# MUESTRA de la evaluación de riesgos del COVID-19

Realizar una evaluación interactiva de los riesgos de exposición con la participación y la respuesta de sus empleados no solo es necesaria, sino también beneficiosa para su empresa. Que los empleados completen una evaluación de riesgos ayudará a reducir la exposición al COVID-19. Con el fin de simplificar el proceso de evaluación, a continuación, se presenta un enfoque para cada pregunta con el enunciado “**Puntos para tener en cuenta**”. Se deben abordar todas las preguntas. Algunas preguntas se pueden responder con las letras “N/C” (no corresponde).

Si cuenta con más de diez empleados en todo el estado (incluidos los trabajadores temporales y de media jornada), o si están contemplados en la subsección 1(c) de la norma temporal (*lugares de trabajo de riesgo excepcional*) esta evaluación se debe hacer por escrito. Si cuenta con varias instalaciones que sean sustancialmente similares, la evaluación se puede desarrollar según el tipo de instalación en vez de sitio por sitio, siempre y cuando se incluya en la evaluación cualquier información específica del sitio que afecte el riesgo de exposición de los empleados al COVID-19.

**Empresa/empleador:**

**Completada por (nombre):** **Fecha:**

**Cargo:**

**Información de contacto:**

**Clasificaciones laborales de los empleados examinados en esta evaluación**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

## Esta muestra de evaluación de riesgos corresponde a los lugares de trabajo con empleados de oficina y línea de producción.

# Distanciamiento físico

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Pueden los empleados realizar teletrabajo o trabajar de manera remota? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * ¿Pueden uno o más trabajadores acceder a su trabajo de manera remota?
* ¿Se pueden reenviar los teléfonos o puede el personal utilizar los teléfonos celulares para las comunicaciones entre los clientes y los empleados?
* ¿Se pueden modificar algunos de sus programas o sistemas operativos para que estén disponibles de forma remota?
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se motiva o se empodera a los empleados a utilizar esas opciones de trabajo a distancia para reducir la transmisión del COVID-19 en el lugar de trabajo? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * ¿Puede la empresa proporcionar diferentes opciones de periodicidad, múltiples días a la semana o de jornada completa?
* ¿Puede la empresa analizar diferentes planes para ayudar al empleador y al empleado a identificar los problemas antes de que se establezca un acuerdo de teletrabajo permanente?
* ¿Puede la empresa proporcionar instrucciones y pautas para la compra de equipos tales como computadoras portátiles, papel, cartuchos de tinta, franqueo, etc.?
* ¿Puede la empresa poner en práctica un período de prueba que brinde al empleador y al empleado una oportunidad de corregir los problemas relacionados con la comunicación y la disponibilidad?
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cuáles son las distancias de trabajo previstas ***entre los empleados***? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * Evalúe la disposición del entorno de trabajo en su conjunto.
* Un plano es útil cuando se considera la forma de minimizar las exposiciones en el lugar de trabajo.
* ¿Cuáles son los cronogramas de producción? ¿Todos los trabajadores deben estar presentes al mismo tiempo?
* ¿Se puede contactar a los clientes para determinar su flexibilidad en cuanto a la recepción del producto o servicio?
* Evalúe los momentos habituales cuando los empleados se acercan físicamente para solucionar un problema. Por ejemplo, cuando miran la pantalla de la computadora de un compañero de trabajo o cuando revisan una máquina que necesita repararse.
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo podrían cambiar las distancias laborales ***entre los empleados*** durante las actividades laborales no rutinarias? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * Casos en los que los trabajos y las tareas se realizan de forma irregular o por primera vez.
* Tareas que se realizan al margen de las habituales.
* Tareas que no tienen un procedimiento documentado.
* Tareas que no están programadas ni planificadas y que necesitan completarse de inmediato.
* Detener el trabajo para reparaciones de emergencia.
* Reparaciones que requieren un “colega” cerca.
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cuál es la distancia de trabajo prevista ***entre los empleados y otras personas***? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * Las otras personas incluyen los clientes, los dueños, los repartidores, los trabajadores de la construcción o reparadores, los familiares de los empleados, los proveedores y los inspectores.
* Evalúe la disposición del entorno de trabajo en su conjunto.
* Un plano es útil cuando se considera la forma de minimizar las exposiciones en el lugar de trabajo.
* Casos en los que los empleados tienen contacto con otras personas fuera de su lugar de trabajo principal. Por ejemplo, cuando entregan mercadería, realizan instalaciones o efectúan reparaciones en otras empresas o casas.
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo podrían cambiar las distancias laborales ***entre los empleados*** durante las actividades laborales no rutinarias? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * Contratistas que instalan o reparan equipos y maquinaria.
* Inspecciones sin previo aviso.
* Empleados enviados a realizar compras inesperadas.
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se han modificado las tareas del lugar de trabajo o de los empleados, o ambas, para que exista un distanciamiento físico de al menos 6 pies entre todas las personas? |
| Puntos para tener en cuenta | Describa alguna modificación física o prácticas laborales que ya se hayan hecho y que aún deban realizarse. |
| * ¿Se pueden mover los escritorios y las mesas de producción? Si no es posible, ¿se puede ubicar a los trabajadores de forma escalonada para mantener el distanciamiento de 6 pies entre ellos?
* Alternativamente, ¿pueden los empleados adaptar sus cronogramas de trabajo para limitar la cantidad de personas que usan los equipos, los muebles, etc. al mismo tiempo?
* ¿Qué funciones esenciales se deben realizar y qué bienes o servicios se deben proporcionar para garantizar la continuidad del funcionamiento de la empresa? Dados los acuerdos salariales y laborales, los requisitos, etc., ¿se pueden adaptar las tareas de los empleados para centrarse en esas funciones esenciales?
 |  |

# Mascarillas, protectores faciales y caretas faciales

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se notifica a los empleados y a otras personas en el lugar de trabajo sobre dónde y cuándo es necesario el uso de mascarillas, protectores faciales o caretas faciales? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Proporcionar capacitación a los empleados sobre cuándo se deben utilizar las mascarillas según la [Guía para el uso de mascarillas, protectores faciales y caretas faciales de la Autoridad de Salud de Oregón (OHA).](https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/le2288K.pdf)
* Colocar carteles con información sobre cuándo se deben utilizar las mascarillas en las áreas que frecuentan tanto los empleados como otras personas.
* ¿Se pueden proporcionar protectores faciales a los empleados y a otras personas?

Nota: Se permite el uso de protectores faciales propios de los empleados. Si un empleado elige utilizar una mascarilla autofiltrante u otro tipo de respirador para controlar la fuente de infección, se le debe proporcionar el Apéndice D de uso voluntario (según lo indicado en la Norma de Protección Respiratoria (Respiratory Protection Standard) 1910.134).Nota: Si los empleados utilizan respiradores, se deben seguir los requerimientos establecidos por la Norma de Protección Respiratoria 29 CFR 1910.134. |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se aplica esta política y se comunica claramente a los empleados y otras personas? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| La norma exige que los empleadores deben asegurarse de que todas las personas (incluidos los empleados, los trabajadores de media jornada y los temporales, los clientes, los proveedores, los dueños, los contratistas, etc.) en el lugar de trabajo u otras instalaciones sujetas al control del empleador utilicen una mascarilla, un protector facial o una careta facial para controlar la fuente de infección según los requerimientos establecidos en la Guía para el uso de mascarillas, protectores faciales y caretas faciales de la Autoridad de Salud de Oregón (OHA)que rige en todo el estado.* Proporcione capacitación a sus empleados sobre los requerimientos. Aborde sus procedimientos sobre el manejo de las demás personas que no utilizan protectores faciales o se niegan a utilizarlos. Esto incluye el manejo de situaciones potencialmente agresivas.
* Coloque carteles con información sobre los requerimientos.
* Tenga en cuenta el uso de dispositivos de distanciamiento.
 |  |

# Notificar los signos y los síntomas del COVID-19

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se ha informado a los empleados sobre la política y los procedimientos en el lugar de trabajo relacionados con la notificación de los signos y los síntomas del COVID-19? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) de Oregón y la Autoridad de Salud de Oregón (OHA) cuentan con materiales de capacitación y pautas que se pueden descargar para capacitar a los empleados.
* Un entorno laboral en el cual un empleado se sienta seguro de informar que no se siente bien promueve la capacidad del empleador de proteger a otros empleados y a otras personas, como así también de cumplir con las responsabilidades de la OHA y OSHA de Oregón.
 |  |

# Trabajar mientras se cumple la cuarentena, está en aislamiento o se encuentra de licencia o permiso por razones médicas

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se podría proporcionar una oportunidad de trabajar desde su casa a los empleados que tienen que realizar cuarentena o aislarse debido a una licencia o permiso por razones médicas conforme a esta norma, si ese trabajo estuviera disponible y se encontraran en condiciones de hacerlo? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Para aquellos empleados que pueden trabajar mientras están en cuarentena o aislados, ¿cómo se les entregaría el trabajo y el equipo de forma segura?
* ¿Tiene el empleado las habilidades o los conocimientos técnicos para manejar la configuración inicial de las computadoras portátiles, los teléfonos celulares u otros equipos de trabajo que se le proporcionan?
* Si no es así, ¿hay otras tareas laborales que puedan realizar? Por ejemplo, ¿hay algún control de calidad, conciliación de documentos o tareas de clasificación que puedan realizar?
 | *
 |

# Ventilación

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se han utilizado los controles de ingeniería como la ventilación (ya sean unidades portátiles de purificación de aire equipadas con filtros HEPA, salas de aislamiento para casos de infección transmitida por aire, sistema de ventilación por extracción localizada o los sistemas de aire acondicionado HVAC de edificios en general) y las barreras físicas para minimizar la exposición del empleado al COVID-19? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Contacte al operario del edificio para averiguar sobre los sistemas existentes y qué cambios, si los hay, pueden realizar o están dispuestos a realizar.
* Contacte a los proveedores que diseñan e instalan las barreras físicas para buscar opciones.
* La sección de consultas de Oregon OSHA está disponible para analizar problemas o preguntas sobre la ventilación.
 | *
 |

# Circulación de personas

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se han utilizado los controles administrativos (tales como el control de la circulación de personas) para minimizar la exposición de los empleados al COVID-19? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Un plano es útil cuando se considera la forma de minimizar las exposiciones en el lugar de trabajo.
* ¿El espacio de trabajo permite el tráfico en un solo sentido en los pasillos?
* ¿Se han identificado las áreas donde se genera congestión de personas, como las puertas y los ascensores?
* ¿Qué capacitación y procedimientos se deben poner en marcha? Por ejemplo, ¿cómo deberían utilizar los empleados y otras personas los ascensores? ¿Se debería reducir la cantidad de ocupantes? ¿Se deberían utilizar la capacitación y los carteles para fomentar que los ocupantes mantengan la vista hacia delante y eviten hablar (incluso con los teléfonos celulares)?
* ¿Hay áreas destinadas para el almuerzo y los descansos? Si es así, ¿qué se puede hacer para limitar la cantidad de personas que las usan al mismo tiempo?
 |  |

# Informar sobre los peligros del COVID-19

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cuál es el procedimiento o la política para que los empleados informen sobre los peligros laborales relacionados con el COVID-19? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Amplíe su sistema de comunicación tradicional para informar sobre los riesgos laborales generales a fin de incluir los peligros relacionados con el COVID-19.
* Proporcione una capacitación adicional de concientización a los supervisores de primera línea y motívelos para que soliciten a los empleados sus opiniones regularmente.
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se comunican a los empleados estos procedimientos o políticas de información sobre los peligros? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| ¡Utilice los métodos de comunicación que resultan eficaces!* Si las reuniones presenciales resultaron eficaces (con distanciamiento físico, por supuesto), continúe haciéndolas.
* Lo mismo ocurre con los correos electrónicos y las redes sociales.
 |  |

# Desinfección

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se aplican las medidas de desinfección relacionadas con el COVID-19 en el lugar de trabajo? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| La [norma](https://osha.oregon.gov/OSHARules/div1/437-001-0744.pdf) exige que el empleador limpie o desinfecte todas las áreas comunes, el equipo compartido y las superficies de alto contacto que se encuentran a su cargo y que los empleados y otras personas utilizan:* Al menos una vez cada 24 horas si el lugar de trabajo está ocupado menos de 12 horas al día.
* Al menos cada 8 horas mientras esté en uso, si el lugar de trabajo está ocupado más de 12 horas al día.

Si su lugar de trabajo solo cuenta con disponibilidad “de atención inmediata” o con una cantidad de personal mínima, puede basarse en un horario regular de limpieza y desinfección, y ordenar a los empleados que desinfecten sus propias superficies de trabajo antes de su uso.La implementación efectiva incluye proporcionar los suministros de limpieza y desinfección, y el tiempo necesario para realizar la tarea.Los trabajadores pueden limpiar con más frecuencia de lo que exige la norma.Los trabajadores son la mejor fuente de referencia para saber dónde deben colocarse los suministros para facilitar su uso. |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se han explicado estas prácticas de desinfección a los empleados y a otras personas en el lugar de trabajo? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| ¡Utilice los métodos de comunicación que resultan eficaces!* Si las reuniones presenciales resultaron eficaces (con distanciamiento físico, por supuesto), continúe haciéndolas.
* Lo mismo ocurre con los correos electrónicos y las redes sociales.
* Los carteles también son efectivos.
 |  |

# Requisitos del Apéndice A específicos para la industria

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo se han implementado para los trabajadores los requisitos del COVID-19 específicos para la industria o para la actividad establecidos en el Apéndice A de esta norma y la guía aplicable de la Autoridad de Salud de Oregón (OHA)? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| Hay diecinueve (19) Apéndices. Revise la lista [aquí](https://osha.oregon.gov/OSHARules/div1/437-001-0744.pdf) para determinar si está contemplado por uno o más de ellos.Además del distanciamiento físico y el uso de protectores faciales, algunos de los apéndices exigen medidas adicionales como las siguientes:* Uso de dispositivos de distanciamiento
* Implementación de una circulación de sentido único
* Revisión previa de los empleados y los clientes
* Utilización de desinfectantes aprobados y registrados por la EPA como bactericidas, agentes antivíricos o fungicidas
 |  |
| Aspecto para analizar¿Cómo se incorporan de manera continua al lugar de trabajo las actualizaciones periódicas de esos documentos guía? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| * Asignar a alguien para que supervise regularmente las actualizaciones de la Autoridad de Salud de Oregón (OHA).
* Garantizar la inscripción en las actualizaciones automáticas de la Autoridad de Salud de Oregón(OHA).
* Si alguna actualización le afecta, informar al personal y proporcionar capacitación adicional de ser necesario.
 |  |

# Lugares de trabajo con varios empleadores

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**En los entornos donde los trabajadores con varios empleadores trabajan en el mismo espacio o comparten equipos o áreas comunes, ¿cómo se comunican y coordinan los requerimientos de distanciamiento físico, el uso de mascarillas, protectores faciales o caretas faciales y las medidas de desinfección exigidas por esta norma entre todos los empleadores y sus respectivos empleados? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| ¿Hay alguno de los empleadores que tenga la responsabilidad general del área? De ser así, debería tomar la iniciativa para garantizar que las áreas compartidas y los espacios comunes cumplan con los requerimientos de la norma.Si ningún empleador tiene el control general, entre las opciones disponibles se incluyen:* Tener una reunión entre los diferentes empleadores para analizar cómo coordinar y compartir responsabilidades.
* Desarrollar una política general de seguridad para el COVID-19.
* Realizar reuniones de seguimiento regulares.
* Establecer un proceso para informar sobre los peligros y corregirlos.
* Designar a personas para que realicen un seguimiento frecuente y regular.
 |  |

# Protección segmentada

|  |
| --- |
| **Aspecto para analizar**¿Cómo puede el empleador implementar controles adecuados que proporcionen una protección segmentada contra los peligros del COVID-19 y que minimicen, en la medida de lo posible, la dependencia en la capacitación y el comportamiento individual de los empleados para su eficacia? |
| Puntos para tener en cuenta | Notas del debate interactivo con los empleados |
| En este contexto, **la “protección segmentada” no significa utilizar varios protectores faciales, como una careta facial arriba de un protector facial. Se refiere, en cambio, a la aplicación de controles de ingeniería**.El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) de Estados Unidos recomienda realizar controles administrativos cuando los peligros no se pueden eliminar ni cambiar, y los controles de ingeniería no son prácticos. (Consulte [Jerarquía de controles](https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/default.html)).Algunos controles de ingeniería son posibles. Por ejemplo, reconfigurar el entorno de trabajo, las barreras físicas como las cabinas de vidrio y los sistemas de ventilación con menor recirculación de aire y filtros de alta eficiencia (HEPA). |  |

12/17/2020