



Guía de Capacitación Para el Desarrollo de Empresas Libres de Humo de Tabaco

INTRODUCCION

El Distrito de Salud del Sur de Nevada le agradece su interés en implementar una política de “Empresas Libres de Humo”. Esperamos que esta guía le provea el conocimiento básico para desarrollar e implementar una política que beneficiará a sus empleados y a su negocio.

Según crece cada día más la evidencia científica acerca de los peligros que causa el humo de segunda mano nacionalmente más empresas están implementando ambientes libres de humo para proteger a sus empleados y clientes de los efectos peligrosos y amenazantes a la vida que causa el humo ambiental del tabaco,(Asociación Americana del Pulmón). Según informó los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC); que la exposición involuntaria al humo de segunda mano sigue siendo un serio y peligroso problema para la salud pública que puede ser completamente prevenible si adoptamos y ponemos en vigor una política reglamentaria apropiada. Los ambientes libres de humo es lo más efectivo para reducir la exposición al humo ambiental del tabaco.

Aparte de los problemas de salud es bueno restringir la exposición al humo de segunda mano en las empresas también por razones de negocio. Se ha reportado que las empresas libres de humo tienen una reducción de costos por mantenimiento y limpieza de facilidades y equipo, y además le sube la moral a los empleados (CDC, 2005).

Esta guía le informará sobre los costos y las consecuencias del humo de segunda mano y sobre los beneficios de ambientes libres de humo, como ayudar al empleado que fuma, y le llevará paso a paso en el proceso de desarrollar e implementar una política de ambientes libres de humo.

Para más información en relación a prevención y problemas de control del tabaco, favor de comunicarse con la Oficina de Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción en Salud en el Distrito de Salud del Condado de Clark al (ahora se llama Distrito de Salud del Sur de Nevada) (702) 759-1262, por correo electrónico al muniz@snhdmil.org o visite la web al www.getthehealthyclarkcounty.org.

COSTOS Y CONSECUENCIAS DEL TABACO

Consecuencias de Salud para Los Empleados

El tabaco es la principal causa de muerte evitable en los Estados Unidos, como responsable directo de más de 440 mil muertes, lo que quiere decir que provoca 1 de cada 5 muertes al año en este país. Por cierto, más muertes son causadas cada año por el tabaco que por todas las muertes del virus de inmunodeficiencia (VIH), el uso de drogas ilegales, uso de alcohol, caídas en motocicletas, suicidios, y combinándolos con los asesinatos (CDC, 2002, 2003).

La exposición al humo de segunda mano es la tercera causa de muerte evitable en los Estados Unidos, como responsable directo de las muertes de 53 mil no fumadores cada año (CDC, 2002), de cada 8 fumadores que mueren cada año, un no fumador muere también con ellos, como resultado de la exposición al humo de segunda mano (Glantz & Parmley, 1991). La exposición al humo de segunda mano también afecta a los niños(as) de una forma dramática, porque sus pulmones no se han desarrollado completamente, específicamente los niños(as) de edad temprana están más susceptibles. La exposición directa al humo de segunda

mano está directamente relacionado con el alto riesgo del síndrome de muerte súbita infantil, asma, bronquitis, y pulmonía en edad temprana (Instituto Nacional del Cáncer).

De acuerdo a la encuesta de Adultos que Usan Tabaco llevada a cabo en el Condado de Clark:

- El 86% de los adultos en el Condado de Clark están de acuerdo en que se debe proteger a la gente del humo de segunda mano (2003).
- El 35% de los adultos en el Condado de Clark reportaron estar expuestos al humo de segunda mano en sus trabajos por lo menos un día a la semana (2003).
- El 82% de los adultos en el Condado de Clark apoyan que se prohíba fumar en lugares de trabajo cerrados (2003).

Costos Financieros para el Empleador

Costos directos relacionados con el tabaco para los empleadores incluyen aumento en costos de salud. Costos indirectos en pérdida de productividad, absentismo, reclutamiento, y costos retenidos, como resultado de muerte y discapacidad directamente relacionados con el fumar tabaco y aumentos en los pagos de compensación laboral, (CDC).

Por cierto los CDC, le puso una etiqueta con un valor de 3,383 dólares en cada empleado que

fuma: \$1,760 en pérdida de productividad y \$ 1,623 en gastos médicos excesivos. En adición, se estima que los costos de los efectos relacionados con el humo de segunda mano en no fumadores pueden llegar hasta \$490 por cada fumador al año (kristein, 1983). Sobre todo el tabaco y el humo de segunda mano cuesta 92 billones de dólares en pérdida de productividad anualmente, según los CDC (2005).

Más aún el aumento de costos de mantenimiento, y el aumento de riesgos de fuego y explosiones en las empresas. La

Actualmente el 61 por
ciento de los fumadores
en el Distrito de Clark
reportaron que quieren
dejar de fumar por
completo (ATS, 2005).

Organización de Cooperación Económica y Desarrollo estimó que los costos de construcción y mantenimiento son un 7 por ciento más alto en edificios que se permite fumar que en los que son libre de humo (2000). La agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) estima que los restaurantes libres de humo, por ejemplo pueden esperar ahorrar cerca de \$190 por cada



mil pies cuadrados cada año en reduciendo costos de limpieza y mantenimiento. La EPA también estimó que se ahorraría alrededor de 4 billones de dólares por año en costos de operaciones y mantenimiento de edificios si se adoptara nacionalmente la política de ambientes cerrados libres de humo (CDC, 2001).

Leyes del Tabaco en Nevada

El Acta del Aire Limpio en Interiores de Nevada pasó a ser ley el 8 de diciembre del 2006, en la cual se prohíbe fumar productos de tabaco en la mayoría de los sitios públicos y en áreas laborales interiores.

El acta establece la prohibición de fumar tabaco en cualquier forma en áreas laborales interiores incluyendo:

- Edificios escolares públicos o privados y en los predios

escolares públicos o privados

- Establecimientos de cuidado de niños(as) donde se cuidan 5 o más niños(as)
- Todas las áreas de las tiendas de comestibles, tiendas convenientes, y farmacias
- Todas las áreas interiores de los restaurantes, incluyendo aquellas dentro de los casinos o establecimientos de juego
- Bares, tabernas y salones donde se sirve comida
- Centros comerciales y establecimientos de venta al por menor
- Galerías de video
- Edificios gubernamentales y lugares públicos
- Salas de cine

- Lugares interiores laborales, a menos que se especifique que está exento en el acta.

El acta establece que se permite fumar en:

- Áreas dentro de los casinos donde ya está prohibido que menores de edad puedan vagar por la ley NRS 463.350
- Bares, tabernas y salones donde no se sirve comida
- Clubes donde bailarinas(es) se desnudan o burdeles
- Tiendas de tabaco al por menor
- Residencias privadas, incluyendo aquellas que se usan como lugares de trabajo excepto si se usan como facilidad de cuidado de niños, de cuidado de adultos diurna o facilidad de cuidado de salud

Fumar está prohibido en todos los sitios interiores laborales a menos que se especifique que está exento en el acta.

El empleador es responsable de poner en todas las entradas del negocio letreros llamativos de "No Fumar". También se le requiere al empleador que remueva los ceniceros y cualquier accesorio que se utilice para fumar de su facilidad libre de humo.

Puede obtener y bajar GRATIS letreros de "No Fumar" en el sitio Web del Distrito de Salud www.SouthernNevadaHealthDistrict.org o www.gethealthyclarkcounty.org.

LOS BENEFICIOS DE EMPRESAS LIBRES DE HUMO

Protege la Salud de sus Empleados

- Los empleados que estuvieron expuestos al humo de segunda mano en su trabajo estuvieron 17 por ciento más propensos a desarrollar cáncer del pulmón que los que no estuvieron expuestos (Asociación Americana del Pulmón).
- Es más probable que en empresas libres de humo del tabaco más empleados quieran trabajar de acuerdo a que el cerca de 80 por ciento de los adultos en el Condado de Clark no fuman (BRFSS, Smart).

Reduce sus Costos

- Los CDC estiman que los costos económicos de fumar son más de \$167 billones en gastos médicos relacionados con el tabaco cada año, incluyendo unos \$75.5 billones adicionales en desembolsos médicos.
- Las empresas pagan un promedio de \$2,189 en gastos de compensación laboral por los fumadores comparado con \$176 por los no fumadores.
- La Sociedad Americana del Cáncer reportó que los empleados que fuman tienen un pago de seguro

médico aproximado de \$1,145, mientras que los empleados que no fuman tienen un pago aproximado de \$762.

- La Asociación Nacional de Protección de Fuegos encontró en el año 1998 que los materiales usados para fumar causaron 8,700 fuegos en estructuras no residenciales, resultando en daños directos a las propiedades de \$60.5 millones.

Aumenta la productividad y la moral

- A los empleados se les baja la moral cuando los que no fuman están forzados a soportar la exposición al humo de segunda mano.
- Los empleados que toman cuatro descansos de 10 minutos al día para fumar, en efecto trabajan un mes menos que los empleados que no toman descansos para fumar.

- En un estudio nacional sobre datos de la Intervención de Cuentas Americanas en la fuerza laboral de los Estados Unidos se encontró que los empleados que fuman tienen aproximadamente dos veces más en pérdidas de producción de tiempo por semana que los empleados que nunca han fumado, el costo aproximado equivale a 27 billones de dólares en pérdida de productividad para los empleados (2003).

Reduce el Ausentismo

- Los fumadores pierden un promedio de 6.16 días por año debido a enfermedad (incluyendo enfermedades agudas y crónicas relacionadas con el tabaco) comparado a los que no fuman, que pierden 3.86 días de trabajo por año.





APOYO PARA LOS EMPLEADOS QUE FUMAN

Al implementar una política de ambientes libres de humo en el ambiente laboral igualmente se impactarán los que fuman y los que no fuman. No obstante, los fumadores se van a tener que adaptar al cambio más rápido. Es importante que la gerencia provea una buena comunicación de la nueva política a todos los fumadores y proveer apoyo continuo a los empleados que fuman.

Recuerde que la meta es proveer un ambiente libre de humo en el ámbito laboral para todos los empleados, no estigmatizar empleados que fuman. Proveer apoyo para dejar de fumar es importante

porque esta nueva política de ambientes libres de humo podría motivar a fumadores a dejar de fumar. Al proveerles apoyo, información, y darles los recursos para dejar de fumar, una compañía puede demostrar su compromiso de buena salud y bienestar a los empleados que fuman.

Un buen recurso en Nevada es la Línea de Ayuda Telefónica para los usuarios de tabaco/Nevada Tobacco Users' Helpline. La línea de ayuda tiene el compromiso de ayudar a sus empleados a estar libres del uso del tabaco.

Un consejero certificado en la dependencia de nicotina de la línea de ayuda para usuarios de tabaco le ofrecerá una clase informal en su empresa de una hora sobre el uso del tabaco y la dependencia de la nicotina. Los empleados y sus familiares

también tienen la oportunidad de enlistarse en un programa completamente confidencial y de tratamiento intensivo de la línea de ayuda que consiste de:

- Consejería gratis por teléfono por profesionales debidamente acreditados (as) en consejería de alcohol y drogas, especializados en el tratamiento de dependencia a la nicotina.
- Terapia de grupo, clases educativas o cursos desde el hogar.
- Asistencia con medicamentos, si es necesario, hasta que los fondos lo permitan.

**LLAME LIBRE DE
CARGOS AL 1-888-866-
6642 o (702) 877-0684 O
ACCESE POR VIA
ELECTRONICA:
www.livingtobaccofree.com.**

PASOS CLAVES EN LA IMPLE- MENTACION DE LA POLITICA

Considere las siguientes ideas para facilitar y que resulte exitosa la implementación de la política de "Empresas Libres de Humo":

- Trate de obtener el apoyo del personal y la gerencia abriendo los canales de comunicación en reuniones, boletines internos, vía por correo electrónico y otros.

- Concéntrese en la salud y seguridad de todo el mundo.
- Déle verdaderamente a sus empleados la oportunidad de participar en la implementación de la política.
- Implemente incentivos que beneficien empleados y patronos.
- Provea apoyo para dejar de fumar.

Debajo de este párrafo encontrará un bosquejo para los empleadores de los principios generales que plantean paso a paso la implementación de la política de “Empresas Libres de Humo”. Estas recomendaciones fueron proporcionadas por los CDC.

1. PLANIFIQUE SU PROPUESTA

Considere crear un comité representativo asesor sobre la política del humo de segunda mano con representación (personal influyente) de fumadores y no fumadores.

Decida que departamentos y personal específico van a estar involucrados en todas las etapas de la implementación y regulación de la política de “Empresas Libres de Humo”. A continuación le ofrecemos unos ejemplos del personal que debe estar involucrado:

- La administración y gerencia es clave
- Recursos humanos

- Representación de los empleados
- Seguridad
- Empleados que fuman

Si la Unión Laboral está involucrada, conozca como abordar el tema de la exposición de empleados al humo de segunda mano. Asegúrese de consultar a los líderes representantes de la Unión Laboral, involucrándolos desde el principio.

A través del proceso, enfoque el humo de segunda mano en no fumadores como un problema de salud que se debe tratar. Refleje un estilo compasivo hacia los empleados que fuman y ofrézcale ayuda para dejar de fumar.

2. RECOPILE INFORMACION RELEVANTE E IMPORTANTE

Familiarícese con los peligros que representa el humo de segunda mano a la salud.

Conozca sobre el humo de segunda mano en los lugares de trabajo y sus efectos en políticas de “Empresas Libres de Humo”.

Revise un modelo de política de “Empresas Libres de Humo” usted puede adaptar esa política para su organización pero asegúrese de revisar la ley actual.

Contacte las organizaciones de salud locales como la Sociedad Americana del Cáncer, o la Asociación Americana del

Corazón, o la Asociación Americana del Pulmón, si le interesa tener otra parte interesada que trabaje con usted y su organización en el desarrollo de la política “Empresas Libres de Humo”.

Averigüe que programas de apoyo para empleados, programas de salud, HMO, o compañías privadas de seguros médicos que ofrezcan a los

Recopile información y utilícela como guía para la implementación de la política. Permita que sus empleados expresen sus opiniones esto facilitará la implementación de la política.

empleados programas para dejar de fumar. Determine cual es la mejor forma de utilizar esos servicios. Si su compañía de seguros médico no provee estos servicios, es posible que el director(a) del Departamento de Recursos Humanos o la persona que maneja estos asuntos podría negociar estos servicios para su organización. Para asistencia contacte las siguientes organizaciones antes mencionadas (arriba).

3. EDUQUE A SUS EMPLEADOS

La forma que usted va a seleccionar para informar a sus empleados sobre la implementación de una nueva política dependerá de cuan grande es su organización y de la educación necesaria. Probablemente usted deberá educar a sus empleados sobre los peligros que representa el humo de segunda mano antes de introducir la política. Los siguientes pasos proveen un razonamiento fundamental para implementar la política.

Trate los siguientes métodos para informar a los empleados:

- Intranet (la red de comunicación por via electrónica interna)
- Volantes, artículos relevantes, u hojas sueltas que van adjunto a los cheques de pago
- Boletines internos
- Afiches u otros artículos que se utilizan en propagandas
- Presentaciones
- Conferenciantes
- Paquetes de información
- Reuniones

4. IMPLEMENTE SU POLITICA

Asegúrese que la política de implementación está bien planificada y los procedimientos de implementación estan claramente descritos y



comunicado a todos los empleados. Una implementación incompleta resultará en confusión.

Distribuya una notificación del cambio de política de parte de el alto ejecutivo a todos los empleados. Esta carta debe de enfatizar que la nueva política intenta proteger la salud de los empleados.

Revise la política, imponga los procedimientos y servicios de apoyo disponible a los empleados en las juntas. Asegúrese que los supervisores están familiarizados con los procedimientos para hacer valer la nueva política. También, clarifique lo que quiere decir “servicios de apoyo”; significa servicios de apoyo para dejar de fumar o apoyo para la implementación.

Ponga letreros fáciles de leer en todas las entradas y frente a las

escaleras el día que sea efectiva la política.

Provea información a través de programas con información y hojas sueltas.

5. PONGA SU POLITICA EN VIGOR

Generalmente, la siguiente aseveración dentro del manual de los empleados será suficiente para emprender la política de “Empresas Libres de Humo”:

Cualquier violación a esta política de “Empresas Libres de Humo” resultará en acciones disciplinarias, incluyendo hasta ser despedido(a) por (inserte el nombre de su compañía) bajo la política progresiva disciplinaria.

EJEMPLO DE LA POLITICA DE EMPRESAS LIBRES DE HUMO

Política de Empresas Libres de Humo de la compañía ABC

La compañía ABC se dedica a proveer un ambiente laboral saludable, confortable, y productivo a sus empleados.

En un sin número de estudios se ha encontrado que el humo del tabaco es un contaminante determinante de espacios interiores, y el respirar el humo de segunda mano (también conocido como humo ambiental del tabaco) es una causa de enfermedad en la salud de los no fumadores incluyendo enfermedades del corazón, derrame cerebral, enfermedades respiratorias, y el cáncer del pulmón. El Instituto Nacional del Cáncer determinó en el año 1999 que el humo de segunda mano es el causante de 65,000 muertes anualmente en los Estados Unidos.

El Acta de Americanos con Discapacidades (ADA), requiere que personas con discapacidades tengan acceso a lugares públicos y lugares de trabajo, se considera una discapacidad el deterioro de la función respiratoria.

El Cirujano General de los Estados Unidos determinó que la simple separación de fumadores y no fumadores que comparten el aire en el mismo ambiente puede reducir pero no eliminar, la exposición al humo de segunda mano. La Agencia de Protección Ambiental determinó que el humo de segunda mano no puede ser reducido a niveles de seguridad ni en los negocios que tienen un alto porcentaje de ventilación. Los sistemas de ventilación solamente pueden filtrar las partículas materiales y el olor del humo, pero no elimina las toxinas que contiene el humo de segunda mano. En los ambientes laborales es donde ocurre la mayor exposición al humo de segunda mano. Los empleados que trabajan en lugares donde se fuma tienen un riesgo de 25 a 50% más alto de sufrir un ataque del corazón, tienen un alto porcentaje de muertes por enfermedades cardiovasculares y del corazón, como también un aumento en las enfermedades respiratorias agudas, y una mensurable disminución de la función pulmonar.

Los Centros de Control de Enfermedades y Prevención determinó que el riesgo de un infarto miocárdico agudo y enfermedades coronarias del corazón están asociadas con la exposición al humo de segunda mano del tabaco. Se le advierte a los pacientes que padecen del corazón o a los que padecen de enfermedades de las arterias coronarias que deben de evitar ambientes cerrados donde se permita fumar.

Ambientes laborales llenos de humo resultan tener un alto ausentismo laboral debido a enfermedades respiratorias, menor productividad, mayores costos de limpieza y mantenimiento, los costos más altos de seguro médico, y el aumento de demandas por enfermedades relacionadas a la exposición del humo de segunda mano.

A raíz de estos hallazgos, la compañía ABC será completamente libre de humo efectivo el _____ (fecha).

No se permitirá fumar en ningún lugar dentro de las facilidades de la compañía. Esto incluye áreas comunes de trabajo, auditorios, salones de clases, de conferencias y cuartos de juntas, oficinas privadas, elevadores, pasillos, facilidades médicas, cafeterías, salón de tertulias o salón social de los empleados, escaleras, baños, vehículos, y otras facilidades cerradas. Esta política aplica a todos los empleados, clientes, contratistas, y visitantes. Solamente se permitirá fumar a una distancia de 25 pies o más, lejos de cualquier área cercana de donde se prohíbe fumar para asegurar que el humo de segunda mano no entre por áreas como entradas, ventanas, sistemas de ventilación, u otros medios.

Se distribuirán copias de esta política a todos los empleados. Se pondrán letreros de no fumar en la entrada de las facilidades de la compañía.

Aquellos empleados que fuman y quieren aprovechar la oportunidad para dejar de fumar están invitados a participar en el programa para dejar de fumar que ofrece la compañía. El éxito de esta política dependerá del esmero, consideración, y cooperación de tanto los fumadores como los no fumadores. Todos los empleados comparten la responsabilidad de apoyar y de hacer valer esta política.

Firma del alto ejecutivo o presidente de la compañía

RECURSOS ADICIONALES

American Cancer Society (ACS)/Sociedad Americana del Cáncer
1325 E. Harmon Ave.
Las Vegas, NV 89119
(702) 798-6877 • www.cancer.org

American Heart Association (AHA)/Asociación Americana del Corazón
2355 Red Rock, Suite 103
Las Vegas, NV 89146
(702) 367-1366 • www.americanheart.org

American Lung Association (ALA)/Asociación Americana del Pulmón
1800 E. Sahara Ave.
Las Vegas, NV 89104
(702) 431-6333 • www.lungusa.org

Americans for Non-Smokers Rights (ANR)/Derechos Para los Americanos No Fumadores
www.no-smoke.org

Campaign for Tobacco-Free Kids (CTFK)/Campaña para Niños Libres del Tabaco
www.tobaccofreekids.org

Centers for Disease Control and Prevention (CDC)/Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades
Making Your Workplace Smoke-free: A Decision maker's Guide
www.cdc.gov/tobacco/research_data/environmental/etsguide.htm

Taking Action against Secondhand Smoke- An Online Toolkit
http://www.cdc.gov/tobacco/ETS_Toolkit/index.htm

Clean Indoor Air Alliance (CIAA)/Alianza Para Limpiar el Aire en Espacios Cerrados
856 E. Sahara, Suite 201
Las Vegas, NV 89104
www.cleanindoorairalliance.com

Nevada Cancer Institute (NVCi)/Instituto del Cáncer en Nevada
10000 W. Charleston Blvd., Suite 260
Las Vegas, NV 89135
(702) 821-0000 • www.nevadacancerinstitute.org

Nevada Tobacco Prevention Coalition (NTPC)/Coalición de Prevención de Tabaco en Nevada
1325 E. Harmon Ave.
Las Vegas, NV 89119
(702) 798-6877 ext. 13 • www.tobaccofreenv.org

Nevada Tobacco User's Helpline™ (NTUH)/Línea de Ayuda Para los Usuarios de Tabaco
A Division of the University of Nevada, School of Medicine
6375 W. Charleston Blvd., Suite A-172
Las Vegas, NV 89146
(702) 877-0684 • www.livingtobaccofree.com

Southern Nevada Health District (antes llamado Distrito de Salud del Condado de Clark)
Office of Chronic Disease Prevention and Health Promotion/Oficina de Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción de Salud • Tobacco Control Program/ Programa de Control del Tabaco
400 Shadow Lane, Suite 101
Las Vegas, NV 89106
(702) 759-1262 • www.gethealthyclarkcounty.org

CAFÉ Y ROSQUITAS FRITAS LIBRES DE HUMO, POR FAVOR

Es esencial una extensa comunicación en su intento de implementar una política de ambientes libres de humo, de acuerdo a Kim Dionne, Director de Mercadeo de Bess Eaton; es una panadería regional en Nueva Inglaterra y en sus 55 locales (venta al por mayor, cocinas, y gerencia) se adaptó la política de ambientes libres de humo en enero del 1994. Antes de eso la compañía no tenía una política formal.

“La EPA concluyó que el humo de segunda mano es un grupo A de carcinógenos y esto hace que queramos eliminar el humo de segunda mano en nuestro ambiente laboral”; explicó la señora Dionne. “Queremos ofrecer un ambiente limpio y saludable tanto a nuestros clientes externos e internos como a nuestros empleados”.

Para alcanzar la meta de lograr un ambiente libre de humo, Bess Eaton trabajó de cerca con la agencia local: Asociación del Pulmón. La compañía juntó a los gerentes claves en un grupo de trabajo que desarrolló sugerencias para la implementación. Las sugerencias enfatizaron la necesidad de explicar que esta política no va en contra de fumar o de los fumadores, lo que se promueve es un ambiente laboral lo más seguro posible.

Bess Eaton no fue tímido en el cambio de política al crear una campaña agresiva de mercadeo: “Conseguimos conferenciantes y comerciales de televisión y radio. Queríamos abrir paso al cambio y que nuestros clientes supieran que venía”. La política fue efectiva en enero primero de 1994 y durante un año apoyó a los empleados pagándole a la Asociación del Pulmón por las clases para dejar de fumar.

Las reacciones hacia esta política han sido bien positivas, los clientes, empleados, y la gerencia expresó estar satisfechos. Algunos cambios toman tiempo, pero cada uno pudo ajustarse. Dionne opina que la productividad ha aumentado con la actitud de los empleados.

“Aunque fuimos uno de los primeros Cafés en Nueva Inglaterra en implementar esta política también se vió como algo riesgoso, pero hemos estado muy contentos con los resultados”.

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), 1996