

BOLETÍN INFORMATIVO DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

# empresalud

VOLUMEN 21. No. 3 Mayo-Junio 2020



**TELETRABAJO,**  
BENEFICIO “COLATERAL”  
DEL COVID-19

| COVID-19. ESTRATEGIAS PARA DIAGNOSTICO  
Y MANEJO EN EL AMBIENTE LABORAL

## PRESENTACIÓN

Estimados amigos, bienvenidos a EMPRESALUD.

En esta ocasión, presentamos a ustedes artículos relacionados con el teletrabajo, sus ventajas y desventajas; así como algunas consideraciones sobre las estrategias preventivas de manejo para COVID-19 en el ambiente laboral, que esperamos le sean de utilidad.

Los invitamos a participar en este Boletín con sus artículos o comentarios, así como a visitar nuestro sitio web: [www.medics-group.com](http://www.medics-group.com). Envíe a sus colegas un “forward” o copia del mismo, es totalmente gratuito.

Si desean inscribirse, solo deben registrarse al correo electrónico:  
[empresalud@medics-group.com](mailto:empresalud@medics-group.com)

Dr. Humberto Martínez Cardoso  
Director General

Dra. María del Carmen López García  
Editora



**BOLETIN INFORMATIVO DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

Vol 21, Número 3,  
Mayo-Junio, 2020.

## CONTENIDO

**04 ACTUALIDADES EN SALUD OCUPACIONAL**  
Teletrabajo, beneficio “colateral” del COVID-19.

**07 ACTUALIDADES EN SALUD AMBIENTAL**  
COVID-19. Estrategias para diagnóstico y manejo en el ambiente laboral.

**10 EDUCACIÓN MÉDICA CONTINUA**  
Próximos eventos  
Bibliografía recomendada.



**SALUD NUTRICIÓN FITNESS CONCIENCIA BIENESTAR**

[medics-group.com](https://medics-group.com)

Aunque había mucha resistencia en algunas empresas para aceptar al teletrabajo, también llamado “home office”, la pandemia lo volvió obligatorio.

Después de este periodo de prueba, y valoradas sus ventajas, esta modalidad ya es considerada como una opción que puede generar mayor productividad a las empresas y satisfacción laboral, a los empleados.

Antes de la pandemia, se refiere que, en México existían 2.6 millones de empleados laborando desde su domicilio, superados en América Latina, sólo por Brasil que contaba con 12 millones de empleados en esa modalidad. Actualmente, se calcula que el 73% de las empresas latinoamericanas ha adoptado al teletrabajo. Sin embargo, este crecimiento no se ha dado a la par que la inversión para el mismo pues sólo el 27% de las organizaciones invirtieron en telecomunicaciones o tecnología. Tampoco existe el marco normativo para este tipo de trabajo, considerándose a Colombia como el país más avanzado en el tema, en la Región de las Américas (Banco Internacional de Desarrollo, 2019)



## Teletrabajo, beneficio “colateral” del COVID-19

María del Carmen López-García

En cuanto a las ventajas del teletrabajo que se perciben a nivel mundial, la encuesta Cigna 2020, realizada en China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos, encuentra que el 76 - 80%, lo refiere favorable, ya que permite la movilidad de horarios, y el 64%, opina que simplifica las conexiones con sus compañeros.

Como desventaja, el 59% comenta que trabajan más horas pues su jornada laboral nunca termina. En general, las repercusiones observadas para empresa y trabajadores, se pueden agrupar en tres rubros:

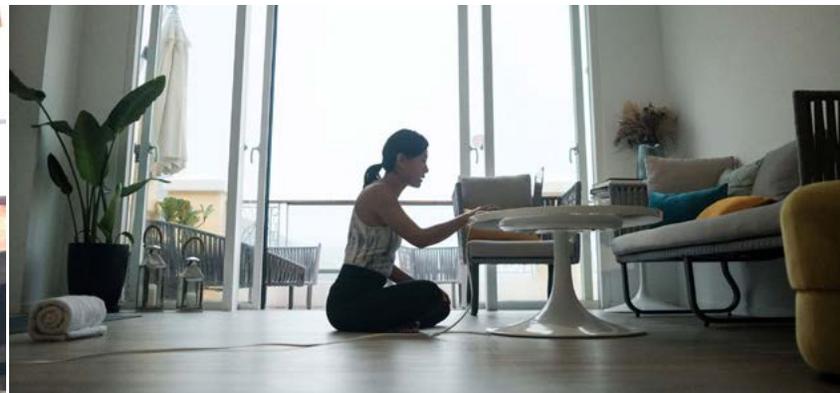
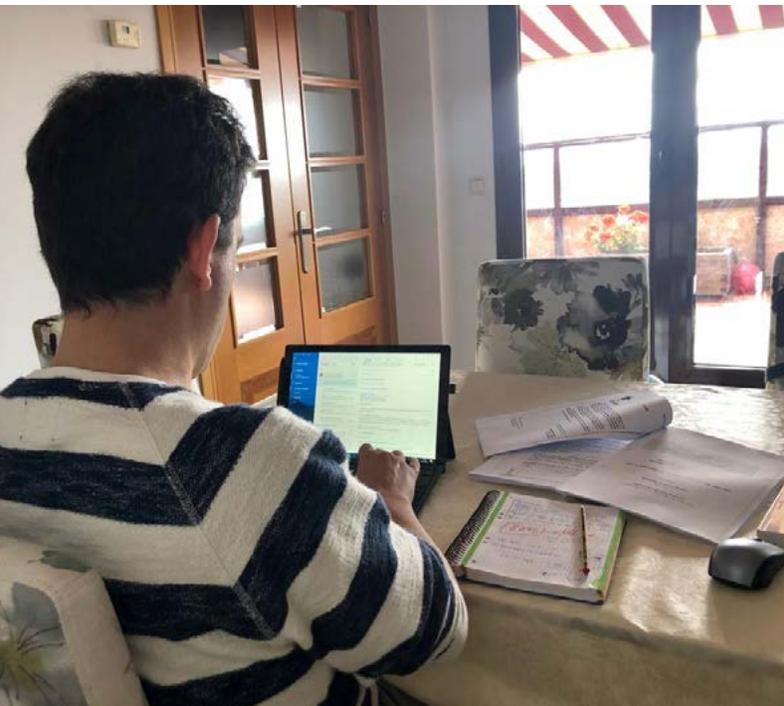
**1. Productividad.** La cual depende del tipo de administración. El teletrabajo debe estar planeado conforme al cumplimiento de metas y objetivos en fechas acordadas. Para ello se debe ofrecer apoyo y motivación; y realizar supervisión constante para valorar avances. Esto puede hacerse, asimismo de manera virtual y en caso, necesario, con alguna reunión presencial.

Ante todo, es importante romper los mitos de que en casa “no se trabaja” y de que sólo es posible que una persona trabaje si se encuentra en un espacio vigilado, con entradas y salidas controladas por checador.

Por otra parte, y aunque resulta evidente, debemos recordar que no todos los trabajos son susceptibles de hacerse a distancia. Tampoco todos los trabajadores tienen el perfil y entorno necesario para realizarlo.

Es necesario invertir: considerar que, aunque ya no sea necesario rentar grandes espacios para oficinas, si lo es, comprar computadoras y muebles ergonómicos, y contratar internet para que los trabajadores realicen desde sus domicilios el trabajo en condiciones óptimas.

También, la fase de integración al trabajo, adquiere gran relevancia en esta modalidad: se debe instruir al trabajador sobre sus funciones, actividades y tiempos de entrega con precisión. Y debe concientizársele de que a pesar de que se encuentra laborando sólo, forma parte de un equipo con objetivos en común.





**2. Organización del trabajo.** El teletrabajo ofrece como ventaja el poder elegir el tiempo y lugar en que se trabaja. Brinda flexibilidad. Por ejemplo, a las mujeres con doble jornada laboral, da la oportunidad de atender a su familia sin tener que cumplir un horario fijo; y a los discapacitados, la facilidad para realizar sus funciones sin necesidad de desplazarse y ubicarse en lugares de trabajo no habilitados.



Sin embargo, también tiene la desventaja de no poner límites para la jornada laboral, creando en los trabajadores, la percepción de estar trabajando todo el tiempo, como refieren los encuestados por Cigna (2020), lo cual puede repercutir en la salud de los empleados y su satisfacción laboral.

**3. Balance vida personal y trabajo.** En el teletrabajo, este equilibrio se facilita por la flexibilidad del horario ya mencionada, sin embargo, también se favorece el que se rompan los límites entre la esfera laboral y la personal, lo cual puede llegar a generar conflicto y estrés.



En esta pandemia, es común que las esferas familiar y laboral se traslapen, llegando a situaciones extremas en personas que tienen hijos menores, a los cuales deben cuidar y apoyar en sus labores escolares, a la vez que trabajan.

Sin embargo, como se comentó en un principio, estamos viviendo una situación de pandemia en la que el teletrabajo, no fue una opción, sino la única alternativa.

Esta temporada de confinamiento obligatorio, se ha convertido en una prueba piloto para el mismo, resultado de la cual, se valoran sus múltiples ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores. Estas, resultan innegables para el trabajo de oficina, más aún, con los avances tecnológicos que cada día son más sofisticados, todo lo cual nos lleva a considerar que la situación que actualmente vivimos no es transitoria, sino el primer momento de una transición.



#### Referencias:

Banco Interamericano de Desarrollo. (2019)  
El futuro del Trabajo en America Latina y el Caribe.  
<https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>

Cigna. (2019). COVID-19.  
Global impact study.  
<https://www.cignaglobal.com/static/pdf/global%20version%20-%20cigna%20covid-19%20global%20impact%20study%20-%20report.pdf>



# COVID-19. ESTRATEGIAS PARA DIAGNÓSTICO Y MANEJO EN EL AMBIENTE LABORAL

Humberto Martínez Cardoso

Como sabemos el denominado por la OMS Covid-19, es un síndrome respiratorio agudo ocasionado por un beta-coronavirus, antes desconocido. Los coronavirus son una familia numerosa de virus de ácido ribonucleico (RNA) con envoltura ó cápside, algunos de cuales (siete) se han ubicado como responsables de alteraciones en humanos (SARS, MERS). Así también, en mamíferos y aves, de donde pueden pasar, mutar y contagiar al hombre.

El virus responsable de la actual pandemia se encuentra dentro del subgénero de Sarbecovirus de la familia coronaviridae. La secuencia de RNA fue identificada desde enero de este año, en Shangai.

La prueba de elección para su diagnóstico es la de RT-PCR en tiempo real (retrotranscripción seguida de reacción en cadena de la polimerasa cuantitativa).

Esta prueba permite detectar y amplificar un fragmento del material genético de un patógeno, para hacer susceptible su identificación. Es de uso común en laboratorios de microbiología y se basa en las características de estabilidad al calor de la enzima polimerasa. Su descubrimiento hizo merecedores del Premio Nobel de Medicina a Kari Mullis y Michael Smith, en 1993.

El PCR del coronavirus del COVID-19, se realiza ubicando y amplificando un fragmento de su RNA. Las muestras para su estudio se toman de secreciones nasofaríngeas, aunque recientemente, se ha encontrado que las muestras de saliva son también, altamente confiables. Medscape Medical News reportó un estudio en el cual el 76% de las muestras de saliva resultaron positivas, a diferencia del 65% de positividad reportado en aquellas tomadas de secreciones nasofaríngeas. Este hallazgo facilita la toma de la muestra, y dado que puede ser tomada por el mismo paciente y disminuye el riesgo de exposición en el personal de salud.

En cuanto a las pruebas serológicas, también denominadas rápidas, consisten en la determinación de anticuerpos (Inmunoglobulinas: Ig) G y M, presentes en el organismo secundarios a la infección. Sin embargo, no son específicas para el coronavirus. Pueden salir positivas, después de cualquier otra infección similar.

El anticuerpo IgM es la primera en elevarse en el organismo e indica una enfermedad activa. Aparece en los primeros 7 – 10 días después de la exposición.

La IgG aparece aproximadamente, 14 días después de la exposición e indica que la persona tiene anticuerpos contra el virus. A pesar de ello, con los datos que se tienen hasta el momento, esto no indica que la persona no pueda volver a contraer la enfermedad.

En cualquier caso, ninguna de las tres ha demostrado ser 100% segura.



Por otra parte, en cuanto a nuestra experiencia con más de 3 000 pruebas realizadas en empleados y trabajadores del Golfo de México y las estrategias para el manejo preventivo, hemos encontrado que el mejor procedimiento para la prevención es la “cuarentena” conforme a sus resultados. Es decir, toda persona que ingrese a su centro laboral deberá realizarse una prueba RT-PCR y cumplir un periodo de aislamiento, cuya duración varía según los resultados de la prueba. De ser negativa, será únicamente de 7 días (sin que presente síntoma alguno de tipo respiratorio). Si es positiva y el trabajador está asintomático, el tiempo de aislamiento será mayor, por 14 días. En caso de ser positivo y presentarse sintomatología sugerente de infección por COVID-19, se debe mantener el aislamiento preventivo hasta que desaparezcan los síntomas. A partir del momento en que se encuentra asintomático, se computan 7 días y se toma nuevamente, muestra nasofaríngea o de saliva, para prueba PCR. De ser negativa, puede ingresar al centro de trabajo, pero de ser positiva, debe mantenerse el aislamiento durante 7 días más. Finalmente, se realiza otra muestra de material orgánico y de ser negativa, la persona ingresa a laborar.

De acuerdo con la bibliografía internacional, es posible que algunas personas con más de 21 días de aislamiento post sintomático presenten RT-PCR positivas. Esto depende de la susceptibilidad y capacidad de respuesta inmunológica de cada individuo en particular. Sin embargo, los estudios realizados en material orgánico (saliva, nasofaringe, heces fecales) de estos pacientes, no demuestran la presencia del virus SARS CoV2. Es decir, a pesar de presentar la prueba de RT-PCR positiva, son NO transmisores y por supuesto, inmunes al virus. Este hallazgo es poco frecuente y en nuestros registros, no rebasa el 0.02% del total de la población estudiada.



Es pertinente mencionar que este tipo de procedimiento y vigilancia ha permitido que, del total del universo de empleados y trabajadores del Golfo de México, sólo se hayan hospitalizado 24 personas: 23 recuperadas y un deceso. Este último, resultado de la NO observancia de las medidas preventivas ya mencionadas.

Con ello, podemos afirmar que la vigilancia epidemiológica, bajo aplicación estricta, ha resultado benéfica para las empresas y sus colaboradores en el Golfo de México.

XXII World Congress on  
**Safety and Health**  
 at Work 2021



Este congreso se organiza cada tres años. Se pospuso en esta ocasión otro año por motivos de la pandemia y se realizará:

19-22 de septiembre, 2021

Metro Toronto Convention Centre, Canada.

Para mayor información, visitar la página del congreso:

<https://www.safety2020canada.com/aboutus/world-congress-safety-health/>

## BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

### Enfoque sociológico de la Pandemia de COVID-19. Enigmas y desafíos de la ciencia.

Enfoque sociológico de la Pandemia de COVID-19. Enigmas y desafíos de la ciencia.

<https://raulrojassoriano.com/enfoque-sociologico-sobre-la-pandemia-de-covid-19-un-breve-analisis-y-una-propuesta-como-desafio/>

