



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 27 de Septiembre del 2020

OFICIO N° D001470-2020-CONADIS-SDF

Señor

ALFONSO JIMMY LUIS CAYLA

Jefe de Recursos Humanos

Gobierno Regional de Moquegua

mesadeparteshumanos@regionmoquegua.gob.pe

Malecón Mariscal Domingo Nieto 1-B S/N Sector el Gramadal
Moquegua.-

Asunto : REITERATIVO
EJE TEMATICO EN EMPLEO
Fiscalización del cumplimiento de los artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Referencia : Oficio N° 000641-2020-SDF
Expediente: SDF00020200000925

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de extenderle mi cordial saludo y expresarle lo siguiente:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y tiene entre sus funciones formular, planificar, coordinar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de las políticas en materia de discapacidad.

En ese sentido, el CONADIS tiene especial interés en fortalecer las acciones de fiscalización, a fin de garantizar a la persona con discapacidad, su plena y efectiva inclusión en la vida cultural, política, económica y social del país.

Atendiendo a lo antes señalado, cumplimos con reiterar el pedido formulado mediante el documento de la referencia, relacionado al requerimiento de información sobre el cumplimiento de lo establecido en la Ley General de la Persona con Discapacidad, concerniente al cumplimiento del artículo 50¹ de la citada Ley, la cual señala que es una obligación de las entidades públicas el otorgar ajustes razonables tanto durante la postulación y evaluación en los procesos de selección en los que participen, así como durante la jornada de trabajo.

¹ **Artículo 50. Ajustes Razonables**

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

No obstante, y pese al tiempo transcurrido, vuestra comuna no ha cumplido con remitir la información solicitada por la Sub Dirección de Fiscalización del CONADIS; es por ello que se procede a reiterar el requerimiento otorgándole un plazo de dos (2) días hábiles a partir de la recepción de este documento para que cumpla con lo solicitado.

Cabe precisar que el retraso o entrega inexacta o incompleta en la comunicación de la información solicitada por CONADIS, constituye una infracción tipificada en el literal e) del inciso 81.2 del artículo 81 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, concordante con su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Por lo tanto, a la espera de la respuesta reiterativa, sobre la relación de personas con discapacidad que ha solicitado los Ajustes Razonables a su despacho y para cualquier consulta sírvase a escribir al correo empleo@fds@conadisperu.gob.pe y la respuesta de lo solicitado deberá ser ingresada a la mesa virtual de CONADIS.

<http://sistemas.conadisperu.gob.pe/websrao/public/mesapartesvirtual/index>

Hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración y especial estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CLEMENTE PERALTA NAVARRETE

Director (s) de la Subdirección de Fiscalización de la
Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional
para la Integración de la Persona con Discapacidad -CONADIS



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

CONADIS

Formado digitalmente por TENDRHO
CALDERON Helly Verónica PAU
20433270481.pdf
Director:
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.06.2020 08:50:10 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 05 de Agosto del 2020

OFICIO N° D000641-2020-CONADIS-SDF

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA (GRM)
MOQUEGUA, MOQUEGUA-MARISCAL NIETO-MOQUEGUA

Señor

ALFONSO JIMMY LUIS CAYLA

Jefe de Recursos Humanos

Gobierno Regional de Moquegua

mesadepartesvirtual@regionmoquegua.gob.pe.

Malecón Mariscal Domingo Nieto 1-B S/N

Sector el Gramadal.-

Asunto : Fiscalización orientativa respecto al cumplimiento del artículo 45 Y 50
de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a nombre de la Dirección de Fiscalización y Sanciones y en representación del Presidente del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, con la finalidad de expresarle lo siguiente:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera.

En ese sentido, el CONADIS tiene especial interés en fortalecer las acciones en conjunto con las instituciones públicas y privadas, comprometidas en brindar los servicios adecuados para la integración, atención y promoción de la persona con discapacidad.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Por su parte, la Sub Dirección de Fiscalización del CONADIS es la unidad orgánica responsable de iniciar el procedimiento administrativo sancionador o determinar la existencia de las infracciones administrativas que ha previsto la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Sobre el particular, debemos indicar que la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece disposiciones expresas relacionadas con los procesos de selección como son:

"Artículo 45 Derecho de trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

(...).

Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Asimismo, en el marco del cumplimiento del artículo 50 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad; el cual señala el derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo en las instituciones públicas, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, tanto durante la postulación y evaluación en los procesos de selección en los que participen.

En atención a ello, se requiere remitir a esta Sub Dirección la **INFORMACIÓN** solicitada en los Anexos 1 y 2, que se adjunta al presente debidamente llenado, según lo establecido el artículo 50 de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, acompañando la documentación que sustente lo manifestado, para lo cual se otorga el plazo de **cinco (05)** días hábiles contados desde el día siguiente de recibido el presente oficio. Asimismo, dicha información de su entidad será remitida de forma virtual a la mesa de partes de esta institución: mesapartes@conadisperu.gob.pe.

Finalmente, cabe destacar que el retraso o entrega inexacta o incompleta en la comunicación de la información solicitada por CONADIS, constituye una infracción tipificada en el literal e) del inciso 81.2 del artículo 81, la cual es pasible de sanción.

Me despido de usted, no sin antes reafirmar el compromiso de proseguir trabajando en beneficio de la persona con discapacidad.

Atentamente,

ANEXO 1A

AJUSTES RAZONABLES

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD PÚBLICA

El envío de la información solicitada, brindará datos con el objetivo de realizar una fiscalización orientativa a las Entidades Públicas asignadas, así como de generar medidas correctivas que complementen a las actuales normativas legales, con respecto a los ajustes razonables durante el proceso de selección y su aplicación en el trabajo remoto al personal con discapacidad.

Si tuviera alguna consulta con respecto al Anexo 1A, escribir al correo: empleofds@conadisperu.gob.pe

I.- GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

Nombre de la institución Pública	
Nombre y apellido del representante que porta la información	
Cargo del representante que reporta la información	
Número de D.N.I del representante que reporta la información	
- Área a la que pertenece	
- Número de teléfono	Fijo: Móvil:
- Anexo	
- Correo electrónico	
- Fecha de envío de las respuestas del Anexo 1	

II.- INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

Se solicita que llene las columnas en blanco, en caso no haya información que llenar, indicar "No Aplica".

Toda la información remitida debe ser basada en el año 2019.

a) Información vinculada a datos generales de la institución.

N°	Información Solicitada	Respuesta	
1	N° de colaboradores del sexo femenino laborando durante el año 2019		
2	N° de colaboradores del sexo masculino laborando durante el año 2019		
3	N° de colaboradores con discapacidad laborando durante el año 2019		
4	N° de colaboradores por el tipo de discapacidad laborando en el año 2019		
	4.1 Discapacidad visual		
	4.2 Discapacidad auditiva		
	4.3 Discapacidad física		
	4.4 Discapacidad intelectual		
	4.5 Discapacidad mental		
	4.6 Otros (especificar)		
5	De acuerdo con el género		
	5.1 N° de colaboradores del sexo femenino con discapacidad laborando durante el año 2019		
	5.2 N° de colaboradores del sexo masculino con discapacidad laborando durante el año 2019		
6	N° de colaboradores que pueden comunicarse a través de lengua de señas peruana		
7	N° de procesos de selección realizados en el año 2019		
8	N° de plazas que estuvieron puestas a concurso dirigidas a personas con discapacidad en el año 2019		
9	N° de postulantes con discapacidad registrados en el año 2019		
10	Aquellos que no ganaron: Etapa de la postulación en la cual se quedaron:		
	10.1 Evaluación curricular		
	10.2 Evaluación escrita		
	10.3 Entrevista personal		
	10.4 Otros (Especifique)		
		SÍ	NO
11	¿Se cuenta con un plan de eliminación y modificación de barreras físicas realizadas en el año 2019?		
	11.1 Si la respuesta es sí: N° de barreras física eliminadas		
12	Dentro de su Plan Operativo Anual: ¿Se ha destinado un apartado para cumplir objetivos con respecto a realizar		

	modificaciones para lograr la accesibilidad destinada a personas con discapacidad?		
12.1	Si la respuesta es sí: Adjunte la evidencia		

b). - Información vinculada a los Ajustes Razonables durante el Proceso de Selección de Personal.

N°	Información solicitada	SÍ	NO
1	¿El personal/profesional responsable del proceso de selección está capacitado para evaluar al personal con discapacidad?		
1.1	Si la respuesta es sí: ¿Sus conocimientos están basados en la "Guía para la evaluación del perfil de habilidades en el proceso de inserción laboral para las personas con discapacidad (RM N°001-2016-MTP/3/17)"?		
2	¿Se tienen identificados los puestos de trabajo a los cuales postulará el personal con discapacidad?		
2.1	Si la respuesta es sí: Comente ¿cuál/cuáles?		
3	Cuentan con materiales/pruebas de evaluación para el personal con discapacidad?		
4	¿Utiliza formatos o medios accesibles para brindar la difusión de las convocatorias a los procesos de selección? (PDF accesible, audios, braille, entre otros)		
4.1	Si la respuesta es sí: Adjunte la evidencia		
5	¿Qué plataforma(s) utiliza para brindar la difusión de las convocatorias a los procesos de selección (Plataforma CONADIS, plataforma del Ministerio de Trabajo, otros)?		
6	Con respecto a las fichas de postulación: ¿Utiliza formatos o medios accesibles (PDF accesible, Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad?		
6.1	Si la respuesta es sí, adjunte la evidencia		
7	¿Las fichas de postulación incorpora un apartado donde se menciona la necesidad de algún tipo de ajuste razonable para los postulantes con discapacidad?		
7.1	Si la respuesta es sí, adjunte la evidencia		
8	N° de formatos en total que se entrega al postulante para el proceso de selección (Anexos, declaraciones juradas, etc.)		

9.- ¿Considera que cualquier persona independientemente de su discapacidad podría entender las bases y postular a su institución? Comente.

--

10.- ¿Considera que su institución está preparada para contratar personas con discapacidad? Comente.

--

c). - Información vinculada a los Ajustes Razonables con respecto al ambiente y mobiliario durante el Proceso de Selección de Personal.

N°	Información solicitada	SÍ	NO
1	¿Existen barreras arquitectónicas para el ingreso a la entidad y desplazamiento hacia el lugar asignado? Si la respuesta es sí, marque con un aspa (X) cuál/cuáles:		
1.1	Escaleras		
1.2	Accesos estrechos		
1.3	Suelo irregular		
1.4	Otros (Mencione)		
2	¿Cuenta con medidas accesibles durante la ruta de acceso hacia la sala de postulación? Si la respuesta es sí, marque con un aspa (X) cuál/cuáles:		
2.1	Relieves en el piso		
2.2	Rampas de acceso		
2.3	Barandas de paso		
2.4	Comunicados en sistema Braille		
2.5	Cartillas de lectura accesible		
2.6	Otros (Especifique)		
3	N° de postulante con discapacidad que hayan solicitado medidas de ajustes razonables en los procesos de selección llevados a cabo en el año 2019		

4	N° de colaboradores con conocimiento en lengua de señas peruana que acompañen a los postulantes con discapacidad en el momento de la postulación		
5	¿Cuenta con servicio higiénico accesible cercano a la sala de evaluación?		
6	¿Cumple con las medidas establecidas por la Norma A – 120 Accesibilidad Universal para Edificaciones (R.M. N° 072-2019-VIVIENDA) con respecto al espacio de circulación? Si la respuesta es sí, marque con un aspa (X) cuál/cuáles:		
6.1	Rampas		
6.2	Barandas de paso		
6.3	Altura de la estancia de recepción de documentos		
6.4	Estacionamiento accesible		
6.5	Otros (Especifique)		

d). - Con respecto a los ajustes razonables en el lugar de trabajo.

N°	Información solicitada	SÍ	NO
1	¿Existen barreras arquitectónicas para acceder y desplazarse en la institución? Si la respuesta es sí, marque con un aspa (X) cuál/cuáles:		
1.1	Escalera		
1.2	Accesos estrechos		
1.3	Suelo irregular		
1.4	Otros (Mencione)		
2	¿Cuenta con medidas accesibles en la entidad? Si la respuesta es sí, marque con un aspa (X) cuál/cuáles:		
2.1	Relieves en el piso		
2.2	Rampas		
2.3	Barandas de paso		
2.4	Ascensor accesible		
2.5	Comunicados en sistema Braille		
2.6	Cartillas de lectura accesible		
2.7	Otros (Especifique)		
3	Si la respuesta 1 es afirmativa,		

	¿Se han tomado medidas arquitectónicas accesibles al respecto?		
4	¿Se ha realizado el check-list ergonómico de mobiliario de oficinas y para trabajos informatizados basado en la Norma Básica de Ergonomía y Evaluación de Riesgo Disergonómico (R.M N° 3752008-TR) durante el año 2019?		
	4.1 Si la respuesta es Sí, adjunte el/los informe(s)		
5	¿Previa a la asignación del lugar de trabajo, se ha verificado las condiciones particulares de las personas con discapacidad?		
6	¿Se ha realizado monitoreos sobre el riesgo disergonómico con respecto al manejo y transporte de cargas y estos incluyen información sobre las personas con la discapacidad?		
	6.1 Si la respuesta es sí, adjunte el informe		
7	¿Se ha realizado monitoreos sobre el riesgo disergonómico con respecto a movimientos repetitivos en miembros superiores y estos incluyen información sobre las personas con discapacidad?		
	7.1 Si la respuesta es sí, adjunte el informe		
8	¿Se ha realizado monitoreos sobre el riesgo disergonómico con respecto a posturas forzadas, estos incluyen información sobre las personas con la discapacidad?		
	8.1 Si la respuesta es sí, adjunte el informe		
9	¿Cuenta con personal Trabajador Social en la entidad?		

Finalmente, se le solicita brindar toda la información requerida, así como los documentos que sustenten dicha respuesta en el plazo señalado en la presente.

Guía de Contenido

1.- Ergonomía:

Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

2.- Ajustes Razonables:

Adaptación de un puesto o un entorno de trabajo que sea necesaria para permitir a una persona con discapacidad solicitar un puesto de trabajo, desempeñar sus funciones y prosperar.

3.- Check-list ergonómico de mobiliario de oficinas y para trabajos informatizados basado en la Norma Básica de Ergonomía y Evaluación de Riesgo Disergonómico (R.M N° 3752008-TR):

En referencia a la evaluación basada en los artículos 16, 17 y 21 de la Norma Básica de Ergonomía y Evaluación de Riesgo Disergonómico (R.M N° 3752008-TR).

4- Factores de riesgo disergonómico:

Es aquel conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo. Incluyen aspectos relacionados con la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, posturas de trabajo, movimientos repetitivos.

5.- Riesgo disergonómico con respecto al manejo y transporte de carga:

Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso – lumbares, para los trabajadores.

6.- Riesgo Disergonómico con respecto a movimientos repetitivos de miembros superiores:

Movimientos continuos mantenidos durante un trabajo que implica la acción conjunta de los músculos, los huesos, las articulaciones y los nervios con respecto a el hombro, brazo, antebrazo, muñeca y mano y que puede provocar en esta misma zona la fatiga muscular, la sobrecarga, el dolor y, por último, una lesión.

7.- Riesgo Disergonómico con respecto a postras forzadas:

Se definen como aquellas posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición que genera hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, con la consecuente producción de lesiones por sobrecarga.

ANEXO 2A
AJUSTES RAZONABLES

**INFORMACIÓN SOLICITADA AL COLABORADOR CON
DISCAPACIDAD**

Este cuestionario debe ser respondido por el colaborador con discapacidad que se encuentre laborando en la entidad, de no poder ser respondido personalmente, la persona podrá elegir voluntariamente a un representante, quién deberá reflejar la información dada por el trabajador.

La información solicitada brindará los aportes para realizar las mejoras con respecto a los ajustes razonables en el lugar de trabajo para los colaboradores con discapacidad en las entidades laborales públicas en el país.

Si tuviera alguna consulta con respecto al Anexo 2A, escribir al correo:
empleofds@conadisperu.gob.pe

Se solicita que llene las columnas en blanco, en caso no haya información que llenar, indicar “No Aplica”.

I.- DATOS DEL COLABORADOR.

Nombre completo	
Edad	
Sexo	Femenino: Masculino:
Número de D.N.I	
Número de teléfono	Fijo: Celular:
Carné de CONADIS	
Área en la cual labora	
Cargo que ocupa	
Tipo de Discapacidad	
Horas de jornada laboral diaria	

II.- INFORMACIÓN EN CUANTO A SU ACTIVIDAD LABORAL.

a) Información vinculada a la ergonomía y ajustes razonables en su lugar de trabajo.

N o	Información solicitada	SÍ	NO
1	¿Ha recibido alguna capacitación técnica sobre ergonomía y ajustes razonables por parte de su institución laboral durante el año 2019?		
2	¿Ha recibido alguna capacitación técnica sobre ergonomía y ajustes razonables por parte de su institución laboral durante el año 2020?		
3	¿Ha sido consultado por su empleador sobre los requerimientos de algún ajuste razonable que haya necesitado durante el año 2019?		
4	¿Ha sido consultado por su empleador sobre los requerimientos de algún ajuste razonable que haya necesitado durante el año 2020?		
5	¿Ha solicitado algún ajuste razonable durante el tiempo que lleva laborando en la institución?		

6	¿Siente que sus opiniones sobre los requerimientos de los ajustes razonables solicitados han sido <u>escuchados</u> por su institución?		
7	¿Su empleador ha realizado la toma de sus medidas antropométricas (medidas corporales) con el fin de diseñar su puesto de trabajo, en el tiempo que lleva laborando en su institución?		
8	¿Ha realizado pausas activas (ejercicios de estiramiento y relajación) durante su jornada diaria de trabajo remoto?		
8.1	¿Ha recibido instrucciones con respecto a los ejercicios que debe realizar en la pausa activa por parte de su institución?		
9	¿Realiza pausas de descanso durante su jornada diaria de trabajo remoto?		

10	En general, ¿Considera usted, que su trabajo le produce desgaste emocional?	Marque con un aspa (X) si la respuesta es afirmativa.
	10.1 Siempre	
	10.2 La mayoría de veces	
	10.3 Algunas veces	
	10.4 Solo unas pocas veces	
	10.5 Nunca	
11	¿Siente que su empleador tiene una gran importancia para usted?	
	11.1 Siempre	
	11.2 La mayoría de veces	
	11.3 Algunas veces	
	11.4 Solo unas pocas veces	
	11.5 Nunca	
12	Entre compañeros y compañeras. ¿Se ayudan en el trabajo?	
	12.1 Siempre	
	12.2 La mayoría de veces	
	12.3 Algunas veces	
	12.4 Solo unas pocas veces	
	12.5 Nunca	
13	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	
	13.1 Siempre	
	13.2 La mayoría de veces	
	13.3 Algunas veces	
	13.4 Solo unas pocas veces	
	13.5 Nunca	

14	¿Cree que entre sus colegas existe rechazo a trabajar con usted por su condición de discapacidad?	
14.1	Siempre	
14.2	La mayoría de veces	
14.3	Algunas veces	
14.4	Solo unas pocas veces	
14.5	Nunca	
15	¿Percibe que está laborando más horas de lo usual en el tiempo de trabajo remoto?	
15.1	Siempre	
15.2	La mayoría de veces	
15.3	Algunas veces	
15.4	Solo unas pocas veces	
15.5	Nunca	

b) Información vinculada a la percepción del dolor actual en su cuerpo.

Nº	Información solicitada	SÍ	NO
1	Adicional a su condición de discapacidad, durante la última semana de trabajo, ¿Ha sentido dolor en alguna parte de su cuerpo?		
2	Adicional a su condición de discapacidad, durante la última semana de trabajo, ¿En qué zona de su cuerpo ha sentido dolor?	Marque con un aspa (X) donde la respuesta es afirmativa.	
2.1	Cabeza		
2.2	Cuello		
2.3	Hombro		

2.4	Parte superior de la espalda		
2.5	Brazo		
2.6	Parte Baja de la espalda		
2.7	Antebrazo		
2.8	Muñeca / Manos		
2.9	Cadera / Glúteos		
2.10	Muslo		
2.11	Rodilla		
2.12	Pierna		
2.13	Pie		

3	Si experimentó molestia, dolor o <u>disconfort</u> , ¿Qué tanta incomodidad le generó?		
3.1	Ligeramente incómodo		
3.2	Moderadamente incómodo		
3.3	Muy incómodo		

4	Si experimentó molestia, dolor o <u>disconfort</u> , ¿Ello interfirió con su trabajo?		
4.1	Para nada		
4.2	Interfirió ligeramente		
4.3	Interfirió de manera sustancial		

N o	Información solicitada	SÍ	NO
5	¿Ha sentido dolor ocular en esta última semana?		
6	¿Piensa que su dolor actual, ha sido producto del trabajo remoto?		
7	¿Ha reportado su dolor actual al Médico de Salud Ocupacional de la entidad en la que labora?		

Finalmente, se le solicita brindar toda la información requerida en el plazo señalado en la presente.

Guía de Contenido

1.- Ergonomía:

Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

2.- Ajustes Razonables:

Adaptación de un puesto o un entorno de trabajo que sea necesaria para permitir a una persona con discapacidad solicitar un puesto de trabajo, desempeñar sus funciones y prosperar.

3.- Mediciones antropométricas:

La toma de mediciones con respecto a los segmentos corporales con el fin de diseñar un puesto de trabajo acorde a las dimensiones del colaborador.

4.- Discomfort:

Aquellas situaciones relacionadas con la incomodidad o malestar en las personas.