

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
CARGILL DE HONDURAS**

SUSTENTADO POR:

PAOLA MARIE ESCOBAR MURILLO

21551033

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA (ÉNFASIS INDUSTRIAL)**

SAN PEDRO SULA, CORTES

HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2020

Índice

Dedicatoria.....	III
Resumen Ejecutivo.....	IV
Introducción.....	VI
1. Capítulo I.....	1
1.1. Objetivos de la Práctica Profesional	1
1.1.1. Objetivo General	1
1.1.2. Objetivos específicos.....	1
1.2 Datos generales de la empresa	2
1.2.1. Reseña Histórica, Primeros años	2
1.2.2 Expansión Global Cargill 1950-1980.....	3
1.2.3 Nuevas Oportunidades	3
1.2.4. Visión	4
1.2.5 Misión.....	4
1.2.6 Valores	4
1.2.7 Organigrama.....	5
2. Capítulo 2	6
2.1 Actividades realizadas en la empresa	6
2.1.1 Aplicación de prueba DASS 21	6
2.1.2 Material de Psicoeducación.....	7
2.1.3 Soporte en EHS	8
2.1.4 Soporte en Recursos Humano	9
2.1.5.1 Dia internacional de la mujer	10
3.1 Propuesta de mejora.....	11
3.1.1 Guía de Salud mental	11
3.1.1.1 Antecedentes	11
3.1.1.2 Descripción de la propuesta	12
3.1.1.3 Impactos de la propuesta.....	14
4. Capitulo IV	17
4.1 Conclusiones.....	17
4.2. Recomendaciones	18

4.2.1 Recomendaciones a la empresa	18
4.2.2 Recomendaciones a la Institución.....	18
4.2.3 Recomendaciones a los estudiantes	18
Bibliografía.....	19
Glosario	21

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Costo de elaboración de manuales de entrenamiento y costo de psicólogo.....	12
<i>Tabla 2.</i> Horas invertidas en la realización del manual de salud mental.....	13
<i>Tabla 3.</i> Total, de horas invertidas en la realización de la guía de salud mental.....	13
<i>Tabla 4.</i> Total, de costos y horas invertidas en el entrenamiento y manual.....	13
<i>Tabla 5.</i> Costos de elementos informativos.....	15

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama General de Cargill de Honduras.....	5
---	---

Dedicatoria

Para Claudia y Ricardo.

Resumen Ejecutivo

El presente informe fue realizado a la investidura del título de Psicología Industrial, en el cual se realiza una descripción acerca de las actividades desempeñadas en la empresa Cargill de Honduras, lugar donde se realizó la práctica profesional. Como objetivo principal es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante la carrera de Psicología Industrial, a través de las tareas encomendadas por la empresa y la aplicación de métodos psicológicos para complementar uno de los valores más importantes para Cargill, priorizar a las personas. Así mismo, utilizar el aprendizaje adquirido para brindar propuestas de mejora con respecto a la salud mental del equipo Cargill.

El área donde se realizó la práctica es Environment, *Health* y *Safety* (*EHS*) o salud ocupacional, esta área hace referencia a prevenir y proteger riesgos físicos y psicológicos dentro de la empresa, siendo la encargada de apoyar en las actividades relacionadas con salud mental, así mismo dando apoyo en otras áreas como Recursos Humanos. En las primeras semanas se brindó una inducción sobre que significa el departamento como tal junto con sus necesidades y previos diagnósticos que habían realizado. Las personas encargadas manifestaron lo que ocupaban que realizara durante el periodo de la práctica profesional. Se comenzó a realizar material sobre psicoeducación, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera profesional. Se dio la oportunidad de aprender sobre otros departamentos, Recursos Humanos, Marketing y administración que sin duda agregaron al crecimiento profesional.

En las actividades ejecutadas durante el periodo de práctica profesional, se aprendió a manejar diferentes situaciones de la manera más asertiva, brindando soluciones a las diferentes solicitudes por parte de la empresa del modo más eficiente y eficaz posible. Se pusieron en práctica las diferentes habilidades adquiridas durante la pasantía realizada en la misma institución universitaria donde se adquirieron los conocimientos previos a la licenciatura en Psicología. Dentro de las actividades realizadas se dejó material psicoeducativo para el uso de la organización. La empresa se maneja de manera distinta en cuanto al trato con servicio al cliente y sus colaboradores, validando que sus principios y valores son no solo

nombrados, si no empleados y demostrados abiertamente a todo el que ingrese a Cargill de Honduras.

Así mismo se identificaron oportunidades de mejora de Cargill de Honduras en el departamento de EHS, con respecto a la salud psicológica de sus colaboradores. Se maneja adecuadamente la prevención de riesgos físicos, sin embargo, existen necesidades en este departamento que engloba salud física y mental. Se brindaron oportunidades de mejora y de crecimiento como empresa líder de Honduras, la implementación de una guía de salud mental, que identifique y prevenga los trastornos más encontrados en el ámbito laboral. Asimismo, saber intervenir correctamente ante las diferentes situaciones que se puedan presentar con respecto a los trastornos. Además, se brindaron recomendaciones simples, sin costo alguno que pueden realizar para elevar la motivación y crecimiento mental de los colaboradores. El fin último de las propuestas fue crear una concientización en los procesos de salud mental de la empresa Cargill de Honduras, agregando valor a todo es aspecto físico y mental de una persona.

Introducción

El presente informe tiene como finalidad detallar las actividades vividas en el desarrollo de la práctica profesional, llevado a cabo en la empresa Cargill de Honduras de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes, con una duración de 10 semanas laborales. Cargill de Honduras opera con dos distintos negocios principales, aves y carnes de corral y nutrición animal, ofreciendo a los clientes una amplia variedad de productos frescos y congelados de aves de corral, directamente en las tiendas locales. Comercializa productos bajo marcas reconocidas y confiables en Centroamérica. Así mismo la empresa se destaca por prevenir los mínimos riesgos físicos y psicológicos de sus colaboradores, área llamada como EHS, este departamento se encarga de prevenir los riesgos físicos, ambientales y mentales para que los colaboradores trabajen bajo una cultura de seguridad y cumplimiento, regulando medidas y estableciendo políticas de cumplimiento.

El informe incluye información general de la empresa donde la práctica fue realizada y actividades realizadas dentro de la misma, junto con propuestas de mejora. Consta de cuatro capítulos que describe detalladamente las actividades realizadas en la práctica profesional. El primer capítulo contiene los objetivos generales y específicos detallados acerca del trabajo de 10 semanas, así mismo se describe la empresa a profundidad, con su reseña historia, misión, visión, valores y organigrama general. El segundo capítulo detalla las actividades realizadas en orden cronológica a lo largo de las 10 semanas de la práctica profesional en el área de EHS. En el tercer capítulo, se describen las propuestas planteadas a la empresa con el fin de que se beneficie y crezca. Por último, en el cuarto capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones basado en los hallazgos dentro de la empresa, junto con propuestas de mejora para el centro de práctica, para la universidad y los estudiantes dentro de la carrera de Psicología.

1. Capítulo I

1.1. Objetivos de la Práctica Profesional

1.1.1. Objetivo General

- Aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de Psicología, énfasis Industrial en las actividades asignadas en el departamento de Environmet, Health and Safety (EHS); Cargill de Honduras, y así elaborar propuestas de mejora para un mejor desempeño de la empresa.

1.1.2. Objetivos específicos

- Realizar las tareas asignadas relacionadas con el departamento de EHS de forma eficiente.
- Revisar procesos de verificación de protección y prevención de los colaboradores para el departamento de EHS de Cargill de Honduras.
- Proponer acciones de mejora dentro del departamento EHS de Cargill de Honduras, aportando beneficios y posibles soluciones para la salud psicológica de los colaboradores dentro de la empresa.

1.2 Datos generales de la empresa

1.2.1. Reseña Histórica, Primeros años

A través de las décadas, Cargill ha permanecido leal a la visión de su fundador, W. W. Cargill: ayudar a nuestros productores a prosperar, conectar a los mercados y proveer a los consumidores los productos que están buscando. En el trayecto, hemos avanzado en la forma en la que funcionan la alimentación y la agricultura, con soluciones revolucionarias que han cambiado lo que se considera posible.

A medida que buscamos nuevas oportunidades, siempre hemos conducido nuestros negocios con responsabilidad y de una manera de la que estamos orgullosos. Es lo que nos une y nos incentiva a encontrar mejores maneras de hacer las cosas todos los días, para poder nutrir al mundo de una manera sostenible de aquí al futuro.

1865 William Wallace (W. W.) Cargill se convierte en el propietario de un depósito de granos en Conover, Iowa, al final de la línea del ferrocarril McGregor & Western.

1870 El fundador, W. W. Cargill, establece la sede en Albert Lea, Minnesota, y aprovecha la expansión del ferrocarril del Sur de Minnesota.

1880 Después de trasladar las operaciones a La Crosse, Wisconsin, en 1875, W. W. Cargill expande su negocio más allá de los granos para negociar productos básicos como carbón, harina, alimentos, madera y semillas, e invierte en ferrocarriles, suelo y riego.

1912 después de la muerte de W. W. Cargill en 1909, John MacMillan, padre, asume el liderazgo de la empresa de su suegro. Ubicada ahora en Minneapolis, Minnesota, las operaciones de la empresa se consolidan con un nuevo nombre: Cargill Elevator Company.

1930 Cargill incorpora y adopta su nombre actual. La corporación se enfoca en la expansión global y establece pequeñas oficinas en Winnipeg, Canadá; Rotterdam, Holanda; y Buenos Aires, Argentina, que luego cierra debido a la Segunda Guerra Mundial. La empresa se consolida con un nuevo nombre: Cargill Elevator Company.

1945 Después de la Segunda Guerra Mundial, la empresa se diversifica y amplía su negocio de alimentos con la adquisición de Nutrena Mills. Además, Cargill adquiere una planta de procesamiento de semillas oleaginosas y harina de soja.

1947 Una vez superada la guerra, los ejecutivos de Cargill deciden reabrir sus oficinas en América del Sur. En Argentina, la empresa lanza su negocio de semillas híbridas

1.2.2 Expansión Global Cargill 1950-1980

1953 Para realizar negocios en Europa, Cargill establece una empresa separada conocida como TRADAX. Para explorar una expansión similar en los mercados asiáticos, la empresa adquiere Kerr Gifford, un distribuidor de granos estadounidense con base en la costa del Pacífico.

1955 El científico de Cargill, Julius Hendel, introduce métodos científicos en los negocios de la empresa, lo que lleva a la creación de un Departamento de investigación centralizado. En la granja de investigación de la división, la computación electrónica revoluciona el desarrollo de alimentos.

1960 Después de la muerte de John MacMillan, hijo, la siguiente generación de la familia se compromete a designar el mejor liderazgo posible. Erwin Kelm se convierte en el primer presidente designado fuera de las familias Cargill y MacMillan.

1977 Whitney MacMillan se convierte en Director Ejecutivo de Cargill y supervisa, en última instancia, el crecimiento global continuo, el aumento de la interacción pública, los primeros pasos de la empresa en el mundo en vías de desarrollo y la creación de su declaración formal de normas.

1988 La cartera de productos y servicios de Cargill se amplía considerablemente. Además de granos, alimentos, semillas, oleaginosas y molienda de maíz, los negocios incluyen productos químicos, cacao, café, algodón, huevos, fertilizantes, servicios financieros, harina, jugos, malta, carne, melaza, maní, petróleo, cerdo, aves de corral, caucho, sal, acero, pavo y lana.

1.2.3 Nuevas Oportunidades

1999 Cargill establece una Iniciativa estratégica oficial y modifica la arquitectura empresarial mediante la reorganización de sus divisiones tradicionales en 102 unidades de negocios centradas en los clientes, la innovación y el desempeño.

2003 Por primera vez en la historia, las ganancias de Cargill superan los USD 1000 millones.

2008 Cargill introduce Truvia™, un edulcorante natural, de gran sabor, sin calorías, hecho con rebiana, la parte de la hoja de stevia de mejor sabor.

2011 Cargill amplía considerablemente su negocio global de nutrición animal mediante la adquisición de Provimi, ubicada en Países Bajos, y agrega premezclas y aditivos a su cartera de productos.

2015 Cargill celebra 150 años de ayudar a las personas y a las organizaciones a desarrollarse.

1.2.4. Visión

- Seremos el socio de mayor confianza en los sectores de agricultura, alimentación y nutrición.

(Zamora, 2019)

1.2.5 Misión

- Ser líder en nutrir al mundo de manera segura, responsable y sostenible.

(Zamora, 2019)

1.2.6 Valores

-Priorizar a las personas.

- Hacer lo correcto.

- Apuntar a la excelencia.

(Cargill Incorporated, 2019)

1.2.7 Organigrama

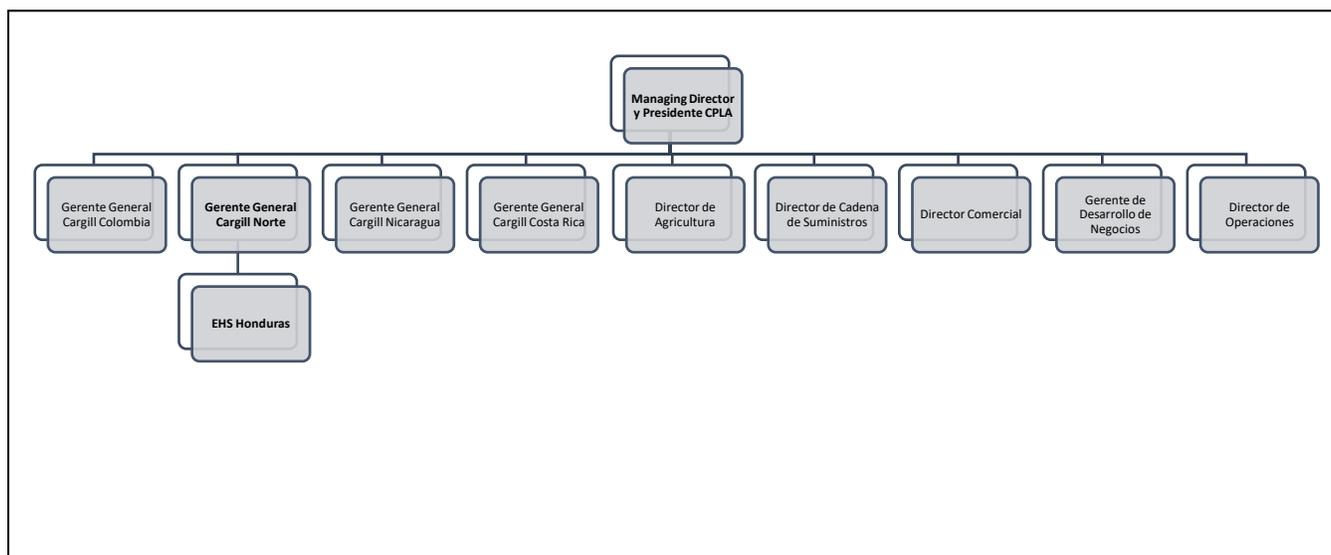


Figura 1. Organigrama de Cargill de Honduras

Fuente: Cargill de Honduras

2. Capítulo 2

A lo largo de las 11 semanas se laboró como auxiliar de EHS para la empresa Cargill de Honduras, se realizaron múltiples actividades para el área. El departamento de EHS se encarga de prevenir riesgos físicos y psicológicos, Cargill sostiene una cultura de cero daños y eso involucra muchos aspectos como, la seguridad de los procesos, la seguridad ambiental y salud ocupacional. Está dirigida a prevenir enfermedades y otros problemas que puedan surgir en el lugar de trabajo. El trabajo principal de la empresa es proporcionar una mejor calidad de vida, bienestar físico y emocional. Cabe mencionar que EHS trabaja de la mano con la mayoría de las áreas de la empresa, en procesos, IT, RRHH, Mercadeo, Servicio al cliente, etc. Ya que periódicamente se realizan evaluaciones sobre posibles riesgos en cada departamento de trabajo, así como en todo Cargill ubicado en Nuevos Horizontes. Así mismo se realizó otras actividades de apoyo con otras áreas de la empresa, como ser el departamento de Recursos Humanos.

2.1 Actividades realizadas en la empresa

2.1.1 Aplicación de prueba DASS 21

Entre todas las actividades realizadas la más importante fue la evaluación sobre la incidencia de estrés, depresión y ansiedad dentro de la empresa Cargill de Honduras, a lo largo de las 10 semanas. Se realizó dicho diagnóstico a los administrativos de las distintas sedes, Nuevos Horizontes, Delicia, Alcón y Pronorsa con el fin de prevenir enfermedades psicológicas y promover la salud mental. Se aplicó la prueba DASS-21 de Escalas de Ansiedad, Depresión y Estrés, cuya prueba cuenta de 21 ítems que son de fácil comprensión y por ende de corta duración. Se abarcó una población de 255, cuya muestra para que fuera válida y precisa fue de 154 colaboradores.

Cargill de Honduras quería determinar qué plan como empresa se podría realizar si estos resultados se vieran elevados e interfirieran con el trabajo de cada uno de sus colaboradores promoviendo así más una cultura de salud mental dentro de la misma, tomando en cuenta uno de sus valores principales “Priorizar a las personas”. Con la prueba DASS 21 se podría determinar qué factores son los más prominentes en los colaboradores y así tomar acción con campañas como la de estrés laboral.

Se estableció un lapso para que los colaboradores terminaran la prueba, sin embargo, no se llegó a la muestra confiable y válida. Por ende, los resultados no son concluyentes. Se sugerirá darle continuidad al proceso.

2.1.2 Material de Psicoeducación

El departamento de EHS determinó temas a discutir con el personal de salud y administrativo. A través de evaluaciones anteriores se evaluó que las enfermeras presentaban problemas de autoestima, provocando poco ánimo para trabajar en equipo y en el día a día. Se realizó material de psicoeducación, donde se elaboraron cuatro presentaciones, un afiche y un brochur (Anexo ¹) que abarcaban los temas de:

- **Autoconocimiento/Autoestima**

La presentación abarca algunos de los temas esenciales en cuanto a autoconocimiento y autoestima, describe que son ambos términos y cuál es la diferencia. Así mismo se explica el origen o cuando se forja la autoestima. Se explican los componentes, cognitivos, emocionales y conductuales encontrados en el término y como estos influyen. Se agrego una sección que describe cómo se puede mejorar la autoestima, una de las más importantes y que fue el centro de la presentación es “Dedícate tiempo a ti mismo”. Esta frase incluye el cómo se habla a uno mismo. Durante la presentación se incluyeron frases de identificación de una alta o baja autoestima, también, se incorporó un test llamado “La autoestima referido al amor propio.

- **Trabajo en equipo**

La presentación de trabajo en equipo comienza con una dinámica con el objetivo que los colaboradores entiendan uno de los elementos más importantes de trabajar en conjunto, la comunicación. La dinámica se llama “oso, cazador y escopeta”. Se describe el significado de trabajo en equipo y se da a entender que es una necesidad. Así mismo se explican las bases de un trabajo en equipo, que incluye las 5 C’s. Se destaca mucho la diferencia entre un líder y un jefe, junto con sus beneficios de tener a ambos en el equipo. Por último, se agregó cuando un trabajo en equipo se puede tornarse un problema.

- **Inicios de depresión y ansiedad**

Se abarcaron diferentes temas en relación con la depresión y ansiedad, comenzando con la explicación de las emociones básicas y sus funciones en torno a los trastornos. Las emociones se pueden describir como malas o buenas, se abrió un espacio de discusión sobre esta pregunta. Así mismo se empezó a enseñar cuales son algunos síntomas principales de la ansiedad y depresión, como pueden influir en el clima o departamento de trabajo. Agregando que existen diferentes tipos de estos trastornos que podrían llegar agravar al colaborador. Por último, se dio como referencia la prueba de Hamilton para el uso de la empresa.

- **Estrés laboral**

Se abarcaron los siguientes puntos en cuanto al estrés laboral, iniciando con su definición y la pregunta ¿el estrés es bueno o malo? Ante la pregunta se abre un espacio de discusión, continuando se explica por qué se puede desarrollar el estrés en el ámbito laboral, y que soluciones a ello se pueden realizar. Igualmente, se explicaron los síntomas en relación con el tipo de estrés que la persona puede estar pasando. Se agregaron estadísticas sobre quiénes son los que padecen más estrés y el porqué, finalizando con claves para combatir el estrés en el trabajo. Trabajando con el equipo de EHS se llegó a un slogan, en vez de comunicar Burnout ¹, se llamó Timeout ².

La gerencia de Recursos Humanos y el departamento de EHS revisaron detenidamente la información empleada en las presentaciones y recursos extras. Ambos departamentos se ven implicados en fomentar una cultura de salud y prevención física y psicológica.

2.1.3 Soporte en EHS

Durante los meses de práctica se hizo una recolección mensual de boletas de seguridad. Las boletas de seguridad constan de escribir observaciones sobre posibles riesgos y detectar aquellas personas que no siguen las normas de seguridad. Se realizó una evaluación sobre los riesgos con más

incidencia que se han observado durante todo el mes. Detectado los riesgos se realiza una campaña donde se refuerce a los colaboradores sobre los riesgos que pueden ocurrir si no se cumplen las normas de seguridad. Las más detectadas durante el periodo de 10 semanas son:

- Camine y no mensajee
- Sujétese del pasamanos cuando baje las escaleras

Se apoyó en el área de campaña contra los riesgos físicos realizando frases de seguridad que aportaran a la campaña de seguridad (anexo 2). Así mismo reforzar en los abrazos de seguridad los riesgos más notorios durante el mes y las posibles pérdidas estos no se cumplen.

El departamento de EHS, específicamente el área de salud inicio con su proceso de certificación. Se apoyo con formatos para el buzón de sugerencias y la realización del sello oficial de la clínica (anexo 3) de Nuevos Horizontes.

Así mismo el departamento de EHS se encarga de comunicar de manera mensual un tipo de enfermedad y su medida de prevención. Se difunde la información por medio de comunicados, pizarras informativas, participación en el abrazo de seguridad y brochures informativos. Se contribuye a la elección de información para los boletines informativos mensuales en la empresa Cargill de Honduras.

2.1.4 Soporte en Recursos Humano

Una de las actividades que se realizó durante las 10 semanas de práctica en el departamento de Recursos Humanos fue el apoyo en el beneficio Mhotivo. El beneficio Mhotivo consta de una beca de 2,000 lempiras mensuales que los colaboradores de Cargill Honduras obtienen para la educación de sus hijos. Se requiere de revisión de requisitos para poder aplicar, se apoyó en la verificación de documentos que estuvieran de manera correcta, así mismo en la elaboración de cartas de aceptación enviadas a los colaboradores. Una vez revisado todo el papeleo sobre la beca Mhotivo se contactaron a los padres que se presentaran al último filtro de la beca, la entrevista con la rectora del instituto.

Recursos Humanos se encarga de archivar y verificar los procedimientos para la inspección de las diferentes áreas:

- Orden y Limpieza de la planta
- Mantenimiento de generadores
- Mantenimiento de cuartos eléctricos
- Inspección de extintores portátiles
- Iluminación y fuerza
- Bomba contra incendio
- Mantenimiento de aires

Mensualmente se realizan mantenimientos e inspecciones en las distintas áreas con el fin de prevenir riesgos. Se desempeño una inspección de los formatos y actualización de los procedimientos de las diferentes áreas. Así mismo se realizó un archivo con todos los formatos y procesos que se deben ejecutar para realizar las inspecciones.

2.1.5.1 Dia internacional de la mujer

Continuando en la ayuda al área de RRHH, se participó en las actividades del Dia Internacional de la mujer en la sede Nuevos Horizontes con la logística del evento, creando el cronograma del evento, velando el día establecido que las actividades se realizaran de la mejor manera.

Así mismo se pidió el apoyo a mi persona para contribuir al Dia internacional de la mujer con una charla de autoestima en otra de las sedes de Cargill de Honduras, llamado Incubadora o sector de agricultura. Los temas abarcados sobre la charla de autoestima se encuentran en el material de psicoeducación realizado al principio de la práctica, en el área 2.1.2 del informe de práctica profesional.

3.1 Propuesta de mejora

3.2 Guía de Salud mental

3.2.1 Antecedentes

La organización mundial de la salud (OMS) reconoce la importancia de la salud mental. Definida como “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades”. (OMS, 2020) Por eso se considera fundamental la salud mental en una persona, ya que puede llegar a repercutir en los diferentes ámbitos de su vida, la laboral es un ejemplo. La OMS hace hincapié en que los trabajadores y en especial a las profesiones de alto riesgo necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales. (Instituto Europeo de Posgrado, 2018)

Cargill de Honduras se describe como la empresa número uno en cuidar a sus colaboradores en todo aspecto, uno de sus valores principales es “Priorizar a las personas”, que significa velar por el bienestar físico y psicológico de los asociados en todo momento. Sin embargo, existen algunas dificultades al momento de intervenir o identificar trastornos psicológicos. Han existido casos de suicidio con colaboradores de la organización y estos interviniéndose de manera incorrecta. Antes, durante y después de que un trastorno haya sido identificado, no existe un plan o un manual que explique qué se puede realizar en estas situaciones. Realizar una intervención adecuada significa “acción, tomar parte en una actividad, aplicar la práctica y prevenir que un suceso vuelva a ocurrir” (Diccionario Actual, 2018)

La empresa Cargill de Honduras cuenta con múltiples procedimientos y manuales sobre como mezclarse en los diferentes departamentos y sus diferentes problemas. Actualmente no cuentan con un psicólogo o un grupo de apoyo que permanezca o pueda intervenir de manera adecuada en momentos críticos con respecto a la salud mental. El departamento de EHS vela por la salud física más que la psicológica, cuentan con procedimientos claros y extensos sobre evaluaciones periódicas, grupos de apoyo y reforzamiento externo (los bomberos), dejando muchas veces por fuera la salud mental. El manual o guía estaría dirigido para Recursos Humanos y EHS (salud ocupacional) con el fin que ellos sean los grupos de apoyo e interventores con los diferentes trastornos o situaciones que se puedan presentar dentro de Cargill de Honduras.

3.2.2 Descripción de la propuesta

Para lograr disminuir riesgos psicológicos y saber intervenir en las diferentes situaciones con respecto a trastornos, el manual o guía de salud mental lo describe extensamente. El manual deberá constar con una explicación amplia sobre los posibles trastornos encontrados en el ámbito laboral, así como pasos puntuales y efectivos a la hora de intervenir en un despido, luto y agresiones dentro de la empresa. Por medio del manual la empresa podrá guiarse e interferir de manera correcta con el personal adecuado. Los trastornos más encontrados en el ámbito laboral y que deberían ser explicados en el manual son: depresión, bipolaridad, ansiedad y estrés laboral, así mismo incluir e una sección que incluya que hacer en caso de suicidio, luto, despidos y agresiones dentro de la organización.

En manual debe contener con una breve introducción del porque es necesario como empresa saber que hacer en las diferentes situaciones. Explicar que las personas deben ser entrenadas o estar bien emocionalmente para poder llegar a intervenir y deben ser apropiadas para realizar la labor. Una intervención en estos casos debe ser tomada con precaución y con todo el profesionalismo. El manual describirá la definición de cada uno de los trastornos más encontrados del área laboral, junto con acciones a tomar para cada uno de ellos. Los pasos van a variar de trastorno a trastorno, unos ocupan más un involucramiento más marcado que en otros. Se deberá detallar la manifestación de los trastornos en cuanto como lo representa una mujer y como lo representa un hombre, de acuerdo con los síntomas, la cantidad y prolongación de cada una de las enfermedades, se va a determinar si el trastorno es de riesgo o no. Cada trastorno deberá contar con los criterios exactos encontrados en el DSM-5, ya que estos varían y si contiene múltiples síntomas se podría estar hablando de un riesgo mayor.

El manual debería de incluir distintos recursos de apoyo para la hora de intervención y para el día a día, en caso un colaborador lo necesitara. El manual esta dirigido a personas del departamento de RHH y EHS, debe ser de fácil entendimiento, con términos adecuados y actualizados. Así mismo incorporar números de apoyo y líneas de emergencia en caso de una crisis. El entramiento como tal RHH y EHS es de suma importancia, sin embargo, los demás departamentos deben estar involucrados y conocer la información para poder observar con cautela alguna alteración.

Las siguientes tablas contienen información sobre los costos y horas invertidas en la guía de salud mental.

Tabla.1 Costo de elaboración de manuales de entrenamiento y costo de psicólogo.

Recursos	Costos	Costo total
Manual	150 por manual	15 manuales
Total, de manuales	15 manuales	2,250
Psicólogo	1 profesional	10,000

Tabla 2. Tabla de horas invertidas en la realización del manual de salud mental.

Recursos	Tiempo	Total, de horas
Manual	2 semanas	88hrs

Tabla 3. Tabla de total de horas invertidas en el entrenamiento, 2 veces al año

Recursos	Días	Horas
Entrenamiento 1	1 día	6 hrs
Entrenamiento 2	1 día	6hrs
Entrenamiento 3	1 día	6 hrs
Total, en horas/días	3 días	18 hrs
Total, en horas/ días de los 2 entrenamientos al año	6 días	54 hrs

Tabla 4. Total, de costos y horas invertidas en el entrenamiento y manual.

Recursos	Total
Manuales/Psicólogo	12,250 lempiras anuales
Horas invertidas (manual, entrenamientos)	142 horas

3.2.3. Impactos de la propuesta

Cargill de Honduras se vería beneficiada por la guía de salud mental en diferentes aspectos y le traería múltiples beneficios a la organización. La empresa reforzaría a lo máximo uno de los valores principales “Priorizar a las personas”, los colaboradores se darían cuenta que no solo importa la prevención física de accidentes, si no que la empresa trabaja más allá, en sus riesgos psicológicos. Mediante la implementación de esta guía se podrán prevenir riesgo que uno de los colaboradores tenga un trastorno, los del comité del grupo de apoyo estarán pendientes en cambios de actitudes y comportamientos.

Así mismo la empresa mediante este grupo de apoyo de 15 personas podrá intervenir en caso de emergencia, si un colaborador piensa quitarse la vida en horas laborales, la rápida actuación del equipo lo podría prevenir. La guía no es solo prevenir y actuar, si no informarse e informar a los demás los diferentes síntomas, como se pueden presentar en hombres y en mujeres. Si un colaborador observa que su compañera ha permanecido semanas con varios de los síntomas de uno de los trastornos, con toda confianza el podrá notificar a uno de los del grupo de apoyo. Con la guía se van a minimizar los riesgos y que estos se desarrollen, además podrán llegar a prácticas más eficientes y eficaces.

Sin duda alguna el entrenamiento y el manual requieren un costo en dinero y tiempo, sin embargo, los beneficios que este proporcionara a corto y largo plazo son mejores. A corto plazo el equipo de apoyo podrá reconocer tanto a nivel personal como interpersonal la sintomatología de los trastornos, la prevención con exactitud y caídas o recaídas de sus colaboradores o incluso familiares. El entendimiento que existe múltiples diferencias en la manifestación de sintomatología entre hombres y mujeres. A largo plazo la empresa podrá notar mejores intervenciones, si no que intervenciones exactas. La empresa en general tendrá más noción sobre los trastornos y lo que ellos pueden provocar. Se encontrar una mejor apertura por los colaboradores, no se tendrá tabo en relación con las enfermedades mentales. Lenguaje más fluido y correcto en el uso de los trastornos mentales. La empresa Cargill de Honduras es inclusiva y se enfoca en la diversidad, abarcar todo tipo de discapacidad la convertiría en la empresa líder de Honduras.

3.3 Campaña Motivacional

3.3.1 Antecedentes

Cargill de Honduras es una empresa certificada en prevención de riesgos físicos, con manuales y procedimientos específicos para cada riesgo. Cada sede de Cargill, Nuevos Horizontes, Incubadora, Alcon y Pronorsa cuentan con frases que prevén los riesgos físicos. Hay rótulos, posters, props, table tents y afiches que aseguran que Cargill es una empresa responsable en relación con la seguridad industrial. Sin embargo, no hay nada que refuerce la salud mental, ninguna frase motivadora o que genera preguntas sobre la vida. Los comunicados oficiales ofrecen seguridad industrial y hay múltiples artículos que lo apoyan.

Realizar un trabajo rutinario no es nada fácil, sentarse procesando información durante una larga jornada puede ser agotar, y aún más si agregamos que las personas cuentan con problemas personales. Por ende, leer una frase motivacional o de autoayuda podría servirles a los colaboradores de la empresa. Se han hecho múltiples estudios que indican que leer frases motivadoras puede llegar a servir que las personas sean más positivas, o incluso el mensaje que se está proveyendo sea la solución al agotamiento mental y emocional que el colaborador ha estado sintiendo. Debe existir un balance entre los diferentes ámbitos de la vida de una persona, no queda de más que la empresa además de proveer económicamente a la persona, gestione una autoayuda personal. Solamente se ocupa que la organización esté dispuesta a bombardear con frases a sus colaboradores.

3.3.2 Descripción de la propuesta

La propuesta consiste en que la empresa tome concientización que la salud emocional es necesaria para un buen desempeño laboral. Agregar distintas frases motivacionales, de vida, de unidad en los diferentes puntos de anuncios. Por ejemplo, los baños, comunicados de la empresa, en los abrazos de seguridad se discuta una frase, afiches que se encuentren en la empresa y pizarras informativas. Cargill puede elegir una frase mensual que ayude a ocasionar el buen desempeño laboral por medio de instalar en sus colaboradores la importancia de la salud mental.

Tabla 5. Costos de elementos informativos.

Recursos	Costos Mensual
Impresión/ 15 hojas (incluye total de pizarras)	30 lempiras
Papel(resma)	99 lempiras marca Chamex
Costo Total mensual	129 lempiras

La resma de papel contiene 500 hojas, lo cual le duraría para aproximadamente 2 años 9 meses.

3.3.3 Impacto de la propuesta

La utilización de frases motivadores podría llevar a la empresa Cargill de Honduras a cumplir uno de sus valores en un 100%. Creándose como la empresa líder a nivel de Honduras que fomenta prevención de riesgos físicos y psicológicos. Así mismo, se podrán observar cambios a largo plazo en actitudes de sus colaboradores y múltiples agradecimientos por preocuparse por su bienestar mental. Es un método que no necesita de mucha inversión, solo altos ánimos por parte de las personas encargadas en elegir una frase que ayude en el ámbito emocional a los colaboradores. Es un beneficio para todos los asociados que estén constantemente leyendo distintas frases, evitando estrés laboral y apoyando al estrés personal-familiar.

4. Capítulo IV

4.1 Conclusiones

La práctica profesional realizada en Cargill de Honduras, sin duda fue una experiencia enriquecedora que no solo fortaleció la formación profesional también la personal. Se aplicaron los conocimientos adquiridos durante los cuatro años de formación académica en la licenciatura de Psicología, énfasis Industrial. Así mismo con la formación y experiencia se pudieron realizar propuestas de mejora que tuvieron un impacto significativo en la empresa.

- Todas las actividades se llevaron a cabo exitosamente, adquiriendo nuevos conocimientos y aplicando lo aprendido durante los años de formación profesional. A medida la práctica profesional iba llegando a su fin, las habilidades se fueron fortaleciendo y la confianza iba aumentando en la toma de decisiones. Durante el proceso hubo ciertas limitaciones e inconvenientes a la hora de realizar las actividades, dado que la experiencia en el estudiante es poca, así mismo la toma de decisiones tiene una cadena de mando, logrando restringir la prontitud en actividades. Sin embargo, todas las actividades se pudieron llevar a cabo.
- El departamento de EHS en Cargill de Honduras, consta de prevenir riesgos en general, utilizando uno de sus valores como lema principal “Priorizar a las personas”. Durante el periodo de practica de estuvo cerca de los procesos de verificación de prevención de riesgos físicos, realizando evaluaciones periódicas sin ninguna intervención al comienzo. A medida la práctica profesional iba avanzando y los niveles de confianza eran más estrechos, la participación en recolección de boletas de seguridad y sugerencias fueron bienvenidas. Recursos Humanos y EHS trabajan en conjunto para prevenir al máximo los riesgos, en el cual se tuvo intervención aplicando los conocimientos previos de la formación académica.
- De igual forma, durante el periodo de practica se logró identificar desde un principio las oportunidades de mejora del departamento de EHS, enfocándose solo en la prevención de riesgos físicos, no psicológicos, viendo así afectado su valor principal como número uno protectores y preventorios de riesgo. Por medio de las propuestas de mejora el cumplimiento como tal del departamento iba ser satisfecho, uno de los objetivos principales de las propuestas era incluir o desarrollar soluciones fáciles para el crecimiento de la empresa Cargill de Honduras

4.2. Recomendaciones

4.2.1 Recomendaciones a la empresa

Cargill es una empresa dedicada a velar por la seguridad de cada uno de sus integrantes, sin embargo, se recomienda que exista un programa de inducción sobre los riesgos y protocolos a seguir en caso de una emergencia, facilitando la experiencia del practicante dentro de la empresa. Así mismo se recomienda a Cargill tener más incidencia en implementar programas de salud física y psicológica, manteniéndose ventajosa como empresa líder en todo el país.

4.2.2 Recomendaciones a la Institución

Se recomienda a UNITEC, establecer programas de pasantías en organizaciones durante los últimos años de carrera, además existe una preparación adicional al practicante, facilitando la permanencia de este dentro de la misma empresa donde la práctica profesional se está realizando. Igualmente se recomienda establecer clases de campo, donde el conocimiento del estudiante sea puesto a prueba.

4.2.3 Recomendaciones a los estudiantes

La prioridad para la mayoría de los estudiantes es superar las propias metas, por eso se recomienda que los estudiantes establezcan objetivos alcanzables y planificación dentro de su vida como en el ámbito profesional. Esto involucra la realización de la práctica profesional, donde por 10 semanas se plantean objetivos y conclusiones sobre lo realizado en la empresa, se recomienda plantear objetivos reales y concretos, evitando el estrés de última hora.

Bibliografía

- ARANCI. (2016). *AstroMaquinaria LTDA*. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de Bombas contra incendio NFPA-20: <http://anraci.org/wp-content/uploads/2017/09/4.-Modelo-de-Presentación-ANRACI-Bombas-Contra-Incendio-NFPA-20.pdf>
- Cargill. (9 de Agosto de 2018). *Cargill Sharepoint*. Obtenido de ¿Sabe usted lo que es Salud Ocupacional y cuál es su importancia?: https://sites.cargill.com/sites/CASC_SA/es-es/cascsa/Paginas/News/EHS/Entenda-a-importância-da-Saúde-Ocupacional.aspx
- Cargill. (2020). *Cargill Historia*. Recuperado el 31 de Enero de 2020, de <https://www.cargill.com.hn/es/historia>
- Cargill. (2020). *Team Cargill*. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de Beneficios Cargill: <https://team.cargill.com/sites/TRPC/GHRS/Onboarding/Training%20Material/LATAM/Pre%20Bienvenida/Honduras/Beneficios%20Honduras.pdf#search=Motivo%20>
- Cargill Incorporated. (2019). *Nuestros Principios Guia*. Obtenido de Cargill: <https://www.cargill.com/doc/1432076404195/guiding-principles-es.pdf>
- Diccionario Actual. (2018). *Diccionario Actual, Actualiza tu comentario*. Recuperado el 3 de Marzo de 2020, de Que es intervencion: <http://diccionarioactual.com/intervencion/>
- Dictionary. (2020). *Dictionary*. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de time-out: <https://www.dictionary.com/browse/timeout>
- Factor Humano Formacion. (2020). *Escuela Internacional de Posgrado*. Recuperado el 9 de Marzo de 2020, de Las 5 C´s del trabajo en equipo: <https://factorhumanoformacion.com/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>
- Instituto Europeo de Posgrado. (2018). *IEP*. Recuperado el 9 de Marzo de 2020, de Que es salud ocupacional en el trabajo: <https://www.iep.edu.es/que-es-salud-ocupacional-trabajo/>
- Julia, U. (2020). *Psicología y Mente*. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de La psicoeducacion en terapia psicologica: <https://psicologiaymente.com/clinica/psicoeducacion>

- LBA Industrial. (2020). *LBA Industrial*. Recuperado el 3 de Marzo de 2020, de Generador Electrico: <https://www.lbaindustrial.com.mx/generador-electrico/>
- Mimenza, O. (2020). *Psicologia y mente*. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de Escala de depresion Hamilton: <https://psicologiaymente.com/clinica/escala-depresion-de-hamilton>
- OMS. (2020). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 2 de Marzo de 2020, de Quienes somos y que hacemos: <https://www.who.int/about/es/>
- Prucommercialre. (2020). *Prucommercialre*. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de Que es un cuarto electrico: <https://www.prucommercialre.com/que-es-un-cuarto-electrico/>
- Psychology Today. (2020). Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de Burnout: <https://www.psychologytoday.com/us/basics/burnout>
- Zamora, D. (28 de Enero de 2019). Mision y Vision de Cargill . (P. Escobar, Entrevistador)

Glosario

1. **5 C's del trabajo en equipo:** Se define como los términos para que un equipo de trabajo funcione: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso (Factor Humano Formacion, 2020)
2. **Beca Mhotivo:** Beca de estudio para hijos, 100% según requisitos de Fundación Mhotivo a hijos de asociados (Cargill, 2020).
3. **Bomba contra incendio:** Es una máquina generadora de presión que se utiliza para transferir fluidos de un punto a otro por medio del movimiento centrífugo o desplazamiento positivo con la energía de un medio motriz (motores eléctricos, de combustión interna (diesel, gasolina,etc) turbinas de gas/vapor). (ARANCI, 2016)
4. **Burnout(síndrome de desgaste profesional):** Un estado de agotamiento emocional, mental y, a menudo, físico provocado por el estrés prolongado o repetido. (Psychology Today, 2020)
5. **Cuartos Eléctricos:** Es una habitación en un edificio designado para contener equipamiento eléctrico del edificio. (Prucommercialre, 2020)
6. **Generadores:** Es un dispositivo que convierte la energía mecánica en eléctrica (LBA Industrial, 2020)
7. **Psicoeducación:** consiste en la explicación por parte del psicólogo encargado del tratamiento de distintos constructos psicológicos y variables que explican el problema del paciente o grupo de pacientes. (Julia, 2020)
8. **Salud Ocupacional:** Son el conjunto de actividades destinadas a promover y proteger la salud de los trabajadores (Instituto Europeo de Posgrado, 2018)
9. **Test de Hamilton:** Es un instrumento de evaluación diseñada por Max Hamilton y publicada en 1960, creada con el objetivo de servir como método de detectar la gravedad de los síntomas de la depresión. (Mimenza, 2020)
10. **Timeout(tiempo fuera):** Una breve suspensión de actividad; intermedio o descanso. (Dictionary, 2020)

Anexos

Anexo#1 Brochure y afiche de estrés laboral

Como podemos combatir el estrés laboral

- 1. Planea tus actividades.**
- 2. Deja un tiempo para pensar.**
- 3. Toma un descanso.**
- 4. Organiza tu lugar de trabajo.**
- 5. Evita distracciones.**
- 6. Desconectate del trabajo.**

ESTRÉS LABORAL




Salud Ocupacional - EHS





ESTRÉS LABORAL

Se puede definir como las situaciones en que la persona percibe a su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental, lo que perjudica su integración en su ámbito de trabajo

Síntomas

-  **Dificultad para concentrarse o mareos**
-  **Dificultad para respirar**
-  **Dolor muscular**
-  **Preocupación /sudoración**
-  **Dificultad para conciliar el sueño**
-  **Disminución o incremento de apetito**

2 TIPOS DE ESTRES

ESTRÉS AGUDO

Respuesta positiva y puntual de alerta ante una amenaza que nos puede salvar la vida.

ESTRÉS CRÓNICO

Demandas del entorno que se prolongan en el tiempo, es el mas destructor, provoca desmotivación, agotamiento y depresión.

"El estrés es causado por «estar aquí» pero querer estar «allí»"- Eckhart Tolle

Fuente: Elaboracion propia

QUE HACER SI ESTAS ESTRESADO



Ábrelos y ciérralos con fuerza. Lleva la mirada en distintas direcciones, arriba, abajo, a un lado y otro.



Sentado delante de un escritorio, empújate con las manos contra él y estira tus piernas; contrae y extiende los pies varias veces y rota los tobillos.



Levanta los brazos sobre tu cabeza, con los dedos entrelazados y las palmas hacia arriba.



Sentado en una silla, relaja la columna hacia adelante, aflojando la cabeza entre las piernas y colgando los brazos. Sube y baja lentamente.

Fuente: Elaboracion propia

Anexo#2 Frase de seguridad utilizada.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Sello certificación clínica Nuevos Horizontes

Fuente: Elaboración propia