

Guía provisional para empresas y empleadores para planear y responder a la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19)

6 de marzo de 2020

Esta guía provisional se basa en lo que actualmente se conoce sobre la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19). El Departamento de Salud y Medio Ambiente de Kansas (KDHE) actualizará esta guía provisional según sea necesario y a medida que se disponga de información adicional. Información adicional y orientación relacionada con COVID-19 está disponible en www.kdheks.gov/coronavirus.

KDHE está trabajando con múltiples agencias estatales en la respuesta de salud pública a COVID-19. Se desconoce mucho sobre cómo se propaga el virus que causa COVID-19. El conocimiento actual se basa en gran medida en lo que se sabe sobre coronavirus similares. Los coronavirus son una gran familia de virus que son comunes en los humanos y en muchas especies diferentes de animales, incluidos camellos, vacas, gatos y murciélagos. En raras ocasiones, los coronavirus animales pueden infectar a las personas y luego propagarse entre las personas, como con MERS-CoV y SARS-CoV. El virus que causa COVID-19 se está propagando de persona a persona en varios países, y se ha informado de una transmisión limitada de persona a persona en los Estados Unidos. Sin embargo, las enfermedades respiratorias como la influenza actualmente se están extendiendo en muchas comunidades de los Estados Unidos.

La siguiente guía provisional puede ayudar a prevenir la exposición en el lugar de trabajo a enfermedades respiratorias agudas, incluido COVID-19, en entornos no sanitarios. La guía también proporciona consideraciones de planificación si hay brotes comunitarios más generalizados de COVID-19.

Para evitar el estigma y la discriminación en el lugar de trabajo, utilice únicamente esta guía que se describe a continuación para determinar el riesgo de COVID-19. No haga determinaciones de riesgo en función de la raza o el país de origen y asegúrese de mantener la confidencialidad de las personas con COVID-19 confirmado. Hay mucho más que aprender sobre la transmisibilidad, la gravedad y otras características de COVID-19 y las investigaciones están en curso. Las actualizaciones están disponibles en la página web de KDHE en <http://www.kdheks.gov/coronavirus/index.htm> y en la página web de CDC en www.cdc.gov/coronavirus/covid19.

Estrategias recomendadas para que los empleadores usen ahora:

- **Alentar activamente a los empleados enfermos a quedarse en casa:**
 - Se recomienda a los empleados o trabajadores que tienen síntomas de enfermedad respiratoria aguda que se queden en casa y no vengán a trabajar hasta que estén libres de fiebre (100.4 ° F [37.8 ° C] o mayor usando un termómetro oral), signos de fiebre y cualquier otro síntoma durante al menos 24 horas, sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre u otros medicamentos para alterar los síntomas (por ejemplo,

supresores de la tos). Los empleados deben notificar a su supervisor y quedarse en casa si están enfermos.

- Asegúrese de que sus políticas de licencia por enfermedad sean flexibles y consistentes con la guía de salud pública y que los empleados conozcan estas políticas.
 - Hable con las compañías que le brindan a su empresa empleados de contrato o temporales sobre la importancia de que los empleados enfermos se queden en casa y aliéntelos a desarrollar políticas de licencia no punitivas.
 - No solicite una nota del proveedor de atención médica para los empleados que están enfermos con una enfermedad respiratoria aguda para validar su enfermedad o regresar al trabajo, ya que los consultorios y las instalaciones médicas pueden estar extremadamente ocupados y no pueden proporcionar dicha documentación de manera oportuna.
 - Los empleadores deben mantener políticas flexibles que permitan a los empleados quedarse en casa para cuidar a un familiar enfermo. Los empleadores deben ser conscientes de que es posible que más empleados deban quedarse en casa para cuidar a los niños enfermos u otros familiares enfermos de lo habitual
- **Separar empleados enfermos:**
 - KDHE recomienda que los empleados que parecen tener síntomas agudos de enfermedad respiratoria (es decir, tos, falta de aliento) al llegar al trabajo o enfermarse durante el día se separen de otros empleados y se envíen a casa de inmediato. Los empleados enfermos deben cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo desechable al toser o estornudar (o con un codo o un hombro si no hay pañuelo disponible).
 - **Haga hincapié en quedarse en casa cuando esté enfermo, la etiqueta respiratoria y la higiene de las manos por parte de todos los empleados:**
 - Coloque carteles que alienten a [quedarse en casa cuando esté enfermo](#), [toser y estornudar](#), y la [higiene de las manos](#) en la entrada de su lugar de trabajo y en otras áreas del lugar de trabajo donde puedan ser visto.
 - Proporcione pañuelos desechables y recipientes de eliminación que no requieran contacto para el uso de los empleados.
 - Instruir a los empleados a que se limpien las manos con frecuencia con un desinfectante para manos a base de alcohol que contenga al menos 60-95% de alcohol o que se laven las manos con agua y jabón durante al menos 20 segundos. El jabón y el agua deben usarse preferentemente si las manos están visiblemente sucias.
 - Proporcione jabón y agua y desinfectantes para manos a base de alcohol en el lugar de trabajo. Asegúrese de mantener los suministros adecuados. Coloque dispensares de jabón para las manos en múltiples lugares o en salas de conferencias para fomentar la higiene de las manos.
 - Visite el sitio web de [etiqueta para toser y estornudar](#) (link en inglés) y [manos limpias](#) (link en inglés) para obtener más información.

- **Realice una limpieza de rutina en todas las áreas:**
 - Limpie rutinariamente todas las superficies que se tocan con frecuencia en el lugar de trabajo, como estaciones de trabajo, mostradores y perillas de las puertas. Use los agentes de limpieza que generalmente se usan en estas áreas y siga las instrucciones en la etiqueta.
 - No se recomienda desinfección adicional más allá de la limpieza de rutina en este momento.
 - Proporcione toallitas desechables para que los empleados puedan limpiar las superficies de uso común antes de cada uso (por ejemplo, perillas de las puertas, teclados, controles remotos, escritorios).

- **Aconseje a los empleados antes de viajar que tomen ciertas medidas:**
 - Consulte los Avisos de salud del viajero de los CDC para obtener las últimas actualizaciones y recomendaciones para cada país al que viajará. En el sitio web de los CDC se puede encontrar información específica para los viajeros que viajan y regresan de China, e información para la tripulación aérea.
 - Aconseje a los empleados que se examinen a sí mismos para detectar síntomas de enfermedad respiratoria aguda antes de comenzar a viajar y notifiquen a su supervisor y que se queden en casa si están enfermos.
 - Asegúrese de que los empleados que se enferman durante el viaje o en una asignación temporal comprendan que deben notificar a su supervisor y llamar a un proveedor de atención médica de inmediato si es necesario.
 - Si se encuentra fuera de los Estados Unidos, los empleados enfermos deben seguir la política de su empresa para obtener atención médica o comunicarse con un proveedor de atención médica o una compañía de asistencia médica en el extranjero para ayudarlos a encontrar atención médica adecuada en ese país. Un funcionario consular de EE. UU. Puede ayudarlos a ubicar los servicios de atención médica. Sin embargo, las embajadas, consulados e instalaciones militares de los EE. UU. No tienen la autoridad legal, la capacidad y los recursos para evacuar o dar medicamentos, vacunas o atención médica a ciudadanos privados de EE. UU. En el extranjero.

- **Medidas adicionales en respuesta a las importaciones esporádicas actualmente en curso del COVID-19:**
 - Los empleados que están bien pero que tienen un familiar enfermo en casa con COVID-19 deben notificar a su supervisor y consultar la guía de KDHE sobre cómo realizar una evaluación de riesgos de su exposición potencial.
 - Si se confirma que un empleado tiene COVID-19, los empleadores deben informar a sus compañeros de trabajo de su posible exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo, pero mantener la confidencialidad según lo exige la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Los empleados expuestos a un compañero de trabajo con COVID-19 confirmado deben

consultar la guía de KDHE sobre cómo realizar una evaluación de riesgos de su exposición potencial

Planificación para un posible brote de COVID-19 en los EE. UU.

En este momento se desconoce la gravedad de la enfermedad o cuántas personas enfermarán por COVID-19. Si hay evidencia de un brote de COVID-19 en los EE. UU., Los empleadores deben tener un plan para poder responder de manera flexible a diferentes niveles de gravedad y estar preparados para reajustar sus planes de respuesta comercial según sea necesario. Para el público estadounidense en general, como los trabajadores en entornos no sanitarios y donde es poco probable que las tareas laborales creen un mayor riesgo de exposición al COVID-19, el riesgo inmediato para la salud del COVID-19 se considera bajo. KDHE, CDC y sus socios continuarán monitoreando los datos nacionales e internacionales sobre la gravedad de la enfermedad causada por COVID-19, difundirán los resultados de estas evaluaciones de vigilancia en curso y harán recomendaciones adicionales según sea necesario

Consideraciones de planificación

Todos los empleadores deben considerar la mejor manera de disminuir la propagación de enfermedades respiratorias agudas y disminuir el impacto de COVID-19 en su lugar de trabajo en caso de un brote en los Estados Unidos. Deben identificar y comunicar sus objetivos, que pueden incluir uno o más de los siguientes: (a) reducir la transmisión entre el personal, (b) proteger a las personas que tienen un mayor riesgo de complicaciones de salud adversas, (c) mantener las operaciones comerciales y (d) minimizar los efectos adversos en otras entidades en sus cadenas de suministro. Algunas de las consideraciones clave al tomar decisiones sobre las respuestas apropiadas son:

- Gravedad de la enfermedad (es decir, número de personas enfermas, hospitalización y tasas de mortalidad) en la comunidad donde se encuentra el negocio;
- Impacto de la enfermedad en los empleados que son vulnerables y pueden estar en mayor riesgo de complicaciones de salud adversas de COVID-19. Informe a los empleados que algunas personas pueden estar en mayor riesgo de enfermedades graves, como los adultos mayores y las personas con afecciones médicas crónicas.
- Prepárese para un posible aumento en el número de ausencias de los empleados debido a enfermedades en los empleados y sus familiares, despidos de programas para la primera infancia y escuelas K-12 debido a altos niveles de absentismo o enfermedad:
 - Los empleadores deben planear monitorear y responder al absentismo en el lugar de trabajo. Implemente planes para continuar con sus funciones comerciales esenciales en caso de que experimente un absentismo superior al habitual.
 - Capacite al personal para realizar funciones esenciales para que el lugar de trabajo pueda operar incluso si los miembros clave del personal están ausentes.

- Evalúe sus funciones esenciales y la confianza que otros y la comunidad tienen en sus servicios o productos. Esté preparado para cambiar sus prácticas comerciales si es necesario para mantener operaciones críticas (por ejemplo, identificar proveedores alternativos, priorizar clientes o suspender temporalmente algunas de sus operaciones si es necesario)
- Se alienta a los empleadores con más de una ubicación de negocios a proporcionar a los gerentes locales la autoridad para tomar las medidas apropiadas descritas en su plan de respuesta de brotes de enfermedades infecciosas en función de la condición en cada localidad.
- Se recomienda encarecidamente a todas las empresas coordinarse con KDHE o con los funcionarios de salud de su condado para que la información oportuna y precisa pueda guiar las respuestas apropiadas en cada ubicación donde residen sus operaciones. Dado que la intensidad de un brote puede diferir según la ubicación geográfica, los funcionarios de salud locales emitirán orientación específica para sus comunidades.

Consideraciones importantes para crear un plan de respuesta a brotes de enfermedades infecciosas

Todos los empleadores deben estar listos para implementar estrategias para proteger a su fuerza laboral de COVID-19 y garantizar la continuidad de las operaciones. Durante un brote de COVID-19, todos los empleados enfermos deben quedarse en casa y lejos del lugar de trabajo, etiqueta respiratoria y Se debe fomentar la higiene de las manos, y la limpieza de rutina de las superficies comúnmente tocadas se debe realizar regularmente.

Los empleadores deben:

- Asegurarse de que el plan sea flexible e involucrar a sus empleados en el desarrollo y revisión de su plan.
- Lleve a cabo una discusión o ejercicio enfocado utilizando su plan, para averiguar con anticipación si el plan tiene vacíos o problemas que deben corregirse.
- Comparta su plan con los empleados y explique las políticas de recursos humanos, las flexibilidades en el lugar de trabajo y los permisos, y los pagos y beneficios estarán disponibles para ellos.
- Comparta las mejores prácticas con otros negocios en sus comunidades (especialmente aquellos en su cadena de suministro), cámaras de comercio y asociaciones para mejorar los esfuerzos de respuesta de la comunidad.

Recomendaciones para un plan de respuesta a brotes de enfermedades infecciosas:

- Identifique posibles exposiciones laborales y riesgos para la salud de sus empleados. OSHA tiene más información sobre cómo [proteger a los trabajadores de posibles exposiciones](#) al COVID-19.

- Revise las políticas de recursos humanos para asegurarse de que las políticas y prácticas sean consistentes con las recomendaciones de salud pública y con las leyes estatales y federales existentes en el lugar de trabajo (para obtener más información sobre las responsabilidades del empleador, visite los sitios web del [Departamento de Trabajo de los EE. UU.](#) (link en inglés) y de la [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#)).
- Explore si se pueden establecer políticas y prácticas, tales como lugares de trabajo flexibles (por ejemplo, teletrabajo) y horarios de trabajo flexibles (por ejemplo, turnos escalonados), para aumentar la distancia física entre los empleados y entre los empleados y otros si las autoridades de salud estatales y locales recomiendan uso de estrategias de distanciamiento social. Para los empleados que pueden teletrabajar, los supervisores deben alentar a los empleados a teletrabajar en lugar de ingresar al lugar de trabajo hasta que los síntomas se eliminen por completo. Asegúrese de tener la tecnología de la información y la infraestructura necesarias para dar soporte a múltiples empleados que pueden ser capaces de trabajar desde casa.
- Identifique funciones esenciales de negocio, trabajos o roles esenciales y elementos críticos dentro de sus cadenas de suministro (por ejemplo, materias primas, proveedores, servicios/productos de subcontratistas y logística) necesarios para mantener las operaciones comerciales. Planifique cómo funcionará su negocio si aumenta el absentismo o si se interrumpen estas cadenas de suministro.
- Establezca autoridades, disparadores y procedimientos para activar y finalizar el plan de respuesta a brotes de enfermedades infecciosas de la compañía, alterar las operaciones comerciales (por ejemplo, posiblemente cambiar o cerrar operaciones en las áreas afectadas) y transferir el conocimiento comercial a los empleados clave. Trabaje en estrecha colaboración con los funcionarios de salud locales para identificar estos factores desencadenantes.
- Planifique minimizar la exposición entre los empleados y también entre los empleados y el público, si los funcionarios de salud pública piden distanciamiento social.
- Establezca un proceso para comunicar información a los empleados y socios comerciales sobre sus planes de respuesta a brotes de enfermedades infecciosas y el último COVID 19 información. Anticipe el miedo, la ansiedad, los rumores y la información errónea de los empleados, y planifique las comunicaciones en consecuencia.
- En algunas comunidades, los programas para prescolares y las escuelas K-12 pueden ser descartados, particularmente si el COVID-19 empeora. Determine cómo va a operar si el absentismo aumenta debido al aumento de empleados enfermos, aquellos que se quedan en casa a cuidar a los miembros de la familia enfermos y aquellos que deben quedarse en casa para vigilar a sus hijos por la cancelación de la escuela. Las empresas y otros empleadores deben prepararse para instituir un lugar de trabajo flexible y dejar políticas para estos empleados.

- Las condiciones locales influirán en las decisiones que tomen los funcionarios de salud pública con respecto a las estrategias a nivel comunitario; Los empleadores deben tomarse el tiempo ahora para aprender sobre los planes establecidos en cada comunidad donde tienen un negocio.
- Si hay evidencia de un brote de COVID-19 en los EE. UU., Considere cancelar un viaje de negocios no esencial a países adicionales según la guía de viaje en el sitio web de CDC.
- Es posible que otros países establezcan restricciones de viaje que pueden limitar la capacidad de los empleados de regresar a sus hogares si se enferman mientras están en viaje.
- Considere cancelar grandes reuniones o eventos relacionados con el trabajo.
- Involucre a KDHE o al departamento de salud de su condado para confirmar canales de comunicación y métodos para la difusión de información local sobre brotes.

