

El impacto invisible del cáncer

ESTRATEGIAS DE APOYO EN EL ÁMBITO LABORAL

GUÍA 2025



Índice

El impacto invisible del cáncer	3
1.1. Propósito y objetivos	3
1.2. Situación del cáncer en España en 2025	4
1.3. Perspectivas de evolución	5
Gestión del cáncer en el ámbito laboral	6
2.1. Retos invisibles del cáncer en el ámbito laboral	6
Productividad, estrés y motivación laboral	6
Efectos en las habilidades cognitivas y emocionales	7
Manejo de la fatiga y los efectos secundarios	7
Impacto emocional y social en el entorno laboral	8
Calidad de vida, rehabilitación y reintegración laboral	8
¿Qué se puede ofrecer desde las empresas?	10
3.1. Planes de prevención	11
3.2. Innovación en los planes de salud	12
Enfoques personalizados en atención y apoyo	13
Bienestar psicológico y emocional	13
Seguimiento y calidad de vida	14
Prevención del consumo de sustancias nocivas	15
Promoción del ejercicio físico	16
3.3. Comunicación y cultura de la organización	17
Comunicación abierta y transparente	17
Construcción de una cultura inclusiva	18
Facilitación de la reinserción laboral	18
3.4. Formación de líderes	19
Adaptación de las políticas de salud empresarial	19
Formación en liderazgo inclusivo	19

El impacto invisible del cáncer

1.1. Propósito y objetivos

El cáncer es una de las **principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial**, tal y como indica la Organización Mundial de la Salud (OMS), afectando no solo la salud física de las personas, sino también su estabilidad emocional, social y económica. En el contexto laboral, el cáncer tiene un impacto profundo tanto en los empleados que lo padecen, como en las compañías. Y es que, esta enfermedad puede provocar una **disminución significativa de la productividad**, debido a las ausencias por tratamientos, el desgaste físico y emocional, así como a las secuelas a largo plazo. A esto se suma que el bienestar emocional y social de los empleados se ve afectado, generando un **aumento del estrés, ansiedad y sentimientos de aislamiento** en el lugar de trabajo.

A pesar de ser conscientes de esta situación y de la importancia de atender las necesidades de los empleados con cáncer, **aún existe una brecha significativa en la implementación de estrategias que promuevan el bienestar y la resiliencia en el entorno de trabajo**. Esto pone de manifiesto los todavía existentes **retos asociados a la integración y al apoyo de personas con esta enfermedad en el ámbito laboral**. Muchas empresas carecen de políticas adecuadas para manejar esta situación, lo que puede generar discriminación, falta de empatía y dificultades para reincorporar a los empleados tras los tratamientos a la vida laboral. Por eso, es

más necesario que nunca abordar este tema desde una perspectiva integral, que combine innovación, flexibilidad y empatía en las políticas corporativas.

Este documento, elaborado por **MD Anderson Cancer Center Madrid-Hospiten** y **Cigna Healthcare España**, propone un análisis detallado de los retos y necesidades que enfrentan los empleados con cáncer. Además, presenta soluciones concretas, como medidas de apoyo emocional, planes de salud personalizados, adaptaciones en el lugar de trabajo y ejemplos de buenas prácticas que ya han demostrado ser efectivas. La finalidad es **ofrecer a las empresas una herramienta práctica que fomente un entorno laboral inclusivo, resiliente y preparado para enfrentar los desafíos asociados al cáncer**, contribuyendo al bienestar de los empleados y al éxito organizacional.

Abordar el reto del cáncer en el entorno laboral requiere una perspectiva integral, que combine innovación, flexibilidad y empatía en las políticas corporativas.

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>



1.2. Situación del cáncer en España en 2025

El cáncer continúa siendo una de las principales causas de mortalidad a nivel global, contribuyendo alrededor del 16% de las muertes en el mundo, según datos de la OMS. Se estima que 1 de cada 5 personas desarrollará esta enfermedad en algún momento de su vida, lo que subraya su impacto significativo tanto en la salud pública como en la calidad de vida de las personas.

En España, se diagnostican anualmente cerca de 300.000 casos nuevos de cáncer, de los cuales **aproximadamente un 60% corresponden a personas menores de 65 años, la mayoría en edad laboral activa**, tal y como indica la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM) ². Además, se prevé que, en 2025, se diagnostiquen 296.103 casos nuevos de cáncer, un 3,3% más que en 2024.

Este incremento en el número absoluto de cánceres diagnosticados se relaciona con diversos factores, como la exposición continua a factores de riesgo asociados al estilo de vida (tabaco, alcohol, obesidad, sedentarismo), pero también con los avances en la detección precoz, que han permitido identificar casos en etapas más tempranas. A esto se suma que el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de natalidad están configurando una sociedad cada vez más envejecida, un cambio demográfico que supone un desafío adicional, ya que el envejecimiento aumenta la probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas como el cáncer, incrementando la presión sobre los sistemas sanitarios y sociales.

² Las Cifras del Cáncer en España 2025, Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM): https://seom.org/imagenes/LAS_CIFRAS_DMC2025.pdf



En España se estima
alcanzar los

350k

casos anuales de cáncer
para el año de 2050

1.3. Perspectivas de evolución

Las perspectivas de evolución del cáncer a futuro no son positivas. Según la International Agency for Research on Cancer (IARC)³, en el año 2022, se diagnosticaron aproximadamente 20 millones de casos nuevos de cáncer en el mundo, una cifra que aumentará en las dos próximas décadas hasta los 32,6 millones. Por su parte, la SEOM⁴ indica que, al igual que se espera un incremento en la incidencia del cáncer a nivel mundial en los próximos años, **en España se estima alcanzar los 350.000 casos anuales para el año 2050.**

Por su parte, los expertos de la Sociedad Europea de Oncología Médica (SEOM) prevén que la incidencia del cáncer en Europa siga aumentando durante este año debido al progresivo envejecimiento de la población. Sin embargo, se espera que, paulatinamente, las políticas de prevención -especialmente en cuanto al consumo de alcohol y tabaco, así como del sobrepeso y obesidad- y de los cribados para la detección temprana de enfermedades crónicas inviertan la tendencia y contribuyan significativamente a la reducción de la incidencia de estas condiciones, una realidad que empezará a ser visible en 2030.

³ International Agency for Research on Cancer: <https://www.iarc.who.int/>

⁴ Sociedad Europea de Oncología Médica (ESMO): <https://www.esmo.org/>

Gestión del cáncer en el ámbito laboral

Esta realidad destaca la importancia del impacto del cáncer tanto a nivel personal y sanitario, como en el ámbito laboral, donde las organizaciones desempeñan un papel fundamental en la gestión de esta problemática. Desde la promoción de entornos laborales saludables hasta la creación de programas de apoyo, las compañías están llamadas a asumir un rol proactivo en la prevención, adaptación y reintegración de los empleados afectados por el cáncer.

La implicación de la empresa en este contexto implica atender las necesidades médicas y emocionales de los empleados, así como garantizar la sostenibilidad organizativa. Esto incluye la puesta en marcha de políticas de flexibilidad laboral, la formación de líderes en empatía y gestión de equipos diversos, y la adopción de estrategias innovadoras que promuevan tanto la productividad como el bienestar general.

2.1. Retos invisibles del cáncer en el ámbito laboral

El cáncer genera una serie de desafíos significativos en el ámbito laboral que, a menudo, pasan desapercibidos, pero que tienen un impacto profundo en la productividad, el bienestar emocional y las dinámicas del entorno de trabajo. Estos retos invisibles afectan no solo a quienes padecen la enfermedad, sino también a compañeros de equipo y al conjunto de la organización.

Aunque a veces se percibe el cáncer como una enfermedad que afecta únicamente a la salud física, sus implicaciones van mucho más allá e impactan a nivel emocional, social y profesional.

Las personas con cáncer enfrentan problemas como fatiga persistente, dolores recurrentes, ansiedad y pérdida de confianza. Además, deben lidiar con las expectativas laborales, lo que, en muchas ocasiones, incrementa su nivel de estrés. Por ello, las empresas tienen la responsabilidad de implementar medidas que ofrezcan apoyo integral tanto a los empleados que padecen esta enfermedad, como al resto del equipo.

Productividad, estrés y motivación laboral

El cáncer puede tener un efecto directo en la capacidad de los empleados para mantener niveles óptimos de productividad y motivación. **Las ausencias laborales debido a los tratamientos y las citas médicas frecuentes, combinadas con la**



fatiga crónica y el estrés derivado de la enfermedad, dificultan el cumplimiento de las expectativas laborales y el mantenimiento del nivel habitual de desempeño.

En muchos casos, los empleados con cáncer sienten una gran presión interna e intentan mantener el ritmo de trabajo anterior al diagnóstico, lo que incrementa su agotamiento físico y mental. Este estrés puede propagarse al equipo, generando tensiones adicionales en los compañeros que intentan cubrir las ausencias o adaptarse a cambios en la dinámica laboral. En este sentido, resulta esencial que las empresas ofrezcan espacios seguros donde los empleados puedan comunicar sus necesidades sin temor a represalias o juicios.

Efectos en las habilidades cognitivas y emocionales

Los tratamientos oncológicos, como la quimioterapia y la radioterapia, suelen provocar efectos secundarios que afectan la función cognitiva. Estos incluyen **dificultades para concentrarse, problemas de memoria y concentración, lentitud en el procesamiento de información y una disminución**

general en las capacidades cognitivas, una condición conocida como “quimio-cerebro”.

Aunque estos efectos no siempre son visibles, influyen considerablemente en la capacidad del empleado para gestionar tareas complejas, cumplir plazos y tomar decisiones críticas.

En este sentido, la **hormonoterapia** se presenta como una alternativa con menor toxicidad en comparación con la quimioterapia. Se utiliza en algunos tipos de cáncer hormonodependientes -como el cáncer de mama y de próstata- y su objetivo es modificar el efecto de ciertas hormonas que estimulan el crecimiento tumoral, ya sea bloqueando su acción o reduciendo su producción. Como resultado, se permite dirigir la terapia con fármacos específicos.

Aun así, el impacto emocional de la enfermedad, sumado a la presión laboral, puede reducir la resiliencia del empleado y dificultar su capacidad para gestionar el estrés, afectando su desempeño general. Por ello, es fundamental que las empresas adopten un enfoque flexible y ofrezcan ajustes laborales individualizados que faciliten la adaptación de los empleados a su nueva realidad física y emocional, así como un periodo de adaptación.



Manejo de la fatiga y los efectos secundarios

Incluso después de finalizar el tratamiento, los supervivientes de cáncer a menudo tienen que hacer frente a nuevos desafíos médicos, y secuelas físicas y emocionales que afectan su desempeño laboral, así como subraya la American Cancer Society⁵. El seguimiento médico y las revisiones periódicas pueden generar una ansiedad constante que influye en su bienestar general y requerir hacer ajustes laborales.

Por otro lado, **la fatiga crónica es uno de los síntomas más frecuentes**. Esta sensación constante de agotamiento físico y mental limita la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los efectos a largo plazo del cáncer también son un factor relevante. Algunas personas enfrentan recurrencias de la enfermedad o desarrollan nuevos problemas de salud relacionados y, al mismo tiempo, muchas se reincorporan al trabajo mientras continúan con tratamientos activos de quimioterapia o radioterapia, lo que puede generar efectos secundarios que impactan su rutina laboral.

Para abordar estos desafíos, las organizaciones pueden **poner en marcha estrategias de apoyo** (como horarios flexibles, opciones de teletrabajo y adaptaciones en la carga de trabajo), u **ofrecer acceso a programas de bienestar** que incluyan servicios de asesoramiento psicológico y talleres sobre manejo del estrés, la depresión y otras condiciones asociadas al cáncer.

5 American Cancer Society: <https://www.cancer.org/es/cancer/supervivencia/preocupaciones-de-salud-a-largo-plazo.html>

Impacto emocional y social en el entorno laboral

El diagnóstico de cáncer en un empleado puede impactar profundamente en su entorno laboral. Los compañeros de trabajo pueden experimentar incertidumbre, preocupación y, en algunos casos, la incomodidad de no saber cómo interactuar con el afectado. Esto puede llevar a **situaciones de estigmatización o dudas sobre la capacidad del empleado para cumplir con sus responsabilidades laborales**, y, en algunos casos, actitudes de discriminación o exclusión. Por otro lado, el equipo a menudo no sabe cómo apoyar a la persona afectada con cáncer, lo que puede generar tensiones interpersonales.

Las empresas deben fomentar una cultura de empatía y comprensión, promoviendo capacitaciones que ayuden a los equipos a manejar estas situaciones de manera respetuosa y solidaria, además de garantizar la privacidad del paciente que así lo desee.

Calidad de vida, rehabilitación y reintegración laboral

La calidad de vida de los supervivientes de cáncer depende, en gran parte, de la atención integral que reciban durante y después del tratamiento, un gran desafío actual en el sistema sanitario español.

En esta línea, la Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud⁶ destaca que el impacto del cáncer no se limita al paciente; también afecta a sus familias y al entorno laboral. De hecho, entre las principales dificultades derivadas de la enfermedad se encuentran:

6 Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud, Ministerio de Sanidad: https://www.sanidad.gob.es/areas/calidadAsistencial/estrategias/cancer/docs/ESTRATEGIA_EN_CANCER_DEL_SNS.pdf



- **Reducción de ingresos económicos.** La pérdida del empleo o la incapacidad para realizar trabajos físicamente exigentes puede afectar gravemente la estabilidad financiera de los pacientes y sus familias.
- **Aumento de gastos relacionados con el tratamiento.** Los costes asociados a medicamentos, traslados, prótesis y otros aspectos generan una carga económica adicional.
- **Aislamiento social.** Las restricciones relacionadas con la enfermedad limitan la participación en actividades de ocio y reducen el apoyo social.
- **Limitaciones en actividades diarias.** La pérdida de capacidades físicas y cognitivas, ya sea temporal o permanente, afecta la autonomía de los pacientes y puede alterar la estructura familiar.
- **Discriminación laboral.** Algunos pacientes enfrentan prejuicios o rechazo en el lugar de trabajo debido a su diagnóstico, lo que agrava su carga emocional.

Además, este documento pone en relieve la importancia de mejorar la rehabilitación y personalizar la reincorporación laboral de quienes deseen volver a sus actividades profesionales.

Los retos invisibles asociados al cáncer subrayan la necesidad de que las organizaciones establezcan políticas laborales inclusivas que aborden estos desafíos de manera integral.

Esto incluye crear programas específicos de reintegración laboral, ofrecer asistencia psicológica y crear campañas internas de concienciación sobre el cáncer. La implementación de estas medidas no solo puede marcar una diferencia significativa en la calidad de vida de los empleados que enfrentan esta enfermedad, sino que también refuerza la cohesión del equipo y el compromiso general de los empleados con la empresa.



¿Qué se puede ofrecer desde las empresas?



Las compañías tienen un papel fundamental en la creación de entornos laborales inclusivos y en el apoyo a empleados que enfrentan el cáncer. Para ello, es importante adoptar un **enfoque integral que abarque todas las fases del proceso**, desde la prevención hasta la reincorporación laboral.

En este sentido, cabe destacar que hay cuatro momentos en este proceso: **prevención**, donde la empresa debe anticiparse y estar preparada para gestionar de manera adecuada la posible notificación de un diagnóstico de cáncer en algún empleado; **diagnóstico**, un momento en el que se debe activar medidas de apoyo que faciliten la adaptación del empleado a su nueva realidad, minimizando la incertidumbre y el impacto emocional; **tratamiento**, en donde se debe mantener un acompañamiento continuo, asegurando que el trabajador disponga de las herramientas necesarias para compatibilizar su recuperación con su actividad profesional, si así lo desea; y **reincorporación**, un proceso que debe planificarse cuidadosamente para garantizar una readaptación progresiva con el objetivo de ayudar al paciente a recuperar su capacidad desde un contexto de apoyo y soporte.

Atender las necesidades del trabajador en cada una de estas etapas mejora su bienestar y fortalece el compromiso de la compañía con la salud y el cuidado de su plantilla. Desde la innovación en los planes de salud hasta la mejora de la comunicación y la formación de líderes, las organizaciones pueden adoptar distintas iniciativas para abordar las necesidades de los trabajadores, promover su bienestar y facilitar su integración laboral.



3.1. Planes de prevención

Las empresas tienen la oportunidad y la responsabilidad de promover un entorno laboral saludable, no solo para mejorar la calidad de vida de sus empleados, sino también para prevenir enfermedades como el cáncer. **La prevención debe ser un pilar fundamental dentro de la estrategia empresarial**, fomentando hábitos saludables y proporcionando herramientas que permitan a los trabajadores cuidar su bienestar físico y emocional.

Crear una “empresa saludable” implica ir más allá de cumplir con normativas básicas de seguridad y salud laboral. Se trata de generar una cultura organizacional donde la prevención sea parte del día a día, promoviendo la alimentación equilibrada, la actividad física, la salud mental y la reducción de factores de riesgo. Para que esto sea efectivo, se pueden llevar a cabo una serie de acciones orientadas a sensibilizar y educar a los empleados sobre la importancia de la salud, como organizar **sesiones informativas con profesionales de la salud** para concienciar sobre el cáncer y otros problemas de salud crónicos; facilitar **exámenes médicos** dentro de la compañía o mediante convenios con centros sanitarios, así como **programas de cribado para la detección precoz**; o instaurar **programas de sensibilización** sobre la importancia de cuidar y revisar la salud. Del mismo modo, es importante integrar la prevención en la cultura organizacional a través de **políticas de prevención internas** que refuercen la importancia de la salud. Por ejemplo, establecer días de chequeo médico anual, incentivar pausas activas en la jornada laboral o promover entornos libres de tabaco.

El compromiso empresarial con la prevención no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también impacta positivamente en la productividad y el bienestar general de la compañía.

Crear una “empresa saludable” implica ir más allá de las normativas básicas de seguridad y salud laboral.

La prevención debe ser parte del día a día.

3.2. Innovación en los planes de salud

Actualmente, entre **el 30 y el 50% de los casos de cáncer podrían evitarse mediante la adopción de un estilo de vida saludable y la implementación de estrategias preventivas**, tal y como indica la OMS⁷. Factores como dejar de fumar, mantener un peso adecuado, seguir una dieta equilibrada rica en frutas y verduras, realizar actividad física regular y reducir el consumo de alcohol son clave para la prevención. En el caso de los pacientes con cáncer, la detección temprana y los tratamientos adecuados mejoran significativamente las tasas de curación y reducen la carga física, emocional y económica asociada a la enfermedad. En este contexto, promover estilos de vida saludable en el entorno laboral es una herramienta fundamental para mitigar el impacto del cáncer a largo plazo.

Así, **los planes de salud corporativos juegan un papel esencial en la prevención de enfermedades**, promoviendo el bienestar general de los empleados. La adopción de políticas preventivas en el entorno laboral, como programas educativos sobre hábitos saludables y el apoyo al bienestar físico y mental, puede contribuir significativamente a la disminución de los riesgos asociados con enfermedades crónicas, como el cáncer. Estas medidas no solo benefician a los empleados, sino que también aumentan la productividad y reducen el ausentismo laboral.

La innovación en los planes de salud, por tanto, mejora la calidad de vida de los empleados afectados por el cáncer y fortalece la relación entre el trabajador y la empresa, al demostrar un verdadero compromiso con su bienestar. Las organizaciones están adoptando **nuevas tendencias en salud y bienestar para apoyar a sus empleados**, incluyendo el uso de tecnologías innovadoras, como la telemedicina y programas de salud personalizados, que permiten un enfoque más integral y accesible. Estos avances optimizan la atención médica y facilitan el seguimiento continuo de los pacientes, permitiendo una respuesta más rápida y efectiva ante cualquier complicación.

Hasta un

50%

de los casos de cáncer podrían evitarse mediante la adopción de un estilo de vida saludable y la implementación de estrategias preventivas

⁷ Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/activities/preventing-cancer>



Enfoques personalizados en atención y apoyo



Una de las principales tendencias es la personalización de los programas de salud. Esto incluye el uso de telemedicina, que permite que los empleados reciban asesoramiento médico y psicológico desde cualquier lugar, sin la necesidad de desplazarse. De hecho, en los últimos años, se ha observado un notable **aumento en la utilización de servicios de telemedicina en España**, lo que refleja la creciente confianza de los pacientes y los profesionales en esta herramienta. Según datos internos de Cigna Healthcare España, la contratación del servicio de telemedicina creció exponencialmente durante 2023,

incrementándose un 49%. Asimismo, el número de consultas online por paciente ha aumentado en un 14%, dato que confirma que los pacientes que emplean los servicios de telemedicina lo hacen en repetidas ocasiones.

Además, los programas de salud personalizados pueden **adaptarse a las necesidades específicas de cada empleado**, teniendo en cuenta su historia médica, su tratamiento y su estado general. Este enfoque mejora la eficiencia del tratamiento y ayuda a que el empleado se sienta apoyado durante todo su proceso de recuperación.

Bienestar psicológico y emocional para pacientes y familiares



El apoyo psicológico y emocional es un componente fundamental en el bienestar de las personas afectadas por el cáncer, tanto para los pacientes como para sus familiares. Es esencial que las empresas ofrezcan servicios como **asesoramiento psicológico y programas de gestión emocional** no solo para quienes atraviesan la enfermedad, sino también para sus seres queridos, quienes enfrentan un impacto emocional significativo.

El tratamiento contra el cáncer no solo es físico, también involucra un fuerte componente emocional. La ansiedad, miedo, estrés y tristeza pueden afectar negativamente la salud general del empleado y a su entorno cercano. Facilitar recursos que ayuden a los empleados a manejar estas emociones pueden mejorar significativamente su calidad de vida y el bienestar de todos los

involucrados. Además, contar con **programas de bienestar y mindfulness** permite crear espacios de calma y apoyo emocional que beneficien tanto a los pacientes como a sus familiares.

Por otro lado, es crucial **adaptar el entorno de trabajo para apoyar a los empleados con cáncer flexible** ya sea como pacientes o cuidadores. Ofrecer opciones de trabajo remoto, horarios adaptados y modificaciones en las funciones laborales puede garantizar que tanto los empleados en tratamiento como aquellos que acompañan a un familiar puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades de salud. El **teletrabajo y un horario flexible** permiten asistir a consultas médicas, continuar con los tratamientos y brindar el apoyo necesario a los seres queridos sin la presión y la rigidez de un horario de oficina tradicional.





El seguimiento médico después del tratamiento debe ser una prioridad. Según las recomendaciones de la Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud⁶ y el marco CANCON, es necesario poner en marcha **programas de rehabilitación que prevengan o minimicen secuelas físicas**, como el linfedema o discapacidades relacionadas con el cáncer de mama, y abordar la fatiga crónica. Es importante **establecer pautas para la prevención de estas secuelas a través de programas de rehabilitación preventivos**.

Por otro lado, la **atención nutricional adecuada es necesaria**, ya que la malnutrición y la pérdida de peso son problemas comunes en pacientes con cáncer. Las **evaluaciones regulares del estado nutricional y programas de apoyo** en esta área pueden mejorar la salud y el bienestar general de los empleados. Asimismo, el **control periódico del peso** debe convertirse en una práctica habitual para los empleados que han pasado por un tratamiento oncológico.

Y es que, tal y como muestra la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)⁸, **el exceso de peso está relacionado con el 20% de los casos de cáncer**. En España, la obesidad afecta al 16% de la población, lo que equivale a más de 6 millones de personas, mientras que el 37,6% de los españoles (casi 13 millones) tiene sobrepeso. Esto significa que más de la mitad de la población española presenta un Índice de Masa Corporal (IMC) que incrementa significativamente el riesgo de desarrollar cáncer y otras enfermedades crónicas. En este sentido, la AECC también destaca la importancia de un **enfoque nutricional personalizado** para cada paciente, dada la dificultad que muchos enfrentan para mantener una dieta equilibrada durante el tratamiento.

⁸ Impacto del cáncer en España: una aproximación a la inequidad y los determinantes sociales, Asociación Española Contra el Cáncer (AECC): https://observatorio.contraelcancer.es/sites/default/files/informes/Impacto%20del%20cancer%20en%20Espa%C3%BAa_resumen%20ejecutivo_0.pdf

El exceso de peso está relacionado con el

20%

de los casos de cáncer, según la AECC





El tabaco y el alcohol son dos de los factores de riesgo más significativos en el desarrollo del cáncer, y su abordaje en los planes de salud es crucial. El consumo de tabaco sigue siendo la principal causa prevenible de enfermedad y mortalidad en el mundo, asociado a más de 15 tipos de cáncer⁸, como el de pulmón, boca, laringe, páncreas, vejiga, hígado y colon, entre otros. En España, **el 22% de la población es fumadora**⁸, lo que representa alrededor de 9 millones de personas. Las organizaciones deben tener un papel activo en la prevención de estos riesgos al promover **políticas antitabaco** y ofrecer programas que apoyen a los empleados en su intento de dejar de fumar.

La combinación de alcohol y tabaco multiplica entre 10 y

100

veces el riesgo de desarrollar cáncer

El consumo de tabaco está asociado a más de

15

tipos de cáncer

El consumo de alcohol es otro factor de riesgo importante, relacionado con el 7% de los casos de cáncer. La combinación de alcohol y tabaco incrementa exponencialmente el riesgo de desarrollar cáncer, multiplicándolo entre 10 y 100 veces en comparación con aquellos que no consumen estas sustancias. En España, el 35,1% de la población consume alcohol habitualmente, siendo más prevalente entre los hombres (46,4%) que entre las mujeres (24,4%)⁸. En este contexto, las empresas pueden implementar **programas educativos que promuevan los riesgos del consumo excesivo de alcohol y crear espacios de apoyo** para aquellos empleados que busquen reducir o eliminar su consumo de estas sustancias.



Promoción del ejercicio físico



La **actividad física** es una herramienta clave en la **prevención del cáncer y en la mejora de la calidad de vida de las personas diagnosticadas**. La OMS recomienda la práctica regular de ejercicio moderado para reducir el riesgo de enfermedades crónicas y la mortalidad asociada. Además, estudios recientes confirman que **el ejercicio contribuye a prevenir ciertos tipos de cáncer**, como el de colon, mama, endometrio y estómago, y mejora la eficacia del tratamiento en pacientes con cáncer de mama, colon y próstata, tal y como muestra la AECC⁸. Sin embargo, en España, **el 36,5% de las personas mayores de 15 años no realiza ninguna actividad física** en su tiempo libre.

Por otro lado, diversos estudios avalados por la SEOM² han demostrado que **realizar ejercicio físico durante el tratamiento contra el cáncer**

es seguro y puede mejorar la tolerancia a las terapias oncológicas. Y es que, el ejercicio se asocia con beneficios físicos y emocionales que contribuyen a una recuperación más rápida y a un mejor estado de ánimo.

Para hacer frente a estos retos a nivel laboral, las compañías pueden **fomentar la actividad física a través de programas específicos y espacios** que incentiven a los empleados a mantenerse activos. Instaurar actividades como clases de yoga, pilates o caminatas grupales durante la jornada laboral no solo mejora la salud física, sino que también fortalece la cohesión del equipo y reduce el estrés. Adicionalmente, se pueden **ofrecer descuentos o acceso a gimnasios cercanos**, o establecer **desafíos de actividad física** entre los empleados como parte de un programa de bienestar más amplio.



3.3. Comunicación y cultura de la organización

Fomentar un entorno laboral inclusivo y solidario requiere estrategias que fortalezcan la comunicación y promuevan una cultura organizacional basada en la empatía y la resiliencia. La manera en que una empresa gestiona los casos de cáncer dentro de su equipo de trabajo influye directamente en el bienestar del empleado afectado, en la cohesión del equipo y en la percepción de la empresa como un espacio seguro y comprometido con la salud de su plantilla.

Los empleados necesitan saber que cuentan con el apoyo de su empresa en todas las etapas de la enfermedad, desde el diagnóstico hasta la reincorporación. Trabajar en una compañía que no solo está concienciada sobre esta realidad, sino que además toma medidas activas para respaldar a sus empleados, genera confianza y reduce el estrés asociado a la incertidumbre laboral. Este respaldo se traduce en **políticas claras, recursos accesibles y un entorno que facilite la comunicación abierta** entre los empleados, sus supervisores y el departamento de Recursos Humanos.

Comunicación abierta y transparente

La manera en que una organización aborda temas sensibles como el cáncer influye directamente en el bienestar de los empleados y en la cohesión del equipo. Es fundamental establecer una comunicación abierta y transparente que permita a los empleados sentirse comprendidos y respaldados. Para ello, las empresas deben **crear espacios de diálogo** en los que los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones sin temor al estigma. Esto puede lograrse mediante campañas de sensibilización internas, y reuniones de equipo donde se normalice la conversación sobre salud y bienestar, y la implementación de canales de comunicación privados para que los empleados afectados puedan plantear sus necesidades sin sentirse expuestos. **Crear canales efectivos para hablar sobre el cáncer en el lugar de trabajo** permite que los empleados afectados se sientan apoyados y comprendidos.

Desde el momento de la reincorporación, es esencial adoptar un diálogo abierto con el empleado, fijando un calendario de reuniones periódicas para revisar la evolución de su situación y ajustar el apoyo necesario. Es recomendable tratar temas clave como una **incorporación paulatina**, que permita al empleado adaptarse nuevamente a sus responsabilidades laborales, junto con opciones de **flexibilidad horaria, teletrabajo** o incluso **modificación de tareas**, según las necesidades individuales. Esto permite que la reintegración sea progresiva y sin presiones.

El respaldo al empleado se traduce en políticas claras, recursos accesibles y un entorno que facilite la comunicación abierta.

Construcción de una cultura inclusiva

Las empresas deben esforzarse por construir una cultura organizacional inclusiva que valore la resiliencia y promueva el apoyo mutuo. Así, las empresas pueden **instaurar programas de formación en diversidad e inclusión, capacitar a los equipos para manejar situaciones sensibles con empatía y establecer iniciativas de acompañamiento entre compañeros.** La integración de testimonios de empleados que han enfrentado el cáncer puede ser una herramienta poderosa para generar conciencia y fomentar la comprensión en la plantilla.

Por otro lado, para gestionar el impacto en el equipo de trabajo, se deben promover **acciones que favorezcan la sensibilización y el apoyo mutuo.** Esto incluye la implementación de sesiones interactivas sobre el cáncer, donde se pueda educar al equipo y crear un sistema de colaboración que facilite el acompañamiento entre los miembros. De igual manera, es fundamental elaborar y distribuir un manual de conocimiento sobre la enfermedad, que proporcione pautas sobre cómo tratar a personas diagnosticadas y cómo ofrecerles un entorno de trabajo respetuoso.

También es imprescindible proporcionar herramientas para los **compañeros de trabajo**, quienes deben recibir orientación sobre cómo interactuar con respeto y empatía con un colega que regresa tras un tratamiento oncológico. Para ello, se puede crear una **guía de sensibilización**, que incluya información sobre los **desafíos físicos y psicológicos** que puede enfrentar un empleado diagnosticado de cáncer. Esta guía ayudará a los miembros del equipo a comprender mejor las necesidades y limitaciones de la persona afectada, y a ofrecer el apoyo adecuado, sino que también debe enfatizar la importancia de respetar la privacidad del empleado, recordando que no todos desean compartir su diagnóstico o detalles sobre su enfermedad.

Todo ello, no solo contribuye a crear un entorno inclusivo, sino que fomenta una cultura organizacional de apoyo y comprensión, en la que todos los miembros del equipo se sienten valorados y respetados, independientemente de los desafíos personales que enfrenten.

Facilitación de la reinserción laboral

Uno de los aspectos más desafiantes para las personas que han atravesado un tratamiento contra el cáncer es la reincorporación laboral. De hecho, **el 45% de las personas diagnosticadas con cáncer no hace un proceso de adaptación e incorporación progresiva al trabajo**, así como indica el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones⁹.

La reincorporación laboral tras un diagnóstico de cáncer es un proceso complejo que requiere medidas estructuradas. Según la Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud⁶, es crucial que las empresas ofrezcan **asesoramiento y apoyo para la reincorporación laboral** de los empleados después de un diagnóstico de cáncer. Esta debe ser flexible y adaptada a las necesidades individuales. Para ello, pueden establecer iniciativas como la reincorporación progresiva, la flexibilidad horaria o la opción de teletrabajo. Igualmente, se pueden **adaptar los puestos de trabajo** según las condiciones de cada empleado, ofreciendo **formación adicional o reasignación de funciones** para facilitar su readaptación. También es importante que aquellos empleados que no puedan reintegrarse de inmediato tengan acceso a **asesoramiento sobre prestaciones económicas y opciones de reubicación laboral.** Al garantizar un proceso estructurado de retorno, se reduce el estrés del empleado y se facilita su readaptación al entorno laboral.

Un proceso de reincorporación bien gestionado beneficia al empleado afectado y tiene un impacto positivo en el equipo y en la empresa en general.

Lo cierto es que una vuelta al puesto de trabajo organizada contribuye a mejorar la moral del equipo, ya que se fomenta un ambiente de apoyo mutuo y solidaridad, lo que fortalece la cohesión del grupo. Además, al reintegrar a un empleado de manera efectiva, la compañía asegura que sus capacidades y experiencia sean aprovechadas al máximo, lo que puede resultar en una mayor productividad y en un entorno de trabajo más inclusivo y motivador.

⁹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: <https://www.inclusion.gob.es/w/elma-saiz-se-reune-con-la-asociacion-espanola-contra-el-cancer-para-recabar-sus-observaciones-sobre-la-incorporacion-gradual-al-trabajo>



3.4. Formación de líderes

Los líderes desempeñan un rol clave en la implementación de políticas de salud empresarial y en el apoyo a empleados con cáncer.

Adaptación de las políticas de salud empresarial



Es necesario que las empresas **diseñen políticas flexibles que permitan a los empleados con cáncer equilibrar sus necesidades de salud con sus responsabilidades laborales.** Estas políticas deben considerar no solo los derechos de los empleados, sino también el impacto en el

rendimiento general, y contemplar medidas de flexibilidad laboral, protocolos para gestionar bajas médicas prolongadas y reincorporaciones progresivas, así como beneficios de salud que incluyan coberturas específicas para enfermedades graves.

Formación en liderazgo inclusivo



Los líderes deben ser capaces de identificar las **necesidades individuales** de los trabajadores, **ofrecer soluciones personalizadas y garantizar que se sientan valorados y respaldados** en su entorno laboral.

De esta forma, **la capacitación de los líderes en habilidades como la empatía, la sensibilidad y el manejo del rendimiento es esencial** para apoyar a los empleados con cáncer de manera efectiva. Esta formación debe incluir habilidades

en inteligencia emocional, herramientas para detectar signos de agotamiento físico y emocional en los empleados, y estrategias para equilibrar la carga de trabajo del equipo sin generar desigualdades. También es recomendable ofrecer espacios de acompañamiento y formación continua para que los líderes puedan aprender de experiencias similares y adaptar las iniciativas de apoyo según las necesidades cambiantes de los empleados.





MDAnderson
~~Cancer~~ Center
Madrid · España

