



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Personas con cáncer: el trabajo decente como
herramienta de reinserción laboral.

Autora

Daniela Miguel Angós

Directora

Amalia Raquel Pérez Nebra

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2024

Índice

Resumen	2
Prólogo	3
Introducción	4
Fundamentación teórica	5
Información acerca del cáncer	5
Situación laboral en España	7
Reinserción laboral	9
Marco legislativo	10
Programas de reinserción laboral	11
Trabajo decente y bienestar	14
Metodología	16
Población y muestra	16
Recogida de datos	16
Instrumentos	16
Procedimiento de análisis	18
Resultados	19
Resultados cualitativos	22
Discusión	23
Contribuciones prácticas	28
Limitaciones	29
Sugerencias	30
Conclusiones	30
Referencias	32

Resumen

El aumento de la esperanza de vida y los avances en la medicina están frenando el desarrollo de cada vez más enfermedades o encontrando su cura, entre ellas el cáncer. Esta enfermedad afecta a cada vez más cantidad de población, ya son 295.675 casos en España. Esta enfermedad no solo influye a nivel sanitario o físico, sino que tiene una repercusión en todos los ámbitos de la vida de la persona que es diagnosticada y su entorno. Uno de los ámbitos que se ve muy afectado a raíz de este diagnóstico es el laboral, haciendo que la persona deba abandonar su trabajo o cambiar de puesto dentro del mismo. Tras la recuperación de la enfermedad, la persona debe de reincorporarse laboralmente, con todas las consecuencias, miedos, preocupaciones que ello conlleva, necesitando apoyo o ayuda para esto. Considero que los resultados apuntan a no hay conciencia suficiente de la importancia que tiene el trabajo y su inserción a las personas que han pasado por un proceso oncológico, junto con la necesidad de elaborar programas o proyectos por parte de las administraciones públicas para el apoyo, ayuda y formación tanto de los individuos como de las empresas.

Palabras clave: cáncer, oncología, inserción laboral, programas/proyectos y apoyo.

Prólogo

He decidido hacer esta investigación porque es un tema que considero bastante pertinente, ya que es un verdadero problema la dificultad que tienen las personas que han tenido cáncer para reinserirse laboralmente, por ello y por las razones que expongo a continuación creo que es algo sobre lo que se debe visibilizar, estudiar e intervenir más.

Por un lado, porque como dice el artículo 35 de la Constitución Española de 1978, todos los españoles tienen tanto el deber como el derecho de trabajar, la libre elección de un oficio y una remuneración suficiente para satisfacer tanto sus necesidades como las de su familia. Asimismo, no solo se tiene derecho a un trabajo, sino que, según los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2030 se debe lograr alcanzar un trabajo decente. Por otro lado, porque el trabajo influye de muchas maneras en el modo de vida de una persona. A través de este se satisfacen las necesidades básicas de la vida diaria, determina la calidad de vida y hace que las personas se sientan realizadas. En relación con esto, debemos de ser conscientes de lo que significa tener un puesto de trabajo, y no solo económicamente hablando. Desempeñar un trabajo hace que tengamos más confianza en nosotros mismos y autoestima, que interactuemos con más gente, nos hace sentir bien emocionalmente, que nos enfrentemos a nuevos retos, etc. (M. L. M, comunicación personal, 2024). Por lo tanto, podríamos decir que el trabajo (en la mayoría de los casos) impulsa el bienestar de todos nosotros, ya que, como he mencionado, hace que nos sintamos realizados e incluidos en la sociedad, contribuyendo en esta de alguna manera. El problema de mucha gente que ha pasado por un proceso de cáncer es que durante el tiempo que han estado desempleados se han podido llegar a sentir “inútiles” y apartados del sistema y de la sociedad en general, y esto, por lo tanto, ha podido influir de forma negativa en los demás ámbitos de su vida.

Una de las últimas razones por la que voy a realizar esta investigación, y por la que creo que se debería de visualizar mucho más este problema es por la visión de la sociedad (laboralmente hablando) frente a una persona que ha pasado por un cáncer. Desde mi punto de vista, la reinserción laboral de estas personas sería una muy buena vía para dejar de estigmatizar y hacer prejuicios sobre cómo una persona afronta el cáncer y cómo lleva la situación una vez lo ha pasado, ya que cada uno tiene una forma distinta de enfrentarse a esto.

Introducción

El siguiente informe de investigación lo vamos a situar en la reinserción laboral de las personas que han pasado o están pasando por un proceso de enfermedad de cáncer, y cómo estas perciben lo que es el trabajo decente. La reinserción laboral es un aspecto que generalmente preocupa a la población que se ha visto en la situación de estar desempleado o parado durante un largo periodo de tiempo, ya que es considerado como un desafío de adaptación, renovación y aprendizaje (A. E. C. C, comunicación personal, 2023). Si a esto le añadimos el tener que enfrentarse a un diagnóstico de cáncer, aumenta su dificultad debido a que el cáncer no solamente afecta al ámbito laboral y de salud de una persona, si no que se ven implicados todos ellos, como el familiar, el social, etc. Además de tener que lidiar con la incertidumbre que supone recibir un diagnóstico como este.

El objetivo general de esta investigación es “describir cuál es la situación de las personas que han pasado un cáncer a la hora de reinsertarse laboralmente, y cómo estas perciben el trabajo decente”. Como objetivos específicos, he planteado los siguientes:

- Investigar acerca de la situación actual de España en el mercado laboral.
- Describir en qué consiste el trabajo decente para personas con cáncer.
- Investigar sobre la reinserción laboral de las personas que tienen o han tenido cáncer y cómo de importante es esta en la vida de estas personas.
- Investigar acerca de la situación laboral general de las personas que han pasado por un cáncer.
- Observar de qué manera entienden el trabajo decente las personas que han pasado por un cáncer y como ellos creen que les ha afectado la enfermedad en este aspecto.

Por último, en cuanto a la metodología utilizada para realizar esta investigación, he llevado a cabo un método mixto, compuesto por una encuesta en la que he incorporado tanto elementos cuantitativos como elementos cualitativos con cuestiones abiertas.

Fundamentación teórica

Información acerca del cáncer

En primer lugar, creo que es importante aproximarnos al cáncer para observar cómo de presente está en nuestra sociedad y cómo incide sobre esta. Debemos comenzar sabiendo que el cáncer es la principal causa de muerte en el mundo, y que, según la OMS, “en 2020 se atribuyeron a esta enfermedad casi 10 millones de defunciones”, incluso en algunos entornos más informales, se habla del cáncer como la pandemia del siglo XXI.

Centrándonos en España, la incidencia de cáncer está experimentando un rápido aumento. Según el observatorio de la Asociación Española Contra el Cáncer, la incidencia de casos ha aumentado un 18,98% de 2012 a 2023, habiendo en 2012, 248.517 casos y en 2023, 295.675 casos. En la siguiente gráfica se puede observar claramente la rápida evolución.

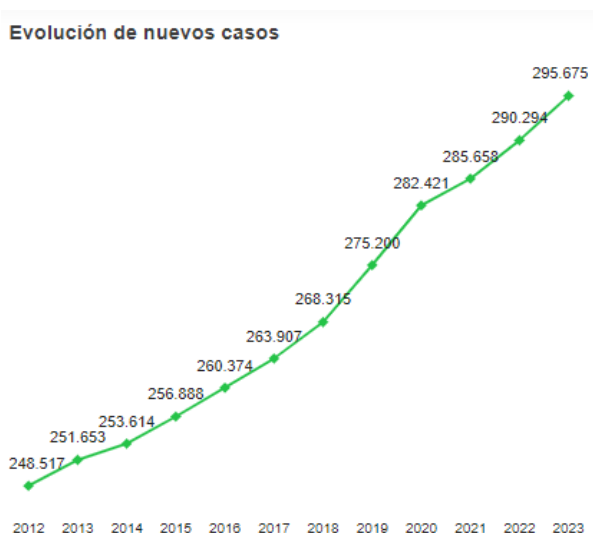


Figura 1: Evolución de nuevos casos de cáncer en España de 2012 a 2023 según el observatorio de la Asociación Española Contra el Cáncer.

Fuente: Observatorio Asociación Española Contra el Cáncer.

Continuando con esta información, según también el observatorio de la Asociación Española Contra el Cáncer, de estos 295.675, 172.279 en hombres y 123.396 en mujeres. Es decir, por cada 100.000 habitantes, 625 son diagnosticados de cáncer. Siguiendo con la incidencia por tipos de cáncer, los más comunes son, el colorrectal (42.459 casos), el de próstata (36.707 casos), el de mama (35.301 casos) y el de pulmón (30.853 casos).

Una vez tenemos esta información debemos de tener en cuenta que la tasa de supervivencia al cáncer varía mucho según una serie de factores, como el tipo y el estadio del cáncer, además de la respuesta hacia el tratamiento que se establezca para este. Hacemos hincapié en la estadificación, que es la extensión del cáncer (el tamaño del tumor y su expansión por el resto del cuerpo). “La mayoría de los sistemas de estadificación incluyen información sobre:

- Lugar en el cuerpo donde se formó el tumor.

- Tamaño del tumor
- Si el cáncer se diseminó a ganglios linfáticos cercanos
- Si el cáncer se diseminó a otras partes del cuerpo”(NIH, 2022, p. 1).

El sistema principal que ayuda a describir el estado del cáncer es el TNM, que lo describe de una forma muy específica y detallada. Sin embargo, “para muchos tipos de cáncer, las combinaciones de TNM se agrupan en cinco estadios más generales” (NIH, 2022, p. 1), explicados a continuación. En primer lugar, encontramos el Estadio 0, donde se han encontrado células anormales, aunque no cancerosas y sin haberse diseminado al tejido cercano. En segundo lugar, se encuentran el Estadio I, Estadio II y, Estadio III, en los que se confirma que hay cáncer, y que, cuanto más alto sea el número de Estadio, más grande y extendido estará el tumor. Por último, el Estadio IV, en el que el tumor ya se ha expandido a partes lejanas del cuerpo. Por lo tanto, lo que observamos con esto, es que contra más alto sea el número de estadificación, más avanzado está el cáncer.

Siguiendo con los tipos de cáncer, según la OMS, el tipo de cáncer que más muertes causó en 2020, fue el cáncer de pulmón con 1,8 millones de defunciones, seguido de este encontramos el cáncer colorrectal, con 916 mil defunciones. El cáncer hepático es el tercer tipo de cáncer que más muertes causó, llegando a 830 mil defunciones. Por último, encontramos el cáncer gástrico y el de mama, con 769 mil y 685 mil defunciones, respectivamente.

Tanto la enfermedad del cáncer como sus tratamientos tienen un impacto tanto físico como psicológico, que repercute en los demás ámbitos de vida de la persona, como ya he mencionado en la introducción, el cáncer no es algo que solo afecte al ámbito de la salud, si no que todas las dimensiones de la vida de la persona se van a ver alteradas. Estos efectos físicos pueden ser de mayor o menor grado, dependiendo de la persona, el tipo de cáncer o tratamiento. Algunos ejemplos pueden ser náuseas, mareos, dolores musculares, pérdida o aumento de peso, pérdida de fuerza, caída de cabello, etc. Algunas de estas secuelas físicas, pueden afectar o desembocar en los efectos psicológicos, como, por ejemplo, la ya nombrada, caída de cabello, puede llegar a influir de manera muy negativa en la autoestima de la persona. Otra de las consecuencias psicológicas que se pueden producir son depresión, estrés, ansiedad, ira o enfado, miedo, etc. Aún con todo esto, cada persona vive el cáncer y todas las consecuencias que este produce de una manera distinta, por lo que me parece algo complejo poder describir todos los efectos físicos y psicológicos que produce sobre las personas.

Asimismo, debemos de mencionar los efectos secundarios o secuelas que deja el haber pasado por un proceso de cáncer, ya que todas las consecuencias mencionadas anteriormente no desaparecen en el momento en el que uno se encuentra relativamente libre de la enfermedad, si no que muchas de ellas pueden durar muchos años e incluso, toda la vida. Además, a esto hay que añadirle el miedo que pueden sentir las personas a la hora de reincorporarse al trabajo, por el hecho de no saber si van a mantener el mismo ritmo de trabajo que antes, de si van a producir la misma cantidad de trabajo, si van a ser capaces de llevar a cabo todas las tareas que realizaban antes, etc.

Creo que todo lo mencionado es algo que hay que tener muy en cuenta a la hora de la reinserción laboral, ya que muchas veces, se pretende que la persona vuelva a trabajar de la misma forma en la que lo hacía antes de haber pasado por el proceso oncológico, y en muchas ocasiones esto no puede ser así, debido a las secuelas ya mencionadas o por la aparición de otras nuevas como la pérdida de la concentración.

Con todos estos datos, podemos concluir que el cáncer es una enfermedad que cada vez está más presente en la vida de la población y su entorno, y que puede afectar de muchas maneras a todos los ámbitos de las personas que pasan por este proceso. Sin embargo, a su vez, también se ha producido un aumento en el estudio e investigación de este, haciendo que cada vez la probabilidad de supervivencia sea más alta en según qué tipos de cáncer, como, por ejemplo, el de mama. Acompañado de todas las campañas de prevención, congresos, etc. realizados para informar, junto con la creciente visibilidad que se le está otorgando a la verdadera importancia que tienen los efectos de esta enfermedad.

Situación laboral en España

A continuación, pasaremos a analizar la situación laboral en la que se encuentra España actualmente, haciendo hincapié en el desempleo y en la posibilidad de reinsertarse laboralmente. En primer lugar, debemos destacar una de las características que ha tenido hasta 2022 el mercado laboral español y que ha afectado (mayormente) de forma negativa a la población: la temporalidad de los contratos. Decimos que la temporalidad de los contratos tiene consecuencias negativas debido, principalmente, a la inestabilidad e inseguridad que estos provocan en la calidad de vida de las personas. Además, según el INE (Instituto Nacional de Estadística), la temporalidad va asociada a diferentes grados de precariedad. En España en 2022, “un 21´1% de asalariados tenían contrato de trabajo temporal” (INE, 2022). Siguiendo con datos del INE, el tipo de población que más sufre este tipo de contratos son las mujeres, los jóvenes (de 16 - 24, y de 24 - 35) y extranjeros no pertenecientes a la Unión Europea.

Esta temporalidad, es en muchos casos combinada con periodos de desempleo, lo que acentúa mucho más la situación de inestabilidad. Uno de los objetivos que han tenido cada una de las reformas laborales planteadas y realizadas ha sido “reducir la contratación temporal y fomentar la contratación indefinida” (De La Fuente Lavín y Zubiri Rey, 2022, p. 6), pero nunca se ha llegado a cumplir, por ello, España es el país de Europa con mayor incidencia de empleo temporal. Como ya hemos nombrado, esto produce una sensación de inestabilidad en las personas que se encuentran en trabajos con contratos temporales por lo siguiente.

Los trabajadores con empleos «más inestables» tienen menores ganancias de productividad por dos motivos. Uno de estos motivos es que los trabajadores con contrato temporal de trabajo reciben menos formación. En el caso español, Albert et al. (2004) documentan que los trabajadores con contratos temporales no solo tienen una menor probabilidad de ser contratados por empresas que ofrecen formación, sino que incluso, si son contratados por este tipo de empresas, también tienen una menor probabilidad de ser elegidos para participar en este tipo de actividades (Hernanz y Jimeno, 2018, p. 34). Otro de los motivos, es que es probable que los trabajadores cambien de empleo con frecuencia (dentro de un mismo sector u ocupación), con lo cual, se supone, que los trabajadores que permanecen estables en un mismo empleo, obtienen más ganancias.

Para acabar con la contratación temporal es importante nombrar la reforma laboral que se realizó en 2022, Real-Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo. Lo que se pretende con esta reforma no es suspender los contratos temporales, sino acabar con las situaciones de abuso que estos podían producir al trabajador y a la precariedad derivada de todo ello.

Como se ha visto, la temporalidad en los contratos es una situación que influye de manera negativa, y esta puede llegar a ser un problema para las personas que han pasado por un proceso oncológico y están

intentando reinsertarse por algunas razones. La primera es que, como ya hemos mencionado, se trata de una situación de inestabilidad, la cual puede provocar varias consecuencias a nivel psicológico o económico. Las personas que han pasado por un proceso oncológico necesitan estabilidad y una base segura para desarrollarse y recuperarse en todos los ámbitos, por lo que tener un contrato temporal, podría tener el efecto contrario, y causar más estrés o ansiedad por los que ya han pasado o estén pasando. La segunda razón, es que en algunos casos, el contrato temporal, no ofrece las mismas oportunidades de derechos laborales como los que se tienen en un contrato indefinido, es decir, no se tiene derecho a los mismos días personales, seguros, permisos, etc, que en muchas ocasiones las personas que han pasado por un proceso oncológico necesitan por diversos motivos.

Centrándonos en el desempleo, actualmente “el acceso a un trabajo de calidad y estable es muy desigual en España” (Martín Carretero, 2019). Según el informe trimestral (Febrero 2024) del análisis de mercado del Ministerio de Trabajo y Economía Social, apoyándose en los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2023 (realizada por el Instituto Nacional de Estadística) el número de desempleados (a partir de personas con 16 años) del cuarto trimestre de 2023 fue de 2.830.000 personas, 45,9% hombres y 54,1% mujeres, esto supone un 6,4% menos que el año anterior (2022) (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, p. 40). En la siguiente gráfica se puede observar este hecho:

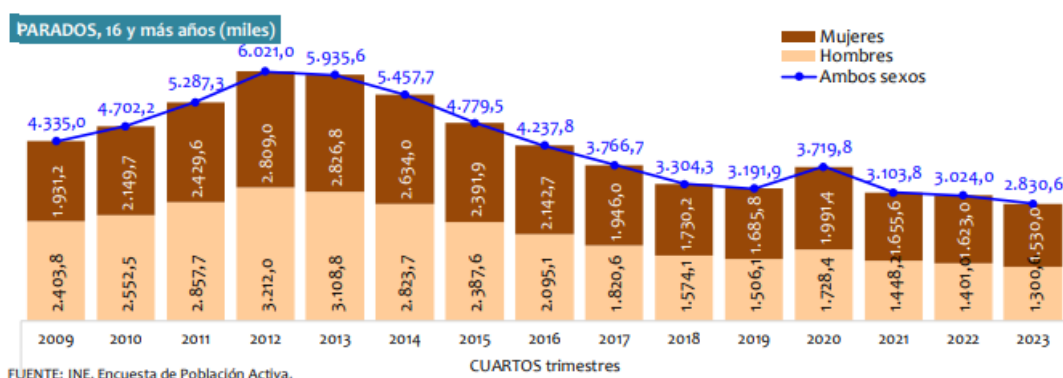


Figura 2: Evolución de personas paradas en España desde 2009 hasta 2023 del Informe Trimestral (Feb 2024) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024).

Si seguimos comparando el porcentaje de personas paradas con años anteriores, veríamos como la cifra ha disminuido notablemente. Actualmente, en enero de 2024 la tasa de paro se establece en un total de 2.767.860 personas, comparado con enero de 2023, se ha reducido en 140.537 personas, esto es un 4,83% menos. (Seguridad Social, 2024).

Dentro del desempleo, debemos destacar el concepto de “desempleo de larga duración”, ya que es este el que sufren la mayor parte de personas que padecen o han padecido cáncer. Según el SEPE, se considera desempleo de larga duración cuando la situación de paro pasa los doce meses. “En España afecta a 1.400.000 personas” (Álvarez, 2023, p. 1) y produce consecuencias negativas sobre la gente que lo sufre.

Este tipo de desempleo provoca la exclusión de las personas afectadas por él, por lo que encontramos por un lado, “las personas desempleadas que, tras la pérdida de su empleo anterior y la imposibilidad de encontrar un trabajo decente, tienen serias dificultades para acceder a bienes y servicios” (García Romero,

2016, p. 104). Y por otro lado, “las personas que, pese a estar ocupadas, sufren las consecuencias de la precariedad y la segmentación de los mercados de trabajo” (García Romero, 2016, p. 104). Por lo tanto, podemos llegar a la conclusión de que el desempleo de larga duración produce un “mayor riesgo de pobreza, exclusión social e incluso problemas de salud” (European Court of Auditors, 2021, p. 1). En el caso de las personas que estén pasando o hayan pasado por un proceso de cáncer, estos posibles problemas de salud de los que se hablan son un factor más, añadido a su principal problema de salud, lo que puede provocar o intensificar muchos de los efectos negativos de los que ya hemos hablado anteriormente.

Para combatir este problema, la Unión Europea lleva desde 2014 financiando “a través del Fondo Social Europeo diversas medidas para promover el acceso al empleo. No obstante, estas medidas no siempre han estado adaptadas a las necesidades de los desempleados de larga duración.” (European Court of Auditors, 2021, p. 1). Por ello recomiendan que cada Estado se ocupe de manera individual de esta situación.

Como ya sabemos, España cuenta con un sistema de prestaciones y protección social que tiene el objetivo de “prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos” (Seguridad Social, 2024, p. 1). Existen múltiples tipos de prestaciones para los diferentes estados de necesidad, pero la prestación que nos interesa mencionar es la prestación por desempleo, correspondiente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Según la lectura de García Romero de 2016, las prestaciones por desempleo, “constituyen un elemento imprescindible e irrenunciable del sistema de protección social” (García Romero, 2016, p. 105), sin embargo, como la autora dice, se ha observado que el cobro de este tipo de prestaciones lo que hace es desincentivar la búsqueda de empleo. Una de las soluciones que se propone para reparar esto, es la formación de las personas paradas de larga duración, y, posterior reincorporación en el mercado laboral.

Como ya he nombrado al inicio de este apartado, las personas que han pasado por un proceso de cáncer tienden a tratarse de desempleados de larga duración, debido al tratamiento o a las secuelas físicas o psicológicas producidas, además del tiempo que pasa por la imposibilidad de encontrar empleo debido a estas condiciones.

Una de las consecuencias del desempleo de larga duración que sufren las personas que tienen o han pasado por un cáncer y que, no solo incide sobre estas, sino en general sobre toda la población que está desempleada durante un largo período de tiempo es la depreciación del capital humano, sobre la que “existe también una extensa literatura que confirma que a mayor duración del desempleo mayor es la pérdida de habilidades laborales.” (Hernanz y Jimeno, 2018, p. 34 y 35).

Reinserción laboral

Para hablar de la reinserción laboral de las personas que han pasado un proceso oncológico, primero debemos de tener en cuenta que “de todas las enfermedades crónicas, el cáncer es la que tiene más prevalencia de pérdida de trabajo. El riesgo de estar en desempleo aumenta un 34% en supervivientes de cáncer frente a la población general en el mundo” (Jiménez Suárez, 2024, p. 1). Además, algunas de las personas que padecen cáncer tienen la capacidad de seguir trabajando durante su proceso, sin embargo, muchas otras “vuelven a trabajar después del tratamiento y un porcentaje nada despreciable, el 30%, no lo hará” (Jiménez Suárez, 2024, p. 2).

Según el Observatorio del Cáncer de la Asociación Española Contra el Cáncer, en 2023 hubo 8.583 nuevos casos de desempleados en España, de este total, 4.792 han sido mujeres, y 3.791 hombres. En cuanto a los rangos de edad que más afectados se han visto encontramos a las personas de 55-59 años (2.282 personas) y de 60-64 años (2.264 personas). Otro dato a destacar es que, de este total, la mayoría sí está recibiendo la prestación por desempleo, más concretamente 5.343 personas, siendo 3.240 las personas que no están recibiendo esta prestación. También debemos de tener en cuenta a los autónomos que reciben este diagnóstico. Esta cifra supera considerablemente a la anterior, siendo un total de 13.349 autónomos los que son diagnosticados de cáncer.

Cuando hay un diagnóstico de cáncer, no es solo la propia persona que lo recibe la que se ve afectada, sino que el entorno familiar o social también sufre las consecuencias de este. En este caso, de nuevo, datos del año 2018 del estudio del Observatorio del Cáncer “muestran que el 6,8 % de los cuidadores han perdido/dejado el trabajo por la enfermedad (sin contar bajas laborales) y el 2,2% ha cambiado de trabajo por causa de la enfermedad” (Jiménez Suárez, 2024, p. 4).

Marco legislativo

En esta situación de reinserción laboral, es fundamental tener en cuenta el marco legislativo en el que se encuentran los derechos y el apoyo de estas personas. En primer lugar, debemos comprender que el cáncer se considera una enfermedad común, ya que no está relacionada directamente con la actividad laboral de los individuos, esto influye en las prestaciones y derechos a los que estos individuos van a poder acceder. Las Leyes que respaldan esto son, tanto la Ley General de la Seguridad Social, encargada de regular las prestaciones de los trabajadores en caso de enfermedad, como el Real Decreto 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

En cuanto a la Ley General de la Seguridad Social, destacar los conceptos que influyen en el ámbito laboral de las personas que han pasado o están pasando por un proceso oncológico, que son los términos de incapacidad temporal e incapacidad permanente. En primer lugar, la incapacidad temporal, tal y como la define la Ley en su artículo 169.1 a):

Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación (Real Decreto Legislativo 8/2015, art. 169.1).

Y, en segundo lugar, la incapacidad permanente, tal y como la define la Ley en su artículo 193.1: “es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral” (Real Decreto Legislativo 8/2015, art. 193.1).

Además, esta se divide en diferentes grados, clasificados en el artículo 194.1: “incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez”. El grado de incapacidad depende del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo (Art. 194.2).

Otras de las Leyes que se podrían aplicar en algunos casos muy concretos es, por un lado, la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Esta se podría aplicar en el caso de que las secuelas de la enfermedad o del tratamiento hayan provocado algún tipo de falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial y las personas precisen del apoyo o ayuda de otra persona para realizar las actividades básicas de la vida diaria. A través de esta Ley se podría beneficiar de diferentes prestaciones económicas o de servicio.

Y, por otro lado, el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta Ley se aplicaría en el caso de que la persona que ha pasado por el proceso oncológico o está pasando por él, tenga dificultades debido a diferentes barreras para su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. En cuanto a las prestaciones de las cuales se pueden beneficiar, las podemos encontrar en el artículo 8 y 9 de esta Ley. Sobre todo, en el artículo 8.1: “La acción protectora del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, comprenderá:

- a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
- b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
- c) Recuperación profesional.
- d) Rehabilitación y habilitación profesionales” (Real Decreto Legislativo 1/2013, art. 8.1).

Como conclusión en cuanto a este apartado, podemos observar que casi no existen leyes o políticas que amparen las múltiples necesidades de las personas que están pasando o han pasado por un proceso de cáncer, que deben insertarse laboralmente y que tienen dificultades para ello. Desde mi punto de vista creo que es un problema en el que se debería de profundizar algo más ya que, como hemos visto, la incidencia de cáncer está aumentando de manera muy progresiva y sigue siendo una enfermedad con muchos efectos secundarios que afectan de manera considerable a la calidad de vida de las personas que se ven afectadas.

Programas de reinserción laboral

Relacionamos con esto la casi inexistencia de programas de reinserción laboral, sin embargo, “las empresas y organizaciones deben disponer de mecanismos internos para gestionar el retorno de las personas trabajadoras que han estado alejadas del ámbito ocupacional debido a determinados procesos oncológicos o de otro tipo, con el objetivo de mantener el vínculo laboral y reducir el impacto emocional” (López, 2018, p. 4) ya que estas situaciones se van a ver cada vez más incrementadas debido al aumento de supervivencia de las personas que se encuentran en procesos oncológicos.

Como indica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (s. f.) (INSHT), los programas de vuelta al trabajo son muy poco frecuentes en España. Consisten principalmente en instaurar una serie de acciones en la empresa para facilitar la reincorporación de los trabajadores de baja por enfermedad o accidente lo antes posible y en las mejores condiciones, pudiendo existir colaboración o no con otros organismos o entidades. Los beneficios de estos programas se producen tanto para el trabajador como para la empresa/organización. (López, 2018, pp. 10-11).

En 2018 se presentó un programa pionero de retorno al trabajo por Francisco López Barón, Doctor en Psicología y Vicepresidente primero de la Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada (AEPA), este programa se denominó *Protocolo de adaptación gradual y progresiva al puesto de trabajo después de un periodo de baja de muy alta duración*. Este programa surge ya que “desde el entorno laboral es importante fomentar la empatía y ayudar a la persona trabajadora en la normalización de su actividad” (López, 2018, p. 16). Lo que quieren conseguir es “facilitar la adaptación y reducir el impacto del retorno de las personas que han estado alejadas durante un tiempo prolongado” (López, 2018, p. 16).

“La estructura y el diseño de este programa están inspirados en personas que han superado procesos oncológicos, pero no se circunscribe únicamente a este tipo de casos” (López, 2018, p. 1). La organización en la que se llevó a cabo este programa fue en una Administración pública local, la cual decidió implantar o desarrollar el programa ya que algunos de sus empleados se encontraban en situación de reincorporación al trabajo tras haber pasado por un proceso oncológico. El contenido e ideario del protocolo “se fundamenta en las líneas de intervención psicosocial y de organizaciones saludables de la Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada (AEPA) (Carrión García, 2012)” (López, 2018, p. 14), además, tras dos años implantando el protocolo, finalmente se añadió “una recomendación en el proceso de gestión del mismo, la manera de resolver las peticiones no ajustadas y dudosas, un apartado de revisión del protocolo y una pregunta relacionada con los procesos procedentes de salud mental” (López, 2018, p. 14). Lo que dicen desde el protocolo es que “para disminuir el nivel de exigencias del puesto de trabajo tanto a nivel mental y físico como social, y ajustar la duración de la jornada de trabajo, se proporciona una adaptación progresiva, que dependerá de las condiciones psicofísicas de la persona y de los requisitos del puesto” (López, 2018, p. 16).

De manera general se recomienda a la persona trabajadora reducir, por un lado, el nivel de autoexigencia ante la incorporación. También debe evitar pensamientos y expresiones como: «no puedo», «he de...» o «es mi obligación». Se debe prevenir la sobrecarga de trabajo y delegar o pedir ayuda de manera anticipada. No se han de hacer comparaciones con el nivel laboral que tenía antes del proceso de enfermedad, porque seguramente el rendimiento no será el mismo. Debe prestar atención al cuidado personal especialmente en la alimentación, el ejercicio físico y el descanso (López, 2018, p. 16).

Para finalizar, “la remuneración de la persona participante se mantiene durante todo el periodo de la adaptación gradual y progresiva, es decir, se garantiza el mismo nivel salarial” (López, 2018, p. 16).

Por otro lado, destacar la Asociación Española Contra el Cáncer, que además de los múltiples servicios que ofrece, también tiene la función por parte de los trabajadores sociales de orientar laboralmente a las personas que están pasando por un proceso oncológico, resolviendo todas las dudas que puedan surgir, ofreciendo sugerencias la hora de la reinserción e informando acerca de los derechos a la hora de encontrar trabajo, como dicen en su página web. A través de esta se puede contactar con ellos para informarse o establecer una cita con cualquiera de los profesionales. Además, en el apartado de *Vuelta al Trabajo* se pueden encontrar algunas de las preguntas más frecuentes ya resueltas, incluso consejos acerca de cómo prepararse para esta reinserción.

Otro de los proyectos que existen actualmente en España, es el proyecto *Lanza Sueños* fundado por Montserrat Jiménez (cofundadora del proyecto) y Francisco Lizcano (cofundador del proyecto). Surgió en Castilla-La Mancha pero tiene un alcance nacional, lo que quieren conseguir con este proyecto es “impulsar ilusiones, lograr que cualquier paciente oncológico cuente con el apoyo necesario en todo el proceso de la

enfermedad ayudando, además, en la inserción laboral” (CMM, 2023). A través del programa *Héroes Anónimos* de Castilla-La Mancha, se realiza un programa a *Lanza Sueños* publicado el 22 de octubre de 2023. A través de este, he podido conocer más acerca del proyecto. Montserrat Jiménez, cofundadora del proyecto, explica que el proyecto se divide en dos bloques, por un lado, la atención integral del paciente, y por otro la inserción laboral.

Dentro del bloque de la atención integral cuentan con un equipo multidisciplinar compuesto por médicos, cirujanos, fisioterapeutas, psicólogos, etc. para cubrir todas las necesidades que puedan surgir. En cuanto al bloque de inserción laboral, como dice Montserrat Jiménez en el programa, cuentan con empresas y ayuntamientos que se han querido unir de forma solidaria, de esta forma pueden contactar con ellos para la reinserción laboral de los individuos.

A nivel autonómico, encontramos programas como *Después del Cáncer* de la Federación Catalana de Entidades Contra el Cáncer. Este programa además de centrarse en las dificultades y necesidades más generales que pueden surgir al superar la enfermedad, ofrece apoyo a las empresas para que tengan conocimientos acerca de cómo gestionar “el impacto del cáncer en el trabajo” (Abad, 2022). También cuentan con el servicio “Reprèn”, este se trata de un servicio gratuito:

Dirigido a las personas que han sufrido un cáncer y buscan un trabajo adaptado a las necesidades físicas y/o emocionales derivadas de la enfermedad. El objetivo es acompañar y apoyar en su proceso de búsqueda de empleo, facilitar su acceso a la reincorporación laboral y reducir el estigma. El servicio evalúa las necesidades de cada una de las personas interesadas para, después, acogerlas al programa Incorpora de ‘La Caixa’. Este servicio ofrece un asesoramiento voluntario y gratuito de orientación e intermediación laboral a las personas que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social para facilitarles el acceso al mundo laboral (Abad, 2022, p. 1).

Por otro lado, el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), en 2019 publicó un folleto de *Como volver al trabajo después del cáncer*. En este folleto lo que podemos encontrar es información general acerca del cáncer y cómo éste impacta sobre la vida de las personas que reciben el diagnóstico, sobre todo en este caso, en el ámbito laboral. Se trata de una información más bien orientada a las empresas, en vez de ir dirigida a los trabajadores. Desde mi punto de vista, considero importante que también se realicen esta serie de informativos o formaciones dirigidos a empresas, ya que en la mayoría de los casos, la responsabilidad de la reincorporación, únicamente recae sobre la propia persona, siendo que las empresas deberían estar involucradas de la misma manera.

Lo que propone la UGT en este folleto es “que a través de los convenios colectivos se negocien fórmulas para flexibilizar la incorporación al trabajo tras el cáncer, haciéndola de manera progresiva, en los casos que los trabajadores afectados lo soliciten” (UGT, 2019). Además, consideran fundamental la comunicación entre “el trabajador afectado, el empresario, el servicio de prevención y los representantes de los trabajadores para que su reincorporación sea lo menos traumática posible” (UGT, 2019). Asimismo, me parece muy importante resaltar que desde la UGT reivindican la derogación del artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores, siendo este el siguiente: “ineptitud del trabajador sobrevenida con su posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”.

En los casos de discapacidad sobrevenida, debería primar la adaptación del trabajo a la persona y no al contrario. Los despidos debidos al padecimiento de cáncer son a todas luces discriminatorios, desde el

Sindicato animamos a todos los trabajadores que se encuentren en esta situación a que denuncien (UGT, 2019).

Como podemos ver, todos estos programas o proyectos surgen de organizaciones o entidades privadas, y en el caso de UGT, desde un sindicato. Lo que evidencia una falta de implicación por parte de las administraciones públicas y del estado.

Trabajo decente y bienestar

Por último, en este apartado, vamos a hablar del concepto de trabajo decente y bienestar. En cuanto al trabajo decente, es un concepto que aparece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, más concretamente, se trata del objetivo número ocho: “Trabajo Decente y Crecimiento económico”. Desde este objetivo reivindican que es necesario seguir avanzando para mejorar las oportunidades de empleo (especialmente entre jóvenes) reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral, y promover entornos de trabajo seguros y protegidos.

Desde este objetivo se define trabajo decente como: “oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso”(Naciones Unidas).

En cuanto a las dimensiones de trabajo decente, encontramos siete, que van a estar reflejadas a lo largo de este trabajo, a través de la encuesta realizada, y su posterior análisis e interpretación. En primer lugar está la dimensión de los principios, que hace referencia a los valores en los que se basan o llevan a cabo las empresas, además del trato a sus trabajadores. En segundo lugar, encontramos la dimensión de la Sobrecarga, haciendo referencia al número de horas trabajadas, responsabilidad en el trabajo, cantidad de trabajo, etc. En tercer lugar, la Realización. Esta dimensión incluye aspectos como la capacidad de evolucionar como profesional y de contribuir tanto a la propia empresa como a la sociedad en general. Considero que esta dimensión es primordial para las personas que han pasado por un proceso oncológico ya que tras haber estado durante un tiempo en desempleo, o habiendo tenido muchas dificultades para encontrar un empleo, es muy necesario sentirse realizado y útil para ayudar a mejorar la autoestima y para la capacidad de superación. En cuarto lugar está la Remuneración, haciendo referencia a la cantidad de dinero recibido por el trabajo que se realiza. Como es de esperar, en España una gran parte de la población valoraría de forma negativa esta dimensión. En quinto lugar, la Protección Social, referente a la jubilación, desempleo, situación de enfermedad, etc. En sexto lugar, encontramos las Oportunidades, también un factor bastante importante a la hora de reincorporarse laboralmente y ante la necesidad de encontrar un empleo. Por último, encontramos la dimensión de Salud y Seguridad Laboral, desde mi punto de vista, esta es una dimensión la cual se tiene en cuenta muy en España, ya que normalmente y de manera constante, hay pequeños cursos acerca de la prevención de riesgos y protección en el trabajo.

Todas estas dimensiones deben de implantarse de la mejor manera posible para que los trabajadores tengan un trabajo decente y se vean motivados para realizar este, además un buen desarrollo de estas dimensiones también ayuda a que los individuos tengan una mejor calidad de vida y bienestar, ya que el trabajo y como una persona se encuentre en él, influye mucho sobre esta calidad.

Es importante que a la hora de la reinserción, las personas que han pasado un proceso oncológico y tengan secuelas o efectos secundarios de este, conozcan el concepto de trabajo decente, ya que en muchos casos, deberán de cambiar de empleo o de puesto de trabajo debido a estas consecuencias del proceso, por ello deben tener claro cuales son sus derechos y sus posibilidades, además de las condiciones en las que pueden y deben trabajar. Tener un trabajo decente predice experimentar un incremento en el bienestar de este trabajador.

El concepto de bienestar, incluye en él la calidad de vida. Según la Real Academia Española, el bienestar es el “conjunto de las cosas necesarias para vivir bien” o una “vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad”. Esto, aplicado a una persona que ha pasado o está pasando por un proceso de enfermedad, como es el cáncer, debemos de darle un enfoque holístico e integral, en el que se tenga en cuenta todas las dimensiones de la vida de la persona, esto es, bienestar físico, emocional, social, económico y profesional. Para ello, las acciones dirigidas a su reinserción laboral deben de tener en cuenta todos estos aspectos y adaptarse a las necesidades surgidas, haciendo este proceso algo menos complejo y costoso. Si nos regimos por la definición de la RAE en cuanto al concepto de bienestar, muy pocas personas en España se encuentran en un momento de bienestar, ya que debido al aumento de precios de los productos que satisfacen las necesidades básicas, los bajos salarios de muchos trabajadores, las condiciones de trabajo que tienen algunas personas, etc, es casi imposible tener una “vida holgada o abastecida” y mucho menos, vivirla con tranquilidad.

Para una persona que está pasando por un proceso oncológico, es muy complejo que se encuentre en un estado de bienestar o de calidad de vida, ya que no solo una de las diferentes dimensiones que lo componen se ve afectado de manera negativa (que es la del bienestar físico), sino que, como ya hemos dicho, todas las dimensiones o ámbitos se ven influenciados por este diagnóstico, de manera, que tampoco va a poder vivir en tranquilidad. En el caso de las personas que ya han pasado este proceso oncológico también puede ser complejo el encontrarse en un estado de bienestar o de calidad de vida, ya sea por las secuelas físicas que ha supuesto el tratamiento o la propia enfermedad, o por la preocupación, el miedo, etc. de volver a recaer en la misma enfermedad o contraer otra. Como he mencionado anteriormente, aunque se supere la enfermedad, no quiere decir que todos los efectos de ella desaparezcan.

Finalmente, podemos concluir que a pesar del gran aumento de casos de cáncer que se están dando en España y la provisión de la continuidad de este aumento en el futuro debido entre otros factores al aumento de la esperanza de vida de la población, no existen apenas programas o proyectos (en este caso de reinserción laboral) a nivel nacional realizados o llevados a cabo por las diferentes administraciones públicas o por el Estado, siendo esto un problema para la desestigmatización de la enfermedad y para la inclusión de las personas que están pasando o han pasado por un proceso oncológico.

Metodología

Este informe de investigación se enmarca dentro de un enfoque mixto, concretamente en el método de “embedded design”. Este método consiste en “la recopilación e integración de los datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio” (Agrazal, 2023, p. 5). Lo que quiero alcanzar con este tipo de método es obtener unos resultados completos, profundos y detallados, ya que el uso de solamente un tipo de técnica (o bien cuantitativa o bien cualitativa) limitaría a obtener resultados muy superficiales e insuficientes para la investigación. La técnica que se ha utilizado ha sido la encuesta, en la que se han combinado preguntas tanto cuantitativas como cualitativas, aunque han predominado las preguntas cuantitativas.

Población y muestra

En cuanto al desarrollo de la encuesta. En primer lugar, concretar el perfil de personas seleccionados. Esta muestra se centra en personas de ambos sexos (hombres y mujeres), con un rango de edad entre los 30 y los 60 años, que estén desempleados o en activo trabajando (con contratos tanto temporales como indefinidos), en el caso de estar desempleados deben de estar en búsqueda activa de empleo. En cuanto a la situación de salud, deben ser personas que hayan pasado por un proceso de cáncer (estando en edad de trabajar) o se encuentren actualmente en él. Geográficamente, no va dirigido únicamente a la población de Zaragoza, si no que pueden ser personas que se encuentren en cualquier región de España.

Recogida de datos

En segundo lugar, el procedimiento que he utilizado para el contacto con la muestra de población y la recogida de datos de la encuesta ha sido principalmente la técnica de “bola de nieve”, difundiendo la encuesta en mi entorno y conocidos, y estos emitiéndola a sus familiares, compañeros de trabajo, amigos, etc. Otro de los procedimientos que he intentado utilizar ha sido el muestreo por conglomerados, seleccionando, en este caso, grupos de asociaciones o personas de forma online, que tuvieran las características establecidas anteriormente. El medio a través del cual se han obtenido todas las respuestas ha sido a través de la técnica de “bola de nieve”, esto se debe a la nula participación por parte de las personas integrantes de los grupos de Facebook con los que se ha intentado contactar. Esto ha supuesto un problema para mi investigación, ya que en un principio se planteó con la idea de tener una muestra algo más amplia para poder hacer un análisis algo más profundo o completo, pero al no obtener respuesta por parte de ninguno de los grupos contactados, la investigación ha tenido que ser adaptada a las pocas respuestas que se han recogido. Debido a temas de confidencialidad y anonimato no mencionaré muchos más datos, pero sí destacar que el número de grupos de Facebook a través de los cuales se ha difundido la encuesta han sido un total de catorce.

Instrumentos

En tercer lugar, hacer referencia a los instrumentos utilizados para realizar la encuesta. Por un lado he aplicado a la encuesta dos preguntas del *WHOQOL-BREF*, cuestionario realizado por la Organización Mundial de la Salud referente a la calidad de vida de las personas, concretamente la traducción que se realizó de este al castellano, en Barcelona. Este cuestionario consta de veintiséis ítems, los cuales hay que contestar calificando del uno al cinco según: cuánto se han experimentado los hechos establecidos en el cuestionario, cómo de satisfecho se ha sentido en ciertos aspectos de su vida marcados por el cuestionario, y, frecuencia de experimentar ciertos hechos establecidos en el cuestionario.

En cuanto a la fiabilidad de este, podemos decir que tiene un índice de fiabilidad adecuado “($\chi^2/df= 1.67$; CFI = .72; RMSEA = .10)” (Gontijo Ribeiro et. al, 2020, p. 246).

Las dos preguntas que he aplicado a mi encuesta han sido adaptadas a las necesidades de esta. En lo referente a la primera pregunta que he aplicado: “¿Cómo puntuaría su calidad de vida?” la adaptación que realicé fue añadiendo la temporalidad, es decir: ¿Cómo puntuaría actualmente su calidad de vida?”. Esto fue realizado ya que creía necesario especificar el momento concreto al que quiero hacer referencia, consideraba que la pregunta era muy general, pudiendo llevar a confusión. La siguiente pregunta que apliqué del cuestionario de la OMS, fue: “¿Cuán satisfecho/a está con su salud?”. La adaptación que realicé en esta pregunta fue la siguiente: “¿Cuán satisfecho/a está con su estado de salud mental?”. Consideraba necesaria esta adaptación ya que al tratarse de una encuesta dirigida a personas que padecen (o han padecido) cáncer, resultaba algo obvia la respuesta, debido a que, en la mayoría de los casos esta sería negativa, además podría llegar a ser irrespetuosa o molesta para estas personas, pudiendo percibirla incluso como algo violenta.

El siguiente instrumento es el de *Emociones positivas y negativas*, adaptado del cuestionario de *Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA* realizado por Demo, G y Paschoal, T. En cuanto a la fiabilidad de este cuestionario, dividimos por un lado las emociones positivas ($\omega = 0.94$), y por otro lado, las emociones negativas ($\omega = 0.92$). Este dato lo podemos encontrar en el artículo "The work design contribution to educational workers sustainable wellbeing and performance partners" (Pérez-Nebra, A. et al., 2022, p. 4). Los factores que componen la edición adaptada del cuestionario original son, por un lado, el “Bienestar en el trabajo”, y por otro lado, las “Emociones positivas y negativas”.

El primer factor está compuesto por cinco ítems, los cuales hay que calificar en una escala del uno (totalmente en desacuerdo) al cinco (totalmente de acuerdo) para conocer el grado de bienestar respecto al trabajo que se realiza, los ítems que componen este factor son los siguientes:

- “Desarrollar habilidades que considero importantes”
- “Consigo recompensas importantes para mí”
- “Realizo mi potencial”
- “Realizo actividades que expresan mis capacidades”
- “Supero desafíos”

El segundo factor está compuesto por ocho ítems, los cuales, al igual que en los anteriores hay que calificar en una escala del 1 (nada) al 5 (mucho). Algunos ejemplos de estos ítems son: animado, trastornado, excitado, tenso, etc.

Por último, *The decent work questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version*. Realizado por Ferraro, T. et al. En cuanto a la fiabilidad del cuestionario, la información que tenemos acerca de esta es la siguiente: “ $\chi^2/df = 6.260$; SRMR = .05; CFI = .92; RMSEA = .059 [.057, .061]” (Ferraro, 2023, p. 45). El cuestionario está compuesto por siete factores. El primer factor, nombrado como “Principios”, se compone de seis ítems, un ejemplo de estos es “en mi trabajo existe confianza entre las personas. El segundo factor, hace referencia a “Sobrecarga”, formado por cuatro ítems, entre los cuales podemos encontrar: “considero adecuado el promedio de horas que trabajo por día”. El tercer factor, denominado “Realización”, consta de cinco ítems, un ejemplo de uno de ellos es: “el trabajo que realizo contribuye en la creación de valor”. El cuarto factor, denominado “Remuneración”, está compuesto por cuatro ítems, entre ellos, el número diez:

“lo que gano con mi trabajo me permite vivir con un sentimiento de bienestar personal”. En cuanto al quinto factor, nombrado como “Protección social”, está compuesto por cuatro ítems, un ejemplo de ello es el número seis: “siento que mi familia está protegida a través del sistema de protección social al que pertenezco”. Siguiendo con el sexto factor, denominado “Oportunidades”, compuesto por cuatro ítems, entre ellos, por ejemplo, el número veintiséis: “creo que tengo posibilidades de progresar profesionalmente”. Por último, el séptimo factor, denominado “Salud y seguridad laboral”, compuesto por cuatro ítems, como por ejemplo el número veinte: “dispongo de lo que necesito para trabajar con seguridad”. Este cuestionario se contesta calificando del uno al cinco el grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones establecidas.

He adaptado una de las preguntas a las necesidades de mi encuesta, aplicándola y acercándola más al tipo de perfil al que iba dirigido la encuesta. La pregunta que adapté fue referente a: “Mi trabajo contribuye a asegurar el futuro de las nuevas generaciones”. La adaptación que realicé fue la siguiente: “Mi trabajo contribuye a asegurar el futuro de las nuevas generaciones (en caso de tener hijos, para la generación de sus hijos)”. Decidí añadir esta aclaración ya que consideraba que era una pregunta que podía llegar a percibirse como impersonal o poco considerada hacia el perfil de personas al que va dirigida la encuesta, esto se debe a que muchas de las personas que están pasando por un proceso de cáncer tienen mucho más en cuenta el presente, no el futuro, y menos, si se trata de un futuro ajeno a ellos. Considero que realizando esta aclaración, la pregunta se “humaniza” más y las personas que realicen esta encuesta se pueden sentir más identificadas y cómodas contestándola.

Procedimiento de análisis

A continuación, paso a explicar el procedimiento de análisis de datos que he seguido para realizar esta investigación. Lo que he realizado ha sido un análisis en una tabla excel de los promedios y desviación típica de cada uno de los factores e ítems de los tres cuestionarios que he utilizado para completar mi encuesta.

Resultados

En este apartado voy a reflejar los resultados de la encuesta realizada de manera gráfica. Como he mencionado anteriormente, la idea principal era realizar un análisis con una muestra más grande, pero debido a causas ajenas a mi implicación no ha podido ser de esta manera, a pesar de ello considero que han salido resultados muy interesantes de analizar.

En cuanto al sexo, podemos observar un gran predominio por parte de las mujeres que han contestado la encuesta (66,7%) frente al porcentaje de hombres que han contestado, que haría referencia a un 33,3%. A través de estos datos podemos observar una posible mayor implicación por parte de las mujeres.

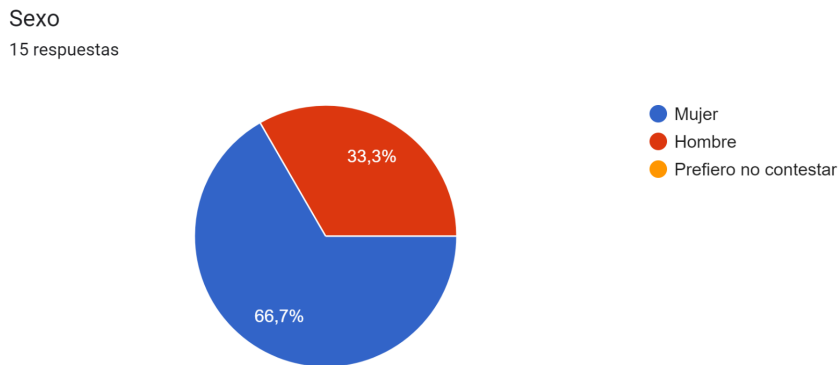


Figura 3: Sexo de las personas de la encuesta. Elaboración propia.

Continuamos con la edad. La edad media calculada de las personas que han contestado la encuesta es 50,73 años.

En cuanto al número de hijos que tienen a su cargo estas personas, la respuesta que predomina es la de las personas que sí tienen hijos, con un 60% de las respuestas. Dentro de estas personas que sí que tienen hijos, un 26,7% tiene un hijo, y un 33,3% tiene dos. En cuanto a la edad del hijo menor de estas personas, el más joven tiene 3 años. Es importante tener en cuenta este factor ya que es un gran cambio en cuanto a la responsabilidad y el esfuerzo que conlleva tener hijos más pequeños que con los que son más mayores, ya que estos son más independientes y no necesitan tanto de la atención de los adultos.

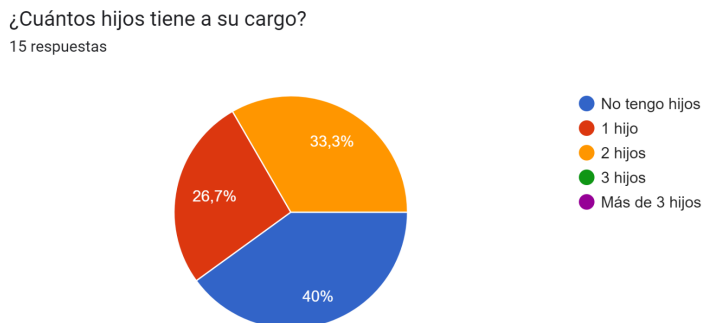


Figura 5: Hijos a cargo de las personas de la encuesta. Elaboración propia.

¿Cuál es la edad de su hijo menor?

9 respuestas

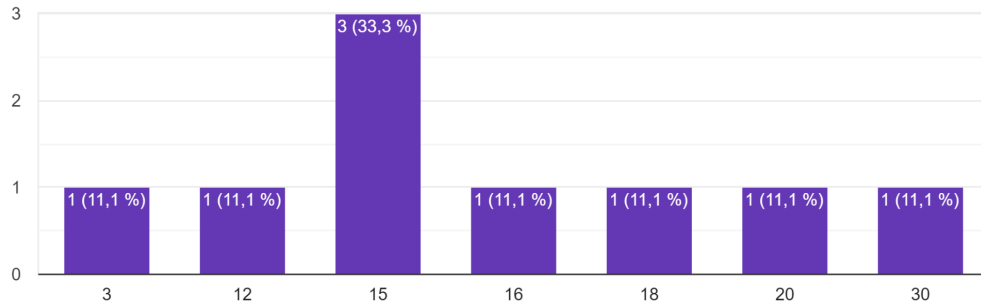


Figura 6: Edad del hijo menor de las personas de la encuesta. Elaboración propia.

Otro de los datos a tener en cuenta en este apartado es el tipo de cáncer que tiene o ha tenido la persona. En este caso se puede observar una gran prevalencia del cáncer de mama, que de catorce respuestas obtenidas, seis han sido acerca de este tipo de cáncer. El resto han sido respuestas muy variadas, sin ninguna coincidencia entre ellas. Acerca de los resultados de esta pregunta, pueden influir dos factores. En primer lugar, que el cáncer de mama es de los tumores más comunes tanto en España como en el mundo, y en segundo lugar, que la mayoría de las respuestas obtenidas han sido de mujeres, que es el sexo en el que más se diagnostica este tipo de cáncer.

Por último, en cuanto a los datos referidos a la información más general, debemos de tener en cuenta un factor muy importante a la hora de realizar el análisis, y es si las personas que han participado en la encuesta están trabajando actualmente o no. La respuesta de la mayoría de las personas es que sí, están trabajando actualmente (60%), ya sea con contrato temporal (26,7%) o con contrato indefinido (33,3%).

¿Está trabajando actualmente?

15 respuestas

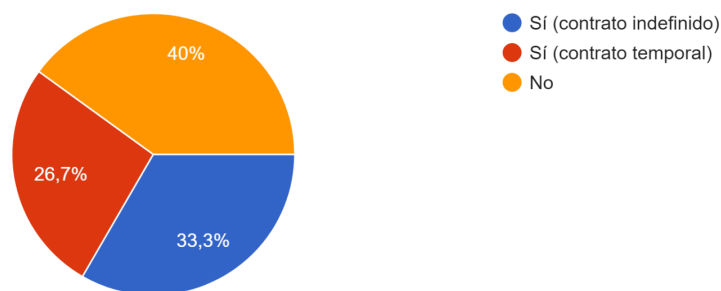


Figura 7: Situación laboral de las personas de la encuesta. Elaboración propia.

A continuación, pasamos con el apartado de las preguntas referidas al cuestionario de Trabajo Decente de Ferraro, T et al. Como ya he explicado en el apartado anterior, he realizado en excel el promedio y

desviación típica de los diferentes factores que componen este cuestionario de Trabajo Decente, los cuales, voy a poner representados de mayor a menor en la siguiente imagen:

	Promedio	Desviación típica
Salud y seguridad laboral	4,05	0,76
Sobrecarga	4	1,06
Realización	3,86	0,6
Principios	3,79	0,63
Remuneración	3,5	0,91
Oportunidades	3,36	1,14
Protección Social	3,02	1,07

Figura 8: Promedio y desviación típica de los factores del cuestionario de *Trabajo Decente*.

Fuente: Elaboración propia.

Esto también lo he realizado con los factores del cuestionario de *Emociones positivas y negativas*, adaptado del cuestionario de *Well-Being at Work Scale*, realizado por Demo y Paschoal (2016). Estos han sido los resultados:

	Promedio	Desviación típica
Bienestar en el trabajo	3,06	0,94
Emociones positivas	3,87	0,65
Emociones negativas	2,35	1,14

Figura 9: Promedio y desviación típica de los factores del cuestionario de *Bienestar en el Trabajo*.

Fuente: Elaboración propia.

Lo que podemos comprobar a simple vista con estos datos es que las emociones positivas predominan sobre las emociones negativas con mucha más puntuación.

Por último, las preguntas referentes al cuestionario de la OMS:

	Promedio	Desviación típica
Satisfacción salud mental	4	0,75
Calidad de vida	3,46	0,63

Figura 10: Promedio y desviación típica de las preguntas relativas al cuestionario de la Organización Mundial de la Salud.

Fuente: Elaboración propia.

A través de estos datos podemos comprobar que la valoración de la satisfacción de la salud mental de las personas que han contestado el cuestionario es bastante alta, sin embargo, la calidad de vida la puntúan algo más baja que esta.

Resultados cualitativos

El siguiente apartado sobre el que voy a exponer los resultados de la encuesta hace referencia a las preguntas de las barreras o facilitadores que han encontrado estas personas a la hora de reinsertarse en el mundo laboral.

En cuanto a las barreras con las que se han podido chocar, las respuestas han sido bastante homogéneas. Estas respuestas se pueden dividir en dos grupos. En primer lugar, las personas que han contestado que no se han encontrado ninguna barrera a la hora de reinsertarse, que resulta haber sido la mayoría, con un total de nueve personas sobre catorce. En segundo lugar, las personas que han contestado que sí se han encontrado barreras, y que, además, esta barrera ha sido por parte de las empresas o de los empresarios, sobre todo en relación con el miedo de faltar al trabajo o volver a coger la baja laboral debido a la enfermedad.

En cuanto a los facilitadores que han encontrado las personas a la hora de reinsertarse, de nuevo las respuestas han sido muy homogéneas. En este caso, únicamente he obtenido diez respuestas, ocho de estas diez han sido haciendo referencia a que no han encontrado ningún tipo de facilitador o ayuda a la hora de reincorporarse. Esta es una respuesta que considero importante analizar debido a que me parece un problema que las personas no encuentren ningún tipo de ayuda a la hora de reincorporarse al mundo laboral, y que si la encuentran no sea por parte de las propias empresas, empresarios, o, por parte del Estado, sino más bien, que sea por parte, por ejemplo, de los compañeros, como ha contestado una de las personas que ha participado en la encuesta.

Es relevante reflejar en este apartado las respuestas que han dado las personas a la pregunta referente a qué acciones deberían tomar las administraciones para fomentar la reinserción laboral de las personas que han pasado por un cáncer. Casi todas las respuestas van dirigidas a la misma dirección, y es que, las personas consideran que lo mejor sería formar, apoyar, ayudar, concienciar, etc. a las empresas y empresarios. El hecho de que todas las personas coincidan tanto en sus respuestas y tengan tan claro qué es lo que hace falta, creo que es una señal importante, a la que hay que prestarle atención y detenerse a observar qué es lo que ocurre y ponerle solución.

Discusión

Al iniciar el Trabajo de Fin de Grado establecí una serie de objetivos los cuales me iban a guiar y ayudar a estructurar la información y el proceso de este. Los objetivos eran los siguientes: En cuanto al objetivo general, propuse “describir cuál es la situación de las personas que han pasado un cáncer a la hora de reinserirse laboralmente, y cómo estas perciben el trabajo decente”, considero que lo he cumplido en gran parte. En un principio, la idea que se estableció para el desarrollo de este fue utilizar una muestra considerablemente amplia para obtener respuestas variadas y poder realizar comparaciones entre diferentes grupos. Esto finalmente no se pudo llevar a cabo ya que, como he nombrado anteriormente, la gente no ha sido muy participativa y no se han involucrado a la hora de contestar la encuesta, de esta forma, he tenido que trabajar con el material que tenía, que aunque no haya sido el esperado, creo que se ha conseguido resultados suficientemente interesantes de analizar. Por ello, considero que aunque no haya podido obtener una gran cantidad de respuestas, las que he recogido plasman cual es la idea que, las personas que han pasado por un proceso oncológico, tienen acerca de las posibilidades de reinserción laboral en España, como perciben el trabajo decente y cuáles son las debilidades del sistema en esta situación.

Comenzando con los objetivos específicos, el tercer objetivo trataba de “investigar sobre la reinserción laboral de las personas que tienen o han tenido cáncer y cómo de importante es esta en la vida de estas personas”. Creo que este es un objetivo que sí he cumplido a través de la encuesta realizada, aunque no de una manera tan extensa como me hubiera gustado hacerlo. He podido observar la realidad de una muestra pequeña de personas que han pasado por esta situación, no he tenido muchas respuestas para realizar comparaciones, aún así creo que son respuestas muy interesantes. Lo que más me ha llamado la atención de estas respuestas ha sido la valoración de la salud mental de estas personas, que ha resultado ser alta, mientras que yo pensaba que iba a salir un resultado más bajo. Otro de los aspectos que más me ha llamado la atención es que, en los factores del cuestionario de trabajo decente, la protección social haya sido el factor que menor puntuación ha obtenido, en lugar de este, pensaba que iba a ser el factor de Remuneración u Oportunidades (aunque han sido otros dos factores que han tenido una puntuación baja), debido a la situación actual por la que está pasando España en el mercado laboral, que ya hemos visto en el apartado de fundamentación teórica.

En cuanto al cuarto objetivo específico, quería “investigar acerca de la situación laboral general de las personas que han pasado por un cáncer”. Al igual que el anterior, es un objetivo que sí he cumplido, pero no de la manera tan profunda en la que tenía pensado hacerlo. Esto se debe a la falta de participación y respuestas de la encuesta realizada y a la poca información que hay acerca del tema. Un aspecto que me ha sorprendido en relación con este objetivo y el anterior es que, en las respuestas de la encuesta que he realizado, la mayoría de las personas sí están trabajando actualmente (un 60%), mientras que en la información que he recogido para realizar la fundamentación teórica, aparece que el 30% de las personas que han pasado por un proceso oncológico no se vuelve a reincorporar laboralmente. Me sorprende ya que es un porcentaje bastante elevado, mientras que en la encuesta que he realizado, aunque el 40% de personas que no están trabajando también es un porcentaje muy alto, más de la mitad de las personas que han respondido, sí están trabajando.

Por último, encontramos el objetivo de “observar de qué manera entienden el trabajo decente las personas que han pasado por un cáncer y como ellos creen que les ha afectado la enfermedad en este aspecto”. Esto se ha podido alcanzar a través de la encuesta realizada, tanto por parte del cuestionario de Trabajo Decente,

como de las preguntas referentes a las barreras y facilitadores de la administración a la hora de la reinserción laboral, creo que a través de estas preguntas también se puede conocer la opinión de los individuos sobre lo que ellos consideran que es el trabajo decente y que es lo que se debe de modificar para alcanzarlo.

Finalmente, en cuanto al apartado de los objetivos, me gustaría resaltar que a pesar de que no lo había establecido en ellos, a través de esta investigación he podido conocer que es lo que las personas que han pasado por un proceso oncológico consideran como calidad de vida o bienestar, y qué es lo que más tienen en cuenta para reincorporarse laboralmente, de manera que esto compagine con los requisitos que ellos tienen, sobre todo teniendo en cuenta su calidad de vida.

Tras haber evaluado los objetivos, a continuación paso a explicar los resultados más significativos obtenidos en la investigación. En primer lugar, destacar un resultado que me ha llamado la atención, que es el número de personas que está trabajando actualmente (60%). Esto me ha sorprendido ya que antes de comenzar con la investigación había supuesto que la mayoría de las personas que iban a responder a la encuesta se iban a encontrar en situación de desempleo. Añadido a esto, la mayoría de las personas lo ha hecho en la misma empresa y puesto de trabajo en el que se encontraba antes, siendo que también suponía que iba a ser lo contrario, o bien en diferente puesto de trabajo, o bien en otra empresa distinta.

Antes de desarrollar los resultados más significativos referentes al cuestionario de trabajo decente, mencionar que estos (obtenidos en los promedios de los principios del cuestionario) no han variado mucho entre ellos y no ha habido una gran diferencia numérica entre estos promedios. El factor que más puntuación ha obtenido es el referente a la Salud y Seguridad laboral. Esto quiere decir que las personas que han contestado se sienten seguras físicamente en su trabajo y consideran que las condiciones en las que trabajan son adecuadas. Esto es algo muy importante en general para toda la población, y sobre todo para las personas que han tenido o tienen una enfermedad, concretamente una como es el cáncer, en la que hay que tener muy en cuenta el entorno físico y ambiental en el que se encuentran. Bajo mi opinión, creo que es un valor que en general, ha salido alto ya que muchas de las empresas tienen en cuenta el ámbito en el que sus trabajadores se mueven y cuáles son las condiciones correctas en las que deben trabajar, generalmente se tiene muy en cuenta la prevención de riesgos laborales, continuamente hay formaciones en las empresas y cursos que se realizan.

El segundo factor que más puntuación ha obtenido es el de Sobrecarga, referida a si están de acuerdo con el número de horas trabajadas, con el ritmo exigido en su puesto de trabajo, etc. Que este factor sea el segundo que haya salido con la mayor puntuación es algo positivo, ya que quiere decir que las personas que han contestado a la encuesta están conformes con las responsabilidades y tareas que deben realizar, sin considerar que tengan una sobrecarga en su trabajo. Esto se puede deber a que las empresas o empresarios tienen en cuenta la situación en la que se encuentran estas personas y se han interesado en conocer cuales son las capacidades actuales de la persona.

En tercer lugar, se establece el factor de Realización. Es importante que las personas se sientan realizadas en su trabajo, y que sientan que lo que hacen tiene valor. Cuando una persona se encuentra en situación de desempleo, sobre todo si este es de larga duración, provoca muchas consecuencias en los diferentes ámbitos de la vida de la persona, pero entre ellos, en el de la autoestima y la realización, ya que muchas veces, incluso se sienten excluidos de la sociedad o que no contribuyen en ella. Como ya hemos visto, en muchos casos, las personas que pasan por un proceso oncológico, pasan a ser parados de larga duración e

incluso no vuelven a trabajar, por ello es importante que en el momento en el que se incorporan en el trabajo se sientan útiles y que contribuyen, tanto en su empresa como en la sociedad. Que este factor haya salido el tercero en cuanto a promedio indica que las empresas y también los compañeros, tienen en cuenta que estas personas tengan un trabajo decente que contribuya a la empresa y en el que ellas se sientan productivos.

El cuarto factor en cuanto a la puntuación del promedio haría referencia a los Principios. Este indica los valores, el trato que se recibe por parte de la empresa, la capacidad de ser uno mismo y poder expresarlo, etc. Que este factor haya tenido un promedio de 3,79 sobre 5 y que haya sido el cuarto con la puntuación más alta sobre siete no es algo muy positivo. Creo que los principios de una empresa y como una persona pueda sentirse y expresarse dentro de ella es un factor fundamental para el bienestar de uno mismo y la mejora de su calidad de vida, por lo tanto, desde mi punto de vista, para qué fuera percibido de forma positiva por parte de las personas tendría que haber sido uno de los factores con más puntuación. Esto se puede deber a que en la mayoría de los casos, lo que predomina en las empresas y en los lugares de trabajo es la productividad de las personas y los resultados que estos ofrezcan a la empresa, en vez de sensibilizarse con los trabajadores y tener en cuenta su situación personal, sobre todo, mental (A. E. C. C, comunicación personal, 2023). Esto lleva siendo un problema durante mucho tiempo, en España cada vez se avanza más en cuanto a los derechos de los trabajadores y la calidad de vida de estos, pero aún así, hay muchos aspectos a los que no se les da la importancia que se les debería de dar.

El quinto lugar lo ocupa la Remuneración. Este no es un dato que me haya sorprendido, ya que desde hace unos años, los salarios de los trabajadores no corresponden con el coste de vida, que cada vez aumenta más. Creo que, y sobre todo actualmente, encontrándonos en la situación en la que estamos, debería de producirse un cambio importante a nivel nacional en este aspecto, o bien, que las empresas privadas se vieran obligadas a subir el sueldo de sus trabajadores, o bien bajando el precio de todos los productos que cubren las necesidades básicas como alimentación, vivienda, suministros, etc. Este es un factor que condiciona e influye mucho en la calidad de vida y el bienestar de las personas, esto es algo obvio, las necesidades básicas deben de estar cubiertas para que una persona tenga un mínimo de bienestar, además la preocupación por el sueldo o el no saber si con este vas a poder “llegar a fin de mes” es algo que también afecta a nivel psicológico.

Como ya ha sido mencionado anteriormente, una persona que se encuentre pasando por un proceso oncológico o ya lo haya superado, difícilmente va a poder encontrarse en un estado de pleno bienestar, ya sea por secuelas físicas o psicológicas. Lo que también puede ocurrir es que para ellos la perspectiva de lo que es la calidad de vida cambie, a través de la encuesta, pregunté a las personas lo que ellos necesitaban para encontrarse en un estado de bienestar, y aunque hubo respuestas muy variadas, había muchas que coincidían, como la salud, la paz y el pasar tiempo con familia y amigos.

El sexto factor hace referencia a las Oportunidades a la hora de encontrar trabajo, de desarrollarse profesionalmente dentro de él, etc. Por una parte, no me ha sorprendido mucho que este factor resultara ser el penúltimo, ya que, como hemos visto en los datos de la fundamentación teórica, el 30% de las personas que padece cáncer no van a llegar a reinsertarse laboralmente, además, en España hay un total de 2.767.860 personas que se encuentran en situación de desempleo, que supone casi un 6%. A pesar de que este dato no sorprenda por la situación que se está viviendo actualmente, es muy importante tenerlo en cuenta y ser conscientes de que hay que hacer algo para remediar esta situación. Este factor de Oportunidades puede compararse y respaldarse con la pregunta que hace referencia a los facilitadores que

se han encontrado a la hora de la reinserción, en la que la mayoría de las respuestas (un total de nueve personas sobre once respuestas) han sido que no han encontrado ningún facilitador.

Por último, siendo el dato que más me ha sorprendido, encontramos el factor de Protección Social. Me ha parecido muy curioso y sorprendente que este haya sido el factor que menos puntuación haya obtenido por, principalmente, una razón, y es que, se entiende que en España tenemos una buena y desarrollada red de sistemas como el de la seguridad social en el que se incluyen diferentes tipos de prestaciones, pero parece ser que los datos de la encuesta reflejan lo contrario. Esto nos lleva a pensar que puede que haya un problema que no se está teniendo en cuenta y que hay que solucionar cuanto antes.

Desde mi punto de vista, el problema que hay es que el sistema de seguridad social y el de prestaciones está dirigido a aspectos muy fundamentales y establecidos desde hace ya varios años, enfocado a la solución de determinadas situaciones sin ir más allá, tales como la jubilación, situaciones de enfermedad común, discapacidad, dependencia, etc. pero no se centra en todo lo que se produce después de cualquier enfermedad o percance como los mencionados que cada vez se dan más debido a la innovación y el avance en la medicina. No se tiene en cuenta ni se apuesta por la reinserción de ningún tipo, ni laboral, ni social (D. M, comunicación personal, 2024).

A la hora de llevar a cabo soluciones, se debe de hacer en los diferentes niveles sobre los que influye el problema. En los factores en los que hay que hacer más hincapié y en los que más se deben de estudiar las causas del promedio que se ha obtenido es en el factor de los Principios, las Oportunidades y el de Protección Social. He decidido no incluir el factor de Remuneración en esta lista ya que creo que se trata de un problema del que todos, incluido el Estado, somos muy conscientes de él, y en el que si todavía no se han tomado medidas ha sido por voluntad propia, y no por desconocimiento o tener una visión errónea sobre este.

A nivel individual, considero que en el factor de los Principios, lo que se podría realizar para mejorar la situación es tener muy claro cuales son los valores que uno mismo tiene y que no quiere ni puede cambiar, ello produciría que se tuviera más en cuenta lo que una empresa te ofrece a la hora de volver a trabajar, y si te conviene o no, aceptar ese puesto. A nivel meso, hay muchas organizaciones que establecen sus valores, visión, principios, etc. en el momento en el que se crean y desde ese momento no vuelven a realizar una revisión de ellos o modificarlos. Considero importante que esto se haga ya que la sociedad va cambiando y teniendo unas necesidades distintas, por lo tanto, puede que los valores o principios que se establecieron cuando se creó la organización o la empresa ahora no se apliquen o correspondan a los ideales o necesidades de la sociedad. En cuanto al nivel macro, de políticas públicas, se podrían ofrecer varias soluciones para que los principios o valores de las organizaciones estén más dirigidos hacia las personas que, en general, tengan o quieran reinsertarse laboralmente. Como por ejemplo su educación y concienciación, en la que se hagan campañas donde se expongan las necesidades de, en este caso, las personas que han pasado por un proceso oncológico, y de esta manera se sensibilicen con el tema, que sean capaces de ver cómo de importante es realmente esta reinserción, para la población en general, y de esta manera puedan modificar los valores en los que se están basando.

En cuanto al factor de las Oportunidades, considero que el cambio más importante que hay que hacer es a nivel meso y macro, más que a nivel micro o individual. Se debería de producir una coordinación entre las empresas u organizaciones y las administraciones públicas. En primer lugar, el compartir información me parece algo fundamental, donde las organizaciones exponen a las administraciones cuales son sus

necesidades y posibilidades a la hora de ofrecer puestos de trabajo. De esta misma forma se podría hacer a nivel micro, donde los individuos expongan cuales son sus necesidades a la hora de reinserirse laboralmente, para que a nivel meso y macro sean conscientes de la realidad.

En segundo lugar, centrándonos en el nivel meso, como dice en el folleto de *Cómo volver al trabajo después del cáncer* de la UGT publicado en 2019, en la página 10:

La mayoría de las intervenciones que se realizan en las empresas van dirigidas al trabajador en lugar de implantar medidas organizativas, como planes de reincorporación al trabajo o intervenciones en el lugar de trabajo. Es decir, es más frecuente reducir la jornada del trabajador que tiene cáncer y evitar el trabajo físico pesado que buscar otras alternativas. En empresas de pequeño tamaño es además más frecuente esta situación y es precisamente en estas empresas donde se detecta la mayor falta de información y estrategias para la reincorporación de los trabajadores, por lo que sería necesario aumentar la formación y la asistencia. La gestión de las ausencias de los trabajadores para asistir a los tratamientos y citas médicas, también es más complicada en empresas pequeñas, que por otro lado, y como aspecto positivo, pueden también crear un entorno más favorable y familiar en el momento de la reincorporación, por lo que lo que como vemos existen aspectos que pueden favorecer en algunos casos, mientras que el mismo aspecto en otro contexto supone un inconveniente (UGT, 2019, p. 10).

Desde mi punto de vista, se podrían ofrecer programas de formación y capacitación, dirigidos tanto a las personas que han pasado por el proceso oncológico como a los responsables de las empresas, en los que se traten los aspectos más importantes (necesidades, expectativas, posibilidades de las empresas a la hora de ofrecer trabajo, etc) y se les de la importancia que realmente tienen, pudiendo aportar testimonios para empatizar más con las personas y con la situación. Además, en estos programas, sería importante resaltar los derechos que tienen las personas que han pasado por el proceso de esta enfermedad, y que su contratación, no implicaría pérdidas en la empresa o dificultades en la realización del trabajo, ya que muchas veces es este el prejuicio que se tiene al contratar a una persona que ha pasado por esta situación, simplemente explicar que se trata de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona o encontrar un puesto nuevo que se adapte a estas.

También se podrían llevar a cabo unas políticas internas entre las organizaciones donde se promueva la inclusión de las personas con cáncer, e incluso, la flexibilización que se debe de ofrecer para este tipo de empleados, como ya he dicho en la propuesta anterior, se trata de adaptar el puesto de trabajo o el trabajo en sí a las necesidades de la persona, pero para ello, antes hay que conocer cuáles son estas necesidades, por ello son necesarias las campañas y la sensibilización.

A pesar de todo esto, personalmente creo que donde más hay que trabajar en este factor es a nivel macro. Existen ya organizaciones sin ánimo de lucro dirigidas a, en general, las personas con cáncer y su entorno, y que cada vez, están más involucradas con este tema. Sin embargo, no existe legislación, programas, campañas, etc que apoyen, amparen o protejan los derechos, las necesidades u ofrezcan oportunidades para las personas que se encuentran en esta situación. Como hemos visto, en el caso de la legislación, es muy escasa y no se centra en los verdaderos problemas y dificultades que tienen estas personas para reinserirse laboralmente. Para realizar las propuestas a las administraciones públicas, podemos basarnos en las respuestas que se han obtenido en la encuesta, en la que la mayoría propone ofrecer algún tipo de ayuda o beneficio al empresario por parte del Estado, por la contratación de personas que han pasado un proceso oncológico o están pasando por él. Además de concienciar a los empresarios de este problema y

sus consecuencias. Por lo tanto, establecer incentivos o desarrollar políticas de igualdad reforzando las leyes ya existentes y concretando más en diferentes aspectos, serían algunas de las soluciones que se podrían llevar a cabo por parte del Estado.

En cuanto al factor referente a la Protección Social, considero que en este factor habría que realizar un estudio mucho más profundo y buscar las causas que hacen que las personas no lo puntúen de manera tan positiva como el resto. Para poder proponer soluciones a esto, tendríamos que indagar sobre lo que está produciendo que haya descontentos en el sistema de protección social en España. Bajo mi perspectiva, uno de los problemas que tiene el estado español es que el cáncer es tenido en cuenta por la legislación como una enfermedad común, siendo que las consecuencias que este conlleva pueden llegar a ser mucho más graves que las de una enfermedad común, influyendo de manera negativa en algunos o todos los ámbitos de la vida de la persona.

A pesar de esto, una de las soluciones que se podría plantear es el establecimiento o desarrollo de programas de apoyo financiero dirigido directamente a las personas que están pasando por esta situación, o dirigido a las organizaciones sin ánimo de lucro que ofrecen prestaciones económicas a estas personas. Además, creo que es necesario que el Estado se involucre e investigue más en los problemas que puede llegar a tener una persona que ha pasado por esta situación, o similar, y no solo la propia persona, sino también su entorno.

Finalmente me gustaría resaltar que, en cuanto al cuestionario de bienestar en el trabajo y emociones positivas y negativas, el promedio de emociones positivas ha superado significativamente al de emociones negativas, siendo la puntuación de emociones positivas un 3,88, y la de emociones negativas un 2,35. Estos datos son importantes ya que nos demuestran que a la hora de volver a realizar un empleo, las personas tienen más emociones positivas que negativas, por lo que esta reincorporación es importante para la calidad de vida y el bienestar de las personas. Sin embargo, el promedio del bienestar en el trabajo, tiene una puntuación mediana-baja, obteniendo un 3,06 sobre 5, lo que indica que hay muchos aspectos que se podrían mejorar para que las personas se sintieran realizadas y productivas en su puesto de trabajo, haciendo que aumentara todavía más la calidad de vida de la que estamos hablando.

Contribuciones prácticas

En cuanto a las contribuciones para la práctica profesional de mi trabajo de investigación, al tratarse de un trabajo pequeño y haber utilizado una muestra reducida de personas para el análisis de las respuestas de la encuesta, no creo que tenga un gran alcance, ya que, para ello se debería de conseguir una muestra mucho más grande de personas, aún con todo esto, considero que esta investigación tiene aspectos importantes que aportar. Por un lado, visibilizar la realidad en la que se encuentran muchas de las personas que han pasado por un proceso oncológico y que están intentando reinsertarse laboralmente, y que, debido a diversos factores o barreras, no pueden. Además de visibilizar esta situación, darle la importancia que tiene ya que en general, en la sociedad, no se tiene muy en cuenta esta situación. Por ello se pretende sensibilizar y concienciar tanto a la población en general, como a las empresas u organizaciones y las diferentes administraciones públicas.

Por otro lado, puede servir de soporte o de punto de partida para otras investigaciones. He podido comprobar personalmente que no existen muchas investigaciones o estudios acerca de las dificultades que tienen las personas que han pasado por un proceso oncológico a la hora de reinsertarse laboralmente, y si

existen, se centran en cánceres muy específicos como el de mama, dejando de lado todos los demás. Por ello, además de demostrar la necesidad de visibilizar este tema para su estudio y solución, a través de esta investigación se puede tomar conciencia e iniciativa para analizar de forma más profunda todos los efectos que tiene esta problemática en la vida de las personas.

En tercer lugar, informar y plasmar de la manera más objetiva posible la verdadera situación en la que se encuentran estas personas a través de su propio testimonio, los diferentes desafíos a los que se enfrentan (tanto laboralmente como en los demás ámbitos de su vida) y las barreras que ellos identifican a la hora de encontrar trabajo, así como los factores que ellos consideran necesarios para que esta reinserción se fomente entre las administraciones.

Por otro lado, contribuye a conocer cómo estas personas perciben el trabajo decente y que idea tienen ellas acerca de este, como lo relacionan con la calidad de vida y el bienestar, la importancia que le dan a esto y que es lo que se debería de modificar para poder alcanzar el máximo nivel posible de estos conceptos.

Por último, a través de esta investigación se pretende fomentar la inclusión laboral. A la hora de desarrollar iniciativas de inclusión laboral o al hablar de este término, siempre hacemos referencia a los mismos colectivos: mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas paradas de larga duración que tienen una edad cercana a la de jubilación, etc. pero en ningún momento se hace referencia a las personas que han pasado por un proceso oncológico y deben de reincorporarse laboralmente. Por ello puede contribuir a la creación de más programas de inclusión que faciliten este proceso que puede llegar a ser muy complejo.

Limitaciones

En cuanto a los límites que he encontrado a la hora de realizar el trabajo, principalmente han sido dos.

Por un lado, la imposibilidad de la participación de las personas en la contestación de la encuesta. A pesar de que intenté difundir la encuesta lo máximo posible a través de conocidos y catorce grupos de Facebook, solo he obtenido respuesta por la difusión a través de conocidos. Esto hizo que tuviera que volver a plantear qué era lo que iba a hacer, si iba a continuar con la investigación, o no. Finalmente, opté por modificarlo a la hora de realizar el análisis de las respuestas, ya que en un principio se había planteado para obtener una muestra de respuestas más amplia y poder hacer comparaciones entre diferentes grupos. A pesar de ello, adapté el trabajo al material del que disponía y de esta manera he podido reflejar lo que quería desde un principio, que era la situación laboral de las personas que están pasando o han pasado por un proceso oncológico, las dificultades que están teniendo o han tenido para reincorporarse laboralmente, y la concepción del concepto de trabajo decente por estas personas.

Por otro lado, otra de las limitaciones que he encontrado a la hora de realizar el trabajo de investigación ha sido en el apartado de la fundamentación teórica, más concretamente en el tema del cáncer y el mercado laboral. En cuanto a datos estadísticos como número de personas con cáncer en España, número de parados en España, etc, he podido encontrar información fácilmente, el problema ha surgido a la hora de encontrar diferentes investigaciones que hablaran de la importancia que tiene el trabajo sobre una persona que ha estado parada durante un largo periodo de tiempo, de las dificultades o barreras que puede encontrar una persona en esta situación a la hora de reinsertarse, investigaciones con testimonios de personas con o sin cáncer que han tenido que pasar por esta situación, etc. Además, en relación con esto, la mayoría de datos que he encontrado correspondían a los años (sobre todo) de 2018 o 2019, es decir, no

eran muy recientes, me ha resultado muy complicado encontrar investigaciones o artículos desde el año 2022 hasta la actualidad.

Por último, el límite o el problema que considero que causa estos dos anteriores, es que el cáncer y todos sus efectos siguen siendo para una gran parte de la población un tema tabú, sobre el cual no se quiere ni hablar ni estudiar a nivel social. Además, por parte de la Administración Pública, no se le otorga la visibilidad suficiente para desestigmatizar la enfermedad, limitando de esta forma, su integración, no solo en el ámbito laboral, si no en cualquier otro.

Sugerencias

Tras haber identificado las limitaciones que he tenido a la hora de realizar mi investigación, me gustaría aportar algunas sugerencias para futuras investigaciones. En primer lugar, sería interesante poder tener alguna entrevista presencial y de forma más extensa con personas que están pasando o han pasado por esta situación, de esta manera se podría llegar a profundizar más en el tema, ya que en una encuesta las personas se limitan a contestar a las preguntas y no existe ese feedback que surge en una entrevista, siendo más enriquecedor para la investigación.

En segundo lugar, considero que podría ser de gran utilidad contactar con algún trabajador social o psicólogo especializado en oncología, el cual pudiera informar de una manera muy realista y sincera, ya que es el tema que tratan diariamente, obteniendo de esta forma muchos más conocimientos y experiencias muy diversas. Además, podrían ofrecer un mensaje muy directo y objetivo acerca de la realidad de las personas que se encuentran en esta situación de reinserción laboral.

En tercer y último lugar, no tener muy altas las expectativas. A esto me refiero con que no tengan la esperanza de que va a ser una investigación fácil, en la que van a encontrar una gran cantidad de voluntarios que quieran participar en la investigación o información reciente centrada en el ámbito más social, ya que al tratarse de un tema tabú para gran parte de la población, ser un aspecto delicado y no haber una implicación por parte de las administraciones, no es un tema sobre el que se haya estudiado demasiado, haciendo que la realización de cualquier trabajo, como artículo, investigación, proyecto, etc, resulte compleja para el que la lleve a cabo.

Conclusiones

Finalmente, me gustaría destacar las ideas más importantes de esta investigación, y las que creo que representan este trabajo. Está claro, como ya hemos visto, que la incidencia del número de casos de cáncer diagnosticados en España está aumentando considerablemente. A nivel médico es una enfermedad que se lleva estudiando varios años y por ello se han realizado grandes avances, sin embargo, a nivel social, no es algo que destaque y a lo que se le dé la importancia que se merece. El cáncer es una enfermedad que no solo afecta a nivel de salud, sino que tiene un efecto importante en todos los ámbitos de la vida de una persona, en los que puede producir muchos cambios, como, por ejemplo, el laboral. En España hay 2.767.860 de personas que se encuentran en situación de desempleo, y 1.400.000 personas en desempleo de larga duración, que es el que más afecta a las personas que han pasado por un proceso oncológico. Además, el 30% de las personas que pasan por esta enfermedad, no vuelve a reincorporarse laboralmente, esto se debe sobre todo a los prejuicios que tienen la mayoría de las empresas y los empresarios acerca de la capacidad de trabajo, productividad y resultados que pueden ofrecer a la empresa. Los efectos que

produce tanto la enfermedad como el tratamiento no solo están presentes durante el proceso, sino que pueden permanecer secuelas físicas o psicológicas durante muchos años, e incluso, durante toda la vida, a pesar de esto, no quiere decir que una persona que ha pasado por ello no esté capacitada para trabajar.

Como hemos visto, no existen apenas programas o proyectos de reinserción laboral para personas que han pasado por un proceso oncológico, y todos los que existen, se han desarrollado a través de organizaciones sin ánimo de lucro o a través de entidades privadas, no se ha podido percibir la implicación por parte de las Administraciones Públicas, que son las que principalmente deberían de desarrollar o bien algún tipo de incentivos hacia los empresarios o programas y proyectos que ayuden y faciliten la reinserción de estas personas. Además, otro punto a destacar es que la mayoría de estos programas están dirigidos a las personas que han pasado por el proceso oncológico, para que sean ellas las que se adapten. Ninguno de los programas está dirigido a que las empresas se ajusten a las necesidades de estas personas, adaptando el mismo puesto de trabajo en el que se encontraba anteriormente, o ofreciéndole otro distinto que se amolde de la mejor manera posible a sus necesidades.

Toda esta situación afecta a la calidad de vida y el bienestar de los individuos, debido a que las barreras y dificultades que van surgiendo a lo largo de todo el proceso de recuperación de la enfermedad y de reinsertarse tanto laboral como socialmente, puede crear ansiedad, miedo, depresión, ira, etc, sin dejar atrás todas las secuelas físicas que se pueden tener como dolor muscular o de huesos, pérdida de concentración, pérdida de fuerza, etc, impidiendo que puedan disfrutar de forma plena y tranquila de su propia vida.

A través de la encuesta que realicé, hemos podido observar que, en cuanto al trabajo decente, aquí en España, lo que peor se valora es la protección social, aspecto sorprendente ya que supuestamente contamos con una consistente red de seguridad social. Otros de los factores peores valorados son las oportunidades, y la remuneración. Desde las soluciones que se ofrecen, se debería de hacer mucho más a nivel macro y de políticas públicas, que a nivel individual, o incluso, meso. Obviamente las empresas y organizaciones deben de llevar a cabo más actuaciones para facilitar esta integración, pero desde donde verdaderamente hay que actuar es a nivel estatal y de Administraciones Públicas. Las personas tienen muy claro que es aquí donde encuentran las principales barreras para reinsertarse, y que son muy pocos o nulos los facilitadores que hay para esta reincorporación al trabajo.

Como conclusión, creo que la base de todo el tema expuesto en este trabajo de investigación es acercarse e interesarse por la realidad de las personas, muchas veces deducimos lo que está pasando o lo que es necesario en la vida de las personas, incluso lo que ellas quieren para esta, pero para saberlo realmente hay que pararse a conocer e involucrarse en el tema, preguntando e investigando acerca de ello.

Referencias

Agrazal, J. (Julio 2023). Editorial Investigación basada en métodos mixtos. *Revista Científica Universitaria*, 5-7. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/373108617_Editorial_Investigacion_basada_en_metodos_mixtos

Álvarez, J.I. (2023, 4 de diciembre). Un 40% de los desempleados de larga duración es mayor de 50 años. *elEconomista*. Recuperado de:

<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12566186/12/23/un-40-de-los-desempleados-de-larga-duracion-es-mayor-de-50-anos-.html>

Cano, J (Director). (2023, 22 de octubre). Lanza Sueños, necesitamos trabajar (Temporada 16, episodio 2). [Capítulo de programa de televisión]. *Héroes Anónimos*. Recuperado de:

<https://www.cmmedia.es/play/tv/heroes-anonimos/lanza-suenos-necesitamos-trabajar.html>

Creswell (2006). Choosing a mixed methods design. *Chapter 4, 58-89*. Recuperado de:

https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/10982_Chapter_4.pdf

Demo, G. y Paschoal, T. (2016). Escala de Bienestar en el Trabajo: Validación Exploratorio y Confirmatorio en los EEUU. *Paidéia*, 26(63), 35-43. Recuperado de:

<https://www.scielo.br/j/paideia/a/bnkc65pQk7SpJb4bD9hhtWb/?format=pdf>

De La Fuente Lavín, M. y Bernat Zubiri Rey, J. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 3, 199-223. Recuperado de:

<https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/593/678>

Ferraro, T. et al. (Mayo 2023). *The decent work questionnaire: Adaptation and validation of the Spanish version*. Emerald Publishing. Recuperado de:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330/full/html>

Fundació Josep Carreras contra la leucemia. (2022, 23 de marzo). Volver a trabajar después de un cáncer. [Entrada de un blog]. Recuperado de:

<https://fcarreras.org/blog/serveirepren/>

García Romero, M.B. (Septiembre 2016). Protección por desempleo y medidas de inserción de desempleados de larga duración. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 401-402, 101-136. Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/367579747> Proteccion por desempleo y medidas de insercion de desempleados de larga duracion

Gontijo Ribeiro, C. y Pérez Nebra, A.R. (Septiembre 2021). An exploratory study using the network approach for quality of life and blood markers in a Brazilian population. *Estudos de Psicologia*, 25(3), 244-252. Recuperado:

<https://www.researchgate.net/publication/354733372> An exploratory study using the network approach for quality of life and blood markers in a Brazilian population

Hernanz, V. y Francisco Jimeno, J. (2018). Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano. *Cuadernos económicos de ICE*, 95, 33-56. Recuperado de:

<https://www.revistasice.com/index.php/CICE/article/view/6641/6587>

Instituto Nacional del Cáncer. (Octubre 2022). *Estadificación del cáncer*. Recuperado de:

<https://www.cancer.gov/espanol/cancer/diagnostico-estadificacion/estadificacion>

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Trabajo Temporal*. Recuperado de:

https://ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductoYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Jiménez Suárez, E. (2024). Reinserción Laboral y Cáncer. Una Revisión desde la Psicooncología. *Ilustre Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental*. Recuperado de:

<https://www.copao.com/images/Articulo.%20Reinsercion%20laboral%20y%20cancer.%20Una%20revision%20desde%20la%20psicooncologia%20.pdf>

La Revista de la Seguridad Social. (2024). *El paro aumentó en 60.404 personas en enero situándose en 2.767.860, 140.537 personas menos que un año antes*. Recuperado de:

<https://revista.seg-social.es/-/datos-paro-enero-2024#:~:text=El%20desempleo%20masculino%20sube%20en.masculino%20baja%20en%2059.329%20hombres.>

López Barón, M. (Septiembre 2018). Protocolo de adaptación gradual y progresiva al puesto de trabajo después de un periodo de baja de muy alta duración. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 425-426, 1-24. Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/364745243> Protocolo de adaptacion gradual y progresiva al puesto de trabajo despues de un periodo de baja de muy alta duracion

Martín Carretero, J.M. (Septiembre 2019). Nueva desigualdad en España y nuevas políticas para afrontarla. *El Observatorio Social, Fundación LaCaixa*. Recuperado de:

<https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-y-nuevas-politicas-inf-renta>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Acción protectora-prestaciones*. Recuperado de:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Febrero 2024). *Informe Trimestral Análisis del Mercado de Trabajo 4T2023*. Recuperado de:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/148/148.pdf

Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Observatorio Asociación Española Contra el Cáncer. (2023). *Dimensiones del Cáncer*. Recuperado de:

<https://observatorio.contraelcancer.es/explora/dimensiones-del-cancer>

Observatorio Asociación Española Contra el Cáncer. (2023). *Problemas Psicosociales*. Recuperado de:

<https://observatorio.contraelcancer.es/explora/problemas-psicosociales>

Organización Mundial de la Salud. (Febrero 2022). *Cáncer*. Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>

Pérez Nebra, A.R. et al. (Noviembre 2022). The work design contribution to educational workers' sustainable wellbeing and performance patterns. *Frontiers in Psychology*, 13:1020942, 1-11. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/365293858_The_work_design_contribution_to_educational_workers'_sustainable_wellbeing_and_performance_patterns

Real Decreto Legislativo 1/2013 de 2013. [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad]. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 29 de noviembre de 2013.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto Legislativo 8/2015 de 2015. [Ministerio de Empleo y Seguridad Social]. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 30 de octubre de 2015.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Tribunal de Cuentas Europeo. (2021, 8 de diciembre). *El desempleo de larga duración en la UE requiere medidas más específicas*. [Comunicado de prensa]. Recuperado de:

https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/insr21_25/insr_long-term_unemployment_es.pdf

Unión General de Trabajadores. (2019). *Cómo volver al trabajo después del cáncer*. [Folleto]. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado de:

https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_trabajo_cancer_web.pdf