



UN NUEVO ESCENARIO

El cáncer en la empresa
ante la COVID-19

DECÁLOGO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DEL EMPLEADO CON CÁNCER DESDE LAS ORGANIZACIONES

El papel de las **organizaciones** como **agentes promotores y gestores de la salud y el bienestar ha adquirido**, a raíz de la crisis sanitaria, más relevancia que nunca. Por ello, los **departamentos de Recursos Humanos, los servicios médicos de la empresa y los profesionales encargados de gestionar equipos** se encuentran en una posición clave a la hora de **promover una cultura corporativa que responda a los retos actuales del abordaje del cáncer**. Especialmente, en un entorno marcado por el **impacto de la COVID-19 en la salud emocional de este tipo de pacientes** a causa de los múltiples cambios que se han producido durante estos meses a nivel social, laboral y sanitario:

¿CÓMO HA CAMBIADO EL DÍA A DÍA?



- › **Miedo al contagio por tratarse de uno de los principales grupos de riesgo.** El cáncer y los tratamientos relacionados con esta patología causan con frecuencia lo que se conoce como 'inmunosupresión', siendo más susceptibles a las infecciones.
- › **Sobreinformación acerca de la pandemia.** El acceso a información no avalada por expertos ha causado un inevitable impacto psicológico y emocional añadido al propio miedo por contraer la COVID-19.
- › **Cambios en el funcionamiento del sistema sanitario,** con retrasos en citas médicas, pruebas y procedimientos quirúrgicos no urgentes. Esto ha afectado especialmente a aquellos pacientes recién diagnosticados, provocando en este colectivo una mayor sensación de angustia, impotencia y frustración.
- › **Reducción de las relaciones sociales y de las actividades al aire libre,** dos grandes pilares de apoyo emocional durante un proceso oncológico.
- › **Auge del teletrabajo:** adaptación de procesos, protocolos y herramientas de trabajo, cambios en la coordinación de equipos, el hogar como nuevo espacio laboral, indicadores de medición del rendimiento readaptados, nuevos objetivos empresariales que cumplir, necesidad de mayor autogestión del tiempo y ejercicio de tareas, menor interrelación personal con el resto de la plantilla...
- › **Mayor uso de las nuevas tecnologías y de programas informáticos,** lo que, mal gestionado, puede dar lugar al denominado **"tecnoestrés"**, definido por el [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)¹ como el estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, y que surge como el resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles.

Esta situación ha llevado a este colectivo a atravesar, de forma simultánea, **tres procesos vitales estresantes** de gran magnitud: **una enfermedad oncológica, una pandemia** y la **adaptación a una nueva situación desconocida**. Por ello, es necesario que las **empresas** pongan en marcha o reorienten cualquier **política o planteamiento enfocado a la gestión de empleados que se encuentren en esta situación de vulnerabilidad**, adaptándola al escenario actual.

Con el objetivo de acompañar a entidades de todos los tamaños durante todo este proceso y ayudarles a enfrentar este insólito desafío, [Cigna](#) y [MD Anderson Cancer Center Madrid](#) han elaborado el siguiente decálogo compuesto por **10 consejos dirigidos a profesionales de Recursos Humanos y responsables de la gestión de equipos**.

10 CONSEJOS DIRIGIDOS A PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE EQUIPOS

1 Contacto constante con el empleado para saber cómo está y qué necesita

El hecho de no poder realizar un seguimiento presencial hace necesario ser más proactivos en el **acompañamiento, apoyo y asesoramiento** de cada caso en concreto a lo largo de las distintas etapas del proceso oncológico. No podemos olvidar que mostrar **empatía y confianza** es clave en estos casos y, para ello, es necesario **conocer en todo momento su situación**, tanto personal como profesional: estado de salud y bienestar emocional, carga de trabajo, organización con el equipo y mandos superiores, si su lugar de trabajo está adaptado ergonómicamente a lo recomendado, si precisa de mayor flexibilidad, qué puede hacer la empresa para ayudarle en caso de que esté en tratamiento...

Así, es clave establecer un **calendario flexible de reuniones** online para hacer un seguimiento. Si se realizan por videollamada, mejor. Es muy importante durante este proceso de acompañamiento tratar de **evaluar la comunicación no verbal del empleado e identificar muy bien sus rasgos de personalidad** para adaptarnos y ayudarles de una manera más personalizada, siendo conscientes de sus dificultades y realidad actual. Habrá personas mucho más **expresivas y abiertas**, a las que será más fácil ayudar y acompañar, y, por el contrario, otras más **comedidas** a las que les cueste pedir ayuda. Estas requerirán un **seguimiento más proactivo y atento**.



2 Analizar los riesgos relacionados con su salud y bienestar, y ofrecer los recursos necesarios

Una vez conocemos qué preocupa al empleado y qué necesita, será preciso que los responsables de RRHH realicen, **en base a la información aportada**, un **análisis específico** de todos y cada uno de los **riesgos psicosociales relacionados con su salud y bienestar** que puedan afectarle. Solo de este modo podrán actuar en consecuencia y saber qué beneficios concretos ofrecerle. Estas acciones específicas deberán **enfocarse a dos ámbitos bien diferenciados**:

Ámbito laboral:

- › Preparar un plan de trabajo individual con el empleado, con fechas de entrega determinadas y realistas.
- › Fijar prioridades de trabajo.
- › Mapeo periódico de su carga laboral, para evitar la sobrecarga de tareas.
- › Brindarle la formación necesaria para que el cambio de procesos y el mayor uso de las nuevas tecnologías le afecte lo menos posible.
- › Posibilidad de flexibilizar la jornada laboral o delimitar un horario de trabajo que defina la disponibilidad para teletrabajar.
- › Dotarles del material y mobiliario adecuado (sillas de oficina, elevadores de pantalla, monitores, flexos, reposapiés, etc.), para que disfruten de un entorno de trabajo con las condiciones ergonómicas adecuadas.

Ámbito personal:

- › Ofrecerles la posibilidad de acceder a asesoramiento médico especializado, si así lo precisan, o a información médica fiable y de calidad.
- › Fomentar estilos de vida saludables para que el teletrabajo y la alteración habitual de rutinas (sobre todo en cuanto a la práctica de actividad física y alimentación) no afecten a su situación.
- › Insistirles sobre la importancia de que se realicen revisiones periódicas, pese a la presión asistencial que está ejerciendo la pandemia.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y BIENESTAR



Análisis específico



Valorar los riesgos psicosociales



Actuar en consecuencia

..... **Ámbito laboral**

..... **Ámbito personal**

3 Iniciativas ad-hoc enfocadas a la salud emocional para gestionar la incertidumbre

El cuidado de la **salud emocional** debe ser ahora mismo una de las principales **áreas de intervención para controlar o prevenir** el desarrollo de problemáticas concretas como el **estrés o la ansiedad**, enormemente perjudiciales a la hora de afrontar una enfermedad como el cáncer. Aunque con las acciones anteriormente citadas se contribuirá a mejorar este aspecto de su bienestar, se recomienda ofrecer servicios adicionales para gestionarlo correctamente.

Un ejemplo sería poner a su disposición **servicios de atención psicológica especializada**. Esta iniciativa podría acompañarse con otras acciones ampliables al total de la plantilla y proclives a realizarse de forma remota:

Cursos de gestión de la ansiedad, entrenar en habilidades sociales y de comunicación, talleres de autorregulación emocional...

Estas medidas les ayudarán a manejar sus miedos, facilitar la comunicación con los demás, gestionar y normalizar las reacciones emocionales, fomentar un papel activo en la gestión de su enfermedad, buscar la mejor manera de reforzar los vínculos sociales teniendo en cuenta la situación actual, etc.



4 Prestar mayor atención a la conciliación laboral y a la flexibilidad de horarios

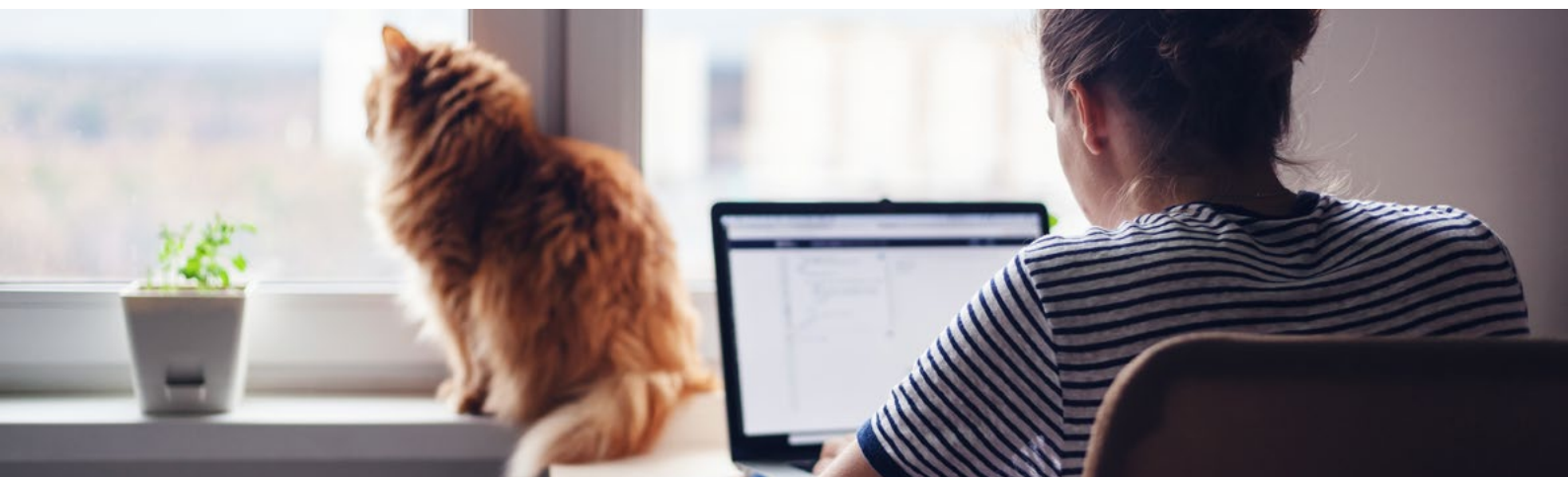
Aunque hay pacientes oncológicos que, por su situación médica concreta, pueden continuar realizando sus tareas laborales, sobre todo ahora que la implantación del teletrabajo se ha generalizado, seguirá siendo necesario **ofrecerle un sistema de flexibilidad** que le permita conciliar su enfermedad con el trabajo.

Gestionar las ausencias por citas médicas o tratamiento no debe suponer ningún problema, ya que el procedimiento será el mismo que cuando se trabajaba presencialmente: el empleado avisa a sus superiores de que se va a ausentar y la carga de tareas se reorganiza con el equipo. Sin embargo, **el teletrabajo añade ahora algunos retos adicionales:**

- › Que el paciente oncológico **no se encuentre en condiciones de llevar a cabo sus tareas laborales**, ya sea porque no se siente bien físicamente o por otro tipo de problemas de carácter cognitivo (muy comunes cuando se está en tratamiento), y que, por responsabilidad profesional y por el hecho de estar trabajando desde casa, **se vea en la obligación de no tomarse el día libre por ‘cumplir’ con la empresa.**
- › El desafío propio de cualquier empleado que ha comenzado a trabajar en remoto a raíz de la crisis sanitaria: **compartir en un mismo espacio su vida personal y laboral.** Esto, inevitablemente, ha traído consigo para el total de la población trabajadora mayores **dificultades para desconectar** o, incluso, un **aumento involuntario de la jornada laboral.**

Todos estos factores suponen, de nuevo, una **carga emocional adicional** enormemente **perjudicial para el bienestar de un paciente con cáncer** que hay que evitar por todos los medios. Cuando se sufre una enfermedad oncológica es muy importante llevar una rutina ordenada y saludable, por tanto, cualquier descompensación de horarios es totalmente perjudicial. Es fundamental evitar malas prácticas en este sentido.

De este modo, durante la implantación efectiva de programas ad-hoc de conciliación en la plantilla, los responsables de RRHH deberán **poner especial énfasis en este tipo de empleados, analizar cada caso de forma específica** (no será lo mismo una persona que vive sola, a una que viva en pareja, que tenga menores a su cargo o que deba cuidar a personas mayores) **y llegar a un acuerdo especial** para ofrecerle las mayores vías de apoyo posibles: fijando un horario concreto que le venga bien, o bien, creando las **vías de comunicación adecuadas** para que, si en algún momento imprevisto no puede hacerse cargo de alguna tarea en concreto, se pueda reorganizar el trabajo con el resto del equipo.



5 Prestar mayor atención a la conciliación laboral y a la flexibilidad de horarios

El fortalecimiento de vínculos entre compañeros, fomentando **la creación de una red que favorezca el apoyo mutuo**, tanto a nivel profesional como personal, era muy importante en estos casos antes de la pandemia, y esto tampoco puede descuidarse ahora. Sobre todo, si tenemos en cuenta que, **a raíz del teletrabajo, las experiencias y el contacto directo** con el resto de los compañeros y supervisores **se han reducido enormemente**, pudiendo dar lugar a sensaciones de **soledad, asilamiento o exclusión, pérdida del sentimiento de pertenencia con la empresa**, riesgo de **desinformación** respecto a los temas corporativos, **mayor dificultad a la hora de trabajar en equipo**, disminución del sentimiento de conexión con otros empleados... Todos estos riesgos son mucho más perjudiciales para un empleado con

cáncer, y es que **el vínculo con los compañeros** con los que se mantiene una relación más íntima también es **muy importante a la hora de satisfacer las necesidades emocionales** básicas que requieren este tipo de casos.

Por todo ello, es preciso **fomentar el compañerismo y la comunicación interna, e incluir siempre al empleado en los proyectos y actividades sociales** en los que se haría habitualmente. Algunas ideas para conseguirlo: **fijar reuniones interactivas grupales, organizar dinámicas de grupo, poner en marcha acciones de team building, acciones de voluntariado corporativo, preocuparse por mantener la intranet actualizada con información de interés...**

6 Ofrecer un servicio de telemedicina desde la empresa

Durante los meses de confinamiento, la telemedicina ha demostrado ser una gran herramienta de apoyo para pacientes con cáncer a la hora de **resolver dudas sobre cuestiones médicas no urgentes** -pero igualmente importantes-, como:

Recomendaciones de nutrición o hábitos saludables, administración de medicamentos, control de efectos secundarios como náuseas, vómitos o dolores, cuidados paliativos, etc.

Por este motivo, ofrecer desde la empresa servicios de este tipo, adicionales a su seguimiento médico habitual, podría resultar un gran aliciente durante el transcurso de la enfermedad, ya que les ofrece la oportunidad de **contactar con un profesional médico a través de videollamada o chat siempre que lo necesiten**, tener acceso a **herramientas** que les permitan **monitorizar sus principales parámetros de salud**, poder consultar **información fiable sobre cuestiones médicas**, disfrutar de servicios de **coaching online** para mantener un estilo de vida saludable, **consultas psicológicas** a distancia...

7 Valorar la opción de implantar planes de salud adaptados: 'Programas de gestión de casos'

Más allá de emprender el ejercicio de apoyo constante de instarle a que siga el tratamiento médico prescrito u ofrecerle las vías necesarias para que mantenga un estilo de vida saludable, es posible dar un paso más e implantar en la empresa lo que se conoce como **'Programa de gestión de casos'**. Se trata de un tipo de plan de salud y bienestar **dirigido a empleados con patologías específicas**, que tiene como objetivo **ayudarles a gestionar y coordinar el proceso de atención sanitaria**. Un ejemplo podría ser apoyar el acceso al tratamiento de un trabajador con cáncer.

Aunque esta modalidad siempre ha existido y muchas empresas ya lo han puesto en marcha en el seno de su organización, la necesidad de aportar mayor seguridad y apoyo a trabajadores que estén pasando por una situación de salud complicada los han convertido en un **beneficio de gran atractivo si tenemos en cuenta el contexto sanitario actual**, en el que los desafíos en materia de salud se han incrementado.

Estos planes, **dirigidos por expertos médicos** e implantados **en colaboración con algún partner de salud**, ofrecen **ayuda individualizada** enfocada principalmente a los siguientes aspectos:

- › Proporcionar información sobre el **tratamiento correcto** y el **proveedor adecuado** para la enfermedad del paciente.
- › **Guiarle a través del sistema de salud**, punto especialmente importante cuando este tiene necesidades específicas.
- › **Coordinar cada paso del tratamiento**: elegir a los especialistas, obtener una segunda opinión, suministrar la medicación, prestar servicios de recuperación tras el tratamiento, etc.

8 Su realización profesional sigue siendo importante: no perder de vista sus metas laborales

No solo es importante ofrecer a la persona afectada por la enfermedad el acompañamiento, apoyo y asesoramiento adecuados. También puede resultar de gran ayuda contribuir a **reforzar la seguridad en sí mismo a través de la realización profesional**.

Para ello, si el empleado se siente con fuerza (conviene que este tipo de incentivos se emprendan por mutuo acuerdo entre ambas partes), puede realizarse el ejercicio **de calendarizar reuniones online** periódicas enfocadas a su **desarrollo de carrera: cambio de área o departamento, implicación en un proyecto concreto, formación enfocada a habilidades de liderazgo, gestión del tiempo, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación o idiomas...**

Con el teletrabajo, este tipo de iniciativas se han quedado algo al margen para el total de la plantilla. Conviene recuperarlas y tenerlas en cuenta también para trabajadores que se encuentren en esta situación.

Si el empleado con cáncer lo desea y le apetece, emprender nuevas aspiraciones laborales puede suponer una **gran motivación adicional** para mantener una energía positiva durante el proceso oncológico.

9 No dejar de lado las acciones de concienciación sobre el cáncer

El hecho de que ahora mismo la **principal preocupación sanitaria sea la COVID-19** no implica que se dejen de lado otras **campañas de sensibilización** enfocadas a la **prevención y conocimiento** de enfermedades como el **cáncer**.

La concienciación de la plantilla en cuanto a los **desafíos físicos y psicológicos** que supone enfrentarse a un proceso oncológico **continúa siendo una parte clave en la creación de una cultura corporativa de apoyo al cáncer**. Por eso, es preciso seguir impulsando iniciativas alrededor de los retos de esta enfermedad y de su impacto en la vida de las personas afectadas. Algunas ideas para retomar estas acciones de forma digital: **sesiones online interactivas con preguntas y respuestas, charlas motivacionales de personas que han pasado por situaciones de este tipo, webinars con expertos médicos, guías digitales informativas...**

De igual modo, seguir **fomentando la prevención** de patologías como las enfermedades oncológicas es igual de importante. Hay muchas iniciativas que pueden ponerse en marcha. Desde apuestas más generales, como la creación de un **'portal interactivo de bienestar'** en la intranet de la compañía, donde se incide, sobre todo, en la **importancia del descanso**, la alimentación saludable y la práctica regular de ejercicio físico. Hasta hacer acciones más concretas, como enviarles periódicamente guías, vídeos, infografías o experiencias de gamificación que traten temas como los riesgos del sobrepeso, el peligro de hábitos nocivos como el tabaquismo o la ingesta de alcohol, ideas para un menú healthy, talleres online de deshabituación tabáquica, retos deportivos a través de una App...

ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN SOBRE EL CÁNCER



Sesiones online interactivas



Charlas motivacionales



Webinars con expertos médicos



Guías digitales informativas

10 Redefinición del protocolo de actuación en casos de cáncer para adaptarlo al entorno laboral actual

La situación laboral es ahora totalmente diferente, lo que, como se ha podido comprobar, obliga a **readaptar cualquier política o protocolo de actuación preestablecido sobre la gestión en la empresa de casos de este tipo**. De la misma manera, el contexto excepcional que nos rodea, y que ha puesto por delante desafíos nunca vistos, también pone de manifiesto la necesidad de que todas aquellas empresas que no dispongan de documentos en este sentido, se pongan manos a la obra para elaborarlos.

Este protocolo deberá **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, **y cómo proceder en entornos de trabajo híbridos**, donde parte de la plantilla se encuentra teletrabajando.

Entre los **puntos a incluir** están:

- › **Retos físicos, psicológicos y emocionales** de un empleado con cáncer en los diferentes supuestos: durante el diagnóstico, a lo largo del proceso del tratamiento médico oncológico o durante la reincorporación laboral.
- › **Pautas internas de gestión del desempeño laboral** del empleado con cáncer, teniendo en cuenta los nuevos procesos laborales y el contexto de teletrabajo.
- › **Programas específicos de la empresa para estos empleados** (apoyo psicológico online, planes de salud adaptados, flexibilidad horaria...).
- › **Pautas para modular y gestionar la reasignación o redistribución de tareas**, y a la hora de coordinar en remoto los equipos a los que pertenezca el empleado.
- › Política de **descansos, permisos y bajas** para estos empleados.
- › **Equipo de trabajo** designado para atender a empleados con cáncer.

También será interesante valorar la opción de **ofrecer formación renovada a managers y directivos** para aprender a **gestionar correctamente en sus equipos la incertidumbre**, especialmente en el caso de empleados con cáncer o con alguna situación excepcional similar.

FUENTES

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). ¿Qué es el tecnoestrés? [Enlace](#)

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 180 millones de relaciones con clientes y pacientes 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 **30 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 **170.000 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).

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 casi veinte 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.



Cáncer y Empresa

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