ESCALA DE PREPARACIÓN DEL TRABAJO

A - MANTENIMIENTO DEL RITMO / HORARIO

3.
 - Incapaz para combinar el ritmo o seguir un horario.
4.
 - Trabaja menos del 75% de un ritmo normal, y sigue un horario programado.
 - No puede alterar el ritmo para provocar una respuesta para apresurarse o a retrasarse, o.
 - No puede reconocer la necesidad de cambiar el ritmo, o.
 - Una vez que aprende un horario puede resistir algunos cambios, o.
 - Puede requerir un horario establecido por otros, o.
 - Puede necesitar que le repitan el horario por varios meses seguidos antes de que aprenda, o.
 - Puede requerir permisos externos para reducir el ritmo y la productividad, o.
 - Puede estar aburrido o se frustra y se detiene.
5.
 - Trabaja a ritmo reducido o normal dentro del horario establecido.
 - No puede anticipar la necesidad de ajustar el ritmo, o.
 - Puede necesitar que le digan cuando hacer un ajuste en el ritmo o requiere un horario, o.
 - Puede tener altas frecuencias en las tardanzas, o.
 - No puede volver de horarios interrumpidos o divididos, o.
 - No puede considerar los factores relevantes al planificar el horario, o.
 - Puede ver el horario desde su propia perspectiva y requiere ayuda para ver otras perspectivas, o.
 - Puede requerir ayuda para priorizar secuencias en las tareas, o.
 - Puede solicitar ayuda para estimar el tiempo requerido para hacer una tarea, o.
 - El horario del trabajo es interrumpido por preocupaciones egocéntricas.
6.
 - Establece su propio ritmo y planifica su propio horario, considera factores relevantes, prioriza otras perspectivas y límites de tiempo.

B - SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

3.
 - Incapaz de seguir instrucciones constantes, supervisadas una a una.
4.
 - Capaz de seguir instrucciones demostradas, de a un paso a la vez y puede ser entrenado para seguir una serie de nuevos pasos.
 - Puede requerir meses de repetición para aprender una serie de nuevos pasos, o.
 - No puede entender instrucciones verbales o escritas, ni puede generalizar instrucciones a partir de una situación a otra, o.
 - No puede aplicar conocimientos anteriores a una situación inmediata, o.
 - Puede requerir supervisión en el lugar para contestar a preguntas, para validar procedimientos, y para solucionar problemas.
5.
 - Capaz de seguir una serie de instrucciones demostradas y puede recordar una cantidad limitada de nueva información.
 - No puede entender la nueva información presentada verbalmente sin la demostración, o.
 - No puede solicitar instrucción, o la clarificación de las instrucciones cuando las necesite, o.
 - No puede entender la nueva información presentada en forma escrita, ni en forma diagramada, o.
 - Puede intentar generalizar instrucciones pero falla al anticipar los errores, o.
 - Puede requerir una demostración para seguir un procedimiento más eficiente, para conservar los materiales y fuentes, y para observar medidas de seguridad.
 - Puede tomar atajos más cortos para hacer el trabajo más fácil, sin considerar las repercusiones.
6.
 - Capaz de seguir instrucciones verbales, escritas y diagramadas que contengan nueva información, solicitando la clarificación, la validación, y la información relevante para efectuar indirectamente el desempeño en el trabajo.

C- EJECUCIÓN SIMPLE / TAREAS COMPLEJAS

- 3.

- Incapaz para realizar tareas simples, tareas repetidas inconstantes, supervisadas una a una.

4.

- Realiza tareas de trabajo simples, tareas repetidas sin variación de procedimientos estándares.
- Puede requerir un ejemplo exacto para copiarlos, o.
- Puede requerir tareas que implican la manipulación de objetos con resultados claramente visibles, o.
- Puede requerir tareas que no implican un juicio sobre la cantidad de materiales que se utilizarán o el reconocimiento de efectos secundarios, o.
- Puede no ser capaz de utilizar herramientas, seguras o eficaces, o.
- Puede reconocer errores pero no es capaz de corregirlos.

5.

- Realiza varias tareas, usa razonamiento inductivo para variar acciones.
- Puede requerir tareas que implican la manipulación de objetos materiales, o.
- Puede requerir tareas que no implican estándares precisos, tolerancia, o límites, o.
- No es capaz de hacer las tareas que implican la manipulación de símbolos, conceptos, o de situaciones hipotéticas, o.
- No puede trabajar eficientemente en tareas que requieren el ajuste constante de cambio.

6.

- Realiza tareas complejas usando el razonamiento deductivo para planificar acciones, alcanzando resultados precisos, evitando el desperdicio, y siguiendo el procedimiento más eficaz.

D - LLEVARSE BIEN CON SUS COMPAÑEROS

3.

- Es Incapaz de reconocer la necesidad de llevarse bien con sus compañeros de trabajo.

4.

- Interactúa recíprocamente con los compañeros de trabajo en conversaciones estereotipadas y discusiones sobre preocupación personales.
- Puede interrumpir el trabajo de otros, o.
- Puede repetir algunas conversaciones repetidamente, o.
- Puede no agregar nueva información a una conversación, o.

- Puede ignorar a sus compañeros de trabajo, o.
- Puede distanciarse de sus compañeros de trabajo con indiferencia en indicaciones sociales o en una conversación egocéntrica, o.
- Puede requerir entrenamiento para interactuar con sus compañeros de trabajo.

5.

- Se asocia a los compañeros de trabajo que tienen intereses comunes y / o puntos vistas similares del ambiente social.
- Puede ser antagónico o crítico para aquellos con opiniones distintas del ambiente social, o.
- Puede percibir las sugerencias dadas para mejorar, como un ataque personal, o.
- Puede distanciarse de sus compañeros de trabajo con una quita de colaboración o considerar los derechos de otros, o.
- Puede relacionarse con un punto de vista inflexible de trabajo, como definido por la tabla de organizaciones, o.
- Puede modificar el rol en el trabajo de una manera que no afecte directamente a otras, pero compromete la función total o la reputación de una unidad de trabajo.

6.

- Cooperar con los compañeros de trabajo con un cumplimiento flexible de los roles en el trabajo, para alcanzar la función total de la unidad del trabajo.

E - SEGUIMIENTO DE PRECAUCIONES DE SEGURIDAD / RESPONDIENDO A EMERGENCIAS

3.

- Incapaz para reconocer la necesidad de medidas de seguridad.

4.

- Puede ser entrenado para seguir procedimientos de seguridad para prevenir emergencias.
- Puede requerir varios meses de repeticiones para seguir procedimientos constantemente, o.
- No puede ver situaciones peligrosas existentes, o.
- No puede ser capaz de seguir procedimientos de emergencia señalados, o.
- Puede requerir ayuda durante cualquier emergencia, o.
- No puede utilizar los materiales peligrosos ni herramientas de seguridad.

- 5.
- Aprende medidas de seguridad con demostraciones y sigue procedimientos en la mayoría de los casos.
 - Puede desviarse de procedimientos de seguridad de una manera impulsiva sin considerar las consecuencias, o.
 - No puede ver una situación peligrosa, o.
 - Puede reaccionar a la emergencia de una manera impulsiva sin considerar las consecuencias o juzgar prioridades, o.
 - Puede requerir ayuda para identificar situaciones peligrosas y para establecer procedimientos de seguridad, o.
 - No puede resolver los estándares regulares necesarios para los trabajos de alto riesgo por accidentes o lesiones.

- 6.
- Anticipa los peligros, planifica procedimientos de seguridad y da prioridad a las acciones durante una emergencia.

F - PLANIFICACIÓN DE TRABAJO SUPERVISIONES A OTROS

- 3.
- Incapaz de planificar el trabajo o supervisar a otros.
 - Establece metas personales y da órdenes.
 - No puede establecer las metas personales que son relevantes a situaciones de trabajo, o.
 - No puede distinguir entre las metas personales y los requisitos del trabajo de los subordinados, o.
 - Puede dar órdenes a las autoridades o a los compañeros de trabajo quienes no le informan a él o ella, o.
 - Puede solicitar ayuda inmediata e incondicional y con excesivas órdenes a los compañeros de trabajo, o.

- Puede evitar planificar actividades de supervisión.

- 5.
- Hace planes inductivos y negocios con ensayo / error con los subordinados.
 - No puede analizar, evaluar, o sintetizar los datos objetivamente, o.
 - No puede reconocer los detalles o valores basados en la información seleccionada en los daños personales, o.
 - Puede no ser capaz de influenciar a sus subordinados a través de la negociación, explicación, o persuasión, o.
 - No puede ser capaz de anticipar cambios en las condiciones de trabajo, o.
 - Puede atacar o ignorar a los subordinados quienes le dan un análisis o crítica.

- 6.
- Los planes objetivos por medio de razonamiento inductivo y deductivo y de las influencias subordinadas, son influenciados por los subordinados.