

Las guías de valoración de los requerimientos laborales en la Incapacidad Laboral: la Guía de Valoración Profesional del INSS, el mercal y la Guía Mejorada del Instituto de Biomecánica de Valencia

Manuel García Herrera

Médico Inspector Jefe. INSS. Dirección Provincial de las Islas Baleares.

Correspondencia

manuel.garcia5@seg-social.es

Resumen

Se hace un análisis comparativo de las guías de valoración de requerimientos laborales: la Guía de Valoración Profesional del INSS, el MERCAL y la Guía mejorada del Instituto de Biomecánica de Valencia, se destacan los defectos y virtudes de cada una de ellas, sus puntos fuertes y sus puntos débiles, y se apuesta hacia la convergencia de todas ellas en una misma herramienta unificada.

Palabras clave: *Medicina Evaluadora, inspección, requerimientos, incapacidad, evaluación, UMEVI, INSS, MERCAL, IBV.*

Abstract

A comparative analysis of the guides of rating evaluation assessment of job requirements is made: the Guide to Professional Evaluation INSS, the MERCAL and the Improved Guide Institute of Biomechanics of Valencia, highlight the strengths and weaknesses of each of them and bet towards convergence of all of them in a single unified tool.

Key words: *Medical Evaluation, inspection, requirements, disability, evaluation, UMEVI, INSS, MERCAL, IBV.*

INTRODUCCIÓN

Par realizar la evaluación de la capacidad / incapacidad laboral, el médico inspector que ejerce de evaluador precisa de la consideración de dos nodos: *el individuo y la profesión*. Por un lado, con el individuo tenemos un diagnóstico, por el otro una ocupación, con el diagnóstico unos grados funcionales, con la ocupación unos requerimientos, con los grados determinaremos unas capacidades residuales y con los requerimientos unas demandas, y con estas dos últimas es con las que el médico inspector debe hacer su evaluación (Tabla I).

Tabla I. Fundamento de la evaluación de la incapacidad laboral



Algo tan simple, a la vez que complejo, como es saber casar las capacidades a través del *Informe Médico de Síntesis* y las demandas a través del *profesiograma* es lo que determinaría la capacidad/incapacidad orgánico-funcional de un paciente.

Como alternativa o complemento al profesiograma específico del paciente surge la necesidad de las guías de valoración de requerimientos profesionales.

En el 2003 la aparición del **Manual de Actuación para Médicos del INSS** y su posterior edición mejorada y actualizada (**NIPO: 791-11-026-2**) representó un notable avance en el área de conocimiento de la Medicina Evaluadora, permitió contar con una herramienta de referencia que resultaba útil fundamentalmente en dos cosas: para conseguir una homogeneidad de criterios, y en la de disponer una calificación en grados funcionales propios del menoscabo por patologías. Empezó con el Manual a establecerse la base clínica del equilibrio de la evaluación. Sin embargo, en lo referente a los requerimientos, en las Unidades Médicas del Equipo de Valoración de Incapacidades (UMEVIs) no contábamos con alguna herramienta específica de la misma relevancia que el Manual de Actuación para medir requerimientos profesionales desde el punto de vista de evaluación médica.

Sin embargo, guías de requerimientos existían a nuestra disposición desarrolladas para cometidos y objetivos bien distintos, pero ¿eran útiles éstas guías existentes de requerimientos de los puestos de trabajo para cubrir nuestras necesidades como médicos evaluadores?. Unas emplean métodos globales como: LEST, ANACT, FORT, EWA, RENUR, ERGOS, MAPFRE, FAGOR, PAQ, EWA, ANACT, etc., otras emplean métodos específicos como: NIOSH, OWARS, AFNOR, REFA, etc., pero realmente estas guías estaban diseñadas para un cometido distinto, la prevención o la ergonomía y no para lo que realmente precisábamos y necesitábamos: la evaluación de la incapacidad.

En esta situación, nos encontrábamos frente a una situación extraña: bien cubiertos en un lado de la balanza y faltos en el otro lado de la misma. De ahí que llegado el momento se impulsaran y surgieran guías de valoración de requerimientos profesionales

con la pretensión de reunir las condiciones necesarias para completar este cometido de la evaluación médica.

Así fueron surgiendo **La Guía de Valoración Profesional del INSS, el Mercal, la Guía del Instituto de Biomecánica de Valencia, las Fichas Técnicas del INSHT, las Fichas de Evaluación del Foro de IT en el País Vasco, y las Fichas Ocupacionales.**

Con el desarrollo de todo ello la Medicina Evaluadora representa una identidad propia cada vez más diferenciada de otras áreas de conocimiento. La aparición de estos textos junto a otros de referencia como el Manual de Tiempos Estándar de duración de la IT, actualmente Manual de Tiempos Óptimos de la IT, la Guía de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, entre otros, dan doctrina y fortalecen esta coherencia de identidad propia de la Medicina Evaluadora como una especialización que emerge cada vez más y precisa ser reconocida como tal en nuestra sociedad.

Las Guías de requerimientos han abierto una perspectiva precisa en la evaluación de la incapacidad laboral cada una con aspectos propios que de alguna manera pueden converger y sin duda precisan converger hacia una visión integradora de una misma situación común los requerimientos profesionales.

Repasamos y analizamos las tres primeras de las mencionadas anteriormente analizando los puntos fuertes y los puntos débiles de cada una de ellas como partida a su articulación y que en un futuro encontremos su convergencia funcional.

1. GUÍA DE VALORACIÓN PROFESIONAL DEL INSS

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS, publicó en 2009 la primera edición de la **Guía de Valoración Profesional (NIPO: 791-09-062-3)**, con el objetivo de proporcionar a los médicos inspectores y al Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS la información más relevante existente en las diferentes clasificaciones y otras fuentes de información laboral, relativa a las competencias y tareas de cada ocupación, así como los requerimientos teóricos o cualidades psicofísicas que debe poseer un trabajador para realizar una profesión determinada. Posteriormente se editó en 2012 la segunda edición ya ampliada, de la **Guía de Valoración Profesional (NIPO: 791-09-061-8)**.

Actualmente se está elaborando la tercera edición de la **Guía de Valoración Profesional** que tiene prevista su aparición el primer semestre de 2014. Entre otros aspectos, en ella se cambiará el formato, habrá una ampliación en el número de fichas, se aumentan los requerimientos: fonatorios, sensibilidad, etc, habrá una inclusión de nuevos riesgos, se modificarán los criterios de graduación en ciertos requerimientos, etc. Los objetivos de la guía fueron desde un principio:

- **Proporcionar** a los Médicos Inspectores del INSS y a los EVIs **información completa y actualizada sobre el conjunto de profesiones** más frecuentes del mercado laboral español.
- Aportar **una metodología de trabajo que permita identificar los requerimientos profesionales** en la valoración de la capacidad laboral de los trabajadores.
- **Mejorar la calidad de los informes médicos** de valoración de la incapacidad laboral.
- Presentar la información de forma fácil de consultar, incorporando las ventajas de diseño para **facilitar su utilización desde las aplicaciones informáticas corporativas.**

Esencialmente esta guía se compone de 269 fichas (la próxima edición contará con 506 fichas) sobre ocupaciones, que en cada una se incluyen tres bloques de contenidos:

1. Identificación de la profesión y descripción de competencias y tareas.

2. Requerimientos profesionales.

3. Posibles riesgos y circunstancias especiales.

A continuación (Tabla II) se muestra a modo de ejemplo la ficha de Médico de Familia:

Tabla II. Ejemplo de Ficha de la Guía de Valoración Profesional del INSS: Médico de Familia

Código CNO-11: 2111	MÉDICOS DE FAMILIA
GPR: C; E; F; G; H; J	SECTOR DE ACTIVIDAD (CNAE): – 86: Actividades sanitarias
OCUPACIONES INCLUIDAS: – Médicos de cabecera – Médicos de familia – Médicos internos residentes especializados en Medicina de Familia y Comunitaria	OCUPACIONES AFINES NO INCLUIDAS: – 2112: Médicos especialistas – 2112: Cirujanos – 2112: Médicos internos residentes especializados (distintos de Medicina de Familia y Comunitaria)
REFERENCIAS:	
Cualificación profesional (CNCP): no existe	
Permisos administrativos: colegiación (colegio médicos provincial)	
COMPETENCIAS Y TAREAS:	
Este grupo diagnostica, trata y previene enfermedades, lesiones y otros trastornos; mantienen el estado de salud general de las personas aplicando principios y procedimientos de la medicina moderna. No limitan su práctica a determinadas categorías de enfermedades o métodos de tratamiento y pueden asumir la responsabilidad de la prestación de atención médica continuada y completa.	
<i>Nota: Las ocupaciones incluidas en este grupo requieren estar en posesión de una Licenciatura Universitaria en Medicina más la formación clínica de postgrado, o equivalente, requerida para el ejercicio de las competencias. Aunque en algunos países médico general o de familia puede considerarse especialidad, esta ocupación debe clasificarse siempre aquí.</i>	
Entre sus tareas se incluyen:	
<ul style="list-style-type: none"> – realizar la exploración física de los pacientes y entrevistarlos, para determinar su estado de salud; encargar análisis de laboratorio, radiografías, etc, y analizar los resultados para determinar la naturaleza de los trastornos o enfermedades; – prestar atención médica continuada a los pacientes, prescribiendo y administrando tratamientos curativos y medidas preventivas, y realizar el seguimiento de éstos; – realizar intervenciones y otros procedimientos clínicos y aconsejar a las personas sobre salud, nutrición y estilo de vida; suministrar a los pacientes y a las familias referencias clínicas requeridas para el tratamiento especializado en hospitales, centro de rehabilitación u otros tipos de centros salud; identificar, gestionar y suministrar referencias clínicas relativas a complicaciones antes, durante y posteriores al nacimiento; – recoger la información e historia médica de los pacientes e intercambiar información con médicos especialistas y otros trabajadores de la salud; – certificar nacimientos, muertes y enfermedades de declaración obligatoria a los organismos públicos de acuerdo con normativa legal y profesional; – realizar investigación sobre la salud de las personas y los servicios médicos. 	
POSIBLES MENCIONES EN EL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES:	
<ul style="list-style-type: none"> – 3A0101: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. – Enfermedades las vías respiratorias causadas por sustancias de bajo peso molecular (productos farmacéuticos, sustancias químico-plásticas, látex, aditivos, etc.): 4I0122: Rinoconjuntivitis; 4I0322: Asma; 4I0422: Alveolitis Alérgica Extrínseca; 4I0522: Síndrome de Disfunción de la Vía Reactiva; 4I0622: Fibrosis Intersticial Difusa; 4I0722: Fiebre de los Metales y otras sustancias de bajo peso molecular; 4I0822: Neumopatía Intersticial Difusa. – 5A0122: Enfermedades de la piel causadas por sustancias de bajo peso molecular (productos farmacéuticos, sustancias químico-plásticas, látex, aditivos, etc.). 	

Código CNO-11: 2111					MÉDICOS DE FAMILIA				
REQUERIMIENTOS	GRADO				REQUERIMIENTOS	GRADO			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Carga física	X				Carga mental				
Carga biomecánica					Comunicación				X
Columna cervical	X				Atención al público				X
Columna dorsolumbar	X				Toma de decisiones				X
Hombro	X				Atención/complejidad				X
Codo	X				Apremio				X
Mano			X		Audición				X
Cadera		X			Visión				
Rodilla		X			Agudeza visual				X
Tobillo/pie		X			Campo			X	
Manejo de cargas	X				Dependencia			X	
Trabajo de precisión			X						
Sedestación		X							
Bipedestación									
Estática	X								
Dinámica		X							
Marcha por terreno irregular	X								

POSIBLES RIESGOS Y CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS

POSIBLES RIESGOS DERIVADOS DE AMBIENTE LABORAL:

- Exposición a sustancias sensibilizantes
- Exposición a agentes biológicos

POSIBLES RIESGOS DERIVADOS DEL MATERIAL/HERRAMIENTAS DE TRABAJO:

- Manejo de equipos o herramientas con elementos cortantes, punzantes o perforantes
- Manejo de vehículos
- Utilización de pantallas de visualización de datos

CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS DEL AMBIENTE LABORAL:

- Posible ambiente laboral estresante o relaciones interpersonales conflictivas

Apartados de la ficha:

Cada ficha profesional queda estructurada de la siguiente manera:

1. Identificación de la profesión y descripción de competencias y tareas

En este apartado se incluyen el Código CNO-11 de la profesión, la profesión, el GPR (grupo profesional relacionado), el sector de actividad (CNAE), las ocupaciones incluidas, y las ocupaciones afines no incluidas.

En cuanto al apartado de referencias se especifican los convenios colectivos en vigor si ésta profesión cuenta con ellos, incluye también la calificación profesional (CNCP).

Competencias y tareas, es este espacio quedan recogidas todas las acciones, tareas, ámbitos y competencias de la profesión descrita.

2. Requerimientos profesionales

Se recogen los siguientes requerimientos: Carga física, Carga Biomecánica (Columna, Hombro, Codo, Mano, Cadera, Rodilla, Tobillo/pie), Manejo de cargas, Trabajo de precisión, Sedestación, Bipedestación, (Estática, Dinámica), Marcha por terreno irregular, Carga mental (Comunicación, Atención al público, Toma de decisiones, Atención/Complejidad,

Apremio), Audición, Visión, Otros órganos de los sentidos (olfato, gusto, tacto), y Dependencia (falta de autonomía)

Cada uno de los requerimientos es graduado en 4 niveles o grados:

Grado 1: Baja intensidad o exigencia.

Grado 2: Moderada intensidad o exigencia.

Grado 3: Media-alta intensidad o exigencia.

Grado 4: Muy alta intensidad o exigencia.

3. Posibles riesgos y circunstancias especiales

En este apartado se muestran aquellos riesgos de la profesión a los que se está expuesto en el ambiente laboral, los riesgos derivados del material o herramientas de trabajo o por circunstancias específicas del ambiente laboral.

- Posibles riesgos derivados del ambiente laboral como la Inhalación de polvo, humo, gases o vapores, la exposición al ruido, a temperaturas extremas, a radiaciones ionizantes, a radiaciones no ionizantes, a sustancias sensibilizantes, a sustancias carcinógenas, a agentes biológicos y trabajos en intemperie.
- Posibles riesgos derivados del material/herramientas de trabajo como el manejo de vehículos, de maquinaria que origina vibraciones, de equipos y herramientas con elementos cortantes, punzantes o perforantes, de materiales o substancias inflamables, de material explosivo, de equipos eléctricos, o la utilización de pantallas de visualización de datos.
- Circunstancias específicas del lugar y/o medio laboral en las que se describen la realización de trabajos en alturas, subacuático, subterráneo, en aeronaves, en el mar, nocturno, a turnos o de especial peligrosidad.
- Situaciones especiales como si precisan permisos administrativos o si están incluidas dentro del Cuadro de Enfermedades profesionales *RD 1299/2006 de 10 de noviembre (BOE 19/12/2006)*.

4. Grupos Profesionales Relacionados (GPR)

Merece una especial consideración el desvelar el concepto de Grupos Profesionales Relacionados (GPR) que figura en el primer bloque de la ficha.

Se trata de grupos o conjunto de ocupaciones, profesiones o actividades laborales que tienen unas características similares en cuanto a requerimientos o exigencias psicofísicas básicas para la realización de esa actividad laboral.

Ello permite facilitar la realización de análisis y estudios de investigación, y facilita la valoración de la posible situación de compatibilidad/incompatibilidad en los expedientes de revisión de grado de la incapacidad permanente por declaración de inicio de actividad del pensionista.

Puntos fuertes:

- a) **Orientar el reconocimiento médico y la objetivación de acuerdo con el perfil profesional** del trabajador en los expedientes de incapacidad permanente y de incapacidad temporal.
- b) **Facilitar la toma de decisiones** (alta médica, continuar de baja, o inicio de incapacidad permanente) en los expedientes de incapacidad temporal y la calificación del grado en los expedientes de incapacidad permanente.
- c) **Completar el análisis de riesgos** del puesto de trabajo en los expedientes de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.
- d) **Evaluar la posible etiología profesional del cuadro patológico** que presente el trabajador en cualquiera de los expedientes anteriores y contribuir en dar un

tratamiento homogéneo en los expedientes en los que sea necesario determinar la contingencia.

- e) **Facilitar la valoración de la posible situación de compatibilidad/incompatibilidad**, en los expedientes de revisión de grado de la incapacidad permanente, por declaración de inicio de actividad del pensionista.

Puntos débiles:

- a) Valora requerimientos del puesto de trabajo y **no valora capacidades presentes** o restantes del trabajador (para ello tenemos el Manual de Actuación para los Médicos del INSS)
- b) **Graduación de los requerimientos en 4 grados**

2. MERCAL (MANUAL DE EVALUACIÓN DE REQUERIMIENTOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL)

En el 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 fue el punto de partida para el desarrollo del Protocolo sobre Elaboración de Informe de Antecedentes Profesionales, denominado Manual de Evaluación de Requerimientos para la Valoración de la Capacidad Laboral o MERCAL

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”.

El MERCAL entiende las competencias de los puestos de trabajo como un conjunto de componentes físicos, cognitivos y emocionales.

La metodología de evaluación de requerimientos del MERCAL tiene como particularidad que está basada en el **análisis funcional del puesto (DOT) y a la ecuación de la carga de trabajo (Wisner, 1988)**, considera **OCUPACIONES**, se fundamenta en la comparación: **REQUERIMIENTOS/CAPACIDADES** y valora **20 dimensiones agrupadas (Tabla III)**:

Esto queda establecido contemplando en dos ámbitos:

El **manejo de trabajos**: trabajos mentales, emocionales, y físicos.

El **recurso o carga de esfuerzo**: trabajar con datos, personas y objetos.

Y englobando ambos interviene el tiempo y el horario de manera **transversal** de tal manera que quedan asociados los siguientes ítems que agrupan las 20 dimensiones:

- . **Mentales – Datos (7).**
- . **Emocionales – Personas (2).**
- . **Físicas – Objetos (9).**
- . **Transversales (2).**

Tabla III. Las 20 dimensiones del MERCAL agrupadas en mentales (en azul), emocionales (en violeta), físicas (en rojo) y transversales (en verde)

MERCAL: 20 dimensiones (3 agrupaciones + 1 transversal)

<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Atención ■ 2. Percepción ■ 3. Comprensión oral y escrita ■ 4. Expresión oral y escrita ■ 5. Razonamiento ■ 6. Toma de decisiones ■ 7. Carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10. Manipulación ■ 11. Capacidad visual ■ 12. Capacidad auditiva ■ 13. Marcha ■ 14. Ambiente de trabajo ■ 15. Carga física ■ 16. Manejo manual de cargas ■ 17. Posturas de trabajo ■ 18. Movimientos repetitivos
<ul style="list-style-type: none"> ■ 8. Control emocional ■ 9. Relaciones psicosociales 	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 19. Tiempo ■ 20. Horario

En las actividades profesionales los requerimientos mentales son los que procesan datos, los emocionales aquellos en que el trabajador interactúa con personas y los físicos aquellos en los que se manipulan objetos, y en todos ellos a su vez de manera transversal están implicados el tiempo y el horario laboral.

En las **dimensiones mentales-datos** se engloba la atención, la percepción, la comprensión oral y escrita, el razonamiento, la toma de decisiones, y la carga mental.

En las **dimensiones emocionales-personas** están incluidos el control emocional y las relaciones psicosociales.

En las **dimensiones físicas-objetivos** la manipulación, la capacidad visual, la capacidad auditiva, la marcha, el ambiente de trabajo, la carga física, el manejo manual de cargas, las posturas de trabajo, y los movimientos repetitivos.

Y en las **dimensiones transversales** que interactúan con todas las demás está el tiempo y el horario.

El nivel de graduación en el MERCAL se establece en 5 niveles:

- **NIVEL 1 - MUY BAJO:** Población general, actividad de autonomía personal diaria básica o fisiológica.
- **NIVEL 2 - BAJO:** Población general, actividad cotidiana que requiere un adiestramiento, entrenamiento o capacitación básicos.
- **NIVEL 3 - MEDIO:** Población laboral con un grado de adiestramiento, entrenamiento o capacitación que le permita desarrollar su actividad laboral manteniendo un rendimiento habitual.
- **NIVEL 4 - ALTO:** Trabajador sano y con el adiestramiento, entrenamiento o capacitación necesarios. Se define como exigencia laboral intensa o “cualificada”.
- **NIVEL 5 - MUY ALTO:** Al que solamente puede hacer frente o posee una parte de la población laboral especialmente adiestrada, entrenada o capacitada. Se define como exigencia laboral especialmente intensa.

Esta escala se completa considerando dos situaciones especiales de valoración de requerimientos y capacidades:

- **ESENCIAL (E):** Es un Requerimiento/Capacidad indispensable para poder desempeñar una ocupación concreta. La calificación de Esencial se consignará independientemente de su nivel de exigencia o siempre que esté recogida legalmente.
- **NO SE APLICA (0):** Es un Requerimiento/Capacidad prescindible en una ocupación concreta.

Este protocolo consta de tres fases:

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 (Tabla IV).

El procedimiento MERCAL requiere en la evaluación, como hemos apreciado, de una **intervención relevante de un Psicólogo Evaluador (Psicólogo del Trabajo)** que anexa como mínimo tres documentos: Anamnesis, Pruebas realizadas y sus resultados, y el Informe descriptivo de los resultados (Tabla V).

Tabla IV. Ficha de ocupación que en este caso se recogen 4 requerimientos

FICHA DE OCUPACIÓN		
REQUERIMIENTOS	DESCRIPCION	NIVEL REQUERIDO
1. ATENCIÓN	Dimensión interpuesta entre el input sensorial y la estructura cognitiva, de manera que la persona admite cierta información o sensaciones y excluye otras.	2
2. PERCEPCIÓN		3
7. CARGA MENTAL		2
9. RELACIONES PSICOSOCIALES		2

Tabla V. Informe de valoración psicológica

INFORME DE VALORACIÓN PSICOLÓGICA		
OCUPACION DEL SOLICITANTE		Cód.
APELLIDOS Y NOMBRE DEL SOLICITANTE		
EXPEDIENTE Nº		
CAPACIDADES	DESCRIPCION	VALORACION
1. ATENCIÓN	Dimensión interpuesta entre el input sensorial y la estructura cognitiva, de manera que la persona admite cierta información o sensaciones y excluye otras.	2
2. PERCEPCIÓN		2
7. CARGA MENTAL		3
12. CAPACIDAD VISUAL		2

PSICÓLOGO EVALUADOR Nº COLEGIADO		

Puntos fuertes:

- a) Entiende las competencias de los puestos de trabajo como un **conjunto de componentes físicos, cognitivos y emocionales.**
- b) **Buen complemento a los Informes Médicos de Síntesis** que se aportan a los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI's).

- c) 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.**
- d) **Buena Validez y confianza de las variables de medición psicológica.**
- e) **Orientar el reconocimiento médico y la objetivación de acuerdo con el perfil profesional** del trabajador en los expedientes de incapacidad permanente y de incapacidad temporal.

Puntos débiles:

- a) Requiere de la participación de un **Psicólogo Evaluador.**
- b) **Graduación de los requerimientos en 5 grupos.**

3. GUÍA MEJORADA DEL INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (IBV)

ACUERDO MARCO de colaboración IBV. El 5 de julio de 2010 se firmó un Acuerdo Marco que establecía el marco general de colaboración entre el INSS y el IBV. **El primer objetivo de dicha colaboración fue identificar una solución que integrase la Guía INSS y la Metodología IBV y fuese aplicable en el proceso de valoración de incapacidades, para lo cual se abordó el proyecto “CONVERGENCIA INSS-IBV”**

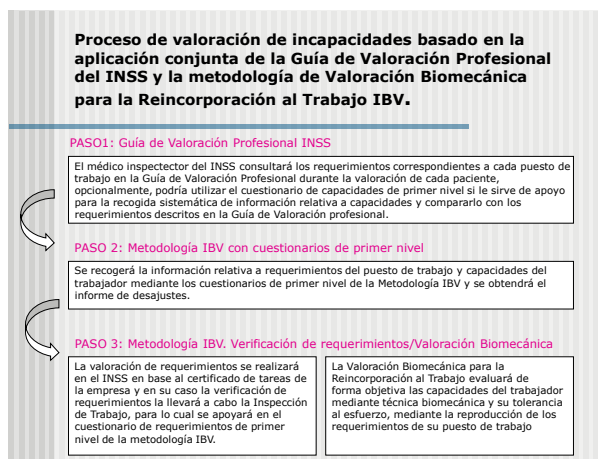
Se basa en la **aplicación de cuestionarios** para la obtención de desajustes y, posteriormente, en la **aplicación de técnicas biomecánicas** para la valoración objetiva de las capacidades en condiciones basales y tras la **reproducción de los requerimientos** más exigentes de su puesto de trabajo.

Proporciona información objetiva para asistir al médico en su decisión de **valorar si un trabajador está en condiciones de reincorporarse a su puesto de trabajo** tras un periodo de Incapacidad Temporal, IT, o el grado de Incapacidad Permanente si no es posible su reincorporación.

Permite **identificar las principales tareas y requerimientos musculoesqueléticos de un puesto de trabajo**, compararlas con las capacidades del trabajador y obtener el grado de ajuste o desajuste entre ambos.

El proceso de integración entre la Guía de Valoración Profesional del INSS y la metodología de Valoración Biomecánica permite la evaluación del paciente de la manera que se describe en la **Tabla VI** en tres fases en aquellos pacientes en que sea necesaria la aplicación de procesos de reproductibilidad de las tareas en su puesto de trabajo para la completa evaluación de su capacidad/incapacidad.

Tabla VI. Fases de evaluación integrada entre la Guía de Valoración del INSS y la Valoración Biomecánica del IBV



Puntos fuertes:

- a) Aplicación de una **metodología basada en el estudio de la reproducción de los requerimientos** aplicando técnicas biomecánicas.
- b) **Conoce con exactitud los requerimientos de un puesto de trabajo y su ajuste a las capacidades del trabajador de la forma lo más objetiva posible.**
- c) Permite identificar las principales tareas y **requerimientos musculoesqueléticos** de un puesto de trabajo.
- d) **Proporciona información objetiva para asistir al médico en su decisión de valorar si un trabajador** está en condiciones de reincorporarse a su puesto de trabajo tras un periodo de Incapacidad Temporal, IT, o el grado de Incapacidad Permanente si no es posible su reincorporación.

Puntos débiles:

- a) Precisa de **equipamiento específico** y adecuado para la reproducción de los requerimientos.
- b) El proyecto **“CONVERGENCIA INSS-IBV”** se centra en estos momentos solamente en requerimientos físicos.

CONCLUSIONES

Cada metodología tiene una potencia que la define e individualiza y que no debe de despreciarse. La necesidad de integración de cada una es necesaria, la evaluación integral de cada paciente es un hecho en todos los ámbitos de la medicina, y por tanto no puede ser menos la Medicina Evaluadora, de ahí que destaquemos lo particular de cada una de las guías y metodologías, e intentar aunar las virtudes de cada una de ellas para la más completa evaluación del paciente-trabajador.

Esa potencia individual de la que hablamos es la que en resumen se recoge:

Guía de Valoración profesional de INSS:

- . Información completa y actualizada sobre el conjunto de profesiones.
- . Requerimientos.
- 2. GPR.

MERCAL:

- . Comparación entre requerimientos y capacidades.
- 2. Potente dimensión de requerimientos psicológicos.

Valoración Biomecánica del IBV:

- . Potente valoración musculoesquelética.
- 2. Información objetiva y metodología de reproductibilidad de los requerimientos más exigentes.

Por tanto puede concluirse que:

- . Los tres métodos resultan útiles para la medición de requerimientos del puesto de trabajo y los tres se complementan.
- . La Guía de Valoración Profesional del INSS y La Valoración Biomecánica para la Reincorporación al Trabajo del IBV fundamentan su metodología principalmente en requerimientos físicos, aunque la segunda objetiva por reproductibilidad los requerimientos y capacidades.
- 2. El MERCAL desarrolla los aspectos psicológicos que no son abordados con tanta profundidad en los demás.

Es por ello que debe plantearse en un futuro inminente, fomentar en la medida de lo posible, una integración coordinada de la Guía del INSS, la Metodología IBV y el MERCAL, ya que permitiría evaluar de manera tridimensional y completa lo que es nuestro cometido la incapacidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Manual de Actuación para Médicos del INSS (NIPO: 791-11-026-2).
2. Guía de Valoración Profesional (NIPO: 791-09-062-3).
3. GUIA de Valoración Profesional (NIPO: 791-09-061-8).
4. MERCAL (Manual de Evaluación de Requerimientos para la Valoración de la Capacidad Laboral).
5. Valoración Biomecánica para la Reincorporación al Trabajo (IBV).

