

Poca evidencia acerca de la efectividad de los programas laborales de gestión de discapacidades para fomentar el regreso al trabajo



La mayoría de los estudios se enfocaron en trastornos físicos durante la fase de ausentismo laboral y de regreso al trabajo

¿Cuál es el objetivo de esta revisión?

Esta revisión sistemática Campbell evalúa la efectividad de los programas laborales de gestión de discapacidades para fomentar el regreso al trabajo. La revisión resume los resultados de 13 estudios, ocho realizados en Estados Unidos y cinco en Canadá. Los participantes eran empleados con licencia por enfermedad, del sector público y privado, y con una incapacidad para trabajar debido a lesiones físicas, enfermedades o trastornos mentales.

Los programas laborales de gestión de discapacidades ofrecen una amplia variedad de prácticas para los empleados que se lesionan o enferman. Sin embargo, existe muy poca evidencia para llegar a una conclusión definitiva acerca de cuán eficientes son en fomentar el regreso al trabajo.

¿Qué estudió la revisión?

En países de la OCDE, la proporción de la población en edad de trabajar que depende de beneficios para discapacidades y enfermedades ha tendido a aumentar, lo que ha repercutido negativamente en las personas afectadas, sus familias, sus empleadores y la sociedad en general. La gestión laboral de discapacidades (WPDM, por sus siglas en inglés) es un enfoque integral y cohesivo, basado en el empleador, que gestiona las necesidades complejas de las personas con discapacidad laboral dentro de un entorno de trabajo determinado.

Esta revisión evalúa la efectividad que tiene este tipo de programas para fomentar el regreso al trabajo, y se enfoca en el éxito de la preservación del empleo y el regreso al trabajo.

¿Qué estudios se incluyen?

Los estudios incluidos evalúan las intervenciones de gestión de discapacidades implementadas dentro del entorno laboral; es decir, programas in situ proporcionados por el empleador en colaboración con actores clave en el lugar de trabajo, y que abordan la duración de la incapacidad para trabajar debido a lesiones físicas (trastorno musculoesquelético) o trastornos mentales. Los estudios debían ser ensayos aleatorios controlados, diseños no aleatorios con grupo de control, o estudios de un solo grupo con mediciones de antes y después. No se incluyeron estudios que considerasen personas en situación de desempleo así como personas con una discapacidad preexistente permanente o total.

En la revisión, se incluyó un total de 13 estudios que informaron acerca del regreso al trabajo medido como el primer día de regreso, la reducción en los días laborales perdidos y la duración de la ausencia por enfermedad (medida de manera continua). Los resultados secundarios fueron la modificación o cambio de la función laboral y el funcionamiento laboral, así como la sostenibilidad del regreso al trabajo. Dos de los estudios incluyeron un grupo de control, mientras que los otros realizaron un análisis de



¿Cuán actualizada es esta revisión?

Los autores de la revisión buscaron estudios publicados hasta julio de 2010. Esta revisión sistemática Campbell se publicó en julio de 2012.

¿Qué es la Colaboración Campbell?

La Colaboración Campbell es una red de investigación internacional, voluntaria y sin fines de lucro que publica revisiones sistemáticas. Resumimos y evaluamos la calidad de la evidencia con respecto a programas en ciencias sociales y del comportamiento. Nuestro objetivo es ayudar a que las personas tomen mejores decisiones sobre políticas.

Acerca de este resumen

Este resumen fue preparado por Ada Chukwudozie y Howard White (Campbell Collaboration) basándose en la Revisión Sistemática Campbell 2012:17: 'Programas de Gestión de la Discapacidad en el Lugar de Trabajo para Fomentar el Regreso al Trabajo: Una Revisión Sistemática', por Ulrik Gensby, Thomas Lund, Krystyna Kowalski, Madina Saidj, Anne-Marie Klint Jørgensen, Trine Filges, Emma Irvin, Benjamin C. Amick III y Merete Labriola (DOI 10.4073/ csr.2012:17). El resumen original fue diseñado por Tanya Kristiansen y el diseño de la versión en español fue realizado por Audrey Portes (ambas parte del equipo de la Colaboración Campbell). Agradecemos el apoyo financiero de American Institutes for Research para la producción de este resumen. La traducción al español de este documento es cortesía de CAF-banco de desarrollo de América Latina.



antes y después de la intervención. Todos los estudios se llevaron a cabo en Norteamérica.

¿Cuáles son los principales hallazgos de esta revisión?

Los programas laborales de gestión de discapacidades típicamente comprenden múltiples componentes, tales como el contacto temprano, modificación o adaptación del horario laboral, revisión de los roles en el lugar de trabajo, educación del personal y actividades de rehabilitación laboral. Los programas típicamente involucraron a un equipo interdisciplinario proveniente de diversos campos clave, tales como: médicos y fisioterapeutas ocupacionales, terapeutas ocupacionales/ergonomistas, gestores de casos/coordinadores, representantes sindicales, supervisores y personal gerencial de recursos humanos. Se implementó una política de regreso al trabajo para señalar los procedimientos y el compromiso de las partes interesadas con las funciones y responsabilidades definidas dentro de la política. Se halló que un comité de gestión del trabajo puede servir como vehículo para establecer un consenso entre los tomadores de decisiones en el diseño, implementación y evaluación de cada componente, y también para incluir al personal directivo superior para impulsar el apoyo y el compromiso corporativo con este tipo de programas.

La evidencia disponible no era la adecuada para realizar una síntesis cuantitativa de los resultados, por lo que no es posible llegar a una conclusión general acerca de la efectividad de los programas laborales de gestión de discapacidades. No se puede determinar si son algunos componentes específicos de un programa o si son los conjuntos de estos componentes los que están impulsando la efectividad.

La mayoría de los programas estudiados se enfocaron en trastornos físicos durante la fase de ausentismo laboral y regreso al trabajo. Existe poca evidencia con respecto a los programas dirigidos a condiciones de salud mental.

¿Qué significan los resultados de esta revisión?

Existe una falta de evidencia concreta para poder extraer conclusiones acerca de la efectividad de los programas laborales de gestión de discapacidades para promover el regreso al trabajo.

Los resultados muestran que se requiere más investigación rigurosa, dado que la mayoría de los estudios se centraron en las primeras fases del proceso de regreso al trabajo, por lo que futuras evaluaciones deberían garantizar un enfoque más amplio. Las investigaciones futuras también deberían concentrarse en identificar los componentes específicos del programa que, tomados en conjunto o en diferentes combinaciones, contribuyen a un regreso al trabajo seguro y oportuno.