



## Respuesta ante el COVID-19 en su lugar de trabajo

### Cómo usar esta lista de verificación:

Cuando se les informe a los empleadores que un empleado obtuvo un resultado positivo en la prueba de COVID-19, estos deben notificar a su Autoridad local de salud pública (Local Public Health Authority, LPHA) del caso lo antes posible y seguir sus indicaciones. Esta lista de verificación ayudará a los empleadores a colaborar con su LPHA recolectando la información necesaria para identificar las exposiciones en su lugar de trabajo. Aunque las regulaciones federales, estatales y locales específicas cambiarán, los principios de aislamiento y cuarentena generales permanecerán iguales, en gran medida. **Sin embargo, la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Oregon (Oregon Occupational Safety and Health Administration, OR-OSHA), así como el Oregon Health Authority (OHA) exigen medidas específicas.** Esta lista de verificación no es una reproducción completa de los requisitos de la OSHA de Oregon ni del OHA. Visite siempre los sitios web de la [OSHA de Oregon](#) y del [OHA](#) para saber con exactitud qué exige la ley en su lugar de trabajo. Tenga en cuenta que los servicios de consultoría de la OSHA de Oregon proporcionan servicios de salud y seguridad ocupacionales gratuitos, no obligatorios y confidenciales para los empleadores de Oregon. Visite este sitio web para obtener más información y solicitar servicios de consultoría: [Servicios de consultoría de la OSHA de Oregon](https://osha.oregon.gov/consult/Pages/index.aspx) (<https://osha.oregon.gov/consult/Pages/index.aspx>)

Es posible que necesite más información sobre algunos elementos de la lista de verificación. Consulte los recursos que se encuentran al final de este documento para obtener más orientación e instrucciones sobre cómo interpretar los elementos de la lista de verificación. Se proporcionan enlaces de los sitios web, así como URL completas para las personas que tienen el documento impreso.

Se recomienda que los empleadores consulten la [Guía del Oregon Health Authority sobre el aislamiento y la cuarentena](#) y las [Normas de la OSHA de Oregon sobre el COVID-19](#) para obtener más información sobre las medidas que se deben tomar, tanto para prevenir el COVID-19, como para responder ante casos de COVID-19 en el lugar de trabajo.

- Guías del OHA sobre el aislamiento y la cuarentena:  
<https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/Is2351t.pdf>
- Normas de la OSHA de Oregon sobre el COVID-19:  
<https://osha.oregon.gov/covid19/Pages/default.aspx>

*Les agradecemos al Condado de Deschutes, a la unidad de Respuesta y Recuperación al COVID (Response and Recovery Unit, CRRU) del Oregon Health Authority y al personal de los servicios de consultoría de la OSHA de Oregon, quienes contribuyeron a la creación de este documento.*

## Lista de verificación de respuesta en el lugar de trabajo:

| Acciones  | Estado   |
|---|--|
| <p><b>1. Aislamiento:</b> Indíqueles a los empleados que obtuvieron un resultado positivo (es decir, los “casos”) que se queden en su hogar, o que vayan a su hogar, y se aísen. (Consulte la página 3).</p>  | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>2. Investigación:</b> Proteja la privacidad de los empleados; no comparta su información personal a menos que le den permiso. Comience a crear registros con la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuándo comenzaron los síntomas;</li> <li>• cuándo se realizó la prueba positiva;</li> <li>• cuándo trabajó por última vez el empleado;</li> <li>• dónde trabajó por última vez el empleado;</li> <li>• quién puede haber estado expuesto o haberse visto afectado (consulte la página 4).</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>3. Contacto:</b> Llame a su LPHA (por ejemplo, el departamento de salud del condado) para que le ayude a evaluar la situación y a identificar los próximos pasos. (Consulte la página 6).</p>   | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>4. Notificación:</b> La OSHA de Oregon exige que los empleadores notifiquen a los empleados expuestos y afectados dentro de las 24 horas posteriores a que tengan conocimiento de un caso. (Consulte la página 6).</p>  | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>5. Limpieza y desinfección:</b> Si han transcurrido menos de 3 días (72 horas) desde que el empleado ha estado en el establecimiento, cierre de manera temporal el área en la que trabajó el empleado, hasta que se complete la limpieza y desinfección. (Consulte la página 7)</p>   | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>6. Indicaciones:</b> Los empleadores les deben indicar a los empleados que <u>no están vacunados</u> y que han estado expuestos que se queden en cuarentena durante 14 días. Indíqueles a todos los empleados que han estado expuestos que se realicen una prueba, idealmente, entre los 5 y 7 días (hasta 14 días) posteriores a la exposición. Los empleados expuestos y afectados deben hacer un seguimiento de sus síntomas durante los 14 días posteriores a la exposición, independientemente de su estado de vacunación (consulte la página 8). Si los empleados tienen síntomas, deben realizarse una prueba.</p> | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |
| <p><b>7. Confirmación:</b> Los empleadores deben asegurarse de que los empleados que obtuvieron un resultado positivo, los empleados que no están vacunados y los empleados que han estado expuestos y tienen síntomas no regresen a trabajar hasta que completen el aislamiento total o la cuarentena. (Consulte la página 11)</p>   | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |

## Lista de verificación de respuesta en el lugar de trabajo:

| Acciones   | Estado   |
|--|--|
| <p><b>8. Protección y prevención:</b> Aliente a los empleados a que reciban la vacuna y proporcióneles recursos para que lo hagan. Visite los sitios web de la OSHA de Oregon y del OHA para obtener más información sobre la infección por COVID-19, la prevención del COVID-19 y las medidas de control para las empresas. (Consulte la página 12)</p> | <input type="checkbox"/> Completo<br><input type="checkbox"/> En curso<br><input type="checkbox"/> No se hizo aún<br><input type="checkbox"/> No corresponde |

### Recursos:

- 1. Aislamiento:** Los empleados que obtuvieron un resultado positivo en la prueba de COVID-19 (es, decir., los “**casos**”) deben ir a su hogar de inmediato o quedarse en su hogar y **aislarse**.

Un **caso** confirmado de COVID-19 hace referencia a una persona que ha obtenido un resultado positivo en la prueba de COVID-19 mediante una prueba de amplificación de ácido nucleico (por ejemplo, una prueba de reacción en cadena de polimerasa con transcripción inversa [reverse transcription polymerase chain reaction, RT-PCR]), una prueba de antígenos, o a través de otro método que la autoridad de salud pública estatal o local considera confiable. En esta lista de verificación, “**caso**” y “**empleado positivo**” se usan de forma indistinta.

“**Aislamiento**” o “**aislar**” hace referencia a la separación física en un espacio residencial o habitacional privado y al confinamiento de una persona que está infectada o que se considera, con fundamentos razonables, que está infectada con el COVID-19, respecto a las personas que no cumplen con el aislamiento, para prevenir que estas últimas contraigan la enfermedad, o limitar dicho contagio. Las personas que estén completamente vacunadas y hayan obtenido un resultado positivo en la prueba de COVID-19 (es decir, casos de “infección posvacunación”) también deben aislarse.

Un “**supuesto caso de COVID-19**” hace referencia a una persona que no ha recibido la vacuna, que presenta síntomas compatibles con el COVID-19 y que ha tenido contacto cercano con un caso confirmado de COVID-19 de 2 a 14 días antes del comienzo de los síntomas.

Los **casos confirmados** y **supuestos** deben **aislarse** durante al menos 10 días después del inicio de la enfermedad y hasta 24 horas después de que la fiebre haya desaparecido sin el uso de medicamentos antipiréticos (es decir, medicamentos para reducir la fiebre), y que los síntomas del COVID-19 (tos, dificultad para respirar y diarrea) estén mejorando. Los casos deben hacer lo siguiente:

- Permanecer aislados durante al menos 10 días posteriores a la fecha de recolección de la muestra cuyo resultado fue positivo si no presentan síntomas o si tienen síntomas diferentes a la fiebre, tos, falta de aliento y diarrea.
- Aislarse durante al menos 20 días si presentan/desarrollan una enfermedad que sea de grave a crítica relacionada con el COVID-19, si se encuentran hospitalizados por el COVID-19 o si tienen su sistema inmunitario gravemente comprometido.
- Permanecer en comunicación estrecha con las autoridades de salud pública locales o estatales, y seguir las recomendaciones de salud pública.

La OSHA de Oregon también exige que, durante la cuarentena o el aislamiento, a los empleados se les permita trabajar desde su hogar, si hay trabajo adecuado disponible y si su afección se los permite. Se les debe permitir a los trabajadores que vuelvan a realizar sus tareas laborales anteriores cuando finalice su período de cuarentena o aislamiento. Si un empleado debe aislarse o quedarse en cuarentena, ya sea porque los requisitos de las normas de la OSHA de Oregon así lo exigen o porque el empleador decide tomar precauciones adicionales, se debe notificar al trabajador afectado de que tiene derecho a volver a realizar sus tareas laborales anteriores, si todavía están disponibles, cuando finalice su período de cuarentena o aislamiento debido al COVID-19, sin que se tomen medidas adversas. Se debe **informar por escrito** al empleado que tiene derecho a regresar, como se ha descrito, y se le debe proporcionar información relevante sobre el tiempo libre con goce de sueldo, la licencia por enfermedad y cualquier otro beneficio disponible del empleador, de acuerdo con las leyes locales, estatales o federales.

Consulte la [Guía del Oregon Health Authority sobre el aislamiento y la cuarentena](https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/Is2351t.pdf) aquí: <https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/Is2351t.pdf>

Las leyes de Oregon ([Norma administrativa de Oregon \(Oregon Administrative Rule, OAR\) 333-019-1000](#) y [OAR 333-150-0000](#)) exigen que los empleados de servicios de comidas (por ejemplo, camareros, cocineros, personas que manipulan y preparan comida, etc.) que obtengan un resultado positivo en la prueba de COVID-19 o que vivan con un familiar o miembro del hogar que haya obtenido un resultado positivo en la prueba de COVID-19 le proporcionen esta información a su gerente o supervisor. Los empleados que *no* trabajan en servicios de comidas no tienen la obligación de proporcionarle esta información a su empleador. Estos empleados pueden decidir si quieren compartir los resultados de las pruebas con su empleador o sus compañeros de trabajo. Sin embargo, los empleadores deben *alentar firmemente a los empleados* a que comuniquen un resultado positivo de la prueba de COVID-19 lo antes posible. Asegúrese de que los empleados estén dispuestos a

compartir sus resultados positivos de las pruebas y de que se sientan cómodos al hacerlo: informe con claridad sobre las normas de licencia por enfermedad y garantice que las posiciones de los empleados no se verán afectadas si estos padecen COVID-19.

El requisito de que los empleadores proporcionen licencias por enfermedad con goce de sueldo y extensiones de la licencia familiar y médica, en virtud de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA) quedó sin efecto el 31 de diciembre de 2020. Visite el sitio web de preguntas y respuestas de la FFCRA de la División de Horas y Salarios para obtener más información sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores después de esta fecha:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions#104>

Las aseguradoras de indemnización laboral pueden proporcionarles pagos por ingresos a los empleados que faltaron al trabajo debido a que contrajeron COVID-19 en su lugar de trabajo. Los empleadores deben contactarse con los proveedores de seguros de indemnización laboral de sus empleados para hablar sobre los beneficios para los empleados que obtuvieron un resultado positivo en la prueba de COVID-19.

- 2. Investigación:** Cuando los empleadores tengan conocimiento de un empleado positivo, deben recopilar información sobre cuándo comenzaron los síntomas, cuándo se realizó la prueba positiva, cuándo trabajó por última vez el empleado, dónde trabajó y quién puede haber estado expuesto o haberse visto afectado (consulte las definiciones a continuación).

Se considera que una persona ha estado “**expuesta**” y, por consiguiente, se considera “**contacto cercano**” de un caso a aquella persona que estuvo a 6 pies de distancia de un empleado positivo durante más de 15 minutos (acumulativamente, dentro de un período de 24 horas) durante su **período de contagio**. El **período de contagio** de un caso constituye las 48 previas al comienzo de los síntomas o las 48 horas previas a la realización de la prueba positiva si la persona es asintomática. El período de contagio continúa durante al menos 10 días posteriores al comienzo de los síntomas o a la realización de la prueba positiva.

Se considera que una persona se ha visto “**afectada**” si no ha tenido contacto cercano con una persona contagiosa, pero es posible que haya compartido espacios, incluidos pasillos, baños, salas de descanso, etc., con una persona positiva durante su período de contagio.

Puede ser prudente suspender las actividades cuando muchas personas hayan estado expuestas durante el **período de contagio** de un caso. Suspender las

actividades puede ser útil para determinar si hay casos adicionales en la fuerza de trabajo y para evitar que más personas estén expuestas.

Los empleadores deben determinar qué empleados estuvieron en **contacto cercano** con el caso durante las 48 previas a que el caso desarrolle síntomas y obtenga un resultado positivo en una prueba. Esto implica que consulten los horarios de los trabajadores para determinar quién estaba en el establecimiento durante el período de contagio del caso y que hablen con el caso de sus rutinas e interacciones diarias. Las empresas no tienen la responsabilidad rigurosa de hacer una trazabilidad de contacto; sin embargo, llevar registros precisos de los horarios de los trabajadores y de otras personas que estuvieron en el establecimiento ayudará a los funcionarios de la salud pública en sus esfuerzos.

Los empleadores tienen la **obligación** de evaluar si en su lugar de trabajo hay riesgo de exposición al COVID-19. Los registros relacionados con esta evaluación obligatoria pueden ser útiles para identificar a otros empleados que pueden haber estado expuestos o haberse visto afectados. Revise la [Norma sobre la emergencia de salud pública de COVID-19 en todos los lugares de trabajo de Oregon](#) de la OSHA de Oregon para obtener más información sobre cómo llevar a cabo una evaluación de exposición para analizar las tareas de los trabajadores y las posibles exposiciones.

La OSHA de Oregon ha creado una [Plantilla de evaluación de riesgos](#) y evaluaciones de riesgo de muestra, las cuales se encuentran disponibles para ayudar a los empleadores a que completen esta tarea.

- [Norma sobre la emergencia de salud pública de COVID-19 en todos los lugares de trabajo de Oregon](#), de la OSHA de Oregon, la cual incluye una guía de evaluación de riesgo a exposiciones:  
<https://osha.oregon.gov/OSHARules/div1/437-001-0744.pdf>
- Plantilla de evaluación de riesgos de la OSHA de Oregon:  
<https://osha.oregon.gov/OSHAPubs/pubform/exposure-risk-assessment-form.docx>
- Directorio de las LPHA del OHA:  
<https://www.oregon.gov/oha/ph/ProviderPartnerResources/LocalHealthDepartmentResources/Pages/lhd.aspx>

*Es importante destacar que en todos los casos en que los condados están experimentando niveles altos de contagio, la investigación de casos y las operaciones de trazabilidad de contacto se modifican para priorizar brotes epidémicos más extensos en entornos de alto riesgo. Esto puede significar que el empleador tendrá la responsabilidad de determinar los contactos cercanos.*

**3. Contacto:** Los empleadores deben compartir información de salud protegida con el departamento de salud, de acuerdo con la [OAR 333-019-0000](#). Esto se aplica a los casos positivos de COVID-19 y a las personas identificadas como contactos cercanos. Los empleadores deben contactarse con el equipo de respuesta ante el COVID-19 de su autoridad local de salud pública (LPHA) y colaborar con este para identificar personas expuestas en el lugar de trabajo y proporcionarles información de contacto. Si la competencia de las LPHA lo permite, el personal se comunicará con los contactos cercanos para proporcionarles instrucciones e información.

Los empleadores deben contactarse con su autoridad local de salud pública para evaluar la situación y planificar los próximos pasos. Visite el [directorio de las LPHA](#) del Oregon Health Authority para encontrar información de contacto por condado. Las [líneas del condado para informar enfermedades contagiosas](#) también se puede usar después del horario de atención.

- Directorio de las LPHA del Oregon Health Authority:  
<https://www.oregon.gov/oha/PH/PROVIDERPARTNERRESOURCES/LOCALHEALTHDEPARTMENTRESOURCES/Pages/lhd.aspx>
- Líneas del condado para informar enfermedades contagiosas:  
<https://www.oregon.gov/oha/PH/DiseasesConditions/CommunicableDisease/ReportingCommunicableDisease/Documents/reportdisease.pdf>

*Es importante destacar que en todos los casos en que los condados están experimentando niveles altos de contagio, la investigación de casos y las operaciones de trazabilidad de contacto se modifican para priorizar brotes epidémicos más extensos en entornos de alto riesgo. Esto puede significar que el empleador tendrá la responsabilidad de notificar a los empleados que han estado expuestos o que se han visto afectados y de indicarles que se aíslen o se queden en cuarentena, que se realicen pruebas y que hagan un seguimiento de sus síntomas.*

**4. Notificación:** La OSHA de Oregon exige que los empleadores establezcan e implementen un proceso para notificar a los empleados expuestos (aquellos que estuvieron a seis pies de distancia de un caso confirmado de COVID-19 durante un período acumulativo total de 15 minutos o más, independientemente de si uno de ellos o ambos estaban usando protección, como un protector facial) que han tenido contacto en el lugar de trabajo con una persona que ha obtenido un resultado positivo en una prueba de COVID-19, así como para notificar a los empleados afectados (aquellos que trabajaron en el mismo establecimiento o la misma área definida del establecimiento, como un piso en particular) que una persona que estaba en el establecimiento es un caso confirmado de COVID-19.

Este proceso de notificación debe incluir los siguientes elementos:



- a. Un mecanismo para notificar tanto a los empleados expuestos como a los afectados dentro de las 24 horas posteriores a que el empleador tenga conocimiento de que una persona con COVID-19 estuvo en el lugar de trabajo durante su período de contagio o que ha tenido algún tipo de contacto en el lugar de trabajo con sus empleados durante sus períodos de contagio.
- b. Este proceso de notificación se debe establecer e implementar de acuerdo con todas las regulaciones y leyes federales y de Oregon aplicables.
- c. Los empleadores pueden satisfacer este requisito adoptando el procedimiento de ejemplo publicado por la OSHA de Oregon que puede encontrar en los siguientes enlaces:
  - » Formato MS Word: <https://osha.oregon.gov/Documents/Model-COVID-19-Notification-Policy.docx>
  - » Formato PDF: <https://osha.oregon.gov/Documents/Model-COVID-19-Notification-Policy.pdf>
  - » Formato MS Word en español: <https://osha.oregon.gov/Documents/Model-COVID-19-Notification-Policy-spanish.docx>
  - » Formato PDF en español: <https://osha.oregon.gov/Documents/Model-COVID-19-Notification-Policy-spanish.pdf>

Cuando respondan ante un brote epidémico, los empleadores deben proteger la privacidad de los empleados, es decir, no deben compartir su información personal a menos que les den permiso para hacerlo. Puede ser difícil proteger la privacidad de los empleados en empresas con fuerzas de trabajo pequeñas. Tenga en cuenta que no es un requisito informarles a los empleados *a quién* estuvieron expuestos. Los empleadores pueden proteger la identidad del caso informándoles a los otros empleados que tuvieron exposición en el lugar de trabajo, y no tienen la obligación de proporcionar más información sobre las circunstancias de la exposición.

- 5. Limpieza y desinfección:** La OSHA de Oregon **exige** que los empleadores limpien y desinfecten todas las áreas comunes, las superficies que se tocan con frecuencia y los equipos compartidos que controle el empleador y que una persona contagiada de COVID-19 haya usado o con los que esta haya tenido contacto físico. Si un empleador toma conocimiento de una exposición en el lugar de trabajo dentro de las 24 horas posteriores a que el caso haya estado en el lugar de trabajo, el área de trabajo del caso y todos los equipos que haya usado se deben limpiar y

desinfectar. Si el empleador toma conocimiento de la exposición entre las 24 y 72 horas posteriores a que la persona haya estado en el lugar por última vez, solo se debe realizar una limpieza, no una desinfección. Si el empleador toma conocimiento de la exposición cuando hayan transcurrido más de 72 horas de que la persona haya estado en el lugar, no se deben realizar limpiezas ni desinfecciones excepcionales (distintas a las de rutina).

Los empleadores deben asegurarse de que sus productos de limpieza/desinfección eliminen el virus que ocasiona el COVID-19. Visite la [“Lista N” de la Agencia de Protección Ambiental](#) para acceder a la lista de productos aprobados:

<https://www.epa.gov/coronavirus/about-list-n-disinfectants-coronavirus-covid-19-0>

Para obtener más información sobre la limpieza y desinfección, tanto de rutina diaria como para las situaciones en que alguien está enfermo, visite el sitio web [“Limpieza y desinfección de su establecimiento”](#) de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades: [https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/disinfecting-building-facility.html?CDC\\_AA\\_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fcommunity%2Freopen-guidance.html](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/disinfecting-building-facility.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fcommunity%2Freopen-guidance.html)

## 6. Indicaciones:

- a. Los empleados que han obtenido un resultado positivo en una prueba de COVID-19 (es decir, los **casos**) o que han manifestado síntomas del COVID-19 (es decir, los supuestos casos) deben **aislarse**.
- b. Los empleados que han estado **expuestos** deben quedarse en **cuarentena** durante 14 días y hacer un seguimiento de sus síntomas, a menos que estén completamente vacunados. Todos los empleados expuestos deben realizarse pruebas, dentro de los 5 a 7 días posteriores a la exposición, idealmente, y hasta 14 días después de la exposición, independientemente de su estado de vacunación.
- c. Los empleados que se han visto **afectados** deben hacer un seguimiento de sus síntomas y realizarse pruebas si los síntomas se desarrollan.

Visite la [Guía del Oregon Health Authority](#) para obtener más información sobre cómo determinar si sus empleados deben aislarse o quedarse en cuarentena:

<https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/ls2351t.pdf>

“**Cuarentena**” hace referencia a la separación física en un espacio residencial o habitacional privado y al confinamiento de una persona que no esté vacunada, que ha estado expuesta al COVID-19 y que no manifiesta signos ni síntomas de infección, respecto a las personas que no han estado expuestas, para prevenir que estas últimas contraigan la enfermedad, o limitar dicho contagio.

**Personas expuestas/Contactos cercanos:** Los empleados que no estén vacunados y que hayan estado a 6 pies de distancia de un empleado positivo durante más de 15 minutos en un día laboral deberán quedarse en cuarentena durante 14 días y esta deberá comenzar de inmediato. La duración de la cuarentena puede variar según el condado. Los empleadores deben contactarse con su LPHA para saber cuánto tiempo debe durar la cuarentena. Luego de que transcurran al menos cinco días desde la exposición, deben realizarse una prueba.

Las personas que hayan estado expuestas y que estén **completamente vacunadas** no deben quedarse en cuarentena. “**Completamente vacunadas**” hace referencia a las personas que han recibido dos dosis de las vacunas Moderna o Pfizer, o una dosis de la vacuna Johnson & Johnson Y que han recibido la última dosis dos semanas atrás, como mínimo.

Aquellos que no han recibido ninguna vacuna, que no han recibido la segunda dosis de las vacunas Moderna o Pfizer, o que no han recibido la última dosis dos semanas atrás, como mínimo, deben quedarse en cuarentena. Los contactos cercanos que estén *completamente* vacunados deben hacer un seguimiento de sus síntomas.

El OHA y [los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades \(Centers for Disease Control and Prevention, CDC\) recomiendan](#) que las personas que han tenido contacto cercano con alguien que padece COVID-19 deben hacerse una prueba dentro de los 5 a 7 días posteriores a la exposición, incluso si no manifiestan síntomas. Deben cumplir con los requisitos de cubrebocas del OHA. Las personas vacunadas deben aislarse durante 10 días si el resultado de la prueba es positivo.

- Recomendaciones de los CDC para las personas completamente vacunadas: [https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/fully-vaccinated.html?s\\_cid=11569:fully%20vaccinated:sem.ga:p:RG:GM:gen:PT N.Grants:FY21](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/fully-vaccinated.html?s_cid=11569:fully%20vaccinated:sem.ga:p:RG:GM:gen:PT N.Grants:FY21)
- Tenga en cuenta que la cuarentena acortada no es una opción para residentes o pacientes en determinados entornos, incluidos los centros de atención a largo plazo, hogares de acogida para adultos, entornos de atención médica residenciales (por ejemplo, centros residenciales de tratamiento de la salud conductual, hogares grupales para personas con discapacidades intelectuales o del desarrollo), entornos de atención médica de pacientes internados (por ejemplo, hospitales, unidades de cuidados paliativos con pacientes hospitalizados) y unidades penitenciarias (por ejemplo, cárceles y prisiones).

**Empleados afectados:** Los empleadores deben indicarles a los empleados afectados que continúen haciendo un seguimiento de sus síntomas a diario durante los 14 días posteriores a la última exposición a una persona con COVID-19.

**Todos los contactos cercanos** (sin vacunas y completamente vacunados) y los **empleados afectados** deben hacer un seguimiento de sus síntomas. Estos incluyen fiebre ( $\geq 100.4$  °F), tos, dificultad para respirar, náuseas, vómitos, diarrea, escalofríos, fatiga, dolor de garganta, congestión o secreción nasal, dolor muscular o corporal, dolor de cabeza o pérdida reciente del gusto o del olfato. Si los síntomas se desarrollan, los empleados deben hablar con su proveedor médico y realizarse una prueba lo antes posible. Los empleados deben hacer lo siguiente:

- Estar alerta a fiebre ( $\geq 100.4$  °F), tos, dificultad para respirar, u [otros síntomas](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/your-health/quarantine-isolation.html) del COVID-19. (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/your-health/quarantine-isolation.html>).
- Tener en cuenta el día en que se manifiestan síntomas nuevos.
- Obtener evaluaciones adicionales de un proveedor a través de la telemedicina o de manera presencial si los síntomas empeoran. Se recomienda que llamen a los proveedores de atención médica antes de solicitar atención para saber si se recomienda una visita presencial.
- Buscar atención médica de emergencia de inmediato si se desarrollan signos de COVID-19 que adviertan una emergencia, incluidos dificultad para respirar excesiva, labios o cara azulados, dolor o presión constante en el pecho, mareo o aturdimiento constante y grave, confusión, dificultad para despertarse, dificultad para hablar o convulsiones nuevas o que no se detienen.

**Pruebas:** Los empleados que tengan síntomas de COVID-19 o que sean contactos cercanos de alguien con COVID-19 deben realizarse una prueba, independientemente de su estado de vacunación e independientemente de si estaban usando un cubrebocas, un protector facial o una mascarilla cuando estuvieron expuestos.

Los **contactos cercanos** que sean asintomáticos deben esperar entre cinco y siete días después de la exposición antes de realizarse pruebas de COVID-19. La prueba es menos precisa si se administra demasiado pronto.

Los **contactos cercanos que no estén vacunados** deben permanecer en su hogar y lejos de otras personas mientras esperan para realizarse la prueba. Las personas que no estén vacunadas también deben quedarse en cuarentena durante el tiempo especificado por la LPHA, independientemente de si obtuvieron un resultado negativo en la prueba.

En determinadas situaciones, lo mejor es que los empleadores les realicen pruebas a su fuerza de trabajo, o a una parte de esta, cuando tengan conocimiento de un caso en su lugar de trabajo. Los empleadores deben trabajar con su LPHA para determinar si realizar pruebas de inmediato es lo mejor para su situación. Los empleadores deben cooperar garantizando que sus empleados y los espacios adecuados estén disponibles sin costo para los trabajadores cuando una agencia de salud pública local o el Oregon Health Authority indique que es necesario realizar pruebas de diagnóstico de COVID-19 en el lugar de trabajo. Si dichas pruebas se realizan por indicación del empleador, el empleador tiene la responsabilidad de cubrir los costos de las pruebas, lo cual incluye, entre otros, la prueba de COVID-19, el tiempo del empleado y el traslado del empleado. Sin embargo, si el empleador no solicita las pruebas, no se espera que el empleador cubra el costo directo de dichas pruebas ni ningún traslado de empleados relacionado con ellas.

Para encontrar pruebas, contáctese con su LPHA o visite la [página web sobre pruebas del OHA](https://govstatus.egov.com/or-oha-covid-19-testing?gclid=EAlalQobChMI5rO36lrw8glV0wN9Ch346AZ1EAAYAiAAEgL2lfD_BwE) aquí: [https://govstatus.egov.com/or-oha-covid-19-testing?gclid=EAlalQobChMI5rO36lrw8glV0wN9Ch346AZ1EAAYAiAAEgL2lfD\\_BwE](https://govstatus.egov.com/or-oha-covid-19-testing?gclid=EAlalQobChMI5rO36lrw8glV0wN9Ch346AZ1EAAYAiAAEgL2lfD_BwE)

El cuadro a continuación puede ayudar a los empleadores a categorizar a los empleados en grupos, según la exposición y el estado de vacunación, y asesorarles debidamente. Si un empleado obtiene un resultado positivo en las pruebas o es sintomático, debe aislarse/quedarse en cuarentena, independiente de su estado de vacunación.

| <b>Empleados</b>   | <b>Qué deben hacer</b>                                | <b>¿Deben realizarse pruebas?</b>                 |
|--|---|---|
| Un caso positivo confirmado                                    | Aislamiento   | <b>No</b> , ya se realizó pruebas                 |
| Expuesto, <b>sintomático</b> , y NO vacunado                   | Aislamiento   | <b>Sí, de inmediato</b>                           |
| Expuesto, <b>sintomático</b> , y <u>completamente</u> vacunado | Aislamiento   | <b>Sí, de inmediato</b>                           |
| Expuesto, <b>asintomático</b> , y NO vacunado                  | Cuarentena de 14 días*                                | <b>Sí, de 5 a 7 días después de la exposición</b> |
| Expuesto, <b>asintomático</b> y completamente vacunado         | Hacer un seguimiento de los síntomas durante 14 días* | <b>Sí, de 5 a 7 días después de la exposición</b> |
| Afectado, <b>sintomático</b> , y NO vacunado                   | Aislamiento   | <b>Sí, de inmediato</b>                           |
| Afectado, <b>sintomático</b> y <u>completamente</u> vacunado   | Aislamiento   | <b>Sí, de inmediato</b>                           |
| Afectado, <b>asintomático</b> , y NO vacunado                  | Hacer un seguimiento de los síntomas durante 14 días  | <b>No.</b>  |
| Afectado, <b>asintomático</b> , y completamente vacunado       | Hacer un seguimiento de los síntomas durante 14 días  | <b>No.</b>  |

\*Algunas autoridades locales de salud pública pueden brindar opciones de cuarentena acortada. Contáctese con su LPHA para obtener más orientación. Aquí puede encontrar un [Directorio de Departamentos de Salud del Condado de Oregon](#).

(<https://www.oregon.gov/oha/PH/PROVIDERPARTNERRESOURCES/LOCALHEALTHDEPARTMENT/RESOURCES/Pages/lhd.aspx>)

- 7. Confirmación:** Asegúrese de que los empleados no regresen a trabajar antes de que corresponda. Lleve registros detallados para confirmar que los empleados estén esperando el tiempo adecuado antes de regresar al lugar de trabajo. Algunas LPHA indicarán períodos de aislamiento en los materiales de divulgación (por ejemplo, una “Carta de caso”) que les proporcionan a los casos de COVID-19. Los empleadores pueden solicitar ver estas Cartas de caso para confirmar que los períodos de aislamiento de los empleados hayan finalizado. Los empleados pueden regresar a trabajar cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Deben haber transcurrido 10 días desde el comienzo de los síntomas, o desde la primera prueba de diagnóstico positiva, si la persona es asintomática; **Y**
- deben haber pasado al menos 24 horas desde el último episodio de fiebre sin el uso de medicamentos antifebriles; **Y**
- si han mejorado los otros síntomas. Los casos deben trabajar con la LPHA para determinar si los síntomas han mejorado lo suficiente para regresar a trabajar.

**8. Protección y prevención:** Aliente a los empleados a que reciban la vacuna y proporcióneles información y recursos para ello. La vacunación sigue siendo la mejor medida de prevención para protegerse contra la infección por COVID-19 y ahora es obligatoria para todos los empleados federales y los empleados de empresas que tengan más de 100 trabajadores. El Oregon Health Authority tiene muchos recursos para que los empleadores ayuden a los empleados a acceder a la vacuna contra el COVID-19:

<https://sharedsystems.dhsoha.state.or.us/DHSForms/Served/ls3650.pdf>

Los requisitos específicos adicionales de la OSHA de Oregon incluyen los siguientes, según el tipo de lugar de trabajo:

- programa de prevención y control de control de infecciones (todos los lugares de trabajo);
- ventilación (todos los lugares de trabajo);
- detección sistemática y priorización (entornos de atención médica);
- distanciamiento físico (agencias de transporte, empleadores de la atención médica);
- barreras, divisiones y cuartos de aislamiento contra infecciones transmitidas por el aire (entornos de atención médica).

Para obtener más información sobre las medidas de prevención requeridas, visite las Normas del COVID-19 de la OSHA de Oregon:

<https://osha.oregon.gov/covid19/Pages/default.aspx>

Los servicios de consultoría de la OSHA de Oregon proporcionan servicios de seguridad y salud ocupacionales gratuitos, no obligatorios y confidenciales para los empleadores de Oregon. Acceda a este enlace para solicitar servicios de consultoría:

[Servicios de consultoría de la OSHA de Oregon \(https://osha.oregon.gov/consult/Pages/index.aspx\)](https://osha.oregon.gov/consult/Pages/index.aspx).

Visite los [Recursos comunitarios y de comunicación para el COVID-19 del OHA](#) para obtener más información sobre las medidas de prevención y las mejores prácticas: <https://govstatus.egov.com/or-oha-covid-resources>

El Oregon Health Authority está disponible para ayudarle a implementar esta lista de verificación. Contáctese con el Oregon Health Authority enviando un mensaje a [COVID.19@dhsoha.state.or.us](mailto:COVID.19@dhsoha.state.or.us), para el lugar de trabajo del equipo de apoyo de la población y el especialista en salud ambiental.

**Accesibilidad a los documentos:** Para las personas con discapacidades o las personas que hablan un idioma que no es inglés, el Oregon Health Authority (OHA) puede proporcionar información en formatos alternativos, como traducciones, letra grande o braille. Comuníquese con la unidad de comunicaciones del COVID-19 al 1-971-673-2411, TTY: 711, o por correo electrónico a [COVID19.LanguageAccess@dhsoha.state.or.us](mailto:COVID19.LanguageAccess@dhsoha.state.or.us).