


	<p align="center"><b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015</p>		<p><b>Código:</b> PR-DRI-02</p>
	<p align="center"><b>DIRECCIÓN MÉDICA</b></p>		<p><b>Fecha:</b> DIC 20</p>
	<p align="center"><b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b></p>		<p><b>Rev. 03</b></p>
			<p><b>Hoja:</b> 1 de 9</p>

## ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL

	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
Puesto	Encargado de División de Rehabilitación Integral	Encargado de División de Rehabilitación Integral	Dirección Médica
Firma			

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
		<b>Hoja: 2 de 9</b>	

## 1. Propósito

Implementar los Programas Sustantivos encaminados a integrar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, de manera que puedan obtener las mismas oportunidades que los demás integrantes de la sociedad.

## 2. Alcance

A nivel interno el procedimiento se aplica a la División de Rehabilitación Integral y la Subdirección Médica de Medicina de Rehabilitación.

Nivel externo es aplicable a las organizaciones que están interesadas en integrar a personas con discapacidad al trabajo, dependiendo del grado cognitivo así como sus habilidades y aptitudes para el trabajo.

## 3. Responsabilidades



- **Jefe de la División de Rehabilitación Integral.**- Organiza, planea, coordina y da seguimiento a los procesos y acciones implementadas en la División de Rehabilitación Integral.
- **Jefe del Servicio de Integración Educativa y Laboral.**- Organiza, planea, coordina y da seguimiento a los procesos del Programa de Integración Laboral.
- **Médico Especialista en Medicina de Rehabilitación (Posgrado en Rehabilitación Laboral).**- Realiza evaluación de Capacidades Residuales a los usuarios que ingresan al Proceso de Integración Laboral.
- **Trabajador Social.**- Se encarga de realizar entrevistas para asignar niveles de cobro así como informarle a los usuarios el resultado, realiza entrevista inicial a los usuarios de primera vez para el Programa de Integración Laboral, Integra y analiza la información de las evaluaciones Médicas y Psicológicas para establecer Plan, diagnóstico y pronóstico laboral, Realiza visitas a las empresas para solicitar empleo e integrar a los usuarios del programa en los mismos, las visitas a las empresas también se llevan a cabo para realizar análisis de puestos, integra al usuario del programa al empleo y/o capacitación y realice seguimiento. Así como hacer las notas correspondientes e integrarlas a la carpeta de candidatos interna y expediente clínico.
- **Psicólogo.**- Realiza evaluación de habilidades y aptitudes para el trabajo y entrega reporte del mismo a Trabajo Social y al Jefe de Servicio.
- **Recepcionista.**- Brinda apoyo administrativo a los usuarios del Programa

## 4. Políticas de operación y normas.

Planear, organizar, dirigir, controlar, supervisar el desarrollo de los Programas Sustantivos de la División para lograr la integración plena de las personas con discapacidad.

Proponer y realizar acciones intra y extrainstitucionales que faciliten los procesos de integración a empleos regulares, autoempleo y centros de capacitación para el trabajo para personas con discapacidad.

Elaborar y realizar protocolos de investigación en materia de Rehabilitación Laboral, que proporcionen alternativas de solución a los múltiples y complejos problemas que implica la discapacidad.

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
			<b>Hoja:</b> 3 de 9

Planear, organizar, dirigir, y controlar programas de capacitación sobre Rehabilitación Laboral dirigida al personal del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra y extramuros a nivel pregrado y postgrado, en forma conjunta con la Dirección de Enseñanza e Investigación.

Informar a la Dirección General, Dirección Médica y Subdirección Médica sobre las actividades realizadas y metas logradas por el personal adscrito a la División de Programas Sustantivos. Supervisar, controlar y evaluar la optimización de los Recursos con los cuales se centre la Implementación de los programas, incluyendo el personal o factor humano.



Planear, organizar y dirigir Programas Innovadores sobre modelos de atención que se desarrollen en la División y puedan aplicarse en otras instituciones de salud.

Evaluación Médica, Evaluar la Capacidad Residual para el trabajo de los pacientes con algún tipo de discapacidad, con la finalidad de establecer con Diagnóstico y Pronóstico Laboral, prescribir medidas terapéuticas para conseguir de manera oportuna la recuperación funcional y el regreso al empleo.

Evaluación Psicológica. Evaluar y proporcionar terapéutica psicológica a los pacientes con limitaciones, mejorar la autoestima y conseguir una actitud positiva, que facilite al paciente el proceso de Rehabilitación, de Aceptación y de Inclusión a la comunidad.



Evaluación de Aptitudes para el trabajo. Realizar la evaluación de aptitudes sensoriales, motrices, intelectuales, afectivas, a través de muestras de trabajo de las personas con limitaciones. Evaluar las habilidades o destrezas adquiridas, así como los temperamentos que tienen que ver con las características del trabajador para desempeñarse en el puesto. Valoración de las áreas de intereses Vocacionales de las personas con discapacidad, necesarias para identificarse con el empleo, conservarlo y superarse en el mismo.

Consejería en Rehabilitación Laboral. Proporcionar los elementos necesarios de la Orientación Vocacional para facilitar el proceso de la toma de decisiones del usuario para conseguir las metas ocupacionales de acuerdo a sus recursos. Elaborar un plan de integración laboral proporcionando al usuario elementos teóricos-prácticos necesarios para una buena entrevista con el empleador, cumplir con los requisitos del empleo y conservarlo, así como superarse dentro del trabajo. Efectuar visitas a las empresas para hacer seguimiento de los trabajadores que ingresaron al empleo; así como sensibilizar a los empresarios y jefes de personal para aumentar vacantes para personas con discapacidad.



	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
			<b>Hoja:</b> 4 de 9

## 5. Descripción del procedimiento:



N°	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Secretaría de la División	Recibe al usuario y solicita Carnet de Citas, o Nota de Referencia lo registra en la Agenda de Registro de Citas de Primera vez para Usuarios del Programa de Rehabilitación y proporciona cita, para pre valoración.
2	Jefe de Servicio de Rehabilitación Laboral y Educativa	Recibe al paciente y brinda atención para prevalorar si es candidato al servicio de Integración Laboral.
3		De acuerdo al diagnóstico y a la prevaloración decide si el usuario es candidato o no al servicio del programa de integración laboral.  SI: Determina el personal encargado para la evaluación en el programa de Integración laboral.  NO: Realiza una nota de canalización para otra institución o servicio, se explica y orienta al candidato.
4	Recepcionista de la División	Canaliza con Médico Especialista en Medicina de Rehabilitación con Pos grado en Rehabilitación Laboral lo anota en la Libreta de Registro de usuarios del Programa de Integración Laboral.  Canaliza con Trabajadora Social para iniciar el proceso de Integración Laboral, lo anota en la Libreta de Registro de usuarios del Programa de Integración Laboral.  Canaliza con Psicóloga para el proceso de evaluación de habilidades y aptitudes para el trabajo lo anota en la Libreta de Registro de usuarios del Programa de Integración Laboral.
5	Médico especialista  Trabajador Social  Psicólogo	Proporciona cita de 1ª vez y lo anota en el Carnet de citas del usuario.  Proporciona cita de 1ª vez y lo anota en el Carnet de citas del usuario.  Proporciona cita de 1ª vez y lo anota en el Carnet de citas del usuario.
6	Médico Especialista	Otorga consulta de 1ª vez al usuario y realiza evaluación de la capacidad residual, e integra nota al Expediente Clínico.  <b>¿El usuario requiere de programa de rehabilitación?</b>  SI: Se prescribe el tratamiento a seguir y se otorga cita subsecuente e integra nota al Expediente Clínico.  NO: Pasa a la actividad 7

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
			<b>Hoja:</b> 5 de 9

N°	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
7	Trabajador Social	Realiza entrevista inicial para integración laboral.
8	Psicólogo	Realiza entrevista inicial para evaluación de habilidades y aptitudes para el trabajo.  Realiza Test o Pruebas psicométricas o proyectivas.  Entrega resultados de la evaluación a la Trabajadora social y al Jefe de Servicio.
9	Secretaria del área	Conduce al usuario a la oficina del Consejero en Rehabilitación Laboral y le entrega el Expediente.
10	Trabajador Social	Recibe al usuario para entrevista inicial
11		Elabora diagnóstico y pronóstico laboral.
12		Determina plan de rehabilitación laboral.
13		Solicita cita para Evaluación de Habilidades y Aptitudes.
14	Jefe de Servicio de Rehabilitación Laboral y Educativa	Otorga cita, asigna evaluador incluyéndose él mismo anota al usuario en libreta de control.
15	Trabajador Social	Recibe carnet y recibe el usuario, indicándole registre su cita en la recepción del área.
16	Secretaria del área	Recibe y entrega carnet al Psicólogo.
17	Psicólogo	Revisa expediente e inicia entrevista de 1ª vez, da indicaciones sobre pruebas de trabajo, aplica batería de pruebas pertinentes de acuerdo al caso.
18		Entrega reporte e informa al Consejero en Rehabilitación el término de la evaluación.
19		Se informa al Jefe del Servicio de Rehabilitación Laboral sobre el reporte de evaluación.
20	Jefe del Servicio de Integración Laboral y Educativa	Revisa el reporte de evaluación de habilidades y aptitudes y se otorga visto bueno.
21		Programa junta de valoración semanal de casos problema.
22	Trabajador Social	Se entera del informe de evaluación de aptitudes y habilidades y proporciona cita subsecuente al usuario e indica registre en la recepción de área. Conecta con los pasos de consulta subsecuente.

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
			<b>Hoja: 6 de 9</b>

N°	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
23		Analiza los resultados de la evaluación de aptitudes y habilidades e informa de las mismas al usuario, discuten y analizan alternativas de solución a la problemática.
24		<p>En consulta subsecuente recibe al usuario y expediente continua la entrevista procediendo de acuerdo a su respuesta, a moldear el plan de Rehabilitación Profesional</p> <p>¿Es candidato a Colocación Laboral?  <b>SI:</b> Es candidato a Colocación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona sesiones de entrenamiento al usuario</li> <li>• Curso de cómo conseguir y conservar el empleo.</li> <li>• Mejorar la presentación personal</li> <li>• Llenar una solicitud de trabajo.</li> <li>• Realizar una entrevista de empleadores.</li> <li>• Conocer las condiciones de trabajo</li> <li>• Responsabilidades y derechos de los trabajadores</li> <li>• Responsabilidades y derechos de los empleadores</li> <li>• Identificar fuentes de trabajo</li> <li>• Presenta dificultad para el empleo de herramientas</li> </ul> <p><b>NO:</b> Se informa de las opciones para la capacitación y especialidad</p>
25		De acuerdo al interés, aptitud y limitaciones físicas del usuario, se elige el curso de capacitación mas conveniente
26		Investiga dentro de la comunidad el Centro de Capacitación
27		<p>Da seguimiento al candidato y se espera a que termine la capacitación para continuar con el proceso de Integración Laboral.</p> <p>¿Finaliza capacitación?  <b>SI:</b> Orienta, aconseja, guía, informa y facilita al usuario para lograra la integración laboral.  <b>NO:</b> Se explica el por qué no y se da de alta del servicio</p>
28		Recibe propuestas de empleo por parte de la Red de vinculación y de empresas. Se informan a los usuarios para posibles contrataciones
29		Programa visita a empresa para realizar análisis puesto
30		Programa visita de seguimiento para vigilar la adaptación del usuario al puesto de trabajo en un periodo de 3 a 6 meses
31		Al término de este periodo se da de alta al usuario y lo notifica en el escrito del alta del usuario al Jefe del Servicio.
<b>TERMINA PROCEDIMIENTO</b>		

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
			<b>Hoja:</b> 7 de 9

## 6. Documentos de referencia:

DOCUMENTO	
Ley Federal del Trabajo	N/A
Normas y recomendaciones 157 Organización	N/A



REGISTRO	TIEMPO DE CONSERVACIÓN	RESPONSABLE DE CONSERVACIÓN	CÓDIGO
Libreta de Ingreso de Pacientes de 1ª vez al Programa de Integración Laboral	5 años	Jefe de Servicio de Rehabilitación Laboral y Educativa	N/A
Carpeta interna de candidatos	5 años	Jefe de Servicio de Rehabilitación Laboral y Educativa	N/A
Libreta de Control	5 años	Jefe de Servicio de Rehabilitación Laboral y Educativa	N/A
Nota Médica	Indefinido	Informática	N/A

## 7. Glosario

**Adaptación al puesto de trabajo:** La adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador/a con discapacidad. Chiavenato 2009.

**Análisis de Puestos:** El Análisis de Puestos es el proceso que permite determinar las conductas, tareas y funciones que están comprendidas en el contenido de un puesto de trabajo, así como las aptitudes, habilidades, conocimientos y competencias que son importantes para un desempeño exitoso en el puesto. (Chiavenato 2009).

**Capacitación:** Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. ( Ley General del Trabajo 2006).

	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
		<b>Hoja:</b> 8 de 9	

**Consejería laboral:** Es la atención que brinda la Trabajadora Social del Servicio de Rehabilitación Laboral en su papel de “Consejera Laboral” al usuario del mismo, para dar orientación educativa, vocacional y laboral. Asesoramiento y colocación selectiva de personas con discapacidad al empleo. (OIT 2008).

**Discapacidad:** Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad. (CIF 2007).

**Evaluación de habilidades y aptitudes:** Buscan evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través de estudios, prácticas o ejercicios del candidato. Este tipo de pruebas pueden ser orales, escritas o de ejecución. (OIT 2007).



**Orientación vocacional:** Proceso destinado a elegir una futura profesión, combinando las expectativas laborales e intereses vocacionales del usuario, con sus preferencias, habilidades y conocimientos, así como con las demandas del mercado laboral. (OIT 2007)

**Rehabilitación laboral:** Es un proceso que permite a las personas con discapacidad obtener y conservar un empleo adecuado, progresar en el mismo y de esa forma promover la integración o reintegración social. (OIT 2007)

**Trabajo:** El término TRABAJO aquí se refiere al concepto de trabajo económico, es decir a toda actividad generadora de bienes y servicios que, al contribuir al sustento de la persona que realiza la actividad, puede ser descrita como una ocupación. Incluye a cualquier categoría o posición, es decir tanto al trabajo independiente como al trabajo subordinado. (Ley Federal del Trabajo 2006)

**Usuario:** Es la persona con discapacidad que recibe servicio de Rehabilitación Laboral  
**Capacidad residual:** Habilidad subsistente en una persona, incapacitada para trabajar, después de la enfermedad o accidente que provocó su incapacidad. (OIT 2003)



	<b>PROCEDIMIENTOS</b> Versión ISO 9001:2015		<b>Código:</b> PR-DRI-02
	<b>DIRECCIÓN MÉDICA</b>		<b>Fecha:</b> DIC 20
	<b>ATENCIÓN DE PACIENTES EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN LABORAL</b>		<b>Rev. 03</b>
		<b>Hoja:</b> 9 de 9	

## 8. Control de cambios

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
01	Actualización de la imagen institucional, actualización del nombre del instituto, Corrección del contexto	JUN 15
02	Transición del SGC de la Norma ISO 9001:2008 a la Norma ISO 9001:2015	MAY 18
03	Actualización de Imagen Institucional	DIC 20