



LAS DIMENSIONES PSICOLÓGICAS EN LA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL, POR PRIMERA VEZ

ENTREVISTA A JAVIER BERNAL, COORDINADOR DEL GRUPO DE TRABAJO MERCAL-2008

REDACCIÓN DE INFOCOP

Tal y como se ha anunciado en los artículos previos, el pasado mes de abril de 2008, se firmó un convenio entre la *Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS) y el *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos* (COP) con el propósito de desarrollar un protocolo para la evaluación de la capacidad laboral. Este convenio ha dado como fruto el *Protocolo sobre Elaboración de Informe de Antecedentes Profesionales*, denominado *Manual de Evaluación de Requerimientos para la Valoración de la Capacidad Laboral* (MERCAL-2008).

El INSS es el encargado de la gestión de la prestación por incapacidad permanente; para ello, el *Equipo de Valoración de Incapacidad* (EVI), a partir de un informe médico y otro de valoración de la capacidad laboral, emite un Informe Profesional que determina la existencia o no de incapacidad laboral permanente y la gravedad de la misma.

La redacción del manual MERCAL-2008 y el desarrollo de un protocolo sistematizado para la elaboración del Informe de Antecedentes Profesionales sobre la valoración de la capacidad laboral es de enorme importancia, puesto que implica el reconocimiento no sólo de los aspectos médicos, sino también de los psicológicos para la emisión o no de dicho dictamen por parte del INSS. Dicho manual y protocolo han sido, además, elaborados por un equipo de profesionales integrado fundamentalmente por psi-

cólogos. Dada la relevancia que todo ello implica, *Infocop* ha querido entrevistar a **Javier Bernal Oteiza**, Decano del Colegio Oficial de Psicólogos de Guipuzcoa, y responsable del grupo de trabajo que ha desarrollado el manual MERCAL-2008 para la elaboración del Informe de Antecedentes Profesionales.

ENTREVISTA

Infocop: *El INSS, a través de los Equipos de Valoración de Incapacidad (EVI's), es el encargado de dictaminar si un trabajador presenta o no incapacidad permanente y el nivel de ésta. Tomar esa decisión depende, según el Real Decreto 1300/1995 de 21 de Julio, de una valoración médica especializada, pero también de una valoración sobre la capacidad laboral. Es ahora cuando, gracias al convenio firmado con el COP, se ha desarrollado el primer protocolo sistematizado para la elaboración del Informe de Antecedentes Profesionales o de Capacidad Profesional. ¿En qué consiste esta iniciativa?*

Javier Bernal: Es una iniciativa conjunta entre la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (COP), cuyo objetivo es el de disponer de un protocolo especializado que sirva para definir, con arreglo a un procedimiento sistemático, las condiciones y los apartados que se deben estudiar a la hora de llevar a cabo un Informe Profesional para su análisis por los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI's), como complemento a la documentación que se aporta en los Informes Médicos de Síntesis.

El desarrollo de este protocolo da lugar a una herramienta para la evaluación de los requerimientos de las ocupaciones laborales que constituyen los antecedentes profesionales que deben analizar los citados EVI's para valorar la Incapacidad Laboral.

I.: *Como responsable de este importante proyecto, ¿con qué espíritu se ha encarado esta iniciativa? ¿Cuáles han sido los objetivos principales?*

J. B.: Esta iniciativa es una extraordinaria oportunidad que amplía de una manera significativa el ámbito competencial de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, por su inclusión en un terreno donde hasta ahora solamente tenían espacio los componentes "físicos" (por ejemplo, fuerza, movilidad, etc.), tanto en la valoración de los requerimientos del puesto como de las capacidades del trabajador. En

este trabajo, lo que se ha hecho es ampliar las variables que conforman los requerimientos de los puestos de trabajo para incluir otras dimensiones de orden psicológico (por ejemplo, atención, memoria, etc.) en la determinación del Informe de Antecedentes Profesionales.

En las clasificaciones de las ocupaciones, tanto nacionales (*Catálogo Nacional de Ocupaciones* - CNO) como internacionales (Base de datos de clasificaciones profesionales ONET), sólo se establecen las dimensiones o requerimientos de los puestos de trabajo de tipo “físico”. Por tanto, esta propuesta parece ser pionera a la hora de entender las competencias de los puestos de trabajo como un conjunto de componentes físicos, cognitivos y emocionales.

El objetivo principal es, como ya no puede ser de otra manera, “oficializar” el concepto global físico-psíquico de la persona en el ámbito del trabajo. En este sentido, es absolutamente trascendental que este trabajo se haya hecho a requerimiento del INSS y con su participación. Esta nueva conceptualización obligará a tener en consideración la aportación y participación de los conocimientos que la Psicología ofrece.

El objetivo práctico ha sido el de concretar y determinar en grados las variables psicológicas (en una escala ordinal de un menor a un mayor grado de requerimientos) intervinientes en los requerimientos de las ocupaciones profesionales cara a completar el Informe de Antecedentes Profesionales.

I.: Desde su punto de vista, ¿qué aspectos del mismo son los más relevantes, especialmente en relación a los profesionales de la Psicología? ¿Cuáles son las implicaciones de que lo haya elaborado un equipo de psicólogos?

J. B.: Los profesionales de la Psicología

van a tener espacio para la intervención, como mínimo en la consideración y valoración de las alteraciones de un trabajador a la hora de poder o no desarrollar las competencias requeridas para una ocupación o puesto de trabajo, y, en principio, para la determinación de su incapacidad permanente.

Es muy importante que este manual haya sido desarrollado principalmente por psicólogos del trabajo, como no podía ser de otra manera. Somos los profesionales que más podemos aportar en este terreno, así de claro. No obstante, hay que reconocer la necesaria y brillante participación en el grupo de trabajo de uno de los Jefes de Unidades Médicas, integrante de un Equipo de Valoración de Incapacidades, que ha aportado conocimiento teórico y práctico y que ha centrado al grupo en el objetivo.

I.: Para desarrollar este manual, *MERCAL-2008*, y su protocolo, se han basado en los conocimientos de diferentes disciplinas (*Psicología, Medicina del Trabajo y Ergonomía y la Psicología Laboral*). En concreto, el protocolo diseñado establece 20 dimensiones fundamentales en relación a las cuales hay que describir tanto los requerimientos de un puesto de trabajo concreto, como la capacidad de la persona para desempeñarlo. ¿Podría explicarnos brevemente en qué consisten?

J. B.: Un puesto de trabajo o una ocupación requiere de unas competencias necesarias para poder llevar a cabo su misión. Estas competencias, a su vez, requieren de unas dimensiones físicas (por ejemplo, ser capaz de mover un peso), cognitivas (ser capaz de tener un nivel de atención), emocionales (ser capaz de tolerar una presión psicológica), y así se han determinado hasta 20 dimensiones fundamentales para poder abarcar cualquier competencia

profesional. Estas dimensiones, a su vez, se han graduado en cinco niveles crecientes (*Muy bajo* a requerimiento que coincidiría con una actividad de autonomía personal básica – *Muy alto*, exigencia laboral específica e intensa) y en otros dos niveles especiales: “esencial” (capacidad indispensable para poder desempeñar una ocupación concreta) y “no se aplica” (capacidad prescindible para una ocupación concreta). De esta manera una ocupación o puesto de trabajo es clasificada y descrita en función de su misión, tareas, competencias y requerimientos graduados (físicos y psicológicos).

Estas dimensiones se han agrupado en tres bloques, atendiendo al análisis funcional del puesto u ocupación y a la carga de trabajo. Así, los puestos se desempeñan en relación con datos, personas y objetos. En relación con los datos, se utilizan recursos mentales; en relación con las personas, se utilizan recursos interpersonales; y, en relación con los objetos, se utilizan recursos físicos. Todos los puestos exigen que los trabajadores en mayor o menor medida relacionen siempre datos, personas y objetos.

I.: Para aplicar este protocolo, hay que completar tres fases, ¿podría describirlas? ¿Qué aportará la aplicación de esta metodología de trabajo?

J. B.: Efectivamente, este protocolo consta de tres fases, que pretenden hacer que la propia valoración sea lo más objetiva posible. La primera fase se refiere a la evaluación de los requerimientos propios de un puesto de trabajo concreto, en relación a las dimensiones físicas, psicológicas, esenciales, y a la categoría “no se aplica”. En segundo lugar, se procedería a la valoración de la capacidad que una persona tiene respecto a los requerimientos de su puesto de trabajo habitual. Finalmente, se compara la valoración de requerimientos del puesto de



trabajo y la evaluación de las capacidades del trabajador para dicho puesto, con el objetivo de decidir si dicha persona puede desempeñarlo o no y redactar el Informe de Antecedentes Profesionales.

I: *El Informe de Antecedentes Profesionales valora los aspectos más psicológicos del trabajo y complementará al Informe Médico Especializado, para dictaminar o no la incapacidad permanente a una persona concreta. ¿Quiénes van a ser los profesionales encargados de su aplicación?*

J. B.: Es evidente que una parte, la que corresponde a los requerimientos psicológicos, debería ser valorada por psicólogos del trabajo, como especialistas capaces de entender las variables psicológicas que requiere un trabajo concreto, relacionándolas con la capacidad de una persona para desempeñar dicha ocupación, además de conocer las herramientas de evaluación y su aplicación.

I: *Cada EVI está integrado por profesionales de la medicina (médico inspector y un facultativo médico del INSS), un inspector del trabajo y la seguridad social, y un funcionario administrativo, como responsable de este proyecto, ¿sabe si se plantea la inclusión de la figura del psicólogo para realizar dichas valoraciones? En su opinión, ¿qué beneficios podría aportar?*

J. B.: En principio no, si fuera así sería un salto en nuestro desarrollo profesional de una enorme envergadura. Ya estamos satisfechos con que se empiecen a tener en cuenta los factores psicológicos para desarrollar una ocupación. En ningún modelo de clasificación profesional, como antes se ha dicho, se tienen en cuenta; somos los primeros en considerar nueve dimensiones psicológicas.

Sin duda, éste es un importante comienzo, puesto que era necesaria la incorporación de un informe psicológico que recogiera la valoración de un trabajador en todas y cada una de las citadas nueve dimensiones psicológicas que se requieren para el desarrollo de una ocupación y para la valoración de la incapacidad.

I: *La determinación o no de incapacidad laboral permanente supone consecuencias muy importantes para la persona. En su calidad de experto, ¿cuáles cree que son las consecuencias psicológicas más relevantes para una persona que recibe dicho dictamen?*

J. B.: Hay que entender que la determinación de una incapacidad, sin perjuicio de una ulterior revisión, supone en su grado más bajo la imposibilidad de desarrollar la ocupación habitual, entendida como la ejercida en el último año. Las consecuencias son importantes, ya que dan origen a una pensión y a la exclusión de una profesión que no se puede ejercer. Algunas personas lo vivirán como algo traumático y otras como una liberación, lo cual depende de las circunstancias particulares. No obstante, el número de solicitudes en todo el estado es enorme y no pueden olvidarse las consecuencias personales y sociales que comporta. La voz y la participación de un conocimiento como es el de la Psicología y de sus profesionales son absolutamente necesarias para tratar y abarcar con el suficiente rigor unas situaciones que afectan, como se ha dicho, al futuro de las personas, de las empresas y del propio sistema de la Seguridad Social.

I: *Una vez realizada la propuesta de incapacidad permanente, ¿cuál sería el papel del psicólogo? ¿Cree que sería necesario tomar medidas de cara a la recuperación y rehabilitación psicológica?*

J. B.: Una vez resuelta una Incapacidad Permanente todavía queda espacio para la actuación de un profesional de la Psicología. Existen varias calificaciones de incapacidad permanente, en el caso de una calificación como una Incapacidad Permanente Total, sólo se le incapacita a una profesión, la habitual, por lo que se trata de un trabajador que aún puede desarrollar otras. La intervención en el conocimiento de las capacidades, de la valoración profesional y psicológica en muchos casos es un tema que queda pendiente y que socialmente se debe tener en cuenta, ya sea en la empresa donde se ha ejercido la profesión para la que se le ha incapacitado, ya sea por otros organismos.

I: *Para finalizar, ¿le gustaría añadir alguna cuestión?*

J. B.: Este trabajo es un comienzo importante. Hay que considerar, como ya se ha destacado, que es un trabajo demandado por la propia Seguridad Social y supone la participación de la Psicología en un ámbito en el que antes no tenía cabida. Es un salto cualitativo que puede permitir que se abra un espacio de enorme trabajo para los psicólogos, por el que se ha entendido el papel que este conocimiento tiene en un tema de enorme trascendencia tanto individual como social. Un salto que va a situar a la Psicología del Trabajo también en la valoración y adecuación de la persona con alteraciones que le impiden un desarrollo profesional, ya sea permanente como temporal.