin eta azpitalderik ez badauka) gorago dagoen beste batera igotzean.
- 81b) Azpitalde profesional bereko kidego edo eskaletan sartzean.
- 81c) Lanpostuen egituran gora egitean, lanpostuak betetzeko ezarritako prozeduren bidez.
- 81d) Gradua, kategoria, eskaloi edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera joatean, lanpostuz aldatu beharrik gabe.

**82 APIRILAREN 12KO LANGILE PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUAREN 7/2007 LEGEAK EZARTZEN DUENEZ, ESPAINIAN LEGEZKO BIZILEKUA DUEN EDOZEIN ATZERRITAR/REK:**

- 82a) Administrazio publikoetara sartu ahal izango da, lan-kontratuko langile modura, espainiarrek dituzten baldintza berdinetan.
- 82b) Administrazio publikoetara sartu ahal izango da, funtzionario edo lan-kontratuko langile modura, espainiarrek dituzten baldintza berdinetan.
- 82c) Enplegu publikoak lortu ahalko ditu, funtzionario modura, espainiarrek dituzten baldintza berdinetan, salbuespen batekin: zuzenean edo zeharka herri-agintean parte hartzea dakarten enpleguak.
- 82d) Europar Batasuneko nazionalak baino ezin izango dira sartu administrazio publikoetan.

**83 30/92 LEGEAREN ARABERA, ZEIN DIRA INTERESDUNAK ADMINISTRAZIO-PROZEDURA BATEAN?**

- 83a) Prozedurari hasiera eman diotenak, norbanakoen nahiz taldeen eskubide edo bidezko interesen titular modura.
- 83b) Administrazioaren zerbitzura dauden agintariak eta langileak
- 83c) Diharduen administrazioaren lurralde-eremuan bizi den edozein herritar.
- 83d) Aurreko erantzun guztiak dira zuzenak

**84 ZEIN KIDE IZANGO DUTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO KIDE ANITZEKO ORGANOEK?**

- 84a) Presidente bat eta kide-kopuru bakoiti bat.
- 84b) Presidente bat, idazkari bat eta zenbait kide (horien kopurua alda daiteke).
- 84c) Presidente bat, idazkari bat, aholkulari juridiko bat eta zenbait kide (horien kopurua alda daiteke).
- 84d) Presidente bat, idazkari bat, gizarte-intereseko erakundeetako ordezkari bat eta zenbait kide (horien kopurua alda daiteke).

**85 ZEINEK EGITEN DITU KIDE ANITZEKO ORGANOEN DEIALDIAK?**

- 85a) Idazkariak, organo buruaren aginduz.
- 85b) Dagokion administrazio-agintariak.
- 85c) Hierarkian goien dagoen organoko kideak.
- 85d) Organo zaharreneko kideak.

**86 OTSAILAREN 25EKO 2/2004 LEGEAREN ARABERA, ZER DIRA "DATU PERTSONALAK"?**

- 86a) Pertsona fisikoei buruzko informazioa, intimitatean eragiten duenean.
- 86b) Pertsona fisiko edo juridikoei buruzko edozein informazio.
- 86c) Pertsona fisikoen adin, helbide, sexu eta ikasketa-mailari buruzko datuak.
- 86d) Identifikaturiko edo identifika daitezkeen pertsona fisikoen gaineko edozein informazio.

**87 OTSAILAREN 25EKO 2/2004 LEGEAREN ARABERA, HERRI-ADMINISTRAZIOEK DATU PERTSONALAK BILDU DITZAKETE, TRATATZEKO ASMOZ:**

- 87a) Denon onurako egokiak direnean.
- 87b) Dagokion administrazio-aginteak horixe erabakitzen duenean, Datuak Babesteko Agentziak aldeko txostena eman eta gero.
- 87c) Beren aginpideak gauzatzeko egokiak, beharrezkoak eta neurrikoak direnean.
- 87d) Datu pertsonalen fitxategiko arduradunak horrela erabakitzen duenean.

**88 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAK ETA FORU- ETA TOKI-ADMINISTRAZIOEK EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARLOAN GARATZEN DITUZTEN POLITIKAK ETA PROGRAMAK: ZEIN ORGANO ARDURATZEN DA HORIEK KOORDINATZEAZ?**

- 88a) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.
- 88b) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.
- 88c) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea.
- 88d) Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Defentsa-Erakundea.

**89 ZEIN ORGANO ARDURATZEN DA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN SEXUAGATIKO DISKRIMINAZIO-KASUETAN BIZTANLEAK DEFENDITZEAZ ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-PRINTZIPIOAREN BETETZEA SUSTATZEAZ?**

- 89a) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.
- 89b) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.
- 89c) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea.
- 89d) Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Defentsa-Erakundea.



**90 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OTSAILAREN 18KO 4/2005 LEGEAREN ARABERA, ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAPEN-PROZESUAK ERREGULATZEN DITUZTEN ARAUEK KLAUSULA BAT IZAN BEHAR DUTE,...**

- 90a) Gainditzen dutenen artean emakume eta gizon kopuru orekatua egon dadin bermatzeko.
- 90b) Deitutako lanpostuetatik gutxienez %40 emakumeek beteko dituztela bermatzeko.
- 90c) Deitutako lanpostuetatik gutxienez %50 emakumeek beteko dituztela bermatzeko.
- 90d) Hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko.

**PREGUNTAS DE RESERVA**

**91 JARDUERAREN EBALUAZIOETAN, NOIZ ESATEN DA HUTSUNE BAT DAGOELA?**

- 91a) Iragarleen neurriek irizpidearen neurrien tokia hartzen dutenean.
- 91b) Irizpidearen ebaluazioak neurri bat baino gehiagoren bidez sortzen direnean.
- 91c) Sistematikoki jarduera ez den zerbaiten bidez puntuatzen denean.
- 91d) Jardueraren neurriak aipagarriak ez direnean.

**92 "BIG FIVE" EREDUAK NORTASUNAREN ONDORENGO 5 FAKTOREAK DEFINITZEN DITU:**

- 92a) Egonkortasun emozionala, kanporakoitasuna, esperientziarekiko irekitasuna, lagunkoitasuna eta kontzientzia.
- 92b) Egonkortasun emozionala, kanporakoitasuna, esperientziarekiko irekitasuna, buruko trebetasuna eta kontzientzia.
- 92c) Egonkortasun emozionala, kanporakoitasuna, laneko esperientzia, lagunkoitasuna eta kontzientzia.
- 92d) Egonkortasun emozionala, kanporakoitasuna, esperientziarekiko irekitasuna, kontzientzia eta laneko trebetasuna.

**93 IRAGARPEN-BALIO HANDIENA DUTEN TRESNEN ARTEAN DAUDE:**

- 93a) Assessment Centers direlakoak.
- 93b) Erreferentziak.
- 93c) Laneko esperientzia (urte-kopurua).
- 93d) Buruko trebetasun orokorra.

**94 APIRILAREN 12KO LANGILE PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUAREN 7/2007 LEGEAK EZARTZEN DUENEZ, ZER PROZEDURA ERABILIKO DA ADMINISTRAZIO PUBLIKO BAKOITZEAN LANPOSTUAK BETETZEKO ORDUAN:**

- 94a) Oposizioa, lehiaketa eta lehiaketa-oposizioa.
- 94b) Oposizioa bakarrik.
- 94c) Lehiaketa eta deialdi publiko bidez egindako izendapen askea.
- 94d) Lehiaketa-oposizioa eta lehiaketa.

**95 PRESTAKUNTZAREN 30/2008 DEKRETUAREN ARABERA, PRESTAKUNTZA-PROGRAMETAN PARTE HARTZEN DUTEN PERTSONEK IKASKUNTZA-PROBAK EGIN BEHAR DITUZTE:**

- 95a) Beti.
- 95b) Antolatzen diren informazio-ekintzetan.
- 95c) Betiere, baldin eta hori zailtzen edo eragozten duen muga objektiborik ez badago.
- 95d) Betiere, baldin eta prestakuntza-programen helburua bada.

**96 JOKABIDE-AINGURATZEEK:**

- 96a) Epaile arteko fidagarritasuna hobetzen dute.
- 96b) Ebaluatzaileek, muturreko iritziak direla-eta, egin ditzaketen akatsak saihesten dituzte.
- 96c) Ebaluatzaileek halo-efektuarengatik egin ditzaketen iritzi-akatsak saihesten dituzte.
- 96d) Ebaluatzaileek joera zentralerako efektuarengatik egin ditzaketen akatsak saihesten dituzte.

**97 ZEIN FITXATEGITAN EZ DA APLIKATU BEHAR OTSAILAREN 25EKO 2/2004 LEGEA, DATU PERTSONALETARAKO JABETZA PUBLIKOKO FITXATEGIEI ETA DATUAK BABESTEKO EUSKAL BULEGOA SORTZEARI BURUZKOA?**

- 97a) Arartekoak kudeatzen dituen fitxategietan.
- 97b) Hauteskunde-araubideko legeek arauturiko fitxategietan.
- 97c) Datuak Babesteko Euskal Bulegoaren fitxategietan.
- 97d) Eusko Legebiltzarraren fitxategietan.

**98 ENPLEGATU PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUAREN ARABERA, "FUNTZIONARIOAK IZANDAKO LAN-IBILBIDEA ETA JARDUERA, EGINDAKO LANEN KALITATEA, BEREGANATUTAKO JAKINTZAK ETA, AZKENIK, EGINKIZUNA NOLA BETE DUEN EBALUATZEKO EMAITZA BALIOETSI BEHAR DIRA".... ZEIN AUKERA AIPATZEN ARI DA?**

- 98a) Karrera bertikala.
- 98b) Karrera horizontala.
- 98c) Barneko sustapena.
- 98d) Lanpostutik mugiaraztea.

**99 JARDUERAREN EBALUAZIOAREN HELBURUA ERABAKI ADMINISTRATIBOREN BAT DENEAN, ZEIN DIRA EBALUATZAILERIK EGOKIENAK?**

- 99a) Parekoak.
- 99b) Ebaluatzaile berak.
- 99c) Nagusiak.
- 99d) Mendekoak.

**100 ZER EZARTZEN DU 30/2008 DEKRETUAK ETENGABEKO PRESTAKUNTZARI ESKAINI BEHARREKO DENBORARI DAGOKIONEZ?**

- 100a) Sarrera-prestakuntza ordutegi mistoan egin behar dela: %50 lan-ordutegiaren barruan eta gainerakoa, lanalditik kanpoko ordutegian.
- 100b) Sarrera-prestakuntza ordutegi mistoan egin behar dela: %77 lan-ordutegiaren barruan eta gainerakoa, lanalditik kanpoko ordutegian.
- 100c) Sarrera-prestakuntza ordutegi mistoan egin behar dela: %33 lan-ordutegiaren barruan eta gainerakoa, lanalditik kanpoko ordutegian.
- 100d) Sarrera-prestakuntza ordutegi mistoan egin behar dela: %85 lan-ordutegiaren barruan eta gainerakoa, lanalditik kanpoko ordutegian.