



CENTRO DE INVESTIGACIONES
DE TRABAJO SOCIAL

ISSN 2244-808X
DL pp 201002Z43506

PERSPECTIVA ACCIÓN Y

Revista de Trabajo Social

Vol. 16 No. 3

Septiembre - Diciembre

2026

Universidad del Zulia

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Investigaciones en Trabajo Social

INTERACCIÓN Y PERSPECTIVA

Revista de Trabajo Social

ISSN 2244-808X ~ Dep. Legal pp 201002Z43506

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21179726>

Vol. 16 (3): 1140 - 1146 pp, 2026

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Retorno al trabajo en sobrevivientes de cáncer: más allá de la reincorporación laboral

Zulay Elvira Jaimes Barroso¹, Carlos Alberto Romero Cuestas²,
Brian Johan Bustos-Viviescas³

¹Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Cúcuta, Colombia.
E-mail: zulay.jaimes@uniminuto.edu; ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-0491-8287>

²Universidad de Cundinamarca, Soacha, Colombia. E-mail: calbertoromero@ucundinamarca.edu.co; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6287-8711>

³Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Cúcuta, Colombia.
E-mail: brian.bustos.v@uniminuto.edu; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4720-9018>

Resumen. El Retorno al Trabajo (RTW) de sobrevivientes de cáncer se constituye en un desafío multidimensional de salud pública que trasciende el cumplimiento legal empresarial. Tal proceso involucra factores médicos, psicológicos, laborales y sociales que interactúan dinámicamente durante la recuperación. Quienes sobreviven se enfrentan a riesgos tales como desempleo, dificultades de reintegración por las secuelas físicas como fatiga, dolor, limitaciones funcionales, también de tipo cognitivas y psicosociales por el tratamiento agresivos de quimioterapia. Forzar un retorno laboral inmediato sin adaptaciones provoca abandono laboral prematuro y deterioro de la salud mental. En cambio, un reintegro progresivo, con acompañamiento de equipos multidisciplinarios (médicos, psicólogos, fisioterapeutas, recursos humanos), favorece la retención sostenible. Un proceso así parte de un diagnóstico médico con recomendaciones específicas, sumado a un acompañamiento psicosocial continuo, con adecuación ergonómica del puesto de trabajo, y seguimiento permanente. Por ello la implementación de políticas inclusivas, flexibilidad horaria, capacitación de líderes y reducción del estigma social son determinantes para una reincorporación exitosa. Un RTW con propósito no solo beneficia al trabajador con la estabilidad financiera y bienestar emocional, también fortalece el compromiso institucional, la cohesión organizacional generando impacto social positivo, promoviendo comunidades más resilientes e inclusivas.

Palabras clave: reinserción al trabajo, supervivientes de cáncer, reinserción al trabajo, apoyo psicosocial, condición del lugar de trabajo.

Return to work in cancer Survivors: beyond return to work

Abstract. The Return to Work (RTW) of cancer survivors is a multidimensional public health challenge that transcends corporate legal compliance. Such a process involves medical, psychological, work-related, and social factors that interact dynamically during recovery. Those who survive face risks such as unemployment, difficulties in reintegration due to physical sequelae such as fatigue, pain, functional limitations, also cognitive and psychosocial due to aggressive chemotherapy treatment. Forcing an immediate return to work without accommodations causes premature job leaving and deterioration of mental health. On the other hand, a progressive reintegration, with the support of multidisciplinary teams (doctors, psychologists, physiotherapists, human resources), favors sustainable retention. Such a process is based on a medical diagnosis with specific recommendations, added to continuous psychosocial support, with ergonomic adaptation of the workplace, and permanent monitoring. For this reason, the implementation of inclusive policies, flexible hours, training of leaders and reduction of social stigma are decisive for a successful reintegration. A purposeful RTW not only benefits the worker with financial stability and emotional well-being, it also strengthens institutional commitment, organizational cohesion generating positive social impact, promoting more resilient and inclusive communities.

Keywords: re-entry into work, cancer Survivors, re-entry into work, psychosocial support, workplace condition.

INTRODUCCIÓN

El retorno al trabajo (RTW) de los sobrevivientes de cáncer constituye un proceso multifacético que involucra no solo las capacidades físicas y cognitivas del individuo, sino también el apoyo del entorno laboral y del sistema de salud. La dificultad constante del individuo de retomar a sus actividades laborales después de un proceso donde presenta un decaimiento físico, mental y social presentan un riesgo significativamente mayor de desempleo o dificultades para retomar sus funciones en comparación con personas sin problemas de salud, lo que lo convierte en un desafío relevante de salud pública (Lamore et al., 2019; Sohn et al., 2024; Le et al., 2025).

El compromiso social, empresarial, ciudadano, ético y moral con las personas que por diversas circunstancias padecen una enfermedad que afecta todos los ámbitos de un ser humano (social, personal, productivo, psicosocial, salud física), nos invita a reflexionar sobre los procesos del antes, durante y después de sufrir una enfermedad crónica como el cáncer, especialmente las implicaciones no solo legales, si no sociales. Siendo el retorno al trabajo el que nos aporta beneficios sociales como un mayor compromiso de la fuerza laboral, una menor dependencia de apoyos sociales y un desarrollo comunitario más fluido, lo que lo convierte en un objetivo clave para pacientes y sociedad (Shi et al., 2025). El reintegro a sus actividades laborales fortalece los factores protectores contra las afectaciones de salud mental que desencadena padecer cáncer. Sin embargo, este proceso puede verse obstaculizado por la persistencia de secuelas físicas y cognitivas, así como por negociaciones complejas de roles y tareas entre el trabajador y sus compañeros (Ladekjær et al., 2015). Siendo necesario un análisis de la condición física, cognitiva y psicosocial

del individuo, evidenciando las secuelas de la enfermedad y recomendaciones médicas donde por medio de un acompañamiento de un equipo multidisciplinar podamos establecer adaptaciones ocupacionales esenciales para empoderar a los sobrevivientes y mejorar su calidad de vida (Wu et al., 2024). En este contexto, el presente documento tiene como objetivo argumentar que el retorno al trabajo de sobrevivientes de cáncer no debe imponerse de forma indefinida o por un cumplimiento legal de la empresa con su trabajador, sino gestionarse con propósito, flexibilidad y políticas que promuevan la retención laboral sostenible.

DESARROLLO

La reincorporación laboral tras un diagnóstico de cáncer está condicionada por factores médicos, psicológicos, laborales y sociales que interactúan de manera dinámica dependiendo del transcurso de la enfermedad y su proceso de evolución.

Los sobrevivientes tienen niveles más bajos de mantenimiento del empleo y afrontan barreras significativas para reinsertarse plenamente (Xu et al., 2024). Es importante conocer las implicaciones al padecer cáncer algunas de ellas son: En el factor físico depende mucho del órgano o localización de la enfermedad dependiendo de ello se presentan los síntomas. Pero la mayoría presenta bultos o hinchazón, cambios en la piel, problemas digestivos, cansancio extremo (fatiga), pérdida o aumento de peso, tos o ronquera persistente, sangrado o moretones, también se presentan otros síntomas dependiendo del tipo tratamiento a realizar generalmente son cansancio, náuseas y vómitos, caída del cabello, problemas digestivos, úlceras bucales, y cambios en la piel, dolor, anemia, cambios en el peso. En el Factor psicosocial el individuo puede pasar por todos los diferentes espectros emocionales dependiendo de los factores protectores que tenga, y, en el factor social y laboral el desconocimiento de la enfermedad puede generar un rechazo involuntario donde se minorice las capacidades o falta de entendimiento de las dificultades que presenta por el individuo con diagnóstico de cáncer.

Este riesgo aumenta en quienes han recibido tratamientos agresivos como la quimioterapia, presentan comorbilidades, ejercen trabajos físicamente exigentes o carecen de posiciones directivas, lo que repercute en una calidad de vida laboral estadísticamente inferior (de Jong et al., 2017).

Presentando un notable decaimiento de sus capacidades laborales, en este sentido, la imposición de un retorno inmediato y sin adaptaciones puede provocar un abandono prematuro del empleo, empeoramiento de síntomas y deterioro de la salud física y mental (Jones et al., 2023). Afectando no solo su ámbito personal, si no familiar, económico y por ende su interacción con la sociedad, llevando a muchas ocasiones a una afectación emocional pudiendo desencadenar en decisiones fatales.

Por el contrario, permitir un reintegro progresivo y alineado con las capacidades y objetivos del trabajador facilita la retención a largo plazo y reduce las recaídas funcionales. A continuación, se relacionará un paso a paso para un adecuado reintegro laboral:

CUADRO 1. Aspectos clave para un adecuado reintegro en sobrevivientes de cáncer.

Proceso	Equipo multidisciplinar	Empresa	Individuo
1. Contar con diagnóstico médico donde el médico tratante autorice el retorno laboral especificando recomendaciones médicas	Médico tratante	Conocer y dar cumplimiento a las recomendaciones médicas y vincularlo a un programa de vigilancia epidemiología	Dar cumplimiento a recomendaciones médicas, participar activamente de los seguimientos por parte de la empresa
2. Acompañamiento psicosocial	Valoración, aprobación de reintegro y acompañamiento constante al trabajador con Dx cáncer	Cumplir con recomendaciones por parte del psicólogo, integrar al trabajador actividades de bienestar laboral, capacitar a los líderes, compañeros en sensibilización, concientización, liderazgo inclusivo información, empatía y realizar un acompañamiento práctico.	Participar activamente de sus acompañamientos psicológicos, participar de las actividades de bienestar laboral.
3. Adecuación del puesto de trabajo	Fisioterapeuta ESP en ASST o Ergonomía	Costear el análisis de puesto de trabajo y realizar a las adecuaciones solicitadas.	Seguir las indicaciones de uso o de reubicación laboral asignadas, dando cumplimiento a sus tareas laborales
4. Seguimiento	Médico tratante, psicólogo tratante área de talento Humano o seguridad salud en el trabajo	Realizar seguimiento constante de sus secuelas, nuevos síntomas, y actualización de recomendaciones médicas Verificar cumplimiento de recomendaciones médicas, cumplimiento de la participación de actividades de bienestar laboral y cumplimiento de a las actividades laborales asignadas, seguimiento a incapacidades.	Informar de forma clara y veraz sobre su sintomatología, dar cumplimiento a las recomendaciones Dar cumplimiento a las actividades laborales y de bienestar, reportar cualquier dificultad presentada en su jornada laborales y recomendaciones médicas.

El impacto del RTW no se limita al individuo, sino que se extiende al entorno laboral. Las modificaciones en roles y tareas derivadas de la reincorporación generan ajustes en la dinámica de equipo y en la distribución de responsabilidades, lo que en algunos casos puede generar tensiones y requerir renegociaciones continuas (Ladekjær et al., 2015). Siendo de gran importancia el seguimiento y capacitación del líder inmediato. Estos procesos, si no son gestionados con una comunicación abierta y políticas claras, pueden dificultar la integración efectiva. Frente a ello, las estrategias de flexibilidad horaria, reducción de cargas físicas y reasignación de funciones no solo

favorecen la adaptación, sino que también previenen consecuencias psicológicas negativas, como depresión, ansiedad y angustia, más prevalentes en quienes están en un proceso de reintegro laboral (Lieb et al., 2022).

El retorno al trabajo también tiene un componente de salud pública, ya que los pacientes con cáncer que se reincorporan experimentan beneficios socioeconómicos y emocionales que impactan positivamente en la sociedad, generando un aumento de la inclusión social y disminución del estigmatismo en contra de personas que padecieron cáncer, contribuyen significativamente al fortalecimiento de los valores sociales

La literatura indica que el RTW es crucial para la estabilidad financiera, el bienestar psicológico y la integración social, aspectos que contribuyen al desarrollo de comunidades más resilientes (Shi et al., 2025; Zamanzadeh et al., 2025).

Es importante instituir políticas de salud pública donde se articule el estado, entidades presadoras de salud, las empresas y la comunidad. Estableciendo diversas estrategias de Prevención y reducción de riesgos, detección temprana, Atención integral y equitativa, apoyo económico y social, Investigación y vigilancia epidemiológica, Sostenibilidad del sistema de salud. Teniendo en cuenta que el cáncer es una enfermedad demandante y costosa la cual no debe ser intervenida de manera individual si no de manera colectiva.

El diseño de programas de apoyo debe considerar la participación de múltiples actores: proveedores de atención médica, empleadores, cuidadores y, especialmente, enfermeras oncológicas, quienes desempeñan un papel esencial en la educación y acompañamiento de los pacientes en su reinserción (Kane et al., 2020). Considerándose como requisito indispensable el acompañamiento del área de psicología donde se debe abordar el bienestar emocional, social y productivo. Teniendo en cuenta varios aspectos: Manejo de la ansiedad y el estrés, Adaptación al entorno laboral, Prevención de recaídas emocionales, Fortalecimiento de la resiliencia y autoestima, ambiente laboral inclusivo.

Asimismo, la reincorporación laboral de los sobrevivientes de cáncer enfrenta un obstáculo persistente: el estigma social, ya que, la percepción errónea de que un paciente oncológico es menos productivo o está limitado para ciertas tareas reduce sus oportunidades y afecta su estabilidad laboral, generando implicaciones legales para la empresa y probablemente solicitudes de pensión por invalidez. A partir de ello, la implementación de políticas y programas que reduzcan este estigma, mediante la educación y estrategias de comunicación pública, contribuye a mejorar la calidad de vida laboral y la inclusión (Jin & Lee, 2021).

Este enfoque debe complementarse con el reconocimiento de que los sobrevivientes aspiran a una participación, donde se atiendan sus necesidades específicas y se logre un equilibrio entre el cáncer y el trabajo (Wu et al., 2024). El identificar cuáles son las capacidades el paciente con cáncer, sus limitaciones físicas producto de las secuelas del cáncer y el fortalecimiento de sus competencias laborales con capacitaciones, nuevas instrucciones y reubicación de actividades laborales o adecuación de su puesto de trabajo de acuerdo con sus necesidades físicas facilitará un retorno que sea funcional para el trabajador y beneficioso para la organización.

Además, datos recientes evidencian que los sobrevivientes tienen mayor probabilidad de experimentar reducción de empleo en comparación con la población general (Le et al., 2025), lo que refuerza la necesidad de políticas preventivas y de apoyo sostenido, teniendo en cuenta que el número de individuos con cáncer con los trascurros de los años van en aumento.

No solo se trata únicamente de reincorporar a una persona a sus funciones, sino de crear condiciones óptimas de acuerdo con sus capacidades que permitan su permanencia laboral en el tiempo. Esto implica no solo adecuaciones de infraestructura o puestos de trabajo y organizacionales, sino también acompañamiento multidisciplinar, programas de inclusión y readaptación gradual en un marco legal que proteja a quienes enfrentan procesos de recuperación a largo plazo o indefinidos.

CONCLUSIONES

El reintegro laboral de un paciente con cáncer no solo debe ser un compromiso legal con el trabajador, debe ser una responsabilidad social entendiéndose como un proceso humanizado implicando un trabajo multidisciplinar, atendiendo factores emocionales, acompañamiento social y adaptación laboral de acuerdo con sus necesidades laborales. El retorno al trabajo de sobrevivientes de cáncer debe ser un proceso flexible, planificado y adaptado a las condiciones reales de cada individuo, evitando la imposición de obligaciones laborales indefinidas que no consideren sus capacidades y aspiraciones.

Todo proceso de reintegro laboral debe contar con un plan de seguimiento constante donde se identifiquen acciones de mejora y evolucione de acuerdo con su desarrollo, entendiéndose que el proceso de adaptación del trabajador y del entorno laboral debe ser cambiante y flexible. La incorporación de políticas inclusivas, el apoyo interdisciplinario, la formación de los líderes y capacitación de los trabajadores con el fin de reducción del estigma, son elementos clave para garantizar la retención a largo plazo, mejorar de la calidad de vida y así promover una integración a la sociedad de manera efectiva.

Una reincorporación con propósito, orientada al bienestar integral, no solo beneficia al trabajador, si fortalece el compromiso institucional, la percepción de otros trabajadores hacia la empresa, el compromiso institucional y asimismo fortalece la productividad y cohesión de las organizaciones, generando un impacto positivo en la sociedad al contar con empresas más humanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- de Jong, M., Tamminga, S. J., Frings-Dresen, M. H. W., & de Boer, A. G. E. M. (2017). Quality of working life of cancer survivors: Associations with health- and work-related variables. *Supportive Care in Cancer*, 25(5), 1475–1484. <https://doi.org/10.1007/s00520-016-3549-8>
- Jin, J. H., & Lee, E. J. (2021). Structural equation model of the quality of working life among cancer survivors returning to work. *Asian Nursing Research*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.10.002>

- Jones, C., Juby, B., Spencer, S., Smith-MacDonald, L., O' Greysik, E., Vincent, M., Beshai, S., Heber, A., Shnaider, P., Carleton, R. N., & Hadjistavropoulos, H. D. (2023). "Collapsing into darkness": An exploratory qualitative thematic analysis of the experience of workplace reintegration among nurses with operational stress injuries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(17), 6664. <https://doi.org/10.3390/ijerph20176664>
- Kane, D., Rajacich, D., & Andary, C. (2020). Experiences of cancer patients' return to work. *Canadian Oncology Nursing Journal*, 30(2), 113–118. <https://doi.org/10.5737/23688076302113118>
- Ladekjær Larsen, E., Labriola, M., Vinther Nielsen, C., & Schultz Petersen, K. (2015). Betwixt and between: Workplace perspectives on work reintegration in the eldercare sector in Denmark. *Disability and Rehabilitation*, 37(20), 1839–1848. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.982831>
- Lamore, K., Dubois, T., Rothe, U., Leonardi, M., Girard, I., Manuwald, U., Nazarov, S., Silvaggi, F., Guastafierro, E., Scaratti, C., Lindholm, C., Wisenthal, A., Felder, M., Gündel, H., Käßpler, C., Sattel, H., Zara, S., Fegert, J., Manzoni, G. M., & Gärtner, F. R. (2019). Return to work interventions for cancer survivors: A systematic review and a methodological critique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1343. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081343>
- Le, G. H., Hermansen, Å., & Dahl, E. (2025). Return to work after cancer—The impact of working conditions: A Norwegian register-based study. *Journal of Cancer Survivorship*, 19(3), 766–778. <https://doi.org/10.1007/s11764-023-01503-0>
- Lieb, M., Wunsch, A., Schieber, K., Bergelt, C., Faller, H., Geiser, F., Heußner, P., Horne-mann, B., Niecke, A., Schulz, H., Weis, J., Koch, U., & Mehnert-Theuerkauf, A. (2022). Return to work after cancer: Improved mental health in working cancer survivors. *Psycho-Oncology* 31(6), 893–901. <https://doi.org/10.1002/pon.5877>
- Shi, Y., Guo, Y., Dai, J., Lu, J., Huang, S., & Lu, X. (2025). "Rebuilding myself"—An intervention enhancing adaptability of cancer patients to return to work: A feasibility study. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 59, e20240181. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2024-0181en>
- Sohn, K. J., Kim, S. H., Lee, H., & Kim, S. (2024). Factors affecting return to work in breast cancer survivors in Korea: A cross-sectional study. *Women's Health Nursing*, 30(4), 277–287. <https://doi.org/10.4069/whn.2024.12.10>
- Wu, W., Yackel, H. D., Salner, A., Chen, M.-H., Judge, M. P., Cong, X., & Ulrich, C. M. (2024). Work-health balance of cancer survivors returning to work: A meta-ethnography. *European Journal of Oncology Nursing*, 68, 102482. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2023.102482>
- Xu, W., Hu, D., Chen, H., Li, N., Feng, X., Hu, M., Gao, Y., Xiao, Y., & Liu, L. (2024). Quality of working life and adaptability of returning to work in nurse cancer survivors: A cross-sectional study. *Supportive Care in Cancer*, 32(4), 226. <https://doi.org/10.1007/s00520-024-08409-2>
- Zamanzadeh, V., Sadeghian, A., Valizadeh, L., Rahmani, A., Abbasdost, R., & Zirak, M. (2025). Taking action, return-to-work strategies used by Iranian cancer survivors: A qualitative study. *BMJ Open*, 15(5), e097932. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-097932>