



viewpoint

COVID a largo plazo – ¿Ya tiene un plan para hacer frente a los efectos a largo plazo?

Una tendencia popular durante el año pasado se vio cuando algunos actores se volvieron a encontrar virtualmente para recrear escenas, leer guiones o simplemente para recordar, a menudo con el fin de recaudar dinero para grandes causas. Así sucedió con los elencos de *El Señor de los Anillos*, *Volver al futuro*, *La Oficina USA*, y hasta *Los cazafantasmas*, los cuales se congregaron en línea durante el confinamiento.¹

¿Pero por qué estamos hablando de esto en un artículo sobre el llamado “COVID largo”? Se preguntarán. Pues resulta que el elenco de *Dinastía*, aquella telenovela estadounidense de los años ochenta, se volvió a encontrar para un programa especial celebrando su 40 aniversario con el fin de recaudar dinero para ayudar a financiar la investigación sobre el COVID largo en el Reino Unido. La actriz de *Dinastía* Emma Samms ha sufrido los efectos persistentes de COVID durante más de un año después de ser diagnosticada por primera vez, así que sus coprotagonistas se reunieron para llamar la atención y recaudar el dinero que tanto se necesita para combatir esta grave enfermedad.

En los primeros días de la pandemia, la opinión general era que, para la mayoría de las personas, COVID-19 era una enfermedad relativamente leve que no duraría más de un par de semanas, pero que tristemente ya empezaba a hospitalizar o a matar a algunas minorías. Después de más de 120 millones de casos en todo el mundo y más de 2,65 millones de muertes, ya se acepta que COVID no es una enfermedad de corta duración para muchas personas – incluso para algunos de los que sólo experimentaron síntomas leves del virus.²

El COVID largo, o COVID a largo plazo como se le conoce en los Estados Unidos, donde precisamente algunos pacientes son catalogados como “de larga distancia”,³ ya es una condición reconocida que tanto los empleadores como los empleados necesitan conocer y estar preparados. El problema, sin embargo, es que aún seguimos aprendiendo sobre esta condición y se continúa debatiendo sobre cómo

diagnosticarla. Los que sufren de ella, por supuesto, desafortunadamente, comprenden plenamente su impacto y muchos habrán luchado para que otros los tomen en serio.

El COVID largo es frustrante y potencialmente debilitante a largo plazo para los afectados y puede tener un impacto significativo en la sociedad en general y en la economía mundial.

El COVID largo es frustrante y debilitante –potencialmente a largo plazo

Cuáles son los síntomas actualmente reconocidos del COVID largo⁴

En términos simples, el COVID largo se da cuando las personas sufren de salud pobre durante un largo período de tiempo después de contraer el virus. He aquí algunos de los síntomas que podrían experimentar los pacientes con COVID largo:

- Problemas respiratorios – falta de aliento y tos
- Problemas cardíacos – opresión en el pecho, dolor en el pecho, palpitaciones
- Dolor en las articulaciones y muscular
- Fiebre, fatiga, dolor general de cuerpo
- Gastrointestinal – náuseas, diarrea, dolor abdominal
- Problemas de salud mental
- Oído, nariz y garganta – zumbido en el oído, mareos, pérdida del gusto o del olfato, dolor de oído



El impacto del COVID largo

Los estudios de investigación en todo el mundo ya señalan lo significativo que podría ser su impacto. Un estudio en el Reino Unido estima que la mayoría de las personas con COVID-19 vuelven a la normalidad en 11 días o menos, mientras que una de cada siete sufre por lo menos cuatro semanas, en tanto que una de cada 20 personas permanece enferma durante ocho semanas. Alrededor de una persona de cada 50 sufre por más de 12 semanas.⁴

Si una de cada 20 personas continúa padeciendo durante ocho semanas, esto podría tener un impacto significativo en el desempeño de los empleados, ya sea que estén trabajando desde casa o que tengan que desplazarse a un entorno de trabajo. Afecta a las personas en edad productiva ya que alrededor del 10% de las personas entre los 18 y los 49 años de edad con síntomas de COVID pasarán luego a padecer un COVID largo.

Como dijo el profesor Tim Spector, líder del estudio de síntomas de COVID y profesor de Epidemiología Genética del *King's College* de Londres: "El COVID-19 es una enfermedad leve para muchos, pero para más de una de cada 50 personas los síntomas pueden persistir durante más de 12 semanas. El hecho de que haya un número tan elevado de personas afectadas significa que deben establecerse con urgencia servicios especializados, con plena ayuda financiera para los hospitales y los médicos generales".

Hay muchos estudios en todo el mundo que respaldan estos hallazgos. Estudios en los Estados Unidos indican que entre el 50% y el 80% de los pacientes siguen teniendo síntomas tres meses después del inicio de COVID-19, incluso después de que las pruebas ya no detectan el virus en su cuerpo.³

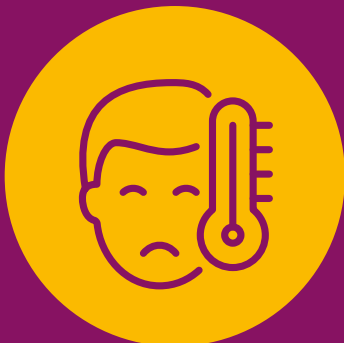
Además, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos (CDC) revelaron que un tercio de 270 pacientes que no fueron al hospital estando infectados con COVID no se recuperaron completamente después de dos semanas. Para poner esto en contexto, alrededor del 90% de las personas con gripe se recuperan completamente en un plazo de dos semanas.⁵

Un estudio en Wuhan, el epicentro original de la pandemia, encontró que, de 1700 pacientes, un 76% padeció al menos un síntoma meses después de haber sido dados de alta del hospital.

En Alemania, "Median", una cadena de clínicas de rehabilitación, está empezando uno de los mayores ensayos clínicos del mundo en asociación con neurólogos de la Universidad de Lübeck. Este estudio encontró que los pacientes son a menudo muy jóvenes, entre los 20 y los 40, con algunos signos de deterioro neurológico severo equivalentes a demencia.

Jördis Frommhold, el médico que lidera el estudio dijo: "Algunos pacientes no pueden formar oraciones, tienen dificultades para encontrar palabras, no pueden concentrarse. Tenemos el caso de jóvenes de 19 y 20 años que ya no pueden continuar con sus estudios".⁷

Entre el 50% y el 80% de los pacientes siguen teniendo síntomas tres meses después del inicio de COVID-19, incluso después de que las pruebas ya no detectan el virus en su cuerpo.



¿Cómo se diagnostica y cuál es el impacto en los trabajadores?

Dado que es probable que una de cada 50 personas se vea afectada durante más de 12 semanas por el COVID largo, el impacto en las empresas y los trabajadores podría ser enorme. Con cientos de miles de personas afectadas, en muchos países, y millones de personas a nivel mundial, mientras la pandemia continúe.

El diagnóstico del COVID largo influye en la forma como los empleadores y los empleados siguen adelante. En el Reino Unido, los organismos de regulación médica aconsejan dividir el COVID largo en dos definiciones clínicas. Por un lado, los pacientes que siguen experimentando síntomas entre cuatro y 12 semanas después de la infección pueden tener 'COVID-19 sintomático continuo', en tanto que aquellos cuyos síntomas persisten después de 12 semanas pueden tener 'síndrome de post-COVID-19'.⁸

El impacto del COVID largo influirá notoriamente en como los trabajadores continúen en sus puestos de trabajo y hace necesario que las empresas planifiquen frente al hecho de que parte del personal podría estar inactiva durante meses.

Parte de la respuesta tiene que incluir la aceptación de la realidad del COVID largo. En los primeros días de la pandemia muchas personas reportan problemas con los empleadores que no les creen. Algunos se enfrentaron al escepticismo de médicos e incluso de familiares y amigos que no podían creer que nadie pudiera estar enfermo durante tanto tiempo.

La campaña llamada LongCovidSOS advierte que algunos empleados no pueden trabajar debido a sus síntomas y que tienen problemas de movilidad. Algunos han tenido que reducir sus horas de trabajo o han acordado con sus empleadores en regresar gradualmente al trabajo. Si bien algunos pacientes de COVID largo pueden volver a trabajar a tiempo completo, hay algunos que pierden su trabajo ya que han utilizado su período legal de licencia de enfermedad.⁹ Un estudio en el Reino Unido que hizo un seguimiento a los pacientes hospitalizados por COVID, encontró que cinco meses después, uno de cada cinco alcanzó el umbral para una nueva discapacidad y el 18% no había podido trabajar desde cuando contrajo el COVID-19.¹⁰

Como lo dice Steve Herbert, jefe de estrategia de beneficios en la agencia *Howden Employee Benefits & Wellbeing*: "Un punto clave aquí es que estas condiciones posvirales pueden ocurrir independientemente de la edad o de las condiciones de salud subyacentes. Esto podría ser un problema para un sector mucho más grande de la población activa que para aquellos que están amenazados tan solo por el riesgo de mortalidad de COVID-19".⁹



¿Cómo se siente el COVID largo?

Nisreen Alwan, profesor asociado en salud pública de la Universidad de Southampton, que ha experimentado personalmente el COVID largo, dice: "Una característica muy común es la naturaleza de recaída y remisión de la enfermedad, cuando ya uno se siente como si se recuperara, para luego recaer.

"Es un ciclo constante de decepción, no sólo para uno sino para la gente a nuestro alrededor, quienes realmente quieren que uno se recupere.

Uno aprende a reconocer sus patrones, aprende a ver qué provoca el agotamiento total o los otros síntomas y trata de evitar estas condiciones.

"Soy una persona bastante motivada, y pensé que podría vencer a este virus. Un amigo me dijo que dejara de tratar de dominar el virus y empezara a acomodarme a él. Una vez que se empieza a aceptarlo, se vuelve un poco más fácil. Uno tiene que bajar su línea de base en un 90%, porque uno ya es una persona diferente"¹¹



¿Cuál es el impacto desde la perspectiva del riesgo?

Hay evidencia anecdótica de que los empleados luchan para obtener el apoyo de sus empresas porque los empleadores están tratando al COVID largo como cualquier otra enfermedad e implementando un enfoque procedimental. En algunos casos, los empleadores registran los casos de COVID largo simplemente como fatiga o depresión porque los sistemas no están diseñados para tomar cuenta de ello.

Antony Thompson, líder técnico en beneficios de empleados con el agente de seguros Lockton dice que la industria del riesgo de grupo está empezando a prepararse para el COVID largo. Mencionó que los términos y beneficios estándar de las pólizas de seguro médico permiten evaluar las condiciones y complicaciones de COVID-19 en busca de un tratamiento disponible, pero todavía no está claro en qué medida esas pólizas cubrirán el COVID largo al considerársele como una condición crónica. Los términos estándar no incluyen la cobertura de las condiciones crónicas a menos que se incluyan específicamente en los planes.

El impacto más inmediato en el riesgo está en la suscripción y las reclamaciones y, en última instancia, en la fijación de precios. El impacto de las reclamaciones hasta la fecha puede llevar a los aseguradores a ser más selectivos y a mostrar cautela ante los grupos que tengan un alto riesgo de desarrollar síntomas graves a largo plazo. Esto puede hacer aumentar los precios, pero mientras mejor entendamos por qué aumentan los casos de COVID largo también ayudará a la innovación en el mercado de riesgo grupal.¹²

Sin embargo, es demasiado pronto todavía para decir cuál será el impacto. En el evento *Captive Summit* del Reino Unido, en febrero de este año, Bill Fitzpatrick, vicepresidente de beneficios para riesgos corporativos en la empresa DHL dijo: "Aún no sabemos el impacto que el COVID largo llegará a tener en un programa global desde una perspectiva de reclamaciones.

"Las multinacionales que reaseguran los beneficios de empleados en una aseguradora cautiva no pueden comenzar a aumentar las tarifas al azar. El COVID largo seguramente tendrá un impacto a largo plazo, y los empleadores y los propietarios de su cautiva deberán tener presente esto como una variable más en su futura estrategia de precios a largo plazo".

"El COVID largo seguramente tendrá un impacto a largo plazo, y los empleadores y los propietarios de su cautiva deberán tener presente esto como una variable más en su estrategia futura de precios a largo plazo."



Lo que los empleadores pueden hacer para ayudar a los empleados que sufren de COVID largo

El costo potencial del ausentismo a largo plazo en los lugares de trabajo debido al aumento de los casos de COVID largo es un problema considerable para los empleadores y los proveedores de beneficios. Los proveedores de beneficios todavía están evaluando su impacto potencial, aunque ya se están adoptando medidas y las políticas existentes pueden ser útiles.

Nicola Fordham, Directora de Suscripción de la Red Global de Beneficios de MAXIS, dice: "Apoyar a un empleado que está padeciendo los efectos del COVID largo va a ser algo difícil para los empleadores, sobre todo cuando todavía estamos aprendiendo acerca de los verdaderos efectos, y los empleadores recurrirán a sus programas de discapacidad y bienestar para asumir esta carga.

"Como hemos visto con el síndrome de fatiga crónica, es clave para un empleador apoyar el retorno al trabajo tan pronto como el empleado pueda hacerlo, pero para ello se necesitan ajustes razonables, en particular para el volumen de trabajo y las horas, según convenga. La salud ocupacional, la intervención temprana de la discapacidad y los programas de bienestar, como parte de una buena estrategia global de beneficios a los empleados, todo ello, puede ayudar a los empleadores con las herramientas necesarias para apoyar a sus empleados y retener su talento".

"La salud ocupacional, la intervención temprana de la discapacidad y los programas de bienestar, como parte de una buena estrategia global de beneficios a los empleados, todo ello, puede ayudar a los empleadores con las herramientas necesarias para apoyar a sus empleados y retener su talento".

Algunos proveedores ya están diciendo que ofrecerán ayuda directa a los empleadores en sus planes de retorno al trabajo.¹² El apoyo incluye la intervención temprana para ayudar a los empleados antes de que empeore la situación, así como el apoyo a los empleados que no pueden trabajar a plena capacidad, ayudándoles a recobrar su resiliencia mental y física. El personal puede necesitar planes muy específicos para el retorno al trabajo y los proveedores de beneficios están colaborando en ese proceso.

Las empresas pueden hacer frente al COVID largo invirtiendo en evaluaciones de salud y considerando una serie de ayudas a los empleados en función de sus circunstancias personales. Los expertos aconsejan que no se adopte un enfoque por parejo del COVID largo y que se discuta con los empleados el apoyo que necesitan.

Los empleadores deben controlar el ausentismo y también abordar los problemas con aquellos empleados que intentan seguir trabajando aun con el COVID largo pero que su rendimiento se ve afectado. Lauren Harkin, socio de *Royds Withy King* dice que las organizaciones tendrán que ser "lo más comprensivas posible y adaptarse a ajustes temporales en las prácticas de trabajo como en el caso de las horas reducidas".

Conclusiones

A pesar de la campaña mundial de vacunación que comienza a mostrar el camino hacia el fin de los peores efectos de la pandemia, es evidente que algunos individuos sentirán los efectos a largo plazo de la enfermedad durante mucho tiempo.

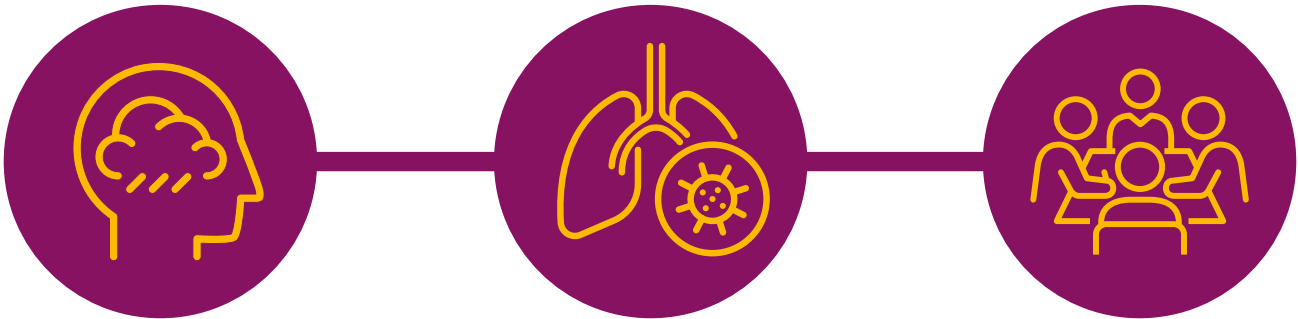
El Director General de la OMS, Tedros Ghebreyesus, dijo: "En vista de la escala de la pandemia, esperamos que muchas personas se vean afectadas por condiciones de salud posteriores al COVID-19. Y por supuesto, la mejor manera de prevenir el COVID largo es previniendo el COVID-19 en primer lugar."¹³

El COVID largo es una condición médica definida que llega a afectar a una de cada 20 personas que sufren de coronavirus durante al menos ocho semanas, lo cual tiene importantes consecuencias para los empleadores, los empleados y el mercado global de beneficios a los empleados.

Si bien el COVID largo es aceptado como una condición médica, todavía hay incertidumbre sobre cómo diagnosticarlo y cómo tratarlo, lo cual hace difícil para los empleadores y sus proveedores de beneficios planificar para el futuro. Son más las preguntas que las respuestas sobre cuestiones importantes como la evaluación de riesgo y la fijación de precios de los beneficios y hay muy pocos datos sobre las reclamaciones disponibles en este momento.

Los programas de beneficios ofrecen algunas respuestas en forma de programas de discapacidad y bienestar, en tanto que la intervención temprana en materia de salud ocupacional y discapacidad también puede ayudar a los empleadores a abordar el problema.

En última instancia, el objetivo de los empleadores, con el apoyo de sus proveedores de beneficios, es comprender y cuidar a los empleados ante cualquiera que sea el último desafío que lance el COVID-19.



- 1 Oliver Pometsey, GQ Magazine <https://www.gq-magazine.co.uk/culture/article/tv-film-zoom-reunions> (consultado en marzo de 2021)
- 2 Anón., Worldometers https://www.worldometers.info/coronavirus/?utm_campaign=homeAdvegas1 (consultado en marzo de 2021)
- 3 Anthony Komaroff MD, Harvard Health Publishing <https://www.health.harvard.edu/blog/the-tragedy-of-the-post-covid-long-haulers-2020101521173> (consultado en marzo de 2021)
- 4 Anón., joinzoe <https://covid.joinzoe.com/post/long-covid> (consultado en marzo de 2021)
- 5 Ed Yong, The Atlantic <https://www.theatlantic.com/health/archive/2020/08/long-haulers-covid-19-recognition-support-groups-symptoms/615382/> (consultado en marzo de 2021)
- 6 Nectar Gan, CNN <https://edition.cnn.com/2021/01/11/asia/china-wuhan-covid-consequence-intl-hnk/index.html> (consultado en marzo de 2021)
- 7 Oliver Moody, The Times <https://www.thetimes.co.uk/article/i-left-a-tap-on-and-flooded-my-flat-long-covid-dementia-symptoms-in-germany-d9sjg8r5d> (consultado en marzo de 2021)
- 8 Emma Bower, GP Online <https://www.gponline.com/first-guidance-diagnosing-managing-long-covid-published-nice-sign-rcgp/article/1703099> (consultado en marzo de 2021)
- 9 Jonathan Owen, People Management <https://www.peoplemanagement.co.uk/experts/advice/long-covid-what-employers-need-to-know#ref> (consultado en marzo de 2021)
- 10 Linda Geddes, The Guardian <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/24/seven-in-10-uk-covid-patients-still-affected-months-after-hospital> (consultado en marzo de 2021)
- 11 Nikki Nabavi, The BMJ <https://www.bmj.com/content/370/bmj.m3489> (consultado en marzo de 2021)
- 12 Antony Thompson, Lockton <https://www.locktoninternational.com/gb/index.php/articles/long-covid-and-its-expected-impact-insurance-protection> (consultado en marzo de 2021)
- 13 Anon, The World Health Organization <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-12-february-2021> (consultado en marzo de 2021)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no constituye un asesoramiento. MAXIS GBN ha hecho todo lo que estaba a su alcance para garantizar que la información contenida en este documento proceda de fuentes fiables, pero no puede garantizar la exactitud o integridad de la misma. La información que figura en este documento está sujeta a modificaciones en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

La Red Global de Beneficios de MAXIS (la "Red") es una red de compañías de seguros miembros de MAXIS con licencia local (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY (MLIC). MAXIS GBN es una compañía privada de responsabilidad limitada con un capital social de 4.650.000 euros inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, y no emite pólizas ni ofrece seguros; dichas actividades son llevadas a cabo por los miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE. UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, un agente de seguros con licencia de NY, MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía ni sujetos a las leyes de dicho Estado. MAR00818/0421