

Carta al editor

Trabajar desde casa en tiempos de COVID-19: Riesgos y beneficios para la salud

Working from home in times of COVID-19: Health benefits and risks

<https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.611.016>

Estimado editor:

En respuesta a la pandemia de COVID-19 y especialmente a la alta carga de incidencia y capacidad de transmisión del virus, muchos países han adoptado un amplio espectro de medidas de contención, desde recomendaciones para quedarse en casa hasta cuarentenas en grandes regiones geográficas. Como parte de esta respuesta, tanto empresas como gobiernos han alentado a los trabajadores a laborar a distancia en los casos que sea viable. Esta migración ha permitido la disminución de contagios no sólo dentro de instalaciones habituales de trabajo, sino que además exime al trabajador del riesgo derivado del traslado cotidiano, especialmente en sistemas de transporte público. Más de 3400 millones de personas en 84 países fueron confinadas en sus hogares, según se estimó a fines de marzo de 2020, lo que potencialmente se traduce en muchos millones de trabajadores expuestos temporalmente al teletrabajo. La masificación de Internet y el cada vez mayor acceso a conexiones de banda ancha en los dos últimos decenios han facilitado el desarrollo del teletrabajo a domicilio. A pesar del escaso interés de la investigación sobre su impacto en la salud ocupacional, se han identificado varios de sus beneficios y riesgos para la salud en la literatura académica, como los expuestos en 2017 por Tavares.

Evaluar cómo los riesgos para la salud y los beneficios del teletrabajo se ven afectados por su adopción repentina y a gran escala en tiempos de COVID-19 es clave para preservar mejor la salud ocupacional. El contexto actual de la pandemia conlleva varias especificidades. En primer lugar, ni los trabajadores ni los empleadores podrían haber previsto el cambio repentino al teletrabajo, por lo que no se ha garantizado necesariamente la seguridad del entorno laboral en el hogar. Sin embargo, para muchos, la adopción del teletrabajo será temporal, por lo que una duración limitada de la exposición puede mitigar los riesgos de lesiones o dolor asociados con el entorno del hogar, o los riesgos de trastornos musculoesqueléticos asociados con estaciones de trabajo no ergonómicas (Montreuil & Lippel, 2003). En segundo lugar, el cierre generalizado de los espacios físicos de instituciones educativas ha obligado a muchos padres a trabajar a distancia y cuidar a sus hijos al mismo tiempo, lo que incluye tener que planificar la escolarización en casa o en línea, además de las labores intrínsecas al ámbito hogareño. Estas responsabilidades superpuestas amplifican los riesgos psicosociales asociados con el tiempo de trabajo no estructurado (Standen *et al.*, 1999). En tercer lugar, la adopción actual del teletrabajo se ha producido en un contexto que provoca ansiedad y está vinculado a la pandemia. Es probable que esto empeore los riesgos psicosociales y conductuales asociados al teletrabajo, especialmente los asociados con las adicciones. Entre los trabajadores con debilidades psicológicas, el aislamiento también puede conducir a una descompensación con una atención psiquiátrica más difícil. Tomados en conjunto, sugieren que la adopción del trabajo en casa en el contexto de la pandemia del COVID-19 ha brindado beneficios en el control epidemiológico con menor riesgo a los trabajadores y su núcleo familiar, pero al tiempo ha traído riesgos a la salud más allá de los acaecidos normalmente en trabajos de primera línea (Sim, 2020).

Para los empleadores, maximizar los beneficios para la salud del teletrabajo en tiempos de contención y minimizar sus impactos negativos constituye una continuidad en su deber de preservar la salud de sus empleados. Para hacerlo, deben proporcionar mensajes clave específicamente diseñados para un contexto inesperado y que provoca ansiedad en el que los empleados pueden tener dificultades para adaptar sus hogares y estilos de vida al teletrabajo. También deberían permitir las teleconsultas, así como los sistemas para escuchar las quejas de los empleados con los profesionales ocupacionales para proporcionar a los empleados condiciones de trabajo optimizadas a pesar de las circunstancias de la pandemia. Las empresas son cada vez más reconocidas como un actor integral en la gestión de brotes (Fadel *et al.*, 2020) y tienen un papel que desempeñar para minimizar las consecuencias no deseadas para la salud de las medidas de control de brotes.

Sin más, se despide

Lidia Ysabel Pareja Pera¹

¹ Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE). Lima, Perú

Autor de correspondencia: lidistancia@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3003-145X>

Referencias

- Fadel, M., Salomon, J., & Descatha, A. (2020). Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses. *The Lancet Public Health*, 5(4), e193.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358.
- Sim, M. R. (2020). The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 281-282.
- Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work–family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 368.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30.