



Investigación de las prácticas que las empresas han implementado para proporcionar apoyo a los colaboradores diagnosticados con cáncer

Sandra Milena Quintero Gil

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2024

Investigación de las prácticas que las empresas han implementado para proporcionar apoyo a los colaboradores diagnosticados con cáncer

Sandra Milena Quintero Gil

Monografía presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor(a)

Ligia Liliana Zapata Gómez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2024

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para alcanzar esta meta. A mis familiares y amigos, quienes han sido un apoyo constante en este camino; en especial, a mi esposo e hijos, que me acompañaron durante esas largas jornadas de estudio y siempre creyeron en mí.

A mis maestros, quienes me han inspirado y guiado con su sabiduría y dedicación. Un agradecimiento especial a Liliana, por su confianza y apoyo constante en cada paso de este proceso.

Tío lo logramos, aunque estes en cielo, vamos a celebrar

Agradecimientos

Quiero expresar mi eterno agradecimiento a Dios y a la Virgen. A mi familia, por todo su amor y apoyo durante este proceso lleno de altibajos; su cariño me ha enseñado que, con amor, todo es posible.

A mis amigos, gracias por sus palabras de aliento, que se convirtieron en mi motor y motivación. A mis maestros a lo largo de toda mi carrera, quienes son verdaderas fuentes de sabiduría y conocimiento. En especial, quiero agradecer a Angélica, Julio César y María Adelaida por su dedicación y enseñanza.

Un agradecimiento muy especial va dirigido a Liliana, un ser de luz que me brindó un apoyo incondicional durante el proceso académico de la tesis del pregrado. Su ayuda ha sido invaluable y siempre la llevaré en mi corazón.

Tabla de Contenido

| | | |
|--------|--|----|
| 1 | Lista de tablas | 7 |
| 2 | Lista de figuras | 8 |
| 3 | Resumen | 10 |
| 4 | Abstract..... | 11 |
| 5 | Introducción..... | 12 |
| 6 | CAPÍTULO I | 16 |
| 7 | Planteamiento del Problema | 16 |
| 7.1 | Descripción del problema | 16 |
| 7.2 | Formulación del problema..... | 22 |
| 8 | CAPÍTULO II | 23 |
| 9 | Justificación..... | 23 |
| 10 | CAPÍTULO III | 26 |
| 11 | Objetivos..... | 26 |
| 11.1 | Objetivo general..... | 26 |
| 11.2 | Objetivos específicos | 26 |
| 12 | CAPÍTULO IV..... | 27 |
| 13 | Marco de referencia..... | 27 |
| 13.1 | Antecedentes o estado del arte “E.A para investigaciones reflexivas” | 27 |
| 13.2 | Marco teórico | 38 |
| 13.3 | Marco legal | 41 |
| 14 | CAPÍTULO V | 47 |
| 14.1 | Diseño metodológico | 47 |
| 14.2 | Enfoque | 47 |
| 14.3 | Alcance..... | 47 |
| 14.4 | Población y muestra | 48 |
| 14.4.1 | Muestra | 48 |
| 14.4.2 | Tamaño de la muestra..... | 48 |
| 14.5 | Recolección de la información..... | 49 |
| 14.6 | Instrumentos..... | 49 |

| | | |
|---------|---|----|
| 14.7 | Procedimiento..... | 49 |
| 1.1 | Nombre de la Empresa: | 53 |
| 15 | CAPITULO VI | 55 |
| 15.1 | Resultados y discusiones..... | 55 |
| 15.2 | Resultados encuesta a colaboradores diagnosticados con cáncer | 55 |
| 15.3 | Resultados de las encuestas aplicadas a empleadores o encargados del área de gestión humana 66 | |
| 15.4 | Análisis de resultados frente a los objetivos de investigacion | 75 |
| 15.4.1 | análisis de resultados frente al primer objetivo de investigacion | 75 |
| 15.4.2 | análisis de resultados frente al segundo objetivo de investigacion | 76 |
| 15.4.3. | propuestas de mejoras y procesos de integración laboral: | 78 |
| 15.4.4. | propuestas de mejoras de prácticas empresariales: | 79 |
| 16 | CAPÍTULO VII | 82 |
| 17 | Conclusiones | 82 |
| 18 | CAPÍTULO VIII | 84 |
| 19 | Recomendaciones | 84 |
| 20 | Referencias..... | 86 |

1 Lista de tablas

| | |
|--------------|----|
| Tabla 1..... | 18 |
| Tabla 2..... | 19 |

2 Lista de figuras

| | |
|------------------------|----|
| Figura 1..... | 29 |
| Figura 2..... | 55 |
| Figura 3..... | 56 |
| Figura 4..... | 56 |
| Figura 5..... | 57 |
| Figura 6..... | 58 |
| Figura 7..... | 58 |
| Figura 8..... | 59 |
| Figura 9..... | 60 |
| Figura 10..... | 60 |
| <i>Figura 11</i> | 61 |
| Figura 12..... | 62 |
| Figura 13..... | 63 |
| Figura 14..... | 63 |
| Figura 15..... | 64 |
| Figura 16..... | 65 |
| Figura 17..... | 65 |
| Figura 18..... | 66 |
| Figura 19..... | 67 |
| Figura 20..... | 68 |
| Figura 21..... | 68 |
| Figura 22..... | 69 |
| Figura 23..... | 70 |

| | |
|----------------|----|
| Figura 24..... | 71 |
| Figura 25..... | 72 |
| Figura 26..... | 73 |
| Figura 27..... | 73 |
| Figura 28..... | 74 |

3 Resumen

Este estudio se enfoca en la reincorporación laboral de empleados diagnosticados con cáncer en empresas del centro de Medellín. Busca entender los retos que enfrentan tanto los colaboradores como las organizaciones durante este proceso. La investigación nace de la necesidad de explorar cómo las empresas pueden brindar un apoyo real para una reintegración efectiva, creando un entorno inclusivo que responda a las necesidades físicas, emocionales y sociales de estos trabajadores.

El objetivo principal es evaluar las prácticas actuales de reintegración laboral y recomendar estrategias que faciliten un regreso digno y seguro para aquellos que han superado la enfermedad. Para lograrlo, se utilizó un enfoque cualitativo-descriptivo, con la ayuda de encuestas realizadas a empleados y empleadores. Esto permite profundizar en las experiencias y percepciones relacionadas con el apoyo psicológico, la flexibilidad laboral y las adaptaciones necesarias en el entorno de trabajo.

Los resultados indican que, aunque algunas empresas tienen políticas de reintegración, aún existen barreras importantes, como la falta de capacitación en empatía y las adaptaciones inadecuadas en el lugar de trabajo. Es evidente la necesidad de sensibilizar a supervisores y compañeros, para que puedan crear un ambiente de apoyo y comprensión. Las conclusiones destacan la urgencia de desarrollar políticas inclusivas que fomenten la integración laboral de estos empleados. Esta investigación ofrece recomendaciones valiosas para una gestión empresarial efectiva, que no solo mejore el bienestar de los colaboradores, sino que también impulse la productividad y la unión dentro de la organización.

Palabras clave:

Adaptación laboral; Bienestar del empleado; Cáncer; Inclusión laboral; Políticas empresariales

4 Abstract

This study focuses on the reincorporation of employees diagnosed with cancer in companies in central Medellín. It seeks to understand the challenges faced by both employees and organizations during this process. The research stems from the need to explore how companies can provide real support for effective reintegration, creating an inclusive environment that responds to the physical, emotional and social needs of these workers.

The main objective is to assess current work reintegration practices and recommend strategies that facilitate a dignified and safe return for those who have overcome the disease. To achieve this, a qualitative-descriptive approach was used, with the help of employee and employer surveys. This allows us to delve into the experiences and perceptions related to psychological support, work flexibility and necessary adaptations in the work environment.

The results indicate that although some companies have reintegration policies in place, there are still significant barriers, such as lack of empathy training and inadequate workplace accommodations. There is a clear need to sensitize supervisors and colleagues, so that they can create a supportive and understanding environment. The findings highlight the urgency of developing inclusive policies that foster the workplace integration of these employees. This research provides valuable recommendations for effective business management that not only improves the well-being of employees, but also boosts productivity and unity within the organization.

Keywords:

Cancer; Corporate policies; Employee wellness; Employee wellness; Workplace inclusion.

5 Introducción

En este trabajo se explora la importancia de la reincorporación laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el ámbito empresarial, abordando el impacto físico, emocional y social que esta enfermedad genera en los colaboradores y las organizaciones. El cáncer, además de afectar gravemente la salud de los individuos, representa un desafío considerable para los entornos laborales. En Colombia, la incidencia de esta enfermedad sigue en aumento, lo que lleva a que muchos empleados enfrenten largos períodos de tratamiento y recuperación antes de volver a sus trabajos. Esto resulta especialmente relevante en Medellín, donde las empresas deben adaptar sus políticas y prácticas para atender las necesidades específicas de estos colaboradores. Las mejoras en las tasas de supervivencia resaltan la necesidad urgente de desarrollar prácticas empresariales centradas no solo en la reintegración laboral, sino también en abordar las inquietudes y expectativas de quienes regresan al entorno de trabajo.

El interés en esta investigación surge de la necesidad de comprender cómo los empleadores pueden mejorar la reincorporación laboral, no solo como un beneficio para el trabajador, sino también como una estrategia para potenciar la productividad y el clima organizacional. Al identificar las barreras que enfrentan los colaboradores durante su recuperación, las empresas pueden implementar prácticas clave que promuevan un ambiente laboral empático y adaptable, en consonancia con principios de inclusión y respeto. Este estudio no solo busca visibilizar los desafíos que enfrentan estas personas, sino también ofrecer recomendaciones fundamentadas en evidencia práctica, orientando a las empresas hacia una gestión más integral y humana.

El objetivo general de la investigación es evaluar las políticas y prácticas de reincorporación laboral en empresas del centro de Medellín, con el fin de establecer recomendaciones que optimicen el proceso de reintegración para colaboradores diagnosticados con cáncer. Esto se logra mediante un

enfoque metodológico cualitativo-descriptivo, que recoge las percepciones y experiencias tanto de empleados como de empleadores. Las encuestas permiten explorar dimensiones físicas, emocionales y sociales que influyen en este proceso, resaltando la importancia de los programas de apoyo psicológico, la flexibilidad laboral y las adaptaciones ergonómicas como factores clave en la reintegración.

La estructura del documento se divide en varios capítulos, cada uno de los cuales aborda diferentes aspectos de la problemática. En primer lugar, se presenta el planteamiento del problema, que describe los desafíos y necesidades específicas que enfrentan los empleados diagnosticados con cáncer al regresar al trabajo. Posteriormente, se enfatiza la importancia de una reincorporación adecuada, destacando cómo esta puede mejorar tanto la salud del colaborador como la eficiencia y cohesión en el ámbito organizacional.

Asimismo, se presentan los objetivos generales y específicos que orientan el desarrollo del estudio y la construcción de propuestas de mejora para las empresas. El marco de referencia examina antecedentes, investigaciones y teorías que sustentan la importancia de una gestión integral en la reincorporación de personas con cáncer, contextualizando el problema en el ámbito laboral colombiano, donde persisten limitaciones en las políticas inclusivas y de apoyo.

En cuanto al diseño metodológico, se detalla un enfoque cualitativo-descriptivo que permite captar en profundidad las experiencias y percepciones de los participantes, utilizando herramientas como cuestionarios aplicados tanto a colaboradores como a empleadores de diferentes sectores. Esto proporciona una visión integral de los retos vinculados a la reincorporación laboral de personas diagnosticadas con cáncer y ayuda a las empresas a diseñar políticas de respaldo efectivas

Los resultados se presentan y discuten en una sección que analiza las respuestas obtenidas, enfocándose en los tipos de apoyo recibido, las adaptaciones en el lugar de trabajo y la percepción de

los empleados sobre la actitud de sus supervisores y colegas. Esta parte resalta que, aunque algunas empresas ofrecen programas de reintegración, existen aún barreras significativas, como la falta de sensibilización en el trato hacia estos colaboradores y las adaptaciones insuficientes en el entorno laboral. Las empresas deben redoblar esfuerzos para atender las necesidades de estos empleados y crear entornos de trabajo más inclusivos.

La discusión se enfoca en la importancia de sensibilizar a supervisores y compañeros, para asegurar que comprendan los desafíos que enfrentan estos colaboradores. La comprensión y empatía hacia las personas que han atravesado un proceso oncológico no solo favorece el bienestar del individuo, sino que también fortalece el clima organizacional, generando un ambiente de mayor solidaridad y unión.

Finalmente, en la sección de conclusiones y recomendaciones, se sintetizan los hallazgos y se proponen estrategias que las empresas podrían adoptar para facilitar una transición al trabajo más inclusiva y efectiva. Se recomienda la implementación de programas de apoyo emocional y psicológico, flexibilidad en horarios y adaptaciones ergonómicas en el lugar de trabajo, que resultan ser elementos clave en el proceso de reintegración.

Este estudio pretende contribuir al conocimiento actual sobre la reintegración laboral, enfocándose en el cáncer como una enfermedad crónica de alta incidencia que requiere una atención especial por parte de las empresas. A través de la recopilación de las experiencias de los participantes, la investigación ofrece una perspectiva valiosa que puede mejorar las políticas laborales en este contexto, aportando una guía práctica para departamentos de recursos humanos y áreas de dirección en empresas que buscan adoptar una gestión más inclusiva y responsable.

La reincorporación laboral de personas diagnosticadas con cáncer es un tema crucial en el contexto empresarial colombiano, ya que la incidencia de esta enfermedad continúa en aumento. Muchas organizaciones enfrentan el reto de adaptar sus políticas y ambientes de trabajo para facilitar el retorno de estos empleados. Este estudio busca identificar las mejores prácticas que las empresas pueden adoptar para asegurar una reincorporación exitosa, no solo desde un enfoque administrativo, sino también considerando el bienestar emocional y social de los colaboradores.

Al profundizar en las experiencias de quienes han pasado por esta difícil situación, se espera generar un marco de referencia que permita a las empresas diseñar estrategias efectivas para promover un entorno laboral inclusivo y empático. Esto no solo beneficiará a los empleados en su proceso de adaptación, sino que también contribuirá a la creación de una cultura organizacional más solidaria y resiliente, promoviendo valores de respeto, colaboración y comprensión.

Además, el impacto de una reintegración adecuada va más allá del individuo; influye directamente en la productividad y en el clima organizacional en su conjunto. Las empresas que implementan políticas de apoyo y adaptación no solo cumplen con una responsabilidad ética y social, sino que también observan mejoras en el compromiso y lealtad de sus empleados. La evidencia sugiere que cuando los trabajadores sienten que su bienestar es valorado, su motivación y rendimiento tienden a aumentar, lo cual, a su vez, beneficia a la organización.

Este estudio, al ofrecer un análisis detallado de las prácticas actuales y proponer recomendaciones fundamentadas, tiene el potencial de servir como guía para los departamentos de recursos humanos y la alta dirección, orientándolos hacia un enfoque más humano y responsable en la gestión del talento humano que ha enfrentado enfermedades críticas. La reintegración laboral no es solo un proceso administrativo; es una oportunidad para construir un ambiente laboral más inclusivo, donde la empatía y el respeto sean valores fundamentales.

6 CAPÍTULO I

7 Planteamiento del Problema

7.1 Descripción del problema

El cáncer, es una enfermedad caracterizada por el crecimiento descontrolado y la propagación de células anormales, que representa una de las principales causas de mortalidad a nivel mundial. A pesar de esta sombría realidad, los avances médicos y las prácticas de detección temprana han jugado un papel crucial al contribuir significativamente al aumento de las tasas de supervivencia en diversos tipos de cáncer.

La confirmación del diagnóstico de cáncer de una persona no solo conlleva desafíos médicos, sino también preocupaciones emocionales y laborales. Ante esta situación, los empleadores y recursos humanos desempeñan un papel crucial en brindar apoyo tanto emocional como laboral.

La empresa, en este escenario, tiene la responsabilidad de asegurar la afiliación del empleado al sistema de seguridad social (EPS y ARL), donde la EPS se encargará de proporcionar los servicios de salud necesarios durante el tratamiento (Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo). Además, el trabajador tiene derecho a una licencia médica por enfermedad según las leyes laborales colombianas, garantizando el pago del salario (Artículo 227 de la Ley 141 de 1961, Código Sustantivo del Trabajo). Esta licencia puede extenderse según la gravedad de la enfermedad y la recomendación médica.

El reintegro de personas con cáncer a su vida laboral en Colombia se convierte en un desafío multifacético que aborda aspectos médicos, emocionales y legales. La reincorporación al trabajo está respaldada por la ley (Artículo 4 de la Ley 776 de 2002), la cual define la reincorporación laboral como la ubicación del colaborador en su cargo anterior, o su reubicación en uno adecuado a sus capacidades, pero aclara que este debe ser de la misma categoría, además plantea diferentes alternativas para que este reintegro realmente sea adecuado para el colaborador. En este orden de ideas el reintegro sin

modificaciones, el reintegro con modificaciones la reintegración laboral definitiva y la reconversión de mano de obra, está respaldado por el Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio del trabajo, En el concepto 303964 de 2009.

La falta de un proceso de reintegración eficiente puede tener consecuencias perjudiciales, generando estrés y disminución de la autoestima en los empleados, al tiempo que las empresas podrían enfrentar pérdida de talento y consecuencias legales.

Además, surgen preocupaciones financieras tanto para la empresa como para el empleado. La empresa podría temer los costos asociados con ajustes en el lugar de trabajo, mientras que el empleado podría enfrentar dificultades económicas durante la incapacidad laboral.

La gestión del reintegro de personas con cáncer a su vida laboral en Colombia demanda un enfoque integral y sensible, donde las empresas deben comprender y abordar las complejidades médicas y emocionales, garantizando una reintegración efectiva y justa para todos los involucrados.

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en todo el mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2022 se registraron aproximadamente 20 millones de nuevos casos de cáncer y 9,7 millones de muertes a causa de esta enfermedad. Se estima que 1 de cada 5 personas desarrollará cáncer a lo largo de su vida, lo que subraya la magnitud del problema a nivel global. Además, se proyecta que para 2050, la carga mundial de cáncer aumentará a más de 35 millones de nuevos casos, lo que representa un incremento del 77% en comparación con las cifras de 2022. Este aumento se debe, en parte, al envejecimiento de la población y a la exposición a factores de riesgo asociados al desarrollo socioeconómico. (Organización Mundial de la Salud [OMG], 2024).

A pesar de que Europa representa solo el 10% de la población mundial, concentra un cuarto de los casos de cáncer del planeta. En 2020, 2,7 millones de personas en la Unión Europea fueron diagnosticadas con esta enfermedad, y otros 1,3 millones perdieron la vida a causa de ella. Sin embargo,

el acceso a servicios de salud para el manejo del cáncer sigue siendo limitado; solo el 39% de los países participantes en la encuesta mundial de la OMS cubrían aspectos básicos del manejo del cáncer en sus servicios de salud. (Comisión Europea, 2021).

En Colombia, el panorama es igualmente desafiante. Aunque el país ha avanzado en la atención del cáncer y en la sensibilización sobre la enfermedad, la reincorporación laboral de personas que han superado el cáncer sigue siendo una preocupación importante. La tasa de reincorporación varía según el tipo de cáncer, y existen múltiples factores que influyen en la capacidad de estas personas para volver al trabajo.

La siguiente tabla muestra las tasas de reincorporación laboral de personas con diferentes tipos de cáncer en Colombia, junto con el tiempo promedio que tardan en reincorporarse y los factores que afectan este proceso.

Tabla 1

Reincorporación Laboral de Personas con Cáncer en Colombia

| Tipo de Cáncer | Tasa de Reincorporación (%) | Tiempo Promedio para Reincorporarse (meses) | Factores que Afectan la Reincorporación |
|------------------|-----------------------------|---|--|
| Cáncer de Mama | 75 | 12 | Apoyo social, flexibilidad laboral, secuelas físicas y emocionales |
| Ca de Próstata | 65 | 10 | Estado de salud general, tipo de tratamiento, soporte familiar |
| Cáncer de Colon | 60 | 15 | Impacto del tratamiento, políticas laborales, adaptación del puesto de trabajo |
| Cáncer de Pulmón | 50 | 18 | Gravedad de la enfermedad, efectos secundarios del tratamiento, apoyo médico |
| Cáncer de Piel | 80 | 6 | Menor agresividad del tratamiento, detección temprana, menos secuelas |
| Leucemia | 55 | 20 | Intensidad del tratamiento, necesidad de trasplantes, cuidado continuo |

Liga de Cáncer. (2021). *Reincorporación Laboral de Personas con Cáncer en Colombia*. Liga de Cáncer.

<https://www.ligacancercolombia.org/>

En Colombia se evidencia la presencia de diferentes tipos de cáncer como se evidencia a continuación, los cuales los cuales están planteados en una tasa de incidencia por 100.000 habitantes

Tabla 2

Incidencia del Cáncer

Incidencia cáncer, cinco primeras causas, estimaciones

1. Próstata 47 por 100.000 habitantes
2. Mama 34 por 100.000 habitantes
3. Cuello uterino 19 por 100.000 habitantes
4. Pulmón en hombres 13 por 100.000 habitantes
5. Colon y recto hombres y mujeres 12 por 100.000 habitantes

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021,04 de febrero). *Incidencia del cáncer se redujo en los últimos 3 años*. Minsalud. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Incidencia-del-cancer-se-redujo-en-los-ultimos-3-anos.aspx>

En Colombia el cáncer tiene una incidencia estimada de 182 personas por cada 100.000 habitantes y una mortalidad cercana a 84 por 100.000 habitantes. Al 2021, en la tabla anterior, se presenta cinco de las patologías que tienen mayor incidencia en el país, según su ranking establecido por el Ministerio de salud (2021)

El volver a retomar las actividades laborales después de haberse sometieron a tratamiento de quimioterapia, radioterapia y cirugía, genera un cambio físico y mental. Es importante para la recuperación de la mujer u hombre afectado, un regreso exitoso al trabajo, incluso si representa un esfuerzo adicional para los pacientes de larga duración. Este es positivo para ellos, siempre y cuando sea un proceso global donde haya comprensión y apoyo por parte del empleador.

A continuación, se presentan algunos de los relatos de personas sobrevivientes del Cáncer, esto permitirá reconocer e identificar las necesidades, emociones y límites que tenían en ese momento.

Testimonio de Ana María, sobreviviente de cáncer de mama:

"Después de mi tratamiento, regresar al trabajo fue un desafío tanto físico como emocional. Afortunadamente, mi empleador me ofreció un horario flexible y me permitió trabajar desde casa durante los primeros meses. El apoyo de mis colegas también fue fundamental. Sentí que no estaba sola en este proceso y eso hizo una gran diferencia. Ahora, estoy de vuelta a tiempo completo y más motivada que nunca."

Testimonio de Juan Carlos, sobreviviente de cáncer de colon:

"La recuperación fue larga y complicada, especialmente porque mi tratamiento incluyó varias cirugías. Mi empresa fue comprensiva y me permitió tomar el tiempo necesario para recuperarme. Al regresar, me ofrecieron la posibilidad de adaptar mis tareas laborales para evitar el estrés físico. Este tipo de apoyo es crucial para la reincorporación efectiva al trabajo."

Testimonio de Gloria Roldan, directora de Gestión Humana, Clínica Vida:

"Cuando uno de nuestros empleados fue diagnosticado con cáncer, sabíamos que el apoyo debía ser integral, ya que somos una clínica especializada en oncología por lo cual implementamos un plan de reincorporación gradual, permitiendo al empleado trabajar desde casa y ajustar su horario según sus necesidades médicas. Además, brindamos acceso a un servicio de asesoramiento psicológico para ayudarlo a manejar el estrés. Este enfoque no solo benefició a nuestro empleado, sino que también fomentó un ambiente de trabajo más empático y unido."

Testimonio de Erika Rodríguez, Analista de Gestión Humana, Seba-Seba:

"Tuvimos varios casos de empleados que regresaron al trabajo después de tratamientos de cáncer. En cada caso, colaboramos estrechamente con el trabajador y su médico para entender sus limitaciones y necesidades. Adaptamos sus roles y proporcionamos horarios flexibles para facilitar su reintegración. Esta experiencia nos enseñó la importancia de la comunicación abierta y de ser flexibles en nuestras políticas laborales. "

Teniendo en cuenta todo lo anterior el propósito del presente estudio es analizar los factores claves en la reincorporación laboral de personas con cáncer en Colombia específicamente en el centro de Medellín, con el propósito de establecer recomendaciones que permitan a las organizaciones promover una gestión organizacional que propicie un retorno al trabajo adaptado a sus necesidades para las personas que han atravesado por esta situación en algún momento de su vida.

7.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los desafíos y las implicaciones de la reintegración laboral de personas con cáncer en el municipio de Medellín?

8 CAPÍTULO II

9 Justificación

En la actualidad, el cáncer es reconocido como una de las principales causas de mortalidad en todo el mundo, lo que plantea no solo desafíos médicos, sino también preocupaciones emocionales y laborales. Como sobreviviente de cáncer de mama, puedo afirmar que la reintegración laboral tras recibir tratamiento oncológico durante varios meses fue un reto significativo. Enfrentado ansiedad y estrés relacionados con el regreso al trabajo,

Considero muy importante conocer cómo este diagnóstico afecta la vida laboral y emocional, ya que el cáncer impacta no solo la salud física de los trabajadores, sino también su bienestar emocional y el de quienes los cuidan.

Los empleadores pueden crear un ambiente más humano y, en la medida de lo posible, desarrollar políticas de respaldo que generen un impacto positivo, lo que puede mejorar la retención de personal calificado y el rendimiento laboral.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo principal comprender cómo las empresas ofrecen apoyo a sus colaboradores al enfrentar el diagnóstico de cáncer. Se destaca el notable crecimiento de esta enfermedad en la actualidad, cual no solo afecta la capacidad laboral de las personas, sino que también repercute en el funcionamiento y la estructura de las empresas.

Lo cual conlleva a que las empresas ofrecen apoyo en aspectos económicos, sociales y físicos, con el objetivo de facilitar una experiencia de reintegro positiva tanto para el empleador como para el trabajador afectado por el cáncer. Las preocupaciones financieras, tanto para la empresa como para el empleado, refuerzan la necesidad de encontrar un equilibrio sostenible que garantice el éxito del proceso de reintegración.

Los programas de reincorporación laboral son fundamentales para la reintegración de empleados que han enfrentado el cáncer, impactando positivamente en la retención del talento y la productividad a largo plazo. Al implementar políticas que apoyan el regreso de estos trabajadores, las organizaciones fomentan un ambiente de lealtad y compromiso. Según un estudio de la American Cancer Society, los empleados con cáncer que reciben apoyo tienen una tasa de retención un 23% más alta. Además, el 88% de quienes reciben asistencia al reincorporarse están motivados para rendir al máximo, mejorando así el desempeño general del equipo. Estas iniciativas no solo benefician a los empleados, sino que también enriquecen la cultura organizacional y contribuyen a un entorno laboral inclusivo y digno.

(American Cancer Society,2019).

La empresa Unilever, es una multinacional británica que fabrica y vende productos químicos, alimentos, y artículos para el hogar, cuidado personal, y belleza: Jabones, Detergentes, Alimentos enlatados, Acido sulfónico, Glicerina.

Maneja un programa integral de apoyo al bienestar, donde los empleados que regresan al trabajo después de tratamientos médicos prolongados reciben asesoría de salud y entrenamiento gradual para retomar sus funciones. Esta práctica ha generado un incremento del 30% en la productividad de los empleados que pasan por este proceso, demostrando cómo una reincorporación adecuada no solo ayuda a los empleados a mantener su estabilidad emocional, sino que también impacta positivamente en los resultados de la empresa (Unilever, 2021).

El implementar un programa de reincorporación laboral para empleados con cáncer puede transformar no solo la vida de los trabajadores, sino también el ambiente y los resultados de la empresa. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya la importancia de políticas que favorezcan la

salud y seguridad en el trabajo. Los estudios de la OIT y otras organizaciones muestran que los empleados que reciben apoyo adecuado tienen una tasa de retención y compromiso mucho más alta. Esto, a su vez, fortalece la cultura de la empresa y contribuye al desarrollo sostenible, creando beneficios económicos y humanos a largo plazo.

El 4 de febrero, Día Mundial contra el Cáncer, recuerda la importancia de la prevención de enfermedades laborales y la necesidad de crear entornos de trabajo que respalden el retorno seguro de los empleados. Estas acciones no solo cumplen con estándares internacionales, sino que demuestran el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados y refuerzan un ambiente de trabajo inclusivo y saludable, clave para el éxito organizacional. (La Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021)

A nivel global, el cáncer se proyecta como una carga económica creciente, con un costo estimado de \$25,2 billones entre 2020 y 2050. Esto impacta tanto a los sistemas de salud como a los empleadores, ya que el cáncer se encuentra entre las cinco enfermedades más costosas para las empresas. La urgencia por mejorar los sistemas de apoyo y cobertura es clara, ya que se espera que los casos aumenten un 77% en las próximas décadas. (Marsh, 2024)

10 CAPÍTULO III

11 Objetivos

11.1 Objetivo general

Indagar cómo las empresas en el centro de Medellín ayudan a los empleados diagnosticados con cáncer, en su proceso de incorporación laboral, considerando su entorno social, físico y los efectos que enfrentan al momento de su reintegración, con el propósito de identificar estrategias que favorezcan su bienestar.

11.2 Objetivos específicos

1. Analizar mediante encuestas las percepciones y experiencias de los colaboradores diagnosticados con cáncer, con relación al apoyo recibido durante el proceso de reintegración laboral, para identificar cómo el entorno social laboral y físico influye en su bienestar y satisfacción laboral.
2. Evaluar las prácticas, recursos y programas actualmente disponibles para la reintegración laboral de empleados diagnosticados con cáncer, a través de un análisis detallado para proponer mejoras y procesos de integración laboral que optimicen la adaptación y el desempeño de estos empleados, buscando promover una mejor calidad de vida
3. Generar propuestas que permitan mejora las prácticas empresariales mediante los resultados obtenidos de la evaluación

12 CAPÍTULO IV

13 Marco de referencia

13.1 Antecedentes o estado del arte “E.A para investigaciones reflexivas”

El cáncer puede ocurrir en casi cualquier órgano o tejido del cuerpo cuando las células anormales crecen sin control, trascienden sus límites normales e invaden y/o se diseminan a partes adyacentes del cuerpo. Es un término amplio que se refiere a un grupo de enfermedades que afectan los órganos. Este proceso final se llama "metástasis" y es la principal causa de muerte por cáncer. Otros términos comunes para el cáncer incluyen "neoplasia" y "tumor maligno".

El cáncer, una enfermedad devastadora que afecta a millones de personas en todo el mundo, no solo tiene un impacto significativo en la salud física y emocional de los individuos, sino que también plantea desafíos importantes en el ámbito laboral. La reintegración de los empleados después de un tratamiento de cáncer es un aspecto crucial para su recuperación y bienestar a largo plazo. En este contexto, los empleadores desempeñan un papel fundamental al proporcionar el apoyo necesario para facilitar una transición exitosa de regreso al trabajo. (Match Matrial, 2024)

El término de “cáncer” aparece hacia el año 400 AC y se debe a Hipócrates, un médico de la Antigua Grecia conocido como el “Padre de la Medicina”. Según Hipócrates la enfermedad aparecía por un desequilibrio entre los cuatro humores corporales: bilis negra, bilis amarilla, sangre y flema.

Él fue el primero en acuñar los términos carcino y carcinoma, derivando de ellos el nombre de “cáncer” para este tipo de dolencia. Sus sucesores, los médicos de la escuela hipocrática, continuaron describiendo la enfermedad y los distintos tratamientos para combatirla. Ya entonces eran capaces de distinguir entre tumores benignos y malignos, así como de detectar su naturaleza invasora.

El siglo XVII vio algunos avances notables, incluido el microscopio con lentes, que permitió la observación de células sanguíneas y bacterias, y la primera mastectomía exitosa. A lo largo de los últimos siglos se ha avanzado mucho en la explicación de la enfermedad, llegando a comprobar su origen genético, lo que permite individualizar a los pacientes y seleccionar el tratamiento más adecuado. Aunque la enfermedad no ha cambiado, la incidencia de cada tipo de tumor sí ha cambiado. Antes de 1900, el cáncer de pulmón era un tipo de tumor muy específico, pero hoy en día es el tumor más comúnmente diagnosticado y más mortal. (Match Matrial, 2024)

A medida que se acerca el ocaso del siglo XX, algo nuevo está a punto de suceder. La humanidad, dadas las limitaciones del genotipado, presenta unos cambios revolucionarios en la historia del cáncer, en el área de oncología y medicina de precisión, se refiere al uso combinado de estrategias diagnósticas y terapéuticas para beneficiar a algunos pacientes en quienes las neoplasias provocan eventos.

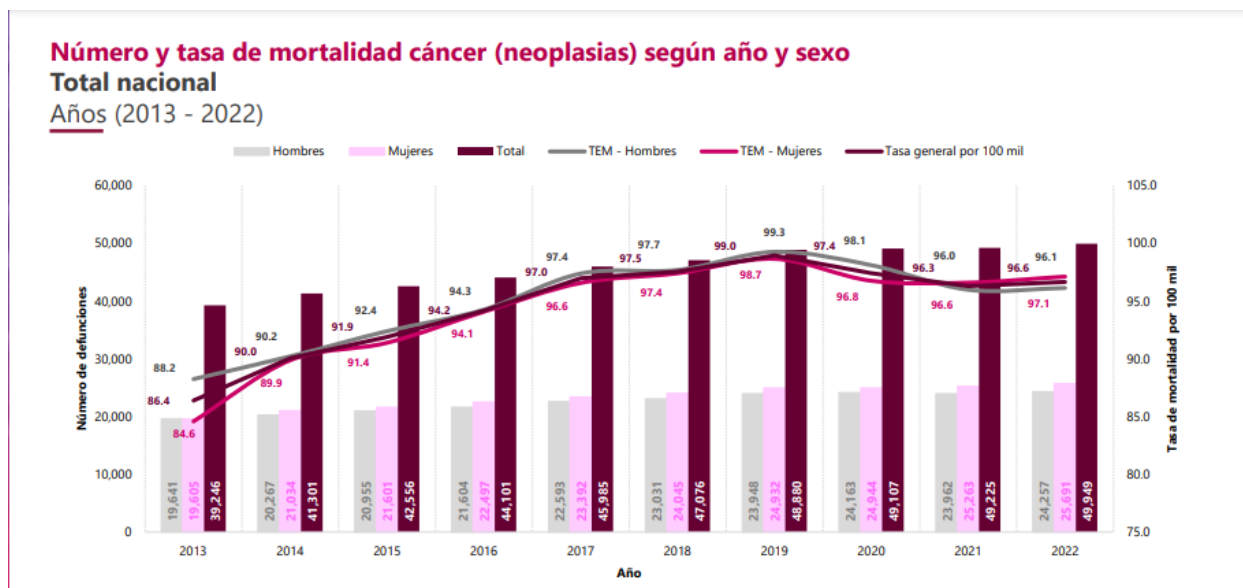
Una Genómica específica, que impulsa el cambio Moléculas que cambian la biología celular tumores debido a la desregulación de vías de señalización potencialmente reguladas.

El rápido desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan evaluaciones multigénicas basadas en perfiles moleculares; permitió la incorporación de biomarcadores predictivos que cambian fundamentalmente el panorama Atención del cáncer, en todo el mundo 40 y 63% de los biomarcadores predictivos y pronósticos, que se utilizan están relacionados con el cáncer. Estos números son Como resultado, el impacto neto de la oncología de precisión será de entre el 11% y el 18% de la población. Con el uso correcto de la medicina de precisión en el mundo se puede cambiar la supervivencia y la calidad de vida. Más de 5,5 millones de pacientes al año. (López y Cardona, 2020)

El cáncer es la segunda causa de muerte en el mundo; en el periodo del 2013 a 2022 han subido un 27,3% que corresponde a 10.703 casos, el aumento anual promedio de las muertes de cáncer es de en los hombres el 2,4% y el 3,1% en mujeres 9,6, según se evidencia a continuación:

Figura 1

Número y tasa de mortalidad cáncer (neoplasias) según año y sexo.



Dane. (2023). Estadísticas Vitales. [Informe Estadístico].Dane.

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EEVV/pres-EEVV-Defunciones-IIItrim2023.pdf>

Existe una iniciativa llamada "CanScreen5" cuyo principal objetivo es recopilar, analizar y compartir datos relacionados con programas de detección de cáncer en diferentes regiones del mundo. Desde la cual se trabaja para la detección temprana de la enfermedad siendo esta crucial para aumentar las tasas de supervivencia y mejorar la calidad de vida de los pacientes con cáncer. Al hacerlo, se pueden identificar áreas de mejora y oportunidades de colaboración. (LinkedIn, 2023)

Entre los años 2003 y 2006, el Instituto Nacional de Cancerología (INC) llevó a cabo un estudio llamado "Cáncer ocupacional en Colombia", dividido en dos fases: la primera entre 2003 y 2005, y la segunda en 2006. El objetivo fue describir las características de personas con cáncer en diez partes

específicas del cuerpo relacionadas con exposición a agentes cancerígenos en el trabajo. Los resultados se presentaron en un documento llamado "Variables no ocupacionales y ocupacionales en 10 tipos de cáncer de posible origen ocupacional en siete principales ciudades del país" del INC en 2004.

Como parte de este estudio, el INC, junto con la Universidad El Bosque, creó un manual sobre agentes cancerígenos reconocidos internacionalmente por la IARC como grupos 1 y 2A, enfocado en su relevancia para Colombia. Además, diseñaron la primera "Matriz de Exposición Laboral a agentes carcinógenos para 10 cánceres seleccionados" (MEL-AGECAR-10), específicamente adaptada a las actividades económicas del país. (Fondo Riesgos Laborales, 2015)

Se requiere conocer cómo las empresas están manejando el reintegro a la vida laboral de sus colaboradores con cáncer en Colombia abordaría una variedad de problemas relacionados con políticas laborales, barreras de acceso, recursos disponibles y resultados de reintegración, utilizando una variedad de métodos y fuentes de evidencia para generar productos que puedan informar y mejorar las prácticas empresariales y políticas públicas en este ámbito.

Las personas diagnosticadas con cáncer se pueden clasificar en cinco grupos según su actitud hacia la vida como sobrevivientes de cáncer: amigables, constructivas, equívocas, resilientes y discretas. Se encontró que autoidentificarse como "sobreviviente de cáncer" es común en la comunidad de cáncer de mama (77,9%), pero menos común entre aquellos diagnosticados con cáncer de próstata (30,6%). Autoidentificarse como sobreviviente de cáncer se asoció con una mejor calidad de vida y bienestar psicológico, y aquellos diagnosticados con cáncer en la infancia tenían más probabilidades de tener una transición exitosa a la atención de adultos. (Cheung, SY, Delfabbro, P., 2016)

El cáncer, con todas sus manifestaciones, se ha convertido en la enfermedad crónica no transmisible más común en todo el mundo. (Fundación Universitaria Juan N. Corpas, 2020). Por lo cual es preocupante que más del 90% de los países de altos ingresos brinden tratamiento a los pacientes con

cáncer, mientras que este porcentaje cae significativamente en los países de bajos ingresos, donde menos del 30% de los pacientes tienen acceso a un tratamiento adecuado, sigue siendo un desafío de salud pública mundial, con disparidades significativas en prevención, detección temprana, tratamiento y acceso a la atención médica entre diferentes regiones y países del mundo. (DoctorAki, 2024)

El cáncer en la región de las Américas se posiciona como la segunda causa de morbilidad y mortalidad. En 2020, aproximadamente 4 millones de personas fueron diagnosticadas con cáncer, lo que provocó 1,4 millones de muertes a causa de la enfermedad. Es importante destacar que casi el 70% de las muertes por cáncer ocurren en países de ingresos bajos y medianos, lo que refleja disparidades en el acceso a la atención médica y a los recursos disponibles para la prevención y el tratamiento del cáncer en diferentes regiones del mundo.

En Norte América, específicamente en Estados Unidos el cáncer es unas de las causas con mayor incidencia de muerte, esto genero la necesidad de contar con datos sobre casos de cáncer para planificar la atención de salud a nivel local, estatal y regional, el Congreso de Estados Unidos creó en 1992 el Programa Nacional de Registros del Cáncer (NPCR). Esta ley permite que los CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) financien y apoyen a los registros estatales de cáncer y establezcan un sistema nacional de seguimiento de la enfermedad.

Actualmente, gracias al NPCR, los CDC apoyan los registros de cáncer en 46 estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico, las islas del Pacífico de EE. UU. y las Islas Vírgenes. Esto cubre al 97% de la población del país. Junto con el Programa SEER del Instituto Nacional del Cáncer, el NPCR recopila datos de toda la población de EE. UU., lo que permite a investigadores, médicos, autoridades, profesionales de salud pública y comunidades acceder a información clave sobre el cáncer.

- Vigilar la carga del cáncer.

- Evaluar los programas de prevención y control del cáncer.
- Identificar las necesidades para los esfuerzos adicionales a nivel nacional, estatal y local.

Gracias al apoyo del NPCR de los CDC y el Programa SEER del Instituto Nacional del Cáncer, los registros centrales de cáncer recopilan información sobre casos de cáncer y, junto con los datos de mortalidad de los CDC, ofrecen una visión completa de la situación del cáncer en Estados Unidos.

Los hospitales, consultorios médicos y laboratorios envían los datos de nuevos casos de cáncer a los registros correspondientes, donde profesionales capacitados extraen y transfieren la información de los registros médicos de los pacientes utilizando códigos estándar. Cada año, los registros envían los datos de manera electrónica al NPCR o SEER, incluyendo información demográfica y clínica, pero sin identificar a los pacientes. Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC,2024)

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU., el cáncer no necesariamente se considera una discapacidad. Si su cáncer impide o dificulta la realización de actividades diarias como las tareas del hogar, bañarse o cepillarse los dientes, la ADA puede protegerlo. Sin embargo, este tipo de discapacidad debe ser permanente o de larga duración. La ADA también se aplica si usted tuvo cáncer en el pasado, pero ahora se encuentra bien. El 1 de enero de 2009 entró en vigor la Ley de Enmiendas a la ADA de 2008. Lo que ha cambiado es cómo se interpreta el concepto de discapacidad según la ADA. La ley revisada cubre las discapacidades que afectan el cuerpo y la mente, incluyendo: B. Sistema inmunológico, crecimiento celular, sistema digestivo, intestinos, vejiga, sistema nervioso y cerebro, sistema respiratorio, sistema circulatorio, sistema endocrino y funciones del jugador. Estos cambios ayudan a muchos pacientes con cáncer a cumplir claramente con la definición de discapacidad. La discriminación en el lugar de trabajo puede ser un problema potencial para las personas que padecen o han padecido cáncer. (American Cancer society, 2023).

En un estudio realizado con residentes de la región de Baltimore-Washington, EE. UU. Se examinó la influencia del cáncer en el autoconcepto de personas que han sobrevivido al menos cinco años después del diagnóstico. Se utilizaron datos de entrevistas con 53 individuos diagnosticados con linfoma no Hodgkin, cáncer de mama o próstata, de entre 45 y 74 años. Los resultados muestran que el cáncer no siempre forma parte central del autoconcepto de los participantes, y la adopción de una identidad de "sobreviviente" es compleja. Se identificaron siete significados contrastantes de "sobreviviente" basados en las narrativas de los participantes, como factual, vencido, funcional, temporal, adversidad, paso del tiempo y afortunado o bendecido. Se discuten las razones por las cuales los participantes adoptaron o no esta identidad de superviviente. Se concluye que comprender cómo el cáncer afecta el autoconcepto a lo largo de la vida es crucial para diseñar programas centrados en el paciente que reconozcan diversas experiencias y posibles cambios con el tiempo. (Smith et al., 2016, p. 460).

Se mencionan también posibles efectos secundarios de la radioterapia, como fatiga, problemas urinarios y rectales, y cambios en la piel. Se enfatiza la necesidad de comunicarse con el médico ante cualquier síntoma o preocupación y se brinda información sobre la protección del paciente por las leyes federales relacionadas con la privacidad de la información médica. (MedlinePlus, 2022)

El cáncer, además de ser una enfermedad grave, representa lo desconocido, el sufrimiento y la ansiedad. Presenta debilitamiento físico, cambios emocionales y falta de apoyo familiar, obstaculizan la reintegración social. Además, se evidenció un desconocimiento social sobre las necesidades psicosociales de los sobrevivientes, resaltando la importancia del apoyo psicológico para superar los desafíos y lograr un progreso efectivo en la vida después del cáncer.

Esta experiencia afecta profundamente a la familia en todos los aspectos de sus vidas, generando incertidumbre y estrés además de demandas físicas y emocionales que varían según el desarrollo de la persona, la estructura familiar y el apoyo disponible. (Rosero y Teran, 2022).

Un factor importante es la identificación de una problemática social relacionada con las dificultades que enfrentan las personas que han superado el cáncer al reintegrarse a su vida social, laboral y familiar debido a las secuelas físicas y psicológicas de la enfermedad y el tratamiento. Se reconoce que los avances tecnológicos y preventivos aumentarán la tasa de supervivencia, lo que significa que más personas experimentarán estas dificultades, afectando su calidad de vida. (Martínez, 2018).

En Colombia se realizó un Análisis de Situación de Salud (ASIS), donde se informa que el cáncer ha aumentado en mortalidad en el periodo de 2012 a 2019, siendo más alto en los departamentos de Atlántico y Valle, mientras que Chocó, Amazonas y Guainía tuvieron tasas más bajas. (Ministerio de Salud y Protección Social, [ASIS] 2021).

En el caso de Medellín, las muertes registradas por tumores malignos de los órganos digestivos y del peritoneo fue en 2020, una tasa de 21,6 muertes por cada 100 mil habitantes, los tumores malignos de próstata fueron la segunda causa de muerte por cáncer en la ciudad. En el mismo año provocó un total de 13,9 muertes por cada 100.000 habitantes Según el programa Medellín Me Cuida, actualmente se están implementando estrategias en todos los municipios de la ciudad. Los profesionales de la salud promueven estilos de vida saludables, como una alimentación adecuada y actividad física, que ayudan a reducir el riesgo de padecer cáncer. También se realizan actividades educativas, citologías y encuestas enfocadas en el cáncer de mama, cáncer infantil, cáncer de próstata y enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

El cáncer representa un gran reto para la salud pública en el Distrito, y su impacto se siente en la vida laboral de muchas personas. No solo afecta la salud física, sino que también tiene consecuencias emocionales, sociales y económicas para individuos y comunidades. Los altos costos del tratamiento y la

pérdida de productividad destacan la complejidad de este problema de salud. Por ello, la reinserción laboral de quienes han superado el cáncer es vital para su bienestar y para ayudarles a recuperar una vida plena. (Alcaldía de Medellín, 2023).

Tabla 1

Estado del arte

| Autor | Año | Aporte |
|--|------|---|
| 1. Revista Unam | 1977 | Diagnóstico temprano del cáncer |
| 2. Castillo, Edelmira, Chesla Catalina A. | 2003 | Viviendo con el cáncer de un hijo |
| 3. Ministerio del Trabajo | 2014 | Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Cáncer Ocupacional en Colombia - SIVECAO Por la prevención del cáncer ocupacional en Colombia |
| 4. Universidad Nacional de Cajamarca | 2015 | Conocimientos para el autocuidado de personas con cáncer con tratamiento de quimioterapia del Hospital II EsSalud Cajamarca |
| 5. Cheung, SY, Delfabbro, P. | 2016 | ¿Es usted un sobreviviente de cáncer? Plantea Una revisión sobre la identidad del cáncer. J Cancer Surviv 10 , 759–771 |
| 6. Revista de supervivencia al cáncer | 2016 | La prominencia del cáncer y la identidad de "sobreviviente" de las personas que han completado el tratamiento contra el cáncer agudo: un estudio cualitativo |

| | | |
|---|------|--|
| 7. Universidad Ces | 2016 | Psicooncología: un aporte a la atención integral del cáncer |
| 8. García, A., & Martínez, B | 2018 | Impacto psicosocial del cáncer en la vida laboral: Un estudio cualitativo. Revista de Psicooncología, 5(2), 112-125. |
| 9. Universidad Señor de Sipán | 2019 | Percepciones del cuidador respecto al tratamiento de quimioterapia – paliativa. Hospital regional Lambayeque: desde la teoría de los síntomas desagradables, (2019). |
| 10. Instituto Nacional del Cáncer | 2020 | Los diferentes tipos de tratamientos para el cáncer |
| 11. Fundación Universitaria Juan N. Corpas | 2020 | Itinerario diagnóstico de pacientes con cáncer de próstata en población vulnerable en Colombia: una realidad vivida |
| 12. Pontificia Universidad Católica del Perú | 2020 | Propuesta de solución para personas que, tras superar el Cáncer, presentan problemas para retomar de manera efectiva su vida laboral, social y familiar. |
| 13. REVISTA-MEDICINA-131.-Edición-especial-Cáncer.pdf | 2020 | REVISTA-MEDICINA-131.-Edición-especial-Cáncer.pdf |
| 14. Juan Montagu | 2021 | El nuevo tratamiento para el cáncer con fitoquímicos |

| | | |
|--|------|--|
| 15. Análisis de Situación de Salud (ASIS) Colombia | 2021 | El aumento de la mortalidad en el periodo de 2012 a 2019 en Colombia |
| 16. MedlinePlus | 2022 | Cáncer de próstata: Tratamiento con radioterapia externa |
| 17. Dialnet, Rosero Barrera, Marjorie Ana, Terán Espinoza, Juan Daniel | 2022 | Aspectos psicosociales del sobreviviente de cáncer en su re inserción a la sociedad |
| 18. Dane | 2023 | Número y tasa de mortalidad cáncer (neoplasia) según año y sexo |
| 19. Luz Angela Domínguez Coral | 2023 | Cáncer: ¿Cómo debe ser el regreso al trabajo después de padecerlo? |
| 20. LinkedIn. | 2023 | CanScreen5: una iniciativa global en la detección precoz del cáncer de mama. |
| 21. American Cancer society | 2023 | Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer |
| 22. Alcaldía de Medellín | 2023 | La implementación de estrategias en todos los municipios de la ciudad, en las que los profesionales de la salud promueven estilos de vida saludables |
| 23. Organización: Organización Panamericana de la Salud (OPS) | 2024 | Información sobre el cáncer, incluyendo estadísticas, prevención, detección temprana, tratamiento y cuidado de pacientes en la región de las Américas. |

| | | |
|---------------------------|------|---|
| 24.Match Matrial, | 2024 | La humanidad contra el Cáncer: orígenes e historia de la enfermedad |
| 25.DoctorAkí | 2024 | Reflejan un desafío significativo de la salud pública mundial en términos de prevención del cáncer. |
| Nota. Elaboración propia. | | |

13.2 Marco teórico

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las características que tienen relación con la situación laboral de las personas sobrevivientes de cáncer desde contextos sociodemográficas y laborales.

En base al trabajo de grado sobre el manejo de la población, con cáncer de mama en la empresa Superar S.a.s., ubicada en la ciudad de Zipaquirá (Cundinamarca), se destaca la necesidad de una colaboración estrecha y coordinada entre diferentes actores para apoyar el regreso al trabajo de las personas con cáncer. La sensibilización del empresario, una adecuada evaluación de la capacidad laboral tras el tratamiento y la eliminación del estigma son elementos esenciales para mejorar la calidad de vida y facilitar la reinserción profesional de estos empleados, La población objeto de estudio en este proyecto está compuesta por el personal que trabaja en Logística y Servicios Superar SAS, que cuenta con un total de 32 empleados. Esta empresa opera en colaboración con otras compañías, como Group Seb y Makro, ubicadas en Cajicá, Funza, y Rionegro, en el departamento de Cundinamarca, así como en Medellín.

Se identificaron las deficiencias que presenta la empresa frente a la gestión en el proceso de acompañamiento de la enfermedad, dado que esta condición requiere de unas herramientas de afrontamiento importantes para sobrellevarla y en el caso de no contar con estrategias instauradas

puede desencadenar en la persona una serie de situaciones emocionales, psicológicas y psiquiátricas, como se presentó con la empleada que sintió que tenía una carga laboral mayor, su puesto de trabajo no fue analizado para validar que las condiciones se ajustaran a las restricciones médicas. (Giraldo et al., 2021)

Además, resalta la complejidad del proceso de reincorporación laboral para mujeres con cáncer de mama, señalando la necesidad de un apoyo integral y continuo. Los factores positivos y negativos identificados deben ser gestionados adecuadamente para facilitar una transición más suave y exitosa de regreso al trabajo. La sensibilización de empleadores y compañeros, así como la adaptación de las tareas laborales, son claves para mejorar la calidad de vida y la reintegración laboral de estas pacientes.

El proceso de reintegro laboral en Colombia es fundamental en la gestión de la salud ocupacional, especialmente para aquellos que enfrentan incapacidades parciales permanentes (IPP) debido a accidentes o enfermedades. Este enfoque no solo protege los derechos laborales, sino que también busca crear un entorno de trabajo inclusivo y seguro, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, en particular el ODS 8, que promueve el empleo pleno y decente para todos.

La Resolución 3050 de 2022 establece que los empleadores deben reincorporar a los trabajadores a sus puestos o a otros de igual categoría después de una incapacidad temporal. Esto resalta la responsabilidad de las empresas de facilitar el regreso de sus empleados y adaptarse a sus nuevas condiciones de salud. Es crucial implementar un proceso de rehabilitación integral que incluya tanto la recuperación de capacidades físicas como mentales antes de la reincorporación, asegurando así una mejor calidad de vida para el trabajador.

La rehabilitación debe contemplar apoyo psicológico y físico, así como programas de formación que potencien nuevas habilidades y ayuden en la adaptación al entorno laboral. Desde 2019 hasta mayo

de 2024, se han registrado más de 81,000 trabajadores con IPP y más de 2,500 incidentes que resultaron en pensiones de invalidez, lo que evidencia la necesidad de políticas efectivas de reintegro. En 2023, se reportaron 15,833 IPP, de las cuales un 62,6 % fueron causadas por accidentes laborales, mostrando un aumento del 10,5 % en comparación con el año anterior.

Geográficamente, Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca son las regiones con más casos de IPP, resaltando la importancia de abordar esta problemática de manera integral y adaptada a las realidades locales. (Consejo Colombiano de Seguridad [CCS], 2021).

La implementación de prácticas de reintegro laboral en Medellín, en el marco de la salud ocupacional, influye significativamente en el bienestar emocional y psicológico de los empleados que enfrentan incapacidades parciales permanentes (IPP), el apoyo psicológico, capacitación y adaptación gradual al trabajo permite a los trabajadores recuperar su confianza y autoestima, mientras se sienten valorados y aceptados en su entorno laboral. Esto es esencial para manejar la ansiedad y el estrés que suelen acompañar el regreso al trabajo tras un periodo de incapacitación, favoreciendo una reintegración más efectiva.

La posibilidad de interactuar con compañeros y participar activamente en el ambiente laboral contribuye a mantener relaciones sociales saludables, fundamentales para la salud mental. Sin embargo, es crucial que las empresas en Medellín trabajen para combatir cualquier estigmatización que los empleados puedan enfrentar, promoviendo una cultura de inclusión y respeto. De esta manera, no solo se favorece el bienestar individual, sino que se fortalece la cohesión y el rendimiento colectivo dentro de la organización.

Finalmente plantea que, a nivel profesional, esta enfermedad, cualquiera que sea su origen, ya sea profesional o de origen común, afecta directamente a las empresas, debido a la disminución de la

productividad, el aumento de los días perdidos, la reasignación de operaciones, las necesidades de rehabilitación. y el traslado de plazas. de trabajo, entre otros. (Torres, 2022) a los colaboradores de en su proceso debido a que cada paciente afronta la reincorporación de manera única. Las emociones pueden variar desde la ilusión y el optimismo hasta el miedo y las preocupaciones relacionadas con su actividad laboral. Es importante reconocer que el ritmo de trabajo inicial puede no ser el mismo debido a la sintomatología residual del tratamiento, el impacto emocional y los cambios físicos.

13.3 Marco legal

Legislación y regulación: En Colombia, existen disposiciones legales que protegen los derechos de los empleados diagnosticados con cáncer. Por ejemplo, la Ley 776 de 2002 garantiza el derecho al reintegro laboral de personas con discapacidad, incluyendo aquellas que han superado el cáncer. Además, la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo establece pautas para la afiliación del empleado al sistema de seguridad social, asegurando acceso a servicios de salud durante el tratamiento.

Decreto 1295 de 27 de junio de 1994; El artículo 11 define enfermedad profesional como “una condición patológica permanente o temporal que se presenta”. Consecuencias obligatorias y directas de la clase. trabajo realizado por un empleado, o el entorno en el que tuvo que trabajar, Y el gobierno la clasifica como enfermedad profesional. "

Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994 Adopción de cuadro de enfermedades profesionales que incluya el cáncer El origen del profesionalismo está en el punto 41. establecer una relación causal entre Exposición previa y posterior desarrollo de factores de riesgo dentro de la organización. Lo mismo ocurre con determinadas enfermedades. Esta ley requiere la confirmación de lo siguiente: 1) Factores de

riesgo ocupacional causales lugar de trabajo el empleado, y 2) la presencia de una enfermedad médicamente diagnosticada. Existe una relación causal con este factor de riesgo.

La Ley 1429 de 2010, conocida como Ley de Formalización y Generación de Empleo, tiene como objetivo promover la formalización del empleo y generar condiciones favorables para el desarrollo empresarial en Colombia. Dentro de esta ley, se incluyen disposiciones que apoyan a las empresas que contratan a personas con limitaciones físicas, incluyendo aquellas que padecen cáncer.

En el contexto específico de las personas que padecen cáncer, esta ley podría proporcionar incentivos o beneficios adicionales a las empresas que las contraten. Estos incentivos pueden incluir reducciones en los impuestos o contribuciones, exenciones fiscales, acceso a líneas de crédito preferenciales u otros tipos de apoyo financiero.

El Decreto 1477 de 2014 regula aspectos relacionados con el funcionamiento del Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga) en el sistema de seguridad social en salud de Colombia. Este decreto establece disposiciones sobre la administración de los recursos del Fosyga, los mecanismos de financiamiento, la distribución de los recursos para la prestación de servicios de salud, la atención a la población pobre no asegurada, la gestión de la información del sistema de salud, y la supervisión y control de las actividades relacionadas con el Fosyga. Su objetivo principal es garantizar la prestación de servicios de salud de calidad y el acceso equitativo a los mismos para toda la población colombiana.

La Resolución 4496 de 2012 establece disposiciones para la prevención y el control del cáncer ocupacional en Colombia. Esta resolución, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, establece para identificar, prevenir y controlar los riesgos asociados con la exposición laboral a agentes carcinogénicos.

Entre los puntos clave de esta resolución se encuentran la promoción de la salud ocupacional, la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, la realización de evaluaciones de riesgo en los lugares de trabajo y la adopción de control para reducir la exposición a agentes carcinogénicos.

La Resolución 4496 de 2012 busca proteger la salud de los trabajadores colombianos al prevenir la incidencia de cáncer relacionada con el trabajo y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

La Resolución 1841 de 2013 establece lineamientos para la prevención, diagnóstico y tratamiento del cáncer de pulmón y otras enfermedades relacionadas con el trabajo en Colombia. El principal objetivo de esta resolución es promover la salud ocupacional y reducir el riesgo de exposición a carcinógenos en el lugar de trabajo, especialmente aquellos que pueden causar cáncer de pulmón.

Las disposiciones de la Resolución 1841 incluyen medidas para identificar y evaluar los riesgos laborales por exposición a carcinógenos e implementar medidas preventivas y de control adecuadas. Además, se están elaborando directrices para el seguimiento médico de los trabajadores expuestos y la detección temprana del cáncer de pulmón y otras enfermedades relacionadas con el trabajo.

Esta resolución tiene como objetivo garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores colombianos, protegerlos de los riesgos asociados a la exposición a agentes cancerígenos en el ambiente laboral, y garantizar la detección temprana y el tratamiento oportuno de enfermedades como el cáncer de pulmón para facilitar su tratamiento.

La Resolución 1383 de 2013 establece disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos en el ámbito laboral en Colombia. Su objetivo principal es prevenir la exposición a sustancias o agentes que puedan causar cáncer y promover medidas para garantizar un entorno laboral seguro. Entre las disposiciones de esta resolución se encuentran: 1.

Identificación de agentes carcinógenos: Se establecen criterios y procedimientos para identificar y clasificar los agentes cancerígenos presentes en el lugar de trabajo.

La "Ley Sandra Ceballos" establece acciones para la atención integral del cáncer en Colombia. Entre sus disposiciones, la ley busca promover la prevención, diagnóstico temprano, tratamiento oportuno, rehabilitación y cuidado paliativo del cáncer. Además, establece la creación de un Registro Nacional de Cáncer y un Plan Nacional de Cáncer, así como la implementación de programas de educación, investigación y capacitación en relación con esta enfermedad. La ley también busca garantizar el acceso equitativo a los servicios de salud para las personas afectadas por el cáncer y promover la participación de la sociedad en la lucha contra esta enfermedad.

En el ámbito internacional, se encuentran varias resoluciones importantes que abordan el tema del cáncer laboral, entre las que destacan las resoluciones ILO C115, C170 y C139 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas resoluciones tienen como objetivo establecer normas y directrices para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en relación con el cáncer ocupacional. A continuación, se describen brevemente cada una de ellas:

Resolución ILO C115: Esta resolución, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963, establece principios y directrices para la protección de los trabajadores contra los riesgos de enfermedades profesionales, incluido el cáncer ocupacional. Proporciona pautas sobre la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades relacionadas con el trabajo, así como sobre la compensación y rehabilitación de los trabajadores afectados.

Resolución ILO C170: Adoptada en 1990, esta resolución revisa y actualiza la Resolución C139 sobre la prevención de riesgos ocupacionales. Se centra en la promoción de la salud y la seguridad en el

lugar de trabajo, incluida la prevención del cáncer ocupacional mediante medidas de control de riesgos y el monitoreo de la exposición a sustancias carcinogénicas.

Resolución ILO C139: Esta resolución, adoptada en 1974, se centra en la prevención de enfermedades profesionales, incluido el cáncer ocupacional. Proporciona directrices sobre la identificación y evaluación de riesgos, la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, y la participación de los trabajadores en la gestión de la salud y la seguridad laboral.

La Ley 1616 de 2013, o Ley de Salud Mental, busca promover y proteger la salud mental en Colombia mediante un marco normativo que garantiza una atención integral, digna y respetuosa para las personas con trastornos mentales. Establece la prohibición de la discriminación en el acceso a los servicios de salud mental y promueve un enfoque comunitario que integra estos servicios en todos los niveles del sistema de salud. La ley incentiva programas de prevención, educación y sensibilización para reducir el estigma, y crea mecanismos para la regulación y supervisión de la calidad y el acceso equitativo a estos servicios. Fomenta la participación de la comunidad en la formulación y ejecución de políticas de salud mental y coordina esfuerzos entre el Estado y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la inclusión social de las personas con trastornos mentales.

La Ley 1751 de 2015, conocida como Ley Estatutaria en Salud, establece el derecho fundamental a la salud en Colombia, garantizando a todos los ciudadanos el acceso a servicios de salud de calidad sin discriminación. Esta ley asegura una cobertura integral que incluye promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, exigiendo que dichos servicios se ofrezcan con calidad y eficiencia. Establece principios de universalidad, equidad e integralidad en la prestación de servicios y protege los derechos de los pacientes, como la información y la confidencialidad. Además, el Estado es responsable de garantizar la prestación adecuada de estos servicios, planificar y regular el sistema de salud, mientras se promueve la participación ciudadana y se asegura la sostenibilidad del sistema a través de directrices financieras. La ley también define mecanismos para la coordinación entre

entidades del sistema de salud y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud en Colombia.

14 CAPÍTULO V

14.1 Diseño metodológico

14.2 Enfoque

El enfoque que mejor se ajusta para realizar un análisis es el cualitativo, esto permitiría brindara información de las experiencias, percepciones y sentimientos tanto de empleadores como de empleados que han enfrentado o están enfrentando el proceso de regresar al trabajo después de un diagnóstico de cáncer. Esto puede incluir la realización de encuestas en profundidad, grupos focales u otras técnicas cualitativas para comprender mejor los desafíos emocionales, laborales y legales que enfrentan tanto los empleadores como los empleados en esta situación particular.

Las investigaciones cualitativas suelen producir preguntas antes, durante o después de la colección y análisis de los datos. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien "circular" en el que la secuencia no siempre es la misma, puede variar en cada estudio. (Hernández Sampieri, et al. 2018.)

Una peculiaridad del proceso cualitativo consiste en que la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea y van influyéndose entre sí.

Con el análisis cualitativo, se puede llegar a conocer una comprensión holística y enriquecedora de los desafíos asociados con la gestión del reintegro laboral de personas con cáncer en Colombia, lo que a su vez facilitará el desarrollo de intervenciones y políticas más efectivas y centradas en las necesidades de los individuos afectados.

14.3 Alcance

Se realizará una investigación descriptiva.

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se

aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio. (Ramos - Galarza,2020, p.2)

Al ejecutar la investigación descriptiva, puede ayudar a conocer las experiencias, percepciones y desafíos de los pacientes con cáncer, los empleadores, los departamentos de recursos humanos y otras partes interesadas en el contexto de los problemas relacionados con el cáncer y su impacto en el entorno laboral. Esto identifica aspectos importantes del problema que pueden no entenderse bien y proporciona una base sólida para una investigación futura más detallada.

14.4 Población y muestra

La población y muestra adecuadas para este estudio cualitativo son personas que han vivido el proceso de reintegración al mercado laboral después del tratamiento del cáncer en el centro de Medellín, para lo cual se tomarán 5 empresas, cada una con un índice de 2 empleados que hayan tenido reinserción laboral.

14.4.1 Muestra

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia en el cual se considerarán pacientes de diferentes edades, sexos y tipos de cáncer. La muestra será seleccionada de 7 empresas, con colaboradores que hayan presentado reinserción laboral.

14.4.2 Tamaño de la muestra

En este estudio cualitativo, se ha utilizado una muestra no probabilística de 15 personas que han superado un cáncer y que en sus empresas respectivas se han reintegrado laboralmente. La selección de los participantes se hizo en base a la pertinencia de su experiencia, así como a su disponibilidad. Aunque la naturaleza no aleatoria de este tipo de muestra puede dar lugar a sesgos. El análisis se centrará en

identificar patrones temáticos comunes entre las respuestas, buscando saturación de datos para una comprensión profunda de las vivencias de los participantes. (Hernández Sampieri, et al. 2018.)

14.5 Recolección de la información

Se diseñó una encuesta dirigida a empleados, empleadores y profesionales de recursos humanos, para recopilar información sobre sus experiencias, percepciones, necesidades y desafíos relacionados con el cáncer y su reintegración laboral. Ejemplo: Un cuestionario para empleados sobre su nivel de apoyo emocional y laboral durante el tratamiento y el reintegro laboral después del cáncer.

14.6 Instrumentos

Para llevar a cabo la investigación sobre el problema del cáncer y su impacto en la vida laboral en Medellín, se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Encuestas: dirigidas a empleadores y profesionales de recursos humanos para recopilar información sobre sus experiencias, percepciones y necesidades relacionadas con el cáncer y el trabajo. un cuestionario que incluye preguntas sobre el nivel de apoyo recibido durante el tratamiento y el proceso de reintegración laboral, las políticas de la empresa en relación con el cáncer y la efectividad percibida de estas políticas.

Para el desarrollo de la encuesta son fundamentales los siguientes aspectos: información general, apoyo recibido, entorno social y físico y el Bienestar y Satisfacción Laboral.

14.7 Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación sobre el impacto del cáncer en la reintegración profesional en el centro de Medellín, se desarrolló un cuestionario dirigido tanto a empleados como a colaboradores. Este cuestionario se encuentra en la plataforma digital Google Forms y fue enviado a

través de WhatsApp. Se estableció un período de quince días calendario para que los destinatarios completen el cuestionario a partir de la fecha de envío, lo que permitió realizar un análisis exhaustivo de las respuestas obtenidas.

Posteriormente se realizó un análisis de las respuestas obtenidas de las encuestas. Para este se utilizó gráficos de barra para resumir las respuestas de los encuestados y entender las características generales de la población estudiada, con el objetivo de identificar patrones y tendencias en las percepciones y experiencias de empleadores y empleados. Este enfoque proporciona una base sólida para comprender y mejorar la reintegración profesional de las personas con cáncer en Medellín

Una vez consolidada la información, se podrá mirar si las empresas ofrecen programas de apoyo, asesoría y acompañamiento a los empleados que regresan después de un diagnóstico de cáncer. También se indagará sobre la existencia de redes de apoyo dentro de la empresa, incluyendo grupos de trabajo de apoyo entre empleados.

CUESTIONARIO DE REINTEGRO LABORAL DESPUES DE UN DIAGNOSTICO DE CANCER PARA EL COLABORADOR

Agradecemos sinceramente tu participación en este cuestionario. El propósito de este estudio es comprender mejor los desafíos y experiencias relacionados con la reintegración al entorno laboral después de haber enfrentado un diagnóstico de cáncer. Tu experiencia es invaluable y contribuirá a desarrollar estrategias y apoyos más efectivos para quienes pasan por situaciones similares.

Por favor, responde a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible. Todas las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación.

De acuerdo con la Ley 1266 de 2008, Ley de Habeas Data, que regula la protección de datos personales en Colombia, le informamos que la información recolectada en esta encuesta será tratada con la máxima confidencialidad y seguridad

Al participar en esta encuesta, usted otorga su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales conforme a los fines establecidos. Su participación es completamente voluntaria, y puede optar por no responder cualquier pregunta.

- | | |
|---|---|
| <p>Sección 1: Información general</p> <p>1.1 Nombre de la Empresa:</p> <p>1.2 Género:</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Femenino.</p> <p>1.3 Qué edad tienes:</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 18 años</p> <p><input type="checkbox"/> 19 a 25 años</p> <p><input type="checkbox"/> 26 a 35 años</p> <p><input type="checkbox"/> 36 a 50 años</p> <p><input type="checkbox"/> 51 o más años</p> <p>1.4 ¿Qué tipo de cáncer le fue diagnosticado?</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer de mama</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer de próstata</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer de pulmón</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer de colon o recto</p> <p><input type="checkbox"/> Cáncer de Tiroides</p> <p><input type="checkbox"/> Leucemia</p> <p><input type="checkbox"/> Melanoma</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>1.5. ¿Cuánto Tiempo hace que se reintegró laboralmente?</p> <p><input type="checkbox"/> De 1 y 6 meses</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 6 y 12 meses</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 12 y 24 meses</p> | <p><input type="checkbox"/> Mas de 24 meses</p> <p>Sección 2: Apoyo recibido</p> <p>2.1 ¿Considera usted que el diagnóstico afectó la capacidad física o emocional para realizar su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>2.2. ¿Cómo describiría la actitud de sus supervisores hacia su enfermedad durante el proceso de reintegro?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy comprensivos</p> <p><input type="checkbox"/> Comprensivos</p> <p><input type="checkbox"/> Neutrales</p> <p><input type="checkbox"/> Poco comprensivos</p> <p><input type="checkbox"/> Nada comprensivos</p> <p>2.3 ¿Ha recibido apoyo emocional o práctico de sus colegas de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>2.4 ¿Se sintió apoyado por sus compañeros de trabajo durante el proceso de reintegro?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> |
|---|---|

2.5 ¿Qué tipo de apoyo ha recibido de su empresa durante su reintegro? (Seleccione todas las que apliquen)

- Adaptaciones en el lugar de trabajo
- Horarios flexibles
- Programas de apoyo emocional o psicológico
- Asesoría en la gestión de la carga laboral
- Otros

Sección 3: Entorno Social y Físico

3.1 ¿Cómo calificaría el entorno físico de su lugar de trabajo en términos de accesibilidad y comodidad durante su reintegro?

- Muy insatisfactorio
- Insatisfactorio
- Neutral
- Satisfactorio
- Muy satisfactorio

3.2 ¿De qué manera la empresa ha adaptado el entorno físico, para facilitar tu retorno al trabajo?

- Han rediseñado los espacios de trabajo
- Le han creado o adaptado espacios de descanso específicos donde puedo tomar pausas en su jornada laboral.

al?

- Muy negativamente
- Negativamente
- Neutral
- Positivamente
- Muy positivamente

4.2 ¿Cómo ha impactado el apoyo recibido en su satisfacción laboral?

- Muy negativamente
- Negativamente
- Neutral
- Positivamente
- Muy positivamente

- La empresa ha mejorado los sistemas de ventilación.

Otros

3.3 ¿Considera que el entorno social en su lugar de trabajo (incluyendo la actitud y el comportamiento de sus colegas) ha sido positivo durante su reintegración?

- Sí
- No
- En parte

3.4 ¿Qué cambios en el entorno laboral han sido más beneficiosos para usted durante su reintegración? (Seleccione todas las que apliquen)

- Adaptaciones ergonómicas (sillas, escritorios, etc.)
- Flexibilidad en los horarios
- Espacios de descanso o recuperación
- Programas de bienestar y salud
- Otros

Sección 4: Bienestar y Satisfacción Laboral

4.1 ¿Cómo ha influido el apoyo recibido en su bienestar gener

4.3 ¿Qué mejoras sugeriría para el proceso de reintegración de empleados diagnosticados con cáncer en su empresa?

- Mejores adaptaciones en el lugar de trabajo
- Más apoyo emocional y psicológico
- Mejores políticas de flexibilidad laboral
- Comunicación más efectiva
- Otros

CUESTIONARIO DE REINTEGRO LABORAL DESPUES DE UN DIAGNOSTICO DE CANCER PARA EL EMPLEADOR

Esta encuesta busca recabar información sobre las políticas, procedimientos y desafíos asociados con la reintegración laboral de empleados que han pasado por tratamientos de cáncer. Los resultados contribuirán a desarrollar estrategias y recomendaciones para optimizar este proceso.

Confidencialidad: Todas las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación. No se recopilarán datos personales identificables.

De acuerdo con la Ley 1266 de 2008, Ley de Habeas Data, que regula la protección de datos personales en Colombia, le informamos que la información recolectada en esta encuesta será tratada con la máxima confidencialidad y seguridad

| | |
|--|---|
| <p>Sección 1: Información General</p> <p>1.1 Nombre de la Empresa:</p> <p>1.2 Tamaño de la Empresa (Número de Empleados):</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Menos de 10</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 10-50</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 51-100</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Más de 100</p> <p>1.3 Sector de Actividad:</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Comercio</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Servicios</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Manufactura</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Otro</p> <p>Sección 2: Políticas y Procedimientos</p> <p>2.2 ¿La empresa tiene una política formal para la reintegración laboral de empleados diagnosticados con cáncer?</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Sí</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> No</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> En desarrollo</p> <p>2.3 ¿Qué tipo de adaptaciones o ajustes realiza la empresa para facilitar la reintegración de empleados que han superado un cáncer?</p> | <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Adaptaciones en el lugar de trabajo (sillas ergonómicas, acceso a áreas especiales, etc.)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Flexibilidad en el horario laboral</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Reducción temporal de la carga laboral</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Asesoría psicológica o emocional</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>2.4 ¿Cómo se maneja la comunicación entre la empresa y el empleado durante el proceso de reintegración?</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Reuniones periódicas</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Informes de progreso</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Contacto directo con el departamento de Recursos Humanos</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>2.5 ¿Qué métodos utiliza la empresa para evaluar si las políticas de reintegración laboral están siendo efectivas?</p> <p>Sección 3: Apoyo y Recursos</p> <p>3.1 ¿La empresa proporciona algún tipo de apoyo psicológico o emocional a empleados que están regresando después de superar un cáncer?</p> |
|--|---|

- Sí, a través de un programa interno
- Sí, a través de servicios externos (consultores, terapeutas)
- No
- En desarrollo

3.2 ¿De qué manera la empresa se asegura de que los recursos ofrecidos realmente satisfacen las necesidades individuales de los empleados?

Sección 4: Impacto y Percepción

4.1 ¿Qué desafíos ha enfrentado la empresa al reintegrar empleados que han superado un cáncer?

- Estigmatización o prejuicios
- Adaptación de espacio físico
- Ajustes en la carga de trabajo
- Otros

4.2 ¿Qué aspectos han resultado más exitosos en el proceso de reintegración?

- Apoyo emocional
- Flexibilidad en el trabajo
- Adaptaciones físicas
- Capacitación para compañeros
- Otros

4.3 ¿Cómo evalúa la empresa el éxito de la reintegración de empleados que han superado un cáncer?

- Mediante encuestas de satisfacción del empleado
- Evaluación del desempeño
- Retroalimentación de compañeros de trabajo
- Otros

4.5 ¿Qué mejoras considera que serían útiles para facilitar la reintegración laboral de empleados diagnosticados con cáncer?

- Desarrollo de políticas más claras
- Mejora en la comunicación
- Capacitación adicional para el personal
- Aumento en los recursos de apoyo
- Otros

4.6 ¿Qué recursos adicionales necesitaría la empresa para mejorar su apoyo en la reintegración laboral de estos empleados?

- Fondos para adaptaciones físicas
- Servicios de asesoría externa
- Programas de capacitación y sensibilización
- Otros

15 CAPITULO VI

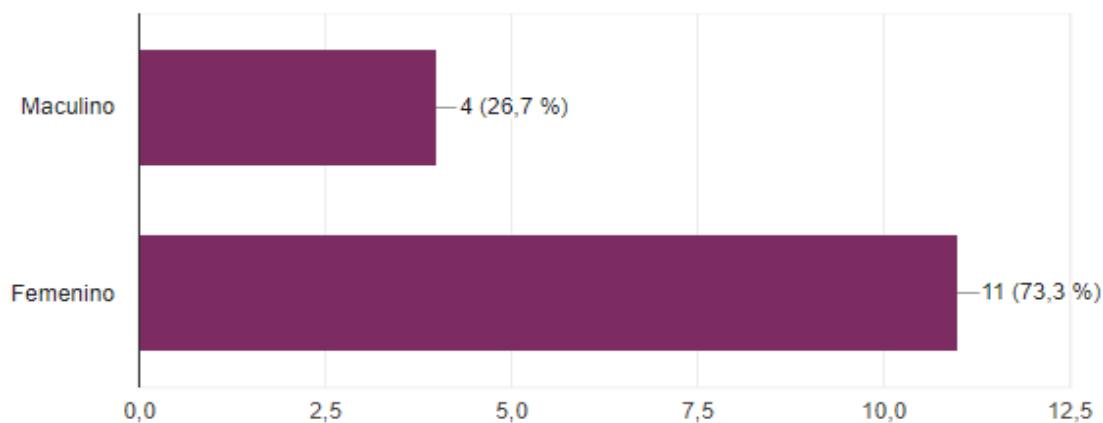
15.1 Resultados y discusiones

15.2 Resultados encuesta a colaboradores diagnosticados con cáncer

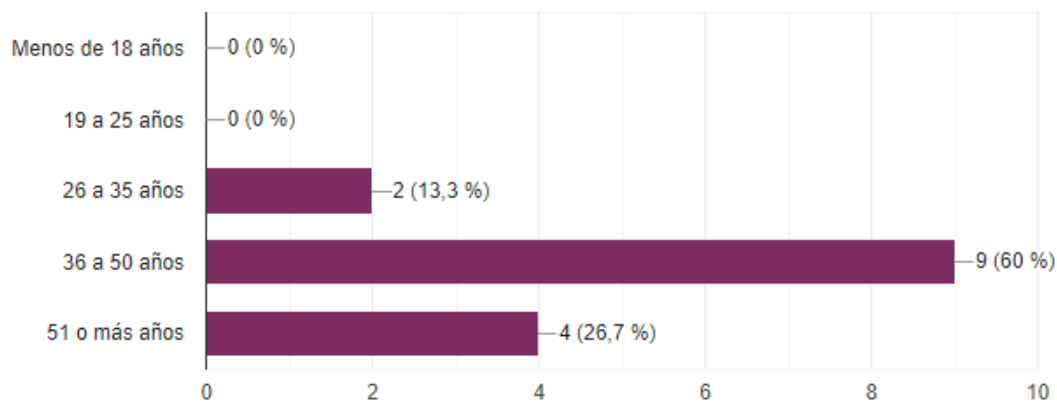
Con la primera encuesta se pretendía recolectar información sobre las políticas, procedimientos y desafíos asociados con la reintegración laboral de empleados que han pasado por tratamientos de cáncer. A partir de la aplicación de estos instrumentos se obtuvieron 15 respuestas de los empleados, de 7 empresas diferentes (Comfama, Fundación colombiana de cancerología clínica vida, Ingeniería Especializada S.A, YT Rocket, Manpower, Productos Seba Seba y Sura).

Figura 2

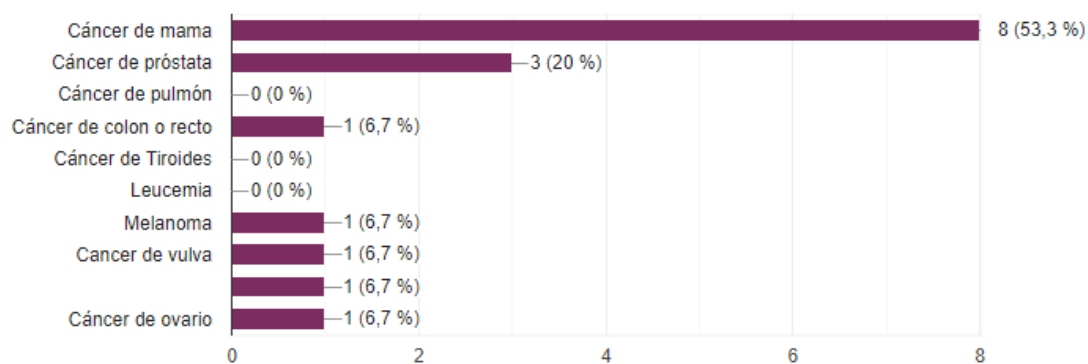
Género



Proporcionando respuesta a la pregunta, se identifica que 4 participantes fueron hombres, lo que equivale al 26.7%, la mayoría de los participantes fueron mujeres, con un total de 11, lo que representa el 73.3%.

Figura 3*Edad*

De los encuestados dos personas tienen entre 25 y 35 años para un porcentaje del 13,3%, 9 personas, que representan el 60%, se encuentran entre los 36 y 50 años, y el 26.7% están en el rango de 51 años o igual. Como resultado, la mayoría de los participantes tienen entre 36 y 50 años.

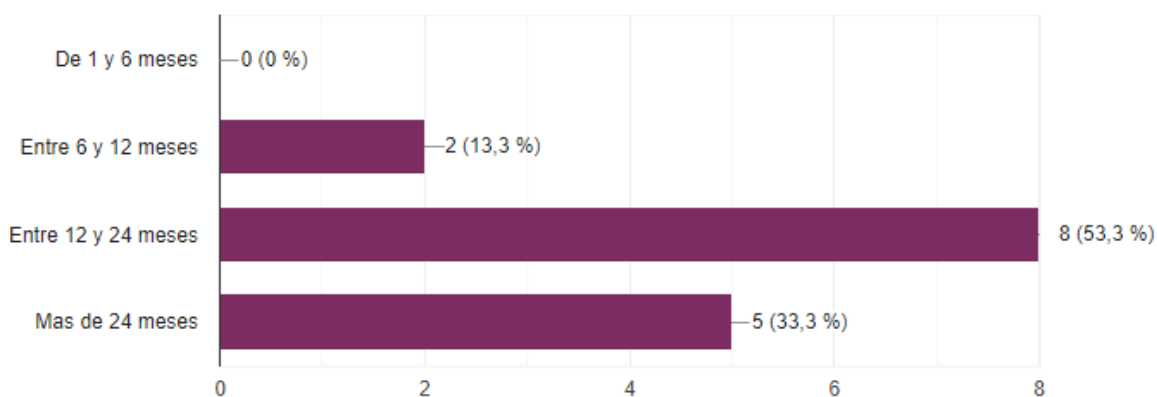
Figura 4*Tipo de cáncer diagnosticado*

Respecto al tipo de cáncer diagnosticado, 8 personas que es el 53.3% de los participantes notifican que su diagnóstico es cáncer de mama, el 20% con cáncer de próstata que son 3 personas y 1 persona cuya equivalente es el 6.7% para cada uno de los siguientes tipos de cáncer: colon, melanoma,

vulva, ovario y otros. Esto sugiere que la mayoría de las personas que participaron fueron diagnosticadas con cáncer de mama."

Figura 5

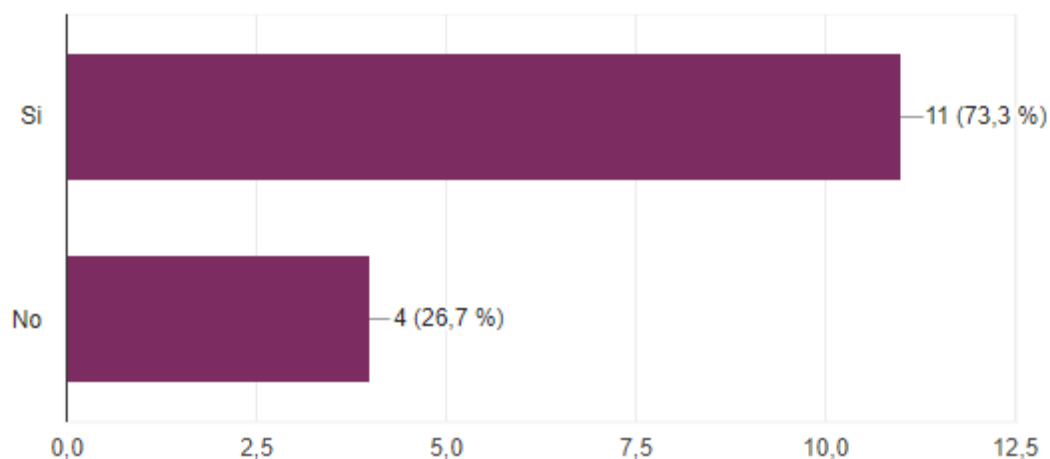
Tiempo Transcurrido desde la Reintegración Laboral



En cuanto al tiempo que llevan reintegrados laboralmente, 2 participantes se reincorporaron entre 6 y 12 meses que sería el 13.3%, 8 participantes, entre 12 y 24 meses para un porcentaje del 53.3% y 5 personas por más de 24 meses que equivale al 33.3%. Esto muestra que la mayoría de los participantes volvieron a sus labores en un periodo de entre 12 y 24 meses.

Figura 6

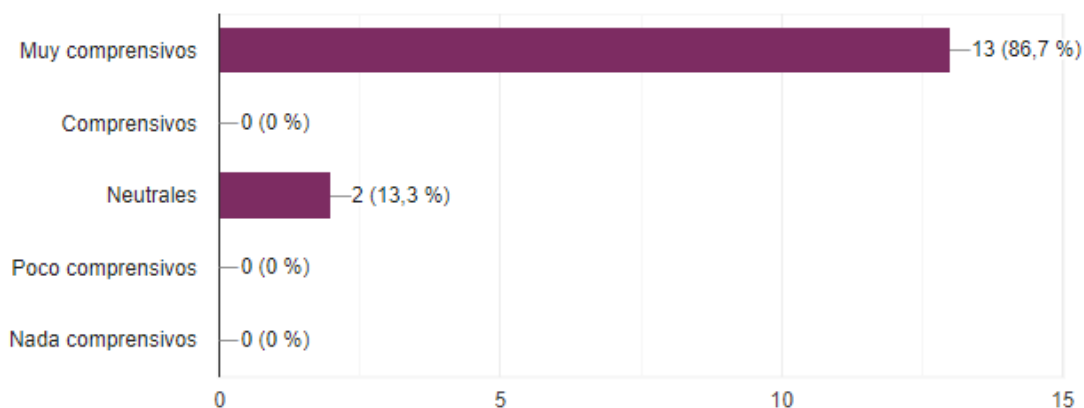
Influencia del Diagnóstico en la Capacidad de Trabajo



11 personas respondieron que sí a la pregunta sobre si el diagnóstico afectó su capacidad física o emocional para realizar su trabajo, que equivale al 73.3%, mientras que el 26.7% de los participantes (que corresponde a 4 personas) respondió que no. Esto demuestra que la mayoría experimentó un impacto emocional en su capacidad para trabajar.

Figura 7

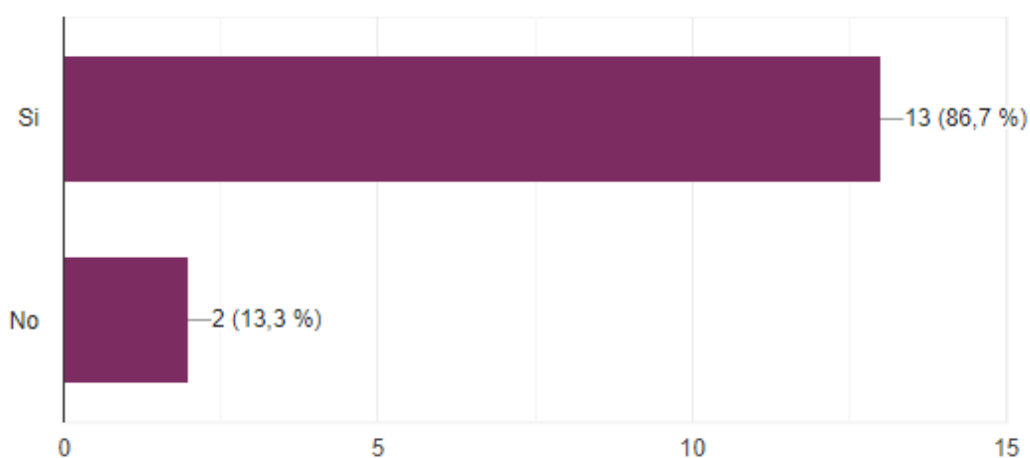
Opinión sobre la Actitud de los Supervisores ante la Enfermedad



De los participantes, 13 de ellos describió a sus supervisores como muy comprensivos hacia su enfermedad durante el proceso de reintegro, lo que equivale al 86,7%, las otras 2 personas que sería 13,3% los consideró neutrales. Esto sugiere que la mayoría de los supervisores mostraron una actitud solidaria durante el proceso de reintegro.

Figura 8

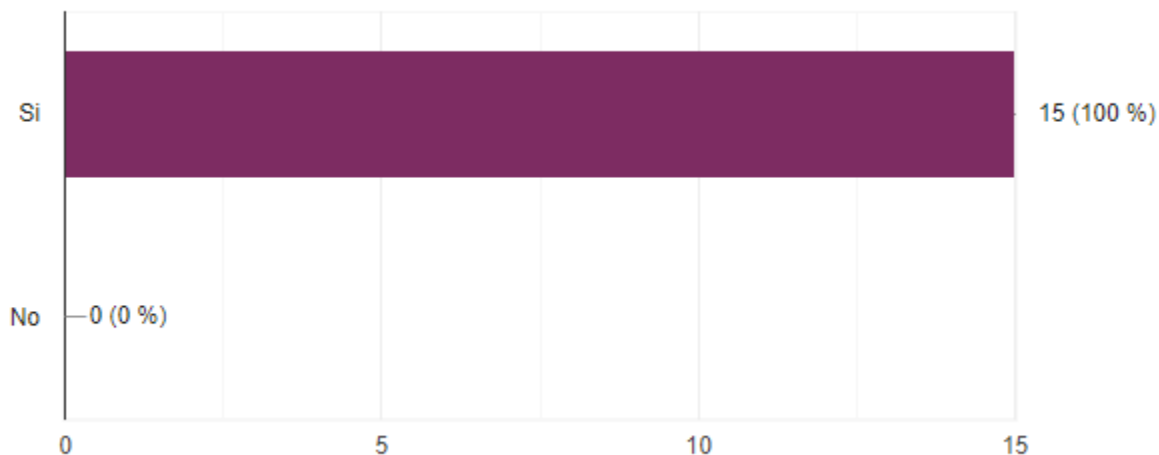
Ayuda Emocional por Parte de los Colegas de Trabajo



2 personas respondieron que no, cuyo porcentaje es el 13,3%, pero el 86.7% que son 13 personas respondió que sí, esto indica que la mayoría de los empleados se sintieron respaldados por sus compañeros durante su proceso de reintegración.

Figura 9

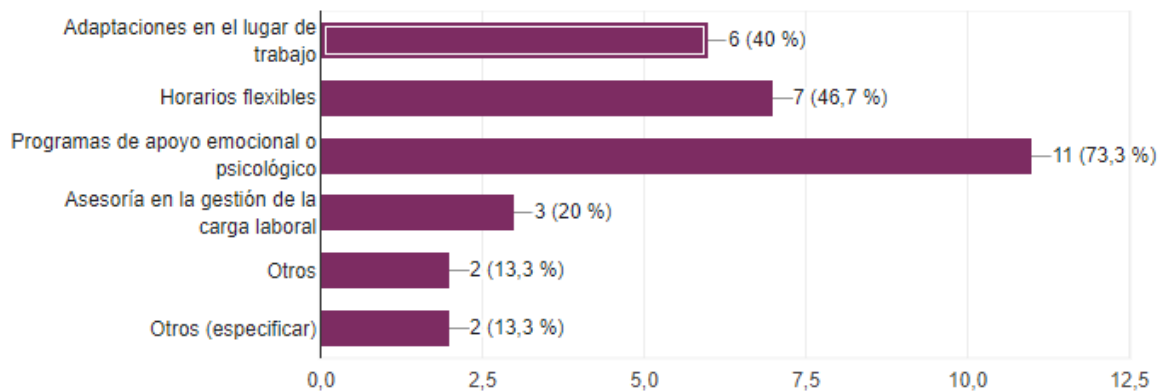
Apoyo de los Colegas Durante el Proceso de Reintegración Laboral



Los 15 participantes se sintieron apoyados por sus compañeros, esto muestra que el 100% del grupo experimentó un fuerte respaldo de sus colegas en este proceso.

Figura 10

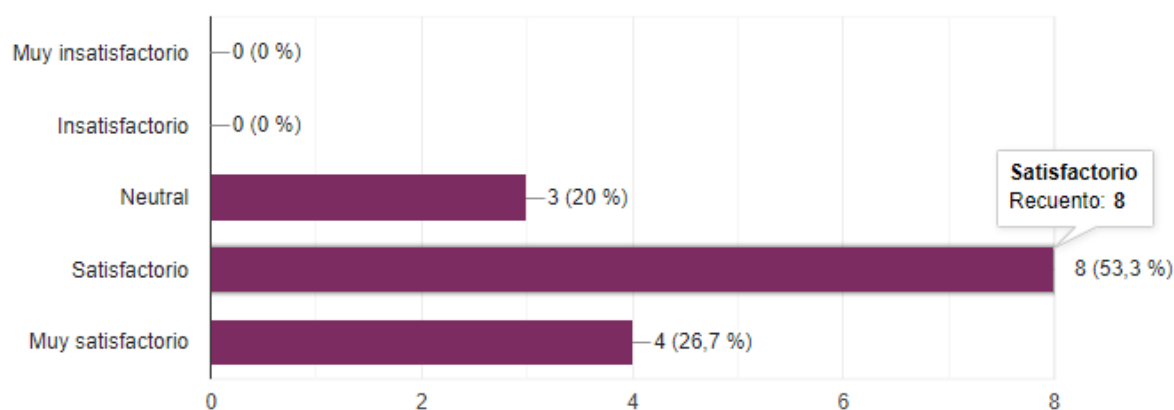
Tipos de Apoyo Recibidos de la Empresa Durante el Reintegro



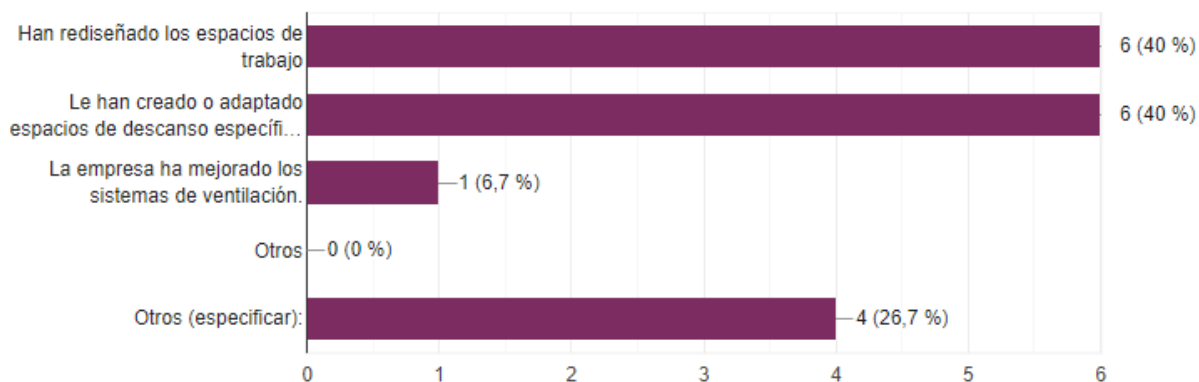
En cuanto al tipo de apoyo recibido de la empresa en su reintegro se obtuvieron los siguientes resultados, 6 personas que es el 40%, manifestaron que recibieron adaptaciones en su lugar de trabajo, 7 personas que corresponden al 46.7%, que tuvieron horario flexible, 11 personas que equivalen al 73.3%, manifestaron su participaron en un programa de apoyo emocional, 3 personas que constituyen al 20%, tuvieron un ajuste en la carga laboral y 4 personas que representan 26.7% que recibieron otros tipos de apoyo. Esto muestra que el programa de apoyo emocional fue el tipo de apoyo más comúnmente recibido.

Figura 11

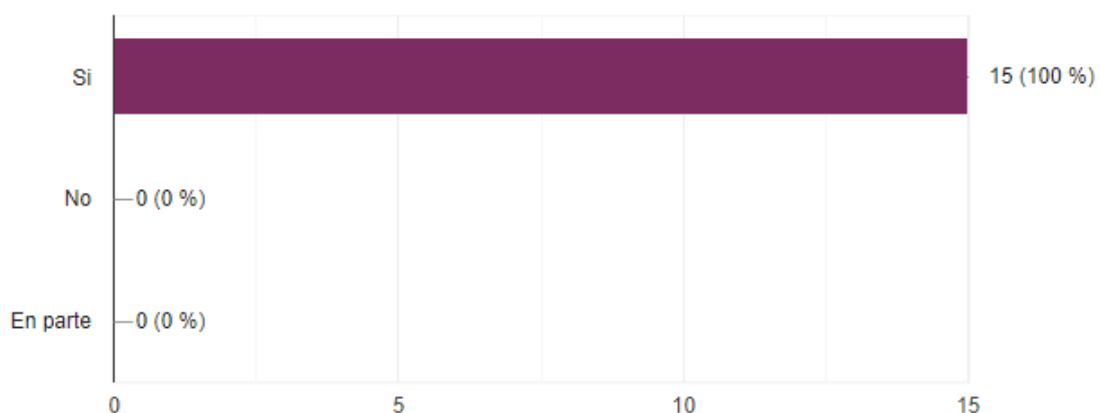
Valoración del Entorno Físico Laboral: Accesibilidad y Comodidad en el Reintegro



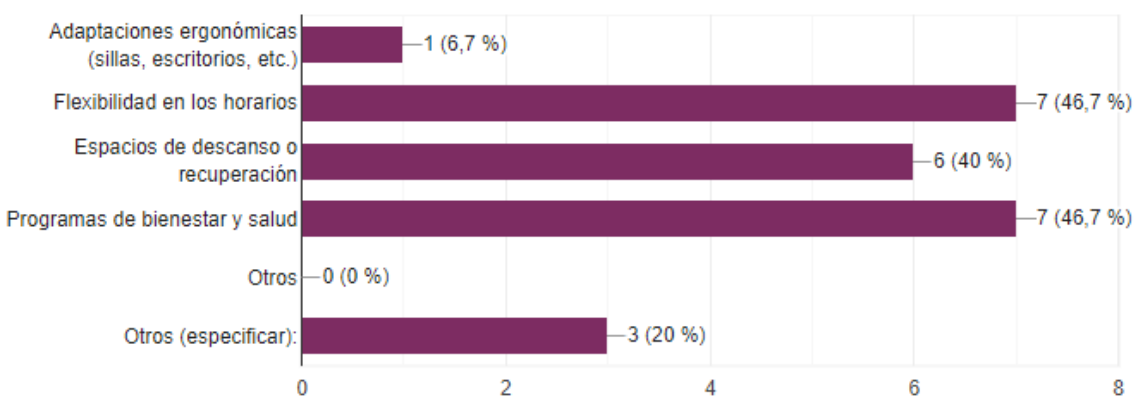
El entorno físico de su lugar de trabajo fue evaluado por 3 personas que representan el 20 % como neutral, 8 personas equivalente al 53 % como satisfactorio y 4 personas que es el 26 % como muy satisfactorio. Esto indica que la mayoría de los participantes percibieron un entorno físico adecuado que les ayudó a volver a su trabajo.

Figura 12*Modificaciones del Entorno Laboral para Favorecer el Reintegro*

En cuanto a las medidas que ha tomado la empresa para facilitar el regreso al trabajo, 6 personas que corresponde al 40% dijeron que se habían modificado los espacios de trabajo y otras 6 personas equivalente al 40% dijeron que se habían creado áreas de descanso. Solo una persona que sería el 6.7% escogió la mejora en la ventilación, cuatro personas correspondientes al 26.7% mencionaron otros tipos de adaptaciones. Esto demuestra que las modificaciones más frecuentes se hicieron en el espacio de trabajo y en las áreas de descanso.

Figura 13*Actitud de los Colegas y Clima Social en el Reintegro*

El 100% de los encuestados, consideraron que el entorno social en su lugar de trabajo, incluyendo la actitud y el comportamiento de sus colegas, ha sido positivo durante su reintegración.

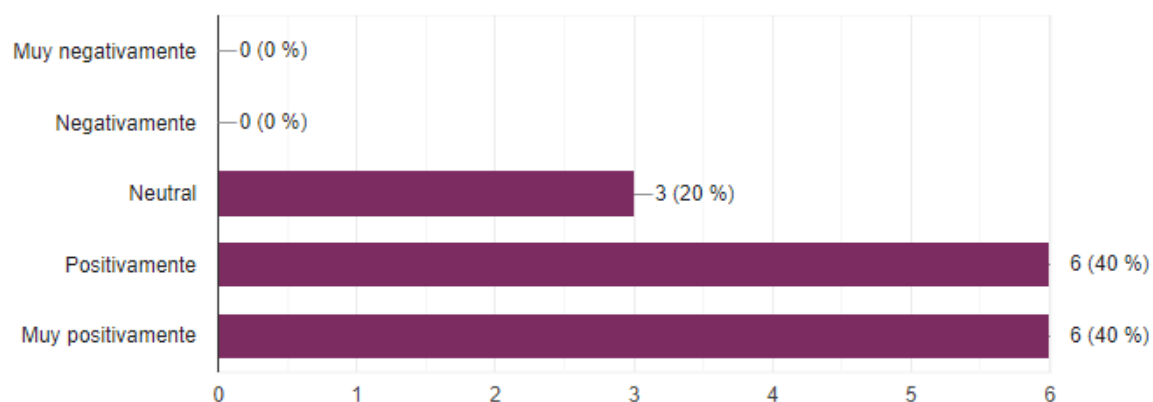
Figura 14*Evaluación de Cambios en el Entorno Laboral que Han Impactado Positivamente en el Reintegro*

Se puede apreciar que una persona que es el 6,7%, toma como opción la adaptación ergonómica, 6 personas equivalente al 40% dijeron que las áreas de descanso fueron útiles, 7 de las personas mencionaron beneficios relacionados con la salud que corresponde al 46.7% y 3 personas que

son el 20% eligen otros. Esto demuestra que los cambios en los horarios y los problemas de salud han sido los más importantes durante la reintegración.

Figura 15

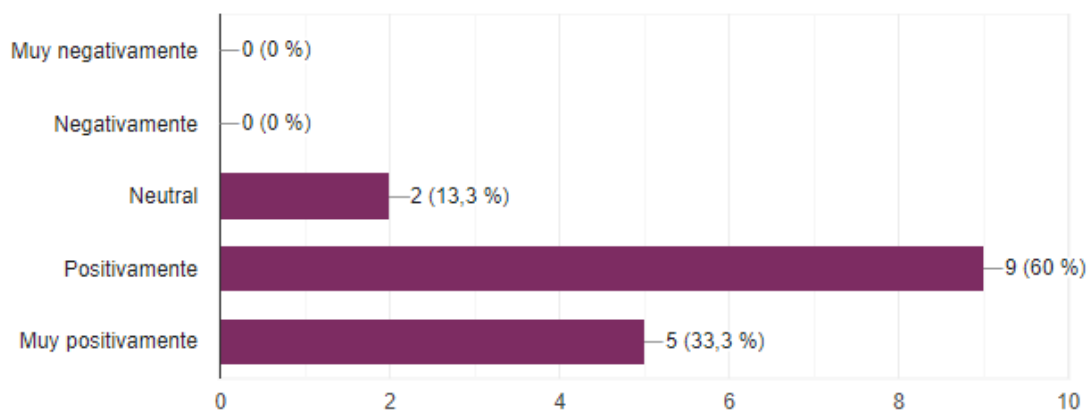
Efecto del Apoyo en el Bienestar General Durante el Reintegro



El impacto del apoyo recibido en su bienestar general fue neutral, según 3 personas que sería el 20%, mientras que 6 personas equivalente al 40%, sintieron un impacto positivo y otras 6 personas que es el 40% dicen que es muy positivo. Esto indica que el 80% de los participantes percibió un mejoramiento de su bienestar como resultado del apoyo recibido.

Figura 16

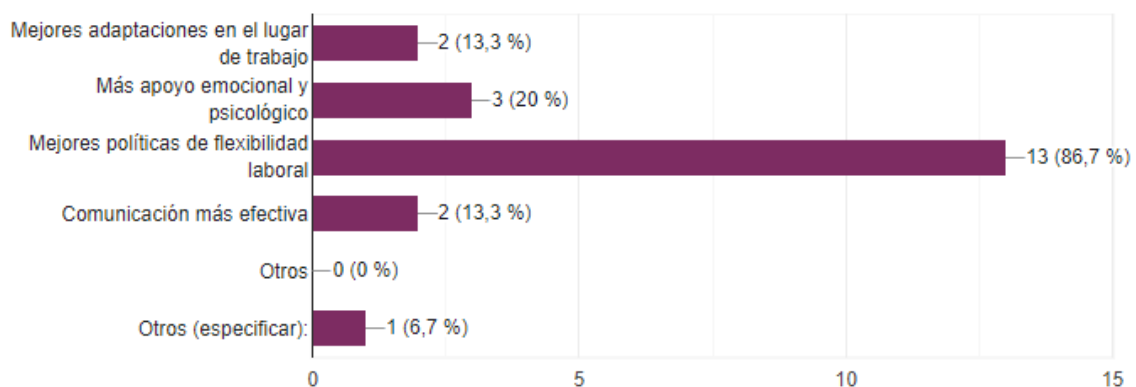
Relación entre el Apoyo Recibido y la Satisfacción Laboral



En cuanto al apoyo recibido en su satisfacción laboral, 2 personas que corresponde al 12.5% calificaron como neutral, mientras que 9 personas que es el 56.3% lo consideraron positivo y 5 personas que es igual al 1.3% lo consideraron muy positivo. Esto indica que el apoyo recibido mejoró la satisfacción laboral de la mayoría de los participantes.

Figura 17

Recomendaciones para Optimizar el Proceso de Reintegro de Empleados con Cáncer



En cuanto a las mejoras sugeridas para el proceso de reintegración de empleados diagnosticados con cáncer, 2 personas que es el 13.3% mencionaron la necesidad de una mejor adaptación en el lugar de trabajo, 3 personas que corresponde al 20% sugirieron un mayor apoyo emocional y psicológico, 13 personas equivalente al 86.7% destacaron la importancia de establecer políticas de flexibilidad laboral, 2 personas que es el 13.3% recomendaron una comunicación más efectiva, y 1 persona igual al 6.7% mencionó otras mejoras. Esto sugiere que la implementación de políticas claras es la mejora más urgente y necesaria según los participantes.

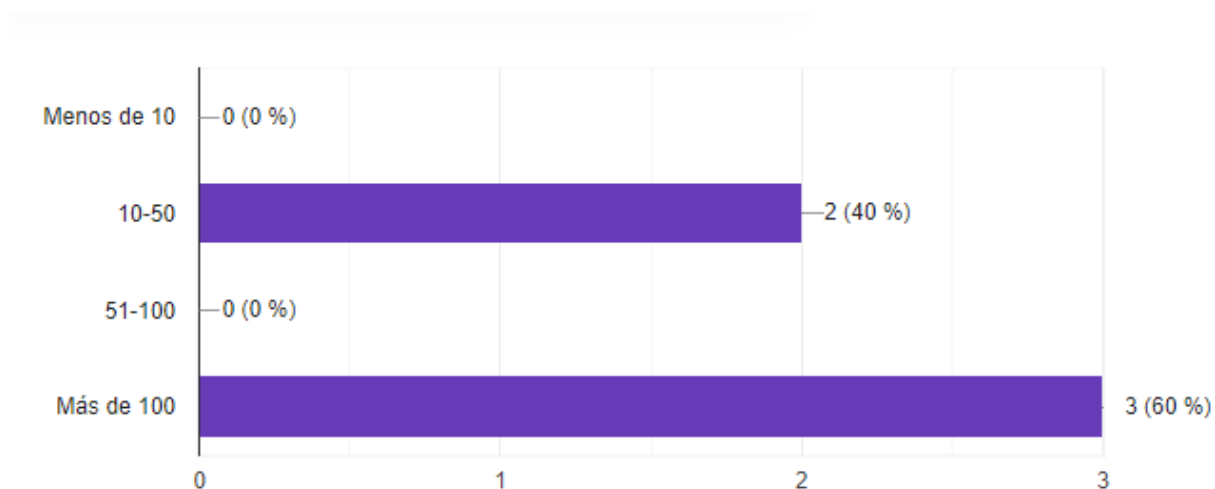
15.3 Resultados de las encuestas aplicadas a empleadores o encargados del área de gestión humana

Esta encuesta busca recabar información sobre las políticas, procedimientos y desafíos asociados con la reintegración laboral de empleados que han pasado por tratamientos de cáncer.

Participaron 5 empresas en las respuestas del cuestionario: (Productos Seba Seba, Comfama, YT ROCKET, IEB, Fundación Clínica vida)

Figura 18

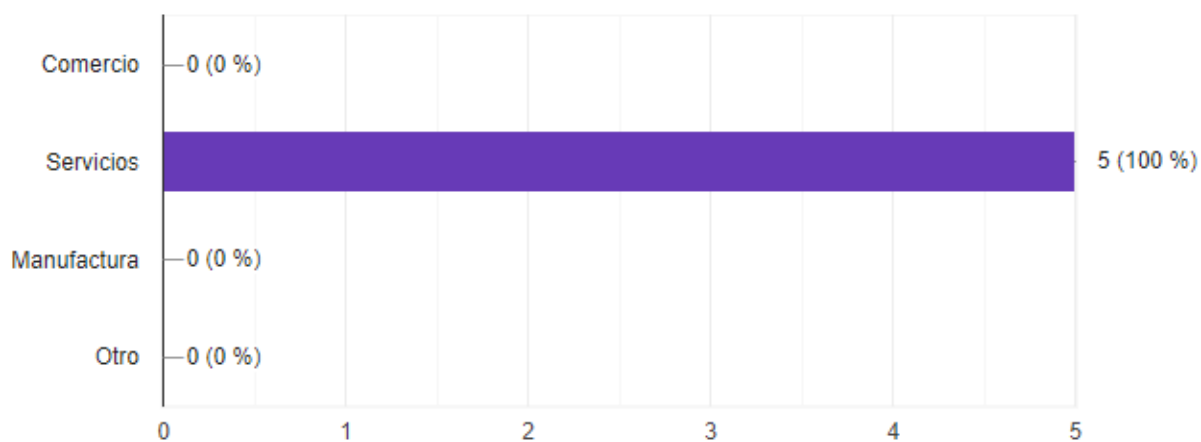
Rango de Número de Empleados



De las 5 empresas encuestadas, 2 tienen entre 10 y 50 trabajadores, que es equivalente al 40%, mientras que 3 tienen más de 100 empleados lo que corresponde al 60 %. Esto demuestra que la mayoría de las empresas involucradas son de mayor tamaño.

Figura 19

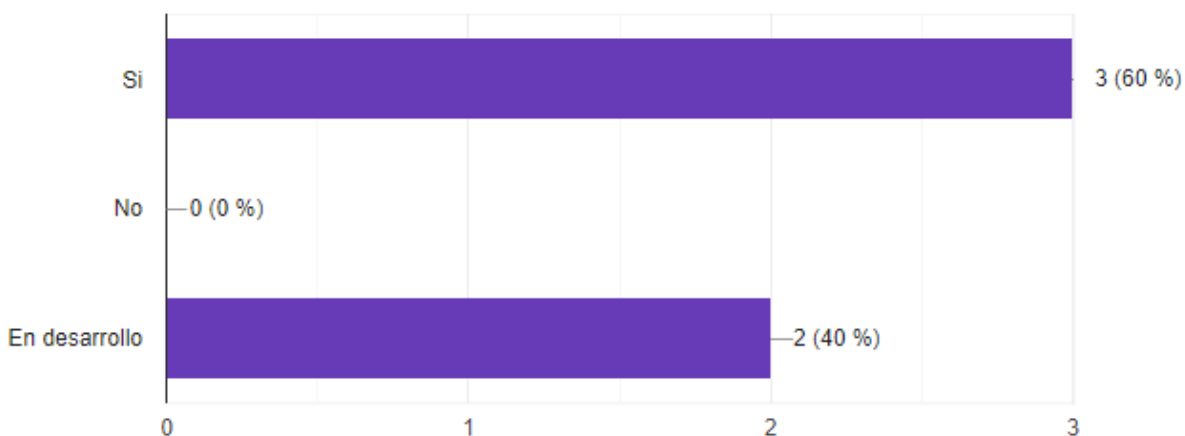
Sector de Actividad



El 100% de las empresas encuestadas pertenecen al sector de servicios.

Figura 20

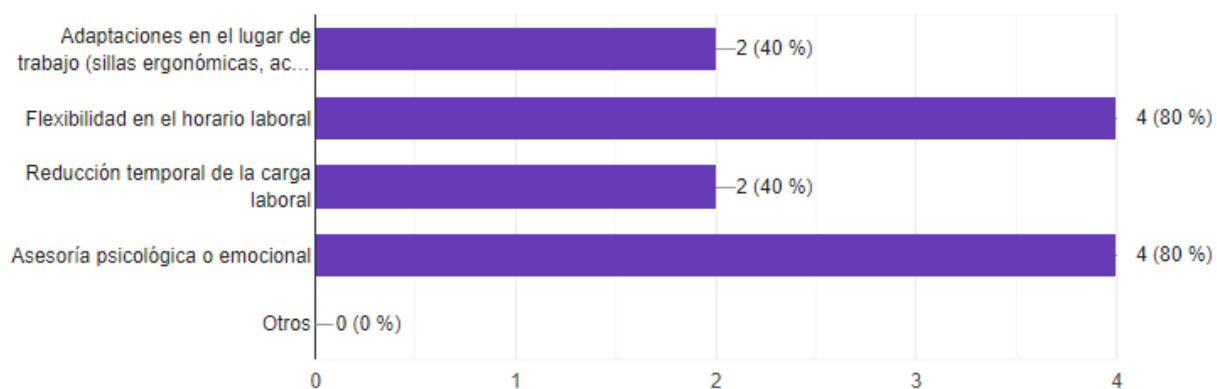
Existencia de una Política Formal de Reintegración Laboral en la Empresa



3 de las empresas que es el 60% cuenta con una política formal para la reintegración laboral de sus empleados, mientras que el 40% que son los 2 restantes está en proceso de desarrollar una política para abordar este tema.

Figura 21

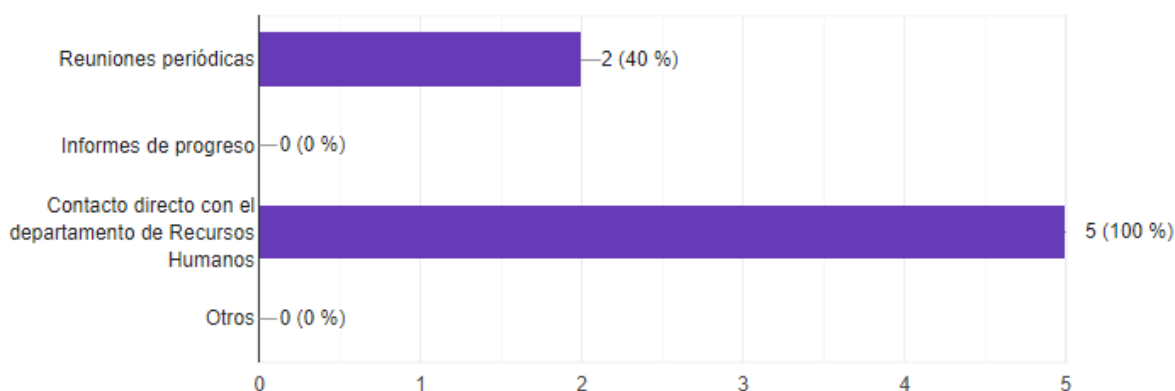
Tipos de Adaptaciones para la Reintegración Laboral de Empleados que Han Superado un Cáncer



De las empresas encuestadas, 2 de ellas realiza ajustes relacionados adaptaciones en el lugar de trabajo y reducción temporal de la carga laboral que es igual al 40%, 4 de ellas que es el 80% ofrece flexibilidad en los horarios laborales y asesoría psicológica o emocional.

Figura 22

Estrategias de Comunicación Entre la Empresa y el Empleado Durante el Reintegro



De las empresas participantes el 40% que serían 2 de las empresas maneja la comunicación con los empleados en proceso de reintegración a través de reuniones periódicas, mientras que las 5 que es el 100% utiliza el área de Recursos Humanos como canal principal de comunicación durante este proceso.

Cómo Evalúa la Empresa la Efectividad de las Políticas de Reintegración Laboral

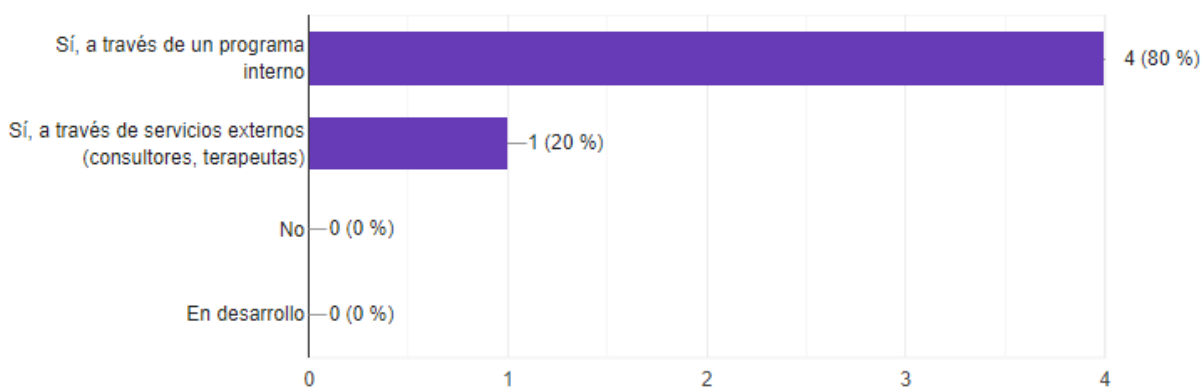
- La parte de gerencia cita al empleado para evaluación del progreso
- Evaluaciones periódicas de salud y bienestar, en colaboración con profesionales médicos, para asegurarse de que el trabajador esté manejando bien su retorno al trabajo y no experimente recaídas o complicaciones.

- Evaluaciones periódicas para verificar la adaptación de la persona Sesiones para hablar de cómo se siente
- Se tiene programa de reincorporación sociolaboral
- Reuniones

Las empresas evalúan la reintegración laboral mediante reuniones con la gerencia, evaluaciones de salud, y sesiones para hablar del progreso y bienestar del empleado. También implementan programas de reincorporación para apoyar su adaptación al trabajo

Figura 23

Apoyo Psicológico y Emocional Brindado por la Empresa a Empleados que se Reintegran Tras Superar el Cáncer



Según las empresas encuestadas 4 que es el 80% de las empresas encuestadas proporciona apoyo psicológico o emocional a través de programas internos para empleados que están regresando después de superar un cáncer, mientras que solo 1 que el 20% recurre a programas externos para brindar este tipo de apoyo.

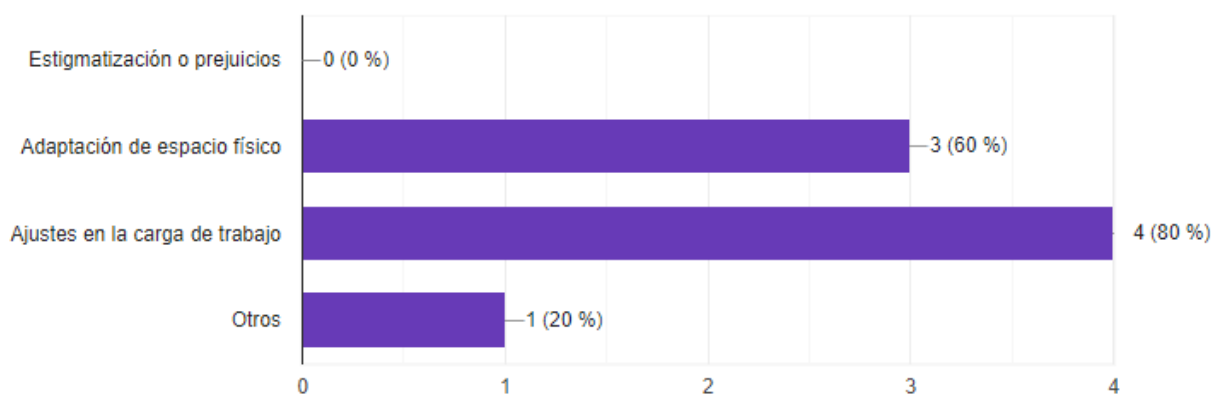
Métodos de la Empresa para Asegurar que los Recursos Cubran las Necesidades de los Empleados: Seguimiento oportuno

- La empresa se asegura de que los recursos satisfacen las necesidades de los empleados mediante evaluaciones personalizadas, retroalimentación constante y ajustes según sus circunstancias, con apoyo de profesionales especializados para garantizar un respaldo efectivo y adaptado
- Evaluación de servicio prestado Constancia de solicitud
- La empresa tiene programa de bienestar
- Mediante encuesta

Las empresas se aseguran de que los recursos estén a la altura de las necesidades de los empleados mediante un monitoreo y evaluación en curso, el ajuste individual del recurso y de la ayuda ofrecida por un experto, se ve desarrollado mediante encuestas y evaluaciones del servicio, solicitud de cambios cuando sea necesario, y tienen ofertas de programas de bienestar.

Figura 24

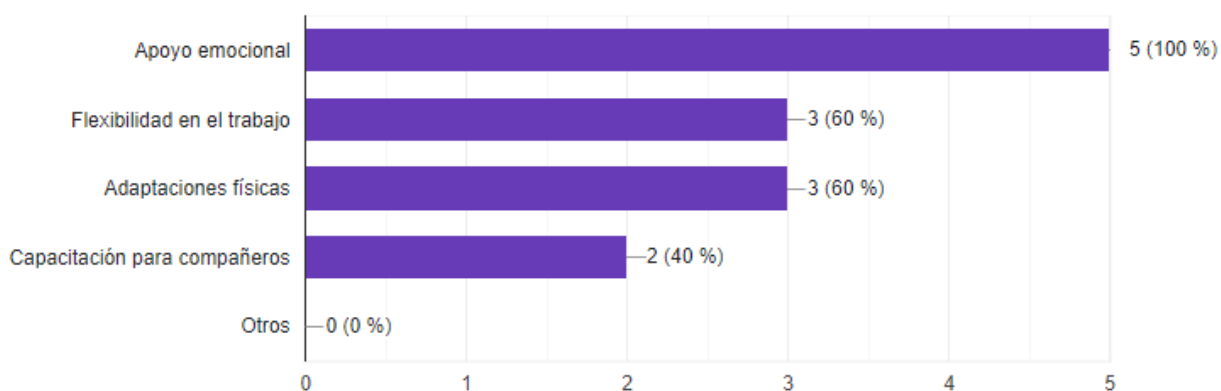
Dificultades en la Reintegración Laboral de Empleados que han Superado el Cáncer



3 de las empresas encuestadas que es el 60% ha enfrentado desafíos relacionados con el espacio físico al reintegrar a empleados que han superado un cáncer, mientras que 4 de ellas que es el 80% ha tenido que ajustar la carga de trabajo, solo 1 que es igual el 20% manifiesta haber enfrentado otros tipos de desafíos durante el proceso de reintegración.

Figura 25

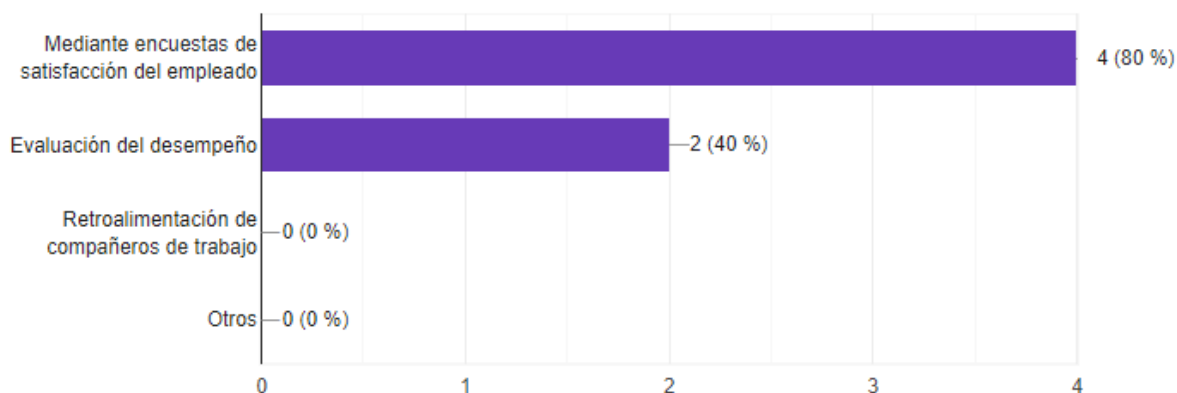
Factores que Han Contribuido al Éxito en la Reintegración Laboral



El apoyo emocional fue identificado como el aspecto más exitoso por las 5 empresas encuestadas con un 100%, 3 empresas que es el 60% destacaron la flexibilidad en el trabajo y las adaptaciones físicas como factores clave, mientras que 2 empresas un 40% resaltaron el apoyo de los compañeros de trabajo como un aspecto positivo en este proceso.

Figura 26

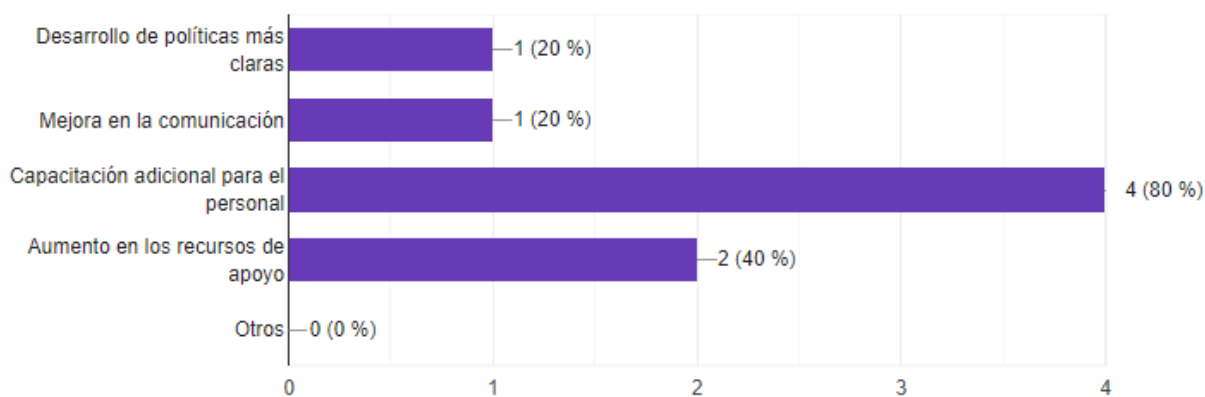
Criterios de Evaluación del Éxito en la Reintegración de Empleados que Han Superado el Cáncer



En esta evaluación del éxito de reintegración 4 de las empresas, que registra un 80% de las empresas encuestadas lo realizan a través de encuestas, mientras que el 2 que corresponde al 40% utiliza evaluaciones de desempeño como método de seguimiento y medición.

Figura 27

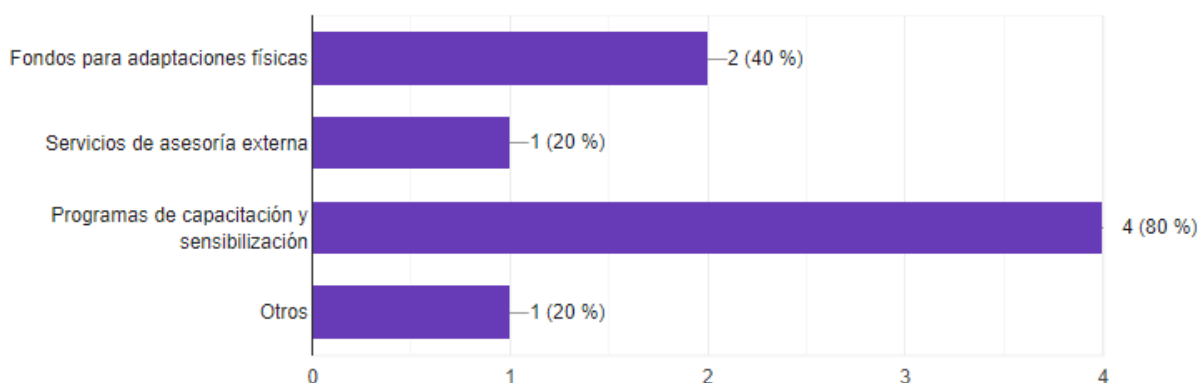
Recomendaciones para Mejorar el Proceso de Reintegración de Empleados con Cáncer



De las empresas participantes 1 de ellas que sería el 20 % considera que establecer políticas claras facilitaría la reintegración laboral de empleados diagnosticados con cáncer, 4 de las empresas que sería el 80% cree que ofrecer capacitaciones sería una mejora significativa, 1 empresa que sería el 20% sugiere mejorar la comunicación interna, mientras que 2 que es igual al 40% señala la necesidad de contar con más recursos para apoyar este proceso.

Figura 28

Necesidades de Recursos para Fortalecer el Apoyo en la Reintegración de Empleados



Respecto a los recursos adicionales que necesita una empresa, 2 de ellas que es un 40% de las empresas encuestadas indica que necesitaría fondos adicionales para mejorar su apoyo en la reintegración laboral de empleados que han superado un cáncer, mientras que una de ellas que es el 20% menciona la necesidad de asistencia externa. Además, 4 de las empresas que es un 80% considera que sería útil contar con más programas de capacitación y sensibilización, y una que corresponde de al 20% señala otros recursos adicionales para mejorar este proceso.

Mejoras Registradas en la Satisfacción y Retención Laboral de Empleados Reintegrados tras un Tratamiento por Cáncer

- Si, porque los empleados se sienten bien
- Sí, la empresa ha registrado mejoras en la satisfacción y retención laboral de los empleados que han vuelto al trabajo tras un tratamiento por cáncer, gracias al apoyo del área de bienestar.

- Si
- No
- En desarrollo

La mayoría de las empresas han notado que la satisfacción y la retención laboral de los empleados que se reintegran tras un tratamiento por cáncer han mejorado. Esto se debe a que el apoyo brindado por los programas de bienestar ha tenido un impacto positivo en su retorno a la compañía. Sin embargo, otras terminaciones todavía están en el proceso de implementar medidas más completas de seguimiento para los casos

15.4 Análisis de resultados frente a los objetivos de investigación

15.4.1 análisis de resultados frente al primer objetivo de investigación

Frente a las experiencias de los colaboradores diagnosticados con cáncer, con relación al apoyo recibido durante el proceso de reintegración laboral, se puede identificar que, los colaboradores diagnosticados con cáncer indican que la mayoría de los participantes en el cuestionario son mujeres (73.3%) en un rango de edad de 36 a 50 años. En términos de diagnóstico, el cáncer de mama es el más común, afectando al 53.3% de los encuestados. La reintegración laboral ha variado, con la mayoría de los participantes reincorporándose entre 12 y 24 meses después de su diagnóstico.

Un resultado muy importante, es que el 73.3% de los participantes reportaron que su capacidad para trabajar se vio afectada, ya sea física o emocionalmente, por el diagnóstico.

A pesar de esto, el 86.7% describió a sus supervisores como comprensivos durante el proceso de reintegro. Además, el 100% de los colaboradores se sintió respaldado por sus compañeros, lo que resalta la importancia del apoyo social en momentos difíciles de su proceso.

El impacto del apoyo recibido sobre el bienestar general fue igualmente sorprendente, ya que el 80% de los encuestados sintió que su situación había mejorado. En relación con la satisfacción laboral, el 56.3% de los encuestados informaron que el apoyo les proporcionó un efecto positivo. Se identificaron áreas de oportunidad, siendo las políticas de flexibilidad laboral la sugerencia más común, apoyada por el 86.7% de los participantes. el entorno social laboral y físico influye en su bienestar y satisfacción laboral.

Este hallazgo sugiere que es necesario crear un entorno que facilite la reintegración y fomente el bienestar de los empleados diagnosticados con cáncer. Con respecto al tipo de apoyo recibido por la empresa, los programas de apoyo emocional mostraron el porcentaje más alto de participación, alcanzando un 73.3%. La adaptación laboral fue otro tipo de apoyo mencionado, con un 40% señalando la importancia de las instalaciones laborales. En cuanto al entorno físico, la mayoría lo calificó como bueno (53%), y el 100% consideró que el entorno social fue positivo durante la reintegración.

15.4.2 análisis de resultados frente al segundo objetivo de investigación

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas frente a la gestión organizacional de reincorporación laboral se plantea el siguiente análisis.

Al analizar la gestión de la reincorporación laboral de empleados diagnosticados con cáncer, se revelan hallazgos significativos que indican una clara oportunidad de mejora en la adaptación y rendimiento de estos trabajadores. En las empresas encuestadas, el 60% ya cuenta con políticas de reintegración establecidas, mientras que el 40% está en proceso de desarrollarlas. Este compromiso es fundamental para ayudar a los empleados a regresar a sus roles con confianza.

En cuanto a las adaptaciones que se han implementado, el 40% de las empresas ha hecho cambios en el entorno laboral y ha reducido la carga de trabajo. Esto muestra un esfuerzo real por crear un ambiente que apoye la reintegración. Además, el 80% de las organizaciones ofrece horarios flexibles y apoyo emocional, lo que resalta lo esencial que es cuidar del bienestar de los empleados en este proceso.

La comunicación es otro aspecto clave en la reintegración laboral. Se observó que el 40% de las empresas lleva a cabo reuniones periódicas para abordar estos temas, y el departamento de Recursos Humanos se ha convertido en un canal de comunicación efectivo. Este enfoque permite que los empleados se sientan escuchados y respaldados en su camino de regreso al trabajo.

Para medir la efectividad de las políticas de reintegración, las empresas utilizan diferentes métodos. La dirección se reúne regularmente con los empleados para revisar su progreso, y también se realizan evaluaciones periódicas de salud y bienestar con la ayuda de profesionales médicos. Estas sesiones brindan un espacio seguro para que los empleados expresen cómo se sienten, fomentando un ambiente de confianza.

A pesar de estos esfuerzos, también se han identificado desafíos en el proceso de reintegración. Por ejemplo, el 60% de las empresas ha enfrentado problemas relacionados con el espacio físico al reincorporar a empleados, y el 80% ha tenido que hacer ajustes en la carga de trabajo. Sin embargo, todos coinciden en que el apoyo emocional ha sido un punto fuerte en su proceso de reintegración, destacando la importancia de la flexibilidad laboral y las adaptaciones físicas.

Para evaluar el éxito de la reintegración, el 80% de las empresas recurre a encuestas, mientras que el 40% utiliza evaluaciones de desempeño. En cuanto a lo que se necesita para mejorar, el 40% de las empresas menciona la necesidad de fondos adicionales para ofrecer un apoyo más robusto, y un 20% expresa el deseo de contar con asistencia externa. Además, el 80% considera que sería beneficioso

implementar más programas de capacitación y sensibilización, lo que sugiere un camino claro para fortalecer las iniciativas existentes y brindar un mejor soporte a quienes regresan al trabajo.

15.4.3. propuestas de mejoras y procesos de integración laboral:

Reintegración Personalizada: Cada empleado que regresa al trabajo después de enfrentar el cáncer tiene una experiencia y necesidades únicas. Es vital diseñar planes de reintegración individualizados que aborden estas particularidades, ajustando aspectos como la carga laboral, horarios y condiciones de trabajo para facilitar su adaptación.

Capacitación en Sensibilización: Capacitar a los supervisores y compañeros sobre cómo brindar apoyo emocional y ser sensibles a las necesidades de los empleados que regresan puede crear un ambiente laboral más acogedor. Esta formación debería incluir temas como la empatía, la comunicación abierta.

Espacios de Diálogo: Crear foros o reuniones regulares donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y compartir experiencias puede ser muy beneficioso. Estos espacios no solo permiten un seguimiento del progreso de la reintegración, sino que también fomentan un sentido de comunidad y pertenencia.

Políticas de Flexibilidad Laboral: Implementar políticas que permitan horarios flexibles y opciones de trabajo a distancia puede ser clave para apoyar a los empleados en su transición de regreso al trabajo. Esto les dará la libertad de manejar su tiempo y responsabilidades de una manera que se ajuste a su bienestar.

Acceso a Recursos de Bienestar: Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico y bienestar es esencial. Esto incluye ofrecer programas de asesoramiento, talleres de manejo del estrés y actividades recreativas que fomenten la salud mental y física de los empleados.

Evaluaciones Continuas de Progreso: Realizar evaluaciones periódicas para monitorear cómo se siente el empleado durante su reintegración es crucial. Estas evaluaciones deben ser un espacio seguro para que los empleados compartan sus experiencias y den retroalimentación sobre lo que necesitan para mejorar su adaptación.

15.4.4. propuestas de mejoras de prácticas empresariales:

La reintegración laboral de personas que han enfrentado el cáncer en Medellín presenta múltiples desafíos que impactan no solo a los empleados, sino también a las organizaciones. A menudo, la falta de sensibilización por parte de los empleadores y compañeros de trabajo se traduce en un entorno que no siempre es comprensivo ni inclusivo. La necesidad de un apoyo integral, que incluya tanto la rehabilitación física como el respaldo emocional, es esencial para facilitar una reintegración exitosa, tal como lo resaltan diversas investigaciones (Giraldo et al., 2021; Torres, 2022).

Otro desafío significativo es la adaptación de las condiciones laborales a las nuevas capacidades de los empleados. La Resolución 3050 de 2022 exige que los empleadores adapten los puestos de trabajo, pero en la práctica, muchas empresas aún no lo hacen. La falta de una evaluación adecuada de la capacidad laboral puede llevar a situaciones donde los empleados se sientan sobrecargados o incapaces de cumplir con sus tareas, lo que puede agravar su situación emocional y psicológica.

Las empresas deben esforzarse por crear una cultura de respeto y aceptación, donde los empleados se sientan valorados y comprendidos. Esto no solo beneficia a quienes han superado el cáncer, sino que también fortalece el ambiente laboral en su conjunto. Fomentar relaciones laborales saludables y un espacio donde se promueva el bienestar emocional puede marcar una gran diferencia en la calidad de vida de estos trabajadores. A medida que las organizaciones se comprometen a

enfrentar estos desafíos, no solo ayudarán a sus empleados, sino que también mejorarán su cohesión y rendimiento general, reflejando un avance hacia un entorno laboral más inclusivo y humano en Medellín.

Establecer Políticas Claras para el Retorno al Trabajo: Es fundamental que las empresas desarrollen y comuniquen políticas claras para la reincorporación de empleados tras enfrentar una enfermedad grave. Aunque algunas organizaciones ya están avanzando en este aspecto, todas deberían contar con reglas definidas que brinden a los empleados la tranquilidad necesaria sobre lo que pueden esperar y el tipo de apoyo que recibirán durante su reintegración.

Flexibilidad en Horarios y Carga de Trabajo: Dado que muchos empleados aún pueden estar bajo tratamiento oncológico al regresar a sus labores, es crucial que las empresas sean flexibles con los horarios y la carga de trabajo. Ajustar estos aspectos puede facilitar su adaptación y hacer que su retorno sea menos estresante. Las organizaciones que ya permiten estas adaptaciones deben asegurarse de que todos los empleados tengan acceso a estas opciones.

Fomentar un Ambiente de Apoyo entre Compañeros: El comportamiento y la actitud de los compañeros de trabajo son determinantes en cómo se siente una persona al regresar al trabajo. Capacitar a los equipos sobre la importancia de la empatía y la solidaridad puede crear un entorno laboral donde los empleados que regresan tras superar el cáncer se sientan verdaderamente respaldados.

Revisión Regular de Políticas: No basta con establecer políticas; también es importante revisarlas periódicamente y hacer ajustes cuando sea necesario. Realizar encuestas o mantener reuniones regulares con los empleados puede proporcionar información valiosa sobre el funcionamiento de las políticas y áreas que requieren mejoras.

Ofrecer Mayor Apoyo Emocional: El apoyo emocional es esencial en estos casos. Las empresas que aún no han implementado programas de ayuda psicológica o grupos de apoyo deberían considerar hacerlo. Estas iniciativas pueden ser un gran alivio para los empleados, brindándoles un espacio donde se sientan acompañados y comprendidos.

16 CAPÍTULO VII

17 Conclusiones

El estudio muestra que, en Medellín, la reincorporación de personas que han superado el cáncer enfrenta varios retos tanto para los empleados como para las empresas. Aunque algunas organizaciones tienen políticas de reintegración, todavía hay barreras importantes, como la falta de flexibilidad horaria, la necesidad de mayor sensibilización entre compañeros y supervisores, y pocas adaptaciones en el espacio laboral. Sin embargo, es positivo que el 86.7% de los empleados sientan que sus supervisores son comprensivos, lo que resalta la importancia del apoyo emocional y la empatía en el proceso de reintegración.

Los resultados de esta investigación apoyan la idea de que una reintegración exitosa no solo depende del deseo de las personas, sino también de la implementación de políticas inclusivas y del cambio en la percepción social sobre el cáncer.

El aumento de las incapacidades parciales permanentes (IPP) y su impacto emocional y psicológico en los empleados subrayan la urgencia de reformar las políticas existentes. La Resolución 3050 de 2022, aunque establece obligaciones, puede ser complementada con estrategias más profundas que integren el bienestar emocional y la rehabilitación integral como elementos clave en el proceso de reintegración laboral (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021). Esto no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también mejoraría la productividad y cohesión dentro de las organizaciones.

Para lograr una reintegración exitosa, es fundamental que las empresas y la sociedad en general adopten un enfoque más empático y proactivo, creando un entorno que facilite la adaptación y promueva la inclusión.

El estudio de Torres y Gómez (2019) indica que muchas organizaciones aún carecen de protocolos claros para la reintegración, lo que puede dar lugar a una falta de apoyo para los empleados

que regresan al trabajo. Esto resalta no solo las similitudes en los desafíos que enfrentan las empresas, sino también las diferencias en cómo abordan la reintegración de personas con enfermedades crónicas en comparación con las estrategias adoptadas en otros contextos laborales.

La reintegración laboral de personas con cáncer en Medellín presenta desafíos significativos que requieren de atención. La falta de flexibilidad horaria, la escasa sensibilización y capacitación entre compañeros y supervisores, así como las limitadas adaptaciones en el entorno laboral, son obstáculos que dificultan un retorno exitoso. Sin embargo, el apoyo emocional y la comprensión mostrada por los supervisores son aspectos positivos que subrayan la importancia de la empatía en este proceso.

18 CAPÍTULO VIII

19 Recomendaciones

Designar a empleados con experiencia en el proceso de reintegración como mentores puede ser una gran ayuda. Estos mentores pueden brindar apoyo emocional y asesoramiento práctico, facilitando el regreso y ayudando a los nuevos empleados a adaptarse.

Proporcionar capacitación a los departamentos de recursos humanos sobre cómo manejar la reintegración de empleados que han superado el cáncer. Esta capacitación incluiría información sobre adaptaciones razonables y cómo abordar las preocupaciones de los empleados.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de las políticas de reintegración implementadas. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y asegurar que se logren los objetivos establecidos

La flexibilidad horaria es una estrategia clave que podría facilitar la reintegración de empleados que han enfrentado el cáncer. Permitir que estos trabajadores ajusten sus horarios puede ayudarles a gestionar mejor su salud y reducir el estrés asociado con el regreso al trabajo, algo que ha sido respaldado por investigaciones que muestran que un entorno laboral adaptable mejora el bienestar emocional de los empleados (Kessler et al., 2016).

La sensibilización en el equipo de trabajo es otra recomendación crucial. Implementar talleres o charlas informativas sobre el cáncer y sus implicaciones en el entorno laboral puede ayudar a eliminar el estigma y fomentar una cultura de apoyo entre los compañeros. La creación de un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y comprendidos es fundamental para su reintegración exitosa (García et al., 2018).

Fomentar políticas que ofrezcan horarios flexibles y la posibilidad de trabajar desde casa, si es necesario. Esto puede facilitar la transición de los empleados y ayudarles a gestionar su salud y bienestar.

Es importante destacar que los ajustes en el entorno físico y las políticas flexibles pueden facilitar una mejor adaptación y recuperación del empleado. La percepción de apoyo y comprensión por parte de la empresa puede mejorar significativamente el bienestar emocional y psicológico de los empleados afectados.

Finalmente, es crucial que las empresas cumplan con las leyes relacionadas con la discapacidad y la salud laboral. En Colombia, la Ley 1616 de 2013 y la Ley 1751 de 2015 abordan los derechos de las personas con discapacidad y la protección de su salud, incluyendo el cáncer.

20 Referencias

- Alcaldía de Medellín. (2023). *Guía de evaluación de riesgos en salud laboral*. Alcaldía de Medellín.
https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/Salud_0/Programas/S_hared%20Content/Salud%20Laboral/Gu%C3%ADa%20EVS.pdf
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2022). *Por medio de la cual se expide el protocolo de reintegro laboral*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=126878>
- American Cancer Society. (2019, 13 de mayo). *Ley de estadounidenses con discapacidades*. American Cancer Society. <https://www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html>
- American Cancer Society. (2019, 13 de mayo). *Regresar al trabajo después del tratamiento contra el cáncer*. American Cancer Society. <https://www.cancer.org/es/cancer/supervivencia/bienestar-tras-el-tratamiento/regresar-al-trabajo-despues-del-tratamiento-contr-el-cancer.html>
- Cano, M. J. (2010). *La reintegración laboral de los sobrevivientes de cáncer: Un enfoque desde la psicología social*. Repositorio Digital Institucional.
<http://hdl.handle.net/10946/3717>
- Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. (2024, 7 de marzo.). *Programa Nacional de Registros del Cáncer (NPCR)*. Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. Centros

para el Control y Prevención de Enfermedades. <https://www.cdc.gov/national-program-cancer-registries/es/about/index.html>

Centro de Investigaciones Jurídicas y Filosóficas. (2009). *Concepto C-303964 sobre la protección laboral de personas con cáncer*. Centro de Investigaciones Jurídicas y Filosóficas
<https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/2009/septiembre/c303964.htm>

Comisión Europea. (2021). *Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la protección de las personas que informan sobre infracciones del derecho de la Unión*. Comisión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0044&from=EN>

Congreso de Colombia. (1961). *Ley 141 de 1961: Por la cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*. Artículo 227. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/normativa/116033>

Corpas, J. N. (2020). *Guía para la atención integral de pacientes sobrevivientes de cáncer*. Fundación Universitaria Juan N. Corpas. <https://repositorio.juanncorpas.edu.co/handle/001/64>

Castillo, E. y Chesla, C.C. (2003). *Viviendo con el cáncer de un (a) hijo (a)*. *Colombia Medica*, 34. (3). 155-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28334308>

Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). (2021). *Reintegro laboral: hacia la reconstrucción de la dignidad laboral*. Consejo Colombiano de Seguridad <https://ccs.org.co/portfolio/reintegro-laboral-hacia-la-reconstruccion-de-la-dignidad-laboral/>

DSSA. (2023). *ASIS Medellín 2023*. Dirección de Salud Pública de Medellín. DSSA. https://www.dssa.gov.co/images/asis/documentos/ASIS_medellin_2023.pdf

Dane. (2023). Estadísticas Vitales. [Informe Estadístico].Dane. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EEVV/pres-EEVV-Defunciones-IIItrim2023.pdf>

DoctorAki/blog. (2022). *Datos y estadísticas sobre el cáncer en Colombia y el mundo*. DoctorAki/blog <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-y-salud/datos-y-estadisticas-sobre-el-cancer-en-colombia-y-el-mundo/#:~:text=39%2C8%25%20en%20adultos%20mayores,de%20pr%C3%B3stata%20y%20de%20est%C3%B3mago>

European Cancer League. (s.f.). *Cáncer en el trabajo: Folleto para empleadores*. European Cancer https://www.cancer.eu/wp-content/uploads/ES-Digital_ECL-Cancer-at-Work-Leaflet-Employers.pdf

Estrada Giraldo, M ; Perilla Lesmes, L.M. y Soler Amaya, V.J. (2021). *Guía para el manejo de la población con cáncer de mama en la empresa Superar S.A.S.* [Trabajo de grado, Universidad Ecci]. Repositorio Ecci.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1299/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&iosAllowed=y>

Fondo Riesgos Laborales. (2015). *Guía de SIVECAO*. Fondo Riesgos Laborales

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/guias/SIVECAO.pdf>

Función Pública. (2009). *Ley 141 de 1961, Código Sustantivo del Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

Función Pública. (2013). *Ley 1616 de 2013* [Norma sobre inhabilidades e incompatibilidades].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

Función Pública. (2005). *Decreto 880 de 2005* [Por el cual se adopta el régimen de inhabilidades para el desempeño de funciones públicas].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>

Función Pública. (2022). *Ley 225 de 2022* [Por medio de la cual se promueve la formalización laboral].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39430#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,disminuyan%20los%20costos%20de%20formalizarse.>

Función Pública. (2023). *Ley 1592 de 2023* [Por la cual se establece un régimen de inhabilidades e incompatibilidades en la administración pública].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Función Pública. (2022). *Ley 226 de 2022* [Por la cual se modifica el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de funciones públicas].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39368>

Instituto Nacional del Cáncer. (2021, 8 de febrero). *Historia del Instituto Nacional del Cáncer*. Instituto Nacional del Cáncer. <https://www.cancer.gov/espanol/instituto/general/historia>

Liga de Cáncer. (2021). *Reincorporación Laboral de Personas con Cáncer en Colombia*. Liga de Cáncer. <https://www.ligacancercolombia.org/>

LinkedIn. (2023). *CanScreen5: Una Iniciativa Global en la Lucha Contra el Cáncer*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/canscreen5-una-iniciativa-global-en>

Lopez, M.M. y Cardona, A.F. (2020). HISTORIA DEL CÁNCER Y EL CÁNCER EN LA HISTORIA. *Revista Medicina*, 42 (4).

<https://revistamedicina.net/index.php/Medicina/article/download/1559/1982?inline=1>

Martínez Lopez, P. (2018). SUPERVIVENCIA EN CÁNCER: LA NECESIDAD DE UNA ATENCIÓN INTEGRAL Y LA IMPORTANCIA DE ASUMIR UN ROL ACTIVO. *Papeles del Psicólogo*, 40 (1) 39-45.

<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2885>

Martínez, M. A., & Hinojosa, F. (2020). Importancia del apoyo social en la calidad de vida de los sobrevivientes de cáncer. *Revista de Facultad de Medicina*, 63(3), 120-126.

<https://revistas.unam.mx/index.php/rfm/article/view/75008>

Match Matrial,(2024) *La humanidad contra el Cáncer: orígenes e historia de la enfermedad*. *Match Material*. <https://matchtrial.health/la-humanidad-contra-el-cancer-origenes-e-historia-de-la-enfermedad/>

Marsh. (2024, 3 de julio). *Los empleadores pueden (y deben) apoyar a sus empleados frente al cáncer*.

<https://www.marsh.com/en/services/employee-health-benefits/insights/employers-support-employees-cancer.html>

MedlinePlus. (2022). Efectos secundarios de la radioterapia. En *MedlinePlus: Información de salud para usted*. Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU. <https://medlineplus.gov/spanish/>

MedlinePlus. (s.f.). *Instrucciones para pacientes: Cómo manejar el estrés después del cáncer*.

MedlinePlus.

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000834.htm#:~:text=Tomarse%20un%20tiempo%20libre%20podr%C3%ADa,protegido%20por%20las%20leyes%20federales.>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021,04 de febrero). *Incidencia del cáncer se redujo en los últimos 3 años*. Minsalud. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Incidencia-del-cancer-se-redujo-en-los-ultimos-3-anos.aspx>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Resolución 4496 de 2012* [Por la cual se establecen los lineamientos para la implementación de la Ley 1384 de 2010].
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%204496%20de%202012.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Resolución 1841 de 2013* [Por la cual se establecen los lineamientos para la implementación de la Ley 1616 de 2013].
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1841-de-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Resolución 1383 de 2013* [Por la cual se establecen los lineamientos técnicos para la implementación del Sistema de Información de Salud].

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1383-de-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Ley 1616 de 2013* [Por la cual se establecen disposiciones en torno a la atención integral a las personas sobrevivientes de cáncer].

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Ley 1751 de 2015* [Por la cual se establece el Sistema de Salud y se definen los derechos y deberes de los usuarios].

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

Mora, L. M. (2007). Intervención psicosocial en pacientes sobrevivientes de cáncer: Retos y estrategias.

Revista Iberoamericana de Psicología de la Salud, 1(1), 49-62.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28334308>

Morales, C. (2021). *Reinserción laboral de pacientes con cáncer: un estudio desde la psicología*.

Universidad de San Sebastián. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7257>

Organización Panamericana de la Salud (OPS).(s.f.) *Cáncer*. Organización Panamericana de la Salud.

<https://www.paho.org/es/temas/cancer>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La carga mundial de cáncer sigue creciendo en medio de una necesidad creciente de servicios*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/01-02-2024-global-cancer-burden-growing--amidst-mounting-need-for-services>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 3 de febrero.). *Cancer*. Organización Mundial de la Salud <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>

Organización Internacional del Trabajo. (2021, 3 de febrero). *El lugar de trabajo es importante para la lucha contra el cáncer*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/article/el-lugar-de-trabajo-es-importante-para-la-lucha-contra-el-cance>

Pérez, M. E., & Ceballos, A. (2022). Aspectos psicosociales del sobreviviente de cáncer en su reintegración laboral. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042734>

Observatorio de Cáncer de Mama. (2014). *Cáncer de mama, trabajo y sociedad*. Observatorio de Cáncer de Mama. <https://www.master-mastologia.com/wp-content/uploads/2014/07/observatorio-Cancer-de-mama-trabajo-y-sociedad-web.pdf>

Ramos-Galarza, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Ciencia America*.9 (3).1-5.

<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rosero Barrera, M.A. y Terán Espinoza, (2022). Aspectos psicosociales del sobreviviente de cáncer en su reinserción a la sociedad, 7 (70), 281-303

Sampieri, R. H., & Mendoza Torres, C. P. (2018gal). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad Veracruzana.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Secretaría Jurídica. (1994). *Decreto 1295 de 1994* [Por el cual se establece el sistema general de riesgos profesionales. [https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-](https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1295-1994#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad)

[legal/normatividad/decreto-1295-1994#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad](https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-1295-1994#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad).

Smith, K. C., Klassen, A. C., Coa, K. I., & Hannum, S. M. (2016). The salience of cancer and the “survivor” identity for people who have completed acute cancer treatment: A qualitative study. *Journal of Cancer Survivorship: Research and Practice*, 10(3), 457-467. <https://doi.org/10.1007/s11764-015-0496-4>

Smith, K. C., Klassen, A. C., Coa, K. I., & Hannum, S. M. (2015). La importancia de la atención en la supervivencia del cáncer: una revisión sistemática de la literatura. *Revista de Supervivencia del Cáncer*, 9(3), 465-478. <https://doi.org/10.1007/s11764-015-0489-0>

Torres Cristancho, M. (2022). *Reincorporación al mundo laboral y social después del cáncer de mama: experiencia emocional de la mujer sobreviviente* [Trabajo de grado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio U Externado.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/88d28a1e-b402-4c93-a3bb-dab5e2aa889e/conten>

World Health Organization. (2024, February 1). *Global cancer burden growing amidst mounting need for services*. World Health Organization <https://www.who.int/es/news/item/01-02-2024-global-cancer-burden-growing--amidst-mounting-need-for-services>

Unilever. (2021). *Employee wellbeing*. Unilever <https://www.unilever.com/sustainability/responsible-business/employee-wellbeing/>