**Consideraciones para un plan de respuesta a enfermedades infecciosas de programas de cuidado infantil**

*(La siguiente es una muestra de un plan de respuesta a enfermedades infecciosas que se puede adaptar para el uso por un proveedor de cuidado infantil.)*

Las preocupaciones principales de [Nombre de proveedor] son para la salud y seguridad del personal y los niños bajo nuestro cuidado. Todos debemos compartir la responsabilidad de participar en prácticas preventivas y abstenernos de venir a trabajar cuando estamos sintomáticos, asintomáticos con un diagnóstico positivo, o cuando estuvimos potencialmente expuestos según lo identificado por los Centros para el control de enfermedades (CDC) para esa enfermedad infecciosa en particular.

**Métodos de prevenir la propagación de una enfermedad respiratoria grave**

* Se le recordará al personal que se adhiera a las prácticas de prevención de los CDC para la [etiqueta de tos y estornudos](https://www.cdc.gov/healthywater/hygiene/etiquette/coughing_sneezing.html) e [higiene de manos](https://www.cdc.gov/healthywater/hygiene/hand/handwashing.html). Los suministros apropiados estarán disponibles en el lugar de trabajo, incluidos el jabón para manos y el desinfectante para manos a base de alcohol (60-95% de alcohol).
* El personal debe intensificar los procedimientos de limpieza y desinfección, especialmente para las superficies de alto contacto.
* Se espera que el personal se quede en casa y contacte a su médico si sospecha que ha sido infectado con la enfermedad infecciosa. Si puede trabajar desde casa, debe notificar a su supervisor, quien puede determinar si el teletrabajo es posible.
* El personal no debe regresar al trabajo hasta que hayan pasado 24 horas desde la resolución de la fiebre sin el uso de medicamentos para reducir fiebres. Durante una situación de pandemia, no se requiere proporcionar una nota de su proveedor de atención médica para validar su regreso al trabajo.
* El personal que se encuentre bien pero que tenga un familiar enfermo en casa con la enfermedad infecciosa debe notificar a su supervisor y consultar con la orientación de los CDC para conocer [las precauciones que deben tomarse](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/risk-assessment.html) en caso de estar potencialmente expuesto.
* Cuando hay una propagación de enfermedad infecciosa y el personal necesita cuidar a un amigo o familiar que no reside en su hogar, el personal puede usar su licencia anual o de enfermedad para su ausencia.
* Antes de hacer cualquier arreglo de viaje, el personal debe evaluar los riesgos y precauciones relacionados con el viaje para determinar si es aconsejable viajar e informar a su supervisor. El personal debe [seguir las recomendaciones o requisitos estatales y locales](https://www.cdc.gov/publichealthgateway/healthdirectories/healthdepartments.html) después del viaje.

**Preparando para un brote**

* Los gerentes deben mantener una lista de personal en su equipo con números de contacto.
* Los gerentes deben ser conscientes de las funciones críticas dentro de su área e identificar el personal de servicio esencial para apoyar esas tareas en caso de un brote. En todas instancias, debe haber una persona identificada como respaldo en el evento que el personal de servicio esencial/punto de contacto no esté disponible. En general, debe haber personal con capacitación relacionada para realizar funciones esenciales para que el lugar de trabajo pueda mantener las operaciones aun cuando el personal clave no esté presente.
* El personal de servicio esencial incluye aquellas personas que han sido previamente identificadas para realizar las funciones críticas durante un evento de enfermedad infecciosa. Se debe notificar a ese personal de su responsabilidad y asegurarse de que tenga el equipo adecuado para completar esas actividades según sea necesario.
* El personal que presenta síntomas durante el trabajo debe notificar a su supervisor inmediatamente y prepararse para abandonar el lugar de trabajo. Si es necesario, el personal debe tomar medidas para evitar el contacto con otro personal y niños.
* Si se confirma que un empleado tiene la enfermedad infecciosa, los gerentes deben informar al personal de su posible exposición a la enfermedad infecciosa en el lugar de trabajo, pero deben mantener la confidencialidad según la Ley de estadounidenses con discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés).
* Un miembro del personal con síntomas que siente que puede trabajar debe notificar a su supervisor, quien puede determinar cómo facilitar un arreglo de teletrabajo hasta que el empleado ya no esté contagioso. En esta instancia, no es necesario un acuerdo formal de trabajo remoto.
* Mientras están enfermos, los empleados pueden designar a otras personas para mantener la comunicación con sus gerentes sobre su estado de salud.

**Cuando occure un brote**

* [Nombre de proveedor] seguirá las pautas de emergencia anunciadas por el departamento de salud pública local y / o los CDC. Si esas pautas se anuncian después del horario comercial e incluyen la necesidad de cerrar la oficina, la gerencia notificará a los miembros de su equipo y activará el árbol telefónico para asegurarse de que se notifique el personal. La línea telefónica de la oficina principal estará actualizada con el estado de cierre de la oficina.
* Cualquier empleado que haya proporcionado su número de teléfono celular recibirá una alerta de texto para notificarlo del estado de cierre y otras actualizaciones pertinentes.
* Si la instalación está abierta pero las escuelas a las que asisten sus niños están cerradas y no se puede encontrar el cuidado infantil de respaldo, debe notificar a su supervisor.

**Volver a la instalación**

Una vez que se levante el cierre, los gerentes informarán al personal y se espera que vuelva al trabajo según su horario normal.