



Cómo se llama / DENOMINACIÓN

MÉTODO LEST.



En qué se centra / CATEGORÍA

EVALUACIÓN DE RIESGO GLOBAL.
DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.



Quién lo desarrolla y/o promueve / ORGANIZACIÓN

Elaborado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (LEST) en colaboración con el Laboratorio de Fisiología del Trabajo y Ergonomía del CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique francés), el Instituto de Medicina Legal de la Universidad de Marsella y personal del Servicio de Condiciones de Trabajo de RENAULT en Francia. Su origen es de 1978 (existen posteriores versiones adaptadas).



Cuál es su objetivo / OBJETIVO DEL MÉTODO

Evalúa un conjunto de factores relativos al contenido del trabajo que pueden tener repercusión tanto sobre la salud como sobre la vida personal de las trabajadoras y los trabajadores. Parte de una descripción objetiva de las condiciones de trabajo para tener una visión de conjunto del puesto de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de un puesto en particular o de un conjunto de puestos.

Pretende servir de base en el debate entre la gerencia de la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal técnico del servicio de prevención, para definir un programa de mejora de las condiciones de trabajo en el que todo el personal implicado pueda participar en el conjunto de fases del proceso. **Este método considera que es indispensable tener en cuenta la opinión de la persona que ocupa el puesto evaluado, a través de entrevistas individuales que aportarán información subjetiva*.**



Qué sabemos de él / DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Analiza las condiciones de trabajo tanto en su vertiente física como en la relacionada con la carga mental y los aspectos psicosociales. Es un método de carácter general que contempla de manera global una gran cantidad de variables (16) que influyen sobre la calidad ergonómica del puesto de trabajo.

La información a recoger en la aplicación del método considera aspectos objetivos (temperatura, nivel sonoro, etc.) y aspectos subjetivos (opinión del trabajador y la trabajadora). Para ello emplea una **guía de observación** que incluye:

- Una descripción de la tarea.
- Un breve cuestionario sobre la empresa.
- Un cuestionario sobre 16 variables que se agrupan en 5 dimensiones

Su ámbito de aplicación preferente son los puestos fijos del sector industrial.



Para qué sirve / SITUACIONES DE RIESGO QUE CONSIDERA

Las 5 dimensiones que analiza son:

- Entorno físico: ambiente térmico, ruido, iluminación y vibraciones.
- Carga física. Trabajo estático: sentado, de pie, arrodillado, tumbado, agachado; y trabajo dinámico: esfuerzo continuo o repetido por elevación de cargas, el mantenimiento de pesos, uso y manipulación de herramientas, transporte de cargas.
- Carga mental: exigencias de tiempo, complejidad-rapidez, atención y minuciosidad.
- Aspectos psicosociales: iniciativa, estatus social, comunicaciones, cooperación e identificación con el producto.
- Tiempo de trabajo.



Quién puede aplicarlo / FORMACIÓN MÍNIMA REQUERIDA

No requiere conocimientos especializados para su aplicación, por lo que será suficiente con disponer del curso de nivel básico en salud laboral según el Real Decreto 39/1997, de servicios de prevención y mejoras reguladas por convenio colectivo, salvo en aquellas variables que precisen de equipos de medida, como por ejemplo medir el nivel sonoro.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI 2017/0002



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.





Cómo se realiza el análisis / MODO DE APLICARLO

Lo ideal será planificar una visita al puesto o puestos de trabajo a analizar. **En dicha visita podrá participar todo el personal implicado incluyendo la dirección, la representación legal de la plantilla y el servicio de prevención.** Mediante la guía de observación podrán cuantificar al máximo la información recogida, garantizando la mayor objetividad posible, de forma que los resultados obtenidos en una situación concreta sean independientes de la persona que aplique el método. Durante esta misma visita o con posterioridad deberán ir completando la información recopilada con entrevistas al personal del centro de trabajo. Por último, se valorarán los resultados obtenidos y se establecerá un plan de actuación preventivo para la mejora de las condiciones ergonómicas.



Qué se obtiene / RESULTADOS QUE SE OBTIENEN

A través de los datos recogidos en la guía de observación, el Método LEST permite obtener una puntuación para cada una de las variables estudiadas, que va de 0 a 10, y establece un diagnóstico final que indica si la situación considerada en el puesto de trabajo es satisfactoria, molesta o nociva.

SISTEMA DE PuntuACIÓN

0, 1, 2	Situación satisfactoria.
3, 4, 5	Débiles molestias. Algunas mejoras podrían aportar más comodidad al trabajador.
6, 7	Molestias medias. Existe riesgo de fatiga.
8, 9	Molestias fuertes. Fatiga.
10	Nocividad.

Respecto a la carga física y el trabajo dinámico realiza un cálculo de consumo metabólico (Kcal/día) según **sexo**. Muestra los resultados en una gráfica, lo que permite una visión rápida por cada factor, proponiendo la discusión de los resultados y búsqueda de causas y de soluciones entre todas las personas implicadas dentro de la empresa. Este método considera cada aspecto del puesto de trabajo de manera general, sin profundizar en cada uno, obteniendo una primera valoración que permite conocer si es necesario realizar un análisis más profundo con métodos específicos.



Cuáles son sus principales limitaciones / CARENCIAS

- Es aplicable preferentemente a puestos industriales con tareas sencillas y repetitivas (ej. trabajo en cadena).
- Presenta dificultades en el análisis de la carga física y mental si el puesto no es repetitivo, sin ciclos de trabajo estandarizados.
- No debe emplearse en puestos cuyas condiciones físicas ambientales y el lugar de trabajo varían continuamente, como el caso de los puestos de trabajo de mantenimiento.
- Su uso queda restringido a un primer nivel de valoración, fundamentalmente relacionado con la organización y el individuo.
- No requiere conocimientos especializados para su aplicación, salvo en el uso de equipos de medida (luxómetro, termohigrómetro, etc.).
- La valoración de las respuestas del cuestionario no se corresponde con la legislación existente, por lo que debe emplearse como un instrumento interno a la empresa para posibilitar la mejora de las condiciones de trabajo.
- **No realiza ninguna distinción según la edad de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan el puesto analizado.**



Y en la práctica / EN TU EMPRESA

Como trabajadora o trabajador y/o representante legal puedes proponer a la empresa el uso del Método LEST a modo de herramienta participativa en la que se obtiene información a través de una visita al puesto o puestos de trabajo que se ha de completar con entrevistas a la plantilla. **Puede ser una manera de mejorar la participación e ir creando las bases de una cultura preventiva en la empresa en la que se integren las trabajadoras y los trabajadores y su representación legal.** De los resultados obtenidos se deben identificar causas de exposición y proponer medidas preventivas, contando con la participación de las personas implicadas y afectadas en dichos puestos de trabajo.



Por si quieres saber más / REFERENCIAS PARA AMPLIAR INFORMACIÓN

- NTP 175. Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el Método LEST. INSST.
- NTP 451. Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales. INSST.
- NTP 626. Método LEST (I): aplicación a una empresa de empaquetado. INSST.
- NTP 627. Método LEST (II): aplicación a una empresa de empaquetado. INSST.
- Diego-Mas, José Antonio. Análisis ergonómico global mediante el Método LEST. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015.

* Puedes encontrar la definición de los términos subrayados con una línea de puntos en el glosario del área de formación e información del portal web "Herramientas de prevención de riesgos laborales para pymes".

