Drunk Driving Stats and Facts – Spanish

HECHOS

1. El mayor grupo de riesgo de beber y conducir es el de los bebedores compulsivos. Esto significa que consumen una gran cantidad de alcohol en un corto periodo de tiempo, lo que les hace correr el riesgo de sufrir efectos secundarios perjudiciales. El alcohol tarda entre 30 minutos y dos horas en ser absorbido por el torrente sanguíneo.
2. Cualquier cantidad de alcohol en el torrente sanguíneo puede afectar a la capacidad de conducir. Los efectos del abuso de alcohol varían mucho, lo que le pone en riesgo de causar un accidente o una lesión en la carretera.
3. Cuando el alcohol está en su sistema, afecta a la rapidez con la que es capaz de responder a diferentes situaciones. Beber ralentiza su tiempo de respuesta, lo que puede aumentar la probabilidad de un accidente.
4. El consumo excesivo de alcohol afecta a tus habilidades motoras, como la coordinación de ojos, manos y pies. Sin habilidades cruciales de coordinación, puede ser incapaz de evitar una situación inminente de peligro.
5. El alcohol, por mucho o poco que sea, puede influir en su concentración. Su capacidad de atención se reduce drásticamente con la bebida, lo que aumenta significativamente la posibilidad de un accidente.
6. Tu cerebro controla la forma en que juzgas ciertas circunstancias. Al conducir un vehículo motorizado, su capacidad de juicio desempeña un papel importante en la toma de decisiones. Su juicio le ayuda a mantenerse alerta y a ser consciente de las condiciones del entorno mientras conduce.

ESTADÍSTICAS

- El deterioro no depende del tipo de alcohol consumido, sino del número de bebidas durante un determinado periodo de tiempo. A pesar de los mitos y las ideas erróneas, el café, una ducha fría o el ejercicio no harán que una persona esté más sobria; sólo el tiempo lo hará.
- Por término medio, un conductor ebrio conducirá 80 veces bajo los efectos del alcohol antes de su primera detención.
- Cada 51 minutos en Estados Unidos, alguien muere en un accidente por conducir ebrio. Eso equivale a 27 personas cada día. Ofrécete a ser el conductor designado de tus padres para que todos lleguen a casa sanos y salvos. Apúntate a Parents Ride Shotty.
- Para los conductores menores de 21 años, Estados Unidos tiene una política de No Tolerancia que no permite que haya alcohol en el sistema sanguíneo mientras se está al volante. Las consecuencias pueden incluir multas costosas, la pérdida de la licencia o la cárcel.
- Cada 120 segundos alguien resulta herido en un incidente de conducción bajo los efectos del alcohol.
- En 2011, 9.878 personas fueron víctimas de conductores ebrios.
- Entre el 50 y el 75% de las personas a las que se les ha retirado el carné por conducir bajo los efectos del alcohol conducen ilegalmente sin carné.
- Los accidentes de tráfico son la principal causa de muerte de los adolescentes, y en aproximadamente 1/3 de estos accidentes está implicado el alcohol u otra sustancia.
- Desde principios de la década de 1980, las muertes de tráfico relacionadas con el alcohol por población se han reducido a la mitad, con los mayores descensos proporcionales entre las personas de 16 a 20 años.
- En 2010, de las víctimas mortales entre los niños de 14 años o menos, el 17% se produjeron en accidentes por conducción bajo los efectos del alcohol.
- Los niños y adolescentes que se involucran con el alcohol a una edad temprana tienen 7 veces más probabilidades de verse

involucrados en un accidente relacionado con el alcohol en su vida.

Drunk Driving Fatality Report – Spanish

El accidente de Carrollton

El accidente se produjo en torno a las 11 de la noche, cuando un conductor ebrio a bordo de una camioneta circulaba por el lado contrario de la interestatal y chocó contra el autobús escolar que circulaba en sentido contrario.

Patty Nunnallee, de diez años, se encontraba entre los 24 niños muertos, y Chuck Kytta, uno de los acompañantes del viaje, fue uno de los tres adultos que fallecieron.

Su esposa, Janet Kytta Hancock, dijo que más tarde se enteró de que él había estado de pie en la escalera de la parte delantera del autobús cuando se produjo el accidente, y murió calcinado.

Al principio, cuando llegó a la Iglesia de la Primera Asamblea de Dios esa noche tras recibir una llamada sobre un problema con el autobús, había listas de nombres publicadas que dividían a los pasajeros en heridos y desaparecidos. El nombre de su marido estaba en la lista de desaparecidos.

“No podía entender por qué estaba desaparecido. Era un adulto, tenía una cartera”, dijo. “El fuego fue tan rápido y estaba tan caliente que Chuck murió quemado. No murió por inhalación de humo. Fue horrible. Fue simplemente inimaginable”.

Don Karol, investigador principal de accidentes de carretera de la Junta Nacional de Seguridad del Transporte, dijo a ABC News que

cree que nadie murió como resultado directo de la colisión, sino por el fuego y la inhalación de humo en las secuelas.

El camión “golpeó el autobús en la parte delantera derecha, y fue suficiente para dañar básicamente la suspensión, y toda la parte delantera del autobús fue empujada hacia atrás … El depósito de combustible, que está justo detrás de esa zona, quedó perforado”, dijo Karol.

El autobús iba lleno, dijo Karol, con 66 pasajeros y un conductor, y como la salida delantera era inaccesible debido al accidente, los 67 adultos y niños intentaban salir por la única salida trasera.

Esa única salida trasera estaba parcialmente bloqueada por neveras que habían sido empujadas hacia la parte trasera del autobús, lo que, según Karol, “agravó el problema”.

La disposición de los asientos también fue un factor, ya que las filas de asientos “muy anchas” del autobús sólo dejaban 12 pulgadas para el pasillo, dijo Karol.

Otros dos problemas de seguridad que asomaron sus peligrosas cabezas aquella noche fueron la falta de marcos de protección alrededor del depósito de combustible, que podría haber evitado que se pinchara en el accidente, y el material tóxico y altamente inflamable de los asientos del autobús.

Los informes de la autopsia mostraron que Patty Nunnallee tenía ciertas toxinas en su sistema que indicaban que fue la última en morir, dijo su madre.

“Sinceramente, esperaba que el inmenso calor la hubiera matado al instante”, dijo Nunnallee. “Pero la autopsia demostró que, debido al gas que había en su sangre… tuvo que haberlo respirado y fue la única” que tenía esas toxinas en su organismo.

Drunk Driving – Picture This – Spanish



BEBER Y CONDUCIR ES MORTAL

¿Qué hay de malo en esta imagen? Beber y conducir en estado de embriaguez es peligroso. Los conductores con una alta concentración de alcohol en sangre corren un riesgo mucho mayor de sufrir accidentes de tráfico. Esto significa más lesiones y muertes.

Todas las lesiones y muertes causadas por la conducción bajo los efectos del alcohol se pueden evitar. De hecho, la proporción de accidentes por conducción bajo los efectos del alcohol ha disminuido mucho con el tiempo.

Mucha gente sabe que beber y conducir no son compatibles, pero muchos siguen haciéndolo. Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, cada día se producen más de 300.000

incidentes de conducción bajo los efectos del alcohol. Y la detención no suele ser la primera vez que una persona conduce bajo los efectos del alcohol: El conductor ebrio medio lo hace más de 80 veces antes de ser detenido. Los riesgos son altos, pero las soluciones son sencillas.

Conducir después de una sola copa no merece la pena. Viaja con un amigo sobrio, pide a otra persona que conduzca o llama a uno de tus padres o a un hermano mayor. Asegúrate de tener siempre un DUDE cerca: UN CONDUCTOR DESIGNADO SIN IMPEDIMENTOS EXTRAORDINARIO.

Embracing Change in the Workplace Meeting Kit

Many people have been in the same line of work for many years, and have seen a lot of changes. With ever improving technologies and accessibility of information through the internet, mankind is moving at incredible speeds. Whether it is the use of computers, improved technologies, law changes, schedule changes, shifts in business, and even the use of robots- there have been drastic changes in the majority of workplaces over the last few decades.

Change can be good or bad depending on what the changes are. How one reacts and deals with change is the key.

Risk of Change

1st Question. What happens when business does not change?

Companies who are stuck in their ways or who are unbending in the way they approach the business are opting for a stale working environment.

This environment doesn’t have the capacity to adapt to new possibilities including creative ideas …ideas that may lead to an overall improved operation or maybe a totally fresh new product or service.

That said, while change may be difficult, it can be beneficial to both the company and the employees.

2nd Question

Why is it important to adopt to change in the workplace?

Change in the workplace can make us uncomfortable as we step out of what we normally do and attempt new ways of working. Adapting to change in the workplace is often difficult because it’s too easy to stay accustomed to our habits.

Those companies that don’t change can stagnate and not develop. Having the ability to face these new challenges head-on will not only develop the company as a whole but also those who work within it.

Embrace and Effect Change in the Workplace

Change in the workplace tend to cause alarm for employees. It’s a manager’s job to ensure employees are informed as much as possible, leaving no room for confusion or muddy waters. When everyone feels like they are on the same page, and understands the reason behind a change, it’s much easier for employees to embrace change in the workplace.

Anyone working in business knows that changes are inevitable, and they can occur at a breathtaking rate. For instance, technology that did not exist just five years ago has become commonplace now. As the world around us continues to evolve, businesses and processes must also adjust along with them.

Learning how to push for positive change within the workplace is an important skill for leaders who want to remain at the forefront of their industry. **Here is what you should know about embracing change in the workplace.**

1. **Understand the situation**

When you hear about a new impending change, gather as much information as you can about how it will affect you and the other employees. Discuss with organizational leaders an effective way to implement the change and how to get other members of the organization on board. Make sure you fully understand why this step is important to help keep you motivated throughout implementation and help you broach the topic with others who might be less sure about the change in the organization.

2. **Stay positive and keep an open mind**

Change can sometimes be challenging for people, particularly those who felt as though the old systems worked fine. Therefore, focusing on the benefits and potential positive outcomes can help you embrace the changes and continue to push towards the new opportunities.

3. **Think long-term**

Although it can be hard to see the benefits of a particular change in the moment, when you think about the problem long-term, the benefits become more clear. As adopting a new system may cause struggles and growing pains in the present, remember the benefits that you know are coming once the change has been fully adopted.

4. **Remain focused**

Even as you embrace new changes in the workplace, you need to stay focused on your job responsibilities. Although it may be distracting, do not allow it to negatively impact your work performance. Allowing yourself to lose focus on your work will only add to your stress, which in turn will make it harder to adapt to the change and feel comfortable in the new system.

5. **Be flexible**

When it comes to accepting changes, adaptability is key. Now that change is coming to your workplace, you have the chance to influence the changes and even become a go-to person on your team as others struggle with the implementation. Therefore, this can be

your opportunity to shine and build your reputation within your organization.

BENEFITS OF AN OPEN MIND

And there are numerous benefits of having an open mind throughout periods of change!

The positive aspects of change for employees:

- If you let it, change can expand your opportunities by leaps and bounds. Change can provide you with the opportunity to increase your skillset and develop both professionally and personally.
- Now, more than ever, companies are requiring more out of their employees. This can sometimes blur the lines between work-life and personal-life. To combat this, many employers are adapting by giving their employees the flexibility necessary to uphold their work-life apart from their personal-life, such as flexible work hours or the opportunity to work remotely. Figure out what works best for you!
- We've said it before and we will say it again: change is inevitable. Having an open mind can help you adapt quickly to any changing scenario with more grace.

FINAL WORD

We cannot fight or slowdown change. All too often news stories are published about major businesses closing their doors for good such as Sears recently announced they may be doing. Companies must embrace change to continue operations and their employees must not only accept change, but think of how they can add value to the change on an individual level to continue to thrive themselves.

Embracing Change in the Workplace Stats and Facts

FACTS

1. The American Psychological Association study found that a third of U.S. workers believed management had a hidden agenda when it came to changes, that their motives and intentions were different from what they said and that they tried to cover up the real reasons for the changes.
2. The study found that adults who have been affected by changes at work are more likely to report chronic work stress, are less likely to trust their employers and are more likely to say they plan to leave their organization within the next year.
3. Multiple studies over the years have shown that the majority of change programs in the workplace fail to achieve their goals.
4. Mergers and acquisitions (M&A's) have a 50/50 chance of reaching their intended results. Study after study puts the failure rate closer to 70-90%. Research cites the human factor as the leading reason why mergers and acquisitions fail.

STATS

- The U.S. population, and therefore the nation's workforce, is becoming increasingly diverse. In the 40 years between 1980 and 2020, the white working-age population will have declined from 83% of the nation's total to 63% while the number of minority workers will have doubled.
- The millennial and Gen Z generations are the most diverse in history: only 56% of the 87 million millennials in the country are white, as compared to 72% of the 76 million members of the baby boomer generation.
- 67% of job seekers consider workplace diversity an important

factor when considering employment opportunities, and more than 50% of current employees want their workplace to do more to increase diversity.

- A diverse workplace is important to a majority of white workers, but it was of paramount importance to minority job seekers: 72% of women (v. 62% of men), 89% of African Americans, 80% of Asians, and 70% of Latinos ranked workforce diversity as important in their job search.
- Beyond changing national demographics, workers are seeking more diverse and inclusive workplaces. Because 45% of American workers experienced discrimination and/or harassment in the past year. (Gallup)
- The number of preventable work deaths increased in 2019, totaling 4,572. Since 2010, the number of preventable work deaths have increased 17%, while the death rate per 100,000 workers has increased 3%. In addition to preventable fatal work injuries, 761 homicides and suicides occurred in the workplace in 2019.
- Preventable work deaths increased 2% from 2018 to 2019, following a 2% increase in 2018, and no change in 2017. The preventable death rate of 3.1 per 100,000 workers has not changed since 2016. Work-related medically consulted injuries totaled 4.64 million in 2019.

Embracing Change in the Workplace Fatality Report

“A worker’s first day at work shouldn’t be his last day on earth,” said OSHA administrator David Michaels about a 21-year-old temporary worker who was crushed to death his first day on the job. (Updated Feb. 14 with statement from Bacardi.)

OSHA has issued 12 violations to Bacardi Bottling Corp. in connection with the death of Lawrence Davis at the company’s

Jacksonville, FL, facility in August 2012. Associated fines total $192,000.

Davis was cleaning glass from under the hoist of a palletizing machine when an employee restarted the palletizer. The machine crushed Davis. OSHA says Bacardi had failed to train temporary employees on using locks and tags to prevent the unexpected start-up of machines and to ensure its own employees used lockout/tagout procedures.

Bacardi was using temporary staffers from Remedy Intelligent Staffing.

“We are seeing untrained workers – many of them temporary workers – killed very soon after starting a new job. This must stop,” said Michaels. The OSHA administrator said companies must train all employees, including those who are retained from temporary employment agencies, before they start working.

Embracing Change in the Workplace – Picture This



What’s wrong in this picture?

We use power tools and other power equipment in the construction industry for one simple reason: they’re stronger than we’ll ever be. Some people fail to realize that and put themselves in peculiar situations and many times set themselves up for an injury.

Such was the case when two construction workers were using a gas powered auger to dig a hole in some asphalt. The machine ended up getting stuck and then proved too much to handle for the poor guys. One was smart enough to let go, but the other decided to hang on to the handle, as the machine whipped him around like a rag doll, sending him flying into a pile of wood.

Embracing Change in the Workplace Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

Muchas personas llevan muchos años en la misma línea de trabajo y han visto muchos cambios. Con la mejora de las tecnologías y la accesibilidad a la información a través de Internet, la humanidad avanza a velocidades increíbles. Ya sea por el uso de ordenadores, la mejora de las tecnologías, los cambios legislativos, los cambios de horario, los cambios en los negocios e incluso el uso de robots, se han producido cambios drásticos en la mayoría de los lugares de trabajo en las últimas décadas.

Los cambios pueden ser buenos o malos, dependiendo de cuáles sean. La clave está en cómo se reacciona y se afronta el cambio.

CUÁL ES EL PELIGRO

RIESGO DE CAMBIOS

1ª Pregunta. ¿Qué ocurre cuando las empresas no cambian?

Las empresas que se quedan estancadas o que son inflexibles en su forma de enfocar el negocio optan por un entorno de trabajo insípido.

Este entorno no tiene la capacidad de adaptarse a nuevas posibilidades, incluidas las ideas creativas… ideas que pueden conducir a una mejora general del funcionamiento o quizá a un producto o servicio totalmente nuevo.

Dicho esto, aunque el cambio puede ser difícil, puede ser beneficioso tanto para la empresa como para los empleados.

2ª pregunta ¿Por qué es importante adoptar el cambio en el lugar de trabajo?

El cambio en el lugar de trabajo puede hacernos sentir incómodos al salir de lo que hacemos normalmente e intentar nuevas formas de trabajar. Adaptarse al cambio en el lugar de trabajo suele ser difícil porque es demasiado fácil seguir acostumbrados a nuestros hábitos.

Las empresas que no cambian pueden estancarse y no desarrollarse. Tener la capacidad de enfrentarse a estos nuevos retos de frente no sólo hará evolucionar a la empresa en su conjunto, sino también a quienes trabajan en ella.

COMO PROTEGERSE

Aceptar y efectuar el cambio en el lugar de trabajo

Los cambios en el lugar de trabajo suelen causar alarma entre los empleados. El trabajo de un directivo es asegurarse de que los empleados estén informados en la medida de lo posible, sin dejar espacio para la confusión o las aguas turbias. Cuando todo el mundo siente que está en la misma página y entiende el motivo de un cambio, es mucho más fácil que los empleados acepten el cambio en el lugar de trabajo.

Cualquiera que trabaje en una empresa sabe que los cambios son inevitables, y que pueden producirse a un ritmo vertiginoso. Por ejemplo, la tecnología que no existía hace apenas cinco años se ha convertido en algo habitual. A medida que el mundo que nos rodea sigue evolucionando, las empresas y los procesos también deben ajustarse con ellos.

Aprender a impulsar el cambio positivo en el lugar de trabajo es una habilidad importante para los líderes que quieren permanecer a la vanguardia de su industria. Esto es lo que debe saber sobre cómo aceptar el cambio en el lugar de trabajo.

1. Entender la situación

Cuando se entere de un nuevo cambio inminente, reúna toda la información que pueda sobre cómo le afectará a usted y a los demás empleados. Discuta con los líderes de la organización una forma eficaz de aplicar el cambio y cómo conseguir que los demás miembros de la organización se sumen a él. Asegúrate de que comprendes perfectamente por qué es importante este paso para ayudarlo a mantenerse motivado a lo largo de la implementación y para ayudarlo a abordar el tema con otras personas que podrían estar menos seguras del cambio en la organización.

2. Manténgase positivo y con la mente abierta

El cambio puede ser a veces un reto para las personas, sobre todo para aquellas que pensaban que los antiguos sistemas funcionaban bien. Por lo tanto, centrarse en los beneficios y en los posibles resultados positivos puede ayudar a aceptar los cambios y seguir impulsando las nuevas oportunidades.

3. Pensar a largo plazo

Aunque puede ser difícil ver los beneficios de un determinado cambio en el momento, cuando se piensa en el problema a largo plazo, los beneficios son más claros. Como la adopción de un nuevo sistema puede causar luchas y dolores de crecimiento en el presente, recuerde los beneficios que sabe que vendrán una vez que el cambio se haya adoptado completamente.

4. Manténgase centrado

Aunque adopte los nuevos cambios en el lugar de trabajo, debe mantenerse centrado en sus responsabilidades laborales. Aunque pueda distraerle, no permita que afecte negativamente a su rendimiento laboral. Permitirse perder la concentración en su trabajo sólo aumentará su estrés, lo que a su vez hará más difícil adaptarse al cambio y sentirse cómodo en el nuevo sistema.

5. Sea flexible

A la hora de aceptar los cambios, la adaptabilidad es la clave. Ahora que el cambio está llegando a su lugar de trabajo, tiene la oportunidad de influir en los cambios e incluso de convertirse en una persona de referencia en su equipo mientras otros luchan con la implementación. Por lo tanto, esta puede ser su oportunidad de brillar y construir su reputación dentro de su organización.

BENEFICIOS DE UNA MENTE ABIERTA

Los beneficios de tener una mente abierta durante los periodos de cambio son numerosos.

Los aspectos positivos del cambio para los empleados:

Si lo permite, el cambio puede ampliar sus oportunidades a pasos agigantados. El cambio puede ofrecerle la oportunidad de aumentar sus habilidades y desarrollarse tanto profesional como personalmente.

Ahora, más que nunca, las empresas exigen más a sus empleados. A veces, esto puede difuminar los límites entre la vida laboral y la vida personal. Para combatirlo, muchas empresas se están adaptando y ofrecen a sus empleados la flexibilidad necesaria para mantener su vida laboral al margen de su vida personal, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar a distancia. Averigüé qué es lo que más le conviene.

Lo hemos dicho antes y lo volveremos a decir: el cambio es inevitable. Tener una mente abierta puede ayudarlo a adaptarse rápidamente a cualquier escenario cambiante con más gracia.

CONCLUSIÓN

No podemos luchar ni frenar el cambio. Con demasiada frecuencia se publican noticias sobre grandes empresas que cierran sus puertas para siempre, como la que ha anunciado recientemente Sears. Las empresas deben aceptar el cambio para seguir operando y sus empleados no sólo deben aceptar el cambio, sino pensar en cómo pueden añadir valor al cambio a nivel individual para seguir prosperando ellos mismos.

Embracing Change in the Workplace Stats and Facts – Spanish

HECHOS

1. El estudio de la Asociación Americana de Psicología descubrió que un tercio de los trabajadores estadounidenses creía que la dirección tenía una agenda oculta cuando se trataba de cambios, que sus motivos e intenciones eran diferentes de lo que decían y que intentaban encubrir las verdaderas razones de los cambios.
2. El estudio descubrió que los adultos que se han visto afectados por los cambios en el trabajo son más propensos a reportar estrés laboral crónico, son menos propensos a confiar en sus empleadores y son más propensos a decir que planean dejar su organización en el próximo año.
3. Múltiples estudios a lo largo de los años han demostrado que la mayoría de los programas de cambio en el lugar de trabajo no logran sus objetivos.
4. Las fusiones y adquisiciones (M&A) tienen un 50% de posibilidades de alcanzar los resultados previstos. Un estudio tras otro sitúa la tasa de fracaso en un 70-90%. Las investigaciones citan el factor humano como la principal razón del fracaso de las fusiones y adquisiciones.

ESTADÍSTICAS

- La población estadounidense, y por tanto la mano de obra del país, es cada vez más diversa. En los 40 años transcurridos entre 1980 y 2020, la población blanca en edad de trabajar habrá disminuido del 83% del total de la nación al 63%, mientras que el número de trabajadores pertenecientes a minorías se habrá duplicado.
- Las generaciones millennials y Gen Z son las más diversas de la historia: solo el 56% de los 87 millones de millennials del país son blancos, frente al 72% de los 76 millones de miembros de la generación del baby boom.
- El 67% de los solicitantes de empleo consideran que la diversidad en el lugar de trabajo es un factor importante a la hora de considerar las oportunidades de empleo, y más del 50% de los empleados actuales quieren que su lugar de trabajo haga más por aumentar la diversidad.

- Un lugar de trabajo diverso es importante para la mayoría de los trabajadores de raza blanca, pero fue de suma importancia para los solicitantes de empleo de las minorías: El 72% de las mujeres (frente al 62% de los hombres), el 89% de los afroamericanos, el 80% de los asiáticos y el 70% de los latinos calificaron la diversidad de la plantilla como importante en su búsqueda de empleo.
- Más allá de los cambios demográficos nacionales, los trabajadores buscan lugares de trabajo más diversos e inclusivos. Porque el 45% de los trabajadores estadounidenses experimentaron discriminación y/o acoso en el último año. (Gallup)
- El número de muertes laborales evitables aumentó en el 2019, sumando 4.572. Desde el 2010, el número de muertes laborales evitables ha aumentado un 17%, mientras que la tasa de mortalidad por cada 100.000 trabajadores ha aumentado un 3%. Además de las lesiones laborales mortales prevenibles, en 2019 se produjeron 761 homicidios y suicidios en el lugar de trabajo.
- Las muertes evitables en el trabajo aumentaron un 2% entre el 2018 al 2019, tras un aumento del 2% en el 2018, y sin cambios en el 2017. La tasa de muertes evitables de 3,1 por cada 100.000 trabajadores no ha cambiado desde el 2016. Las lesiones relacionadas con el trabajo consultado médicamente ascendieron a 4,64 millones en el 2019.

Embracing Change in the Workplace Fatality Report – Spanish

“El primer día de trabajo de un trabajador no debería ser su último día en la tierra”, dijo el administrador de la OSHA, David Michaels, sobre un trabajador temporal de 21 años que murió

aplastado en su primer día de trabajo. (Actualizado el 14 de febrero con una declaración de Bacardi).

OSHA ha emitido 12 violaciones a Bacardi Bottling Corp. en relación con la muerte de Lawrence Davis en las instalaciones de la empresa en Jacksonville, FL, en agosto de 2012. Las multas asociadas ascienden a 192.000 dólares.

Davis estaba limpiando el vidrio de debajo del elevador de una máquina paletizadora cuando un empleado volvió a poner en marcha la paletizadora. La máquina aplastó a Davis. La OSHA afirma que Bacardi no había formado a los empleados temporales en el uso de candados y etiquetas para evitar la puesta en marcha inesperada de las máquinas ni se había asegurado de que sus propios empleados utilizaran los procedimientos de bloqueo y etiquetado.

Bacardi utilizaba personal temporal de Remedy Intelligent Staffing.

“Estamos viendo cómo trabajadores sin formación -muchos de ellos temporales- mueren muy poco después de empezar un nuevo trabajo. Esto debe terminar”, dijo Michaels. El administrador de la OSHA dijo que las empresas deben formar a todos los empleados, incluidos los contratados por agencias de trabajo temporal, antes de que empiecen a trabajar.

Embracing Change in the Workplace – Picture This – Spanish



¿Qué hay de malo en esta imagen?

En la industria de la construcción utilizamos herramientas eléctricas y otros equipos eléctricos por una sencilla razón: son más fuertes de lo que nosotros jamás seremos. Algunas personas no se dan cuenta de esto y se ponen en situaciones peculiares y muchas veces se preparan para una lesión.

Tal fue el caso de dos trabajadores de la construcción que utilizaban una barrena de gas para cavar un agujero en el asfalto. La máquina acabó atascándose y resultó ser demasiado para los pobres. Uno de ellos fue lo suficientemente inteligente como para soltarla, pero el otro decidió aferrarse a la manivela, mientras la máquina le daba vueltas como un muñeco de trapo, haciéndole volar contra un montón de madera.

Everyone is Responsible for the

Culture Meeting Kit

EVERYONE IS RESPONSIBLE FOR THE CULTURE SAFETY TALK

There is a common saying that safety is everyone’s responsibility. What about culture? What is culture and how does it affect safety and the work environment as a whole?

CULTURE IS

Culture is the character and personality of your organization. It’s what makes your business unique and is the sum of its values, traditions, beliefs, interactions, behaviors, and attitudes.

WORKPLACE CULTURE IS IMPORTANT

- Culture is as important as your business strategy because it either strengthens or undermines your objectives.
- It attracts talent. Job candidates evaluate your organization and its climate. A strong, positive, clearly defined and well-communicated culture attracts talent that fits.
- It drives engagement and retention. Culture impacts how employees interact with their work and your organization.
- Impacts happiness and satisfaction.
- It affects performance. Organizations with stronger cultures outperform their competitors financially and are generally more successful.

HOW TO IMPROVE ORGANIZATIONAL CULTURE

To create and maintain a positive work culture, employees and employers have the following responsibilities:

- Individual accountability breeds mutual responsibility, so make yourself accountable to set an example.
- Develop accountability standards to guide behavior.

- Establish expectations for each person based on their role in the organization.
- Use metrics to measure how well employees are meeting expectations.
- Create an employee ownership mentality that allows the opinions of others to be heard.
- Show respect to all employees at all levels and have managers personally address issues of disrespect in a professional manner.
- Open your financial books and help all employees understand company numbers like profits and revenue and to get them looking at how they affect those numbers and what they can do to personally improve them.
- Provide continuing education for all employees.
- Honor all your obligations, both inside your organization and to outside clients, vendors, and customers.
- Hire employees based on character and competence.
- Develop leaders from within.
- Provide rewards and recognition.
- Create MiniGames as a fun way to offer rewards for meeting goals.
- Post a recognition board.
- Come up with tangible, meaningful, non-financial rewards in addition to any compensation incentives you offer.

THE BENEFITS – POSITIVE WORK CULTURE

Openness and a commitment to each other and to your common goals delivers many benefits including:

- Improvements in motivation
- Increased accountability
- More trust and confidence in management and the organization as a whole
- Decreased employee entitlement mentality
- Greater employee engagement
- Increased work satisfaction
- Increased company pride
- Improved customer experience and loyalty

- More cohesive teams
- Greater company success as measured by profit and revenue

FINAL WORD

When individuals choose to work safely and care about the well-being of each other the culture can be strengthened. When a strong culture is in place through living the core values set by the company, everyone reaps the benefit of working in a safer and more enjoyable workplace.

Everyone is Responsible for the Culture Stats and Facts

FACTS

1. Culture is the environment that surrounds you at work all of the time. It is a powerful element that shapes your work enjoyment, your work relationships, and your work processes.
2. Culture is the behavior that results when a group arrives at a set of generally unspoken and unwritten rules for working together.
3. An organization’s culture is made up of all of the life experiences each employee brings to the organization.
4. Culture is especially influenced by the organization’s founder, executives, and other managerial staff because of their roles in decision making and strategic direction.
5. Culture can be represented in a group’s language, decision making, symbols, stories and legends, and daily work practices.

STATS

Culture as a Competitive Advantage

- 94% of executives and 88% of employees believe a distinct workplace culture is important to business success.
- Employees’ overall ratings of their company’s qualities – like collaboration, work environment, and mission and value alignment – are 20% higher at companies with strong cultures.
- 47% of active job seekers cite company culture as their driving reason for looking for work.
- 50% of married job seekers evaluate company culture when applying to a job compared to 41% of single candidates.
- 15% of job seekers turned down a job offer because of the company’s culture.
- 35% of American workers say they would pass on the perfect job if they felt the company culture wasn’t a good fit.

THE IMPACT OF FLEXIBLE WORK ON COMPANY CULTURE

- 76% of employees report seeking jobs with more flexibility because of work-life balance.
- 36% of employees considered leaving their jobs because they can’t work
- 28% of workers say they would take a pay cut for the opportunity to work remotely.
- 65% of employees think they would be more productive at home than in the office.
- 77% of employees say flexible work options would enable them to lead healthier lives.

Everyone is Responsible for the

Culture Fatality Report

The death of a 22-year-old Chinese tech employee shows the industry's toxic '996' work culture, championed by top execs like Jack Ma

A 22-year-old employee of Pinduoduo, a Chinese e-commerce platform, collapsed and died after leaving work at 1:30 a.m. on December 29.

Pinduoduo gave no official cause of death, but the woman has been hailed as the latest victim of the "996" culture fuelling China's tech industry.

"996" sees staffers work from 9 a.m. to 9 p.m., six days a week, and has been praised by top executives like Alibaba founder Jack Ma and JD.com CEO Richard Liu Qiangdong.

Chinese tech workers have long protested the rise of the trend, but authorities have taken few steps to counter it.

At 1:30 a.m. on December 29, a 22-year-old woman was walking home from work on the outskirts of Urumqi, the capital city of China's Xinjiang region, when colleagues saw her grab her stomach and fall to the sidewalk.

Paramedics spent six hours trying to revive her, but it was in vain. She died six hours later in the hospital, according to the South China Morning Post.

The woman, identified only by the last name Zhang, had been an employee of Pinduoduo, one of the largest e-commerce companies in China and the world.

Zahng was six months into a job at Pinduoduo, and has been hailed as the latest victim of what is known as the "996" work culture plaguing China's tech industry.

Under "996," early-career tech employees are encouraged – and expected – to work gruelling shifts from 9 a.m. to 9 p.m., plus overtime, for six days a week.

The regimen has been praised by top Chinese executives including Alibaba founder Jack Ma and JD.com founder Richard Liu Qiangdon, but has been slammed with equal vigor by activists and employees.

Ma, who came from nothing and became China's richest man, said in April 2019 it was a "huge blessing" to work overtime and 72-hour weeks as a young employee.

Over the weekend, a hashtag used to mark Zhang's death and identify her as a victim of "996" had garnered millions of views on Weibo, Bloomberg reported.

In its Monday statement, Pinduoduo did not give a cause of death for Zhang, the South China Morning Post reported.

Her death is widely believed to have been caused by overwork, and the woman's family has reportedly declined the offer of a post-mortem examination.

https://www.businessinsider.com/china-pinduoduo-employee-death-toxic-tech-industry-996-work-culture-2021-1

Everyone is Responsible for the Culture – Picture This



What’s wrong in this picture? We intuitively know that the impact of a toxic workplace isn’t healthy, even if the behaviors that trigger the toxicity aren’t as obvious. We can sense that when we have a boss who brightens up the room by being absent that it’s probably not a good thing.

Health and safety should be top of the agenda for organizations, considering that the wellbeing of staff and the reputation of the company are at stake. However, research findings from a YouGov survey conducted on behalf of Seton show that health and safety is not always prioritized, and that a high proportion of accidents at work could have been avoided if recommended health and safety assessments and procedures had been implemented.

The benefits of a more positive safety culture are clear, and the consequences of a negative safety culture can be fatal. The impact of safety culture at work and recommends that organizations evaluate their own culture in order to understand whether it is having a positive impact on the business and how it can be improved.

Everyone is Responsible for the Culture Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

TODOS SON RESPONSABLES DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD

Se suele decir que la seguridad es responsabilidad de todos. ¿Y la cultura? ¿Qué es la cultura y cómo afecta a la seguridad y al entorno de trabajo en su conjunto?

LA CULTURA ES

La cultura es el carácter y la personalidad de su organización. Es lo que hace que su empresa sea única y es la suma de sus valores, tradiciones, creencias, interacciones, comportamientos y actitudes.

CUÁL ES EL PELIGRO

LA CULTURA DEL LUGAR DE TRABAJO ES IMPORTANTE

La cultura es tan importante como su estrategia empresarial porque refuerza o socava sus objetivos.

- **Atrae el talento**. Los candidatos a un puesto de trabajo evalúan su organización y su clima. Una cultura fuerte, positiva, claramente definida y bien comunicada atrae al talento que encaja.
- **Impulsa el compromiso y la retención.** La cultura influye en la forma en que los empleados interactúan con su trabajo y su organización.
- Impacta la felicidad y la satisfacción.
- **Afecta al rendimiento.** Las organizaciones con culturas más

sólidas superan financieramente a sus competidores y, en general, tienen más éxito.

COMO PROTEGERSE

CÓMO MEJORAR LA CULTURA ORGANIZATIVA

Para crear y mantener una cultura de trabajo positiva, los empleados y los empresarios tienen las siguientes responsabilidades:

- La responsabilidad individual genera responsabilidad mutua, así que hágase responsable para dar ejemplo.
- Desarrolle normas de responsabilidad para guiar el comportamiento.
- Establezca expectativas para cada persona en función de su papel en la organización.
- Utilice indicadores para medir el grado de cumplimiento de las expectativas por parte de los empleados.
- Cree una mentalidad de propiedad de los empleados que permita que se escuchen las opiniones de los demás.
- Muestre respeto a todos los empleados en todos los niveles y haga que los directivos aborden personalmente los problemas de falta de respeto de manera profesional.
- Abra sus libros financieros y ayude a todos los empleados a entender las cifras de la empresa, como los beneficios y los ingresos, y a que vean cómo afectan a esas cifras y qué pueden hacer para mejorarlas personalmente.
- Ofrezca formación continua a todos los empleados.
- Cumpla todas sus obligaciones, tanto dentro de su organización como con los clientes externos, los proveedores y los consumidores.
- Contrate a los empleados basándose en su carácter y competencia.
- Desarrolle líderes desde dentro.
- Ofrezca recompensas y reconocimiento.
- Cree mini juegos como forma divertida de ofrecer recompensas por el cumplimiento de los objetivos.

- Coloque un tablero de reconocimiento.
- Piense en recompensas tangibles, significativas y no financieras, además de los incentivos de compensación que ofrezca.

LOS BENEFICIOS – CULTURA DE TRABAJO POSITIVA

La franqueza y el compromiso con los demás y con los objetivos comunes aportan muchos beneficios, entre ellos:

- Mejora de la motivación
- Mayor responsabilidad
- Más confianza en la dirección y en la organización en su conjunto
- Disminución de la mentalidad de derecho de los empleados
- Mayor compromiso de los empleados
- Aumento de la satisfacción laboral
- Mayor orgullo de la empresa
- Mejora de la experiencia y la fidelidad de los clientes
- Equipos más cohesionados
- Mayor éxito de la empresa, medido en términos de beneficios e ingresos

CONCLUSIÓN

Cuando los individuos eligen trabajar de forma segura y se preocupan por el bienestar de los demás, la cultura puede verse reforzada. Cuando se establece una cultura sólida a través de la vivencia de los valores fundamentales establecidos por la empresa, todo el mundo se beneficia de trabajar en un lugar de trabajo más seguro y agradable.

Everyone is Responsible for the Culture Stats and Facts – Spanish

HECHOS

1. La cultura es el entorno que le rodea en el trabajo todo el tiempo. Es un elemento poderoso que da forma a su disfrute del trabajo, a sus relaciones laborales y a sus procesos de trabajo.
2. La cultura es el comportamiento que resulta cuando un grupo llega a un conjunto de reglas generalmente tácitas y no escritas para trabajar juntos.
3. La cultura de una organización se compone de todas las experiencias vitales que cada empleado aporta a la organización.
4. La cultura está especialmente influenciada por el fundador de la organización, los ejecutivos y el resto del personal directivo debido a su papel en la toma de decisiones y la dirección estratégica.
5. La cultura puede estar representada en el lenguaje de un grupo, en la toma de decisiones, en los símbolos, en las historias y leyendas y en las prácticas diarias de trabajo.

ESTADÍSTICAS

La cultura como ventaja competitiva

- El 94% de los ejecutivos y el 88% de los empleados creen que una cultura de trabajo diferenciada es importante para el éxito empresarial.
- Las valoraciones generales de los empleados sobre las cualidades de su empresa -como la colaboración, el ambiente de trabajo y la alineación de la misión y los valores- son un 20% más alta en las empresas con culturas fuertes.
- El 47% de los solicitantes de empleo activos citan la

cultura de la empresa como su razón para buscar trabajo.
- El 50% de los solicitantes de empleo casados evalúan la cultura de la empresa cuando solicitan un trabajo, en comparación con el 41% de los candidatos solteros.
- El 15% de los solicitantes de empleo rechazaron una oferta de trabajo debido a la cultura de la empresa.
- El 35% de los trabajadores estadounidenses afirma que dejaría pasar el trabajo perfecto si considera que la cultura de la empresa no encaja.

EL IMPACTO DEL TRABAJO FLEXIBLE EN LA CULTURA DE LA EMPRESA

- El 76% de los empleados afirma buscar trabajos con más flexibilidad por el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- El 36% de los empleados se planteó dejar su trabajo por no poder trabajar
- El 28% de los trabajadores afirma que aceptaría un recorte salarial por la oportunidad de trabajar a distancia.
- El 65% de los empleados cree que sería más productivo en casa que en la oficina.
- El 77% de los empleados afirma que las opciones de trabajo flexible les permitirían llevar una vida más saludable.

Everyone is Responsible for the Culture Fatality Report – Spanish

La muerte de un empleado tecnológico chino de 22 años muestra la cultura laboral tóxica del sector “996”, defendida por altos ejecutivos como Jack Ma

Una empleada de 22 años de Pinduoduo, una plataforma china de comercio electrónico, se desplomó y murió tras salir del trabajo a

la 1:30 de la madrugada del 29 de diciembre.

Pinduoduo no dio ninguna causa oficial de la muerte, pero la mujer ha sido aclamada como la última víctima de la cultura “996” que alimenta la industria tecnológica china.

El “996” hace que los empleados trabajen de 9 de la mañana a 9 de la noche, seis días a la semana, y ha sido elogiado por altos ejecutivos como el fundador de Alibaba, Jack Ma, y el director general de JD.com, Richard Liu Qiangdong.

Los trabajadores tecnológicos chinos llevan tiempo protestando por el aumento de esta tendencia, pero las autoridades han tomado pocas medidas para contrarrestarla.

A la 1:30 de la madrugada del 29 de diciembre, una mujer de 22 años volvía a casa del trabajo en las afueras de Urumqi, la capital de la región china de Xinjiang, cuando sus compañeros la vieron agarrarse el estómago y caer a la acera.

Los paramédicos pasaron seis horas intentando reanimarla, pero fue en vano. Murió seis horas después en el hospital, según el South China Morning Post.

La mujer, identificada sólo por el apellido Zhang, había sido empleada de Pinduoduo, una de las mayores empresas de comercio electrónico de China y del mundo.

Zahng llevaba seis meses trabajando en Pinduoduo, y ha sido aclamada como la última víctima de lo que se conoce como la cultura laboral “996” que asola la industria tecnológica china.

La cultura del “996” anima a los empleados de la industria tecnológica que empiezan a trabajar -y se espera que lo hagan- a hacer turnos agotadores de 9 de la mañana a 9 de la noche, más horas extras, durante seis días a la semana.

El régimen ha sido alabado por altos ejecutivos chinos, como el fundador de Alibaba, Jack Ma, y el fundador de JD.com, Richard Liu Qiangdon, pero ha sido criticado con igual vigor por activistas y empleados.

Ma, que salió de la nada y se convirtió en el hombre más rico de China, dijo en abril de 2019 que era una “enorme bendición” trabajar horas extras y semanas de 72 horas como empleado joven.

Durante el fin de semana, un hashtag utilizado para conmemorar la muerte de Zhang e identificarla como una víctima de “996” había acumulado millones de visitas en Weibo, informó Bloomberg.

En su declaración del lunes, Pinduoduo no dio la causa de la muerte de Zhang, informó el South China Morning Post.

Se cree que su muerte fue causada por el exceso de trabajo, y la familia de la mujer habría rechazado la oferta de un examen post-mortem.

Everyone is Responsible for the Culture – Picture This – Spanish



¿Qué hay de malo en esta imagen? Sabemos intuitivamente que el impacto de un lugar de trabajo tóxico no es saludable, incluso si los comportamientos que desencadenan la toxicidad no son tan obvios. Podemos intuir que cuando tenemos un jefe que alegra la habitación con su ausencia, probablemente no es algo bueno.

La salud y la seguridad deberían ser prioritarias para las organizaciones, teniendo en cuenta que están en juego el bienestar del personal y la reputación de la empresa. Sin embargo, los resultados de una encuesta de YouGov realizada por encargo de Seton muestran que la salud y la seguridad no siempre son prioritarias, y que una gran proporción de accidentes laborales podrían haberse evitado si se hubieran aplicado las evaluaciones y los procedimientos de salud y seguridad recomendados.

Los beneficios de una cultura de seguridad más positiva son claros, y las consecuencias de una cultura de seguridad negativa pueden ser fatales. El impacto de la cultura de seguridad en el trabajo y recomienda que las organizaciones evalúen su propia cultura para comprender si está teniendo un impacto positivo en la empresa y cómo puede mejorarse.

Quick Course – Bad Housekeeping can Bring Unthinkable Consequences

In the workplace, bad housekeeping can have consequences that go far beyond creating an image of a sloppily run, unprofessional operation. This quick course will go over basic housekeeping practices.

Asbestos Hazard Awareness – Spanish

Puntos clave a tener en cuenta:
– Saber qué es el amianto
– Recordar ejemplos de amianto en entornos laborales
– Comprender los efectos de la exposición al amianto sobre la salud
– Prevenir activamente la exposición al amianto en el trabajo
– Saber qué hacer cuando se está expuesto al amianto

Descripción del curso
El amianto es un material increíblemente peligroso que ha causado miles de muertes. En este curso, los alumnos recibirán formación para comprender los peligros de la exposición e inhalación del amianto, así como para saber cómo minimizar la exposición a este material tóxico.

El asbesto es un material increíblemente peligroso que ha causado miles de muertes. En este curso, los alumnos recibirán formación

para comprender los peligros de la exposición e inhalación del amianto, así como la forma de minimizar la exposición al material tóxico.

Elimination of Hazards Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

ELIMINACIÓN DE RIESGOS CHARLA DE SEGURIDAD

Cuando se habla de cómo mitigar los riesgos en el lugar de trabajo, a menudo se hace referencia a una jerarquía de controles.

Una versión común de la jerarquía, desde el control más eficaz al menos eficaz, es la siguiente: eliminación, sustitución, controles técnicos, controles administrativos y EPP. La eliminación debe considerarse siempre en primer lugar cuando se intenta mitigar los riesgos en el lugar de trabajo.

CUÁL ES EL PELIGRO

RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Exposición a productos químicos
- Riesgo de incendio
- Lesión por uso repetitivo
- Lesión debida a riesgos eléctricos

CAÍDAS ACCIDENTALES Y CAÍDA DE OBJETOS

Si sus empleados trabajan en alturas elevadas, pueden correr el riesgo de sufrir caídas accidentales. Cada vez que se almacenan

objetos a la altura de la cabeza o por encima de ella, existe el riesgo de lesiones causadas por la caída de objetos.

PELIGROS PARA LOS RECURSOS HUMANOS

No todos los peligros son puramente físicos. Los peligros psicosociales que causan estrés y malestar emocional pueden provocar lesiones, enfermedades, mala salud y comportamiento, así como desvinculación, absentismo y dimisión.

COMO PROTEGERSE

JERARQUÍA DE CONTROLES REDUCIR O ELIMINAR LOS PELIGROS

1. Eliminación

La eliminación de los peligros es la forma más eficaz de proteger a los empleados contra las lesiones. Sin embargo, con demasiada frecuencia las empresas o los empleados individuales no se toman el tiempo necesario para planificar las tareas de trabajo o para eliminar realmente los peligros a los que se enfrentan. Cada día, millones de trabajadores se enfrentan a peligros a los que no necesitan estar expuestos.

La planificación adecuada del trabajo, la reflexión sobre formas alternativas más seguras de realizar una tarea y la asignación de los recursos necesarios para llevarla a cabo son algunos de los primeros pasos que pueden dar los supervisores para empezar a eliminar los peligros. A nivel de los trabajadores, el reconocimiento de los peligros y la mentalidad de eliminación son importantes para garantizar la eliminación de cualquier peligro adicional.

2. Sustitución

La sustitución significa reemplazar el proceso o artículo que causa un peligro por otro que no lo hace. Por ejemplo, la sustitución de un desengrasante con base de disolvente por un

desengrasante con base de cítricos es una sustitución que reduce las emisiones a la atmósfera y suele ser menos perjudicial para los empleados y el medio ambiente. Al considerar los métodos y productos de sustitución, es importante revisarlos a fondo para asegurarse de que no crean nuevos peligros.

3. Controles técnicos

Varias normas de seguridad en el lugar de trabajo, como las que se enumeran a continuación, exigen controles técnicos como línea de defensa contra los peligros. A menudo, estos controles pueden integrarse en el diseño del equipo o del proceso. También pueden adoptar la forma de barreras, protecciones o cerramientos.

- Comunicación de riesgos
- Bloqueo/etiquetado
- Protección respiratoria
- Entrada en espacios confinados
- Patógenos transmitidos por la sangre
- Conservación del oído
- Higiene química en el laboratorio

Los controles de ingeniería suelen ser dispositivos instalados de forma permanente que eliminan la necesidad de que un empleado se acuerde de hacer o llevar algo para trabajar de forma segura. Por eso se consideran la mejor opción para gestionar los peligros o riesgos de seguridad inevitables.

4. Controles administrativos

Las formas de control administrativo incluyen procedimientos operativos estándar, rutinas de trabajo seguras establecidas, formación de los empleados y simulacros de respuesta a emergencias. También pueden incluir lo que algunos podrían considerar “comodidades”, como la realización de pausas frecuentes cuando se trabaja con calor o frío extremos y la rotación de las funciones del trabajo. Estas actividades cumplen una función de seguridad. La programación del tiempo de inactividad para realizar el mantenimiento preventivo y las inspecciones rutinarias también puede estar directamente vinculada a los controles de seguridad,

ya que minimizan la posibilidad de que se produzcan fallos que podrían poner a los empleados en riesgo de sufrir lesiones o morir.

5. EPP

Cuando los controles administrativos y de ingeniería no son suficientes para mantener la seguridad de los empleados, el equilibrio de la carga de seguridad recae en los EPP. Aunque el EPP es una forma de protección, es la última línea de defensa contra el peligro.

1. Tiene que ajustarse correctamente para ser eficaz. Un buen ejemplo de ello es la protección respiratoria. Si no consigue un buen sellado, no funcionará bien.
2. Tiene que llevarse puesto. Sí, puedes conseguir un par de gafas de seguridad por un par de dólares. Pero si no son cómodas, o si se empañan cuando hace calor y nadie quiere usarlas, probablemente estés desperdiciando tu dinero. O bien no se llevarán, o sólo si alguien vigila cada zona de trabajo para asegurarse de ello.
3. Tiene que ser retirado del servicio cuando ha pasado su mejor momento. Nada dura para siempre, especialmente los EPP. Un arnés anticaídas deshilachado, zapatos de seguridad con suelas lisas, gafas con cristales muy rayados y guantes con agujeros.
4. Los empleados deben conocer los peligros de su lugar de trabajo y cómo los controles administrativos y de ingeniería, en combinación con los EPP, les ayudan a trabajar con seguridad. También necesitan que se les enseñe a llevar, utilizar y cuidar cualquier EPP que se les haya entregado para que sea realmente eficaz y proporcione esa última línea de defensa contra un riesgo para la seguridad.

CONCLUSIÓN

No siempre es posible eliminar los riesgos y sustituirlos por productos menos peligrosos. La adaptación de las máquinas con controles de ingeniería puede ser costosa. Los controles

administrativos restan tiempo a los programas de producción. Conseguir que todo el mundo se ponga el EPP puede ser una molestia. Pero reunir todos estos elementos es la única esperanza para eliminar la posibilidad de que las tareas de un empleado causen lesiones, enfermedades o la muerte.

OSHA Nail Gun Safety Guide for Construction Contractors Booklet – Spanish

Guide on nail gun safety for residential home builders and construction contractors subcontractors and supervisors Spanish version.

Las pistolas de clavos se utilizan a diario en muchos trabajos de construcción, especialmente en la construcción residencial. Estas herramientas aumentan la productividad pero también causan decenas de miles de lesiones muy dolorosas todos los años. Las lesiones por pistolas de clavos son comunes; un estudio encontró que 2 de cada 5 aprendices de carpintería residencial sufrieron una de estas lesiones en un periodo de cuatro años. Cuando ocurren, a menudo no son reportadas ni se da tratamiento médico alguno. Las investigaciones han identificado los factores de riesgo que hacen más probable que ocurran lesiones por pistolas de clavos. El tipo de sistema de disparo y la cantidad de entrenamiento son factores importantes. El riesgo de una lesión por pistola de clavos se duplica cuando se utiliza un gatillo de múltiples disparos que cuando se utiliza una pistola con disparador secuencial de un solo clavo.

Esta guía es para constructores de casas residenciales y contratistas de la construcción, para subcontratistas y supervisores. NIOSH y OSHA crearon esta publicación para darles a

los empleadores de la construcción la información que necesitan para prevenir lesiones por pistolas de clavos. Se describen los tipos de disparadores y términos claves. La guía destaca lo que se sabe acerca de las lesiones por pistolas de clavos, incluidas las partes del cuerpo que con más frecuencia resultan lesionadas y los tipos de…

Elimination of Hazards Stats and Facts – Spanish

HECHOS

1. La infracción más común de la OSHA es la protección contra caídas en la construcción.
2. Sin embargo, el riesgo de caídas debe tomarse en serio en cualquier entorno de trabajo. Las caídas mortales representan el 17,2% de las lesiones mortales en el lugar de trabajo, lo que representa un máximo de 26 años, y aproximadamente una cuarta parte de estas caídas se producen desde alturas de 3 metros o menos.
3. Las "caídas en el mismo nivel" (por ejemplo, tropiezos) son la segunda causa más común de lesiones en el lugar de trabajo. (La más común que encontraron es el sobreesfuerzo).
4. La segunda infracción más común de OSHA es la comunicación de riesgos inadecuada o que no se cumple en la industria general.
5. Los accidentes no mortales también son increíblemente frecuentes. La Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos informa que los empleadores de la industria privada reportaron casi 3 millones de lesiones no mortales en el lugar de trabajo en 2016.
6. El Índice de Seguridad Laboral de Liberty Mutual de 2017 también informa que las lesiones más graves en el lugar de

trabajo cuestan a las empresas estadounidenses casi 59.870 millones de dólares al año.

7. La seguridad en el lugar de trabajo puede incluir aspectos en los que normalmente no se piensa. Por ejemplo, las sobredosis de drogas mortales están ocurriendo en el lugar de trabajo con una frecuencia cada vez mayor, con 272 muertes en 2017, un aumento del 25,3% desde 2016.

ESTADÍSTICAS

- En el 2016, la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) señaló que los empleadores privados informaron de 2,9 millones de lesiones y enfermedades laborales no mortales… en 2015, que se produjeron a una tasa de 3,0 casos por cada 100 trabajadores equivalentes a tiempo completo.
- El sobreesfuerzo es la principal causa de las lesiones laborales. Las lesiones relacionadas con el sobreesfuerzo están "típicamente relacionadas con levantar, empujar, tirar, sujetar, transportar o lanzar."
- Ser golpeado por objetos o equipos es el tercer tipo de lesión laboral más común.
- Aproximadamente 300.000 personas acuden a urgencias cada año debido a lesiones oculares sufridas en el lugar de trabajo. Alrededor del 40% de estas lesiones se producen en entornos industriales, como la fabricación, la construcción o la minería. Las ocupaciones no industriales con más visitas a urgencias por lesiones oculares son las de ocio/hostelería, educación y sanidad.
- Cuatro de cada diez lesiones en las manos son cortes o pinchazos, un gran porcentaje de los cuales se producen porque los trabajadores no llevan guantes resistentes a los cortes. En algunos casos, los trabajadores no disponen de los guantes adecuados, mientras que, en otros, simplemente deciden no llevarlos; ambos son problemas de seguridad graves que deben corregirse.
- Aproximadamente el 25% de los trabajadores afirman tener dolores lumbares, una realidad que, según dicen, es bastante costosa para los empresarios. El IBI afirma que el coste medio de las lumbalgias para las empresas es de 34.600

dólares por cada 100 empleados al año. Esta cifra tiene en cuenta el absentismo, la incapacidad a corto y largo plazo, la indemnización de los trabajadores y la reducción del rendimiento en el trabajo.

- Los trastornos musculoesqueléticos, a veces denominados lesiones ergonómicas, son responsables de alrededor de un tercio del tiempo de trabajo perdido debido a lesiones relacionadas con el trabajo.

Elimination of Hazards Fatality Report – Spanish

Investigación de la muerte: Un instalador de canalones muere al caer de una escalera

El trabajador sufre lesiones por objeto contundente tras caer de una escalera de 3 metros.

El viernes 25 de agosto de 2017, cuatro especialistas en instalación de canalones llegaron a la obra de una nueva residencia privada con el fin de instalar canalones. Era su primer día en la obra. Aproximadamente a las 11:00 a.m., la víctima y un compañero de trabajo reunieron dos escaleras de extensión de aluminio de 16 pies y se acercaron al porche delantero.

Los trabajadores colocaron la primera escalera en el lateral de la casa para acceder al tejado del porche. A continuación, ambos trabajaron juntos para llevar la segunda escalera hasta el tejado del porche, donde la colocaron para tomar medidas del tejado de la casa. La víctima subió la segunda escalera mientras su compañero de trabajo la sujetaba por la base para mantenerla en su sitio.

La víctima tomó las medidas y comunicó verbalmente los resultados al propietario de la empresa, que se encontraba en el suelo.

En una entrevista con el compañero de trabajo que sujetaba la escalera, éste declaró que cuando la víctima terminó sus mediciones y comenzó a descender la escalera que estaba colocada en el techo del porche, el ángulo pronunciado del techo del porche hizo que la base de la escalera "saliera disparada" y golpeara al empleado que la sujetaba. Esto provocó que la víctima, el compañero de trabajo y la escalera cayeran desde el techo del porche hasta el suelo.

Cuando se produjo el incidente, el propietario de la empresa declaró que estaba de espaldas a la casa y se alejaba para cortar el material de los canalones cuando oyó el ruido a su espalda. Al girarse, observó a los dos empleados y la escalera en el suelo.

El compañero de trabajo no estaba herido, pero la víctima había caído sobre la zona de la cabeza y el cuello, y no respondía. El propietario de la empresa corrió hacia la víctima y llamó al 911. Los servicios de emergencia llegaron a los cinco minutos de la llamada y trasladaron a la víctima a un hospital local, donde fue declarada muerta a las 15:13 horas del mismo día.

https://www.ehstoday.com/construction/article/21920182/fatality-investigation-gutter-installer-dies-after-ladder-fall