

Ergonomía

Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L.E.S.T. - Segunda parte

Redactor:

**Francisco Pérez Morral
Diplomado en Ciencias Empresariales**

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO - BARCELONA

Evaluación

La evaluación se basa en las puntuaciones obtenidas para cada una de las 16 variables consideradas en la guía de observación. Los datos referentes a la descripción de la tarea y al cuestionario de empresa, aunque no se valoran, sirven como herramienta de apoyo para la descripción global del puesto observado y para facilitar el análisis y la discusión.

Valoración de las respuestas

Una de las principales ventajas del método consiste en que permite obtener una puntuación para cada una de las variables estudiadas. En este sentido propone una valoración entre 0 y 10 que determina la situación del puesto o grupo de puestos de trabajo en relación a cada una de las variables y que se corresponde con los siguientes criterios:

SISTEMA DE PUNTUACION	
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

Estos criterios de valoración no se corresponden con la legislación existente sobre el tema; dado que para la mayoría de las variables estudiadas no existen valores de referencia, se apoyan en estudios científicos específicos y pretenden ser un instrumento interno a la empresa para posibilitar una mejora de las condiciones de trabajo.

Aparatos de medición

En la toma de medidas se utiliza el siguiente equipo:

- Anemómetro para medir la velocidad del aire.
- Psicómetro para medir la temperatura seca y húmeda.
- Sonómetro para medir los niveles de ruido.
- Luxómetro para medir los niveles de iluminación.
- Cronómetro para medir tiempos de ciclos, de posturas, etcétera.

- Cinta métrica para medir desplazamientos, alturas, etc.

Análisis gráfico de los datos obtenidos

Mediante las tablas de valoración que aporta el método, todos los parámetros reseñados quedan cuantificados de acuerdo con las puntuaciones establecidas, las cuales son susceptibles de ser plasmadas en unos diagramas de barras o histogramas. (ver Fig. 1)



Fig. 1: Histograma de un puesto de trabajo

Esta representación gráfica en forma de histograma permite tener una visión rápida de las condiciones de trabajo y establecer así un primer diagnóstico.

En una segunda fase se puede estudiar cada puesto de trabajo dentro del conjunto de la sección, el departamento, o de la empresa. (ver Fig. 2).

SISTEMA DE PUNTUACION	
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

Fig. 2: Ficha de registro

En esta ficha se consideran simultáneamente los diferentes elementos que se han observado para todo un conjunto de puestos de trabajo, lo que permite conocer cuáles son los elementos más desfavorables de las condiciones de trabajo en forma globalizada y, así, establecer prioridades a la hora de intervenir sobre los distintos factores observados.

Algunas ventajas del método

Difusión de los conocimientos necesarios en el estudio de las condiciones de trabajo

Para cada elemento estudiado de las condiciones de trabajo este método recapitula distintos conocimientos en la materia, explica por qué son formuladas tales preguntas y cómo es necesario analizar las respuestas para llegar a una puntuación de 0 a 10.

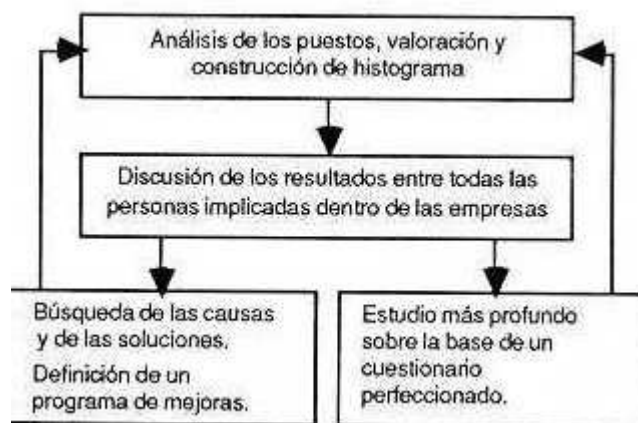
Servir de base a programas de formación sobre las condiciones de trabajo

La estrecha relación existente entre la adquisición de conocimientos sobre el trabajo y su aplicación inmediata es una incitación al estudio de los problemas del trabajo. Ello puede servir de base para la creación de una formación permanente a todos los niveles de la empresa.

Proporcionar un lenguaje común para aquellos a quienes interesa el mejoramiento de las condiciones de trabajo

El mejoramiento de las condiciones de trabajo supone la acción conjunta de la dirección, de los trabajadores y sus representantes, de los cuadros técnicos o administrativos y de diversos servicios internos o externos a la empresa.

El esquema siguiente podría resumir las diversas etapas de la utilización de este método de análisis:



Es importante hacer resaltar la importancia que este método da a la "participación" de todos los implicados como vía imprescindible para la mejora de las condiciones de trabajo.

Bibliografía

- (1) ALONSO ARENAL, F. et al.
Condiciones de trabajo en la construcción
INSHT, Madrid, 1984

(2) CASTILLO, J.J. et alt.

Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo
C.I.S., Madrid, 1983

(3) SERVICE DE CONDITIONS DE TRAVAIL DES USINES RENAULT

"Les profils de postes" méthode d'analyse des conditions de travail
Sirtes, Paris, 1976

(4) FERNANDEZ DE PINEDO, I. et alt.

Condiciones de Trabajo y Salud
INSHT, Barcelona, en prensa

(5) GUELAUD, F. et alt.

Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise
A. Colin, Paris, 1975

(6) Keyser, V. De

Analyser des conditions de travail
Les condkions ESF, Entreprise Moderne d'Edition, Paris, 1982

(7) Wagner, R.,

Job analysis at A.R.B.E.D.
Ergonomics, 1985, vol. 28, n° 1, pp. 225-273