



**Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre
como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de
Silvotecnía S.A.S.**

ELABORA

VALERIA PAUTT SANTAMARÍA

PRACTICANTE DE TRABAJO SOCIAL

ASESORA ACADÉMICO

DIANA ELENA BEDOYA BUSTAMANTE

ASESOR INSTITUCIONAL

OSVALDO MONTOYA CASTAÑO

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2018**

“La intervención social debe poseer un carácter pedagógico,
Sin renunciar a su intervención crítica transformadora”
(A. Petrus).

**Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre
como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de
Silvotecnia S.A.S.**

1. Entidad ejecutora

Silvotecnia es una empresa que se fundó el 29 de noviembre de 1999, esta nació a partir de la necesidad de “profesionalizar los servicios para un sector en desarrollo que requiere de formalidad y garantías tanto para los inversionistas como para los trabajadores de campo” (Silvotecnia S.A.S). por otro lado, cabe resaltar que esta compañía es del sector privado, orientada a la consultoría y manejo sostenible de plantaciones forestales, la cual tiene como base, la oferta y desarrollo de todas las actividades que requiere el sector forestal comercial.

Asimismo, esta empresa es reconocida por su responsabilidad social y ambiental, en la cual es fundamental que sus trabajadores tengan un bienestar en términos de salud y seguridad, debido a que son ellos los que posibilitan que la empresa tenga un desarrollo tanto social como económico, es por esta razón que se hace necesario que desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se actualice el perfil sociodemográfico y ocupacional de todas las personas que componen la empresa, tanto en la oficina como los trabajadores de cada uno de los proyectos que se tienen y a su vez analizar esa información para realizar un proyecto que fortalezca la calidad de vida de ellos. Actualmente, esta entidad tiene su sede administrativa en:

Dirección: Carrera 27 # 35 sur - 162 Terracina Plaza, Oficina 316

Envigado, Antioquia, Colombia

Contacto telefónico: PBX: (57-4) 444 74 58 444 SILV / FAX: 316 21 66

Número de Identificación Tributaria (NIT): 811021071 – 5

Página web oficial: <http://www.silvotecnia.com/es/>

Redes sociales: Instagram: silvotecnia

Facebook: Renato Silva

Twitter: silvotecniacol

Whatsapp: 320 6766572

2. Justificación del proyecto

La calidad de vida de las personas está relacionada con el bienestar de ellos, y esto depende de varios factores como el contexto, la salud tanto mental como física, la seguridad, el relacionamiento con el otro, entre otros; asimismo, según Allardt (1976) “el bienestar depende de la satisfacción de tres categorías de necesidades humanas: el tener, el relacionarse y el ser (auto-realización)”.

A su vez el bienestar laboral se define como “un proceso permanente, orientada a crear, mantener y mejorar s las condiciones que favorezcan el desarrollo integral (...), así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad” (Ministerio de Educación Nacional, 2018).

Lo anterior propicia que la “Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S.” sea un proyecto que favorezca el bienestar de los trabajadores en el ámbito no solo físico y social sino también laboral en cuanto al hacer un uso responsable de su tiempo con relación a la recreación, la salud mental y los hábitos saludables, es por eso que esta propuesta es pertinente para la empresa, ya que se tiene como objetivo el implementar actividades que propicien el fortalecimiento de la calidad de vida de los trabajadores en aspectos como las emociones de estrés, angustia, enojo, tristeza, intranquilidad, desanimo que ellos sienten durante la realización de su trabajo. Es por ello por lo que este proyecto se elabora para el contexto de Silvotecnia S.A.S, el cual busca que los trabajadores mejoren las condiciones intralaborales que tienen reforzando así tanto el desarrollo integral de cada uno como al mejoramiento de sus competencias, es decir, que este proyecto beneficiaría a la empresa en cuanto a que los

trabajadores hagan rápido y correctamente su labor para poder entregar los proyectos que se tienen, en la fecha establecida.

Por otro lado, es importa destacar que este proyecto le aporta diferentes elementos al trabajo social, desde la perspectiva de gestión humana, ya que posibilita el generar nuevos conocimientos que ayuden a intervenir desde esta realidad social, vinculando a los distintos actores sociales que pertenecen a los sectores públicos y privados, permitiendo que dese las ciencias sociales y humanas se haga una construcción de tejido social, con equidad, empoderándolos desde el reconocimiento de las diferencias y diversidades que hay en cada uno de los trabajadores, y que no se tenga la percepción de que ellos, son solamente recursos humanos generadores de riqueza sino que son agentes que tienen capacidades y potencialidades

Por otra parte, es importante destacar que esta actualización del perfil sociodemográfico y ocupacional, se llevó a cabo teniendo como categoría principal el desarrollo humano, en el cual se abordó tres subcategorías fundamentales, que permitieron el desarrollo del instrumento que se realizó a partir de los conceptos de calidad de vida, condiciones de vida y nivel de vida.

Es relevante presentar, la manera en cómo se organizó este documento, en el cual se busca contextualizar el campo de la práctica académica de Trabajo Social y el desarrollo del perfil sociodemográfico y ocupacional, llevado a cabo en la empresa Silvotecnia S.A.S en el periodo 2018-1.

El proyecto de “Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S.”, surge a

partir de las carencias que tienen los trabajadores, identificadas en el perfil sociodemográfico y ocupacional, que se le realizó a 75 personas pertenecientes a la empresa; en esta encuesta se pudo evidenciar que los empleados necesitan aprovechar su tiempo libre haciendo alguna actividad que vaya encaminada a mejorar su calidad de vida; otro motivo por el cual es pertinente ejecutar acciones que vayan en pro de realizar dinámicas que permitan alejar la mente de lo laboral es que es una forma de dejar de lado las tensiones mentales y físicas que se dan al interior del trabajo, propiciando así un bienestar laboral.

Lo dicho anteriormente se hará por medio de tres líneas bases, las cuales son:

- 1- Promoción del tiempo libre y recreación.
- 2- Tiempo libre y salud mental.
- 3- Tiempo libre y estilos de vida saludable.

Estas se llevarán a cabo a través de diferentes actividades como, juegos, talleres y foros los cuales están encaminadas a fortalecer las dinámicas que los trabajadores tienen tanto en el trabajo como en las redes de apoyo que se dan al interior de este, aportando a la calidad de vida de cada persona de la empresa permitiendo así aportar al bienestar social, mental y laboral de ellos.

3. Marco conceptual

Para la realización del proyecto “Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S.”, se tendrá como concepto central el desarrollo humano en el cual se trabajara en tres ejes fundamentales que serán las categorías de análisis de este trabajo, ya que estas posibilitaran el tener una comprensión plena de este concepto, asimismo guiaran el cómo se va a ver la realidad en la cual se ira a trabajar, permitiendo conocer algunos aspectos que son importantes para hacer una interpretación de algunas dimensiones del desarrollo, en esta se incorporara el concepto de **condiciones de vida, nivel de vida, calidad de vida, tiempo libre, recreación, salud mental y hábitos saludables.**

De esta manera según Max Neef las **Condiciones de Vida** y **Nivel de Vida** tienen una interrelación, la cual es permanente y dinámica, es decir, que los “bienes económicos tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los satisfactores, y estos por otra parte, serán determinantes en la generación y creación de aquellos” (Max-Neef, 1993, pág. 57), es decir que las condiciones de vida son aquellas necesidades de categoría axiológicas que aportan al bienestar de cada ser humano, los cuales se orientan a los derechos fundamentales que tiene cada persona dentro de un sistema, asimismo estas necesidades no se deben concebir solo como “carencias sino también potencialidades humanas individuales y colectivas, que comprometen, motivan y movilizan a las personas” (Max-Neef, 1993, págs. 49,56).

Además cabe destacar que según Max-Neef los bienes económicos son los “objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor” (Max-Neef, 1993, pág. 56), es decir que

estos bienes son importantes al momento de comprender como se desarrollan las condiciones de vida de una persona y como se desenvuelve cada una de las necesidades.

Por otro lado, desde **Calidad de Vida**, es necesario comprender algunos postulados que resalta Amartya Sen, los cuales posibilitan la comprensión de esta categoría; uno de estos temas que trata la autora son las capacidades, esta se refiere a “las diversas combinaciones de funciones que puede conseguir una persona” (Sen, 2000, pág. 99) es decir que estas son esenciales para que se pueda llevar a cabo la realización del ser humano en los diferentes ámbitos sociales, económicos, culturales, ambientales, etc. Para que lo anteriormente mencionado se pueda realizar, según Sen es necesario que haya libertades ya que esta posibilitara no solo que las personas puedan tener diferentes oportunidades sino también a que esas capacidades puedan ser combinadas para que haya un agenciamiento de estas, es decir, que “la persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos; esto con el fin de llevar el tipo de vida que valora” (Sen, 2000, pág. 35), para así poder potencializarla para que las demás personas puedan aprovechar esas capacidades.

En cuanto al aprovechamiento del **tiempo libre**, se puede entender que es “aquel que no ocupamos en labores, tareas (...) que se nos han impuesto, generalmente el objetivo de este tiempo es que sea utilizado en descansar, divertirse y desarrollarse en un ambiente diferente, con propósitos que te ayuden a crecer”. (Bienestar Familiar, 2018, pág. 3), a su vez, es importante resaltar, que las acciones que se hagan en este tiempo libre pueden ser beneficioso para el enriquecimiento personal, sin embargo para que eso se lleve a cabo es importante que se hagan

de forma adecuada para poder tener no solo un crecimiento personal sino también social; en esta también convergen diferentes componentes para el disfrute de este tiempo libre, en la cual está la **recreación**, que según Coldeportes.

Es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento. (Coldeportes, 2018, pág. 12)

Al llevar a cabo actividades que promuevan un desarrollo personal, social y laboral, propicia a que se tenga una buena **salud mental** de las personas, contribuyendo “al afrontamiento de las tensiones normales de la vida, ayudando así el poder trabajar de forma productiva y fructífera” (OMS, 2018), pero para que todo esto se pueda llevar a cabo, no se debe dejar de lado el tener **hábitos saludables** que aporten al crecimiento de todas las dimensiones que son parte de los individuos; (Velázquez, 2018) afirma que los hábitos saludables son

Aquellas conductas que tenemos asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Dichos hábitos son principalmente la alimentación, el descanso y la práctica de la actividad física correctamente planificada. (p. 2)

4. Objetivos

5. Objetivo general

Desarrollar capacidades en 75 trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S. que les permita mejorar su nivel de vida, su calidad de vida y su condición de vida aprovechando adecuadamente el tiempo libre en el 2018-2 y 2019-1

6. Objetivos específicos

- Sensibilizar a los 75 trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S. sobre el uso que hoy tienen de su tiempo libre fortaleciendo su capacidad analítica para empezar a transformar sus espacios de recreación, salud mental y estilo de vida saludables
- Promover en los 75 trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S. temas relacionados con recreación, salud mental y estilo de vida saludables

7. Metas

Metas a corto plazo

- Para el segundo semestre del año 2018, 50% de los 75 trabajadores forestales asistirán al 80% de las capacitaciones sobre aprovechamiento del tiempo libre

Metas a mediano plazo

- Para el segundo semestre del año 2018, el 70% de los 75 trabajadores forestales habrán leído un cuento infantil, como una actividad lúdica del aprovechamiento del tiempo libre

Metas a largo plazo

- El 100% de las tareas y actividades a desarrollar con los 75 trabajadores forestales serán abarcadas en su totalidad para el primer semestre del año 2019

9. Ubicación territorial

Los 75 trabajadores a los que se les aplicó el perfil sociodemográfico y ocupacional, el 59% vive en la vivienda forestal de la empresa, mientras el 41% vive en Yarumal y en los Llanos de Cuivá, donde está ubicada la vivienda forestal queda a una hora y media de estos dos lugares, contando que una hora es en carretera destapada, donde muchas veces es complicado el acceso ya que en épocas de lluvias esta carretera se pone lodosa y hay deslizamientos que ponen en peligro la vida de los trabajadores de la empresa, por otro lado esta área tiene un clima variado ya que en las mañanas es frío, en la tarde un poco más caluroso y en la noche es demasiado frío, lo que puede causar de esos cambios de temperatura es que los trabajadores se enfermen, asimismo al llover es muy complicado que los trabajadores salgan a laborar ya que puede ser peligroso el transitar por los lotes.

10. Presupuesto

Presupuesto			
	Recursos	cantidad	
Humano	Responsable que ejecutara el proyecto	12 pasajes	\$ 180.000
		3 comidas al día por 36 días	\$ 200.000
Infraestructura	Vivienda forestal	1	\$ 0
	Impresora	75 fichas en cartulina o hojas	\$ 10.000
Físico	Cartulina		
	Marcadores	75	\$ 75.000
	Lápices	75	\$ 75.000
	Lapiceros	75	\$ 75.000
	Colores	30 paquetes	\$ 50.000
	Rompecabezas	11 rompecabezas	\$ 55.000
	Hojas	300	\$ 11.900
	Semillas	1 paquete de frijol, lenteja, arroz, garbanzo	\$ 13.000
Total			\$ 744.900

11. Responsables

El área de seguridad y salud en el trabajo es desde donde se va a ejecutar el Proyecto de **“Promoción de las capacidades sociales y humanas aprovechando el tiempo libre como estrategia de desarrollo de los trabajadores forestales de Silvotecnia S.A.S.”**, esta área tiene como objetivo la identificación, prevención y control de factores de riesgo que puedan ocasionar accidentes y enfermedades propias de las condiciones de trabajo forestal; en el se realizan acciones encaminadas al bienestar tanto físico, mental y laboral de los trabajadores por medio de la ejecución de diferentes programas y proyectos que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores, potencializando sus capacidades.

Oswaldo Montoya Castaño



Es el director del área de Seguridad y Salud en el trabajo; tiene diferentes funciones que lleva a cabo a través de diferentes acciones como lo son el análisis de riesgo y condiciones del trabajo: identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles; a su vez se encarga del establecimiento e implementación de los planes de emergencia y/o contingencia; también de la promoción de la cultura de la prevención y el autocuidado, entre otras funciones.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

1 8 0 3

Cristina Rincón Díaz



Es la asistente del área de SST, es la encargada de apoyar al director del área con lo referente a la realización de varias acciones como lo son el reporte de accidentes laborales a la ARL y apoyo en las investigaciones correspondientes, apoyo, inspecciones de seguridad e interventorías; apoyo en la implementación de medidas preventivas y de intervención (correctivas), entre otras funciones que exige el cargo.

Manuela Martínez Zuluaga



Es la asistente de comunicaciones, se encarga principalmente del manejo de los canales de información y de la implementación del programa ¡Tu cuentas!, en donde se recibe las quejas, reclamos, solicitudes, sugerencias y felicitaciones de los trabajadores de campo; a su vez se encarga de llevar acciones que acerquen a la empresa con la comunidad; también es la responsables de la actualización de la página web, las carteleras que hay en cada campamento y la realización del periódico informativo de la empresa.

DE ANTIOQUIA

1 8 0 3

12. Beneficiarios

Este proyecto está dirigido a los trabajadores de Silvotecnia S.A.S, que se encuentran laborando en las plantaciones de Guásimo (aprox. 100 trabajadores), el cual está ubicado en los Llanos del Cuivá, asimismo se espera que estas acciones que se irán a realizar se puedan replicar a otros trabajadores que están en los demás proyectos que lleva a cabo Silvotecnia S.A.S.

En el transcurso de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa, se evidencio que el 93% son hombres y solo el 7% son mujeres; la mayoría pertenecen al departamento de Antioquia, seguido de Quindío, Córdoba, Bolívar, Cauca, entre otros departamentos, esta variable es muy importante tenerla presente ya que el 59% de los trabajadores viven en el campamento, y al ser de diferentes partes del país, sus costumbres, su cultura, su forma de expresarse, entre otras cosas, son totalmente diferentes y esto puede conllevar a que las dinámicas que se tienen al interior del trabajo se vean afectadas por ella y a su vez la forma de relacionamiento puede ser complicado al establecer redes de apoyo con los compañeros de trabajo.

Por otro lado, se encontró que, en el rango de edades, el mayor porcentaje se encuentran entre las personas que tienen entre treinta a treinta y cinco, asimismo se comparó el nivel de educación con relación a la edad, lo cual facilito analizar cuál era la población que tiene menor nivel educativo los cuales se encuentran en las edades ya mencionadas; el 16% ha culminado la primaria, el 13% termino el bachillerato; el 3% tiene un técnico; y por último solo el 5% tiene un tecnólogo. Eso quiere decir que el 62% de los trabajadores no han iniciado o han terminado sus

estudios, esto puede afectar su calidad de vida ya que “la alfabetización es también una fuerza motriz del desarrollo sostenible ya que permite una mayor participación de las personas en el mercado laboral; reduce la pobreza y amplía las oportunidades de desarrollo durante la vida (UNESCO, 2018), a su vez Vincezi y Tudesco 2009, afirman que: “Un sujeto educado accede a reconocer e invocar sus derechos legales, fortalece sus habilidades sociales, que le permiten tomar decisiones responsables ante los diferentes factores que pueden poner en riesgo su vida.

En este sentido, la educación propicia a que los sujetos tengan acceso a la información y a su vez permite que se puedan desarrollar sus habilidades y capacidades. Asimismo, es importante resaltar que el 85% de los trabajadores saben leer y escribir, mientras que el 15% no saben, sin embargo algunos de los que saben leer y escribir no lo hacen con fluidez; esta falta de una educación culminada puede afectar en el bienestar de los trabajadores y por ende la calidad de vida; es por ello que se le pregunto al 15% si querían formarse en escritura y lectura, el 13% si quieren aprender y solo el 3% no; a su vez a las personas que no terminaron sus estudios, se les pregunto si querían seguir estudiando a lo cual el 91% contesto que si le gustaría y el 9% no lo quieren seguir estudiando.

En cuanto a los trabajadores que son cabeza de familia, se encontró que el 71% de los que cumplen este rol, son los hombres, mientras que el 3% de las personas que son las responsables de su hogar son mujeres, aunque se debe tener presente que la mayoría de los trabajadores de la empresa, son hombres, es decir, que el 75% del personal tienen que responder por la economía de los miembros de su familia, esto puede fomentar que tengan emociones de intranquilidad,

estrés, angustia, preocupación, desánimo, entre otros; esto podría conllevar a que se tengan tensiones en las relaciones familiares y sociales, lo cual podría ser perjudicial para el bienestar mental, social y laboral.

Con relación a si los trabajadores han sido víctima de desplazamiento, es importante que primero se haga una contextualización de que significa ser un desplazado en Colombia, por lo cual, según la ley 387 de 1997, en el artículo 1, lo define como “toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulnerados o se encuentran directamente amenazadas con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: conflicto armado interno, violencia generalizada, infracciones al derecho internacional humanitario, u otras situaciones que pueden alterar drásticamente el orden público (secretaría jurídica distrital, 2018), partiendo de este concepto, los trabajadores que experimentaron estas situaciones de desplazamiento el 24% de ellos lo han vivido en su mayoría son de género masculino mientras que el 76% no han sido víctimas; asimismo, se indago como esta dinámica afecta el nivel de escolaridad de los trabajadores, por lo cual al analizar la información se encontró que el 23% no termino sus estudios de primaria o bachillerato, mientras que solo el 1% lo hizo, es decir que esto afecta de gran manera a que puedan conseguir otros trabajos o conseguir mayores recursos económicos.

13. Seguimiento y evaluación e indicadores

Indicador 1

Unidad de análisis: Para el segundo semestre del año 2018, 50% de los 75 trabajadores forestales hayan asistido al 80% de las capacitaciones sobre aprovechamiento del tiempo libre.

Variable: Cantidad

Indicador de gestión: Asistencia de los trabajadores forestales al 80% de las capacitaciones

Atributo: Registro de asistencia

Unidad de medida: Número de trabajadores que han asistido a las capacitaciones

Unidad operacional: (NUTRCO/NUTRA) TF- (NUTRCO/NUTRA) TI

NUTRCO: Número de trabajadores contemplados

NUTRA: Número de trabajadores asistentes

TF: Total final

TI: Total inicial

Indicador 2

Unidad de análisis: Para el segundo semestre del año 2018, el 70% de los 75 trabajadores forestales habrán leído por lo menos dos cuentos cortos como una actividad lúdica del aprovechamiento del tiempo libre

Variable: Cantidad

1 8 0 3

Indicador de gestión: Breve resumen de lo que leyeron

Atributo: 2 cuentos

Unidad de medida: 2 cuentos infantiles leídos desde agosto de 2018 hasta diciembre de 2018

Unidad operacional: (NUCUCO/NUCURE) RI- (NUCUCO/NUCURE) RF

NUCUCO: Número de cuentos contemplados

NUCURE: Número de cuentos realizados

RI: Resultado inicial

RF: Resultado final

Indicador 3

Unidad de análisis: El 100% de las tareas y actividades a desarrollar con los 75 trabajadores forestales serán abarcadas en su totalidad para el primer semestre del año 2019

Variable: temporalidad y cantidad

Indicador de gestión: Realización de todos los talleres en los tiempos estipulados

Atributo: Registro de asistencia, registro fotográfico

Unidad de medida: Realización de todos los talleres desde agosto del 2018 hasta enero del 2019

Unidad operacional: (NUMECO+NTACO) RI-(NUMERE/NTARE) RF

NSEMCO: Numero de meses contempladas

NTACO: Numero talleres contemplados

NSEMRE: Numero de meses realizadas

NTARE: Numero de talleres realizados

RI: Resultado inicial

RF: Resultado final



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

1 8 0 3

Bibliografía

- Bienestar Familiar. (30 de Julio de 2018). *Ocio, Recreación y Tiempo Libre*. Obtenido de Ocio, Recreación y Tiempo Libre:
http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/ContenidoBienestarEnFamiliarICBF/DescargasBienestarEnFamilia/GuiasDeFamiliaModulo1/M1_Guia13.pdf
- Coldeportes. (30 de Julio de 2018). *Aprovechamiento del Tiempo Libre*. Obtenido de Coldeportes:
http://www.coldeportes.gov.co/atencion_ciudadania/glosario_tematico/recreacion_actividad_fisica/aprovechamiento_tiempo_libre
- Coldeportes. (30 de Julio de 2018). *De la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Extraescolar*. Obtenido de Acto Legislativo Número 02 de 2000:
file:///C:/Users/Asus/Downloads/acto_legt_02_2000.pdf
- Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana*. Montevideo: Icaria Editorial, S.A.
- Ministerio de Educación Nacional. (22 de Julio de 2018). *Ministerio de Educacion Nacional*. Obtenido de Programa de Bienestar Laboral: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf
- OMS. (30 de Julio de 2018). *Salud Mental: un Estado de Bienestar*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Santafé de Bogotá: Editorial Planeta S.A.
- Silvotecnia S.A.S. (2016). *Inducción Corporativa*. Obtenido de Silvotecnia S.A.S:
<file:///C:/Users/Catalina/Desktop/ANEXO%201.Presentaci%C3%B3n%20corporativa..pdf>
- Silvotecnia S.A.S. (s.f.). *Silvotecnia*. Obtenido de Silvotecnia: <http://www.silvotecnia.com/es/quienes-somos>
- Velázquez, S. (30 de Julio de 2018). *Salud Física y Emocional*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo:
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf

UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

1 8 0 3