

0985



**CERP. LA VICTORIA : RESUMEN DEL PROYECTO
“ MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS
Y LA CALIDAD EN REHABILITACION PROFESIONAL ”**

**GANADOR DEL PREMIO A LA CALIDAD 1999
OTORGADO POR LA SOCIEDAD NACIONAL
DE INDUSTRIAS**

myra: 9108

**EsSALUD : CENTRO DE REHABILITACION PROFESIONAL (CERP) LA VICTORIA
PROYECTO : " MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS Y LA CALIDAD EN
REHABILITACION PROFESIONAL " GANADOR DEL PREMIO A LA CALIDAD 1999
OTORGADO POR LA SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS .**

Mejorar la Calidad en los bienes y servicios que oferta una empresa , tanto publica o privada es de vital importancia para su permanencia en el mercado y para la preferencia de los consumidores o usuarios . La calidad se convierte en un asunto importante y fundamental en todas las actividades de producción y por lo tanto el mejoramiento continuo de la calidad constituye una meta esencial para mejorar y ser competitivos .

En el Perú , el 33 % de la población cuenta con algún tipo de discapacidad , de este segmento el 13 % tiene restricciones en su participación social , en cifras significa 3.250.000 personas , de las cuales el 53 % oscila entre los 14 y 64 años , edad considerada como productiva , que en su mayoría presenta desventajas económicas , pero que a su vez tienen una capacidad productiva potencial .

Essalud , mediante la Gerencia Central de Programas y el Programa de Prestaciones Sociales pone al servicio de este significativo sector de nuestra población sus Unidades Operativas que son los Centros de Rehabilitación Profesional CERP. Cuya finalidad es la integración socio laboral de las personas con discapacidad , entre los 14 y 64 años de edad , siendo gratuita para la población no asegurada . Estos centros se caracterizan por tener un sistema abierto en constante interacción y permanente retroalimentación Usuario - CERP. - Sociedad , estableciendo un equilibrio dinámico entre las diferentes fases del sistema de Rehabilitación Profesional que comprende tres Etapas : Evaluación Integral , Formación Laboral e Integración Socio Laboral , es así como a través de ellas se logran compensar las desventajas que presenta el usuario para realizar una actividad o tarea originada por una discapacidad , e incorporarlo en forma competente a la actividad laboral .

1- SELECCION DEL PROBLEMA Y METODOLOGIA UTILIZADA . " PLANEANDO EL CAMBIO "

En el mes de Setiembre de 1998 se produjo el cambio en la Dirección del CERP. La Victoria , convocando a su vez un nuevo equipo para la administración y las jefaturas de las tres Divisiones Evaluación Integral , Formación Laboral e Integración Socio Laboral (*) que componen la compleja y apasionante tarea de la Rehabilitación Profesional ,

(*) Ver Diagrama de Contexto

formando un equipo intermultidisciplinario al que llamamos " Equipo de Mejora de los Procesos y La Calidad " incorporando un especialista en Reingeniería , para proceder a identificar durante el mes de setiembre los problemas específicos del funcionamiento del CERP. que situaciones deben ser modificadas para un mejoramiento sustancial y sostenido en busca de nuestro objetivo , que es la mejora continua de la Calidad .

* Aplicamos la Matriz de Selección de los Problemas que tenían en estado crítico del sistema de Rehabilitación Profesional del CERP. La Victoria :

- El análisis de la producción de las tres Divisiones estaban por debajo de las metas propuestas por el Programa de Prestaciones Sociales .
- Alta deserción de los usuarios en la División de Evaluación Integral
- Bajo nivel de capacitación en la División de Formación Laboral
- Bolsa de Trabajo desarticulada y desactualizada y pocas colocaciones en la División de Integración Socio Laboral
- Las carencia de un área administrativa que comprenda la Dirección , Administración y las tres Divisiones .

* Aplicamos la Matriz de FADO : Fortalezas , Amenazas , Debilidades y Oportunidades :

Diagnostico Interno : Fortalezas y Amenazas , las actuaciones pasadas y la proyección futura

Diagnostico del Entorno : Debilidades y Oportunidades actuaciones pasadas y proyección futura .

Conociendo nuestras fortalezas y debilidades , procedimos a aplicar las " Herramientas de la Calidad " trabajando coordinadamente , para hacer los cambios y mejoras al mismo tiempo en las tres Divisiones , ya estas son complementarias , lo cual hacia mas complejo el reto asumido .

Herramientas Empleadas :

- Lluvia de Ideas
- Diagramas Causa Efecto
- Técnica del ¿ Por Qué ? Porque
- Diagramas Causa Efecto
- Técnica del ¿ Como ? ¿ Como ?
- Flujogramas de los Procesos
- Mapa Global de Servicios
- Diagrama de Gantt .

**DIAGRAMA DE CONTEXTO NIVEL 0 / SISTEMA : ESTRUCTURA Y FUNCIONES
CENTRO DE REHABILITACION PROFESIONAL – CERP LA VICTORIA**



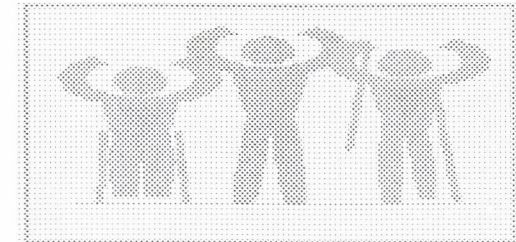
ORGANO DE DIRECCION
DIRECTORA

- Planificar , Dirigir , Coordinar Actividades y Recursos
- Ejecutar Plan Operativo de GPS
- Generar Recursos
- Estrategias
- Presupuesto
- Política Institucional

ORGANO DE APOYO
UNIDAD DE ADMINISTRACION ADMINISTRADOR

- Dirigir, Controlar y Evaluar Recursos
- Presupuestos
- Transferencia
- Costo / Beneficio – Costo / Efectividad
- Archivo
- Adquisición de bienes y servicios
- Mantenimiento del Patrimonio

SISTEMA



- Ejecutar y Monitorear
- Diagnósticos
- Orientación
- Metas
- Coordinar / Derivar
- Costos
- Evaluar Actividades
- Información

ORGANO DE LINEA : JEFE DIVISION DE EVLUACION INTEGRAL
- Area de Evaluación Integral, Orientación y Mantenimiento Funcional
- Area de Deportes Adaptados y Esparcimiento .

- Ejecutar Monitorear y Evaluar .
- Actividades
- Coordinaciones
- Programas
- Metas
- Información

ORGANO DE LINEA : JEFE DIVISION DE FORMACION LABORAL
- Area de Adaptación y Capacitación
- Area de Talleres de Formación - Producción

- Ejecutar y Monitorear
- Orientar y Procurar puestos de trabajo
- Coordinaciones
- Evaluar Actividades
- Metas
- Información

ORGANO DE LINEA : JEFE DIVISION DE INTEGRACION SOCIO LABORAL
- Area de integración Laboral Dependiente
- Area de Desarrollo Empresarial

Decididas las estrategias , se elaboro un plan de acción , definiendo la secuencia de actividades , programación , duración y los responsables de su cumplimiento .

La puesta en acción de nuestro proyecto comprende de setiembre 1998 a setiembre de 1999 , y consta de cuatro etapas :

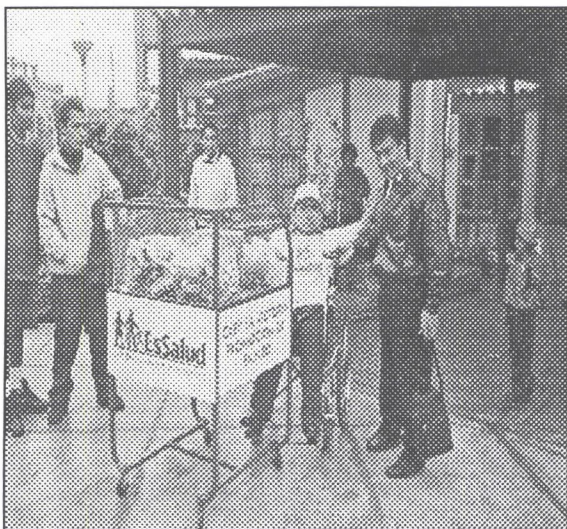
- I – Análisis y Diagnostico
- II – Implementación de Objetivos
- III – Evaluación y Supervisión
- IV – Etapa de Mejora Continua

2 – APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE LA CALIDAD (ver paginas 5, 6, 7)

3 – FOMENTO DE LA CREATIVIDAD .

“ Programa de los Emprendedores “

Uno de los problemas es la colocación laboral de nuestros usuarios . El personal de la División de Integración Socio Laboral , implemento el Programa de los Emprendedores . Se gestiono la entrega de 20



cunas de bebe dadas de baja por los Hospitales Nacionales Guillermo Almenara y Edgardo Rebagliati , que fueron restauradas y adaptadas , convertidas en coches para la venta de golosinas y mini librerías. Los usuarios beneficiados fueron colocados en sitios pre establecidos , los coches de venta de golosinas en dependencias de Essalud , las mini librerías en colegios nacionales previa autorización . Se encuentran en proceso de adaptación 70 cunas más , paralelamente se viene gestionando la ubicación de los usuarios que serán beneficiados .

“COMEDOR SOCIAL “

Anteriormente este comedor daba menús al personal del Hospital Almenara , vecino al CERP. Estuvo cerrado 5 meses , al terminar el contrato de

concesión . Una de las ideas del Equipo de Mejora fue convertirlo en un “ Comedor Social “ con menús económicos para beneficiar a los usuarios de menores recursos . También sirve como taller de capacitación a nuestros usuarios en administración de restaurantes , mozos , cocina . La capacitación dura tres meses .

“ Himno al CERP. La Victoria “

Para fortalecer sus ansias de superación , miembros del Equipo de Mejora , compusieron el Himno del CERP. , grabado y cantado por nuestro grupo musical “ Amor y Fuerza “ . Siendo estrenado en la inauguración del Campeonato Nacional Paralimpico , realizado en la ultima semana de mayo .

“ Movilidad “

Se consiguió una movilidad (Omnibus) no adaptada para el traslado y retorno de nuestros usuarios , que están en proceso de evaluación integral y capacitación intraistitucional (Talleres) , empezando en el cono sur , donde la dificultad y absceso al CERP. son más complicadas .

“ Laboratorio de Computación “

Con 15 PC usadas , donadas por EsSalud , que sirven para las practicas y actualización laboral de nuestros usuarios .

4 – TRABAJO EN EQUIPO Y PARTICIPACION DE LOS DIFERENTES NIVELES .

Se conformo El Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad , liderado por la Directora del CERP. y constituido por el Administrador , los Jefes de las tres Divisiones y el Especialista en Procesos , Calidad y Coordinador del proyecto , conformando un equipo intermultidisciplinario para la pronta solución de los problemas , dividiendo el trabajo en tareas y responsabilidades para cada órgano operativo . En la primera Etapa de ejecución del proyecto de mejora las reuniones de trabajo se realizaban lunes , miércoles y viernes , de 3.00 a 6.00 PM, poniendo en conocimiento los avances de cada tarea asignada . Estas eran discutidas aplicándose las herramientas de la calidad . Todos los miembros del equipo tenían que ir al mismo ritmo para un cambio en simultaneo . Cada responsable tenia que consientizar a su personal para el logro de los objetivos planteados , involucrándolos a participar en forma activa y coordinada . Se formaron equipos funcionales en cada una de las divisiones , dirigidos por cada jefe de división .

“ Somos un grupo de personas , con especialidades distintas que brindan sus conocimientos y experiencias en beneficio de los usuarios , la institución y nuestra propia satisfacción personal “ .

PLAN ANUAL DE ACCION PERIODO SETIEMBRE 98 / SETIEMBRE 99 - CERP. LA VICTORIA - DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	1998				1999									RESOPONSABLES
	Setie.	Octub.	Novie.	Dicie.	Enero	Febre.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setie.	
Posicionamiento - Análisis de la problemática encontrada por la nueva Dirección														Dirección - Administración Jefes de División
Formación del Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad Rediseño de los modelos operativos														Equipo de Mejora de los Procesos y La Calidad
Aplicación de los nuevos Modelos Rotación del Personal Curso de R . P. Para todo el Personal														Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad
Encuesta de Satisfacción a los Usuarios Monitoreo Interno .														CERP. La Victoria
Identificación de los Procesos Críticos														Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad
Implementación de mejoras para cada División														Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad
Encuesta de Satisfacción a los Usuarios Monitoreo Externo														Programa Central de Prestaciones Sociales - Sub Gerencia de Rehabilitación Profesional
Capacitación y Entrenamiento en Rehabilitación Profesional y Herramientas de la Calidad														Programa Central Presta. Sociales Cerp. La Victoria. GLARP Univ. San Martín Of. De Mejor Gest.Proc.
Revaluación y adaptación de un Plan Propio de Mejora Continua														Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad
Monitoreo Permanente de la ejecución de las acciones. Procesos de cada División														Equipo de Mejora de los Procesos y la Calidad
Aplicación de un Sistema Propio de Calidad y Mejora Continua														Todo el Personal del Cerp. La Victoria
	I - Etapa de Análisis y Diagnostico		II - Etapa de Implementación de Objetivos		III - Evaluación y Supervisión						IV - Etapa de Mejora Continua			

MATRIZ FADO : 30 - 09 - 98 CERA. LA VICTORIA

Diagnostico Interno

Diagnostico del Entorno



<p>FORTALEZAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura Civil adecuada - Voluntad y decisión para el cambio por parte de la Dirección del CERP - Nuevo Equipo Profesional dirigiendo la Administración y las Divisiones 	<p>AMENAZAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deterioro de la imagen del CERP con las instituciones donde se capacitan nuestros usuarios - Bajo rendimiento donde prestan servicios los usuarios colocados laboralmente - Perdida de Mercado
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos prolongados - Usurpación de funciones - Administración deficiente - Divisiones desarticuladas - Inoperatividad de los talleres - Falta de información y seguimiento de los usuarios en capacitación 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuada capacitación del personal - Haciendo los correctivos, podemos presentar un usuario adecuadamente capacitado tanto para el mercado laboral dependiente como independiente - Incentivar la creatividad de trabajadores usuarios - Ley de la Persona con Discapacidad

UNIDAD DE ADMINISTRACION ¿ POR QUE ? PORQUE ADMINISTRACION DEFICIENTE SET. 98

DIV. EVALUACION INTEGRAL ¿ POR QUE ? PORQUE PROCESO DE EVAL. PROLONGADO SET. 98

¿ POR QUE ?	PORQUE	PORQUE
- Inadecuado uso de la infraestructura	- Mala distribución de los ambientes	- Falta de señalización de los servicios y mantenimiento de las instalaciones
- Mal uso del Presupuesto	- Información distorsionada	- Archivo deficiente
- El personal no cumplía con sus funciones	- Inadecuado control de asistencia y tardanzas	- Resistencia al cambio usurpación de funciones

¿ POR QUE ?	PORQUE	PORQUE
- Deserción de los Usuarios	- Citas muy diferidas	- por carecer de medios económicos
- Oferta insuficiente para Evaluación Psicológica	- Por la oferta Limitada de turnos de atención	- Falta de decisión
- Falta de Identificación de los Procesos Críticos (Cuellos de Botella)	- Falta de revisión de los procesos	- Falta de apoyo técnico

DIV. FORMACION LABORAL ¿ POR QUE ? PORQUE EL BAJO NIVEL DE CAPACITACION SET. 98

DIV. INT. SOCIO LABORAL ¿ POR QUE ? PORQUE BOLSA DE TRABAJO DESARTICULADA SET. 98

¿ POR QUE ?	PORQUE	PORQUE
- Talleres inoperativos	- Maquinaria y herramientas obsoletas	- Falta de Interés
- Deserción de los usuarios en la capacitación Extraintitucional	- Inadecuado perfil laboral de los usuarios	- Falta de seguimiento
- Organización informal	- Falta de Terapeuta Ocupacional	- Procesos Inadecuados

¿ POR QUE ?	PORQUE	PORQUE
- Falta de protocolos	- Resistencia al cambio	- Malas relaciones interpersonales
- Carencia de información de la Bolsa de trabajo	- Falta de seguimiento a los usuarios colocados	- Usuarios de la Bolsa desactualizados laboralmente
- Desconocimiento del mercado laboral	- Disminución de las colocaciones laborales	- Falta de creatividad para la generación de puestos de trabajo

DIAGRAMA CAUSA EFECTO - UNIDAD DE ADMINISTRACION - SET - 98

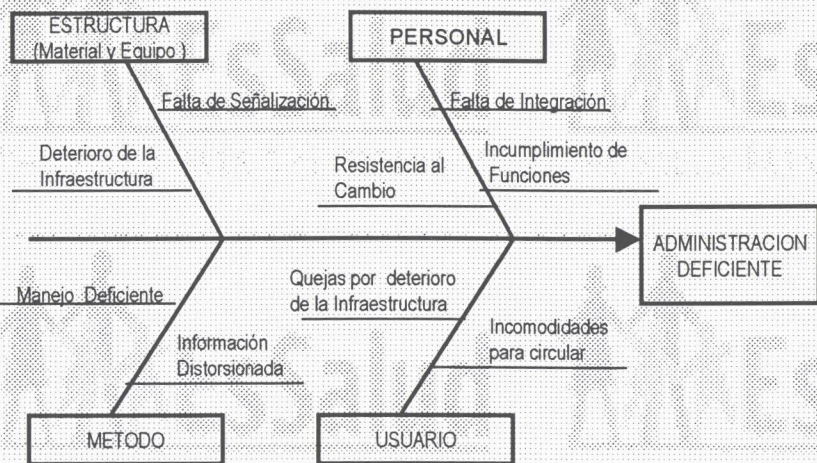


DIAGRAMA CAUSA EFECTO - DIVISION EVALUACION INTEGRAL - SET - 98

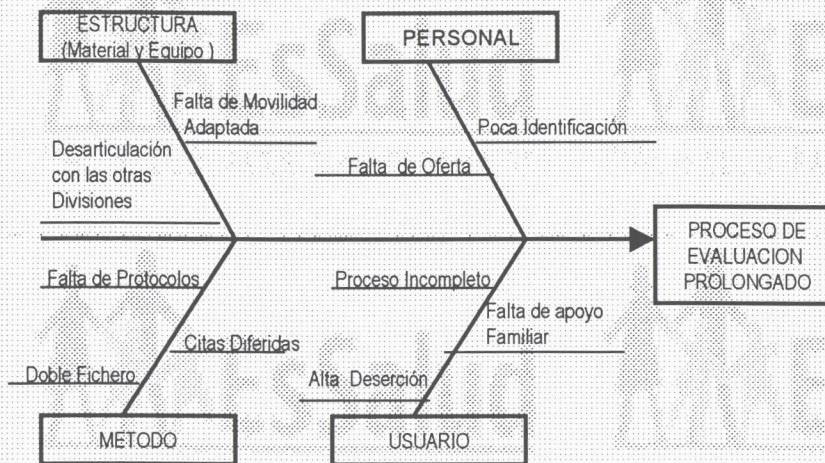
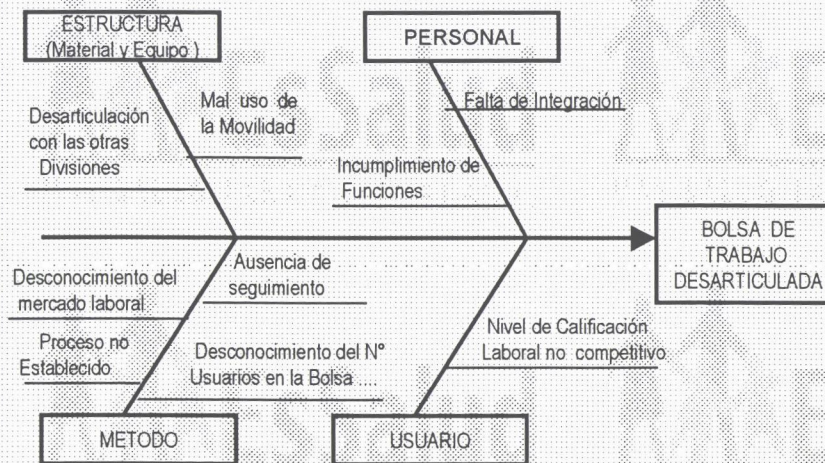
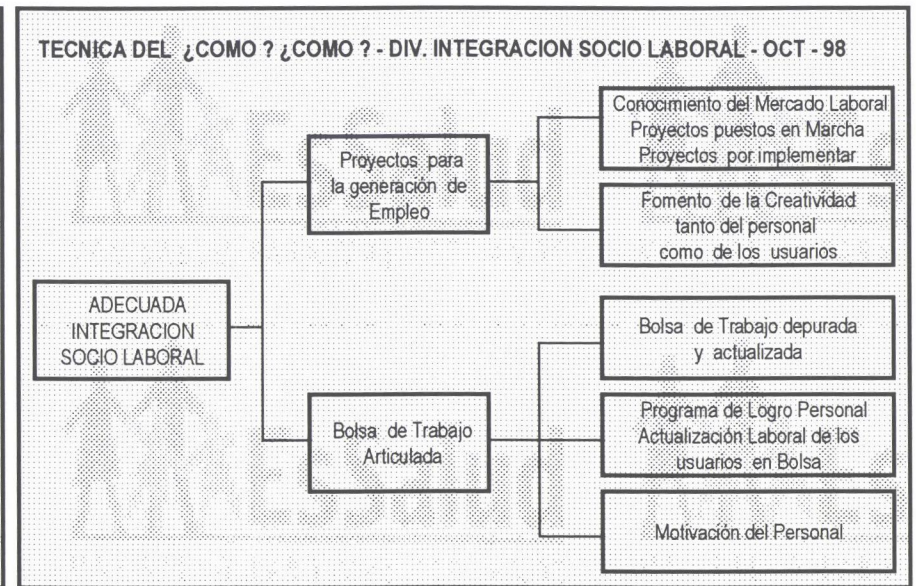
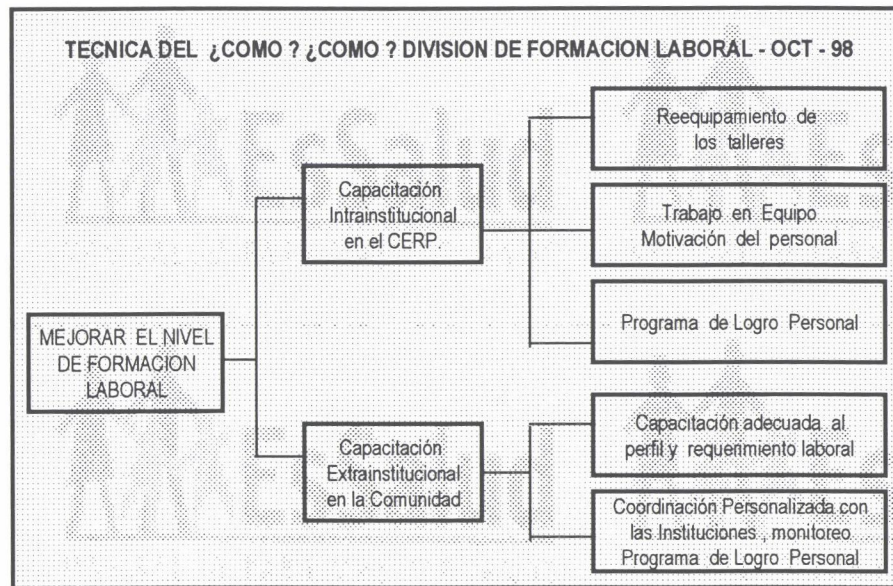
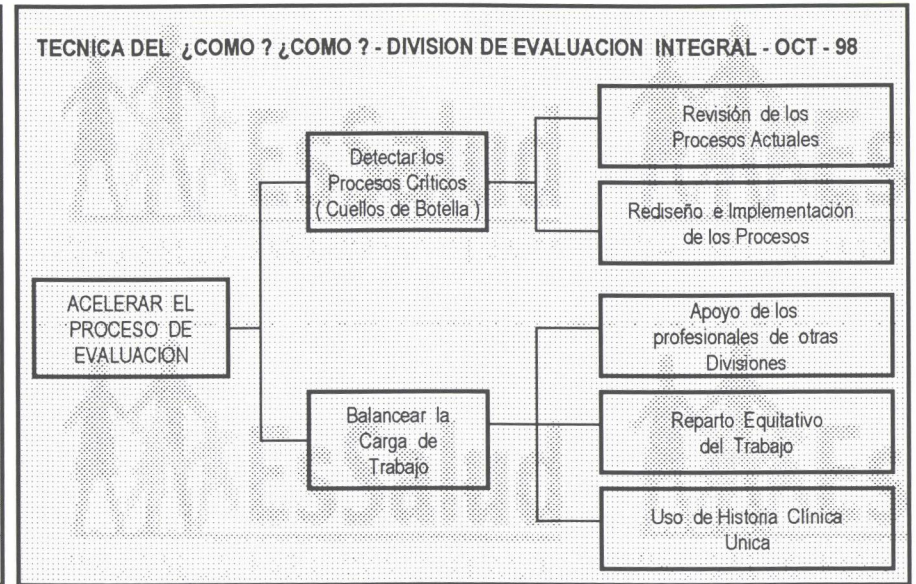
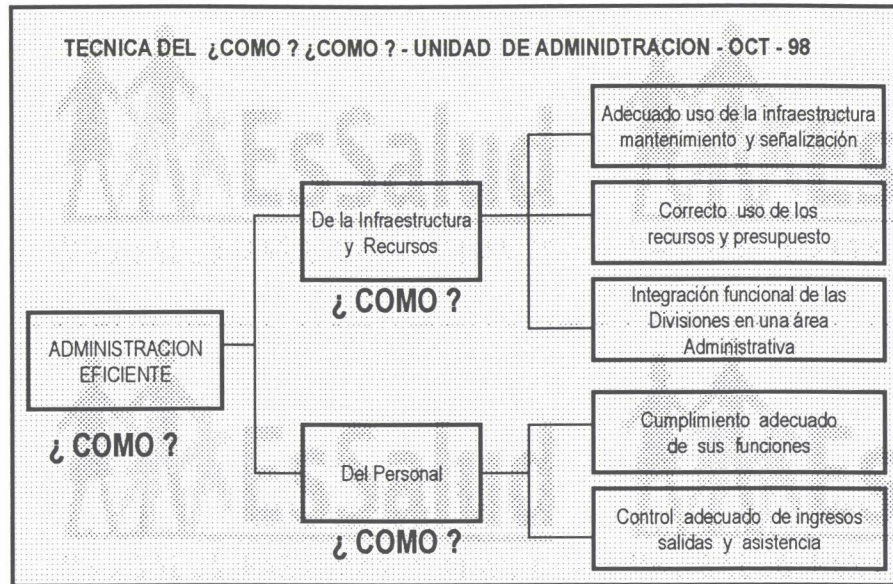


DIAGRAMA CAUSA EFECTO - DIVISION DE FORMACION LABORAL - SET - 98



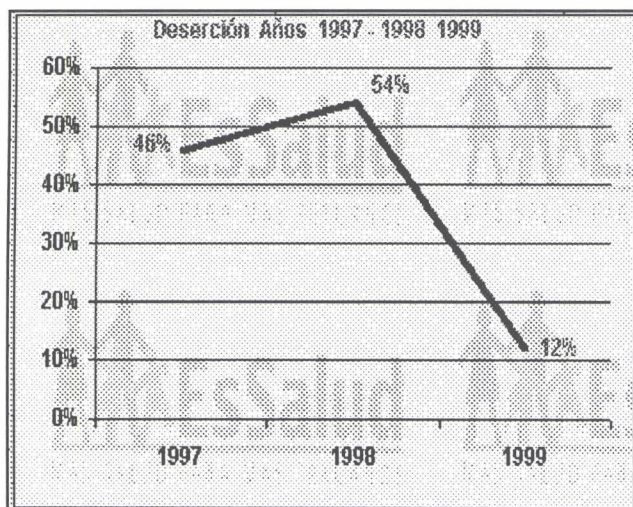
DIAGRAMA CAUSA EFECTO - DIVISION EVALUACION INTEGRAL - SET - 98



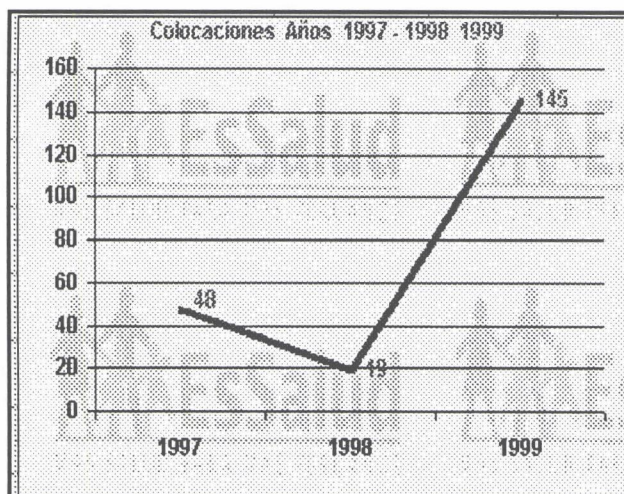


5 – BENEFICIOS LOGRADOS POR LA MEJORA E IMPACTO EN EL CERP.

- Se implemento un área administrativa , que comprende la Dirección y Administración y las tres Divisiones , Evaluación Integral , Formación Laboral e Integración Socio Laboral , que anteriormente se encontraban dispersas en diferentes ambientes del CERP. además de orientación y señalización correctas , en beneficio de los usuarios .
- Uso correcto de los recursos del CERP.
- Se redujo los tiempos de Evaluación Integral de 6 meses a 10 días .
- La disminución notoria de la Deserción de los usuarios .



- Se realiza una adecuada capacitación de los usuarios acorde a su perfil laboral .
- Se mejoraron los procesos en cada una de las Divisiones .
- Incremento sostenido de las colocaciones laborales con usuarios plenamente capacitados .

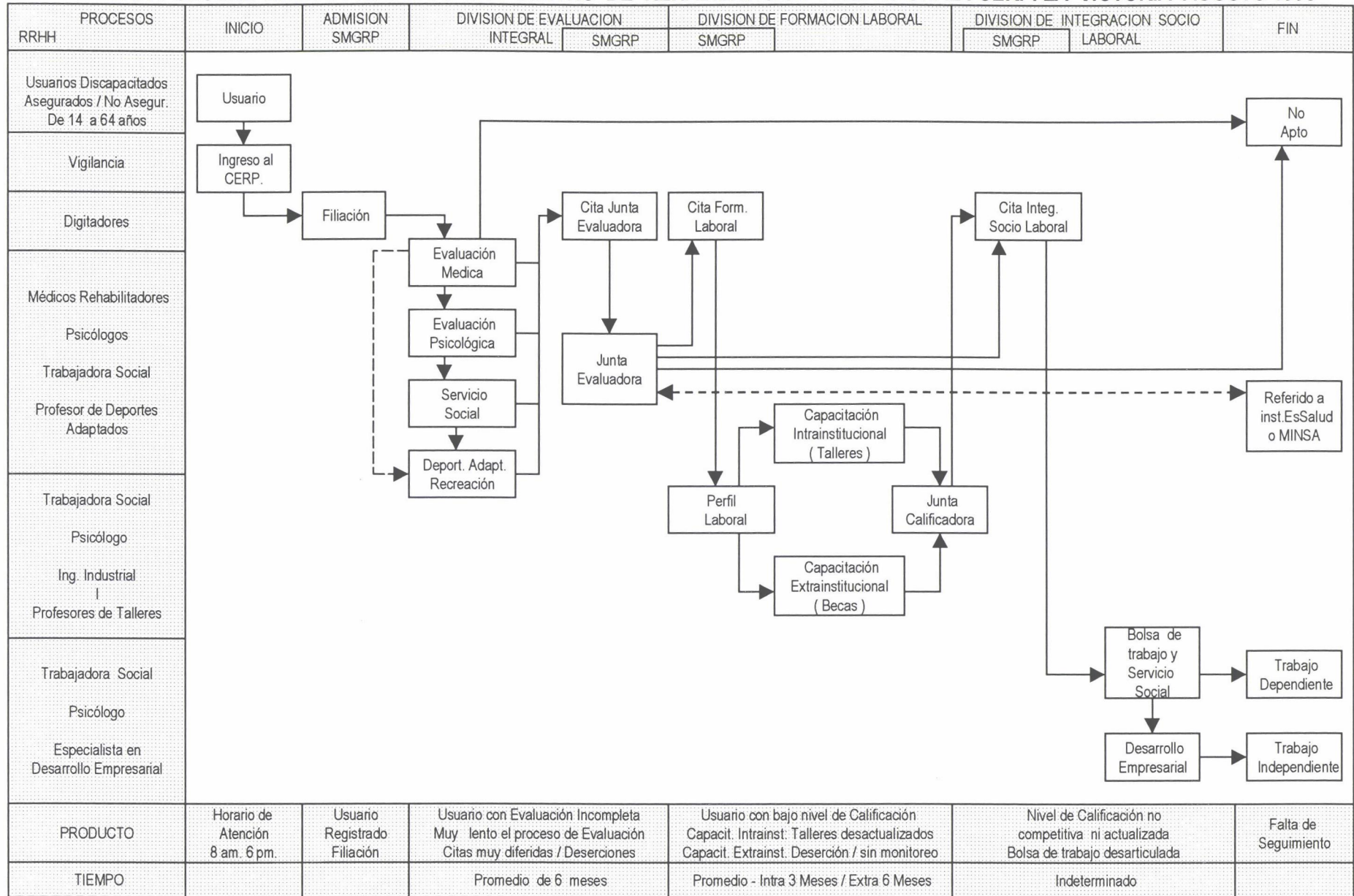


- Nuevas Especialidades y mas Becas y Semi Becas para los usuarios en capacitación Extraintitucional en diversas instituciones de la comunidad .
- Personal motivado y capacitado para la correcta atención del usuario y el logro de nuestras metas .
- Presentación del Proyecto " Mejorando el Proceso para la Integración Socio Laboral de la Persona con Discapacidad " . En el XVIII Congreso de la Asociación Médica Latinoamericana de Rehabilitación (AMLAR 99) en la Habana Cuba del 25 al 29 de octubre 1999 .
- Obtención del Premio a la Calidad 1999 , otorgado por la Sociedad Nacional de Industrias .

6 – CAPACITACION

- Curso de Rehabilitación Profesional (R.P.)
Del 01 al 03 de diciembre 1998 – Auditorium del CERP. La Victoria .
Horas : 16
Auspicio : Del Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional, GLARP .
Organizador : Centro de Rehabilitación Profesional La Victoria.
Objetivo : Capacitar al personal en los aspectos técnicos y metodológicos actualizados de Rehabilitación Profesional .
Dirigido a : Todo el personal
- Rehabilitación Profesional en Comunidad :
Del 12 al 14 de febrero 1999 - Lugar CERP. Callao.
Horas : 20
Organizador : Programa de Prestaciones Sociales.
Objetivo : Aumentar el conocimiento y contar con instrumentos que permitan a los profesionales desarrollar programas de R.P. en y con la comunidad .
Dirigido a : Todo el personal
- Curso Taller de Indicadores en Rehabilitación Profesional :
Del 9 al 11 de Abril 1999 – Lugar Programa de Prestaciones Sociales
Horas : 16 (4 horas de teoría – 12 horas de practica)
Finalidad : Reforzar los conocimientos de los participantes en los aspectos metodológicos para el diseño de indicadores en R.P.
Dirigido a : Directores , Administradores y Jefes de División de los CERP.

MAPA GLOBAL DE LOS PROCESOS DEL CENTRO DE REHABILITACION PROFESIONAL : CERP. LA VICTORIA AGOSTO 1998

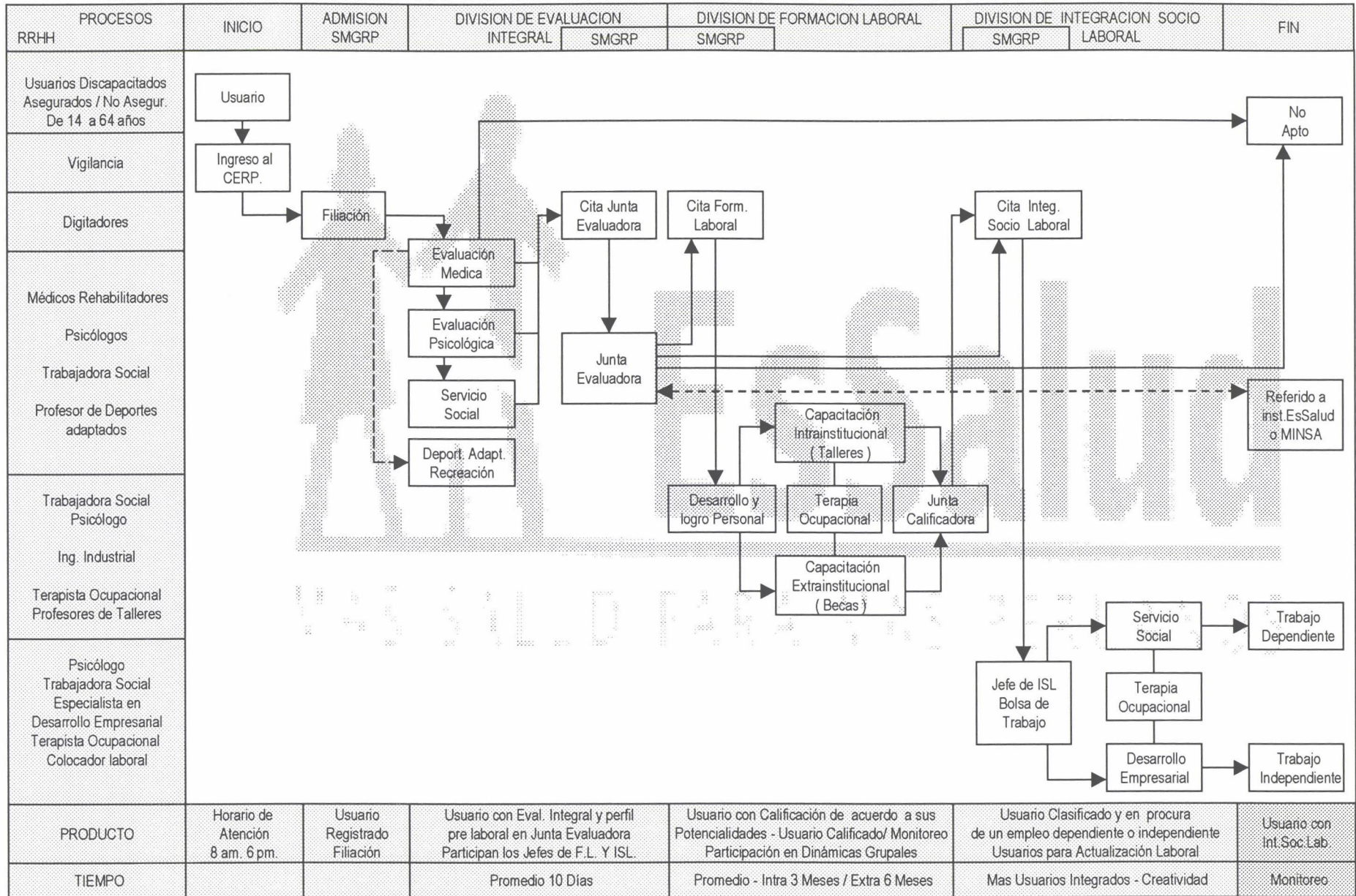


SMGRP : Sistema Mecanizado para la Gestión de Rehabilitación Profesional

-----> Recorrido Opcional

-----< Probabilidad de Retorno

MAPA GLOBAL DE LOS PROCESOS DEL CENTRO DE REHABILITACION PROFESIONAL : CERP. LA VICTORIA JULIO 1999



SMGRP : Sistema Mecanizado para la Gestión de Rehabilitación Profesional

-----> Recorrido Opcional

-----< Probabilidad de Retorno

- Curso de Sensibilización Personal Hacia Las Personas con Discapacidad:
Del 14 al 16 de Mayo 1999 . Lugar San Isidro Labrador .
Organizador : Programa de Prestaciones Sociales .
Finalidad : Mejorar la calidad de atención , en el trato con los usuarios , contemplando sus derechos y su dignidad como personas .
Dirigido a : Todo el personal del CERP .
- Curso Internacional de Clasificación Deportiva en Baloncesto de Sillas de Ruedas :
Del 27 al 29 de mayo de 1999 , Lugar Auditorium del CERP. La Victoria .
Organizador : Programa de Prestaciones Sociales y CERP. La Victoria .
Finalidad : Preparar clasificadores deportivos a Nivel nacional para personas discapacitadas Físico motoras en la disciplina de basquet sobre silla de ruedas autorizadas por el IPC .
Dirigido a Preparar Clasificadores Deportivos .
- Curso de Computación Windows :
Duración : Junio – Agosto (Inter diario) Lugar : Universidad Particular San Martín de Porras , Facultad de Sistemas .
Organizador : CERP. La Victoria
Finalidad : Capacitar y reforzar los Conocimientos en Windows 98 : Word , Excel y Power Point .
Dirigido a : Todo el Personal .
- Herramientas de la Calidad
Del 20 al 24 de setiembre 1999. Lugar , Auditorium del CERP. La Victoria .
Organizado : Por el CERP. La Victoria .
Expositores : Oficina de Mejoramiento de Gestión y Procesos .
Finalidad : Reforzamiento de los conocimientos y aplicaciones de las Herramientas de la Calidad y los Procesos .
Dirigido a : Todo el personal .

7- PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA CONTINUIDAD Y MEJORA DE LOS RESULTADOS

El proyecto de Mejora de los Procesos y la Calidad , tuvo una duración de 13 meses , de setiembre de 1998 a setiembre de 1999 ., en el mes agosto 99 se llego a la cuarta etapa , de Mejora Continua , que no termina con la finalización del proyecto : Nuestro objetivo es que la filosofía de la Calidad quede instaurada en el CERP. La Victoria .

Continuar con la revisión y mejora de los procesos que es uno de los factores más importantes que contribuye a una ventaja competitiva y por ende en un servicio de Calidad . Profundizar en el conjunto de métodos que ayuden a la institución a mejorar por si misma, como la continua capacitación del personal , generando en ellos un compromiso para el logro de las metas propuestas .

La aplicación de Encuestas de satisfacción a los usuarios y al personal , que servirán para revisar nuestros niveles de mejora y para hacer los correctivos necesarios , si fueran necesario .

Otro de los objetivos del proyecto es que sirva de *Benchmarking* , para instituciones dedicadas a la Rehabilitación Profesional , ya que en este campo hay pocos estudios realizados .

EQUIPO DE MEJORA DE MEJORA DE LOS PROCESOS Y LA CALIDAD DEL CERP . LA VICTORIA : *Ganador del Premio a la Calidad 1999 otorgado por la Sociedad Nacional de Industrias .*

- *Dra. Gaby Curi Jaramillo . Directora*
- *Eco. Luis G. Santiago Saldaña – Coordinador del Proyecto*
- *Dra. Silvia Castro Castro : Jefe de la División de Evaluación Integral*
- *Lic. Virginia Quiros Alcalde : Jefe de la División de Capacitación Laboral*
- *Psc. Jorge Landauro Quiñe ; Jefe de la División de Integración Socio Laboral .*
- *Lic . Pedro Fernandez Crisostomo . Administrador .*

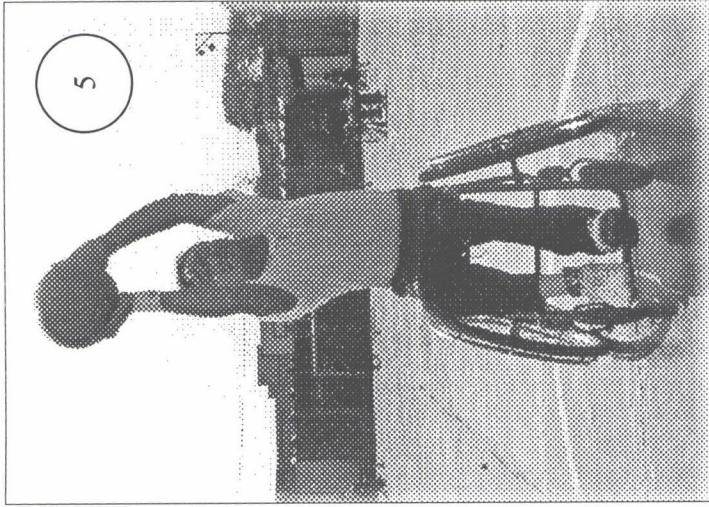
PROMOVIENDO LOS DEPORTES ADAPTADOS

El CERP. La Victoria contribuye a la sociabilización y mantenimiento funcional de las personas con discapacidad , promoviendo su participación en actividades y eventos deportivos , culturales y de esparcimiento , el CERP. tiene la Representación Nacional del Comité Paralímpico Internacional .

Se organizo los Campeonatos Selectivo Metropolitano y el Selectivo Nacional que congregó a los mejores 80 deportistas del Perú y fueron seleccionados los 18 representantes peruanos a los Parapanamericanos de México (NOV. 1999)

CONCLUSIONES :

La Calidad y la Productividad no están contrapuestas , ya que todo proceso o sistema puede ser mejorado si con ello logramos nuestros objetivos . El Mejoramiento empieza con un profundo conocimiento del proceso y el Mejoramiento Continuo es imposible sin el mejoramiento del trabajo individual.

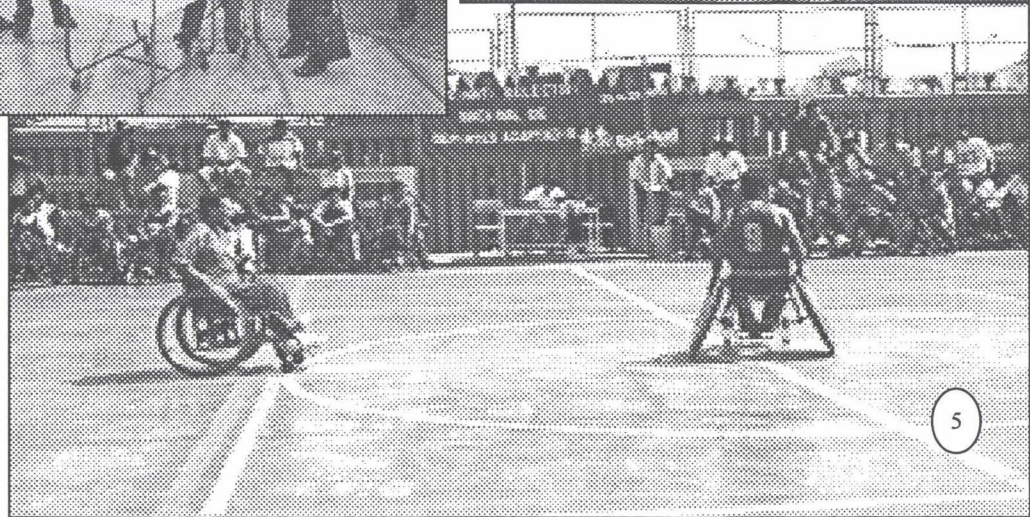
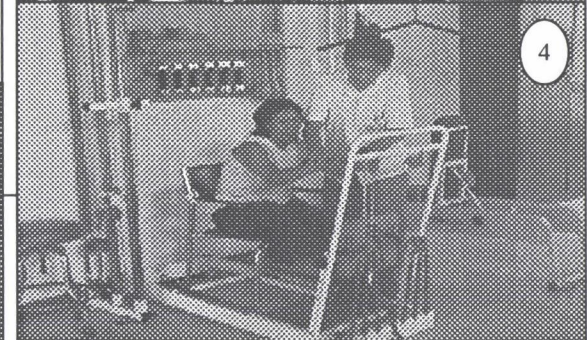
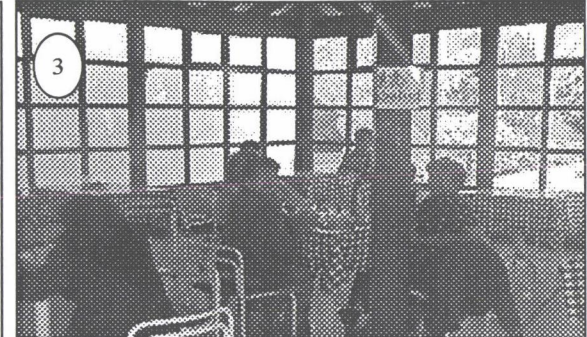


CERP. LA VICTORIA : 1-MOVILIDAD NO ADAPTADA . 2- EVALUACION INTEGRAL . 3-FORMACION LABORAL TALLER DE MANUJALIDADES (TARJETAS DE PLUMAS) 4- INTEGRACION SOCIO LABORAL OPERADOR DE CENTRAL TELEFONICA - CLINICA SUAREZ) 5- PROMOVRIENDO LOS DEPORTES ADAPTADOS





CERP. LA VICTORIA
1-SUSTENTACION DEL PROYECTO
EN LA SOCIEDAD NACIONAL DE
INDUSTRIAS.
2- EQUIPO DE MEJORA Y LA
CALIDAD
3 - COMEDOR SOCIAL
4 - TERAPIA FISICA
5 - CAMPEONATO NACIONAL
PARALIMPICO.
6. PROGRAMA DE LOS
EMPRENDEDORES



GLOSARIO DE TERMINOS EN REHABILITACION PROFESIONAL

- 1- DEFICIENCIA : Cualquier pérdida o anomalía de la estructura o función psicológica , fisiológica o anatómica .
- 2- DISCAPACIDAD : Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que en la que se considere normal a un ser humano.
- 3- MINUSVALÍA : Es una situación desventajosa para un individuo, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad , sexo , factores sociales y culturales).
- 4- REHABILITACION : La Rehabilitación es un proceso INTEGRAL de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencias alcance un nivel físico y mental y / o social óptimo proporcionándole así los medios para modificar su propia vida . Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales .
- 5- REHABILITACION FUNCIONAL : Es la parte del proceso de rehabilitación tendiente a recuperar , hasta donde sea posible , la capacidad funcional , a disminuir la discapacidad y evitar la minusvalía a través de la aplicación de medidas médicas , psicológicas , educativas , sociales y vocacionales que preparan a la personas con discapacidad continuar su proceso de rehabilitación y de integración social .
- 6- REHABILITACION PROFESIONAL : Es aquella parte del proceso continuo y coordinado de Rehabilitación que comprende el suministro de servicios de evaluación , orientación , adaptación formación profesional y colocación electiva , para que las personas con discapacidad físicas y / o mentales puedan integrarse a su medio social , como personas útiles , obtengan y / o conserven un empleo adecuado y alcancen la promoción en el mismo .
- 7- REHABILITACION SOCIAL : Parte del proceso de rehabilitación tendiente a integrar o reintegrar a las personas con limitaciones a la sociedad , ayudándole a adaptarse a las exigencias de la vida familiar , colectiva y profesional , reduciendo al mismo tiempo las barreras económicas , sociales y de otra índole que pudieran obstaculizar el proceso general de readaptación .
- 8- EVALUACION INTEGRAL : Primera etapa del proceso de Rehabilitación Profesional realizada por un Equipo multidisciplinario (Médico rehabilitador , Psicólogo , Asistente Social Terapeuta Ocupacional) para valorar las capacidades , destrezas y actitudes . Este proceso incluye una evaluación médica integral , evaluación psicológica, evaluación socioeconómica , evaluación pre laboral y una orientación laboral . Se inicia con la admisión del paciente y termina con la elaboración de un informe por una JUNTA TECNICA EVALUADORA Integrada por los diferentes profesionales que intervienen en la evaluación , además de la participación de un profesional de Formación Laboral y un profesional de Integración Socio Laboral .
- 9- FORMACION LABORAL PROFESIONAL : Actividad que tiene como propósito la vinculación activa del trabajo productivo y desarrollo de la persona facilitando a los usuarios capacitación técnica en la actividad laboral hacia la que se oriento en la etapa de evaluación . Es la segunda etapa del proceso de Rehabilitación Profesional , que se inicia con la derivación del paciente por la Junta Técnica y termina con un informe de la JUNTA CALIFICADORA que determina la aptitud o ineptitud para desempeñarse en alguna área laboral o reingresar al proceso para hacer una segunda etapa de capacitación .
- 10- PERFIL OCUPACIONAL : Es un conjunto de acciones orientadas a lograr mostrar a la comunidad la problemática y el potencial de las personas con discapacidad , con la finalidad de lograr su integración socio laboral .
- 11- INTEGRACION SOCIO LABORAL : Es la tercera y última etapa del proceso de Rehabilitación Profesional , consiste en colocar , reintegrar o reubicar al paciente en un puesto de trabajo .
- 12- REINTEGRACION LABORAL : Después de su rehabilitación el usuario regresa al mismo trabajo y el mismo puesto que tenía antes de su enfermedad .
- 13- COLOCACION LABORAL : Después de la rehabilitación profesional el usuario es ubicado en un empleo que se adapta a su orientación profesional y donde no se requieren las funciones perdidas por su enfermedad .

0985

