



EL CÁNCER EN LA EMPRESA

Perspectivas 2020



MDAnderson
Cancer Center
Madrid • España



ESTUDIO
Cáncer y Empresa

ÍNDICE

CONTEXTO	3
OBJETIVOS	3
RESULTADOS	4
Impacto del cáncer en la empresa.....	5
Programas de gestión del cáncer	6
Empleados con cáncer en la empresa.....	6
Casos oncológicos de familiares directos de empleados.....	6
INICIATIVAS ÚTILES PARA EL APOYO DE EMPLEADOS CON CÁNCER	7
POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	8
CONCLUSIONES	10
CIGNA ESPAÑA Y MD ANDERSON CANCER CENTER MADRID	11
Cigna	11
MD Anderson Cancer Center Madrid	11
REFERENCIAS	11

CONTEXTO

El envejecimiento poblacional, el aumento de la esperanza de vida y los avances médicos en cuanto a detección precoz son algunos de los factores que se encuentran detrás del progresivo aumento de la incidencia del cáncer entre la población española. Así lo demuestran las estimaciones realizadas por la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM)¹, que prevé que **el número de nuevos casos en 2019 alcance los 277.234, un 12% más que en 2015 (247.771)**.

El 38% de los pacientes de los casos de cáncer identificados en 2018, tenía menos de 65 años.

Dado que un **gran porcentaje de los pacientes se encuentran en edad de trabajar** - según la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)², el 38% de los casos identificados en 2018 tenía menos de 65 años y únicamente el 3% eran menores de 39 años-, **establecer políticas integrales para el abordaje del cáncer desde los departamentos de Recursos Humanos es una estrategia muy útil** para ayudar a los empleados a la hora de afrontar tanto el diagnóstico como su tratamiento, así como para incidir en las pautas de estilo de vida que contribuyan a la prevención de esta enfermedad.

Asimismo, es especialmente relevante incidir en medidas destinadas a **facilitar el proceso de reincorporación laboral tras el diagnóstico**. Pese al progresivo aumento de la incidencia de esta enfermedad, el pronóstico es cada vez más optimista y, por tanto, la supervivencia aumenta.

OBJETIVOS

Dada la gran incidencia de esta enfermedad en la sociedad española, **las empresas**, desde su papel de empleador, **deben convertirse en uno de los primeros actores en sensibilizarse con esta enfermedad**: tanto en la promoción de hábitos de salud y gestión de los factores de riesgo, como en el abordaje y gestión de los casos diagnosticados en sus trabajadores.

Por este motivo, **Cigna España** y **MD Anderson Cancer Center Madrid** han decidido unir sus esfuerzos e impulsar un estudio que obtenga una imagen clara de **cuál es la cultura de apoyo al cáncer que presentan las entidades españolas** y, a través de los resultados y conclusiones obtenidos, **concienciar al sector empresarial sobre la importancia que tiene su gestión y prevención**.

Así, con este estudio, **Cigna España** y **MD Anderson Cancer Center Madrid** buscan:

- › Conocer la **visión de los directivos de RRHH** respecto a la **gestión de casos de cáncer en la empresa**.
- › Analizar **cómo las empresas acompañan a los empleados que conviven con esta patología** y los mecanismos de apoyo durante el proceso de reincorporación.
- › Averiguar si la **prevención del cáncer y otras enfermedades** es parte de los objetivos de las compañías.
- › Conocer si desde las entidades se presta **apoyo cuando es un familiar directo de algún empleado el que padece esta enfermedad**.



METODOLOGÍA

Para la elaboración del informe **'El cáncer en la empresa. Perspectivas 2020'** se han realizado **135 entrevistas a directivos de Recursos Humanos**, pertenecientes a **empresas de más de 50 empleados**, tanto nacionales como internacionales, de diferentes sectores económicos: **servicios financieros, salud, agricultura, comercio, construcción, educación, administración pública, etc.** La encuesta se realizó durante el primer semestre de 2019 a través de la **Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH)**.

RESULTADOS

IMPACTO DEL CÁNCER

en la empresa



El **93%** de los directivos de RRHH ha vivido diagnósticos de esta dolencia entre sus empleados.



El **94%** ha tenido empleados con familiares cercanos enfermos de cáncer.

Programas de GESTIÓN DEL CÁNCER



Solo el **16%** de las medianas y grandes empresas españolas dispone de políticas para la gestión de empleados con cáncer.



Únicamente el **7%** cuenta con políticas preestablecidas para apoyar a empleados con familiares directos con cáncer.



INICIATIVAS MÁS ÚTILES PARA EL APOYO DE EMPLEADOS CON CÁNCER

POLÍTICAS O PLANES

Establecer un programa de ámbito psicológico sobre cómo sobrellevar esta patología en el trabajo (**82%**).

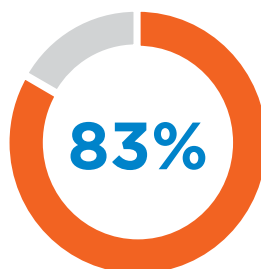
MEDIDAS PARA FACILITAR LA VUELTA AL TRABAJO

Horario de trabajo flexible (**95%**) y reincorporación paulatina (**87%**).

HERRAMIENTAS DE APOYO

Comunicación periódica con el empleado con el fin de acompañarle en su proceso personal (**88%**) y cursos de capacitación para otros puestos laborales si el afectado no puede reincorporarse a su puesto habitual (**81%**).

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA



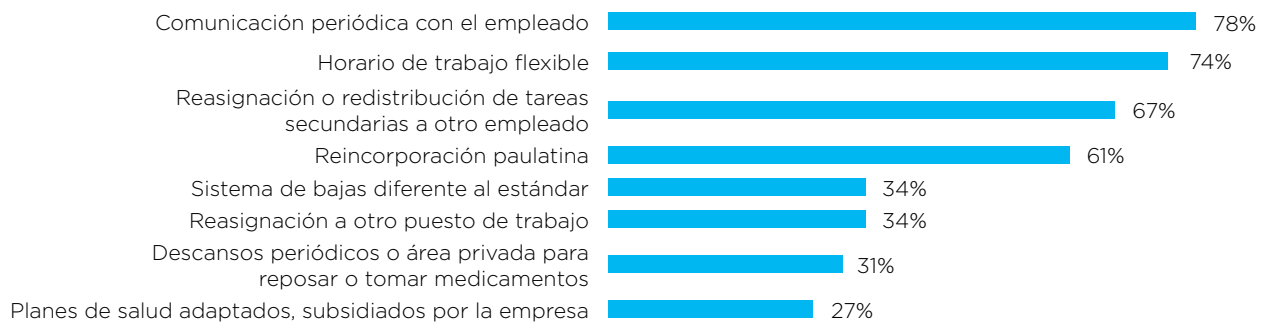
El **83%** brinda algún beneficio enfocado al cuidado de la salud y bienestar de la plantilla. Solo el **20%** ofrece alguna iniciativa específica para la prevención del cáncer.

IMPACTO DEL CÁNCER EN LA EMPRESA

Los resultados revelan que el **93% de los profesionales consultados ha vivido diagnósticos de esta dolencia entre sus empleados**. De éstos:

- › El **84% de ellos percibió que el trato hacia el afectado fue el adecuado** y el **74% se preocupó por facilitar herramientas al resto de la plantilla para que así fuese**.
- › El **79% llevó a cabo alguna medida especial para que la persona afrontase la situación de la mejor forma posible**. Las medidas que se emprendieron se centralizaron, principalmente, en: **comunicación periódica con el afectado (78%)**, **horario de trabajo flexible con opción al teletrabajo (74%)** y **reasignación o redistribución de tareas secundarias a otro empleado (67%)**.

MEDIDAS DE GESTIÓN DE CASOS DE CÁNCER EN LA EMPRESA



Comunicación periódica con el empleado y flexibilidad horaria, las principales medidas de apoyo que se están llevando a cabo actualmente.

UNA VEZ TERMINADO EL TRATAMIENTO Y DURANTE LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO:



El **15%** indica que **no se llevó a cabo ningún plan de reinserción laboral**, el **56%** reconoce que **los cargos superiores prestaron una especial atención al empleado y a sus necesidades**, y el **20%** emprendió un **programa específico individualizado**. El **10%** restante ofreció otras medidas de apoyo.



El **80%** apostó por la **flexibilidad** y se preocupó por que el afectado volviese a su rutina laboral correctamente.

PROGRAMAS DE GESTIÓN DEL CÁNCER

EMPLEADOS CON CÁNCER EN LA EMPRESA

Pese a la gran incidencia de casos de cáncer en las empresas, del total de encuestados, **únicamente el 84% de los directivos de RRHH reconoce que su empresa está realmente concienciada** con la importancia que tiene gestionar el cáncer en el entorno laboral. Es más, **únicamente el 73% afirma que la organización en la que trabaja está preparada y capacitada para gestionarlos, y exclusivamente el 42% proporciona a sus empleados información sobre esta enfermedad** (folletos, eventos, acciones especiales, etc.).

No obstante, el dato que resulta más impactante es que **únicamente el 16% cuenta con políticas preestablecidas de RRHH y comunicación interna para afrontar y prevenir el cáncer en la empresa**. El resto, están en proceso de crear uno (10%), o no tienen intención de aplicarlo (74%).

Tan sólo el 16% de las medianas y grandes empresas dispone de políticas para la gestión de empleados con cáncer.

Pese a contar con este tipo de programas, **la eficacia de las medidas que se están llevando a cabo es, según reconocen, algo mejorable** (la calificación media que les dan es de **7/10**).

También existe un importante margen de mejora en cuanto a la comunicación interna alrededor de este tipo de medidas, ya que solo el 44% de las empresas en las que trabajan estos directivos lo hacen. En la mayoría de los casos estas acciones consisten en charlas o encuentros presenciales.

CASOS ONCOLÓGICOS DE FAMILIARES DIRECTOS DE EMPLEADOS

A la hora de abordar el cáncer en la empresa, existe otra gran realidad: que sea un **familiar directo de un empleado el que sea diagnosticado**. Esta situación afectará directamente a la salud emocional del trabajador y también requerirá ciertas concesiones por parte de la empresa. Sin embargo, según los datos analizados, **solo el 54% considera que su empresa está preparada y capacitada para gestionarlo de forma adaptada y flexible**, y únicamente el **7% cuenta con políticas preestablecidas de apoyo para estos casos**.

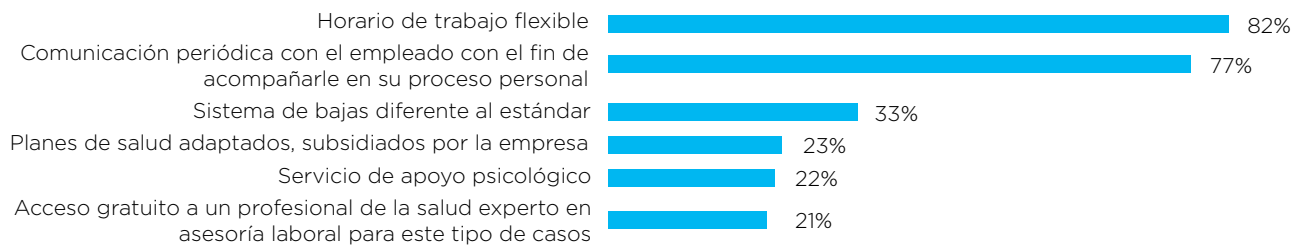
Algo que contrasta enormemente con la incidencia de este tipo de situaciones, y es que **casi la totalidad de encuestados (94%) han tenido episodios como éste:**

- › El **72%** afirma que, durante ese periodo, **se cuidó el trato con el empleado** que estaba en esta situación.
- › El **82%** reconoce que se llevaron a cabo **medidas especiales para afrontar esta situación**. La forma de proceder, en la gran mayoría de los casos, fue ofrecer **flexibilidad horaria u opción de teletrabajo (82%)** y tener una comunicación periódica con él a fin de acompañarle en su proceso personal (77%).



El 7% de las empresas cuenta con políticas preestablecidas de apoyo para este tipo de casos

MEDIDAS DE GESTIÓN DE CASOS ONCOLÓGICOS EN FAMILIARES DE EMPLEADOS



INICIATIVAS ÚTILES PARA EL APOYO DE EMPLEADOS CON CÁNCER

Según el estudio de **Cigna España** y **MD Anderson Cancer Center Madrid**, el **84% de los directivos de RRHH es consciente de que el ámbito laboral es un pilar muy importante** para el paciente oncológico. Sin embargo, creen que, en general, **el sector empresarial no está demasiado concienciado con la importancia del manejo del cáncer en el lugar de trabajo (48%)**.

Para el **78% de ellos, es necesario que los empleados estén sensibilizados respecto a este tema** y casi **6 de cada 10** opinan, además, que las **entidades son actores trascendentales en la detección precoz de esta enfermedad**.

El 48% cree que el sector empresarial no está concienciado con la importancia del manejo del cáncer en el lugar de trabajo.

Respecto a su impacto en la empresa, los directivos de RRHH califican con un 5/10 su incidencia en el absentismo. Con una valoración de 4/10, relacionan esta patología con el rendimiento del equipo, con la planificación de la plantilla, y con la imagen y reputación corporativa (si se trata de la forma adecuada). Con una puntuación de 3, creen que afecta, relativamente, al nivel de ingresos o pérdida de ganancias.

Partiendo de estas reflexiones, las políticas más idóneas que los directivos de RRHH consideran "útil" o "muy útil" para fomentar el apoyo a empleados con cáncer son:



Desarrollar un **programa de ámbito psicológico** sobre cómo sobrellevar esta patología en el trabajo **(82%)**.



Establecer un **programa de entrenamiento gerencial** sobre las mejores prácticas en la sensibilización hacia empleados con enfermedades graves **(79%)**.



Crear un **manual de información con los desafíos y circunstancias físicas y psicológicas** para un empleado diagnosticado de cáncer **(78%)**.



Elaborar una guía sobre la **sensibilización hacia compañeros diagnosticados (75%)**.






Poner en marcha **sesiones interactivas** con preguntas y respuestas con el fin de construir un grupo laboral de apoyo **(62%)**.

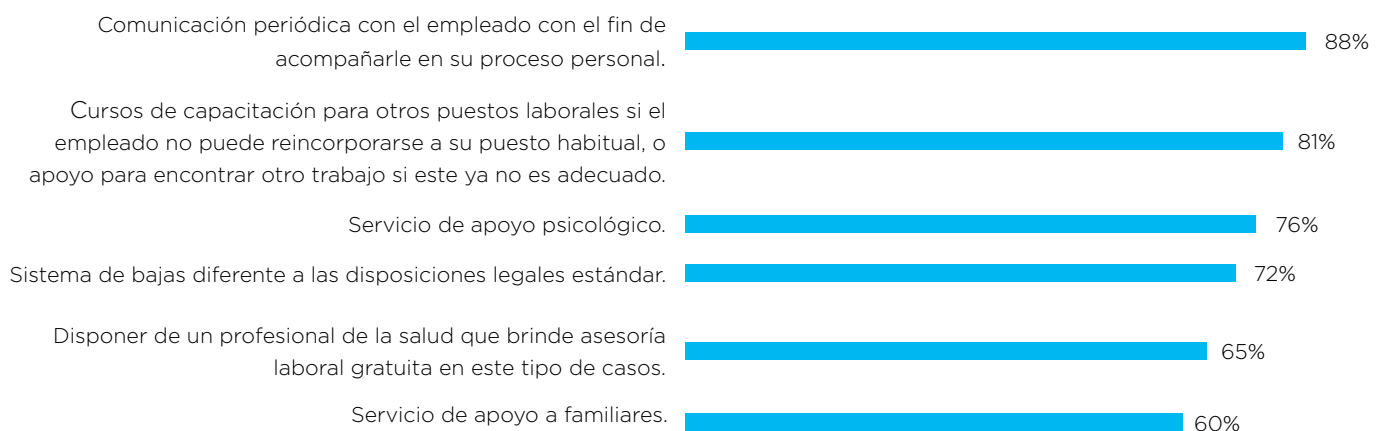
Para la reincorporación laboral, opinan que **las mejores medidas para facilitar la vuelta al trabajo** es un **horario de trabajo flexible que incorpore la opción del teletrabajo (95%)**, la **reincorporación paulatina (87%)**, la reasignación o redistribución de tareas secundarias a otro empleado si así fuese necesario (78%) y facilitar descansos periódicos para reposar (52%).

En cuanto a las **herramientas de apoyo** que se pueden poner en marcha, para ellos, lo mejor es establecer una **comunicación periódica con el empleado con el fin de acompañarle en su proceso personal (88%)**, ofrecerle **cursos de capacitación para otros puestos laborales** si el afectado no puede reincorporarse a su puesto habitual **(81%)** o un **servicio de apoyo psicológico (76%)**.

LAS MEDIDAS MÁS IDÓNEAS PARA GESTIONAR ESTE TIPO DE CASOS SON:

-  Correcto apoyo psicológico
-  Horario de trabajo flexible
-  Comunicación periódica con el empleado

HERRAMIENTAS DE APOYO MÁS IDÓNEAS



A la hora de valorar si es idóneo **compartir el diagnóstico** con el resto de los compañeros, **el 96% cree que es positivo hacerlo con la directiva de la empresa**, pero no tanto con el resto de la plantilla, ya que hay un 23% que no lo cree necesario.

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

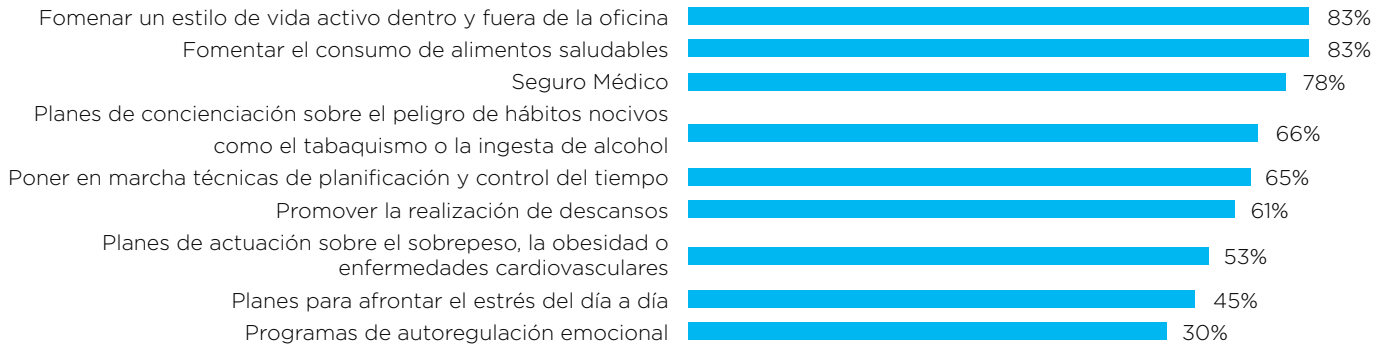
Los datos del Informe **‘El cáncer en la empresa. Perspectivas 2020’** muestran que, si bien la mayoría de las acciones a favor del cuidado de los empleados están muy enfocadas a fomentar el buen clima laboral (96%), promover el trabajo en equipo (93%), prevenir la aparición de dolencias relacionadas con el uso del ordenador (92%), ofrecer un sistema de retribución justo (92%), facilitar los máximos canales de comunicación (88%) o dotarles de medidas de flexibilidad laboral (86%), **el 83% brinda algún beneficio enfocado al cuidado de la salud y bienestar de la plantilla**.

Los principales que se ofrecen son: fomentar el **estilo de vida activo** dentro y fuera del entorno de trabajo **(83%)**, promover el **consumo de alimentos saludables (83%)** y dotar a los empleados de **seguro médico (78%)**.

Sin embargo, a la hora de preguntarles si alguna vez han implantado alguna **iniciativa específica para la prevención del cáncer**, el 73% dice que no, el 7% está en proceso de ofrecer alguna y únicamente el **20% dispone de ellas**.

Solo el 20% ofrece alguna iniciativa específica para la prevención del cáncer.

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA SALUD Y BIENESTAR EMPRENDIDAS



CONCLUSIONES

A partir de los datos anteriores se obtienen las siguientes conclusiones:

1. Elevada incidencia del cáncer en la empresa

Más de 9 de cada 10 directivos de RRHH han contado con casos oncológicos en sus empresas y han tenido empleados con familiares directos que han padecido esta enfermedad.

2. Baja implementación de planes de gestión y prevención

Las empresas objeto de estudio están **sensibilizadas con la importancia del cáncer en la empresa, pero muy pocas demuestran esta implicación** poniendo en marcha planes preventivos y de gestión preestablecidos.

3. Apoyo a empleados con familiares directos diagnosticados, la asignatura pendiente

Soportan una gran carga emocional y, a menudo, tienen la responsabilidad de estar presentes en cualquier circunstancia en la que el paciente pueda necesitarle, ya sea médica o asistencial. De ahí que **también necesiten apoyo por parte de la empresa**.

4. Prevención del cáncer desde la empresa, un área de mejor

Aunque el cuidado de la salud y el bienestar de los empleados sí está presente en las entidades, la prevención de cáncer como tal, educando a la plantilla sobre cuáles son sus factores de riesgo y cómo reducir las posibilidades de padecerlo, no está tan presente.

5. Reincorporación laboral del paciente, un momento clave

Para los directivos de RRHH es importante **poner todo el foco en el apoyo psicológico y en la implicación de la dirección de la compañía, especialmente en el momento del volver al trabajo**. Un **horario flexible y la reincorporación paulatina** es lo más importante.

6. Importancia de la sensibilización acerca de esta enfermedad

La sensibilización de los empleados también es enormemente trascendental. Por eso, habrá que hacer hincapié en **promover iniciativas que lo refuercen**.

CIGNA ESPAÑA y MD ANDERSON CANCER CENTER MADRID

CIGNA

Cigna es una compañía norteamericana líder en seguros de salud para empresas. Está presente en **30 países y cuenta con más de 160 millones de clientes en todo el mundo**. Ofrece un servicio de calidad creado a la medida de un asegurado cada vez más exigente, con unas coberturas innovadoras, originales y flexibles, y un acceso a la asistencia sencillo, inmediato y sin trabas burocráticas. **Cigna ocupa la posición 263 en el Fortune Global 500 y la 73 en Fortune US 500.**

Hace 28 años comenzó a operar en **España**, ofreciendo productos de salud de alto valor añadido a grandes empresas y pymes, lanzando la línea de seguros para particulares en el año 2010.

En España, cuenta con **1.000 clientes corporativos y 150.000 asegurados**, y dispone de una **red médica de más de 41.900 facultativos y 1.870 hospitales y centros médicos**. Además, en **Madrid** se sitúa uno de los **centros de operaciones global** que da soporte a sus asegurados a nivel mundial, y que se une al resto de centros ubicados por todo el mundo (Estados Unidos, Reino Unido, Bélgica, Baréin, Indonesia y China).

Actualmente, ocupa en España la **posición número 13 en el ranking de Seguros de Salud de ICEA** (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones), con una cuota de mercado del 1,10%.

Para más información visita www.cigna.es.

MD ANDERSON CANCER CENTER MADRID

MD Anderson Cancer Center Madrid es filial del prestigioso MD Anderson Cancer Center de Houston (Texas, EEUU). Con más de dieciocho años de historia en nuestro país, en la actualidad **MD Anderson Madrid dispone de modernas instalaciones, más de 150 especialistas médicos formados en oncología, un total de 87 camas de hospitalización y un equipamiento tecnológico de última generación** para el diagnóstico y tratamiento de los diferentes tipos de cáncer.

Esta importante infraestructura, unida a una continua y estrecha colaboración con el centro MD Anderson de Houston en actividades de investigación, así como de protocolos de diagnóstico y tratamiento con la participación de un equipo multidisciplinar de especialistas, sitúan a **MD Anderson Madrid como uno de los centros hospitalarios más punteros de Europa en el tratamiento del cáncer.**

Para más información: www.mdanderson.es.

REFERENCIAS

¹ **Sociedad Española de Oncología Médica**. Las cifras el cáncer en España 2019. ([Más información](#))

² **Asociación Española Contra el Cáncer**. Datos cáncer 2018. ([Más información](#))

www.cigna.es

La información de salud proporcionada en este documento únicamente tiene finalidad informativa y está orientada a promover hábitos saludables. Esta información no constituye consejo médico o reclamo para reemplazar la asistencia que debe proporcionar un médico. Cigna no asume ninguna responsabilidad bajo ninguna circunstancia derivada del uso, abuso, interpretación o aplicación de cualquier información de salud ofrecida. Consulta siempre con un médico acerca de cualquier cosa relacionada con exámenes médicos, tratamientos, pruebas y recomendaciones de salud.

El nombre, el logotipo y los demás signos distintivos de Cigna son propiedad de Cigna Intellectual Property, Inc. Entidad aseguradora: Cigna Life Insurance Company of Europe, SA/NV, con domicilio social en Parque Empresarial La Finca, Paseo del Club Deportivo 1, Edificio 14, Planta Baja, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 809, Folio 205, Sección 8ª, Hoja M-11184. Inscrita en la D.G.S.F.P. bajo el número E0133. N.I.F.: N-0021205J. © Cigna 2019

