



Series de Acomodación y Conformidad

Empleados con Síndrome de Fatiga Crónica

La Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
askjan.org



Prefacio

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina para las Políticas de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento del Trabajo de los EE.UU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente con motivos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico y si estos son necesarios; servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de los EE.UU; por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho por el gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden tener acceso al texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información. Para información adicional sobre este u otro documento proporcionado por JAN, por favor contacte a JAN.

Escrito por Beth Loy, Ph.D. Actualizado 03/24/10.

SERIES SOBRE ACOMODACIONES Y CONFORMIDAD DE JAN

Introducción

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles), está diseñada para ayudar a empleadores determinar cuáles son las acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del acta para americanos con discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles). Cada publicación en estas series explica específicas condiciones médicas y provee información sobre estas, el ADA, ideas de acomodaciones, y recursos disponibles para obtener más información.

La serie de Acomodación y Conformidad está en su comienzo, con respecto a acomodaciones y pueda que no tenga información sobre todos las enfermedades. Acomodaciones deberán ser hechas caso por caso, tomando en consideración las limitaciones envueltas en la discapacidad del individuo y la acomodación que se necesite. Se anima a los empleadores que contacten JAN a para discutir específicas situaciones con más detalle.

Para mayor información de asistencia en tecnología y otras ideas de acomodaciones, visite los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en Ingles <http://askjan.org/soar>).

Información sobre el Síndrome de Fatiga Crónica

¿Que tan común es el SFC?

Ha sido estimado que quizás al rededor de medio millón de personas en los Estados Unidos de América sufren de alguna enfermedad bastante parecida a la fatiga crónica (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas 2006b). Típicamente, las mujeres son diagnosticadas con este síndrome dos o cuatro veces más que los hombres (Personal Clínica Mayo, 2007).

¿Que es el SFC?

Para poder ser diagnosticado con SFC, un paciente deberá satisfacer los dos criterios explicados a continuación. Primero, un individuo deberá sufrir de fatiga crónica severa por seis meses o mas conjunto con otra enfermedad medica excluida en el diagnostico clínico (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas, (sin fecha). Segundo, un individuo deberá presentar cuatro o más de los siguientes síntomas: alta limitación con la memoria a corto plazo o la concentración; dolor de garganta, nódulos linfáticos suaves, dolor muscular, dolor en las coyunturas sin hinchazón o enrojecimiento; recientes dolores de cabeza que pueden ser severos, incomodidad al dormir, y malestares que duran mas de 24 horas (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas, (sin fecha).

¿Cuales son los síntomas del SFC?

Además de los síntomas que definen esta enfermedad, algunos pacientes han sido reportados con otros tipos de síntomas. Estos incluyen dolor abdominal, intolerancia al alcohol, hinchazón, dolor de pecho, tos crónica, diarrea, mareos, ojos y boca seca, dolor de oído, latido irregular del corazón, dolor de mandíbula, sentimiento de rigidez en los músculos por las mañanas, sudores nocturnos, sensibilidad a la luz, respiros cortos, sensaciones en la piel, y pérdida de peso. La gran mayoría de pacientes con SFC también han sido reportados con síntomas de ansiedad y depresión que van de leve a severos.

¿Que causa el SFC?

El síndrome de la Fatiga Crónica puede ocurrir después de una infección tales como un virus o la gripe, o puede comenzar justamente después de un periodo de mucho estrés o puede aparecer gradualmente sin previo aviso. (Personal Clínica Mayo, 2007). De acuerdo a los trabajos de investigación del SCF, estos indican que puede estar relacionadas con enfermedades infecciosas o pueden ser causados por estrés o a través del ambiente físico (fatiga crónica. . ., 1997).

¿Cual es el tratamiento del SFC?

Una gran variedad de tratamientos terapéuticos han proporcionado beneficios para personas con SFC, y como la causa aun no ha sido identificada y permanece desconocida, los programas de tratamientos se dedican solamente a aliviar los síntomas (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas, 2006a). La cura no ha podido ser encontrada, pero se ha demostrado que los estilos de vida pueden ayudar a reducir los síntomas o hacerlos mas fácil de combatir. El tratamiento del SFC se enfoca en como manejar los síntomas, ej. Aspirina, e ibuprofeno para calmar los dolores de cabeza. Algunos individuos se benefician simplemente con dietas, antidepresivos, anti-ansiedad, drogas para el trastorno del sueño, y terapias para el comportamiento. Además, técnicas de relajación, y estrés también pueden ser beneficiosas.

SFC y El Acta para Americanos con Discapacidades

¿Es SFC una discapacidad bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de trastornos médicos declarados como discapacidades. En ves, el ADA, tiene una definición general de discapacidad que cada persona deberá cumplir (EEOC). Por lo tanto, algunas persona con deterioro espaldar tendrán una discapacidad bajo el ADA, mientras otras no.

Una persona tiene una discapacidad cuando él/ella tiene una limitación física o mental que limita substancialmente una o más actividades de la vida diaria, antecedentes de la limitación, o reconocido por tener dicha limitación (EEOC, 1992). Para mayor información sobre como determinar si una persona tiene una discapacidad bajo el ADA, visite <http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm>

¿Al solicitar una acomodación, debe el empleado con SFC, mencionarle a su empleador que sufre del SFC?

Bajo el ADA, cuando un empleado solicita una acomodación, el empleador puede requerir del empleado suficiente documentación medica para determinar si este tiene una discapacidad y así saber si este necesita la acomodación solicitada. De acuerdo al EEOC, suficiente documentación médica puede incluir el nombre de la condición médica. El empleado puede empezar por dando una explicación general de la condición medica, como por ejemplo “yo sufro del síndrome de la fatiga crónica” y ver si esta es suficiente. Sin embargo, una descripción tan breve, no le hace saber completamente al empleador que el empleado tiene un impedimento que limita las actividades principales de la vida diaria, porque esta respuesta es muy vaga o imprecisa.

Para aumentar la probabilidad de que el empleador acepte esta vaga respuesta, el empleado puede proveer una carta escrita por su medico que confirme la existencia del “síndrome de la fatiga crónica” pero también da información de manera concreta sobre como esta condición limita gran parte de las actividades diarias. Al incluir información concreta puede que el empleador se sienta satisfecho. Sin embargo, si el empleador insiste en saber cual es el diagnostico y el individuo se niega a divulgarla, este puede tener una razón valida para negar la acomodación solicitada.

Acomodaciones para Empleados con SFC

((Nota: personas con síndrome de la fatiga crónica puede que desarrollen algunas de las limitaciones mencionadas a continuación, pero raramente todas. El grado de la limitación varía dependiendo de los individuos. Dese cuenta que no todas las personas con síndrome de la fatiga crónica necesitan acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otros solo necesitaran algunas. A continuación se mencionan unas pocas acomodaciones que pueden hacerse disponibles. Numerosas soluciones puede existir).

Preguntas a considerar:

1. ¿Qué limitaciones está experimentando el empleado que tiene síndrome de la fatiga crónica?
2. ¿Cómo estas limitaciones afectan al empleado y el desempeño del empleado en su trabajo?
3. ¿Cuáles tareas específicas del trabajo son problemáticas como resultado de esta limitación?
4. ¿Qué acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas?
¿Han sido utilizados todos los recursos posibles para determinar las posibles acomodaciones?
5. ¿Ha sido el empleado con síndrome de la fatiga crónica, consultado en relación con una posible acomodación?
6. ¿Ya cuando se haya hecho una acomodación, será útil reunirse con el empleado para evaluar la efectividad de la acomodación y determinar si acomodo adicional es necesario?
7. ¿El supervisor de personal y los empleados necesitan entrenamiento relacionado con el síndrome de la fatiga crónica?

Ideas sobre Acomodaciones:

Cognitivo:

- Provea instrucciones por escrito mientras sea posible
- Priorice las tareas por hacer y diseñe una buena estructura para la realización de estos
- Permita un horario de trabajo flexible
- Permita periodos de descanso frecuentes para que el individuo se reoriente

- Provea instrumentos de ayuda para la memoria tales como organizadores etc.
- Minimice las distracciones
- Reduzca el es estrés

Depresión y Ansiedad:

- Reduzca las distracciones en el lugar de trabajo
- Provea una lista de cosas por hacer con instrucciones por escrito
- Recuérdele al empleado de reuniones y fechas importantes
- Permita tiempo extra para consejería
- Provea claras expectativas sobre las responsabilidades dadas y las consecuencias al no cumplir con el trabajo
- Provea un buen entrenamiento al resto de los trabajadores en cuanto a es enfermedad
- Permita descanso para practicar técnicas sobre el manejo del estrés
- Desarrolle estrategias de cómo resolver los problemas antes de que estos sucedan
- Permita el hacer llamadas al doctor u otras personas en caso de que el empleado necesite apoyo
- Provea información sobre programas de ayuda que estén disponibles para le empleado

Fatiga/ Debilidad:

- Reduzca y elimine el esfuerzo físico y estrés en el lugar de trabajo.
- Programe descansos periódicos lejos del lugar de trabajo.
- Permita un horario de trabajo flexible y el uso de tiempo para ausencias.
- Permita el trabajo desde el hogar
- Implemente estaciones de trabajo diseñadas ergonómicamente.
- Proporcione un monopatín u otra ayuda para movilizarse si las caminatas no pueden ser reducidas.

Migrañas y Dolores de Cabeza:

- Provea luz baja
- Elimine luces fluorescentes
- Haga uso de protectores de pantallas
- Reduzca el ruido con deflectores absorbentes de sonido, maquinas de absorción de sonido, o provea audífonos
- Provea un lugar de trabajo alterno para reducir las distracciones visuales y auditivas
- Implemente una póliza nueva de trabajo para mantener el lugar de trabajo libre de fragancias u olores
- Provea equipos de purificación ambiental
- Permitas un horario de trabajo flexible

- Permita descansos frecuentes
- Permita el trabajar desde la casa

Sensibilidad a la Luz:

- Minimice las actividades al aire libre entre las 10:00 a.m. y las 4:00 p.m.
- Evite superficies reflexivas como arena, nieve y concreto.
- Proporcione ropa que permita bloquear los rayos UV.
- Proporcione protectores de sol a prueba de agua tales como; bloqueadores y protectores solares.
- Instale lámparas de bajo voltaje.
- Proporcionar una fuente de energía.
- Reemplace luz fluorescente con luz natural o luz de full espectro.
- Elimine luces intermitentes o las que emiten destellos.
- Instale persianas que se puedan ajustar y filtros de luz.

Trastorno del Sueño:

- Permita un horario flexible
- Permita descansos frecuentes
- Permita el trabajo desde la casa
-

Sensibilidad a la Temperatura:

- Modifique la temperatura del lugar de trabajo.
- Modifique los códigos de vestuario
- Utilice ventiladores/ aire acondicionado o calefacción en el lugar de trabajo
- Permita a los empleados trabajar desde la casa cuando hace mucho calor o frío
- Proporcione una oficina con control separado para la temperatura

Situaciones y Soluciones:

Una representante del servicio al consumidor con SFC y con problemas de concentración presentaba dificultades para responder preguntas hechas por los clientes. Esta fue acomodada con un material por escrito con el propósito de ayudarla a recordar información como también se le fue dada una oficina privada para reducir las distracciones.

Un ingeniero de diseño con SFC presentaba dificultades para trabajar tiempo completo. A este se le permitió trabajar desde su casa tres días a la semana.

Un estudiante con SFC presenta dificultades para mantenerse al día con los apuntes de las clases. A este se le fue dada una computadora como acomodación para que fuese usada en el salón de clase.

Una enfermera asignada a la sala de operación con SFC presentaba dificultades con la rotación de turnos. Esta fue acomodada con un horario diurno permanente.

Una profesora con SFC presentaba problemas para lidiar con la demanda física de su trabajo y se sentía exhausta cuando entraba la tarde. Esta fue acomodada con ayudas para profesores, así que su turno de salida fue cambiado para las tardes, y esta fue también excluida de las responsabilidades durante los recesos.

Una directora de cuidado diario con SFC presentaba dificultades para llegar al trabajo a tiempo y para mantener su horario de tiempo completo. La hora de empezar a trabajar fue cambiada a una mas tarde y se le fue dado un turno de medio tiempo.

Una aeromoza con SFC faltaba mucho al trabajo debido a la fatiga. Su doctor le sugirió reducir la cantidad de viajes que esta realizaba. Ella quería seguir trabajando tiempo completo así que solicito un trabajo de oficina.

Una psicóloga escolar con SFC presentaba dificultades para trabajar al máximo. A ella se le fue permitido hacer citas en la mañana. El cual le proporciono un tiempo interrumpido en las tardes para completar sus papeleos. A ella también se le permitió tomarse varios recesos cortos a través del día y utilizar las ausencias mientras fuesen necesitadas.

Una trabajadora social con SFC presentaba dificultades y sensibilidad a la luz. Las acomodaciones incluyeron: cambio de luz en su estación de trabajo, protector de pantalla, persianas para las ventanas, u otros que mejoraron su desempeño en el trabajo.

Productos:

Hay muchos productos que pueden ser empleados para acomodar personas con limitaciones. Los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en ingles) en <<http://askjan.org/soar>> están designados para que los usuarios exploren varias opciones de acomodaciones. Varias listas de productos han sido hechas accesible a través de este sistema; sin embargo, JAN provee estas y otras mas que no están hechas disponible en esta página web si son solicitadas. Contacte JAN directamente si usted necesita información sobre otras acomodaciones más específicas, o está buscando productos, información sobre vendedores o buscando referencias.

Recursos

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network – JAN por sus siglas en ingles) West Virginia University

PO Box 6080

Morgantown, WV 26506-6080

Línea gratuita: (800)526-7234

TTY: (877)781-9403

Fax: (304)293-5407

jan@askjan.org

<http://askjan.org>

La Red de Acomodaciones en el Empleo es un servicio de consulta gratuita que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, El Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) y el empleo de personas con discapacidades.

Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP por sus siglas en ingles)

200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303

Washington, DC 20210

Directo: (202)693-7880

TTY: (202)693-7881

Fax: (202)693-7888

infoODEP@dol.gov

<http://www.dol.gov/odep/>

La Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy -ODEP por sus siglas en ingles) es una agencia dentro del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional para incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades mientras ellos se esfuerzan por eliminar las barreras en el empleo.

Centro Nacional para el Control y Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention)

1600 Clifton Rd NE

Atlanta, GA 30333

Línea gratuita: (800)311-3435

Directo: (404)498-1515

<http://www.cdc.gov>

El centro nacional para el control y prevención de enfermedades se dedica a proteger la salud y seguridad de las personas dentro y fuera del país, proveyendo información acreditada en como tomar buenas decisiones con respecto a la salud, y promover la salud a través de otros grupos asociados.

Asociación Americana de la Disfunción Inmune de la Fatiga Crónica (Chronic Fatigue Immune Dysfunction Association of America (CFIDS por sus siglas en Ingles))

CFIDS Association of America
PO Box 220398
Charlotte, NC 28222-0398
Directo: (704)365-2343
Fax: (704)365-9755
cfids@cfids.org
<http://www.cfids.org>

El CFIDS es la organización principal caritativa de la nación dedicada a conquistar el CFIDS, también conocido como el síndrome de la fatiga crónica (SFC) y Encefalomiелitis Mialgica (M.E por sus siglas en Ingles)

Asociación Internacional para el SFC/ E.M (International Association for CFS/ME)

27 N. Wacker Drive Suite 416
Chicago, IL 60606
Directo: (847)258-7248
Fax: (847)579-0975
Admin@iacfsme.org
<http://www.iacfsme.org>

El IACFS/ME es una organización miembro para médicos profesionales tales como trabajadores profesionales en el área de investigación de actividades que tienen que ver con el SFC.

Asociación Nacional del Síndrome de la Fatiga Crónica y la Fibromialgia (National Chronic Fatigue and Fibromyalgia Syndrome Association (NCFSSA))

PO Box 18426
Kansas City, MO 64133
Directo: (816)737-1341
information@ncfsfa.org
<http://www.ncfsfa.org>

La NCFSSA es una organización que educa e informa al público, pacientes y familiares, profesionales en el área de la salud sobre la naturaleza y el impacto de que proporciona el síndrome de la fibromialgia. Los servicios incluyen respuestas a preguntas, materiales educativos, como también referencias.

Organización Nacional de Trastornos Poco Comunes (National Organization for Rare Disorders NORD por sus siglas en Ingles)

55 Kenosia Avenue
PO Box 1968

Danbury, CT 06813-1968
Línea gratuita: (800)999-6673
Directo: (203)744-0100
TTY: (203)797-9590
Fax: (203)798-2291
orphan@rarediseases.org
<http://www.rarediseases.org/>

NORD es una federación constituida por organizaciones voluntarias que se dedican a ayudar a personas con enfermedades “huérfanas” o poco comunes, la cual brinda ayuda a estas organizaciones voluntarias. NORD se dedica a identificar, tratar, y curar estos trastornos poco comunes a través de educación, advocación, trabajos de investigación, y servicio.

Referencias

Chronic fatigue syndrome. Immunological Investigations (Síndrome de la fatiga crónica investigaciones inmunológicas), vol. 26, paginas 269-273, 1997.

Equal Employment Opportunity Commission. (1992). *A technical assistance manual on the employment provisions (title I) of the Americans with Disabilities Act (Manual de Asistencia Técnica para el Empleo, provisión (título I) de la Ley para Personas Discapacitadas (ADA))*. Actualizado Septiembre 5, 2008, de la siguiente página web: <http://askjan.org/links/ADAtam1.html>

Mayo Clinic Staff (Personal de la Clínica Mayo). (2007) *SFC*. Actualizado Septiembre 5, 2008, de la siguiente página web:

<http://www.mayoclinic.com/invoke.cfm?id=DS00395>

National Center for Infectious Diseases (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas). (Sin fecha.). *Chronic fatigue syndrome (Síndrome de la fatiga crónica)*. Actualizado Septiembre 5, 2008, de la siguiente página web:

<http://www.cdc.gov/ncidod/diseases/cfs/>

National Center for Infectious Diseases (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas). (2006a). *Chronic fatigue syndrome (Síndrome de la fatiga crónica): Treatment of patients with chronic fatigue syndrome (Tratamientos de pacientes con síndrome de la fatiga crónica)*. Actualizado Julio 1, 2005, de la siguiente página web: <http://www.cdc.gov/cfs/cfstreatment.htm>

National Center for Infectious Diseases (Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas). (2006b). *Who is at risk? (Quien corre riesgo)* Actualizado Julio 1, 2005, de la siguiente página web: <http://www.cdc.gov/cfs/cfsatrisk.htm>

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodación en el empleo, financiado por la Oficina para las Políticas de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento del Trabajo de EE.UU. Política (DOL079RP20426). Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o políticas del Departamento del Trabajo de EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, y organizaciones no insinúan respaldo por parte del Departamento del Trabajo de EE.UU