

Deber o derecho: la Carrera Profesional de los Médicos Evaluadores de la Seguridad Social

Sánchez Galán L, Olalla García T

La Ley General de la Seguridad Social atribuye al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en todas las fases del procedimiento y a través de los órganos que reglamentariamente se establezcan, la competencia para declarar la situación de invalidez permanente, a los efectos de reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas¹.

El Real Decreto 1300/1995 procede a unificar, en el ámbito de responsabilidad del INSS, el conjunto de competencias que, en materia de invalidez permanente, se venían desarrollando por diversos organismos y a establecer los correspondientes órganos que habrían de desarrollar las tareas de calificación de incapacidades².

Así se establece que en cada Dirección Provincial (DP) del INSS, y con encuadramiento orgánico y funcional en la misma, se constituiría un Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), compuesto por un Presidente y cuatro Vocales. El Presidente es el Subdirector provincial de Invalidez del INSS o el funcionario que designe el Director General del INSS, y los vocales son un Médico Inspector del Servicio Público de Salud, un Facultativo Médico perteneciente al personal del INSS, un Inspector de Trabajo y Seguridad Social y un funcionario titular de la correspondiente DP del INSS, quien ejercería las funciones de Secretario. Actúa como ponente del dictamen-propuesta el Facultativo Médico dependiente del INSS.

Pues bien, el Facultativo Médico dependiente del INSS ocupa en la actualidad un puesto de trabajo designado como "Médico Evaluador", y ha accedido al mismo a través de la oposición de Médicos Inspectores de la Administración de la SS.

Tras más de diez años de creación de los EVI y de la figura de "Facultativo Médico dependiente del

INSS", no se ha producido el encuadramiento orgánico preceptuado en la normativa vigente. Los médicos evaluadores seguimos estando adscritos al Ministerio de Sanidad y Consumo, y aunque funcionalmente estemos "ubicados" en las DP del INSS, somos ignorados en su estructura orgánica. En consecuencia, si no aparecemos en los organigramas, ¿cómo podemos esperar una carrera profesional?

La implantación de un sistema de promoción profesional que permita el reconocimiento de una forma tangible del trabajo realizado, así como de la progresión en conocimientos y habilidades³, es una aspiración legítima de todo profesional. En la actualidad éste es un tema de debate en el entorno sanitario y administrativo, en el que Consejerías de Sanidad de las Comunidades Autónomas, Colegios de Médicos, Sociedades Científicas y Sindicatos se plantean la implantación de la carrera profesional.

Los médicos evaluadores, además de la antes referida "disociación orgánica-funcional", trabajamos para una administración gestora de prestaciones económicas del sistema de SS, que no es en sí misma sanitaria, lo que supone una dificultad añadida, pero que en ningún caso justifica que nuestro colectivo quede ajeno a los criterios generales de la carrera profesional para todos los facultativos de los distintos ámbitos sanitarios.

LA CARRERA PROFESIONAL COMO ELEMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

La necesidad de que la Administración dé una respuesta a esta aspiración de carrera profesional para los más de 400 médicos evaluadores se ha puesto de manifiesto en recientes estudios de clima

laboral realizados en nuestro medio⁴. Se trata de tres estudios transversales realizados con el objetivo de conocer la percepción de la calidad de vida profesional de los trabajadores de las Unidades Médicas del INSS de tres provincias, dos de ellas con población predominantemente rural (Ávila y Toledo) y una provincia con población sobre todo urbana (Madrid).

Para valorar el clima laboral se utilizó un cuestionario de calidad de vida profesional de 51 ítems cerrados que miden cinco dimensiones: motivación en la empresa, motivación en el trabajo, motivación económica, ambiente laboral y ambiente de trabajo.

La motivación en la empresa y en el trabajo se estudió a través de 24 ítems, que exploraban, entre otros aspectos, el reconocimiento del trabajo y de la labor del empleado por parte de la empresa, posibilidades de promoción, posibilidades de aprendizaje y formación, autonomía y posibilidades de iniciativa en el puesto de trabajo, posibilidades de potenciación de las capacidades del trabajador (de formación, de estudios, de experiencia acumuladas) y posibilidades de autorrealización.

El análisis de los resultados obtenidos en Madrid comparado con los datos agregados de Ávila y Toledo se muestra en la **tabla 1**. Destacan los siguientes aspectos:

- El 50% de los médicos de Madrid y el 40% de los de Toledo-Ávila están satisfechos con su trayectoria en la empresa.
- Al 35% de los médicos de Madrid y al 20% de los de Toledo-Ávila les gusta la empresa.
- El 30% de los médicos de Madrid y el 60% de los de Toledo-Ávila dejarían la empresa por otro trabajo con igual remuneración.
- El 50% de los médicos de Madrid y el 60% de los de Toledo-Ávila consideran que tiene bastante autonomía en su trabajo.
- El 20% de los médicos considera que dispone de capacidad de iniciativa en su trabajo.
- El 40% de los médicos de Madrid y ninguno de los de Toledo-Ávila se sienten realizados en su trabajo.
- El 55% de los médicos de Madrid y el 40% de los

de Toledo-Ávila se consideran infravalorados por el puesto de trabajo que ocupan en su empresa.

- Ninguno de los médicos de Madrid y de Toledo-Ávila considera que están bien remunerados en su trabajo.

- El 85% de los médicos de Madrid y el 80% de los de Toledo - Ávila creen que por su experiencia laboral y formación ganarían más en otra empresa.

En resumen, el único ítem de los que hemos reseñado que llega o supera el umbral del 50% es la percepción de autonomía en el trabajo; todos los demás aspectos son valorados negativamente. El ítem peor valorado ha sido la remuneración, aspecto en el que el 100% de los médicos se siente insatisfecho. Los datos agregados correspondientes al total de Médicos de estas tres provincias se muestran en la **tabla 2**.

En resumen:

- El 48% de los médicos están satisfechos con su trayectoria en la empresa.
- Únicamente al 32% les gusta la empresa.
- Un 36% dejarían la empresa por otro trabajo con igual remuneración, la misma proporción no sabe / no contesta.
- El 52% considera que tiene bastante autonomía en su trabajo.
- El 20% considera que dispone de capacidad de iniciativa en su trabajo.
- Sólo un 32% se siente realizado en su trabajo.
- El 52% se considera infravalorado por el puesto de trabajo que ocupa en su empresa.
- El 12% considera que existen posibilidades de movilidad en su empresa.
- Ninguno de los médicos considera que esté bien remunerado en su trabajo.
- El 84% cree que por su experiencia laboral o formación ganarían más en otra empresa.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Los resultados de estos estudios nos han permitido corroborar la existencia de malestar laboral en el colectivo de Médicos Evaluadores del INSS, que va

más allá de opiniones aisladas o percepciones subjetivas de unos pocos.

El análisis de estos datos nos indica la naturaleza plurifactorial de esta insatisfacción. Entre otros aspectos, se pueden apuntar:

- La existencia de un modelo retributivo que no incentiva suficientemente las nuevas cargas de trabajo, la experiencia y la dedicación diferenciada dentro de la Organización.

- Un modelo de organización interna que no reconoce orgánicamente la presencia y la responsabilidad del médico evaluador en la institución.

- La incompatibilidad laboral con cualquier tarea asistencial y la escasa participación activa de los facultativos en la gestión de la organización.

- Puede ser otro factor adicional la proyectada evolución de las plantillas hacia nuevas y difíciles incorporaciones de centenares de interinos. Esta incorporación se prevé a través de un sistema de concurso, sin oposición, y en un mercado de trabajo de médicos muy diferente al de 1995; coexistirán con médicos inspectores por oposición, formados y expertos en funciones de medicina evaluadora en el sistema de SS español.

A fin de hacer frente y superar la complicada situación indicada en los estudios de clima laboral referidos, consideramos necesario articular un sistema de carrera profesional. Se trata de estimular la implicación y motivación del médico evaluador a través del reconocimiento público y expreso de su trabajo, lo que redundará en un mayor y mejor logro de los fines y objetivos de la Institución.

La propuesta de carrera profesional se entronca en la idea de los recursos humanos como el elemento estratégico en el funcionamiento de las organizaciones públicas. Éstas serán, en definitiva, lo que sean sus recursos humanos, y a su vez el desarrollo profesional de éstos será directamente proporcional a su formación, motivación y promoción. Estos aspectos deben ser facilitados por la administración.

Existe un amplio fundamento legal y jurisprudencial sobre el derecho subjetivo del funcionario público, y por ende del médico inspector, a un sistema de promoción

a través del trabajo. Glosamos sólo el marco legal básico administrativo para profesionales sanitarios estatutarios y funcionarios:

- El artículo 35.1 de la Constitución Española de 1978 sirve de encuadre para el tema: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"⁵.

- La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en su artículo 41 plantea la carrera profesional como el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios⁶.

- La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, en su artículo 38 reconoce que las administraciones sanitarias regularán, para sus propios centros y establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de unos principios generales⁷.

- La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, de estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 40 presenta los criterios generales de la carrera profesional⁸.

- El Proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública también regulará la carrera profesional en su Capítulo XI.

En conclusión, si es que todos, gestores y médicos de nuestra Organización, buscamos responder con eficacia, eficiencia y calidad total a las expectativas de los ciudadanos cuando se dirigen a la Administración Pública en materia de evaluación médica de incapacidades laborales, ésta ha de afrontar cambios. En este sentido creemos prioritario y proponemos establecer un modelo de carrera profesional dentro del colectivo de los médicos evaluadores o médicos inspectores de la Administración de la SS.



Tabla 1. RESULTADOS COMPARATIVOS MADRID - ÁVILA - TOLEDO

	SÍ- M	SÍ- AT
¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?	50%	40%
¿Hubiera ingresado en su empresa si hubiera sabido cómo era?	50%	20%
¿Le gusta su empresa?	35%	20%
¿Se siente integrado en la empresa?	45%	20%
¿Conoce bien qué aporta su trabajo al conjunto de la empresa?	60%	80%
¿Dejaría la empresa por otro trabajo, con igual remuneración?	30%	60%
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	65%	60%
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	50%	40%
¿Desearía un puesto de trabajo mejor diseñado, amplio y cómodo?	90%	100%
¿Existe un nivel de ruido molesto en su puesto de trabajo?	35%	0%
¿Trabaja permanentemente ante una pantalla de ordenador?	60%	60%
¿Tiene muchas incidencias en el funcionamiento del ordenador?	75%	80%
¿Considera que tiene bastante autonomía en su trabajo?	50%	60%
¿Considera que dispone de bastante capacidad de iniciativa?	20%	20%
¿Depende para hacer su trabajo de lo que le manda su jefe?	25%	20%
¿Prefiere cumplir órdenes siempre a tomar iniciativas y responsabilidades?	15%	0%
¿Se siente realizado en su trabajo?	40%	0%
¿Se siente como una "máquina" o un "robot" en su trabajo?	35%	40%
¿Le atrae más el trabajo que hacen sus compañeros?	0%	0%
¿Piensa que le dan los peores trabajos o los más pesados?	10%	0%
¿Considera que es muy rutinario su trabajo?	70%	80%
¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	75%	100%
¿Cree que existe pugna entre sus compañeros para ascender?	20%	60%
¿Le ayudaron sus compañeros cuando entró en la empresa los primeros días?	85%	60%
¿Le han desanimado sus compañeros respecto a su empresa?	80%	60%
¿Considera que tiene un entorno de amigos en el trabajo?	70%	60%
¿Existe mucha movilidad entre sus compañeros en la empresa?	10%	40%
¿Su jefe o jefes le tratan normalmente bien, con amabilidad?	90%	80%
¿Su jefe es demasiado exigente con Vd. en su trabajo?	5%	0%
¿Siente que existe falta de comprensión hacia Vd. por su jefe?	15%	60%
¿Considera a su jefe autoritario?	0%	20%
¿Se considera vigilado continuamente por su jefe o jefes?	10%	20%
¿Cree que su jefe atiende a rumores que le transmiten sus compañeros?	15%	0%
¿Considera que tiene un jefe ecuánime y con personalidad?	35%	20%
¿Considera que tiene un jefe distante?	10%	20%
¿Su puesto en la empresa es adecuado a su titulación académica?	80%	100%
¿Se considera infravalorado por el puesto de trabajo que ocupa?	55%	40%
¿Cree que los mejores puestos están ocupados por personas de menor nivel?	25%	40%
¿Desearía cambiar de puesto, aun sin cambio de remuneración?	15%	60%
¿Cree que trabaja más que sus compañeros, ganando lo mismo?	20%	0%
¿Considera que está bien remunerado su trabajo?	0%	0%
¿En su empresa, cree que debería ganar más?	95%	100%
¿Entre sus compañeros-Vd no hay proporcionalidad trabajo-remuneración?	40%	20%
¿Si percibe incentivos en su remuneración, le motivan a trabajar más?	55%	60%
¿Por su experiencia laboral / formación ganaría más en otra empresa?	85%	80%
¿La remuneración no es todo y existen otros factores que compensan?	80%	40%
¿Considera que existe igualdad por sexo para ocupar puestos de trabajo?	100%	80%
¿Cree que existe buena comunicación, entre jefes y subordinados?	20%	0%
¿Considera que su jefe escucha sugerencias e iniciativas de los empleados?	10%	0%
¿Considera Vd que realiza un trabajo útil en la empresa, lo siente así?	85%	80%

Tabla 2. RESULTADOS AGREGADOS DEL TOTAL DE MÉDICOS EVALUADORES DE MADRID, ÁVILA Y TOLEDO

	SÍ	NO	NS/N
¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?	48%	36%	16%
¿Hubiera ingresado en su empresa si hubiera sabido cómo era?	44%	28%	28%
¿Le gusta su empresa?	32%	64%	4%
¿Se siente integrado en la empresa?	40%	52%	8%
¿Conoce bien qué aporta su trabajo al conjunto de la empresa?	64%	28%	8%
¿Dejaría la empresa por otro trabajo, con igual remuneración?	36%	28%	36%
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	64%	32%	4%
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	48%	52%	0%
¿Desearía un puesto de trabajo mejor diseñado, amplio y cómodo?	92%	8%	0%
¿Existe un nivel de ruido molesto en su puesto de trabajo?	28%	72%	0%
¿Trabaja permanentemente ante una pantalla de ordenador?	60%	36%	4%
¿Tiene muchas incidencias en el funcionamiento del ordenador?	76%	24%	0%
¿Considera que tiene bastante autonomía en su trabajo?	52%	44%	4%
¿Considera que dispone de bastante capacidad de iniciativa?	20%	72%	8%
¿Depende para hacer su trabajo de lo que le manda su jefe?	24%	64%	12%
¿Prefiere cumplir órdenes a tomar iniciativas y responsabilidades?	12%	80%	8%
¿Se siente realizado en su trabajo?	32%	60%	8%
¿Se siente como una "máquina" o un "robot" en su trabajo?	36%	56%	8%
¿Le atrae más el trabajo que hacen sus compañeros?	0%	96%	4%
¿Piensa que le dan los peores trabajos o los más pesados?	8%	84%	8%
¿Considera que es muy rutinario su trabajo?	72%	24%	4%
¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	80%	12%	8%
¿Cree que existe pugna entre sus compañeros para ascender?	28%	56%	16%
¿Le ayudaron sus compañeros cuando entró en la empresa?	80%	16%	4%
¿Le han desanimado sus compañeros respecto a su empresa?	76%	24%	0%
¿Considera que tiene un entorno de amigos en el trabajo?	68%	24%	8%
¿Su jefe o jefes le tratan normalmente bien, con amabilidad?	88%	8%	4%
¿Su jefe es demasiado exigente con Vd. en su trabajo?	4%	96%	0%
¿Siente que existe falta de comprensión hacia Vd. por su jefe?	24%	72%	4%
¿Considera a su jefe autoritario?	4%	92%	4%
¿Se considera vigilado continuamente por su jefe o jefes?	12%	84%	4%
¿Cree que su jefe atiende a rumores que le transmiten compañeros?	12%	64%	24%
¿Considera que tiene un jefe ecuánime y con personalidad?	32%	44%	24%
¿Considera que tiene un jefe distante?	12%	84%	4%
¿Su puesto en la empresa es adecuado a su titulación académica?	84%	16%	0%
¿Se considera infravalorado por el puesto de trabajo que ocupa?	52%	48%	0%
¿Los mejores puestos están ocupados por personas con menos nivel?	28%	40%	32%
¿Desearía cambiar de puesto, aun sin cambio de remuneración?	24%	60%	16%
¿Cree que trabaja más que sus compañeros, ganando lo mismo?	16%	84%	0%
¿Considera que existen posibilidades de movilidad en su empresa?	12%	76%	12%
¿Considera que está bien remunerado su trabajo?	0%	100%	0%
¿En su empresa, cree que debería ganar más?	96%	4%	0%
¿Entre compañeros-Vd no hay proporcionalidad trabajo-remuneración? percibida?	36%	60%	4%
¿Si percibe incentivos en su remuneración, le motivan a trabajar más?	56%	36%	8%
¿Por su experiencia laboral / formación ganaría más en otra empresa?	84%	4%	12%
¿La remuneración no es todo y existen otros factores que compensan?	72%	24%	4%
¿Considera que existe igualdad por sexo para ocupar puestos trabajo?	96%	4%	0%
¿Cree que existe buena comunicación, entre jefes y subordinados?	16%	76%	8%
¿Su jefe escucha sugerencias e iniciativas de los empleados?	8%	80%	12%
¿Considera Vd que realiza un trabajo útil en la empresa, lo siente así?	84%	8%	8%
¿Considera que tiene un nivel de seguridad en su puesto de trabajo? futuro?	100%	0%	0%



BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 154 de 29/6/1994.
2. Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del Sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. BOE 198 de 19/8/1995.
3. Sánchez Galán L, Herreros Portolés G, Rodríguez Ortiz de Salazar B. La medicina evaluadora como área de capacitación específica. *Med Segur Trab* 2004;50(194):5-7.
4. Olalla García T, Sánchez Galán L. Procedimiento de evaluación y propuestas de mejora de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores sanitarios de la administración pública. Proyectos aprobados para el título de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, especialista en Ergonomía y Psicología. 2006.
5. Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. BOE 311 de 29/12/1978.
6. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. BOE 128 de 29/5/2003.
7. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. BOE 280 de 22/11/2003.
8. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, de estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud. BOE 301 de 17/12/2003.