

# Hydration – The Importance of Water Picture This



Source: [wpengine.netdna](http://wpengine.netdna)

# Hydration – The Importance of Water Picture This – Spanish



Fuente: <https://es.paperblog.com>

## Which Safeguard Makes the Difference Word Search –

# Spanish

M É T O D O S I A K P H X E E P  
E L I G R O X M F N N C B V A M  
P U T A C I O N E S O N J I H P  
R Á C T I C A S U Q I M L H E R  
R A M I E N T A S E A D O S A L  
V A G U A R D I A S V P R O C E  
D I M I E N T O S M Q A N R S A  
F E T Y N O W G E Á Y E C Q U E  
M A D U R A S I V Q F O R M A C  
I Ó N C R V B Y U U Z T A B D J  
X I I R Z L I N C I D E N T E S  
C C F U Z Y J O A N A X V A U G  
P B E O N A Z K K A E P P G N Q  
D Y I L D I S T R A C C I Ó N D  
Y

Safety Now, Salvaguardias,, Peligro, Máquina, Quemaduras, EPP ,  
Amputaciones, Procedimientos, Distracción, Formación, Métodos,  
Herramientas, Prácticas, Incidentes, Peligro.

---

## Which Safeguard Makes the Difference Word Search

W D B L K N W S K B S G M G Q  
D O N U T B D J G H D N B I G  
R L N I R O R T S I R I E X P  
Q B F Y H N L K N P A N W J R  
N U A T T R S C A M U I Z D A  
R O E D E E I C P Y G A R W C  
W M I G F D F U L V E R Y J T  
R U N T E Y T A D C F T P Q I  
A A K N C A J G S M A N P D C  
D W T T T A T O O L S U E U E  
D S Z I S E R U D E C O R P S  
E I O E V V S T D R A Z A H D  
I N J N B H G R S G D A E U W  
S M A C H I N E O I O Z T L D  
B F M P F K D H N F D K V A C

Safety Now, Safeguards, Danger, Machine, Burns, PPE , Amputations, Procedures, Distraction, Training, Methods, Tools, Practices, Incidents, Hazard.

---

# Pesticide Exposure Picture This

# IT'S TIME TO REGULATE HIGHLY HAZARDOUS PESTICIDES

It won't compromise agriculture, but it will save lives.

## Highly Hazardous Pesticides:



### Exposure happens through:

- Inhalation
- Contact with skin or eyes
- Ingesting contaminated food or water

### People at risk include:



**Pesticide Exposure Picture This  
– Spanish**



# Hydrogen Sulfide Meeting Kit

## HYDROGEN SULFIDE SAFETY TALK

H<sub>2</sub>S gas is a chemical compound that stands for hydrogen sulfide carbonyl sulfide gas. It is a colorless gas and is commonly recognized by its distinct rotten egg smell. H<sub>2</sub>S gas is also widely referred to as sewer gas, sour gas, stink damp, or hydro sulphuric acid. H<sub>2</sub>S gas is extremely poisonous to humans, corrosive, and very flammable. When it burns, H<sub>2</sub>S gas emits another deadly gas: sulfur dioxide, which has similar symptoms and outcomes to H<sub>2</sub>S gas exposure. Unfortunately, year after year workers are incidentally exposed to H<sub>2</sub>S gas, many of who suffer detrimental consequences since an unsafe amount can kill a worker in under 10 seconds.

# CHARACTERISTICS OF HYDROGEN SULFIDE

H<sub>2</sub>S gas is heavier than air and often collects in low areas such as basements, vaults, or pits. While the gas has the smell of rotten eggs at low concentrations, your sense of smell is affected at higher concentrations and should not be relied on. When hydrogen sulfide is burned it releases toxic gases and vapors such as sulfur dioxide. Concentrations as low as 2 to 5 parts per million (ppm) can start to cause health issues if workers are exposed to the gas for an extended period of time.

## HAZARDS/HEALTH EFFECTS OF HYDROGEN SULFIDE

- Low concentrations – irritation of eyes, nose, throat, or respiratory system; effects can be delayed.
- Moderate concentrations – more severe eye and respiratory effects, headache, dizziness, nausea, coughing, vomiting and difficulty breathing.
- High concentrations – shock, convulsions, unable to breathe, coma, death; effects can be extremely rapid (within a few breaths).

### Take away

Hydrogen sulfide is a chemical asphyxiate that interferes with oxygen and the central nervous system.

## PROTECTION AGAINST HYDROGEN SULFIDE

### Engineering Controls

There are several ways you can protect against exposure to hydrogen sulfide. One is by using engineering controls such as ventilation systems that remove gas from work spaces. Since hydrogen sulfide is highly flammable, the ventilation system must be explosive-proof.

### Administrative Controls

Another safety measure is to employ administrative controls. Administrative controls can come in the form of company rules for entering, exiting and working in spaces where hydrogen sulfide gas is present. Safety training and gas level testing are also effective administration controls.

### **Personal Protective Equipment**

A third way to prevent health problems caused by hydrogen sulfide exposure is to use personal protective equipment (PPE). PPE for hydrogen sulfide includes full-face air purifying respirators (APR) for gas amounts up to 100 ppm, and self-contained breathing apparatuses (SCBA) or supplied air lines for gas amounts reaching 100 ppm or higher. If direct skin contact with hydrogen sulfide is possible, workers must wear protective gloves and clothing made from material that cannot be permeated or degraded by the substance.

## **SAFE WORK PRACTICES FOR HYDROGEN SULFIDE HAZARDS**

- Employers should always clearly mark areas where H<sub>2</sub>S gas may be present. All workers should be trained on H<sub>2</sub>S gas and what processes in their work areas produce this gas.
- Any low lying areas or confined spaces should always be tested before any work begins for toxic gases including H<sub>2</sub>S. Some facilities should have permanent fixed alarm systems to alert workers if there is increased amount of H<sub>2</sub>S gas in their areas.
- If gas testing shows that H<sub>2</sub>S gas is present and cannot be fully removed, then proper continuous ventilation needs to be done to make the work area safe.
- For concentrations less than 100ppm a full-face respirator should be used in conjunction with the appropriate air purifying cartridge to protect the worker.
- A concentration over 100ppm is considered immediately dangerous to life and health. These environments should be avoided. If it is absolutely necessary to enter to complete

work, then an air supplying or air on demand system needs to be used.

## FINAL WORD

Hydrogen sulfide almost always occurs as a colorless gas, and exposure happens most often through inhalation. Although hydrogen sulfide can be detected by its rotten egg scent, odor should not be used to confirm its presence since we lose our ability to distinguish an odor after prolonged exposure, and if the concentration is high enough we won't be able to smell hydrogen sulfide at all.

---

# Hydrogen Sulfide Meeting Kit – Spanish

## QUÉ ESTÁ EN RIESGO

### CHARLA DE SEGURIDAD SOBRE EL SULFURO DE HIDRÓGENO

El gas  $H_2S$  es un compuesto químico que significa gas sulfuro de hidrógeno y carbonilo. Es un gas incoloro y se reconoce comúnmente por su marcado olor a huevo podrido. El gas  $H_2S$  también se conoce ampliamente como gas de alcantarilla, gas agrio, humedad apestosa o ácido hidro sulfúrico. El gas  $H_2S$  es extremadamente venenoso para los humanos, corrosivo y muy inflamable. Cuando arde, el gas  $H_2S$  emite otro gas mortal: el dióxido de azufre, que presenta síntomas y resultados similares a la exposición al gas  $H_2S$ . Desgraciadamente, año tras año los trabajadores se exponen incidentalmente al gas  $H_2S$ , muchos de los cuales sufren consecuencias perjudiciales, ya que una cantidad insegura puede matar a un trabajador en menos de 10 segundos.

## CARACTERÍSTICAS DEL SULFURO DE HIDRÓGENO

El gas  $H_2S$  es más pesado que el aire y suele acumularse en zonas bajas como sótanos, bóvedas o fosas. Aunque el gas tiene el olor de los huevos podridos en concentraciones bajas, el sentido del olfato se ve afectado en concentraciones más altas y no se debe confiar en él. Cuando el sulfuro de hidrógeno se quema, libera gases y vapores tóxicos como el dióxido de azufre. Concentraciones tan bajas como 2 a 5 partes por millón (ppm) pueden empezar a causar problemas de salud si los trabajadores están expuestos al gas durante un periodo de tiempo prolongado.

## CUÁL ES EL PELIGRO

### PELIGROS/EFFECTOS PARA LA SALUD DEL SULFURO DE HIDRÓGENO

- Concentraciones bajas – irritación de los ojos, la nariz, la garganta o el sistema respiratorio; los efectos pueden ser retardados.
- Concentraciones moderadas – efectos oculares y respiratorios más graves, dolor de cabeza, mareos, náuseas, tos, vómitos y dificultad para respirar.
- Concentraciones elevadas – shock, convulsiones, imposibilidad de respirar, coma, muerte; los efectos pueden ser extremadamente rápidos (en pocas respiraciones).

### Eliminar

El sulfuro de hidrógeno es un asfixiante químico que interfiere con el oxígeno y el sistema nervioso central

## COMO PROTEGERSE

### PROTECCIÓN CONTRA EL SULFURO DE HIDRÓGENO

#### Controles de ingeniería

Hay varias maneras de protegerse contra la exposición al sulfuro de hidrógeno. Una de ellas es utilizar controles de ingeniería, como sistemas de ventilación que eliminen el gas de los espacios

de trabajo. Dado que el sulfuro de hidrógeno es altamente inflamable, el sistema de ventilación debe ser a prueba de explosiones.

### **Controles administrativos**

Otra medida de seguridad es emplear controles administrativos. Los controles administrativos pueden adoptar la forma de reglas de la empresa para entrar, salir y trabajar en espacios donde hay gas de sulfuro de hidrógeno. La formación en seguridad y las pruebas de nivel de gas son también controles administrativos eficaces.

### **Equipo de protección personal**

Una tercera forma de prevenir los problemas de salud causados por la exposición al sulfuro de hidrógeno es utilizar el equipo de protección personal (EPP). El EPP para el sulfuro de hidrógeno incluye respiradores purificadores de aire (APR) de cara completa para cantidades de gas de hasta 100 ppm, y aparatos de respiración autónomos (SCBA) o líneas de aire suministrado para cantidades de gas que alcancen 100 ppm o más. Si es posible el contacto directo de la piel con el sulfuro de hidrógeno, los trabajadores deben usar guantes de protección y ropa hecha de un material que no pueda ser permeado o degradado por la sustancia.

## **PRÁCTICAS DE TRABAJO SEGURAS PARA LOS PELIGROS DEL SULFURO DE HIDRÓGENO**

Los empleadores siempre deben marcar claramente las áreas donde puede haber gas H<sub>2</sub>S. Todos los trabajadores deben recibir formación sobre el gas H<sub>2</sub>S y sobre qué procesos en sus áreas de trabajo producen este gas.

Antes de comenzar cualquier trabajo, siempre se debe comprobar la presencia de gases tóxicos, incluido el H<sub>2</sub>S, en las zonas bajas o en los espacios confinados. Algunas instalaciones deben contar con sistemas de alarma fijos y permanentes para alertar a los trabajadores si hay una mayor cantidad de gas H<sub>2</sub>S en sus áreas.

Si las pruebas de gases muestran que hay gas H<sub>2</sub>S y que no se puede

eliminar por completo, es necesario realizar una ventilación continúa adecuada para que la zona de trabajo sea segura.

Para concentraciones inferiores a 100ppm se debe utilizar un respirador de cara completa junto con el cartucho purificador de aire adecuado para proteger al trabajador.

Una concentración superior a 100ppm se considera inmediatamente peligrosa para la vida y la salud. Estos ambientes deben evitarse. Si es absolutamente necesario entrar para completar el trabajo, hay que utilizar un sistema de suministro de aire o de aire a demanda.

## **CONCLUSIÓN**

El sulfuro de hidrógeno se presenta casi siempre como un gas incoloro, y la exposición se produce con mayor frecuencia por inhalación. Aunque el sulfuro de hidrógeno puede detectarse por su olor a huevo podrido, el olor no debe utilizarse para confirmar su presencia, ya que perdemos nuestra capacidad de distinguir un olor tras una exposición prolongada, y si la concentración es lo suficientemente alta no podremos oler el sulfuro de hidrógeno en absoluto.

---

# **Which Safeguard Makes the Difference Picture This**



**What is wrong in this picture?** Look at this scene and see how dangerous situation is happening, this young worker is using an angle grinder improperly and without its safeguards. Many young workers are not well prepared to do their job correctly. The safeguard must prevent hands, arms, and any other part of an operator's body from contacting dangerous moving parts. A good safeguarding system eliminates the possibility of the operator or another worker placing parts of their bodies near hazardous moving parts.

As a result, amputations are among the most severe and disabling workplace injuries that often result in permanent disability caused by the lack of safeguards in the workplace.

---

# Which Safeguard Makes the Difference Picture This – Spanish



**¿Qué está mal en esta foto?** Mire esta escena y compruebe lo peligroso de la situación, este joven trabajador está utilizando una amoladora angular de forma incorrecta y sin sus protecciones. Muchos trabajadores jóvenes no están bien preparados para hacer su trabajo correctamente. El resguardo debe evitar que las manos, los brazos y cualquier otra parte del cuerpo del operario entren en contacto con las piezas móviles peligrosas. Un buen sistema de

protección elimina la posibilidad de que el operario u otro trabajador coloque partes de su cuerpo cerca de las piezas móviles peligrosas.

Por ello, las amputaciones se encuentran entre las lesiones laborales más graves e incapacitantes, que a menudo dan lugar a una discapacidad permanente causada por la falta de salvaguardias en el lugar de trabajo.

---

# Human Performance Meeting Kit – Spanish

## QUÉ ESTÁ EN RIESGO

La mayor parte de la atención en el lugar de trabajo cuando se abordan los peligros se dirige a los peligros físicos que pueden herirnos o perjudicarnos. Los ejemplos son muchos, desde electrocuciones, resbalones, tropiezos y caídas, incidentes de atropello, violencia en el lugar de trabajo, etc. No se puede subestimar la atención a los daños que pueden causar a los trabajadores los riesgos físicos en el lugar de trabajo. Pero los factores de rendimiento humano que afectan al lugar de trabajo deben ser examinados seriamente.

## CUÁL ES EL PELIGRO

### FACTORES DE RENDIMIENTO HUMANO

Los factores de rendimiento humano son factores que afectan a la capacidad de un individuo para trabajar de forma segura y eficiente. También pueden afectar a toda una plantilla. Factores como el estrés, las presiones de tiempo, las distracciones, las habilidades personales y la falta de dirección son algunos de los

factores de rendimiento humano más comunes que pueden desempeñar un gran papel en un incidente en el lugar de trabajo, como una lesión o una pérdida de propiedad.

**Estrés** – Hay estrés bueno y estrés malo. Estamos más familiarizados con el estrés malo. El estrés derivado de las exigencias del trabajo, de las exigencias del hogar, de los problemas familiares, de los problemas de salud, etc., nos afecta cada día. Una combinación de altas expectativas de productividad y recursos limitados para completar el trabajo a menudo conduce a altos niveles de estrés en el trabajo. Es importante ser capaz de manejar el estrés de forma constructiva. Hacer ejercicio o dedicar tiempo a las aficiones es una buena manera de aliviar el estrés. Reconozca cuándo está estresado y aléjese de la situación para tomarse un tiempo para relajarse.

**Presión de tiempo** – Todos experimentamos presiones de tiempo en el trabajo. Cuando tratamos de lograr demasiado en muy poco tiempo se producen incidentes. Una planificación adecuada y unas expectativas razonables por parte de los clientes y los directivos pueden ayudar a aliviar el estrés causado por la presión del tiempo. A nivel individual, es importante hablar cuando hay expectativas poco razonables o cuando se necesita ayuda adicional para realizar una tarea en un tiempo determinado.

**Distracciones** – Puede haber docenas, si no más, de distracciones que nos afectan en un momento dado. Las situaciones personales en casa, un teléfono móvil que suena, la fauna en el área de trabajo y otras personas a nuestro alrededor son sólo algunas de las distracciones comunes a las que nos enfrentamos a diario. Es importante que reconozcamos las cosas que nos distraen de nuestro trabajo y las eliminemos. La más pequeña distracción tiene el potencial de causar una fatalidad.

**Habilidad personal** – Todos tenemos nuestras fortalezas y debilidades. A veces nos dan trabajos para los que no estamos adecuadamente preparados. Es importante tener los conocimientos y la formación adecuados para completar una tarea de trabajo de forma segura. Si cree que no está calificado para una tarea, discuta las opciones con su supervisor.

**Falta de dirección** – una orientación poco clara por parte de un supervisor puede provocar muchos problemas a los trabajadores. Si no sabe lo que se espera de usted o de la tarea de trabajo, debe dejar de trabajar y obtener instrucciones claras. Muchos trabajadores pueden sentirse avergonzados al hacer preguntas y prefieren seguir con la tarea antes de tomarse un momento para hablar con alguien que les aclare las cosas. Esto puede llevar a que se produzca una lesión o a que se cometan costosos errores en la producción.

**Fatiga** – Abordar el problema común de la fatiga es un reto, porque sus efectos pueden variar de una persona a otra. El seguimiento de estadísticas sencillas, como las horas de trabajo, y el establecimiento de límites al exceso de trabajo pueden ayudar a regular el fenómeno. Algunas herramientas, como los programas informáticos de medio ambiente, salud y seguridad que se integran en un programa de recursos humanos, pueden ser increíblemente útiles para calcular no sólo los indicadores retrospectivos, sino también los principales.

## COMO PROTEGERSE

### FACTORES HUMANOS

**La ergonomía** – la ingeniería de los factores humanos- debe tenerse en cuenta en todos los esfuerzos de mejora del lugar de trabajo. Sentirse seguro y no sufrir lesiones puede contribuir enormemente a aumentar la productividad al reducir el estrés del personal. Además, disponer de las herramientas adecuadas y de pausas regulares durante la jornada laboral puede reducir significativamente los errores y aumentar la eficiencia, beneficiando así no sólo al individuo sino también a la organización.

¿Qué se entiende por factores humanos y por qué son importantes? Los factores humanos pueden ser factores ambientales, organizativos y del puesto de trabajo, así como características humanas e individuales, que influyen en el comportamiento en el trabajo de una manera que puede afectar a la salud y la seguridad.

Cada persona es diferente, lo que significa que hay tantas variables en un trabajo como personas. Cada individuo aporta un surtido de habilidades y una personalidad única al lugar de trabajo; por lo tanto, cada uno requiere un apoyo personalizado para maximizar sus capacidades. La ergonomía (el estudio de las formas en que las condiciones de trabajo pueden influir en la eficacia de una tarea que se realiza) examina tanto los aspectos organizativos como los humanos que pueden contribuir al rendimiento laboral. Esto incluye todo, desde la cultura del lugar de trabajo hasta la altura óptima de un escritorio y el equipo de trabajo.

La cultura del lugar de trabajo crea un primer plano para la seguridad, el bienestar y el rendimiento, por lo que la ergonomía, o la “ingeniería de los factores humanos”, no debe excluirse de los esfuerzos de mejora. Como parte del compromiso con un entorno seguro, las organizaciones deben responsabilizarse de educar a sus empleados sobre los posibles factores que influyen en el trabajo, como la fatiga y la conciencia situacional, y asegurarse de que se han agotado todos los medios necesarios para facilitar el lugar de trabajo más eficaz posible. La dirección debe adoptar una postura proactiva al respecto, y escuchar no sólo los indicadores numéricos, sino también las características humanas que hay detrás de los incidentes.

## CONCLUSIÓN

Los factores de rendimiento humano pueden tener tanta importancia en un incidente en el lugar de trabajo como un peligro físico. Es importante reconocer el papel que desempeñan en nuestro trabajo diario. Cuando estos factores interfieren en nuestra capacidad para trabajar con seguridad, es importante detener el trabajo y abordar el problema. Elimine los peligros asociados a la actuación humana al igual que un peligro de máquina sin vigilancia o un peligro de incendio.

---

# Human Performance Meeting Kit

Most of the focus in the workplace when addressing hazards is directed to physical hazards that can hurt or harm us. Examples are many from electrocutions, slips, trips and falls, struck-by incidents, workplace violence etc.

Attention to the harm that can be caused to workers by physical hazards in the jobsite cannot be understated. But human performance factors that affect the workplace must be seriously scrutinized.

## HUMAN PERFORMANCE FACTORS

Human performance factors are factors that affect an individual's ability to work safely and efficiently. They may also affect an entire workforce. Factors such as stress, time pressures, distractions, personal abilities, and lack of direction are some common human performance factors that can play a huge role in a jobsite incident such as an injury or property loss.

**Stress-** There is good stress as well as bad stress. We are more familiar with the bad stress. Stress from work demands, home demands, family problems, health problems, etc. affect us every day. A combination of high expectations for productivity and limited resources to complete work often leads to high stress levels on the job. It is important to be able to handle stress in a constructive way. Exercising or taking time to enjoy hobbies is a good way to relieve stress. Recognize when you are stressed and step away from the situation to take time to relax.

**Time Pressure-** We all experience time pressures at work. When we try to accomplish too much in too little time incidents are going to occur. Proper planning and reasonable expectations from clients and managers can help alleviate the stress caused by time pressure. At the individual level, it is important to speak up

when there is unreasonable expectations or you need additional help to get a task done in a certain time frame.

**Distractions-** There can be dozens if not more distractions affecting us at any one time. Personal situations at home, a ringing cellphone, wildlife in the work area, and other people around you are just a few common distractions we face on a daily basis. It is important that we recognize things that are distracting us from our work and eliminate them. The smallest distraction has the potential to cause a fatality.

**Personal Ability-** We all have our strengths and weaknesses. Sometimes we are given jobs that we are not adequately prepared for. It is important to have the proper knowledge and training to complete a work task safely. If you feel that you are not qualified for a work task, discuss the options with your supervisor.

**Lack of Direction-** Unclear guidance by a supervisor can lead to many problems for workers. If you do not know what is expected of you or the work task you need to stop work and get clear directions. Many workers can feel embarrassed by asking questions and would rather proceed with a task before taking a moment to talk with someone who can clear things up for them. This can lead to an injury occurring or costly mistakes in production.

## **Fatigue**

Tackling the common issue of fatigue is challenging, because its effects can vary from person to person. Tracking simple statistics such as man-hours worked and setting limits on overwork can help to regulate the phenomenon. Some tools, such as environmental, health, and safety software that integrates with a human resources program, can be incredibly useful in calculating not only lagging but also leading indicators.

# **HUMAN FACTORS**

**Ergonomics—human-factors engineering—should be considered in all workplace improvement efforts.** Feeling safe and staying clear of

injuries can immensely contribute toward increased productivity by reducing the stress placed on personnel. Moreover, having the right tools and regular breaks during a workday can significantly reduce errors and increase efficiency, thus benefitting not only the individual but also the organization.

**What is meant by human factors, and why are they important?** Human factors can be environmental, organizational, and job factors, and human and individual characteristics, which influence behavior at work in a way that can affect health and safety.

Every person is different, meaning that there are as many variables to a job as there are people. Each individual brings an assortment of skills and a unique personality to the workplace; therefore, each requires personalized support to maximize their capabilities. Ergonomics (the study of the ways in which working conditions can influence the effectiveness of a task being done) looks at both organizational and human aspects that could contribute to job performance. This includes everything from workplace culture to the optimum height of a desk and work equipment.

Workplace culture builds a foreground for safety, well-being, and performance, which is why ergonomics, or “**human-factors engineering,**” should not be excluded from improvement efforts. As part of a commitment to a safe environment, organizations should be accountable for educating their employees on possible work-influencing factors, such as fatigue and situational awareness, and making sure all necessary means have been exhausted to facilitate the most-effective workplace possible. Management must take a proactive stand on this, and listen to not only the numeric indicators, but also the human characteristics behind incidents.

## FINAL WORD

Human performance factors can have as much of a role in a jobsite incident as a physical hazard. It is important to recognize the role they play in our work day to day. When these factors interfere with our ability to work safely it is important to stop

work and address the issue. Eliminate the hazards associated with human performance just as you such as an unguarded machine hazard or a fire hazard.

---

# Human Performance Stats and Facts

## FACTS

1. Human performance is a combination of ability, motivation and opportunity.
2. Error-likely situations are predictable, manageable, and preventable. There are situations that, if left unattended, will ultimately cause an error to materialize into an event (an accident).
3. Individual behavior is influenced by organizational processes and values. Look at your own organization. What does it value? The answer to that question is found by looking at what the organization rewards. That affects our behavior.
4. People achieve high levels of performance based largely on feedback received from leaders, peers, and subordinates.
5. Events (accidents or near-accidents) can be avoided by understanding the reasons mistakes occur and applying the lessons learned from past events.

## STATS

Managers who received feedback on their strengths showed 8.9% greater profitability. (Source)

- Companies who implement regular employee feedback have

turnover rates that are 14.9% lower than for employees who receive no feedback. (Source)

One in five employees is not confident their manager will provide regular, constructive feedback. (Source)

- 24% of workers would consider leaving their jobs if they have managers that provide inadequate performance feedback. (Source)

Teams led by managers who focus on their weaknesses are 26% less likely to be engaged. (Source)

- 69% of employees say they would work harder if they felt their efforts were better recognized. (Source)
- 21.5% of employees that don't feel recognized when they do great work have interviewed for a job in the last three months, compared to just 12.4% that do feel recognized. (Source)
- 24% of employees who felt they had not received recognition from their direct supervisor in the past two weeks had recently interviewed for another position, compared to just 13% who had received recognition. (Source)

92% of respondents agreed with the assertion, "Negative (redirecting) feedback, if delivered appropriately, is effective at improving performance." (Source)

Only 8% of companies believe their performance management process is highly effective in driving business value, while 58% say it's not an effective use of time. (Source) Workplace Stress, Workplace, Safety

---

## Human Performance Stats and

# Facts – Spanish

## HECHOS

1. El rendimiento humano es una combinación de capacidad, motivación y oportunidad.
2. Las situaciones con probabilidad de error son predecibles, manejables y prevenibles. Hay situaciones que, si no se atienden, acabarán provocando que un error se materialice en un suceso (un accidente).
3. El comportamiento individual está influido por los procesos y valores de la organización. Observe su propia organización. ¿Qué valora? La respuesta a esa pregunta se encuentra observando lo que la organización recompensa. Eso afecta a nuestro comportamiento.
4. Las personas alcanzan altos niveles de rendimiento basados en gran medida en la retroalimentación recibida de los líderes, compañeros y subordinados.
5. Los sucesos (accidentes o casi accidentes) pueden evitarse comprendiendo las razones por las que se producen los errores y aplicando las lecciones aprendidas de sucesos pasados.

## ESTADÍSTICAS

- Los directivos que recibieron comentarios sobre sus puntos fuertes mostraron un 8,9% más de rentabilidad. (Fuente)
- Las empresas que implementan la retroalimentación regular de los empleados tienen tasas de rotación que son un 14,9% más bajas que las de los empleados que no reciben retroalimentación. (Fuente)
- Uno de cada cinco empleados no confía en que su jefe le proporcione un feedback regular y constructivo. (Fuente)
- El 24% de los trabajadores se plantearía dejar su trabajo si sus jefes no les proporcionan una retroalimentación adecuada sobre su rendimiento. (Fuente)

- Los equipos dirigidos por directivos que se centran en sus puntos débiles tienen un 26% menos de probabilidades de estar comprometidos. (Fuente)
  - El 69% de los empleados dicen que trabajarían más si sintieran que sus esfuerzos son mejor reconocidos. (Fuente)
  - El 21,5% de los empleados que no se sienten reconocidos cuando hacen un gran trabajo han hecho una entrevista de trabajo en los últimos tres meses, en comparación con sólo el 12,4% que sí se sienten reconocidos. (Fuente)
  - El 24% de los empleados que consideran que no han recibido el reconocimiento de su supervisor directo en las últimas dos semanas se han entrevistado recientemente para otro puesto de trabajo, en comparación con sólo el 13% que ha recibido el reconocimiento. (Fuente)
  - El 92% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación: “La retroalimentación negativa (reorientación), si se da de forma adecuada, es eficaz para mejorar el rendimiento.” (Fuente)
  - Sólo el 8% de las empresas cree que su proceso de gestión del rendimiento es muy eficaz para impulsar el valor del negocio, mientras que el 58% dice que no es un uso eficaz del tiempo. (Fuente)
- 

## Human Performance Fatality File

After one 14-hour shift, being “worked to death” took on a whole different meaning for Robert Dietz and his family. Dietz worked for the Lower Bucks County Joint Municipal Authority in Pennsylvania. He put in over 20 years of service as a maintenance worker. Even with his higher status, Dietz found himself regularly working long hours doing manual labor: jack-hammering, repairing water main breaks, cutting tree roots.

Nearing the end of an especially grueling day, Dietz collapsed. First responders could not resuscitate him. Shortly after, he was

pronounced dead.

Some doctors explained that Dietz's pre-existing conditions put him at high risk for a heart attack, while others stated his conditions paired with extraneous physical labor caused his death.

The workers comp judge agreed with the latter.

Despite the outcome of the workers' comp claim filed by Dietz's widow, it's important to see how fatigue and individual worker health plays a huge role in worker safety. Dietz's fatal heart attack may have been prevented had Dietz's employer been more invested in work/life balance and wellness.

---

## Human Performance Fatality File – Spanish

Después de un turno de 14 horas, “morir trabajando” adquirió un significado totalmente diferente para Robert Dietz y su familia. Dietz trabajaba para la Autoridad Municipal Conjunta del Bajo Condado de Bucks, en Pensilvania. Llevaba más de 20 años de servicio como trabajador de mantenimiento. A pesar de su elevado estatus, Dietz trabajaba regularmente durante muchas horas realizando trabajos manuales: martilleando, reparando roturas de tuberías de agua, cortando raíces de árboles.

Al final de una jornada especialmente agotadora, Dietz se desmayó. Los socorristas no pudieron reanimarlo. Poco después, lo declararon muerto.

Algunos médicos explicaron que las condiciones preexistentes de Dietz lo ponían en alto riesgo de sufrir un ataque al corazón, mientras que otros afirmaron que sus condiciones, junto con el trabajo físico extraño, causaron su muerte.

El juez de la indemnización por accidentes de trabajo estuvo de acuerdo con esto último.

A pesar del resultado de la demanda de indemnización de los trabajadores presentada por la viuda de Dietz, es importante ver cómo la fatiga y la salud individual del trabajador desempeñan un papel importante en la seguridad de los trabajadores. El fatal ataque al corazón de Dietz podría haberse evitado si el empleador de Dietz hubiera invertido más en la conciliación de la vida laboral y personal y en el bienestar.

---

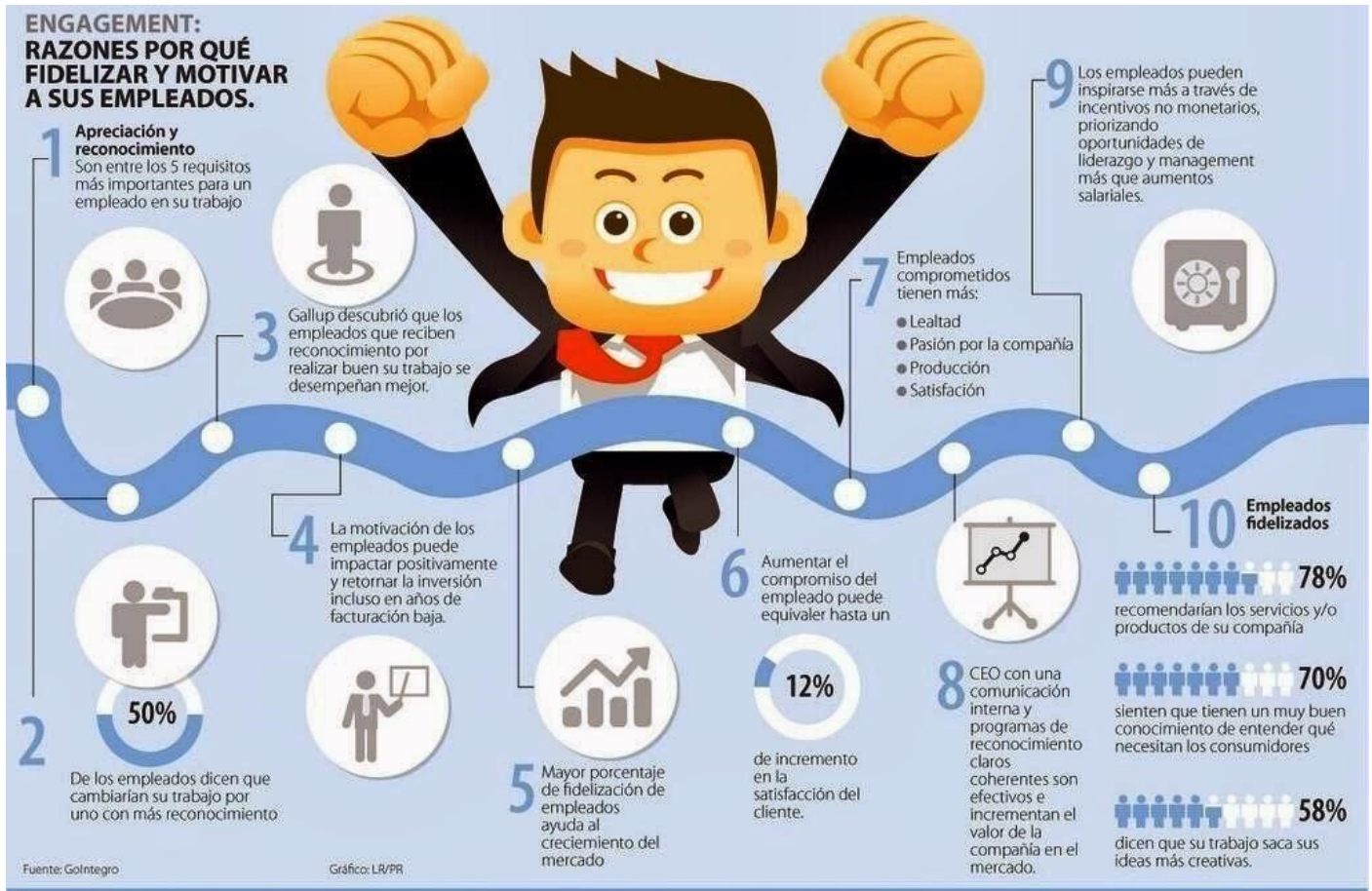
## Human Performance Picture This



Source: <https://ehsdailyadvisor.blr.com>

---

# Human Performance Picture This – Spanish



Fuente: <https://www.gestionar-facil.com>

## How We React to Our World Meeting Kit

### Our Reactions Shape Our Experiences with the World Around Us Safety Talk

Perception has a way of shaping reality. Our own experiences in

many ways have shaped our views and perspectives. It also plays a big role how we interact and relate to the world arounders. The big test for us is to make positive choices when faced with thorny situations in our reactions to follow citizens whether at work or play.

## **WORKPLACE NEGATIVITY**

First, attempt to identify the cause of negativity, whether it's gossip, stress or job burnout. Be a role model treat everyone fairly.

Many of us spend more time of our time that we are awake at work than we do at home. Because of this, there can be many issues between people at work. Perception of others and their actions dictates how we react to them- good or bad. When we judge others based on looks, actions, or a single event and associate that individual with a specific negative thing it can lead to issues.

The best workplaces are characterized by transparency, kindness, inclusion and playfulness. Employees should have the freedom to express themselves and share ideas, opinions or critiques. Furthermore, they should know what's going on in the organization at any given time.

What matters most is to foster communication and collaboration. Focus on creating a work environment where everyone feels valued and supported. Recognize your team's achievements and reinforce positive statements.

Every place of work has a different atmosphere, a different environment, a different ethos. An efficient and harmonious working environment is created, largely, by the way people behave in the workplace. This includes the behaviour of employees, employers and to, some extent, even customers and clients.

## **NEGATIVE FEEDBACK**

Negative feedback in particular can be valuable because it allows

us to monitor our performance and alerts us to important changes we need to make.

But processing and acting on negative feedback is not always easy. It can make us defensive, angry, and self-conscious, which subsequently impairs our effectiveness. What's more, we can't take all feedback we receive at face value. While critical feedback can frequently be given objectively and with the purest of motives, it can also be inaccurate and/or nefarious in nature: a coworker who wants to throw us off our game; a boss who has completely unachievable expectations; an employee who is scared to speak truth to power; a friend who projects her/his own issues onto us. **It's hard to know what is real and what should be filtered out.**

**Here are our top suggestions for using negative feedback to fuel professional growth:**

### **1. Don't take your professional life personally**

It's easy to take negative feedback related to your performance as a personal attack, but it's healthier to acknowledge your emotions and put them aside.

Acknowledge that the negative feedback at work has left you feeling upset or frustrated; however, take the emotion out of the equation and try not to react defensively.

How to deal with difficult conversations at work

Maintain a good work-life balance and allow yourself time to relax and unwind at the end of a working day. Assessing the problem with a clear head will allow you to identify ways that you can move forward and improve.

### **2. Consider your colleague's motivations**

Think about what your co-worker or manager's motivations might be. Do you really value their criticism? If your gut tells you that the comments are undeservedly harsh or not constructive, take a deep breath and let it go.

### **3. Recognise the need for improvement**

Be mindful of building your personal brand at work, promoting your positive attitude and receptiveness to criticism, and showing that you can take negative feedback – and thank the person for their insight.

Acknowledge your past mistakes and challenge yourself to do better next time. If you can understand what the cause of the negative feedback at work was, you have the opportunity to prevent it. Ask yourself why you received the negative feedback, and if it is true, what you need to do to make a change.

Take note of the points of criticism that are useful to you and figure out how use them to your advantage. Write down a list of specific goals and what you need to do to achieve them. Recognise your areas of development and commit to improving upon them in the future.

#### **4. Develop your emotional intelligence**

Emotional intelligence (EQ) refers to the ability to recognise and effectively manage your colleagues' workplace behaviours, and is an important factor in workplace success.

Use your emotional intelligence when dealing with negative feedback at work and remember that no matter how criticism may make you feel, defensive reactions won't serve you well. Keeping a calm head will prove to your manager that you take their concerns seriously and are prepared to use them to help you move forward.

#### **5. Learn your lessons**

Once you've made a concerted effort to fix the issue or put strategies for improvement in place, it's time put the negative feedback in the past and do your best to move on. Carrying criticism with you can make you feel resentful and create barriers to your professional growth.

Remember to take criticism seriously, rather than personally. Take manageable steps to improve, understanding the weaknesses that might be leading to negative feedback at work. Don't allow yourself to get caught up in the negativity; instead, create

actionable steps that will help you feel positive about your path to improvement.

## FINAL WORD

Having a positive reaction or outlook towards negative people or events is needed in order to maintain a healthy mental state. Sure some events and actions of others need to be dealt with in a serious manner, but all individuals need to move on to ensure that their reactions are not continually negative towards the stimulus. We cannot control everything that occurs in our lives, but we can control our reactions to it all.

---

# How We React to Our World Meeting Kit – Spanish

## QUÉ ESTÁ EN RIESGO

**Nuestras reacciones determinan nuestras experiencias con el mundo que nos rodea Charla de seguridad**

La percepción tiene una forma de moldear la realidad. Nuestras propias experiencias han moldeado de muchas maneras nuestros puntos de vista y perspectivas. También juega un papel importante la forma en que interactuamos y nos relacionamos con el mundo que nos rodea. La gran prueba para nosotros es tomar decisiones positivas cuando nos enfrentamos a situaciones espinosas en nuestras reacciones para seguir a los ciudadanos ya sea en el trabajo o en el juego.

# CUÁL ES EL PELIGRO

## NEGATIVIDAD EN EL TRABAJO

En primer lugar, intente identificar la causa de la negatividad, ya sean chismes, estrés o agotamiento laboral. Sea un modelo de conducta y trate a todos con justicia.

Muchos de nosotros pasamos más tiempo del que estamos despiertos en el trabajo que en casa. Por ello, puede haber muchos problemas entre las personas en el trabajo. La percepción de los demás y de sus acciones dicta cómo reaccionamos ante ellos: bien o mal. Cuando juzgamos a los demás basándonos en su aspecto, sus acciones o un solo acontecimiento y asociamos a esa persona con algo negativo concreto, pueden surgir problemas.

Los mejores lugares de trabajo se caracterizan por la transparencia, la amabilidad, la inclusión y el juego. Los empleados deben tener libertad para expresarse y compartir ideas, opiniones o críticas. Además, deben saber lo que ocurre en la organización en cada momento.

Lo más importante es fomentar la comunicación y la colaboración. Céntrese en crear un entorno de trabajo en el que todos se sientan valorados y apoyados. Reconozca los logros de su equipo y refuerce las declaraciones positivas.

Cada lugar de trabajo tiene una atmósfera diferente, un entorno diferente, un ethos diferente. Un entorno de trabajo eficiente y armonioso se crea, en gran medida, por la forma en que las personas se comportan en el lugar de trabajo. Esto incluye el comportamiento de los empleados, de los empresarios y, en cierta medida, incluso de los clientes.

## RETROALIMENTACIÓN NEGATIVA

La retroalimentación negativa, en particular, puede ser valiosa porque nos permite controlar nuestro rendimiento y nos alerta de los cambios importantes que debemos hacer.

Pero no siempre es fácil procesar los comentarios negativos y actuar en consecuencia. Puede ponernos a la defensiva, enfadarnos y cohibirnos, lo que posteriormente merma nuestra eficacia. Además, no podemos tomar todos los comentarios que recibimos al pie de la letra. Aunque a menudo las críticas pueden ser objetivas y con los motivos más puros, también pueden ser inexactas y/o de naturaleza nefasta: un compañero de trabajo que quiere sacarnos de nuestro juego; un jefe que tiene expectativas totalmente inalcanzables; un empleado que tiene miedo de decir la verdad al poder; un amigo que proyecta sus propios problemas en nosotros. Es difícil saber qué es real y qué hay que filtrar.

## COMO PROTEGERSE

Estas son nuestras principales sugerencias para utilizar los comentarios negativos para impulsar el crecimiento profesional:

- **No se tome su vida profesional como algo personal**

Es fácil tomarse los comentarios negativos relacionados con su rendimiento como un ataque personal, pero es más saludable reconocer tus emociones y dejarlas de lado.

Reconoce que la retroalimentación negativa en el trabajo le ha dejado molesto o frustrado; sin embargo, saca la emoción de la ecuación e intenta no reaccionar a la defensiva.

Cómo afrontar las conversaciones difíciles en el trabajo

Mantenga un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada y permítase tiempo para relajarse y desconectar al final de la jornada laboral. Evaluar el problema con la cabeza despejada le permitirá identificar las formas en que puede avanzar y mejorar.

- **Considere las motivaciones de su compañero**

Piensa en cuáles pueden ser las motivaciones de su compañero o jefe. ¿Valora realmente sus críticas? Si su instinto le dice que los comentarios son inmerecidamente duros o no son constructivos, respira hondo y déjelo pasar.

## ▪ **Reconocer la necesidad de mejorar**

Tenga en cuenta la construcción de su marca personal en el trabajo, fomentando su actitud positiva y su receptividad al criticismo, y demostrando que puede aceptar los comentarios negativos, y agradece a la persona su perspicacia.

Reconozca sus errores pasados y desafíese a hacerlo mejor la próxima vez. Si puede entender cuál fue la causa del comentario negativo en el trabajo, tienes la oportunidad de evitarlo. Pregúntese por qué recibió el comentario negativo y, si es cierto, qué tiene que hacer para cambiar.

Toma nota de los puntos de la crítica que son útiles para usted y averigüe cómo utilizarlos en su beneficio. Escribe una lista de objetivos específicos y lo que tiene que hacer para alcanzarlos. Reconozca sus áreas de desarrollo y comprométase a mejorarlas en el futuro.

## ▪ **Desarrolla tu inteligencia emocional**

La inteligencia emocional (EQ) se refiere a la capacidad de reconocer y gestionar eficazmente los comportamientos de sus compañeros en el lugar de trabajo, y es un factor importante para el éxito laboral.

Utilice su inteligencia emocional para hacer frente a los comentarios negativos en el trabajo y recuerde que, independientemente de cómo le hagan sentir las críticas, las reacciones defensivas no le servirán de nada. Mantener la calma demostrará a su jefe que se toma en serio sus preocupaciones y que está dispuesto a utilizarlas para ayudarse a avanzar.

## ▪ **Aprenda las lecciones**

Una vez que haya hecho un esfuerzo concertado para solucionar el problema o poner en marcha estrategias de mejora, es el momento de dejar los comentarios negativos en el pasado y hacer lo posible por seguir adelante. Arrastrar las críticas puede hacer que se sienta resentido y crear barreras para su crecimiento profesional.

**Recuerde** que debe tomarse las críticas en serio y no como algo

personal. Adopte medidas manejables para mejorar, comprendiendo los puntos débiles que pueden estar dando lugar a comentarios negativos en el trabajo. No se deje atrapar por la negatividad; en su lugar, cree pasos factibles que le ayuden a sentirse positivo en su camino hacia la mejora.

## CONCLUSIÓN

Para mantener un estado mental saludable es necesario tener una reacción o perspectiva positiva hacia las personas o los acontecimientos negativos. Es cierto que algunos acontecimientos y acciones de los demás deben tratarse con seriedad, pero todas las personas deben seguir adelante para asegurarse de que sus reacciones no sean continuamente negativas hacia el estímulo. No podemos controlar todo lo que ocurre en nuestras vidas, pero podemos controlar nuestras reacciones a todo ello.

---

# How We React to Our World Stats and Facts

## FACTS

Adequate interpersonal skills are necessary for success in business. The following set of facts set the standard for employees.

1. Display a strong work ethic. Use such means as demonstrating competence on even minor tasks, assuming personal responsibility for problems, and completing projects promptly.
2. Demonstrate good emotional intelligence. Deal effectively with the emotional responses of coworkers and customers.

3. Be dependable and honest.
4. Be a good organizational citizen. Be willing to work for the good of the organization even without the promise of a specific reward.
5. Create a strong presence by keeping yourself in the forefront.
6. Find out what your manager expects of you.
7. Minimize complaints.
8. Avoid by passing your manager.
9. Use discretion in socializing with your manager.

## STATS

- Today's workers have so much on their plates. In fact, according to our Employee Engagement Report, nearly 70% of employees feel as though they are unable to tackle all of their job responsibilities each week.
  - About one-third of employees say that their managers don't encourage a culture of open communication, according to the SHRM. Approximately one-quarter don't feel respected and valued at work.
  - According to a July 2018 study published in IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, negative actions can quickly spread from person to person and affect everyone in the organization. If left unaddressed, they can decrease work performance by up to 30 percent.
  - Employees who left their jobs due to bad company culture may have cost organizations over \$220 billion over the past five years, reports the Society for Human Resource Management (SHRM).
-

# How We React to Our World Stats and Facts – Spanish

## HECHOS

Para tener éxito en los negocios es necesario tener unas habilidades interpersonales adecuadas. Los siguientes hechos marcan la pauta para los empleados.

1. Muestre una fuerte ética de trabajo. Utilice medios como demostrar competencia incluso en tareas menores, asumir la responsabilidad personal de los problemas y completar los proyectos con prontitud.
2. Demuestre una buena inteligencia emocional. Tratar eficazmente las respuestas emocionales de los compañeros de trabajo y de los clientes.
3. Sea fiable y honesto.
4. Sea un buen ciudadano de la organización. Estar dispuesto a trabajar por el bien de la organización incluso sin la promesa de una recompensa específica.
5. Cree una fuerte presencia manteniéndose en primera línea.
6. Averigüe lo que su jefe espera de usted.
7. Minimice las quejas.
8. Evite pasar por encima de su jefe.
9. Utilice la discreción a la hora de relacionarte con tu jefe.

## ESTADÍSTICAS

- Los trabajadores de hoy en día tienen mucho que hacer. De hecho, según nuestro Informe sobre el Compromiso de los Empleados, casi el 70% de los empleados se sienten incapaces de hacer frente a todas sus responsabilidades laborales cada semana.
- Aproximadamente un tercio de los empleados afirma que sus jefes no fomentan una cultura de comunicación abierta, según la SHRM. Aproximadamente una cuarta parte no se siente

respetada ni valorada en el trabajo.

- Según un estudio de julio de 2018 publicado en IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, las acciones negativas pueden propagarse rápidamente de persona a persona y afectar a todos en la organización. Si no se abordan, pueden disminuir el rendimiento laboral hasta en un 30%.
  - Los empleados que dejaron su trabajo debido a la mala cultura de la empresa pueden haber costado a las organizaciones más de 220 mil millones de dólares en los últimos cinco años, informa la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM).
- 

## **How We React to Our World Fatality File**

### **Indy man accused of murdering coworker on the job in deadly case of workplace violence**

INDIANAPOLIS – An Indianapolis man is behind bars accused of murdering a coworker in an east side deadly shooting on Wednesday.

Around 7 p.m. Wednesday, officers were sent to the 6700 block of E. 32nd Street on a report of a person shot. IMPD found Laster with a gunshot wound. Emergency teams responded and pronounced him pronounced deceased on scene.

According to IMPD, homicide detectives identified and arrested Jacob Spivey-Martin on Thursday, in connection with the death of 42-year-old Justin Laster.

The victim had only recently started working at the insulation factory when he was gunned down on the job.

"We are very hurt because we know Justin is not a violent person," said the victim's Godsister Latoshia Wooden.

As a young man Laster served in the Marines. More recently he worked for IndyGo before being hired at PSC Industries, working hard to try and raise three young boys.

"You know he was at work when this happened. He was just trying to make ends meet to take care of his sons," said Wooden.

"I mean he raised his kids and did the best he could and his life was cut down so fast with so little reason," said Denell Howard.

Denell Howard is the pastor at the Hovey Street Church of Christ, where Laster served as a minister.

After being arrested, the accused killer Jacob Spivey-Martin allegedly told police he shot Laster simply because he got "bad vibes" from him.

"It's just senseless. We just want to know why. We want to get some answers," said Wooden.

According to court records, several employees claim the suspect had mental issues.

One witness told police, "Jake 'wasn't all there' and would often mumble, bust out laughing for no reason and would speak about demons."

The suspect's girlfriend also told police he suffered from schizophrenia and doesn't take medication.

The IMPD detective noted at the end of the interview, "I asked if Spivey feels bad for taking Justin's life and he stated, 'I want to.'"

"That's a mental health issue and we're going to have to face those issues if we want to deal with violence inside of this

city,” said Howard.

Howard points out his church, where Laster used to serve, is working to renovate a facility on East 42nd Street that will serve as resource center for people in need.

The Dare to Dream campaign is designed to promote public safety, but the church needs the public’s help to make that happen.

As for the suspect, he will be held without bond until formal charges are filed by the prosecutor’s office.

---

## **How We React to Our World Fatality File – Spanish**

### **Indy hombre acusado de asesinar a un compañero de trabajo en el trabajo en el caso mortal de la violencia laboral**

INDIANAPOLIS – Un hombre de Indianápolis está tras las rejas acusado de asesinar a un compañero de trabajo en un tiroteo mortal en el lado este el miércoles.

Alrededor de las 7 p.m. del miércoles, los oficiales fueron enviados a la cuadra 6700 de la calle E. 32 en un informe de una persona disparada. El IMPD encontró a Laster con una herida de bala. Los equipos de emergencia respondieron y lo declararon fallecido en la escena.

Según el IMPD, los detectives de homicidios identificaron y arrestaron a Jacob Spivey-Martin el jueves, en relación con la

muerte de Justin Laster, de 42 años.

La víctima había empezado a trabajar recientemente en la fábrica de aislantes cuando fue abatido a tiros en el trabajo.

“Estamos muy dolidos porque sabemos que Justin no es una persona violenta”, dijo la hermana de la víctima, Latoshia Wooden.

De joven, Laster sirvió en los Marines. Más recientemente trabajó para IndyGo antes de ser contratado en PSC Industries, trabajando duro para tratar de criar a tres niños pequeños.

“Sabe que estaba en el trabajo cuando ocurrió esto. Sólo intentaba llegar a fin de mes para cuidar de sus hijos”, dijo Wooden.

“Quiero decir que crió a sus hijos e hizo lo mejor que pudo y su vida fue cortada tan rápido con tan poca razón”, dijo Denell Howard.

Denell Howard es el pastor de la Iglesia de Cristo de Hovey Street, donde Laster ejercía de ministro.

Tras ser detenido, el asesino acusado, Jacob Spivey-Martin, dijo supuestamente a la policía que disparó a Laster simplemente porque tenía “malas vibraciones” de él.

“No tiene sentido. Sólo queremos saber por qué. Queremos obtener algunas respuestas”, dijo Wooden.

Según los registros judiciales, varios empleados afirman que el sospechoso tenía problemas mentales.

Un testigo dijo a la policía: “Jake ‘no estaba del todo bien’ y a menudo murmuraba, se reía sin razón y hablaba de demonios”.

La novia del sospechoso también dijo a la policía que padecía esquizofrenia y que no tomaba medicación.

El detective del IMPD señaló al final de la entrevista: “Le pregunté si Spivey se siente mal por haber quitado la vida a Justin y declaró: ‘Quiero hacerlo’”.

“Eso es un problema de salud mental y vamos a tener que

enfrentarnos a esos problemas si queremos hacer frente a la violencia dentro de esta ciudad”, dijo Howard.

Howard señala que su iglesia, en la que Laster solía servir, está trabajando para renovar una instalación en la calle 42 Este que servirá como centro de recursos para las personas necesitadas.

La campaña “Atrévete a soñar” está concebida para promover la seguridad pública, pero la iglesia necesita la ayuda del público para lograrlo.

En cuanto al sospechoso, estará detenido sin fianza hasta que la fiscalía presente los cargos formales.

# How We React to Our World Picture This



Source: <https://www.ccohs.ca>