



# EL CÁNCER EN LA EMPRESA

Apuntes prácticos para Recursos Humanos

## ÍNDICE

RRHH, SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA Y CULTURA CORPORATIVA DE APOYO AL CÁNCER .....	3
¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN LA GESTIÓN DEL CÁNCER? .....	4
LOS VALORES DE LA CULTURA CORPORATIVA .....	5
MEDIDAS DE APOYO A UN EMPLEADO CON CÁNCER.....	6
INICIATIVAS ÚTILES PARA EL APOYO DE EMPLEADOS CON CÁNCER.....	7
Pre - diagnóstico: anticipándose al cáncer.....	7
Definición de un protocolo de actuación.....	7
Desarrollo de un programa de entrenamiento gerencial .....	7
Impulso a iniciativas de sensibilización .....	7
Creación de un manual de gestión de impacto para empleados .....	8
Diagnóstico.....	9
Tratamiento oncológico.....	11
Reincorporación .....	13
MEDIDAS DE APOYO A EMPLEADOS CON FAMILIARES DIAGNOSTICADOS DE CÁNCER.....	15
INICIATIVAS DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER DESDE LA ORGANIZACIÓN .....	16
20 CONSEJOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA EMPRESA .....	18
SOBRE CIGNA ESPAÑA Y MD ANDERSON CANCER CENTER MADRID .....	19

# LOS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS Y LOS SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA SON UNA PARTE FUNDAMENTAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA EMPRESARIAL DE APOYO AL CÁNCER.

Desde el momento en el que se produce el diagnóstico, pasando por el tratamiento médico y la reincorporación laboral posterior, las particularidades de cada una de las etapas que vive una persona que convive con el cáncer, ya sea como paciente o familiar de éste, **afecta de lleno a los diferentes aspectos de su vida personal y profesional.**

Además, la alta prevalencia de casos de cáncer en personas en edad de trabajar, unido al amplio margen de mejora en cuanto a implementación de políticas de gestión de esta enfermedad en el tejido empresarial español, convierten en **prioritario el desarrollo de programas integrales para el abordaje de estos casos en las organizaciones.**

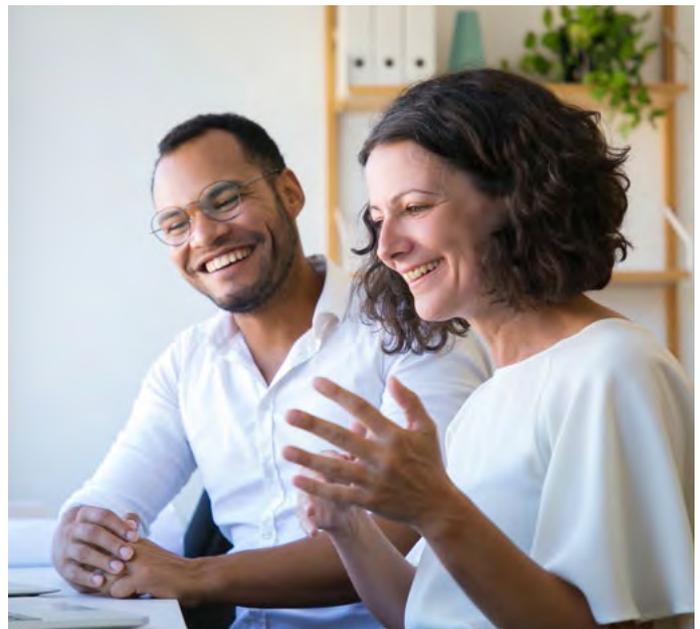
Asimismo, dada la extraordinaria relevancia de las empresas como promotores de hábitos de vida saludable, **la puesta en marcha de una estrategia de prevención de factores de riesgo es una oportunidad única** para contribuir significativamente a reducir el impacto del cáncer y mejorar la calidad de vida.

Por todo esto, **Cigna España** y **MD Anderson Cancer Center Madrid** han unido sus esfuerzos para impulsar conjuntamente la guía **'El cáncer en la empresa: Apuntes prácticos para Recursos Humanos'**, un documento que nace con el ánimo de ofrecer una **aproximación a la gestión del cáncer en las organizaciones desde un punto de vista práctico, empático y humano.**



## OBJETIVOS

- Promover la definición de políticas y planes de acción integrales en las organizaciones en cuanto a gestión, normalización y prevención del cáncer.
- Inspirar a los profesionales de Recursos Humanos y de los Servicios Médicos de empresa en la generación de una cultura corporativa de apoyo a personas que conviven con esta enfermedad.
- Reforzar el papel del departamento de Recursos Humanos y del Servicio Médico de empresa como agentes promotores de la salud y bienestar laboral.



# ¿EN QUÉ SITUACIÓN SE ENCUENTRAN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN LA GESTIÓN DEL CÁNCER?

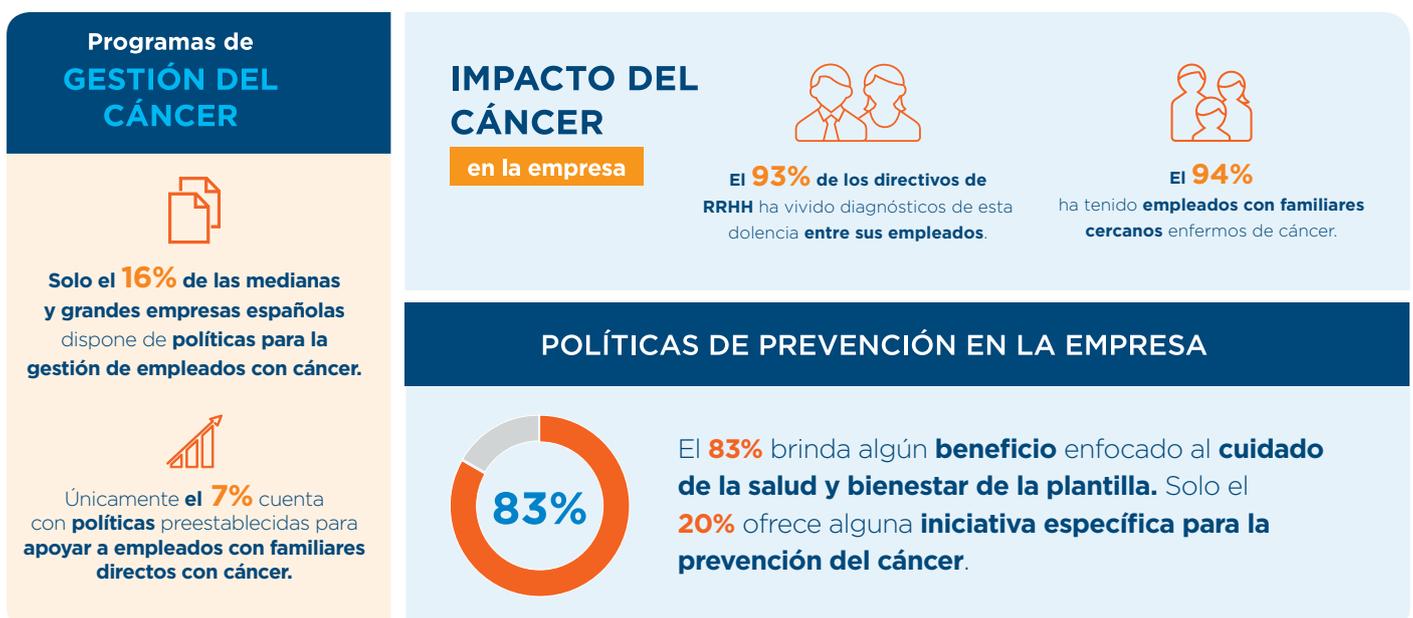
La Sociedad Española de Oncología Médica (**SEOM**) prevé que el número de nuevos casos de cáncer diagnosticados en España en el año 2020 alcanzará los 277.394, una cifra muy similar a la de 2019. En los últimos cuatro años, los casos se incrementaron en un 12% (277.234 en 2019 vs. 247.771 en 2015). Sin entrar a valorar la multiplicidad de factores que inciden en este incremento porcentual - entre los que destacan los avances médicos que facilitan una detección temprana -, lo cierto es que gran parte de esos diagnósticos corresponden a **personas en edad de trabajar**.

Tanto es así, que la **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)** señala en sus estadísticas que **un 38% de las personas diagnosticadas con cáncer en 2018 tenían menos de 65 años**, siendo un 3,48% de ellas menores de 39. Además, es relevante tener en cuenta que **los casos en menores de 65 años han aumentado un 6,5% desde 2015**.

*En 2018, el 38% de las personas diagnosticadas con cáncer tenían menos de 65 años.*

A la luz de estos datos, todo parece sugerir que la tendencia en los próximos años seguirá por este camino. Por ello, **el papel de las organizaciones como agentes promotores y gestores de salud y bienestar adquiere cada vez mayor relevancia**. Y por esta razón, los departamentos de Recursos Humanos y los Servicios Médicos de empresa se encuentran en una posición preeminente a la hora de construir e impulsar una cultura corporativa que responda a los retos del abordaje del cáncer.

Sin embargo, pese a los evidentes avances producidos en los últimos años - especialmente en el campo de la prevención de factores de riesgo oncológicos -, todavía queda mucho camino por recorrer. Tal y como señala el estudio **'El Cáncer en la empresa. Perspectivas 2020'**, elaborado por Cigna España y MD Anderson Cancer Center Madrid, todavía son pocas las organizaciones que han dado un paso adelante en el desarrollo de políticas integrales para el manejo y prevención de esta enfermedad:



## LOS VALORES DE LA CULTURA CORPORATIVA, CLAVE EN EL ABORDAJE DEL CÁNCER

La alta prevalencia de casos oncológicos en las organizaciones justifica la necesidad de impulsar estrategias y planes de actuación que respondan a los desafíos del cáncer en la empresa. Para ello, el primer paso es la identificación de una serie de valores que constituirán el ADN de la nueva cultura corporativa de apoyo al cáncer:



### EMPATÍA

El fomento de actitudes que faciliten la comprensión objetiva y racional de las emociones que siente una persona que convive con el cáncer es la espina dorsal de cualquier plan de acción de este tipo. Esta capacidad de ponerse en el lugar del otro provoca emociones positivas, y facilita enormemente la colaboración entre empleados.



### INCLUSIÓN

El hecho de que una persona con cáncer esté en la empresa no es suficiente: hay que asegurar su participación y contar con ella en todo momento, normalizando su situación. En ningún caso y bajo ningún concepto el diagnóstico de cáncer o su condición de paciente puede suponer una justificación para excluir a la persona de los proyectos o actividades sociales en los que se involucraría habitualmente, si ella así no lo indica.



### CONFIANZA

De cara a una persona que convive con el cáncer, **la confianza debe trabajarse desde la organización en una triple vertiente:**

- › En la propia estructura y procesos de la organización, garantizando en todo momento el acompañamiento, apoyo y asesoramiento adecuados a lo largo de las distintas etapas del proceso oncológico.
- › En el refuerzo de la seguridad en sí misma de la persona afectada por esta enfermedad, contribuyendo a la mejora de su propia autoestima y ayudándole a aceptarse en esta nueva faceta de su vida.
- › En el fortalecimiento de los vínculos entre compañeros, fomentando la creación de una red que favorezca el apoyo mutuo, tanto a nivel profesional como personal.



### RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de la organización de cara a un empleado que convive con el cáncer está íntimamente ligada con la confianza en la propia organización. Se trata del compromiso de la empresa con proporcionar todo el apoyo necesario en cada una de las fases del proceso oncológico, adelantándose a los desafíos, manteniendo una actitud de escucha activa y adaptándose a cada situación particular, de manera que la persona siempre se sienta respaldada.

## ¿CÓMO APOYAR DESDE LA ORGANIZACIÓN A UN EMPLEADO QUE CONVIVE CON UN CÁNCER?

Un diagnóstico de cáncer implica que la persona se tendrá que enfrentar a diferentes retos físicos, psicológicos y emocionales. Muchas personas cuentan con herramientas de gestión emocional que les permiten hacer frente a esta situación con una mayor fortaleza, pero otras no.

Para que la organización pueda ser un apoyo activo y positivo a lo largo del proceso oncológico, es necesario tener en cuenta las particularidades y necesidades del paciente en cada una de las fases, desde el diagnóstico inicial, pasando por el tratamiento y posterior recuperación.

Así, mientras que el impacto de un diagnóstico de cáncer hace prioritario en ese momento la puesta en marcha de medidas que ayuden a la persona a aceptar la nueva situación, a la hora de gestionar la reincorporación laboral es fundamental incidir en acciones que faciliten la vuelta al trabajo de manera paulatina y progresiva.

Por ello, a la hora de desarrollar un plan de acción integral del cáncer en la empresa, es conveniente diferenciar cuatro momentos clave:

- › **Pre - diagnóstico (anticipación)**
- › **Diagnóstico (gestión del impacto)**
- › **Tratamiento médico - oncológico (seguimiento)**
- › **Reincorporación laboral (readaptación)**

# INICIATIVAS ÚTILES PARA EL APOYO DE EMPLEADOS CON CÁNCER

## 1. PRE - DIAGNÓSTICO: ANTICIPÁNDOSE AL CÁNCER

La mejor forma de enfrentarse a un reto es anticipándose a él. Por esa razón, **las organizaciones deben adelantarse al diagnóstico de cáncer** definiendo el procedimiento a seguir cuando éste surja, y formando al equipo en habilidades relacionadas con la capacidad de conectar e interactuar de manera asertiva con otras personas.

Para ello, algunas acciones que se pueden poner en marcha son:

### 1.1. Definición de un protocolo de actuación

El protocolo de actuación debe recoger **de forma sencilla, directa y práctica** el procedimiento a seguir cuando una persona comunica que tiene cáncer, ya sea directamente al equipo de Recursos Humanos, a los Servicios Médicos de empresa o a sus jefes directos, respetando siempre su privacidad y su decisión de comunicar su diagnóstico.

Este documento será accesible para el equipo de Recursos Humanos, los Servicios Médicos de empresa, el equipo directivo y los mandos intermedios, **estableciendo funciones y responsabilidades claras, al mismo tiempo que unifica el mensaje** a proporcionar al empleado. El objetivo es tratar de **reducir al máximo la incertidumbre** que siente la persona a la que acaban de diagnosticar un cáncer, ofreciendo una respuesta alineada por parte de la organización.

Entre los puntos a incluir en este documento destacan:

- Consecuencias psicológicas y emocionales de un diagnóstico de cáncer, y cómo responder: lenguaje verbal (qué decir y qué no decir) y no verbal.
- Pautas de gestión del desempeño laboral del empleado con cáncer.
- Programas específicos de la empresa para estos empleados (apoyo psicológico, planes de salud adaptados, flexibilidad horaria, etc...).
- Pautas para modular y gestionar la reasignación o redistribución de tareas.
- Política de descansos, permisos y bajas para estos empleados.
- Equipo de trabajo designado para atender a empleados con cáncer (RRHH, reporte directo, personal médico de empresa...).

### 1.2. Desarrollo de un programa de entrenamiento gerencial

Muy relacionado con el punto anterior, una buena idea es formar a directivos y mandos intermedios en **habilidades de liderazgo** destinadas a mejorar la gestión del empleado con cáncer, basándose en los desafíos psicológicos, sociales y laborales a los que tendrá que hacer frente. En esta formación específica se profundizará en las pautas prácticas para acompañar al empleado a lo largo del proceso oncológico.

Lo ideal es que esta formación corra a cargo de un experto en psicooncología y un coach especialista en liderazgo, con el apoyo de Recursos Humanos y los Servicios Médicos de empresa.

### 1.3. Impulso a iniciativas de sensibilización

La concienciación de los empleados en cuanto a los desafíos físicos y psicológicos que suponen enfrentarse a un proceso oncológico es una parte clave en la creación de una cultura corporativa de apoyo al cáncer.

Por eso, impulsar iniciativas de sensibilización alrededor de los **retos de esta enfermedad** y su impacto en la vida de las personas afectadas es una buena medida, que incide directamente en el fomento de la empatía.

Así, algunas de estas iniciativas pueden ser:

- Charlas con personas que hayan superado o convivan en ese momento con un cáncer.
- Dinámicas de grupo destinadas a la concienciación en colectivos de riesgo, por ejemplo: cáncer de mama y mujeres mayores de 50 años; cáncer de próstata y hombres mayores de 50 años, etc...

- › Sesiones interactivas con preguntas y respuestas con el fin de construir un grupo laboral de apoyo.
- › Talleres de comunicación verbal y no verbal.
- › Instalación de un córner temático sobre el cáncer en la oficina, donde se difundan las iniciativas desarrolladas alrededor del cáncer en la organización y se deje a disposición de los empleados distintos materiales de concienciación y prevención de los factores de riesgo.

#### 1.4. Creación de un manual de gestión de impacto para empleados

De la misma manera que es necesario que directivos y mandos intermedios posean una formación específica en habilidades de liderazgo encaminadas a mejorar la gestión de empleados con cáncer, es fundamental que la totalidad de miembros de la organización comparta una serie de pautas que les permitan **enfrentarse mejor a un diagnóstico de cáncer en el entorno laboral**.

Entre las pautas que puede incluir este manual, destacan:

- › Obligación de respetar la privacidad de la persona en todos los aspectos, y especialmente, en todo lo relacionado con su salud.
- › Respetar los tiempos marcados por la persona diagnosticada de cáncer, y su decisión de comunicar (o no) su diagnóstico.
- › Qué decir y qué no decir a una persona diagnosticada con cáncer.
- › Cómo normalizar la nueva situación dentro de un equipo de trabajo.
- › Cómo evitar comportamientos que favorezcan la exclusión.

Este manual puede ser accesible a través de los canales internos de la compañía, formar parte del pack de bienvenida de nuevos empleados, o estar a disposición de todos los miembros en el córner temático.

## ANTICIPÁNDOSE AL CÁNCER



DEFINICIÓN DE UN  
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN



DESARROLLO DE  
UN PROGRAMA DE  
ENTRENAMIENTO GERENCIAL



IMPULSO A INICIATIVAS DE  
SENSIBILIZACIÓN



CREACIÓN DE UN MANUAL  
DE GESTIÓN DE IMPACTO  
PARA EMPLEADOS

## 2. DIAGNÓSTICO

Un diagnóstico de cáncer genera diversas emociones en la persona afectada. Es muy habitual sentir emociones como pueden ser **miedo, rabia, incertidumbre, indefensión, tristeza, injusticia, angustia, frustración...** Estas emociones pueden llegar a interferir significativamente en el día a día del paciente, incluso haciéndole creer que no puede controlar la situación.

Dado el impacto emocional de esta noticia, y según indica la **Asociación Española contra el Cáncer**, aproximadamente el **30% de los pacientes muestra un grado de afectación psicológica que hace aconsejable la atención profesional**. Sin embargo, muchos de ellos no la solicitan, debido a diversos motivos: rechazo, vergüenza, creer que pedir ayuda los hace ser vulnerables...

*El 30% de los pacientes muestra un grado de afectación psicológica que hace aconsejable la atención profesional*

Por eso, las organizaciones deben tomar un papel activo en este punto, ofreciendo al empleado apoyo psicológico y diversas herramientas que le ayuden a construir una estrategia de gestión emocional sana y positiva.

Para alcanzar este objetivo, las empresas deben trabajar ocho aspectos clave:

- 1. Apoyo psicooncológico.** El proyecto tiene que ser elaborado y aplicado por personal psicooncológico con el objetivo de generar un reequilibrio emocional, con pautas que permitan al empleado enfermo adaptarse a la nueva situación.
- 2. Normalización de emociones negativas.** Es importante trabajar en la aceptación de emociones como la tristeza, la rabia o la frustración. Aunque resulte muy desagradable, es importante que no se repriman, ya que a la larga esto generará mayor sufrimiento.
- 3. Fomento de un papel activo en la gestión de su enfermedad.** En la medida de lo posible, las organizaciones deben tratar de fomentar un papel activo del paciente en la gestión de la enfermedad. Así, es importante proyectar una actitud que cambie la preocupación y la queja por la aceptación y la búsqueda de soluciones.
- 4. Inclusión plena.** Es importante incluir a la persona en los proyectos y actividades sociales en los que se haría habitualmente, y que sea únicamente el paciente quien marque los tiempos y establezca sus propios límites a la hora de involucrarse.
- 5. Espacios de diálogo.** Las charlas terapéuticas con empleados que hayan pasado por la misma situación permiten que la persona se abra y exprese sentimientos que le resultaría complicado compartir con familiares o amigos. Este tipo de reuniones también facilita el abordaje de aquellos aspectos del ámbito profesional que pueden cambiar con la nueva situación, como responsabilidades o tareas.
- 6. Refuerzo de vínculos sociales.** Los grupos de apoyo permiten que el trabajador afectado por la enfermedad pueda hablar sobre sus experiencias con otras personas con cáncer, emociones que son complicadas de explicar a familiares o amigos. Además, ser parte de un grupo produce un sentimiento de pertenencia que ayuda a las personas a sentirse comprendidas y a reducir su estrés.
- 7. Canales de comunicación abiertos.** Generar canales de comunicación abiertos y transparentes, como puede ser un calendario flexible de reuniones para ir evaluando paulatinamente la evolución del tratamiento y su impacto en el desempeño laboral, es una buena medida que contribuye a que el empleado se sienta respaldado.
- 8. Implicar a los altos cargos de la compañía.** Para el 91% de los encuestados del estudio **'El Cáncer en la empresa. Perspectivas 2020'**, la implicación de la dirección para afrontar esta enfermedad en las empresas es clave. Sin duda, son los que mejor conocen la actividad de la compañía y cómo puede influir un caso de cáncer en ella. Asimismo, que el resto de los empleados perciban a los directivos implicados, será la mejor guía y un magnífico estímulo para afianzar las políticas y los planes de acción.

## ¿QUÉ DECIR CUANDO UNA PERSONA COMUNICA SU DIAGNÓSTICO DE CÁNCER?

SÍ

- ✓ **Transmitir apoyo, interés y preocupación de una manera prudente.**

*Algunas frases pueden ser:*

*“Lamento saber que estás pasando por esto. Tienes todo mi apoyo”.*

*“No sé qué decir, pero quiero que sepas que me preocupo mucho por ti”.*

*“Si quieres hablar, aquí estoy siempre para ti”.*

*“Por favor, si necesitas cualquier cosa avísame para que pueda ayudarte”*

- ✓ **Prestar atención a la señales del paciente.**

Algunas personas son muy reservadas y no querrán compartir con nadie su situación, mientras que otras mantendrán una actitud más abierta. En todo caso, es siempre la persona la que marca los tiempos.

- ✓ **Habla poco, escucha, aprende a tolerar los silencios: es mejor no hablar si no sabes que decir. Al comunicar su enfermedad, las personas agradecen que se les escuche sin interrumpir y sin caer en recomendaciones. El mejor apoyo es estar ahí, aunque sea en silencio.**

NO

- ✗ **Mostrar un optimismo falso o decirle que conserve una actitud positiva.**

- ✗ **Evitar frases del tipo “entiendo cómo te sientes”. Aunque suene tentador, puede resultar ofensivo por demostrar falta de empatía.**

- ✗ **No expresar opiniones no solicitadas, y evita las recomendaciones, propuestas o sugerencias.**

- ✗ **Evitar comentarios sobre su apariencia, si no es buena.**

- ✗ **Si la persona no expresa emociones desagradables, no les refuerces con expresiones del tipo “que bien se te ve, estás siendo muy fuerte” o “estás siendo un ejemplo”. De esta forma, sin quererlo, estamos trasladando al paciente que es fuerte o lo está llevando bien porque no siente o expresa emociones negativas. Eso no es sinónimo de fortaleza, sino que reprime lo que siente, y esto le puede perjudicar.**

### 3. TRATAMIENTO MÉDICO - ONCOLÓGICO

El tratamiento médico oncológico es un **proceso complejo** tanto a nivel físico como psicológico. Los tratamientos de quimioterapia o radioterapia, las intervenciones quirúrgicas o los periodos de hospitalización provocan que el trabajador tenga que ausentarse de su trabajo o le obliguen a tener que cambiar sus responsabilidades.

A lo largo del tratamiento, cualquier decisión que se tome desde Recursos Humanos debe partir de una valoración conjunta con el paciente y teniendo en cuenta:

- › **Sus necesidades concretas.**
- › **La situación particular en la que se encuentra, a nivel personal, profesional y emocional.**
- › **Todo aquello que la empresa pueda proporcionar para que su periodo de tratamiento sea lo más agradable y tranquilo posible.**

Por todo esto, la empresa debe afrontar la nueva situación con una serie de disposiciones que ayuden tanto al empleado como a la compañía a **gestionar este momento de una forma cómoda y flexible**. Para ello, algunas medidas que se pueden poner en práctica son:

#### Flexibilidad horaria

Los tratamientos de ciertos pacientes oncológicos permiten que el empleado pueda acudir a su puesto laboral, aunque será necesaria la implantación de un sistema flexible que permita a la persona afectada ausentarse cuando su estado o las citas médicas lo requieran. En este sentido, implantar medidas de trabajo telemático puede ser una buena opción que contribuya a mejorar la conciliación trabajo - tratamiento.

#### Conciliación trabajo-familia-tratamiento

Es importante que la empresa se adapte a la situación personal del trabajador y que le ayude a conciliar el tratamiento con su vida diaria y su empleo. Para conseguirlo, algunas medidas pueden ser permisos para descansos y llamadas personales en horario laboral, o la puesta en marcha de distintas soluciones de telemedicina en la empresa.

*Es clave respetar los tiempos del trabajador, reforzando cada avance, sin caer en exigir, presionar o culpabilizar*

Así, una vez más, tener buenas habilidades de comunicación es clave: es importante preguntar, sugerir, proponer y nunca imponer. Respetar los tiempos del trabajador, reforzando cada avance, sin caer en exigir, presionar o culpabilizar. En definitiva, se trata de ser cercanos, compañeros y humanos.

#### Reasignación de tareas

En función de la propia evolución del tratamiento y su impacto físico y psicológico, puede ser conveniente valorar conjuntamente con el empleado una redistribución y/o reasignación de tareas y roles. Para ello, es importante involucrar al empleado como parte activa en esta decisión, y poner a su disposición cursos de capacitación para que se adapte a sus nuevas funciones. Además, es necesario gestionar este cambio a nivel de equipo, informando de manera transparente sobre la nueva estructura e involucrando al resto de compañeros en este proceso.

#### Periodos de descanso y área privada para reposar o tomar medicamentos

Uno de los efectos más habituales de los tratamientos oncológicos es que pueden ocasionar elevados niveles de cansancio y fatiga. Por ello, es conveniente que la organización sea flexible en este aspecto y proporcione los periodos de descanso necesarios para que el empleado pueda desempeñar sus funciones de forma óptima, así como un área privada para reposar o tomar medicamentos.

### Sistema de bajas y ausencias más allá de lo estándar

Cuando un empleado es diagnosticado de cáncer tiene derecho a una baja laboral por incapacidad temporal, con una duración máxima de 12 meses y hasta 6 meses de prórroga. En ciertos casos, el tiempo estipulado de baja es insuficiente, por lo que una buena medida es que las organizaciones promuevan un sistema de autorización de ausencias que respalde al paciente en el caso de que su situación se alargue. Asimismo, es importante tener en cuenta las ausencias por citas médicas.

### Fomento de la adherencia terapéutica y autocuidado

Desde la empresa se debe apoyar a los empleados con cáncer para que sigan el tratamiento médico prescrito. Por ello, además de los puntos explicados anteriormente, algunas buenas medidas son contar con el apoyo de soluciones en telemedicina que permitan la resolución de ciertas consultas sin necesidad de desplazamientos, o incentivos para acceder a atención psicológica.

Sin embargo, es importante no descuidar otros aspectos que ayuden al paciente a mejorar su calidad de vida más allá del tratamiento médico. Una buena idea es contar con la ayuda de un profesional de la salud que le ayude a diseñar una dieta acorde a sus nuevas necesidades y posibilidades. No hay que olvidar que muchos tratamientos

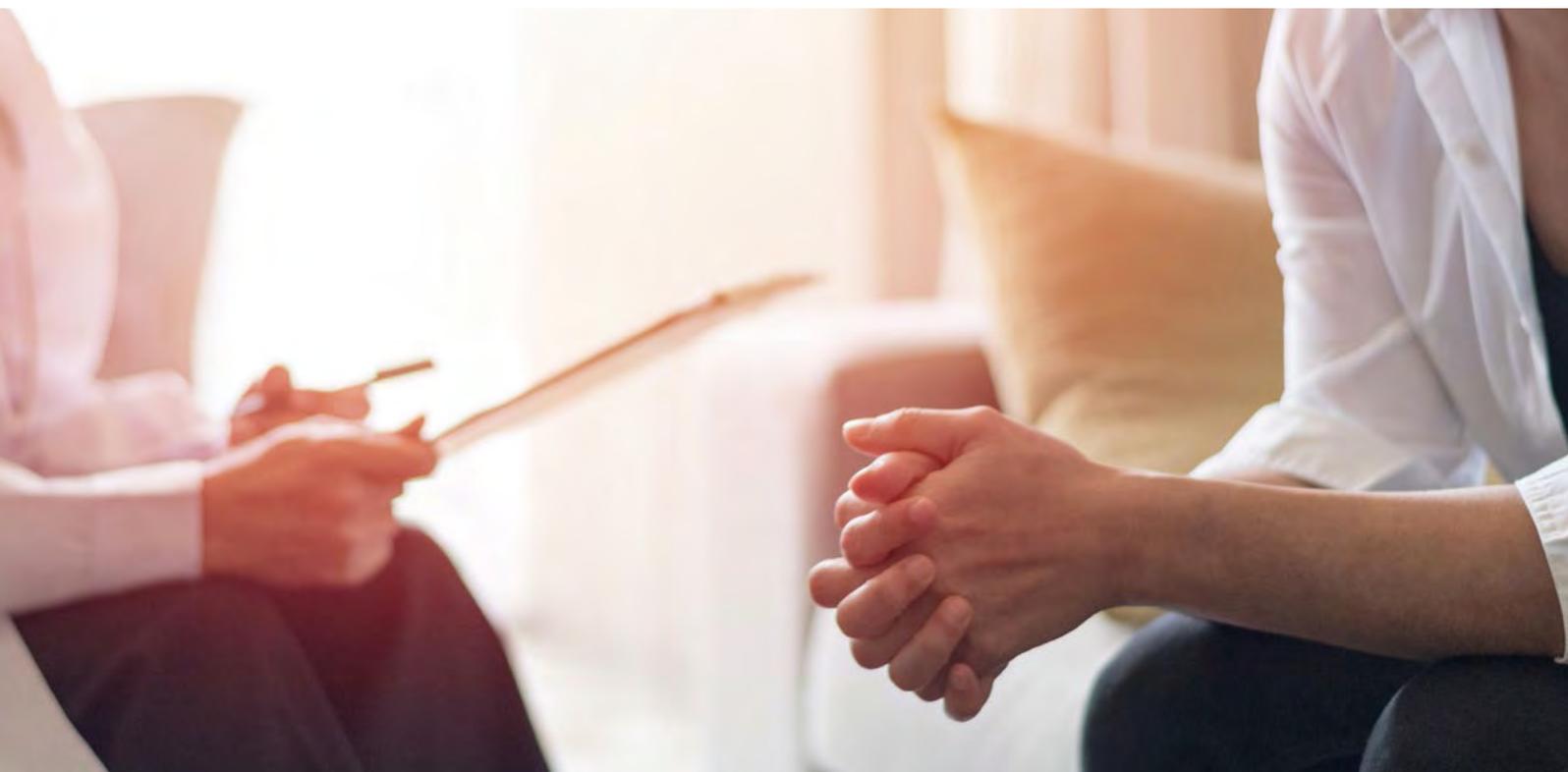
oncológicos causan efectos secundarios que inciden directamente en la alimentación, como falta de apetito, cambios en el gusto y el olfato, estreñimiento, diarrea o irritación de boca y garganta, entre otros.

### Escucha activa y apoyo continuo

El tratamiento oncológico interfiere significativamente en la calidad de vida de los pacientes y cada uno de ellos lo experimenta de manera diferente. Existen muchas variables en juego que hacen que cada vivencia sea completamente diferente de otra: el tipo de tumor, la fase de la enfermedad, el tipo de tratamiento y la propia fortaleza física y mental de cada persona a la hora de afrontarlo.

Sin embargo, sí existen ciertos efectos secundarios que suelen ser muy característicos y frecuentes en la mayoría de los pacientes: dolores musculares, molestias gástricas, caída del cabello, estado de ánimo bajo, aumento del estrés y nerviosismo, dificultades de atención, concentración y retención de la información...

Por eso, mantener una actitud de escucha activa, que transmita calidez, apoyo y comprensión, tiene un efecto positivo enorme en el bienestar del empleado a lo largo de todo el proceso.



## 4. REINCORPORACIÓN

Una vez finalizado el tratamiento médico, **la reincorporación laboral materializa la vuelta a la normalidad**. Volver a trabajar supone una recuperación de la identidad personal: la persona pasa de tener la etiqueta de 'paciente' para reencontrarse con su vida profesional. También es una oportunidad para volver a tomar el control en su día a día y dejar de identificarse con un rol pasivo como es el de 'paciente'.

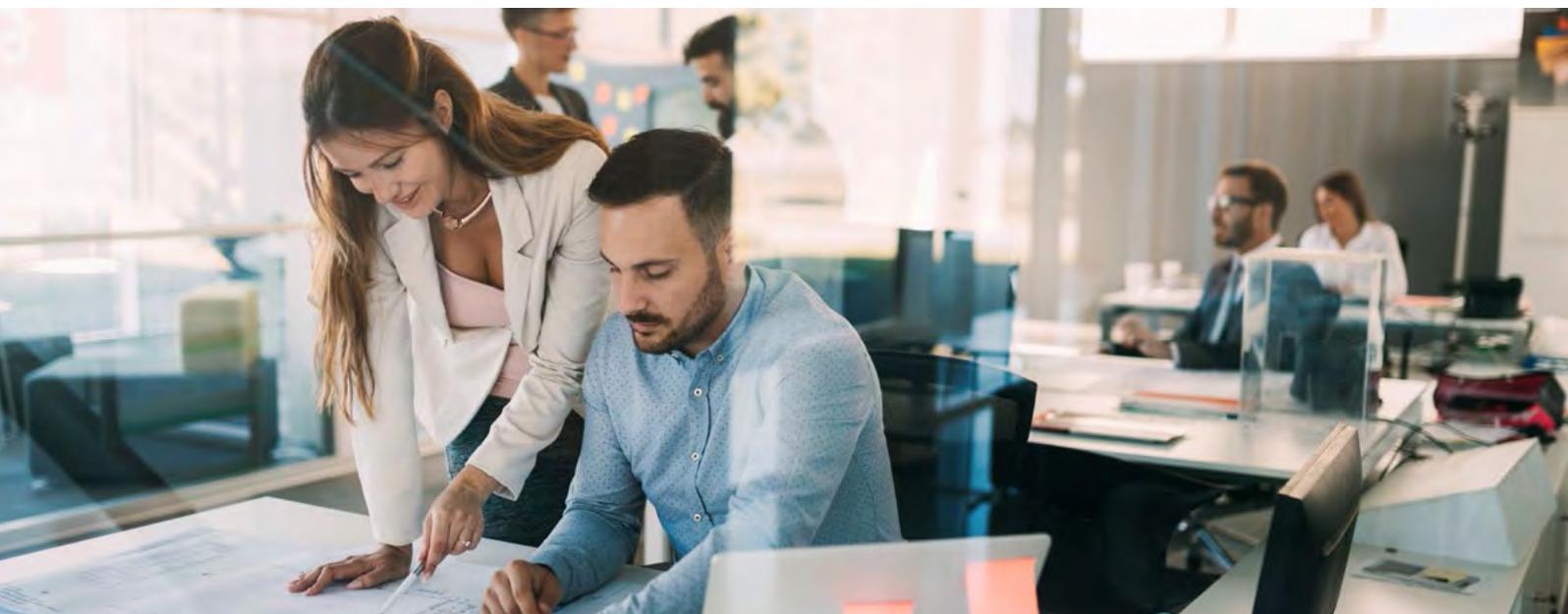
*Volver a trabajar supone una recuperación de la identidad personal: la persona pasa de tener la etiqueta de 'paciente' para reencontrarse con su vida profesional*

Sin embargo, el modo en que cada uno de los pacientes afronta este momento **es muy personal**, y oscila desde la ilusión y optimismo, pasando por miedos anticipatorios y preocupaciones relacionadas con la actividad profesional que desarrollan.

No hay que olvidar que, durante un tiempo, es posible que el ritmo laboral no sea el mismo. El hecho de haberse sometido a un tratamiento conlleva una sintomatología somática añadida que, sumada al impacto emocional, al cambio en el planteamiento de futuro y a otros cambios asociados a la imagen corporal, pueden terminar por tener una influencia en la productividad del trabajador.

Así, algunas de las preocupaciones más frecuentes son:

- › Incertidumbre por las posibles limitaciones físicas y de concentración.
- › Temer que la exigencia y la carga laboral interfiera en su autocuidado.
- › Miedo a posibles represalias frente a situaciones de absentismo ocasionadas por el seguimiento y revisiones periódicas.
- › Recuperar malos hábitos pasados o no ser capaces de marcar límites.
- › Empeoramiento de las relaciones con sus compañeros fruto de comparaciones malintencionadas, falta de empatía o incomprensión.
- › Miedo a volver a enfermarse o empeorar en el proceso de recuperación.



A la vista de esto, **¿cómo podemos hacer más fácil la reincorporación laboral tras un cáncer?**

1. La empresa debe facilitar la **reincorporación progresiva del empleado**. Es importante tener en cuenta los beneficios que le puede aportar la vuelta al trabajo (recuperación física y emocional) y las preocupaciones que podría ocasionar (disminución del rendimiento y la relación con otros compañeros). Para ello, es muy interesante coordinar con el empleado los pasos a dar en su reincorporación gradual, unido a un programa de reuniones de seguimiento que evalúen el desempeño y permitan realizar ajustes, si es necesario.
2. La vuelta a la rutina laboral puede ocasionar que la persona reincorporada sufra momentos de estrés o falta de confianza en sus capacidades. Para evitar ese tipo de situaciones, la empresa debe implantar una **política de descansos que facilite el desarrollo de sus actividades diarias**.
3. Ciertos cánceres producen efectos secundarios importantes en los trabajadores que afectan a sus capacidades físicas o mentales. La organización debe adaptarse a esta situación y **proporcionar tareas adaptadas, teniendo en cuenta su experiencia y rol previo**, sin que de ninguna manera se interprete como un castigo o agravio.
4. Es importante **fomentar en el trabajador una adecuada gestión y autorregulación emocional**.

Los miedos anticipatorios pueden bloquear, interferir y paralizar significativamente al paciente en su proceso de recuperación. Por ello, se recomienda apoyarle en la valoración de sus propios recursos para manejar sus miedos y emociones desagradables, ya que es importante que trabaje su diálogo interno y sus pensamientos irracionales entrenando técnicas cognitivas.

5. La reincorporación a la rutina laboral puede elevar los niveles de estrés en el empleado, que después de cierto tiempo puede dudar de sus capacidades y verse sobrepasado por la vuelta al trabajo. Para combatirlo, una buena medida es tratar de **facilitar herramientas que ayuden a gestionar el estrés**: cursos de meditación, fomento del deporte, talleres de autorregulación emocional, etc...
6. Con el objetivo de saber si la persona reincorporada está siguiendo un adecuado proceso de adaptación, es importante **instaurar un sistema de seguimiento** que permita comprobar si el empleado se encuentra satisfecho con su evolución y desempeño, y si responde a los objetivos de la organización. Este plan permitirá validar las diferentes actuaciones que la empresa ha tomado en cuenta para la plena gestión del empleado a lo largo de este proceso y confirmar que su readaptación es óptima.



## ¿CÓMO APOYAR A UN EMPLEADO QUE TIENE UN FAMILIAR DIAGNOSTICADO DE CÁNCER?

**Un diagnóstico de cáncer no sólo afecta a la propia persona que lo recibe, sino a todo su entorno más cercano.** Por eso, en el caso de que sea un familiar de un empleado el diagnosticado de cáncer, es fundamental que la empresa ponga en marcha una serie de medidas destinadas a **acompañar al trabajador a lo largo de ese proceso**, respondiendo a sus necesidades y brindándole el apoyo necesario para ayudarle a gestionar la situación desde un punto de vista laboral pero también emocional y psicológico. Esto es especialmente importante en los casos de cáncer infantil, ya que los padres se enfrentan a emociones negativas muy intensas.

Por todo ello, algunas medidas que se pueden poner en marcha son:

### 1. Programa especializado de apoyo psicológico.

Esta medida ayudará a los empleados a afrontar el diagnóstico y comprender el tratamiento y sus efectos, manejar los miedos, facilitar la comunicación con el familiar y gestionar y normalizar las reacciones emocionales.

### 2. Medidas de conciliación y flexibilidad horaria.

El diagnóstico de cáncer en un familiar ocasiona que el empleado necesite ausentarse con más frecuencia de la habitual para acompañar al paciente. La empresa debe facilitar en todo lo posible la autorización de ausencias por citas médicas, proporcionando un horario flexible o medidas de teletrabajo que permitan al trabajador una mejor conciliación entre el ámbito laboral y el familiar.

### 3. Política de beneficios sociales adaptada.

Es conveniente abrir la posibilidad de revisar la política de beneficios sociales aplicada al trabajador con el

objetivo de adaptarla a la nueva situación familiar por la que está atravesando.

**4. Excedencia y cuidado de familiares.** Es importante proporcionar a los trabajadores todas las opciones disponibles en cuanto a permisos por cuidado de familiares o solicitud de periodos de excedencia, detallando las ventajas de una opción u otra respecto a su situación particular.

**5. Adaptación del sistema de bajas y ausencias.** La empresa debe tener un sistema de bajas y ausencias lo suficientemente flexible como para adaptarse a las necesidades particulares de las personas que tienen familiares con cáncer. Así, será mucho más sencillo conciliar la vida profesional con citas médicas, periodos de hospitalización o cuidado en el domicilio.



## PREVENCIÓN DEL CÁNCER DESDE LA EMPRESA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que al menos **un tercio de todos los casos de cáncer puede prevenirse**. Por esa razón, establecer una estrategia de prevención de los factores de riesgo del cáncer es una de las acciones más eficaces que las empresas pueden desarrollar para contribuir a minimizar el impacto del cáncer entre sus empleados.

Sin embargo, según los datos recogidos por el estudio **'El Cáncer en la empresa. Perspectivas 2020'**, únicamente el 20% de las empresas españolas ha puesto en marcha alguna iniciativa destinada a la prevención de esta enfermedad. Por todo ello, es fundamental **incidir en la importancia y la relación coste-beneficio de las iniciativas de prevención del cáncer en la empresa**, que no deben considerarse un gasto, sino una inversión.

En este sentido, algunos de los ejes sobre los que las organizaciones pueden pivotar estas iniciativas de prevención son:

- 1. Nutrición.** La empresa debe concienciar a los empleados de la importancia de seguir una dieta saludable a través de la educación y asesoramiento nutricional, pero también poniendo a disposición de los empleados menús saludables inspirados en la Dieta Mediterránea: frutas, verduras, legumbres, cereales integrales, carnes magras y pescado. Asimismo, también debe promover el abandono de hábitos perjudiciales, como son el consumo habitual de alcohol o de alimentos con escaso valor nutricional.
- 2. Descanso.** Descansar bien es fundamental para el adecuado desarrollo físico y mental de las personas, y también para la propia reparación del organismo. Tanto es así, que la falta de sueño crónica es uno de los factores de riesgo que puede predisponer a un cáncer. Por eso, es importante que desde la organización se implanten acciones que favorezcan una buena higiene del sueño, como talleres de meditación y relajación o medidas encaminadas a la desconexión digital o racionalización de horarios.
- 3. Ejercicio físico.** Seguir un estilo de vida activo es una de los pilares de la salud y bienestar. Por eso, el impulso a medidas que fomenten la actividad física y el deporte es una buena medida para mejorar la calidad de vida de los empleados. Facilitar la participación en pruebas deportivas, fomentar el deporte en equipo entre empleados, promover la movilidad al trabajo a pie o en bicicleta o financiar parte o la totalidad de la inscripción en gimnasios pueden ser algunas acciones a desarrollar.



**4. Manejo del estrés.** El estrés es uno de los grandes factores de riesgo para la salud en el siglo XXI. Por eso, las organizaciones deben concienciarse sobre su impacto e implantar una serie de medidas que contribuyan a prevenir, identificar y gestionar el estrés. Algunas medidas antiestrés que se pueden poner en marcha son talleres de relajación, meditación y autorregulación emocional (con el objetivo de fomentar la salud emocional de los trabajadores), el establecimiento de horarios de trabajo razonables o el fomento de las relaciones sociales entre compañeros.

**5. Acceso a test genéticos.** Poner a disposición de aquellos empleados susceptibles de padecer un cáncer hereditario el acceso a test genéticos es una buena medida que permite un mejor abordaje de la enfermedad antes de que se desencadene, permitiendo la personalización total en la estrategia de prevención para cada caso particular.

**6. Pruebas de detección precoz, chequeos médicos y vacunas.** La implantación de planes de salud en las empresas cada vez es más habitual y se trata de uno de los beneficios sociales más valorados por los empleados. Incluir en ellos campañas de detección precoz, chequeos médicos o de vacunación puede ayudar a concienciar sobre la importancia de tomar un rol activo en el control de la propia salud.

**7. Deshabitación tabáquica.** El tabaquismo es uno de los mayores problemas de salud de los países occidentales y uno de los principales factores de riesgo en muchos tipos de cáncer. Por eso, impulsar programas que ayuden a los empleados a dejar de fumar es una iniciativa tremendamente ventajosa para reducir el riesgo de padecer un cáncer, mejorando la calidad de vida.



## 20 CONSEJOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA EMPRESA



1. Concienciar sobre los efectos del estrés en la salud y las medidas que se pueden poner en marcha para identificarlo, manejarlo y prevenirlo, para fomentar una buena salud emocional.
2. Integrar programas de autorregulación emocional para fomentar una adecuada auto-observación, y proporcionar estrategias de gestión de las emociones.
3. Transmitir la importancia de seguir una dieta sana y equilibrada.
4. Ofrecer menús saludables en las cafeterías o comedores de las empresas.
5. Fomentar el consumo de alimentos saludables en las máquinas expendedoras.
6. Contar con dispensadores de agua accesibles en el ámbito de trabajo.
7. Llevar a cabo planes de actuación contra el sobrepeso, la obesidad o enfermedades cardiovasculares.
8. Educar en salud postural.
9. Recomendar pautas de prevención de dolencias causadas por el uso prolongado del ordenador.
10. Insistir en la importancia de seguir unos hábitos de sueño saludables que permitan desconectar y aumentar el rendimiento.
11. Facilitar recursos informativos sobre las numerosas ventajas de la actividad física.
12. Participar en actividades deportivas con otras empresas o entre los propios trabajadores.
13. Establecer horarios razonables.
14. Mantener abiertos los máximos canales de comunicación posibles entre trabajadores.
15. Promover el trabajo en equipo, la colaboración y el intercambio de conocimientos.
16. Impulsar medidas para la conciliación de la vida laboral y personal
17. Poner en marcha técnicas de planificación, control del tiempo y organización personal del trabajo.
18. Predicar con el ejemplo: los propios directivos deben fomentar estos buenos hábitos.
19. Integrar la importancia de la salud personal en la cultura empresarial.
20. Cumplir medidas de seguridad y prevención para empleados.

## 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 29 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 43,000 facultativos y 1,900 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 11 en el ranking de Seguros de Salud de ICEA** (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones), con una cuota de mercado del 1,16%.

Para más información visita [www.cigna.es](http://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](http://www.mdanderson.es).

### REFERENCIAS

<sup>1</sup> **Sociedad Española de Oncología Médica**. Las cifras el cáncer en España 2020. ([Más información](#))

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



# Cáncer y Empresa

[www.cigna.es](http://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



**MD Anderson**  
**Cancer Center**  
Madrid • España