

ESTUDIO TÉCNICO

Promoción de la salud mental en las pymes

RECURSOS DISPONIBLES EN LA COMUNIDAD



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

insst
Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Título: Promoción de la salud mental en las pymes: recursos disponibles en la comunidad

Fecha de elaboración: Marzo de 2022

Autoría: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Coordinadora:

M^a Dolores Solé Gómez

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Rosa Coscolla, Cristina Piquemal, Leandro Tacons

Salud Mental Ammfeina

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid

Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27

www.insst.es

Maquetación:

DIAGRAMA, diseño editorial

c/ Dinastía Músicos Palatín n° 9 - 5° E - 41008 SEVILLA

Móvil: 649 455 978 - www.diagramaestudio.com

Edición: Madrid, diciembre 2023

NIPO (en línea): 118-23-057-5

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información de los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Agradecimientos:

A todas las instituciones, empresas, entidades y personas que han participado aportando no solo su conocimiento y experiencia, sino también opiniones y valoraciones; sin su aportación no hubiese sido posible este estudio ni las oportunidades que seguramente generará.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

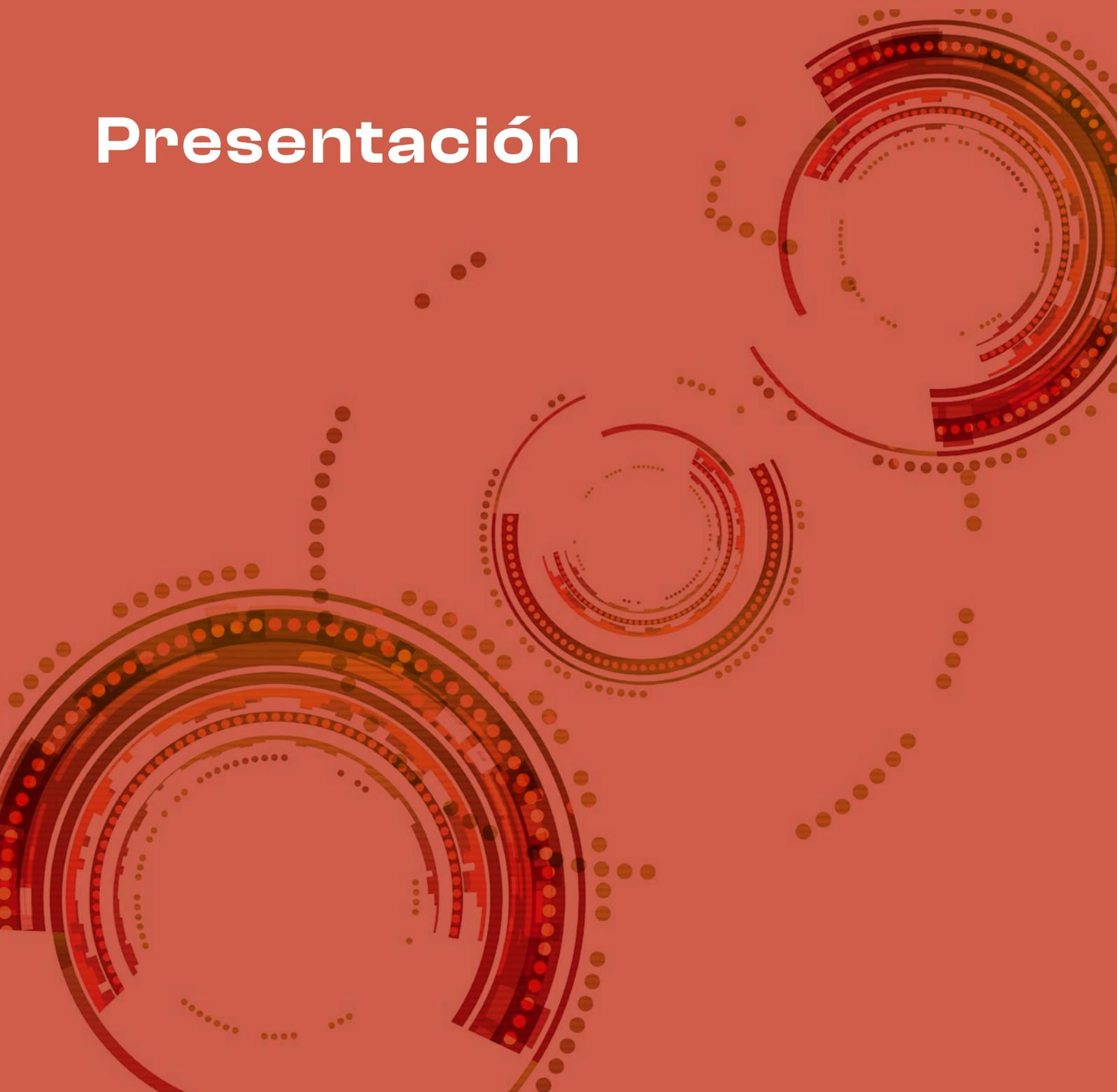
<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>



Índice

Presentación	4
1. Marco teórico y objetivos	7
1.1. Marco contextual	8
1.2. Marco conceptual	10
1.3. Objetivos	19
2. Metodología	21
3. Resultados	33
3.1. Mapa de agentes	34
3.2. Modelo de intervención.....	39
4. Conclusiones.....	46
4.1. Retos y propuestas	47
4.2. Recomendaciones para la acción.....	53
5. Bibliografía	55
6. Anexos	62
6.1. Entrevista a personas expertas	63
6.2. Jornada de trabajo	66
6.3. Fichas de agentes	70
6.4. Resumen de las acciones en función de su objetivo	110

Presentación



Las consecuencias y costes los problemas de salud mental en los lugares de trabajo afectan a organizaciones y población trabajadora influyendo directamente en la satisfacción y bienestar de estos, en su vulnerabilidad ante posibles riesgos laborales y en la merma de los recursos personales para el manejo, afrontamiento y recuperación del estrés.

Las estrategias y acciones de promoción de la salud mental y su inclusión, conceptual y ejecutiva, en el marco global de la salud laboral se configuran pues como elementos substanciales para las políticas de prevención de estas alteraciones en el entorno laboral, así como de las de permanencia o, en su caso, de reincorporación, de la persona afectada.

Actualmente desde los ámbitos del conocimiento especializado se dispone de múltiples argumen-

taciones, evidencias, instrumentos y herramientas que permiten incidir en la situación descrita pero su aplicabilidad se circunscribe a estructuras y organizaciones empresariales de gran dimensión y no tanto a las pymes en concreto la micro o pequeña empresa, que configuran la mayor parte del tejido empresarial de nuestro país. La falta de conocimiento, tiempo o recursos son algunos de los obstáculos a los que estas empresas se enfrentan, por lo que el acceso a recursos externos es de vital importancia para ayudar y acompañar a estas empresas en la promoción, prevención y restauración de la salud y bienestar mental de sus trabajadores y trabajadoras.

Con el propósito de promover la reflexión sobre el estado de la cuestión y para potenciar acciones encaminadas a facilitar la promoción de la salud mental en las pymes, el INSST solicitó a AMMFEI-

Presentación

NA –federativa de iniciativa social que representa las ONL del ámbito de la inclusión laboral y la salud mental– la realización de un mapa de agentes implicados en ese ámbito en la comunidad. Este mapa debía incluir los vínculos entre dichos agentes, así como la descripción de sus funciones y de los recur-

sos que ponen a disposición para el impulso y apoyo a la promoción de la salud, el retorno al trabajo e integración en la empresa. Este trabajo ha permitido desarrollar también una primera aproximación a la descripción de un marco para la promoción de la salud mental en las pymes basado en recursos.

1. Marco teórico y objetivos



El marco conceptual constituye, junto con la explicación del contexto del estudio, el punto de partida del trabajo prospectivo y analítico de los recursos de los que dispone la comunidad para el abordaje la salud mental en las pymes.

La finalidad es fundamentar y delimitar precisamente el objeto de estudio, construir criterios para la interpretación y comprensión de la temática. Además, el marco conceptual aporta una operativización de los constructos teóricos que se manejan a lo largo de la investigación, de manera que permite no solo compartir con los diferentes agentes el significado de los términos, sino también incluir la forma en que se observarán en la práctica algunas de sus características.

1.1. Marco contextual

Las estrategias y acciones de promoción de la salud mental pueden tener un impacto significativo en el entorno laboral, tanto en las personas trabajadoras como en las propias organizaciones empresariales y en su sostenibilidad económica.

Son muchos los procesos que pueden verse significativamente beneficiados si se desarrollan estrategias de promoción del bienestar emocional y de la salud mental, así como políticas de prevención de los riesgos psicosociales asociados. Entre ellos se contarían los procesos de adaptación y mantenimiento del empleo, la calidad de este, así como el clima laboral, la reincorporación al trabajo en condiciones óptimas cuando, por circunstancias diversas relacionadas con la salud mental, se produce una interrupción temporal de la relación laboral,

la no exclusión del mercado laboral o la incorporación de personas con problemas de salud mental al empleo. Se trata en suma de incluir la salud y el bienestar emocional y mental en el marco de la salud laboral de las empresas.

Es justamente en este marco en el que, más allá del ámbito propio de la gestión empresarial, la interrelación de las empresas con otros recursos y agentes disponibles (sociales, sectoriales especializados en salud mental e inclusión laboral o los propios vinculados a las administraciones públicas) puede contribuir de manera significativa a la facilitación de las políticas de promoción y prevención de la salud mental en las empresas.

Estas estrategias son de especial relevancia si hacen referencia a las pymes, dado no solo el significativo volumen que estas representan en relación con el total del tejido empresarial, sino también al hecho de que su tamaño las conduce necesariamente a estrategias de cooperación con otros agentes económicos y sociales que incrementen y optimicen su efectividad y eficiencia. En Catalunya, comunidad en la que se realizó el piloto del estudio, las pymes representan el 99,8% del tejido productivo (497.000 empresas y 546.000 autónomos) y el 65% del Producto Interior Bruto (PIB) generando el 75% de la ocupación.

Esta realidad empresarial justifica y sustenta la necesidad de poner en marcha actuaciones de promoción y prevención que den respuesta a situaciones en las que el bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras puedan quedar comprometida.

El nuevo marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 ya tiene en cuenta este aspecto en su objetivo 2, que propone “mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo” y que incluye explícitamente la propuesta de reforzar a las micro, pequeñas y medianas empresas para desarrollar estrategias eficaces y eficientes de prevención del riesgo.

La pandemia de la COVID-19 ha demostrado el papel tan decisivo que ejercen la salud mental y el bienestar emocional para las personas trabajadoras, el funcionamiento de nuestra sociedad y la continuidad de las actividades económicas y sociales esenciales. La incertidumbre generada por la pandemia ha incrementado las tasas y las problemáticas de salud mental.

Como resultado de la COVID-19, la mayoría de población adulta empleada informa haber experimentado importantes interrupciones relacionadas

con el trabajo con un impacto negativo en su bienestar. Según una encuesta realizada para el Foro Económico Mundial¹ aproximadamente la mitad de las personas adultas que trabaja dice haber experimentado una mayor ansiedad en torno a la seguridad laboral (56%), estrés debido a cambios en las rutinas y la organización del trabajo (55%) o a presiones familiares como el cuidado de los hijos (45%), o dificultad para encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal (50%).

Aunque desde diferentes organismos se hace hincapié en que una de cada cuatro personas desarrollará a lo largo de su vida un problema de salud mental, no es menos cierto que todas las personas necesitan y tiene derecho a un estado de salud –incluyendo el mental– adecuado (también, o más específicamente, en un contexto laboral) y sitúa su promoción y prevención como eje central de la ecuación².

La elevada prevalencia de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo –según el Infor-

me PRESME 2023, en España una de cada 23 personas trabajadoras tiene ansiedad crónica y una de cada 40 depresión, situándose en el ranking como una de las más elevadas- exige impulsar estrategias públicas y privadas orientadas a la promoción y la prevención. Desde esta visión, la salud mental de las personas trabajadoras y de la empresa en su conjunto forman parte del derecho y la obligación a una correcta salud laboral y su promoción y prevención constituye un elemento esencial e imprescindible en el marco de la relación laboral.

1.2. Marco conceptual

Este estudio se alinea claramente con la necesidad de favorecer una cultura de promoción del bienestar y salud mental en la pyme con el objetivo de caminar hacia una política global de salud en el entorno empresarial, que derive en un mejor bien-

1 World Economic Forum (2021) **This is how COVID-19 has impacted workers' lives around the world.** <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/covid-19-work-mental-health-world-economic-forum-ipsos-survey/>

2 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. (2021) Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. COM/2021/323 final

estar emocional de las personas y, por tanto, de la sociedad en su conjunto.

A continuación, se identifican y describen los conceptos utilizados para este estudio y se realiza la traslación para pymes cuando corresponda.

1.2.1. Salud mental en positivo³

Se identifica desde la mirada de los activos o agentes en salud, es decir, superando la idea de que salud mental es sinónimo de enfermedad mental.

El constructo se alinea con la definición que la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone de **salud mental** como un componente integral y esencial de la salud –y no sólo como la “ausencia de enfermedad”– y un estado de bienestar en el que la persona se siente realizada y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a la comunidad.

La propia definición de la OMS incluye que la actividad laboral puede ser un indicador de una adecuada salud y bienestar.

1.2.2. Entender la salud mental y su pérdida⁴

La salud mental es un continuo que puede ir desde un óptimo bienestar hasta la expresión de un trastorno mental grave. A lo largo de su vida, las personas se mueven entre diferentes puntos de este proceso en función de diversos factores biopsicosociales. Es decir, la salud mental a lo largo de la vida está determinada por la interacción de múltiples variables biológicas (genética, enfermedades adquiridas, etc.), las propias competencias emocionales de la persona (autoconcepto, autoestima) y momentos vitales estresantes que afronte en su contexto social, familiar, laboral, etc.

Las condiciones de trabajo son un elemento clave al referirse a la salud mental y al bienestar emocional. Según su manejo pueden inducir la aparición

3 Escuela Andaluza de Salud Pública (2011) Activos para la salud y promoción de la salud mental Experiencia formativa. https://www.easp.es/project/activos_para_la_salud_y_promocion_de_la_salud_mental/

4 Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo (2015), Salud mental: etapas para su promoción en la empresa.

de problemáticas vinculadas con la salud o ser un potente aliado de su prevención.

A veces el lugar de trabajo puede representar un contexto en el que se expresa la sintomatología de un problema de salud mental previo; en otras una inadecuada configuración de los factores de organización del trabajo puede actuar como catalizador de un desajuste psíquico previo.

1.2.3. Empresa saludable

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) “el fundamento de ser una empresa saludable” es, por un lado, gestionar la salud de las personas trabajadoras desde un enfoque integral e integrado y, por el otro, considerar la salud en todas las políticas de la empresa. A su vez, el INSST señala que cualquier empresa que quiera ser reconocida como “saludable” –y, por ejemplo, formar parte de la Red Española de Empresas Saludables⁵, promovida por este organismo– debe cumplir con la legislación vigente en prevención

de riesgos laborales y, a partir de ahí, establecer intervenciones más allá de dicha legislación.

De entre las referencias identificadas, una de ellas apunta que las empresas saludables se podrían clasificar en tres tipologías⁶, en función de su grado de implantación de medidas para garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores:

- **Primer nivel.** Son aquellas que cumplen con la legislación vigente en prevención de riesgos laborales.
- **Segundo nivel.** Son aquellas que van un paso más allá en la prevención de riesgos y buscan integrar la cultura preventiva en todos los niveles de su organización.
- **Tercer nivel.** Aquellas que han llegado a la excelencia. Son organizaciones que trabajan de forma continua y sistemática para garantizar su consideración de empresa saludable y que se marcan la salud y el bienestar de las personas

5 INSST (2013). Red Española de Empresas Saludables. <https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>

6 Clasificación en tres niveles de empresas saludables según la empresa Grupo Ático 34. <https://protecciondatos-lop.d.com/empresas/empresa-saludable/#:~:texto=Dicho%20de%20%20otro%20%20modo%2C%20una,riesgos%20%20laborales%20de%20%20forma%20%20proactiva.>

trabajadoras como un objetivo prioritario. Estas empresas consiguen ventajas competitivas a través de la creación de entornos saludables.

1.2.4. Empresa socialmente responsable

Es aquella que cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) e incluye la promoción de la salud mental y del bienestar emocional en su entorno laboral. Su estilo de dirección y liderazgo está basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre clientes, personas trabajadoras, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

Las actividades desarrolladas en el marco de la RSC de promoción de la salud mental se vinculan a la actividad básica de la empresa, tienen una vocación de permanencia e implican un compromiso de la dirección. El desarrollo de acciones que motivan a las personas trabajadoras para mejorar su estilo

de vida repercute de forma positiva tanto dentro como fuera del puesto de trabajo.

1.2.5. Promoción de la salud mental⁷

Según la OMS, la promoción de la salud mental se refiere a la salud mental positiva. Su definición de este concepto es: “Las actividades de promoción de salud mental implican la creación de condiciones individuales, sociales y ambientales que permitan el óptimo desarrollo psicológico y psicofisiológico. Dichas iniciativas involucran a individuos en el proceso de lograr una salud positiva, mejorar la calidad de vida y reducir la diferencia en expectativa de salud entre países y grupos. Es un proceso habilitador que se realiza con y para las personas”⁸.

Diríamos que el objeto de la promoción de la salud mental es distinto en función de la perspectiva que se adopte:

- **Enfoque individual:** se centra en los aspectos que atañen la forma de sentir y pensar de cada

7 Lalucat, Ll.; Casañas, R. Centre d'Higiene Mental Les Corts, Barcelona, (2019) Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes.

8 Organización Mundial de la Salud (2004). Prevención de los trastornos mentales. Intervenciones efectivas y opciones de políticas. Informe compendiado, Ginebra, Organización Mundial de la salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/78545/924159215X_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

persona, sus necesidades emocionales y afectivas y sus circunstancias vitales.

- **Enfoque comunitario:** se centra en la inclusión social, la participación activa de las personas en la comunidad y la mejora de la calidad de vida a través de relaciones interpersonales en las organizaciones (entorno educativo, laboral o comunitario).
- **Enfoque general:** abarca cuestiones más amplias como la lucha contra el estigma y la discriminación, la vulneración de derechos de las personas o el acceso de cualquier persona los diferentes ámbitos comunitarios.

1.2.6. Prevención de trastornos mentales

Según la OMS (2004) la prevención de los trastornos mentales tiene el objeto de “reducir la incidencia, prevalencia, recurrencia de los trastornos mentales, el tiempo en que las personas permanecen con los síntomas o la condición de riesgo para desarrollar una enfermedad mental, previniendo o retardando las recurrencias y disminuyendo también el impacto que ejerce la enfermedad en la persona afectada, sus familias y la sociedad.

En su informe, la OMS apunta que las intervenciones preventivas funcionan enfocándose a la reducción de los factores de riesgo y aumentando los factores de protección relacionados con los problemas de salud mental y la detección de las causas que originan el trastorno mental. Así, en base a la población diana y al riesgo a que está sometida, la OMS distingue tres tipos de intervención de prevención:

- **Universal:** dirigidas a la población general o a un grupo amplio de población que no ha sido identificado sobre la base de un mayor riesgo específico. Suele comportar intervenciones de promoción de la salud mental.
- **Selectiva:** dirigidas a individuos o subgrupos de la población cuyo riesgo de desarrollar un trastorno mental es significativamente más alto en base a factores de riesgo existentes previamente.
- **Indicada:** dirigidas a las personas en alto riesgo de padecer un trastorno y que son identificadas por presentar signos o síntomas mínimos, pero detectables, que indican el inicio de un trastorno mental.

1.2.7. Prevención de riesgos psicosociales

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), los riesgos psicosociales “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”⁹.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- cargas de trabajo excesivas.
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo

- comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.

Todos los riesgos laborales, también los psicosociales, están sujetos a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, si bien para la evaluación y la recomendación de medidas preventivas de algunos de estos riesgos se han desarrollado reglamentaciones específicas. Con todo, en materia de riesgos psicosociales, aplica la legislación vigente de carácter general, lo cual significa que toda empresa tiene la obligación de adoptar medidas encaminadas a prevenir este tipo de riesgos, aunque teniendo en cuenta que aspectos como el tipo de actividad que desarrolle, su tamaño o los factores de riesgo que entrañan los puestos de trabajo que ofrece, entre otras, determinarán las medidas a adoptar¹⁰.

9 OSHA. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

10 INSST (2020) Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Método+para+la+evaluación+y+gestión+de+factores+psicosociales+en+pequeñas+empresas.pdf/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2?t=1590410176030>

1.2.8. Promoción y prevención en las pymes

Para adaptar los conceptos de promoción, prevención e intervención en salud mental aplicados a la pyme se han empleado las dimensiones que identifica el estudio ‘Salud mental: cuestionario de autoevaluación para intervenciones de promoción de la salud en pymes’, del INSST.

Como indica este estudio, la presencia, ausencia o proceso de mejora de las diferentes dimensiones que se describen en la tabla 1 actúan como descriptor de la situación de base de las pymes y como prescriptor de las estrategias y acciones que tendrían que facilitar entornos laborales y puestos de trabajo saludables en un marco inclusivo de salud y bienestar laboral.

Tabla 1. Definición de las dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Libertad Autogestión Participación	El sentimiento de pertenencia e inclusión en la organización es un factor altamente regulador de un entorno saludable. Las personas trabajadoras deben disponer del suficiente y preceptivo grado de autonomía para el desarrollo, organización y gestión de su propio trabajo. Asimismo, es necesario disponer de sistemas, procesos y procedimientos de participación que operativicen y canalicen la opinión y la participación en la toma de decisiones.
Autonomía temporal	La adecuación a las necesidades personales y la conciliación de la vida laboral y personal facilita el equilibrio emocional y la satisfacción respecto a la ejecución de los objetivos inherentes al lugar de trabajo y a la tarea.
Recursos	Una correcta evaluación de las tareas a realizar, sus requerimientos y los tiempos precisos para su ejecución minimiza, reduce o elimina la sobrecarga imputable a una organización inadecuada de la misma.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>Un liderazgo positivo y transparente genera confianza y facilita un elevado grado de satisfacción. Entre otros aspectos se debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> • facilitar la comunicación y la participación • valorar y reconocer las capacidades de las personas trabajadoras • canalizar sus aportaciones y expectativas
	<ul style="list-style-type: none"> • fomentar el trabajo en equipo evitando en lo posible los puestos de trabajo aislados y exentos de oportunidades de relación • articular su implicación en la toma de decisiones y en la regulación de la tarea y del lugar de trabajo • plantear, secuenciar y, en la medida de lo posible, consensuar objetivos alcanzables • ofrecer los apoyos necesarios ante las dificultades o fomentar la equidad, diversidad e igualdad en las relaciones laborales • ofrecer oportunidades de crecimiento y mejora de las capacidades y competencias de la persona trabajadora, así como su promoción a tareas de mayor complejidad o responsabilidad, etc.
<p>Política organizativa transparente</p>	<p>La empresa dispone, comparte y comunica una política de contratación inclusiva y gestiona de manera adecuada el absentismo y las bajas laborales, con especial incidencia en las de larga duración, estableciendo sistemas que incidan y mejoren la recuperación de la persona trabajadora y faciliten su reincorporación y adaptación de nuevo al puesto de trabajo, modificando, de ser necesario, sus funciones o tareas.</p>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<p>Diseño de políticas de salud</p>	<p>La empresa dispone de estrategias de identificación temprana de posibles alteraciones en el estado de salud de las personas trabajadoras, incluidos los motivados o vinculados a situaciones emocionales o de salud mental, relacionados, o no, con el trabajo. De la misma manera la empresa promueve y articula formaciones específicas y especializadas en materias relacionadas, entre otras, con el <i>mobbing</i>, el acoso sexual, la igualdad de género, la diversidad, la salud mental, etc. Asimismo la empresa dispone sistemas estrategias y planes organizativos de prevención, así como de intervención ante la aparición de posibles alteraciones o conflictos generados por una inadecuada gestión de las mencionadas situaciones.</p>
<p>Estabilidad</p>	<p>La empresa fomenta, en la medida de lo posible, la estabilidad laboral. Asimismo, tiene establecidos sistemas de información y comunicación adecuados para otorgar claridad y transparencia a la contratación y sus circunstancias asociadas, dispone de políticas de promoción laboral y de aplicación salarial, así como una correcta, justa y ética política de retribuciones, adecuada a las tareas realizadas y a los tiempos de dedicación, ajustada adecuada a las indicaciones y requerimientos del mercado.</p>
<p>Seguridad y salud laboral</p>	<p>La empresa proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable atendiendo a la correspondiente prevención de riesgos laborales y de salud laboral. Asimismo, establece una adecuada coordinación y colaboración entre la parte técnica y la sanitaria del servicio de prevención para facilitar una detección precoz y una posible intervención sobre las alteraciones o problemas de salud mental, así como para ofrecer formación adecuada y adaptada.</p>
<p>Salud física y fomento de actividades en la comunidad</p>	<p>La empresa promueve una correcta salud física y alimentaria entre las personas trabajadoras facilitando el acceso a espacios, productos, consumos o materiales saludables.</p>

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Este informe recoge la metodología y los resultados de un proyecto que se desarrolló en el periodo 2021-2022 en la demarcación de Girona con el propósito de identificar los agentes implicados en el ámbito de la salud mental en la comunidad y proceder a la descripción de la función o funciones de cada uno de ellos y a la identificación de los recursos que ofrecen y que podrían impulsar o dar apoyo a acciones vinculadas a la promoción de la salud, la vuelta al trabajo tras una baja o la integración en la empresa de personas con trastornos de salud mental, especialmente en pymes.

Como objetivo subsidiario se planteó también conseguir una primera aproximación a la descripción de un marco para la promoción de la salud mental en las pymes basado en activos, es decir en los recursos existentes en la comunidad.

1.3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos son aquellos que han orientado los contenidos a tratar durante el trabajo de campo, es decir, el diseño del guion para las entrevistas individuales y los grupos focales que se

han desarrollado en la jornada de trabajo con agentes implicados en Girona.

Estos objetivos son:

1. Contextualizar la salud mental en las pymes y, más concretamente, en la demarcación de Girona.

- Identificar elementos de inflexión y cambios destacables en los últimos años: legislación, normativa, políticas y estrategias, programas implementados, etc. en el marco de las políticas públicas y las políticas empresariales.
- Definir y operativizar conceptos claves que fundamenten el trabajo.
- Justificar la elección del territorio de Girona por las buenas prácticas en las intervenciones llevadas a cabo en salud mental.

2. Identificar actores implicados y recursos de salud mental para pymes en Girona con base en distintas tipologías de actuación.

- Hacer una descripción de los agentes a través de 'fichas'.
- Clasificar según las categorías especificadas en la 'ficha de agentes'.

3. Analizar la relación entre el ámbito de las pymes y el de la salud mental (especializada y comunitaria).

- Identificar colaboraciones de agentes de estos ámbitos y entre servicios.
- Analizar el motivo de la relación y a partir de qué elementos se construye.
- Valorar la distancia entre estos dos ámbitos y la necesidad de aproximarlos.
- Averiguar si las necesidades de las pymes en materia de salud mental están cubiertas (visión de ambas partes).
- Identificar los elementos que facilitan y obstaculizan el acceso a los recursos existentes: potencialidades y oportunidades.
- Establecer los retos para su aproximación y cobertura de necesidades.

4. Prospeccionar un futuro deseable sobre la relación entre ámbitos y la integración de la salud mental en las pymes.

5. Valorar los recursos (acciones, programas, proyectos, herramientas) que pueden adaptarse y complementar las estrategias de apoyo a la salud mental en las pymes de Girona.

- Identificar aquellos que son útiles en la actualidad.
- Identificar aquellos que pueden representar una oportunidad (implementados en otros contextos o que surgen de necesidades detectadas no cubiertas).

6. Identificar los elementos clave que conforman un marco para la promoción de la salud mental en las pymes en la demarcación de Girona.

2. Metodología



La metodología empleada para diseñar un mapa de agentes implicados en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional en la empresa y lograr una primera aproximación a la descripción de un marco para la promoción de la salud mental en las pymes basado en activos se ha realizado a partir de:

- La definición de **cuatro ámbitos de estudio** que reúnen a los agentes identificados como implicados en promover la salud mental en la empresa.
- La delimitación de **un territorio piloto** de estudio (Girona), elegido por su experiencia en

la formulación y movilización de activos comunitarios.

- La identificación de **una tipología de recursos potencial**.
- La identificación de **activos** y su concreción en el trabajo de campo.

Ámbitos del estudio: agentes implicados

Para la elaboración del mapa y del marco conceptual se han tenido en cuenta cuatro ámbitos de análisis en la identificación de activos (Véase Tabla 2).

Tabla 2. Ámbitos de análisis para la identificación de activos

<p>Ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo</p>	<p>Proveedores/as de servicios públicos y privados –asociaciones sin ánimo de lucro y fundaciones, servicios de prevención ajenos– de atención a la salud en general, la salud mental y la salud laboral.</p> <p>Se ha incluido a las mutuas, que tienen una actividad definida por Ley y actúan como colaboradoras de la Seguridad Social y realizan su actividad de prevención y promoción de la salud mental con cargo a las cuotas empresariales.</p> <p>A su vez, se han tenido en cuenta los diferentes organismos de la Administración estatal, autonómica y local que ofrecen recursos en salud y en seguridad laboral a la empresa.</p>
<p>Ámbito de los derechos de las personas</p>	<p>Incluye las entidades sociales que defienden y promueven los derechos de las personas vulnerables, como pueden ser las personas con trastornos de la salud mental en pro de su bienestar, dignidad y autonomía a través del apoyo jurídico y social.</p>
<p>Ámbito sociolaboral y comunitario</p>	<p>Engloba las asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro que trabajan para la mejora de la calidad de vida de personas con problemas de salud mental a través de la integración laboral, así como entidades comunitarias que trabajan en sensibilización, promoción, prevención e intervención en salud mental.</p>
<p>Ámbito de la empresa</p>	<p>Incluye pymes y empresas que cuentan con buenas prácticas, gremios sectoriales, asociaciones empresariales y otros agentes sociales (patronales y sindicatos).</p> <p>A su vez, abarca agentes privados que ofrecen asesoramiento y servicios específicos en salud mental y bienestar emocional a la empresa retribuidos como consultorías, asesorías, gestorías y profesionales del bienestar y la salud (nutricionistas, entrenadores/as, coach, psicólogos/as, terapeutas, etc.).</p>

Los agentes se han identificado con **nombre propio**. Es decir, los activos que constan en formato "ficha" figuran con el nombre específico del agente. Cabe mencionar que algunos, en su razón de ser, explicitan el objetivo de la salud mental si bien no aparece en el nombre propio. También se han incluido agentes que aun siendo generalistas (no especializados en salud mental) cuentan con actuaciones cuyo objetivo explícito es la salud mental o el bienestar emocional.

El estudio incluye algunas fichas específicas de recursos y actuaciones de obligado cumplimiento para la empresa, esto es: Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y Servicios de prevención ajeno (SPA) que realizan actuaciones relativas a la prevención de riesgos psicosociales.

Delimitación territorial del estudio

Para disponer de este inventario de activos se ha seleccionado la demarcación de Girona como ámbito de estudio territorial, lo cual permite obtener

una visión e información más detallada y concreta. Se trata de un territorio con experiencia en la formulación y movilización de activos comunitarios cuyos parámetros y dinámicas pueden ser de gran valor para inspirar y poder trasladarse al Mapa de Activos a otros territorios.

El modelo integrado comunitario de salud mental de Girona tiene un elevado nivel de excelencia y reconocimiento por su rigor, eficiencia y resultados. Está avalado por las diferentes instituciones competentes en la planificación de políticas públicas en materia de salud tanto europeas como de Catalunya y del Estado¹¹.

El estudio europeo REFINEMENT¹² demuestra que Girona tiene uno de los mejores sistemas de acceso a los centros sanitarios, lo que se traduce en cercanía al domicilio, facilidad para acceder al tratamiento y, en consecuencia, mejores diagnósticos que repercuten en una baja cronicidad. Al disponer de un único proveedor de salud y trabajar este en red con el resto de los servicios comunitarios de

11 Romero, F. (14 de julio de 2018). Girona, un model d'eficiència en salut mental a Europa. 324. <https://www.ccma.cat/324/girona-un-model-deficiencia-en-salut-mental-a-europa/noticia/2866601/>

12 'Research on Financings systems Effect on the quality of Mental health care' es un proyecto colaborativo y de comparación entre nuevos países que analiza cómo los sistemas de financiación afectan a la calidad de la atención en salud mental en Europa. <http://www.refinementproject.eu>

forma eficiente, resulta sencilla la identificación de activos de interés y agentes que prestan servicios y ofrecen recursos en la comunidad en general y en la pyme en particular.

Asimismo, la identificación de activos se ha realizado a través de un análisis de información procedente de fuentes primarias con actores presentes en la demarcación de Girona, tanto los especializados en salud mental como en el sector empresarial, gremios y asociaciones empresariales, sindicatos, entidades sociales dedicadas a la inclusión laboral, mutuas, empresas de prevención de riesgos laborales, la *Universitat de Girona* y la Administración local. Todos ellos se conocen y se relacionan habitualmente para colaborar en proyectos e iniciativas.

Tipologías de recurso

Inicialmente, se había previsto recopilar y clasificar la información sobre las actuaciones que realizan los agentes en la comunidad con base en diferentes categorías como la prevención, promoción e intervención. Sin embargo, a lo largo del trabajo de campo se ha comprobado que los agentes identificados realizan actuaciones que podrían enmarcarse

en diferentes categorías y que la línea entre una y otra es fina y permeable.

No obstante, podría establecerse una clasificación de los recursos disponibles en función de si están orientados a:

- La sensibilización, promoción del bienestar emocional y salud mental.
- La prevención para el bienestar emocional y la salud mental, complementarios a los de obligado cumplimiento.
- El acompañamiento a la inserción laboral de personas con trastornos de salud mental.
- El mantenimiento del puesto de trabajo de la persona con un problema de salud mental.
- La facilitación y el apoyo a la vuelta y reincorporación al trabajo de personas con trastornos de salud mental, después de un período de baja laboral.

En relación con la selección de la muestra se debe tener en cuenta, por un lado, que corresponde a agentes identificados en un territorio delimitado y, por el otro, que responde a las necesidades o a la demanda de recursos para la pyme, un ámbito relativamente nuevo –no solo en el territorio analizado.

Cuando el análisis se extiende a la gran empresa¹³ se encuentra un volumen y tipología de recursos más amplio.

Identificación de activos y concreción en el trabajo de campo

La identificación de activos utiliza un enfoque de investigación basado en el uso de técnicas de investigación cualitativa en sociología y las ciencias sociales en general. Las técnicas de investigación empleadas en el presente estudio se han concretado en:

- Análisis de información procedente de fuentes secundarias incluidas en entornos web (Véase Tabla.4).
- Análisis de información procedente de fuentes primarias: entrevistas y grupos focales con actores especialistas en salud mental y el sector empresarial en la provincia de Girona (Véanse Tablas 5 y 6).

Las técnicas cualitativas mencionadas se han aplicado teniendo en cuenta las bases inspiradoras de la metodología de la Investigación-Acción participativa (IAP) (Formación Médica Continuada, 2019). Ello significa que se han puesto en contacto los saberes académicos, profesionales, agentes sociales, comunitarios y de primera persona, no solo para identificar activos del territorio para la promoción de la salud mental en la empresa, sino también para generar un conocimiento y diálogo común que conduzca a propuestas de acciones transformadoras en base a sinergias que se puedan dar en el marco de los grupos focales y otros contextos que faciliten la comunicación entre las partes implicadas.

Detallamos a continuación las cuatro fases realizadas para la identificación de activos en la promoción de la salud mental en las pymes detallando los objetivos, las actividades realizadas y los productos de fase obtenidos.

13 Existen modelos de Buenas Prácticas (MBP) de intervenciones de PST de empresas europeas que cumplen los criterios de calidad de la Red Europea de Promoción de la Salud (ENWHP). En España, se han reconocido varios Modelos de Buenas Prácticas basándose en los criterios de la ENWHP por la Red española de Empresas Saludables <https://www.insst.es/buenas-practicas>.

Tabla 3. Concreción de la propuesta

FASE 1	Concreción de la propuesta
Objetivo	<p>Parámetros clave para el desarrollo del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delimitación del ámbito/territorio de análisis: demarcación de Girona. • Categorías de activos a identificar: clasificación en cuatro ámbitos. • Fuentes secundarias de búsqueda de información. • Puntos de seguimiento del proyecto. • Cronograma detallado de entregas y revisiones. • Modo de coordinación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de las reuniones. • Redacción de los acuerdos establecidos. • Envío para su aprobación y revisión cuando ha sido necesario.
Productos de fase	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos con los acuerdos sobre parámetros clave del desarrollo del proyecto.

Tabla 4. Búsqueda y análisis de fuentes secundarias

FASE 2	Búsqueda y análisis de fuentes secundarias
Objetivo	Llevar a cabo la búsqueda documental y de buenas prácticas sobre la promoción de la salud y bienestar mental en las empresas, especialmente en pymes, así como de vuelta o incorporación al trabajo de personas trabajadoras con problemas de salud mental.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda a través de internet. • Definición del método de almacenamiento de información recabada. • Definición del método de selección y análisis de información recabada. • Análisis de la información. • Elaboración de listados de documentación y ficha modelo. • Elaboración del marco teórico.
Productos de fase	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de documentos seleccionados. • Marco teórico del informe. • Fichas de agentes (primera versión).

Tabla 5. Identificación de activos y sus relaciones (informantes clave)

FASE 3	Identificación de activos y sus relaciones (informantes clave)
Objetivo	<p>Recabar información de activos del territorio y de su relación a través de entrevistas a informantes clave (primera fase de entrevistas). Estas permiten obtener primeras impresiones sobre el nivel de implicación y sinergias entre agentes.</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de las fichas de recogida de información que incluye: tipo de agente, descripción de actividades, y localización, así como la normativa asociada a la prestación del servicio. • Entrevistas online o telefónicas a informantes clave. • Presentación del estudio a agentes clave. • Análisis y redacción de la información obtenida.
Productos de fase	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de entrevista individual. • Listado de agentes implicados identificados. • Ficha de agentes

Tabla 6. Análisis, retos y propuestas de acción con los agentes implicados

FASE 4	Análisis, retos y propuestas de acción con los agentes implicados
Objetivo	Identificar y describir los agentes implicados y su modelo de relación, así como los retos y propuestas para el acceso y utilización de recursos por parte de las empresas. Proponer un marco para la promoción de la salud mental en pymes.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, preparación y realización de entrevistas con agentes. • Diseño, preparación y realización de una Jornada de trabajo con 15 participantes y tres grupos focales (empresas y actores clave). • Análisis del contenido. • Redacción del informe de la jornada.
Productos de fase	<ul style="list-style-type: none"> • Documento descriptivo de la metodología de entrevistas. • Documento con resultados de la jornada de trabajo. • Propuesta de mapa de activos desde la visión de la pyme. • Propuesta de retos y propuestas para la acción.

De las fases realizadas para la identificación de activos en la promoción de la salud mental en la pyme mencionamos seguidamente tres actividades desarrolladas que han sido relevantes en la obtención de información para la elaboración de este informe. En el capítulo 5 se encuentran las referencias de bibliografía y webgrafía consultadas.

Entrevistas a agentes implicados en la promoción de la salud mental¹⁴

Se han llevado a cabo un total de **11 entrevistas individuales** a agentes clave seleccionados. La mayoría de estas han tenido lugar entre los meses de noviembre y diciembre del 2021. Las primeras entrevistas han tenido un carácter exploratorio de

¹⁴ Véase anexo 6.1

los diferentes ámbitos de análisis y de contexto del territorio.

Jornada de trabajo ‘La promoción de la salud mental en las pymes’¹⁵

Para la recopilación más detallada de activos en el territorio de la demarcación de Girona se organizó una jornada de reflexión y debate bajo el título “La promoción de la salud mental en las pymes” por vía telemática contándose con la participación de **15 personas representantes** de diferentes organizaciones (véase Tabla 7).

La dinámica de la jornada se organizó a través de una sesión participativa que combinó la aportación de opiniones y experiencias de los participantes en tres grupos focales y en plenario. Incluir grupos de discusión durante la Jornada permitió obtener una mayor interacción entre los y las participantes, recopilar información de mayor profundidad y captar información concreta basada en experiencias personales y profesionales.

La información recopilada en la jornada se utilizó para el análisis de los elementos que facilitan y

obstaculizan el acceso y uso de estos recursos por parte de la empresa. A su vez, durante esta jornada se planteó una primera propuesta de marco para la promoción de la salud mental en la pyme.

Tabla 7. Organizaciones representadas en las entrevistas

- Documento descriptivo de la metodología de entrevistas.
- Documento con resultados de la jornada de trabajo.
- Propuesta de mapa de activos desde la visión de la pyme.
- Propuesta de retos y propuestas para la acción.
- Servicios de prevención de riesgos y mutuas colaboradoras con la seguridad social.
- Sindicatos.
- Entidades y profesionales dedicados a la inclusión laboral y al acompañamiento en salud mental.
- Referentes de las administraciones implicadas.

¹⁵ Véase anexo 6.2

Estas informaciones fueron claves para la última fase de análisis y la elaboración de conclusiones y propuestas sobre la efectividad de los activos.

2.3.1. Fichas de agentes implicados¹⁶

Con el fin de conocer las acciones que llevan a cabo tanto los agentes participantes en las entrevistas como en la jornada de trabajo en lo relativo a la prevención, promoción e intervención en salud mental y el bienestar emocional para las pymes, se entregaron para su cumplimentación fichas para recoger la descripción de sus recursos y acciones.

Las actuaciones incluidas en las fichas se refieren principalmente a recursos/servicios dirigidos a terceros/as (otras empresas), pero también, a buenas prácticas de la propia empresa.

El número de respuestas de agentes implicados a las fichas fue de **18**:

Ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo...	9
Ámbito de los derechos de las personas	1
Ámbito sociolaboral y comunitario	3
Ámbito de la empresa.....	5

¹⁶ Véase anexo 6.3

3. Resultados



3.1. Mapa de agentes

En el avance del trabajo de campo se identificaron diferentes agentes que intervienen en la promoción de la salud mental y el bienestar emocional para la pyme. Los agentes contactados o referenciados en el trabajo de campo del estudio se clasificaron en función de tres elementos basados en el tipo de recurso que ofrecen:

- **Recursos específicos en salud mental:** ofrecen recursos específicos en salud mental o generales (dentro de los cuales caben recursos para la salud mental y el bienestar emocional).
- **Destinatario principal de los recursos:** los recursos específicos en salud mental van dirigidos a las empresas o son para la población en general.

- Presencia o ausencia de **contraprestación económica** por el servicio prestado.

Los diferentes agentes identificados son:

1. Agentes que ofrecen recursos específicos en salud mental a la empresa y personas trabajadoras sin contraprestación económica

En el ámbito estatal son básicamente las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social que realizan sus actividades de prevención y promoción de la salud mental con cargo a las cuotas empresariales. También se ubicarían en esta categoría los diferentes organismos de la administración estatal y autonómica que ofrecen recursos a la empresa como el INSST o l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL). A su vez, se identificó el programa de alcance estatal Incorpora de la Fundación "la Caixa" cuya misión es promover la in-

serción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

En Catalunya cabe destacar la presencia de agentes sociales como sindicatos, asociaciones patronales y otras entidades que ofrecen recursos específicos a la empresa sin coste directo asociado o a través del pago de una cuota de asociado. Se han recogido las aportaciones UGT Catalunya–Oficina técnica de prevención de riesgos laborales, Asociación patronal de la PIMEC y su Fundación, AMMFEINA y la Fundación Galatea.

En el territorio de Girona muchas entidades que promueven la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social ofrecen servicios a personas y a empresas. En el trabajo se han recogido las aportaciones de Fundació Drissa, Fundació Map, Fundació Tresc y Support-Girona. A su vez, han sido referenciadas otras entidades como la Fundació Ramon Noguera, la cooperativa La Fageda o Altem, con quien no se ha podido contactar.

La Fundación Galatea sería un ejemplo de entidad que ofrece servicios a sectores profesionales, sus colegios profesionales y empresas de dichos sectores para prevenir riesgos psicosociales. Asimismo, sus objetivos son la promoción de estilos de vida saludables entre los/as profesionales de la salud

y la consecución de la rehabilitación y reinserción laboral de los/as profesionales de la salud con problemas de salud mental y adicciones con la finalidad última de garantizar la calidad asistencial a la ciudadanía.

2. Agentes que ofrecen recursos a la empresa no específicos en salud mental y sin contraprestación económica

En el ámbito de Girona, los agentes contactados que ofrecen recursos a la empresa no específicos en salud mental y sin contraprestación económica o a través del pago de una cuota de asociado son: Associació Metall Girona, Associació Gironina d'Empresàries (AGE) y Associació Fòrum Carlemany.

Este tipo de agente son los potenciales facilitadores de recursos específicos de salud mental por su proximidad a la empresa, llegando a poder realizar un papel de intermediación entre el recurso especializado y la necesidad de la pyme.

3. Agentes que ofrecen recursos específicos en salud mental en la comunidad, no específicos para empresas, sin contraprestación económica

Los agentes clasificados en este apartado se caracterizan en su conjunto por tener la especialidad en salud mental y ser potenciales activos para ofrecer

recursos a la empresa. En algunos casos ya realizan acciones en su propia organización.

En Catalunya ha sido referenciada como organismo de la Generalitat de Catalunya que ofrece recursos específicos en salud mental la “Direcció general de Planificació en salut”.

En el territorio de Girona se contactó con el “Institut d’Assistència Sanitària (IAS)”, el ayuntamiento de Girona, la “Taula de Salut mental”, la “Universitat de Girona” –en particular, el Área de compromiso social– y la entidad “Associació per la prevenció del suïcidi i l’atenció al supervivent (APSAS)”. Se referenciaron, pero no se pudo contactar para su colaboración: “Diputació Girona (DipSalut)” y la “Associació Família i Salut Mental de Girona i Comarques”.

La “Direcció general de Planificació en salut” referenció una figura de reciente creación, un/a referente de bienestar emocional y comunitario¹⁷ que actúa en las Áreas Básicas de Salud (ABS) de Catalunya. Si bien hasta la fecha su atención se dirige a

la población general, se estima que próximamente asuma actuaciones dirigidas a la empresa.

En el caso de la “Taula de Salut Mental” es importante destacar que, como plataforma que reúne agentes claramente instalados en la comunidad, podría ser un aglutinador potencial impulsor de proyectos en salud mental en colaboración con las empresas del territorio.

4. Agentes que ofrecen recursos específicos en salud mental a las empresas, retribuidos por estas en su prestación

Los activos que ofrecen los servicios específicos en salud mental y bienestar emocional a la empresa retribuidos son los prestados por consultorías, asesorías, gestorías y profesionales del bienestar y la salud (nutricionistas, entrenadores/as, coach, psicólogos/as, terapeutas, etc.).

Las consultorías que participaron en el trabajo de campo y aportaron sus experiencias han sido la Fundación Eurofirms y Global Human Consultants.

17 Departament de Salut (2021). Programa de bienestar emocional i salut comunitària a l’atenció primària de salut. https://salutweb.gencat.cat/web/.content/_ambits-actuacio/Linies-dactuacio/Estrategies-de-salut/Salut-mental-addiccions/programes-bienestar-emocional-salut-comunitaria/programes-bienestar-emocional-i-salut-comunitaria-a-IAPiC.pdf

5. Agentes de la comunidad que ofrecen recursos para el bienestar de las personas

Posibles agentes de la comunidad como, por ejemplo, centros deportivos, centros cívicos o bibliotecas que en algún momento pueden ofrecer recursos para el bienestar de las personas, ya sea con o sin contraprestación económica. Esta tipología de activos no ha sido mencionada espontáneamente durante la realización del trabajo de campo.

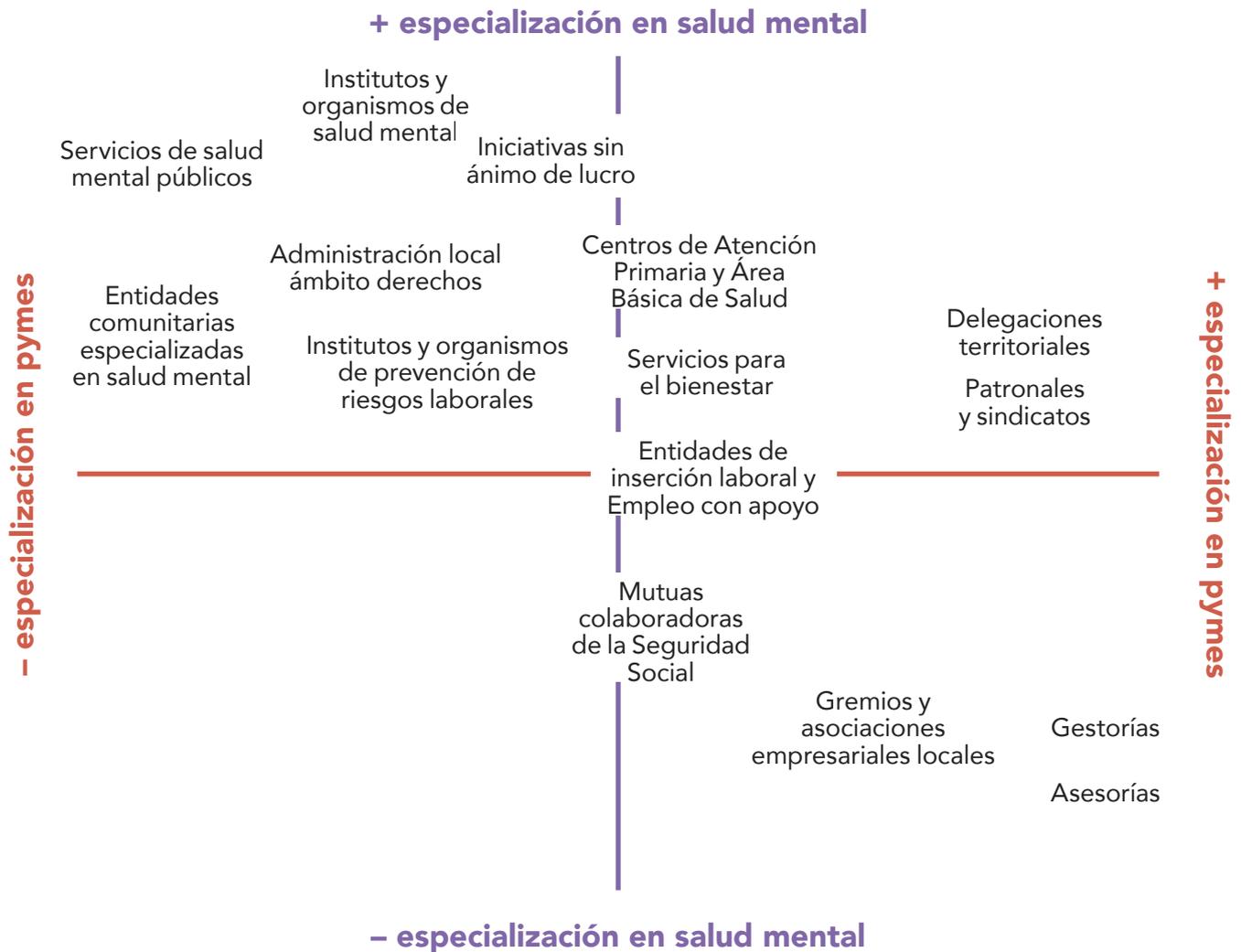
Estos agentes suelen estar en el entorno próximo a la pyme y podrían constituir un activo potencial en un programa de bienestar o promoción de la salud mental de una empresa. Sin embargo, durante el

trabajo de campo, cuando se ha pedido por ellos, no se han concretado como activos actuales.

6. Buenas prácticas y mentoring de empresas activas

Se trata de empresas que han sido contactadas y que pueden ser un referente para otras empresas que se marquen el objetivo de ampliar conocimientos o conocer experiencias para el desarrollo de recursos y herramientas de promoción de la salud mental y el bienestar emocional. Estas empresas pueden ser un activo en tanto como buenas prácticas que se convierten en referentes o inspiradoras de otras. Se han recogido aportaciones de Quinton, Metall Girona y Cafès Cornellà.

Figura 1: Mapa de activos según su especialización en salud mental y las pymes como destinatario.



3.2. Modelo de intervención

En este apartado se propone un modelo de intervención en el que se analizan los distintos agentes, así como los recursos que ofrecen, sus relaciones y su grado de implicación con la promoción de la salud y el bienestar mental en las pymes.

Si en el apartado anterior se ha reflejado la realidad con la que se encuentran las pymes en base a la información recogida a lo largo de este estudio, en éste se hace una interpretación de la proximidad que las pymes perciben de los agentes implicados en el objetivo de la promoción y prevención de la salud mental.

A menudo, cuando una pyme se propone bien mejorar el clima laboral de la organización, afrontar la baja laboral de una persona trabajadora (como consecuencia por ejemplo de un problema de estrés laboral o de un debut o recaída en el problema de salud mental), con el consiguiente retorno posterior a su puesto de trabajo, o bien se plantea prevenir o intervenir en situaciones de riesgo psicosocial, la pregunta que le surge es: “¿Qué recursos de mi entorno cercano conozco que puedan ayudarme y puedan ser agentes en salud mental y bienestar emocional?”

En el ámbito territorial investigado, cuando la pyme se propone actuar y busca recursos y agentes en salud mental y bienestar emocional se encuentra con diferentes tipologías que se han clasificado en tres niveles según su proximidad a la empresa desde la visión de esta.

3.2.1. CATEGORÍA 1 | Nivel muy cercano y próximo a la pyme

Son los agentes que ofrecen recursos en el día a día de la empresa y que, en un momento dado, pueden extender sus servicios. Estos agentes son los que acompañan a la empresa en su gestión cotidiana, la conocen y mantienen una relación personal de confianza.

En esta categoría se ubican los servicios de prevención ajenos, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, las gestorías, asesorías y consultorías que asumen la gestión de otros ámbitos de la pyme y que, en este caso particular, pueden ofrecerle recursos específicos en salud mental y bienestar emocional o realizar recomendaciones; los gremios y asociaciones empresariales locales a los que pertenece la pyme que cumplen este papel de asesoramiento o proveedor de recursos y los servicios de bienestar y salud próximos y conocidos, utilizados por la empresa, las personas trabajadoras

y su entorno familiar y comunitario como nutricionistas, entrenadores/as, coach, psicólogos/as, terapeutas, centros deportivos centros de yoga, etc. Los activos de esta categoría se definen por su facilidad de acceso, cercanía, cotidianidad y confianza y son retribuidos por la empresa de forma directa o a través de una cuota de asociados a un gremio o asociación.

3.2.2. CATEGORÍA 2 | Nivel territorial próximo a la pyme, son los agentes que ofrecen recursos específicos en salud, en inserción laboral y en gestión empresarial para las empresas

Son agentes cercanos a la pyme cuando ésta necesita de un recurso más especializado. En esta categoría se hallan las entidades que promueven la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social; las delegaciones de los agentes sociales en el territorio más próximo a la pyme como los sindicatos; las asociaciones patronales y otras entidades que ofrecen recursos específicos a las empresas sin coste directo o a través del pago de una cuota de asociado y el Centro de Atención Primaria (CAP) o Área Básica de Salud (ABS) que corresponde

a la compañía por su ubicación. Estos recursos no suelen ser retribuidos directamente por la empresa.

En esta categoría cabe remarcar la creación de una nueva figura como activo potencial para la pyme: el/la referente de bienestar emocional y comunitario que actúa en los ABS de Catalunya y quien, como se ha dicho anteriormente, se prevé que en un futuro pueda asumir actuaciones especializadas de sensibilización y promoción dirigidas a la empresa.

Los agentes enmarcados en las categorías 1 y 2, debido a su proximidad y conocimiento de la pyme, son potenciales facilitadores de recursos específicos de salud mental por su cercanía a la empresa, y podrían llegar a realizar un papel de intermediación entre el recurso especializado (categoría 3) y las necesidades de las pymes.

3.2.3. CATEGORÍA 3 | Nivel supra territorial respecto al entorno cercano de la pyme

Son los agentes que ofrecen recursos especializados en salud mental para la población en general¹⁸, con o sin foco en el ámbito empresarial.

18 Algunos ejemplos de recursos para la población en general pueden extraerse de EAPS (2011).

En esta categoría se ubican los diferentes organismos de la Administración estatal y autonómica que ofrecen recursos a la empresa en el ámbito de la salud y la seguridad laboral como los servicios de salud públicos, los organismos reguladores técnicos especializados y decisores en la materia¹⁹. También en este nivel estarían las administraciones locales del ámbito territorial de la pyme (ayuntamiento, Diputación, Consejo comarcal) que dispone de activos específicos en salud mental y bienestar emocional como programas, centros, plataformas participadas por algún organismo de la administración local pero que no están dirigidas directamente a las pymes. Encontramos también entidades comunitarias especializadas en salud mental o en algunos aspectos en seguridad y salud laboral que pueden ser de interés para la empresa.

Estos recursos especializados en salud mental, aunque pudieran buscar la proximidad con las empresas y específicamente con las pymes, no son considerados pese a estar cercanos a su entorno, ya sea porque no las conocen o porque no las identifican como una oportunidad de colaboración para resolver sus necesidades en esta materia.

Para aproximar esta categoría de agentes especializados en salud mental a la pyme, los agentes de las categorías 1 y 2 serían clave como intermediarios, o bien como canales de transmisión de información o bien de conexión y colaboración.

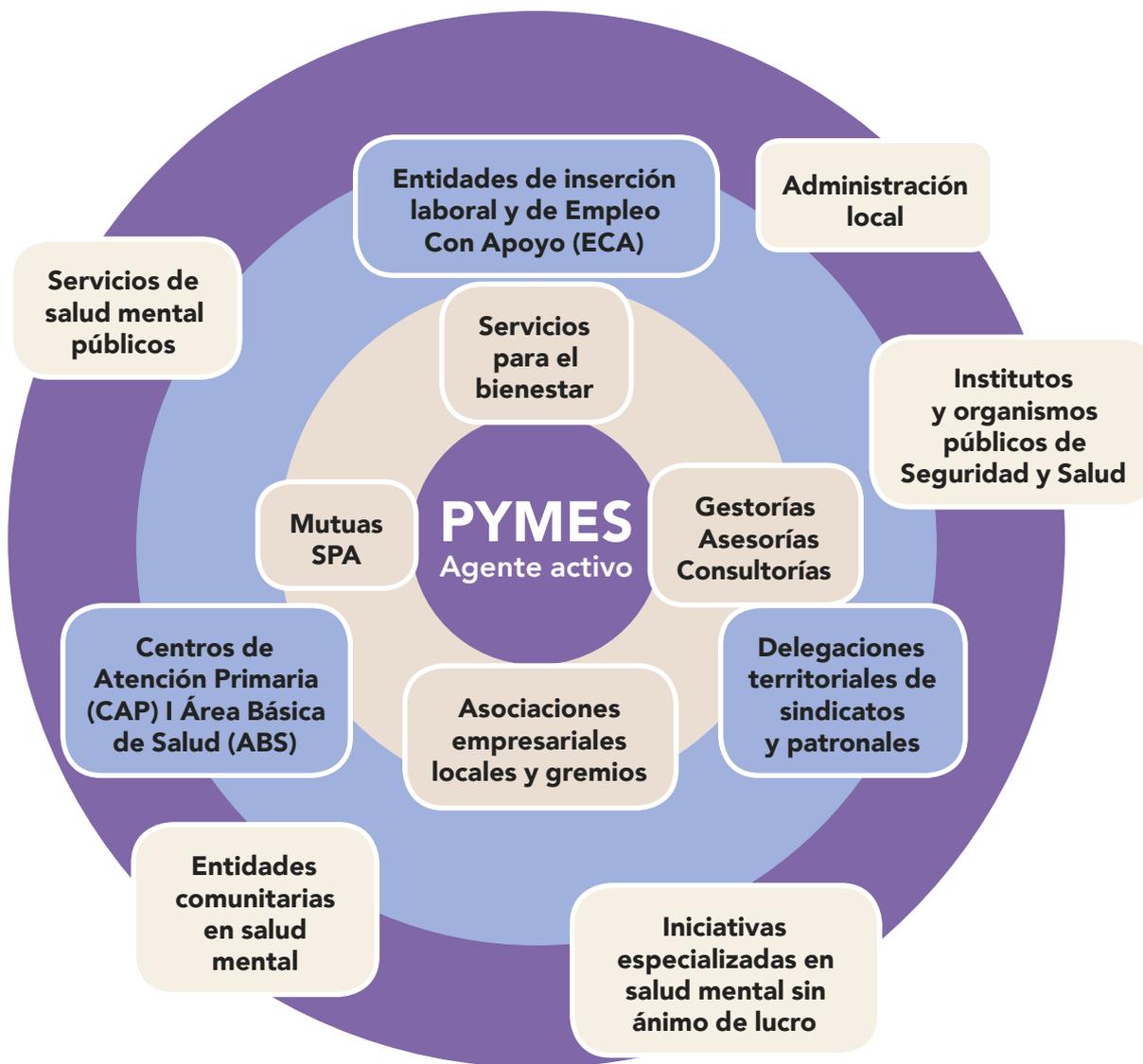
La realidad marca tres conclusiones principales:

- Los recursos especializados en salud mental han de salvar mucha distancia para llegar a conectar de forma generalizada con las pymes.
- Las pymes son en sí mismas agentes activos cuando desarrollan recursos propios y cuando se convierten en ejemplo para otras.
- Los recursos más próximos, aunque suelen tener un coste añadido que muchas veces las pymes no pueden asumir, podrían tener un rol de puente o enlace con los niveles más especializados.

En el siguiente mapa se han representado los tres niveles de activos/agentes que ofrecen recursos o servicios para la promoción de la salud mental y el bienestar emocional según su proximidad a la empresa desde la visión de esta.

19 A modo de ejemplo, la colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP) del INSST es una herramienta de consulta que facilita a los agentes sociales y a los/las profesionales el desarrollo de acciones de promoción y prevención de la salud mental en la empresa. También manuales como 'Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas' del INSST y publicaciones como 'Guía para un retorno saludable al trabajo tras la covid 19' de la Junta de Andalucía.

Figura 2. Mapa de agentes en función de su proximidad a las pymes.



Para acercarse a los agentes del tercer nivel, más alejados de las pymes sería necesario adaptar un marco de acción donde los diferentes agentes implicados en salud mental se vinculen y pongan a disposición sus recursos para impulsar y dar apoyo a acciones de promoción de la salud, vuelta al trabajo e integración.

En este sentido, deberían tenerse en cuenta en el modelo de intervención en salud mental para las pymes tres elementos transversales que han emergido en el trabajo de campo:

1. Lenguaje utilizado

En base al trabajo de campo efectuado, se ha constatado que el lenguaje referente a la promoción, prevención e intervención en salud mental difiere según el agente que lo emplea. Es así como la semántica varía significativamente del ámbito de salud o sanitario al empresarial. La "prevención" se identifica con todo aquello que tiene que ver con el marco normativo de riesgos psicosociales y la "promoción" se vincula a acciones promotoras de la salud en positivo, más allá de lo que se dicta como obligatorio. Por su parte, desde el ámbito sanitario, estos conceptos están más relacionados con el momento en que se aplica la intervención y sobre el tipo de población a quien se dirige (sana, en riesgo o ya enferma).

Asimismo, cuando la Administración pública –tanto desde los ámbitos sanitarios, de seguridad y salud laboral como la administración que dicta y hace cumplir la normativa respecto a la prevención de riesgos laborales– se refiere al ámbito de este estudio utiliza un lenguaje técnico, a veces especializado y complejo, con el objetivo de transmitir información de forma objetiva. Las pymes destinatarias de las acciones de la administración pública prefieren un lenguaje y un abordaje más práctico, sencillo y más aplicado a sus capacidades y necesidades en la materia. Se ha detectado una distancia en el lenguaje entre ambos que refleja una distancia en cuanto al abordaje y a las acciones a emprender para la promoción de la salud mental.

Algunos conceptos muy divulgados en el entorno empresarial y en la administración pública, se aplican desde hace unos años en las medianas y grandes empresas. Conceptos como "empresa saludable" o "empresa responsable socialmente" que han sido mencionados como un activo en pro de la salud mental y el bienestar emocional a lo largo del trabajo de campo de este estudio, pueden formar parte del lenguaje y ser parte de los valores que las inspiran.

2. Niveles de empresa saludable

De los tres modelos de empresa saludable que se han identificado en el marco conceptual²⁰, a lo largo del estudio se ha observado como la pyme suele estar en el primer nivel, es decir, cumple con la legislación vigente de prevención de riesgos laborales. Se podría decir que estas empresas cumplen con lo estipulado por la ley para evitar accidentes laborales o problemas de salud en el entorno de trabajo y que son una minoría las pymes que integran el segundo y tercer nivel, es decir, aquellas que realizan acciones puntuales para integrar la cultura preventiva o aquellas que tienen como objetivo prioritario la salud y el bienestar.

Estos dos niveles con mayor grado de implantación de medidas para garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores/as pueden constituir una fuente de inspiración y motivación para estas pequeñas y medianas empresas. Representan referentes de evolución potencial de las pymes hacia una organización que puede crecer y mejorar en salud y en bienestar emocional.

20 Punto 1.2 Marco conceptual

21 https://salutweb.gencat.cat/ca/ambits_actuacio/linies_dactuacio/estrategies_salut/salut_mental_i_addiccions/pla_director/pla-de-prevencio-del-suicidi-de-catalunya-2021-2025-plapresc/

3. Temas en salud mental emergentes en la agenda pública, pero no prioritario para la pyme

Por su parte, el trabajo de campo también ha permitido identificar actuaciones muy específicas relacionadas con contenidos emergentes o que se han situado en la agenda pública, pero que no tienen una traslación en el ámbito empresarial. A modo de ejemplo, cabe destacar las actuaciones de prevención del suicidio y atención al superviviente que, aunque sean prioritarias para el ámbito de la salud mental pública y algunos sectores de alto riesgo, quedan alejadas del día a día de las actividades de prevención, promoción e intervención en salud mental de las pymes.

Cataluña ha aprobado recientemente el Plan de prevención del suicidio 2021-2025 (PLAPRESC)²¹ cuyo objetivo es reducir en 2030 la tasa de tentativas y muertes por suicidio en más de un 15% –en más de un 20% en el caso de los grupos prioritarios–, así como reducir el estigma social mediante actuaciones de tipo comunitario. Se prevé implementar un conjunto de medidas para realizar un abordaje integral y comunitario.

Resultados

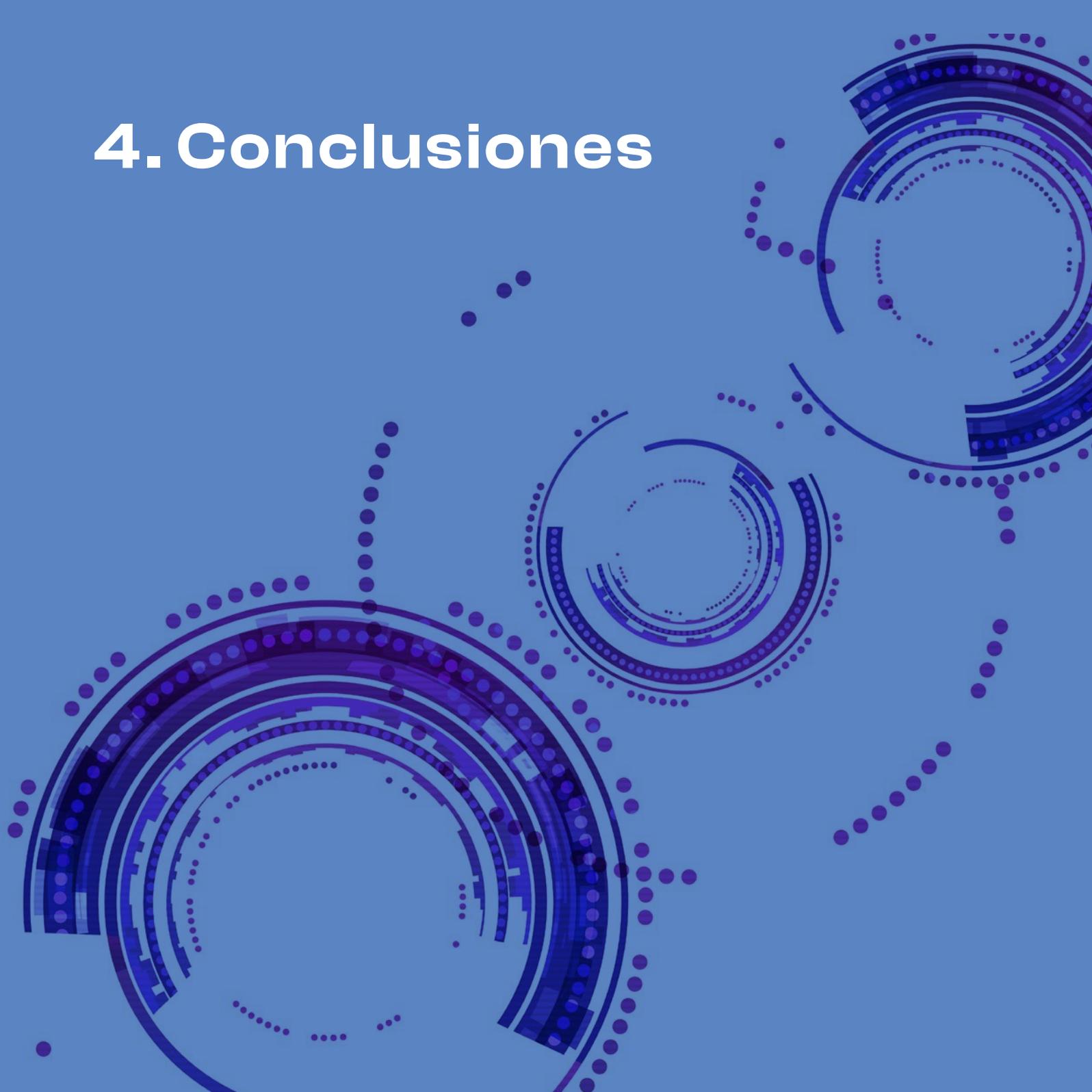
En el entorno laboral, las principales actuaciones del PLAPRESC son el impulso de programas integrales de prevención del suicidio en la población adulta, especialmente en las profesiones asociadas a más riesgo (definidas por la OMS); la activación de un programa específico de prevención del suicidio en el marco de la salud laboral y el diseño de protocolos para mejorar la identificación y el abordaje del riesgo de suicidio en profesiones asociadas a un riesgo más elevado (PB).

En el trabajo de campo se ha contado con la participación de APSAS, una entidad para la prevención del suicidio y la atención al superviviente que, si bien centra su actividad en la prevención y forma-

ción de docentes, se muestra abierta a responder a demandas de empresas y personas trabajadoras. De hecho, la entidad recibió en el pasado dos peticiones de empresas en este sentido: una formación en prevención que finalmente no se llevó a cabo y un asesoramiento, en colaboración con un servicio especializado en salud mental, para acompañar a una persona en riesgo que se encontraba en situación de baja laboral.

Parte de la actividad de APSAS es formar a técnicos/as (trabajadores/as sociales y psicólogos/as). También participan en la Taula de Salut mental del Ajuntament de Girona.

4. Conclusiones



4.1. Retos y propuestas

Los diversos agentes procedentes de distintos ámbitos que participaron en las entrevistas y, en particular, en la jornada de trabajo plantearon los desafíos a los que se enfrenta la pyme para poder promover la salud mental y el bienestar emocional en sus organizaciones.

A continuación, se detallan los **tres retos más planteados**, formulados en formato pregunta y para cada uno de ellos se añade una descripción y breve diagnóstico que contiene las aportaciones de los agentes.

Con base en estos retos se han formulado una serie de propuestas de acción que podrían, en el futuro, plantearse a los agentes implicados en el territorio analizado para su validación y oportunidad.

RETO 1. ¿Cómo convertir el cumplimiento normativo en una oportunidad?

RETO 2. ¿Cómo incentivar y motivar a la pyme para convertirse en un agente activo y colaborativo en el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y de bienestar emocional?

RETO 3. ¿Cómo crear sinergias y fomentar el liderazgo para promover la salud mental y el bienestar emocional en las pymes?

RETO 1. ¿Cómo convertir el cumplimiento normativo en una oportunidad?

La evaluación de los riesgos de la salud en el trabajo y la respuesta a dichos riesgos a través de la implementación de medidas preventivas son una obligación legal de la empresa. Sin embargo, el despliegue de medidas preventivas de PRL puede representar una dificultad añadida para la pyme, dado que incrementa la gestión de su actividad laboral. Esta circunstancia puede influir, por un lado, en la realización de diagnósticos y, por el otro, en la puesta en marcha de las acciones necesarias. Asimismo, las pymes explicitan la falta de recursos para llevar a cabo una efectiva política de prevención y señalan que, a menudo, el tiempo y la disponibilidad de las herramientas adecuadas dificultan su correcta implementación.

De los testimonios recogidos durante las entrevistas se desprende una alta predisposición de las empresas a adoptar medidas que vayan más allá de la legislación vigente cuando se contratan servicios de prevención de riesgos laborales. Con todo y debido a su complejidad, para algunas de ellas la puesta en marcha de medidas de este tipo puede suponer una carga de trabajo adicional con el riesgo de que puede quedar relegada a una

cuestión secundaria. En ese sentido, sería oportuno facilitar mecanismos y procesos que eviten que la puesta en marcha de estrategias de prevención y promoción de la salud interfiera en el día a día de la pyme.

“La legislación que se aplica a las empresas, en el ámbito de prevención de riesgos laborales, de salud y de género, no tiene en cuenta que más del 90% de las empresas son pymes y tienen de media cuatro trabajadoras. En lugar de legislar pensando en grandes empresas, se debería pensar en la dimensión, capacidades organizativas y de planificación de las pymes para poder aplicar la legislación de forma simple, realista y adaptada. Lo idóneo sería un cambio de estrategia: pensar y legislar en pequeño.”

Propuestas para la acción: RETO 1

1. Adaptar y simplificar, cuanto y cuando sea posible, los procesos necesarios para el cumplimiento de la legislación vigente y adecuarlos a la necesidad de la pyme.

2. Ejecutar de forma colaborativa, pactada, adaptada y flexible la aplicación de la legislación y normativa. Es decir, contar con la participación de los agentes encargados de ejecutarla para que las pymes puedan incluir las medidas oportunas de forma más satisfactoria en el tiempo y con los recursos de los que dispone realmente.
3. Convertir a agentes sociales del territorio (sindicatos, gremios y asociaciones empresariales) en facilitadores que proporcionen herramientas, formación, asesoramiento y apoyo a la pyme actuando como agente intermedio entre estas y los organismos reguladores. Ello mejoraría la efectividad y eficacia de la normativa legal y facilitaría que la pyme lo percibiera como un factor positivo y no como una penalización o una carga de trabajo adicional.

RETO 2. ¿Cómo incentivar y motivar a la pyme para que sea un agente activo y colaborativo en el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y el bienestar emocional?

La realidad de una empresa a otra puede ser radicalmente distinta. Cada pyme necesita valorar su capacidad de acción para ver en qué medida comprometerse con la promoción de la salud mental en su organización. En este sentido, juega un papel importante la actitud de los agentes facilitadores que puedan aportar recursos a la pyme. Es relevante que puedan apoyar a la empresa para que se convierta en un agente activo y colaborativo, ser flexible y tener una capacidad de adaptación.

En el desafío de incentivar a la pyme no puede obviarse el contexto de la pandemia de la COVID-19 y su impacto en el entorno empresarial. En algunos casos, la crisis sanitaria ha sido un acicate para el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y, en otros, un elemento de desaliento. Mientras algunas pymes han demostrado una capacidad de adaptación real durante esta situación, otras se han topado con importantes dificultades organizativas, por ejemplo, para poner en marcha un abrupto despliegue generalizado

Conclusiones

del teletrabajo, que ha sido en muchos casos, un vector de riesgos psicosociales.

De repente, las personas trabajadoras sin formación ni preparación previa tuvieron que asumir desde la soledad de sus domicilios el desempeño y la gestión remota tanto técnica como operativa de su trabajo.

En otros casos, la pandemia ha sido un elemento motivador para encontrar nuevas herramientas tecnológicas de trabajo y de nuevos canales de relación entre trabajadores.

Las empresas que han participado en la jornada de reflexión se identificaron como agentes conscientes y activos en el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y de bienestar emocional. La muestra de empresas que participó en las entrevistas y en la jornada se seleccionó por su actitud proactiva en la promoción de la salud mental y el bienestar emocional.

En estos casos, en que las empresas son conscientes y juegan un papel activo en el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y de bienestar emocional, estas pueden actuar como motor del cambio, como referentes e impulsoras. Esta conciencia y sensibilidad se ve facilitada cuando la

empresa dispone de herramientas y de formación para identificar dificultades, reconocer signos de angustia y cambios de comportamiento o actitud en la plantilla.

“Desarrollar acciones de formación e información para la promoción de la salud mental con el objetivo de sensibilizar a los directivos y personas que trabajan en las empresas. Las experiencias positivas desarrolladas de forma exitosa en una empresa sirven de ejemplo a otra empresa que puede a su vez adaptarlo a su entorno. Para ello agentes privados y/o públicos pueden poner en marcha acciones de benchmarking, exposición e intercambio de buenas prácticas en la materia”

Propuestas para la acción: RETO 2

1. Identificar los talentos, recursos potenciales y capacidades internas de las pymes para promover acciones y estrategias en pro de la salud mental tanto en la propia organización como en su entorno más próximo (familias, comunidad). Todo ello con la finalidad de generar un cambio cultural en las propias pymes, de manera que lleguen a ser agentes activos de salud mental.

Conclusiones

2. Fomentar la generación de espacios de reflexión para la promoción de salud y bienestar en las pymes, tanto para la empresaria y el empresario como para las trabajadoras y los trabajadores con el fin de que dediquen tiempo a compartir necesidades y preocupaciones que puedan inducir cambios en el clima laboral y en la gestión de situaciones potenciales o efectivamente conflictivas o estresantes. Estos espacios deben estar diseñados desde la proximidad y adaptados a la disponibilidad de participación.
3. Reconocer el trabajo de las pymes en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de su personal y promover la cultura de la salud a través de espacios de intercambio de experiencias, premios o acciones que den visibilidad a empresas referentes o inspiradoras en la materia. Además, se valora importante realizar estudios de impacto o de resultados de las acciones para la promoción de la salud mental en las pymes.
4. Desarrollar acciones a través de agentes como gremios y asociaciones empresariales generalistas o por sectores de actividad que ofrezcan a las pymes los recursos o apoyo necesarios para elaborar y actualizar un compendio de medidas y propuestas para la promoción y la prevención de la salud mental a medida de las capacidades, fácilmente entendible e integrable en las dinámicas habituales de la empresa.

RETO 3. ¿Cómo crear sinergias y fomentar el liderazgo para promover la salud mental y el bienestar emocional en las pymes?

La crisis ocasionada por la pandemia de la COVID-19 ha tenido un gran impacto sobre la salud mental de la ciudadanía, que se ha visto afectada por estresores físicos y psicológicos tanto en el caso de la población general como en el de las personas que ya tenían un trastorno de salud men-

tal. Este impacto ha supuesto, a su vez, un factor de oportunidad para la salud mental debido a que ha habido una mayor visibilidad que se ha traducido en una mayor comprensión respecto a lo que representa y a su importancia.

Este conocimiento y consciencia ha llegado al mundo de la salud y del bienestar laboral. Muchas empresas comparten que el bienestar de las personas trabajadoras se traduce en bienestar de la empresa y perciben que el hecho de trabajar o dirigir una empresa saludable, sostenible y responsable socialmente genera un retorno muy beneficioso no solo para la propia organización, sino también para las personas que la integran.

La pyme, por su reducido tamaño, presenta una gran oportunidad de conocimiento mutuo de las diferentes situaciones y estados mentales y emocionales de los trabajadores. También las herramientas y recursos en salud mental y bienestar emocional son, por su dimensión, más fáciles de aplicar, ya que son entornos que ofrecen una mayor flexibilidad, agilidad y capacidad de respuesta y de amoldarse rápidamente a nuevas propuestas.

“La aplicación de herramientas tecnológicas como encuestas de bienestar o un espacio virtual como canal de comunicación en la empresa, permite conocer de forma continuada – en el día a día- el estado de salud mental y bienestar emocional de los trabajadores. Asimismo, permite detectar con antelación un posible conflicto, un malestar y actuar de forma preventiva o intervenir para solucionar un problema.”

Propuestas para la acción: RETO 3

Reunir a los actores en un marco colaborativo público-privado para desarrollar un plan de acción en el territorio encaminado a facilitar y aplicar recursos en salud mental y bienestar emocional en las pymes. Además, establecer canales eficientes de comunicación y proyectos colaborativos entre el ámbito público y privado, contando con todos los agentes implicados en la salud mental y el bienestar emocional.

Destinar recursos a entidades formativas y a gremios y asociaciones empresariales para el diseño de recursos y herramientas (tecnológicas u otras) que permitan ser utilizadas por las pymes con facilidad y rapidez en su día a día, relacionadas con la salud mental y el bienestar emocional de las personas trabajadoras.

Fomentar la creación en el territorio de iniciativas o espacios (comisiones, grupos de trabajo, etc.) que reúnan a mutuas, sindicatos, SPRL, gremios, fundaciones, asociaciones empresariales y otros proveedores de recursos, con la finalidad de colaborar en la implementación de proyectos e iniciativas concretas de promoción de la salud mental y bienestar emocional en las pymes.

Explorar y facilitar acciones de colaboración para la promoción de la salud mental en el entorno próximo a las pymes que permita la identificación de los activos disponibles y el desarrollo de nuevos.

4.2. Recomendaciones para la acción

Durante la realización del trabajo de campo, varios agentes mostraron interés en la temática planteada por el estudio e incluso en seguir trabajando y explorando vías de actuación y colaboración en pro de la promoción de la salud mental en la pyme.

La indagación acerca de los activos en salud mental para las empresas del territorio de Girona ha permitido:

- Despertar interés tanto en los agentes que disponen de activos comunitarios con capacidad para ofrecer recursos como en las pymes que los requieren para desarrollar acciones y colaboraciones en materia de salud mental y bienestar emocional.
- Hacer aflorar elementos favorecedores apropiados y disponibles en el territorio para el

desarrollo de la promoción de la salud mental en las pymes.

- Constatar las limitaciones que comporta la distancia existente, a menudo imputable al desconocimiento mutuo, entre, por un lado, los agentes públicos y agentes especializados y, por el otro, las pymes respecto de los recursos y activos de los que pueden proveer los primeros y de las necesidades que tienen los segundos en materia de salud mental y bienestar emocional.
- Poner de relieve la importancia de disponer en el territorio de agentes intermedios conscientes y proactivos que puedan facilitar la transmisión de recursos, información y herramientas en salud mental y bienestar emocional entre quien los necesitan, las pymes y quien los provee (agentes comunitarios).

De lo expuesto se pueden extraer potencialidades que podrían representar una oportunidad para la promoción de la salud mental en las pymes específicamente en la demarcación de Girona, pero que podrían extrapolarse a otros territorios. Son:

- Identificar y dotar de funciones a un referente del ámbito de las competencias de salud disponible para las pymes.

Conclusiones

- Desarrollar programas de apoyo específicos de promoción y de prevención en el marco de salud laboral, como podría ser el programa referente al suicidio.
- Aproximarse a las empresas desde la administración, especialmente desde los servicios de salud mental especializados, y diseñar estrategias de apoyo en el marco de sus planes de actuación en el ámbito de la salud, la salud laboral y la salud mental.
- Dar a conocer en el entorno de las pymes y establecer sinergias con empresas cercanas que puedan actuar como modelos de referencia por sus buenas prácticas.
- Disponer de facilitadores del flujo de recursos y activos entre las pymes y los proveedores de estos.

En el territorio objeto de estudio (Girona) se identificaron como posibles agentes cercanos y conoedores de las pymes a los gremios, asociaciones, plataformas y redes que las aglutinan, ya sea desde el prisma de sector de actividad específico o desde el asociacionismo empresarial.

Es relevante que estos agentes quieran ir más allá de sus funciones básicas con las pymes. En el territorio analizado, extrapolable a cualquier otro, se constata su sensibilidad y capacidad para ejercer una función de facilitador y articulador de activos en salud mental y bienestar emocional.

Entendemos que es prioritario desde cada territorio identificar **cuáles son estos agentes intermedios ya que su función como transmisores, canalizadores y orientadores permite acercar la salud mental a las pymes.**

5. Bibliografía



5.2.1. Bibliografía y webgrafía consultada e integrada

- Sánchez-Casado, Laura, Paredes-Carbonell, Joan J., López-Sánchez, Pilar, & Morgan, Antony (2017). **Mapa de activos para la salud y la convivencia: propuestas de acción desde la intersectorialidad.** *Índex de Enfermeria*, 26(3), 180-184. Recuperado en 21 de octubre de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000200013&lng=es&tIng=es
- OCDE (2021). **Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi, OECD/LEGAL/0420.** Recuperado en 8 de noviembre de 2021, de <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/334>
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2021), **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación COM/2021/323 final.** Recuperado el 7 de marzo de 2022 de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TX/T/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España (2023), **Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas.** Recuperado el 26 de julio de 2023 de <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>

Bibliografía

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). Estudio **Salud mental: cuestionario de autoevaluación para intervenciones de promoción de la salud en pymes.**
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015), **Salud mental: etapas para su promoción en la empresa.** Recuperado el de 2021.
- Formación Médica Continuada en Atención Primaria (2019). **Técnicas de identificación de activos para la salud.** Aplicable a cada centro de salud. Recuperado en noviembre 2021 de <https://www.fmc.es/es-tecnicas-identificacion-activos-salud-aplicable-articulo-S1134207219301720?referer=buscador>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). **Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario.** Recuperado en noviembre de 2021 de <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Método+para+la+evaluación+y+gestión+de+factores+psicosociales+en+pequeñas+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>
- Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Instituto andaluz de prevención de riesgos laborales (2020). **Guía para un retorno saludable al trabajo tras la COVID 19.** Recuperado en noviembre de 2021 de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/servicios/actualidad/noticias/detalle/236940.html>
- Euregenas (European regions enforcing actions against suicide) (2014). **Directrices para la prevención y tratamiento de la conducta de suicidio para el medio laboral.** Recuperado en diciembre de 2021 de <https://www.fsme.es/centro-de-documentación-sobre-conducta-suicida/programas-de-prevencion/euregenas/>
- Consejería de Salud y Bienestar Social, Escuela Andaluza de Salud Pública (2011) **Activos para la salud y promoción de la salud mental Experiencia formativa.** Recuperado en noviembre de 2021 de https://www.researchgate.net/publication/323388531_Activos_para_la_salud_y_promocion_de_la_salud_mental
- Sociedad Valenciana de Medicina Familiar y Comunitaria (2020). **Proceso de atención a las personas con trastorno mental común y manejo del malestar emocional, Colaboración entre Atención Primaria y Salud Mental.** Recuperado en noviembre de 2021 de <https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2021/03/Proceso-de-atencion-a-las-personas-con-TMC-completo-1.pdf>

Bibliografía

- Bengt Lindström, Monica Eriksson (2011) **Guía del autoestopista salutogénico, camino salutogénico hacia la promoción de la salud.**
- Comisión de expertos (2023) **Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME).** Recuperado en septiembre de 2023 en <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>

5.2.2. Webs consultadas

- Generalitat de Catalunya, Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL). https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/
- Generalitat de Catalunya, Departament de salut, Direcció Estratègica de l'Atenció Primària i Comunitària (2021). Programa de bienestar emocional i salut comunitària a l'atenció primària de salut i comunitària.
- https://salutweb.gencat.cat/web/.content/_ambits-actuacio/Linies-dactuacio/Estrategies-de-salut/Salut-mental-addiccions/pro

[grama-bienestar-emocional-salut-comunitaria/programa-bienestar-emocional-i-salut-comunitaria-a-lAPiC.pdf](#)

- CCMA, 324 Noticias, Francesc Romero (2020), Girona, un modelo de eficiencia en salud mental en Europa. <https://www.ccma.cat/324/girona-un-model-deficiencia-en-salut-mental-a-europa/noticia/2866601/>
- Fundació "la Caixa" (2022). Programa Incorpora. <https://www.incorpora.org>
- IPSOS (2020) **Ansiedad, estrés y soledad: el impacto del COVID en la vida de los trabajadores.** Recuperado de <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-12/covids-toll-on-the-life-of-workers-pr.pdf>
- Generalitat de Catalunya, Departament de salut (2021). **Pla de prevenció del suïcidi de Catalunya 2021-2025.** Recuperado de https://scientiasalut.gencat.cat/bitstream/handle/11351/6319/pla_prevencio_suicidi_catalunya_2021_2025_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Universitat de Girona, Unitat De Compromís social Memòria 2020/2021. (2021) Recuperado de <https://www.udg.edu/ca/compromis-social/memories>

Bibliografía

- Obertament, (2022) **Catalogo salud mental en el ámbito laboral**. Recuperado de <http://obertament.org/es/ambito-laboral>
- Gobierno de Navarra, Salud Navarra, *portal de ayuda sobre el suicidio* https://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Ciudadania/Temas/Salud+Mental/Atencion+al+Suicidio/Portal+de+Ayuda/?NRMODE=Published
- Revista Española de Salud Pública, (2011) **Análisis del modelo salutogénico en España: aplicación en salud pública e implicaciones para el modelo de activos en salud**. Scielo. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200002
- InfoJobs: Mónica Pérez Callejo, Nota de prensa (noviembre de 2021): 1 de cada 2 problemas de salud mental de la población no ocupada está relacionado directamente con el trabajo
- https://s36300.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/11/211111_NP_InfoJobs_Salud-mental-y-Beneficios-laborales.pdf
- Proyecto UE, Multilevel interventions to promote mental health in SMEs and public workplaces. <https://h-work.eu>
- Proyecto UE, Multilevel interventions to promote mental health in SMEs and public workplaces, sister projects. <https://h-work.eu/sister-projects/>
- European Network for workplace health promotion, Work in tune with life, 8th Initiative (2009-2010). <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.8th-initiative-work-in-tune-with-life>
- European Network for workplace health promotion, EU Mental health projects. <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.eu-mental-health-projects>
- Bureau de normalisation du Québec <https://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/sante-au-travail/sante-psychologique-au-travail.html>
- Proyecto europeo EMPOWER: Plataforma Europea para promover el bienestar y la salud en el entorno laboral. <https://empower-project.eu/wp-content/uploads/2020/11/triptico-Empower-espanol.pdf>
- OMS, Comunicado de prensa (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrup>

Bibliografía

- [ting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey](#)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Modelos de Buenas Prácticas (MBP) de intervenciones de PST (promoción de la salud en el trabajo) <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/buenas-practicas>
 - Associació CHM Salut Mental Les Corts, Barcelona, (2019). *Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes*. Rocío Casañas y Lluís Lalucat. Recuperado de http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/06/7._promocion_de_la_salud_mental_prevencion_de_los_trastornos_mentales_y_lucha_contra_el_estigma._estrategias_y_recursos_para_la_alfabetizacion_emocional_de_los_adolescentes.pdf
 - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Red de empresas saludable. <https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>
 - ENWHP, Red europea de promoción de la salud en el trabajo. <https://www.enwhp.org/>
 - OSHA, Agencia Europea para la salud y la seguridad en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es>

5.2.3. Bibliografía y webgrafía consultada y no integrada

Seguidamente enumeramos referencias bibliográficas que se han analizado y se han descartado porque se ha considerado que los contenidos estaban demasiado alejados del objeto de este estudio.

- **Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, de 13 de abril de 2021.** Recuperado de https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
- Ruiz-Frutos, C.; Gómez-Salgado, J. (2011) **Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora.** Scielo. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000100006
- Research Center for Spatial and Organizational Dynamics (FCT, Portugal). **Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral.** Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=s->

Bibliografía

- [ci_arttext&pid=S0254-92472017000100009&lng=pt&nrm=iso](https://www.irsst.qc.ca/act45)
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, (2020). **ACT45+ Aménagements des conditions de travail pour les travailleurs seniors âgés de 45 ans et plus.** Recuperado de <https://www.irsst.qc.ca/act45>
 - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, (2020). **Quels sont les déterminants du retour au travail durable des travailleurs seniors ayant subi une lésion psychologique ou physique?** <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1116.pdf?v=2022-03-09>

6. Anexos



6.1. Entrevista a personas expertas

En su mayoría, las entrevistas se realizaron durante los meses de noviembre y diciembre de 2021. Con todo, también se llevaron a cabo antes de finalizar el estudio, para complementar o validar propuestas y aportaciones.

A continuación, se ofrece un detalle metodológico del proceso y guion de las entrevistas, para facilitar la transferencia de este estudio a otros territorios o ámbitos.

Objetivo de las entrevistas

- *Entrevistas previas a la jornada:* obtener un contexto y un conocimiento previo de la salud mental y las pymes en Girona para poder di-

señar la jornada y que ésta respondiera a los objetivos del estudio.

- *Entrevistas posteriores a la jornada:* Complementar o validar propuestas y aportaciones

Más concretamente en cada entrevista los propósitos han sido:

1. Obtener el *feedback* de la persona experta sobre los objetivos del estudio.
2. Recoger información cualitativa e información experta de interés para el estudio.
3. Obtener propuestas de nombres de personas clave y agentes a contactar para obtener información e invitar a participar en la jornada.

Selección y modalidad de entrevista

La selección de las personas expertas entrevistadas se realizó sobre la base de criterios relacionados con la experiencia profesional y la diversidad de perspectivas según diferentes ámbitos de actuación: sanitario, empresarial, prevención de riesgos laborales, inserción sociolaboral, ámbito comunitario y de derechos de la persona. Las personas recibieron una carta por correo electrónico con la invitación a participar en esta fase del estudio.

Las 11 entrevistas se celebraron de forma telemática y se concertaron previamente a través de correo electrónico o por vía telefónica.

Cada una de ellas tuvo una duración aproximada de 1h 30min y la mayoría se grabaron en soporte audio digital y posteriormente se revisaron para poder hacer una correcta selección de las aportaciones principales. Dichas aportaciones se agruparon y distribuyeron a lo largo del informe.

Guion de la entrevista

1. Contexto/Entorno salud mental y pymes en Girona

- ¿Qué elementos nos permiten entender el contexto de la salud mental y las pymes en la demarcación de Girona?
- ¿Qué políticas y estrategias han sido clave para las pymes tanto en Girona como en Catalunya para la promoción de la salud mental?
- Repasemos la relación histórica entre la salud mental y las pymes en Girona y su evolución e identifiquemos los momentos de inflexión y de cambio en materia de legislación, políticas, estrategias, programas implementados en el marco de las políticas públicas y de empresa
- Definir y operativizar conceptos clave que fundamenten el estudio.
- Justificar por qué el territorio de Girona es una buena práctica.

2. Activos/agentes y recursos en salud mental para las pymes en Girona

- ¿Cuáles son los principales agentes especializados y comunitarios en el territorio implicados en el ámbito de la salud mental para las empresas?
- ¿Qué hacen y cómo lo hacen?

- ¿Cuáles son sus funciones? ¿Qué recursos, acciones, programas ponen a disposición de la comunidad y de las pymes (políticas, acciones, servicios, programas, etc.)?
- ¿Cuáles son los recursos más relevantes para implementar la salud mental en las pymes según: los de más impacto, los más fáciles de implementar, ¿los más urgentes?
- ¿Qué recursos han representado una oportunidad para las empresas para la mejora de las estrategias de apoyo a la salud y el bienestar mental?
- ¿Qué acciones/recursos se podrían mejorar/adaptar para responder mejor a las demandas de las pymes? ¿Qué aspectos se podrían optimizar para que fueran más útiles a la empresa?
- ¿Qué acciones/recursos se podrían crear, existentes en otros contextos o países o que surgen de necesidades identificadas y no cubiertas?

3. Relación entre el ámbito empresarial de las pymes y el de la salud mental especializada y comunitaria

- Identificar colaboraciones de agentes de todos los ámbitos y entre servicios.
- Analizar para qué se relacionan y a partir de qué elementos se construye la relación:

- ¿Las actuaciones se producen según las necesidades expresadas por las pymes?
- ¿Hay programas definidos desde los agentes especializados o comunitarios hacia las pymes?
- Valorar la separación de estos dos ámbitos y necesidades de aproximarlos:
 - ¿Qué elementos facilitan/son un obstáculo el acceso de las pymes a los recursos existentes?
 - ¿Hay un interés mutuo en colaborar? ¿Cómo se traduce?
- Averiguar si las necesidades de las pymes en materia de salud mental están cubiertas (visión de ambas partes).
- Identificar los retos para la aproximación y cobertura de necesidades:
 - ¿Cómo podrían dar un mejor apoyo a acciones de promoción de la salud, retorno al trabajo e integración en la empresa?

4. Futuro deseable sobre las actuaciones y la relación entre ámbitos y la integración de la salud mental en las pymes.

- ¿Cuáles son los recursos más relevantes, los de más impacto, los más fáciles de implementar y

los más urgentes para garantizar el éxito de un mejor futuro de la salud mental en las pymes?

- ¿Cómo te imaginas la realidad, las relaciones de la salud mental con las pymes en Girona en tres o cinco años?
- ¿Quién, cómo y en cuánto tiempo estimas que se podrían llevar a cabo?
- ¿Cuáles son los elementos clave que conforman/conformarían un marco eficiente y efectivo para la promoción de la salud mental en las pymes en Girona?

6.2. Jornada de trabajo

Con la finalidad de facilitar la transferencia del proceso de ejecución en otros territorios o ámbitos, este anexo proporciona el programa enviado a las personas asistentes y uno de los resultados intermedios derivados de los tres grupos de discusión que se realizaron en el marco de dicha jornada.

Programa

- **Título:** La promoción de la salud mental en las pymes: Jornada de reflexión y debate
- **Fecha:** jueves 27 de enero del 2022

- **Hora:** de 10 a 13 horas
- **Online:** Zoom Meeting: Meeting ID: 840 4040 7571
- **Objetivos:** conocer los recursos implicados en la promoción de la salud mental y el bienestar emocional en las pymes, relacionados con su promoción, prevención e intervención. A su vez, conseguir una primera aproximación a la descripción de un marco conceptual para la implementación de este sistema.
- **Participantes:** empresas, asociaciones empresariales, profesionales de la salud mental, referentes en salud mental del ámbito de los derechos de las personas, servicios de prevención de riesgos y mutuas, sindicatos, asociaciones de pacientes, entidades y profesionales dedicados a la inclusión laboral y al acompañamiento en salud mental, ámbito académico y referentes de las administraciones implicadas. Preferentemente del territorio de Girona.
- **Dinámica:** sesión participativa que combina la aportación de opiniones y experiencias de los participantes en pequeños grupos y en plenario.

10:00 - 10:20 h. Presentación de la temática, de la dinámica y de los participantes.

10:20 - 10:40 h. ¿De dónde surge la necesidad de incorporar la salud mental en la empresa?

10:40 - 11:15 h. ¿Quiénes son los actores/agentes, cuáles son los recursos/activos para la promoción de la salud mental en las pymes, cómo lo valoráis? (dinámica en grupos pequeños).

11:15 – 11:30 h. Pausa telemática.

11:30 – 12:00 h. Puesta en común

12:00 – 13:30 h. En un futuro próximo ¿quién, cómo y de qué forma se podría promover la salud mental en las pymes?

12:30 – 12:45 h. Conclusiones.

Resultado de los grupos discusión

A través del trabajo en grupos reducidos y contando con el apoyo de un panel de recogida de las aportaciones y propuestas de los participantes (Mural) se abordaron las siguientes preguntas:

- ¿De dónde vienen, cómo y por qué se iniciaron actuaciones de promoción de la salud mental en vuestra empresa/organización?
- ¿Qué agentes conocéis que sean activos en salud mental para la empresa?
- ¿Qué recursos en salud mental y bienestar emocional estáis desarrollando actualmente en vuestra empresa/organización, ya sea para terceros/as o internos?
- ¿Qué otros recursos/actuaciones conocéis (aunque no los apliquéis)?
- ¿Qué otros actores/agentes están aplicando/incentivando la incorporación de recursos en salud mental y bienestar emocional en la empresa?

A modo de ejemplo, a continuación, se muestran el mapa final de agentes y recursos resultante de las aportaciones de los tres grupos de discusión:

Figura 3. Ejemplo mapa final de agentes y recursos

Quién agentes actores organizaciones				
Sistema de salud	Hospitales	Entidades de la Administración y sus Servicios Sociales	Universidades	
IAS	Profesionales sanitarios	Administración de Justicia (tutela)	INSST	
Departament de treball	Servicio de ocupación de Catalunya (SOC)	Inspección de trabajo y Seguridad Social	Organismos técnicos en PRL públicos	
EMPRESA agente activo				
Gestorías	Mutuas	Servicios de prevención (propio y ajeno)	ONL inclusión laboral	Support-Girona
Consultorías de RRHH	Patronales	Sindicatos	Fundación Eurofirms	Fundació Drissa
Gremios	Asociaciones empresariales	Fundació Ramón Noguera	Fundació PIMEC (Girona)	Fundación TRES C

Qué recursos en salud mental				
Acompañar en la rehabilitación	Retorno al puesto de trabajo	Adaptación del puesto de trabajo	Inserción en el mercado protegido y ordinario	Apoyo psicológico a personas
Evaluar y mejorar Ambiente/Clima de trabajo	Flexibilizar horarios, confiar en los trabajadores/as. Conciliación pese a la Ley	Identificación y evaluación de riesgos (herramientas)	Intervenciones en riesgo psicosocial	Cursos de salud mental
Formación a empresas	Formación del trabajador (gestión estrés)	Asesoramiento cuando hay un problema de SM	Difusión de las herramientas de apoyo para facilitar la toma de decisiones	Tecnología para evaluar en tiempo real el compromiso, la felicidad y el bienestar
Digitalización como facilitador	Charlas de sensibilización	Trabajar el estigma	Trabajar los liderazgos (apoyo al equipo)	Podcasts, charlas RRHH
Herramientas de formación y divulgación	Estudios psicosociales como herramienta preventiva	Estudios Retorno de la Inversión	Invertir en la diversidad	Reivindicaciones médicas del SPL
Reconocer que tienen un problema	Proximidad de las pymes es una oportunidad	Nuevas generaciones Nuevos criterios	Inspección en Salud Mental. Aunque son pocas, son obligadas	
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios legislativos para flexibilizar la jornada • Integración progresiva tras una baja laboral • Cambio perceptivo (antiestigma). Mayor confianza en las personas • Durante la baja laboral, acompañar a la persona 		<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar madurez emocional dentro de la empresa • Ofrecer formación en salud mental integrándola en un paraguas que atraiga a las empresas (empresa saludable, RSC) • Abrir registro de incidentes 		

6.3. Fichas de agentes

6.3.1. Ficha modelo

A continuación, se ofrece la ficha modelo a rellenar por los diferentes agentes consultados.

Ficha de agentes implicados en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional en las empresas

Agentes: organizaciones (empresas, entidades, administraciones, organismos, servicios públicos) que prestan recursos o servicios específicos/especializados en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional en las empresas.

Recursos /servicios: actuaciones dirigidas a que las empresas cuiden la salud mental de las personas que la integran, individualmente y/o en su conjunto. Puede haber diferentes tipos de actuación:

Tipo de actuación	
	<ul style="list-style-type: none">• Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional• Prevención de problemas de Salud Mental• Inclusión laboral de personas con Trastorno de Salud Mental (TSM)• Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM• Reincorporación al trabajo de personas con TSM

Las actuaciones que incluye la ficha pueden referirse tanto a:

- Recursos/servicios dirigidos a terceros/as (otras empresas)
- Buenas prácticas internas de la propia empresa

En la siguiente página encontrará la ficha modelo para rellenar.

Nombre del agente implicado en el ámbito de la salud mental y bienestar emocional en la empresa

Información de clasificación del agente

A continuación, escoja en cada caso la opción de respuesta que se corresponda con las características de su organización como agente. Para ello elimine el resto de las opciones propuestas. En caso de que ninguna opción represente a su organización, por favor, escriba usted la respuesta. Si, adicionalmente, considera necesario añadir comentarios para matizar o justificar alguna respuesta, puede hacerlo en cada apartado. **o.**

Tipo de agente	Administración pública Privado sin ánimo de lucro Privado lucrativo Otro (<i>escribir</i>)
Ámbito territorial de actuación	Estatal Autonómico (indicar comunidad) Provincial Local/comunitario Mi propia empresa / organización Otro (<i>escribir</i>)
Población destinataria <i>¿A quién van destinados los recursos que ofrece como agente?</i>	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Personas con problemas de salud mental • Personas con certificado de discapacidad • Personas en general Directamente a otros diferentes de los anteriores: <ul style="list-style-type: none"> • Agentes del ámbito de la inclusión laboral • Agentes del ámbito de la prevención de riesgos laborales • Agentes del ámbito de los recursos humanos • Otros (<i>escribir</i>)

<p>Sector de la acción <i>Como agente, ¿su sector principal de actuación es...?</i></p>	<p>Ámbito sanitario Prevención de riesgos laborales Empresarial (<i>indicar sector de actividad</i>) Agentes sociales (sindicatos y patronales) Formación Comunitario (centros cívicos, bibliotecas, entidad barrio) Apoyo a la inserción sociolaboral Otros (<i>escribir</i>)</p>
<p>Tipo de actuación <i>¿Qué tipo de actuaciones realiza como agente?</i></p>	<p>Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional Prevención de problemas de salud mental Inclusión laboral de personas con TSM Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM Reincorporación al trabajo de personas con TSM Otras (<i>escribir</i>)</p>
<p>Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas A continuación, describa las diferentes actuaciones y recursos que desarrolla como agente.</p>	
<p>Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación <i>*Qué hago (objetivo)</i> <i>*Cómo lo hago (gratuidad, formato...)</i> <i>* A quién me dirijo</i> <i>*Quién lo realiza</i> <i>*Quién lo financia</i></p>	

Normativa asociada, si corresponde	
Información disponible online	
Pertenencia a una Red <i>Indique a qué red/ redes pertenece como agente.</i>	
Contacto público <i>Indique un correo electrónico y/o teléfono de contacto.</i>	

Otros recursos / agentes que conoces

Si conoce otros recursos o servicios para la promoción de la salud y el bienestar mental en las pymes, indíquelo a continuación.

Facilitamos un ejemplo de muestra sobre cómo rellenar esta información. El objetivo es poder contactar con estos agentes para solicitarles que rellenen su propia ficha.

RECURSO / AGENTE (Ejemplo 1)

Nombre del recurso: Cuestionario 'Salud y bienestar mental para pymes'

Agente promotor: Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST)

Información adicional (dónde consultar): <https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Salud+y+bienestar+mental+para+pymes.pdf/49d10e33-a64e-4337-8b08-cf49017ccb78>

RECURSO / AGENTE 1 (rellenar)

Nombre del recurso:

Agente promotor:

Información adicional (dónde consultar):

RECURSO / AGENTE 2 (rellenar)

Nombre del recurso:

Agente promotor:

Información adicional (dónde consultar):

RECURSO / AGENTE 3 (rellenar)

Nombre del recurso:

Agente promotor:

Información adicional (dónde consultar):

Con el objetivo de aclarar alguna duda, en caso de que la hubiera, Indique el nombre y contacto de la persona que ha rellenado la ficha:

Nombre y apellido: _____ Teléfono o mail: _____

6.3.2. Fichas de agentes

A continuación, se muestran las fichas cumplimentadas por los agentes que han expresado de manera explícita su consentimiento para incluirse en la publicación del estudio. Se ha mantenido el contenido literal redactado por cada agente, para mostrar la diversidad de realidades y visiones de lo que significa ser un activo para la salud mental en la comunidad, incluyendo agentes más o menos próximos a la empresa y a la comunidad. Se han eliminado los datos personales y mantenido las referencias públicas accesibles en las webs oficiales.

AJUNTAMENT DE GIRONA	
Tipo de agente:	Administración pública
Ámbito territorial de actuación:	Municipal
Población destinataria:	Personas adolescentes y jóvenes hasta los 25 años que viven, estudian y/o trabajan en la ciudad de Girona
Tipo de actuación:	Promover la salud y prevenir las conductas de riesgo a través de una intervención educativa y orientativa, con un discurso en positivo.
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Centre Jove de Salut es un servicio municipal gratuito, anónimo y confidencial que se inició en el año 2005 y que trabaja para promover la salud joven, tanto en el ámbito de la salud afectiva y sexual como emocional. El programa del Centre Jove de Salut pretende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a que los adolescentes y jóvenes vivan lo mejor posible la juventud, dispongan de un buen estado de salud integral y lleguen a ser,

	<ul style="list-style-type: none"> • en un futuro, personas adultas libres, honestas, críticas y responsables • Poder llegar a ser un centro de referencia para la juventud, las familias y los/las profesionales que trabajan con población joven. Un lugar al que puede acudir para realizar consultas, solicitar información y orientación sin sentirse juzgados/as ni cuestionados/as. • Ser un espacio interdisciplinario e interadministrativo de asesoramiento, orientación y apoyo a población adolescente y joven en diferentes ámbitos de la salud e incrementar la complementación y colaboración con la red de servicios para la promoción de la salud de la población joven. <p>Las intervenciones se hacen en formato individual y grupal. Los/Las profesionales que prestan el servicio son sanitarios/as del campo de la psicología.</p> <p>La financiación es municipal (a través de un convenio con Dipsalut).</p>
Información disponible online	www.girona.cat/centrejovedesalut
Contacto	centrejovedesalut@ajgirona.cat

Otros recursos / agentes que conoces

RECURSO / AGENTE 1

Nombre del recurso: Recursos humans i riscos laborals de l'Ajuntament de Girona

RECURSO / AGENTE 2

Nombre del recurso: Serveis socials de l'Ajuntament de Girona

AMMFEINA	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucro
Ámbito territorial de actuación:	Autonómico (Catalunya)
Población destinataria:	<p>Directamente a personas de la empresa / organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas con trastornos de salud mental • Personas en general <p>Directamente a otros diferentes de los anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes del ámbito de la inclusión laboral • Agentes del ámbito de la prevención de riesgos laborales • Agentes del ámbito de los recursos humanos
Sector de la acción:	Apoyo a la inserción sociolaboral
Tipo de actuación	<p>Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional Inclusión laboral de personas con TSM</p> <p>Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM</p> <p>Formación y promoción laboral personas con TSM</p> <p>Reincorporación al trabajo de personas con TSM</p>
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>AMMFEINA es una federativa sin ánimo de lucro que desde el año 2005 agrupa y representa a las entidades de iniciativa social de Catalunya que promueven la inclusión y la no exclusión social y laboral de personas con un problema de salud mental.</p>

	<p>Hoy en día somos la suma de 31 entidades que gestionan más de 80 recursos en cuatro de los ámbitos en los que trabajamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboral • Vivienda • Educativo • Capacitación laboral <p>Nuestra misión como federativa es proporcionar apoyo a las entidades socias y ejercer la representación necesaria ante los diferentes agentes sociales, sectoriales y de las políticas públicas con el objetivo último de facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas con un problema de salud mental, su permanencia y la promoción de la carrera profesional.</p>
<p>Normativa asociada:</p>	<p>Regulación normativa para entidades jurídicas del ámbito del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya. Regulación normativa de Servicios Sociales del Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya.</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>www.ammfeina.cat</p>
<p>Pertenencia a una Red:</p>	<p>La Confederació del Tercer Sector Social.</p>
<p>Contacto:</p>	<p>ammfeina@ammfeina.org</p>

ASSOCIACIÓ PER A LA PREVENCIÓ DEL SUÏCIDI I ATENCIÓ AL SUPERVIVENT (APSAS)	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucro
Ámbito territorial de actuación:	Autonómico (Catalunya)
Población destinataria:	<ul style="list-style-type: none"> • Personas de riesgo de conducta suicida • Personas en duelo por pérdida por suicidio. • Equipos de Atención Psicopedagógica • Personal docente • Alumnado de centros educativo • Población en general
Sector de la acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Colectivos vulnerables • Educación • Jóvenes
Tipo de actuación:	<p>Consideramos tres ámbitos de actuación:</p> <p>1) Sensibilización de la problemática del suicidio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación y participación en eventos • Participación en medios de comunicación • Presencia en RR. SS <p>2) Prevención del suicidio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de contenidos • Formación a docentes en el ámbito educativo formal. • Asesoría a centros educativos y docentes • Intervención con el alumnado.

	<p>3) Soporte en el duelo por suicidio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de Ayuda Mutua para supervivientes • Acompañamiento individual para supervivientes
<p>Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:</p>	
<p>Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación</p>	<p>APSAS es una Asociación sin ánimo de lucro constituida en diciembre del 2016 que trabaja en la sensibilización de la problemática del suicidio, la prevención en el ámbito educativo y el colectivo de las personas jóvenes y el soporte a personas en duelo por causa de suicidio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecemos servicios gratuitos y con precios ajustados para socios y/o personas en duelo por suicidio (Grupos de Ayuda Mutua y la terapia individual) • Participamos en un proyecto de la Generalitat de Catalunya de prevención en el contexto educativo (Formación a profesorado, Equipos de Atención Psicopedagógica) • Atendemos demandas de asesorías, recibidas directamente de centros educativos y realizamos intervenciones con el alumnado (Talleres grupales y atención grupal o individual) • Las acciones descritas anteriormente, las realizan los tres miembros de la mesa directiva de la Asociación.
<p>Normativa asociada:</p>	<p>Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo reguladora del Derecho de Asociación.</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>www.apsas.org</p>
<p>Pertenencia a una Red:</p>	<p>Federació Salut Mental de Catalunya. Fundación Española para la Prevención del Suicidio Papageno</p>
<p>Contacto:</p>	<p>Apsascontacte@gmail.com</p>

FUNDACIÓ PRIVADA DRISSA	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucro.
Ámbito territorial de actuación:	Autonómico (Catalunya) Con todo, nuestros estatutos nos permiten trabajar más allá de Catalunya.
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: Personas con problemas de salud mental (con y sin certificado de discapacidad). Especialmente, personas que sufren Trastorno Mental Grave (TMG).
Sector de la acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Comunitario (centros cívicos, bibliotecas, entidades de barrio, etc.) • Apoyo a la inserción sociolaboral, formación, vivienda, lucha contra el estigma...
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional • Prevención de problemas de salud mental • Inclusión laboral de personas con TSM • Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM • Reincorporación al trabajo de personas con TSM • Otras: vivienda, formación, estigma, etc.
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	Fundació Drissa se dedica a la inserción laboral de personas con problemas de salud mental, especialmente las que sufren TMS, con o sin certificado de discapacidad. Lleva a cabo otros proyectos como lucha contra el estigma, formación, bienestar en el trabajo, vivienda. Los servicios que ofrecemos son todos gratuitos para las personas participantes en los mismos. Se

	<p>financian a través de la administración y los ingresos derivados de nuestros servicios productivos.</p> <p>Servicio de acogida, servicio laboral (CET/ MLO), servicio prelaboral, servicio de formación, servicio de vivienda.</p>
Normativa asociada:	<p>Desde el Estatuto de los Trabajadores hasta un sinfín de leyes, decretos y reglamentos (LOPD, Transparencia, agrícolas, Servicios Sociales, Fitosanitario, Medioambientales, ISO, etc.).</p>
Información disponible online:	<p>www.fundaciodrissa.com</p>
Pertenencia a una Red:	<p>AMMFEINA. Clúster Èxit Informalmente, Grup Èxit</p>
Contacto:	<p>gerencia@fundaciodrissa.com</p>

UNIVERSITAT DE GIRONA	
Tipo de agente:	Universidad pública
Ámbito territorial de actuación:	Provincial
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización (trabajadores/as, personal docente y estudiantes), así como a las personas de la población en general
Sector de la acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Docencia, formación e investigación • Comunitario
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional • Prevención de problemas de salud mental • Inclusión laboral de personas con TSM –en colaboración con entidades especializadas- • Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM • Reincorporación al trabajo de personas con TSM, formación, estigma, etc.
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>La UdG como institución pública procura con sus acciones mejorar el bienestar de toda la ciudadanía, superando las desigualdades y trabajando para crear unas condiciones de vida que contribuyen al bienestar de la sociedad.</p> <p>1) Promoción de la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de itinerarios saludables en los tres campus de la UdG • Campañas saludables de sensibilización en la comunidad universitaria

- Convenio de colaboración específico en temas de promoción de la salud entre la Universidad de Girona y el Ayuntamiento de Girona con el objetivo de velar por la salud de la población universitaria en los ámbitos de la salud afectiva y sexual y las adicciones

2) Cursos de sensibilización

- Prevención de la conducta suicida: guardianes de la salud mental
- Mesa de salud de Girona (bienestar emocional, actividad física, etc.)
- Consumo de drogas y drogodependencia: divergencias y confluencias

3) Igualdad de género

- Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o de acoso por razón de sexo, género o sexualidad a la UdG
- Atención al colectivo lgtbi+
- Actividades de formación y de sensibilización

4) Inclusión

- Atención al estudiantado con necesidades educativas especiales: Discapacidad (física, psíquica sensorial y/u orgánica), Dislexia Discalculia, TDAH (Trastorno por déficit de atención) TDAH + Discalculia TDAH + Dislexia
- La Unidad de Compromís Social colabora con dos entidades de las comarcas gerundenses que realizan un apoyo específico a dos de los colectivos sobre los cuales ha tenido un impacto más grande la situación de confinamiento y virtualidad de los estudios: con la Asociación SAGI (Síndrome d'Asperger y trastorno del espectro autista de Girona) y con el proyecto educativo La Foixarda – Drissa.
- Formación y sensibilización: taller para la preparación para la investigación de trabajo dirigido al estudiantado con discapacidad, derecho de las personas con discapacidad a acceder a la información y estrategias para hacer documentos accesibles.

	<ul style="list-style-type: none">• Accesibilidad de los espacios físicos de los campus de la UdG• Becas Piso Amigo con personas con discapacidad.
Información disponible online:	<p>www.udg.edu/ca/compromis-social Memoria de la Unidad de Compromiso Social (enlace)</p>
Pertenencia a una Red:	<p>Red en Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SADPU) Universidad y Discapacidad en Catalunya (UNIDISCAT) Red Española de Universidades Saludables (REUS) Universitats Saludables Catalanes (USCAT)</p>
Contacto:	<p>compromissocial.ocupacio@udg.edu</p>

EUROFIRMS FUNDACIÓ PRIVADA	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucro
Ámbito territorial de actuación:	Estatal
Población destinataria:	<p>Directamente a personas de la empresa / organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas con problemas de salud mental • Personas con certificado de discapacidad • Personas en general <p>Directamente a otros diferentes de los anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes del ámbito de los Recursos Humanos
Sector de la acción:	Apoyo a la inserción sociolaboral
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión laboral de personas con TMS • Reincorporación al trabajo de personas con TMS
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Eurofirms Fundació privada es una entidad privada sin ánimo de lucro inscrita en el registro de Fundaciones del Dpto. Justicia de la Generalitat de Catalunya (núm. Inscripción 2380). Constituida en el 2007 fruto del compromiso social de Eurofirms Group, tiene como misión la normalización de la disCapacidad en la Sociedad a través de la integración laboral y de la generación de entornos laborales inclusivos.</p> <p>Nuestro objetivo social es garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado laboral con la finalidad de conseguir la inserción</p>

sociolaboral de las personas con certificado de disCapacidad (grado igual o superior al 33%). Trabajamos en todo el territorio nacional y estamos presentes en 17 CCAA.

Tenemos un modelo orientado a construir una cultura inclusiva dentro de cualquier organización a través de nuestros 5 ejes de trabajo: sensibilización, formación, afloramiento, voluntariado corporativo y accesibilidad. A través de estas actuaciones se garantiza la integración y la normalización de la disCapacidad en el entorno laboral.

Somos expertos en la selección de personas con disCapacidad y disponemos de una base de datos de más de 18.000 personas con disCapacidad. Todos nuestros procesos de selección de personal pretenden encajar necesidades con capacidades para asegurar el éxito en la integración. En el 2021 hemos conseguido 1.445 inserciones laborales, incrementando un 111% las inserciones del 2020, que fueron 684.

Programas más destacados actualmente en curso:

- Apuesta por tus capacidades (programa de formación para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad)
- Reto 8M (programa para lograr la inserción laboral de mujeres con discapacidad, a través de la orientación laboral, capacitación y empoderamiento).
- Talleres de formación en selección inclusiva (dirigidos a personas del área de RRHH en empresas privadas).
- Talleres de sensibilización a través de una Cata de vinos a ciegas (dirigidos a empresas privadas y a la administración pública).
- Nuestros servicios son gratuitos para las personas con discapacidad, y colaboramos con empresas privadas y con la administración pública.

Anexos

	<p>Actualmente Eurofirms Fundación privada tiene un equipo de 30 profesionales, con amplia experiencia en la atención a las personas con discapacidad y en la realización de proyectos sociales.</p> <p>La entidad se financia gracias a las donaciones de los miembros del Patronato y de empresas privadas con las que colaboramos, principalmente.</p>
Normativa asociada:	Legislación catalana y estatal relativa a fundaciones.
Información disponible online:	www.fundacioneurofirms.org
Contacto:	info@fundacioneurofirms.org

XARXA DE SALUT MENTAL Y ADICCIONES INSTITUT D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA DE GIRONA (IAS)	
Tipo de agente:	Administración pública
Ámbito territorial de actuación:	Provincial (Girona)
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Personas con problemas de salud mental
Sector de la acción:	Ámbito sanitario: proveedor de servicios públicos de atención a la salud mental
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de problemas de salud mental • Promoción de la salud mental • Intervención en salud mental: diagnóstico y tratamiento
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>La Red de Salud Mental y Adicciones del IAS es la red pública de las comarcas gerundenses especializada en la atención a la salud mental de la población de referencia (750.000 habitantes aproximadamente). Dispone de servicios de hospitalización total o parcial, ubicados en el Parque Hospitalario Martí i Julià (Salt), y servicios de atención comunitaria que se prestan a través de siete centros de salud mental de adultos, siete infanto-juveniles, seis centros de atención a las adicciones y siete servicios de rehabilitación comunitaria desplegados a lo largo de la demarcación de Girona, además de los equipos móviles asertivos comunitarios (equipos de atención a las personas sin hogar, equipos de seguimiento individualizado,</p>

	<p>equipos de intervención precoz de la psicosis, equipos de hospitalización domiciliaria). También cuenta con nueve pisos residenciales, dos hogares residencias (para personas con trastorno mental grave y personas con problemas de discapacidad intelectual y trastorno mental). Las urgencias psiquiátricas se atienden en el Hospital Santa Caterina.</p> <p>Mantiene acuerdos con centros de inserción laboral, entidades de soporte jurídico y social y asociaciones de familiares.</p> <p>Empresa pública que provee prestación de Servicios públicos, área de referencia población de las comarcas de Girona, con financiación pública a través de un contrato de Servicios de Salud Mental con el CatSalut (aseguradora pública).</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>www.ias.cat/salutmental</p>
<p>Pertenencia a una Red:</p>	<p>Institut d'Assistència Sanitària es una empresa pública que proviene servicios de salud y sociales que pertenece al Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya.</p>
<p>Contacto:</p>	<p>972 182 530</p>

FUNDACIÓ MAP	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucro
Ámbito territorial de actuación:	Comarcal (Ripollès y alrededores)
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Personas con problemas de salud mental • Personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad
Sector de la acción:	Trabaja para ofrecer apoyos para que las personas con discapacidad, trastorno mental o en situación de vulnerabilidad, tengan las mismas oportunidades para desarrollar una vida plena, autónoma e inclusiva
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la infancia, juventud y senectud • Apoyo a la actividad en comunidad • Apoyo terapéutico (atención diurna) • Apoyo residencial y a la vida independiente • Apoyo en el ámbito laboral
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	La Fundación privada MAP es una entidad socialmente comprometida desde 1968, creada por un grupo de padres y madres, y personas altruistas que, decidieron buscar una alternativa a la atención de las personas con discapacidad y sus familias. Nació como asociación (ACPAS) y desde 1997 pasó a ser Fundación, con el objetivo de trabajar para ofrecer los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad, trastorno mental y/o

	<p>situación de vulnerabilidad del Ripollès, dispongan de las mismas oportunidades para desarrollar una vida plena, autónoma e inclusiva.</p> <p>A fecha de hoy se da atención a 834 personas en los ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infancia, juventud y senectud • Actividad en la comunidad • Atención diurna y centros de día • Apoyo residencial y vida independiente • Ámbito laboral <p>También ofrece apoyo, asesoramiento a otras entidades sociales, empresas y recursos del territorio con el objetivo último de mejorar la calidad de vida (plena, autónoma e inclusiva) de las personas con discapacidad, trastorno mental y/o vulnerabilidad.</p>
<p>Normativa asociada:</p>	<p>Regulación normativa de Servicios Sociales del Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>www.fundaciomap.com</p>
<p>Pertenencia a una Red:</p>	<p>AMMFEINA DINCAT</p>
<p>Contacto:</p>	<p>fundaciomap@fundaciomap.com</p>

MUTUA INTERCOMARCAL	
Tipo de agente:	Mutua colaboradora con la Seguridad Social
Ámbito territorial de actuación:	Estatal
Población destinataria:	<p>Directamente a personas de la empresa / organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas en general (mutualistas) <p>Directamente a otros diferentes de los anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes del ámbito de la prevención de riesgos laborales • Agentes del ámbito de los recursos humanos
Sector de la acción:	<ul style="list-style-type: none"> • Ámbito sanitario • Prevención de riesgos laborales • Empresarial • Formación
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y sensibilización de la salud y el bienestar emocional • Prevención de problemas de salud mental
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Actuaciones de sensibilización/concienciación en todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charlas dirigidas a empresas, RRHH, PRL, etc. • Material informativo

Anexos

	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones con los departamentos afectados para implementar protocolos de diferentes aspectos siempre con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores/as• Información a las direcciones de las organizaciones de los ratios y resultados del absentismo de la empresa• Propuestas de medidas preventivas para cada sector o para cada organización si procede
Normativa asociada:	La normativa vigente que afecta a los aspectos que estamos tratando
Web:	www.mutua-intercomarcal.com
Contacto:	934867400

PIMEC	
Tipo de agente:	Patronal más representativa de la micro, pequeña y mediana empresa
Ámbito territorial de actuación:	Autonómico (Catalunya)
Población destinataria:	<p>Directamente a personas de la empresa / organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas con problemas de salud mental • Personas con certificado de discapacidad • Personas en general <p>Directamente a otros diferentes de los anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes del ámbito de la inclusión laboral • Agentes del ámbito de la prevención de riesgos laborales • Agentes del ámbito de los recursos humanos
Sector de la acción:	Agentes sociales (sindicatos y patronales)
Tipo de actuación:	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional • Prevención de problemas de salud mental • Inclusión laboral de personas con TSM • Mantenimiento del puesto de trabajo de personas con TSM • Reincorporación al trabajo de personas con TSM • Otros: Participación en la elaboración de recursos facilitadores para que los espacios laborales sean espacio de promoción y ayuda del bienestar emocional y la salud mental en las micros y pymes.

Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Fundada en el 1975 y ampliada en el 1997 con la fusión entre PIMEC y SEFES, PIMEC es hoy en día la confederación patronal más representativa que representa y defensa los intereses de las micro, pequeñas y medianas empresas (pymes) y los autónomos de Cataluña. Por pyme se entiende la definición utilizada por la Comisión Europea en su Recomendación 2003/361/CE.</p> <p>PIMEC como agente social participa en más de 430 mesas y comisiones de trabajo con las administraciones públicas y otros agentes sociales, además de opinar de manera regular sobre iniciativas legislativas y políticas públicas y hacer propuestas para defender y representar los intereses de las pymes y de los autónomos. Este trabajo se desarrolla tanto en Cataluña en todos los niveles (local, comarcal y autonómico), como en el conjunto del Estado y en Europa.</p> <p>La voluntad de PIMEC es sensibilizar y trabajar para que la política económica esté pensada para favorecer el desarrollo de las pymes y de los autónomos, el principal tejido empresarial de Cataluña, ya que representan más del 99,8% del total de empresas, el 70% de la ocupación y el 65% del PIB de nuestro país.</p>
Información disponible online:	<p>www.pimec.org</p>
Pertenencia a una Red:	<p>En el ámbito estatal forma parte de la asociación CONPYMES, asociación sin ánimo de lucro que tiene por objeto la defensa, fomento, coordinación, gestión y promoción de los intereses empresariales, profesionales, laborales, económicos, sociales y culturales que le son propios.</p>

	<p>En el ámbito europeo, a SME United, de la que PIMEC fue miembro fundador y de la que actualmente ocupa una vicepresidencia. Hoy en día son más de 80 las patronales que representan 12 millones de empresas con 55 millones de trabajadores.</p> <p>En cuanto al ámbito de la salud mental, a través de la Fundación PIMEC se establecen acuerdos de colaboración con diferentes entidades del ámbito de la salud, como: Ammfeina , Incorpora Salud Mental, Fundació Salut y Persona, Telèfon de l'Esperança, Institut Gestalt, Colegio de psicólogos, ajuntament de Barcelona-Departament de Salut , Generalitat de Catalunya con el Departament de Salut i el Departament de Treball, etc.</p>
Contacto:	secretaria@fundaciopimec.org

Otros recursos / agentes que conoces

RECURSO 1

Nombre del recurso: Proyecto promoción Empresas Saludables, Caixa d'Eines per a una empresa saludable

Agente promotor: Dep. de Salut de la Generalitat

Información adicional (dónde consultar): <https://www.pimec.org/es/institucion/actualidad/noticias/caixa-deines-recursos-ser-una-empresa-saludable>

RECURSO 2

Nombre del recurso: Teléfono gratuito de ayuda emocional para personas autónomas y empresarias en dificultades y sus plantillas, gestionado directamente por profesionales de la salud disponible los 365 días del año de 6.00 a 00.00 h.

Agente promotor: Fundación PIMEC en colaboración de la Fundación Salud y Persona y el Ayuntamiento de Barcelona

Información adicional: <https://www.pimec.org/ca/emppersona#serveis>

RECURSO 3

Nombre del recurso: Jornadas de sensibilización para prevenir y promover la salud y el bienestar emocional de las personas trabajadoras en las micros y pymes.

Agente promotor: Fundación PIMEC

RECURSO 4

Nombre del recurso: Guía breve de la UE para empresarios para promover la salud mental en la empresa teniendo en cuenta la prevención y promoción (ENG).

Agente promotor: ENWHP- European Network for Workplace Health Promotion

Información adicional: <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.mental-health-at-the-workplace>

QUINTON LABORATORIOS	
Tipo de agente:	Sociedad limitada (pyme)
Ámbito territorial de actuación:	La propia empresa / organización
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Todo el equipo
Sector de la acción:	Empresarial
Tipo de actuación:	Promoción y sensibilización de la salud integral y el bienestar emocional
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Programa Quinton, Laboratorio del Bienestar', financiador la empresa que recoge 90 medidas para poder ser uno mismo en sus tres facetas: personal, familiar y profesional.</p> <p>Ejes básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida • Conciliación • Actividad física y wellness. <p>Medición de indicadores tangibles e intangibles.</p>
Normativa asociada:	Reconocimiento de buenas prácticas del INSST. Certificación EFR e ISO 45001.

Información disponible online:	Quinton.es @InsideQuinton (Twitter e Instagram)
Pertenencia a una Red:	Red de empresas saludables y sostenibles (INSST)
Contacto:	info@quinton.es

SUPPORT-GIRONA	
Tipo de agente:	Privado sin ánimo de lucrativo
Ámbito territorial de actuación:	Comarcal (comarques gironines)
Población destinataria:	Personas con discapacidad y/o necesidades de apoyo al ejercicio de la capacidad jurídica, de entre las cuales 481 (45% de las personas a las que da apoyo) corresponde a personas con discapacidad psicosocial derivada de salud mental.
Sector de la acción:	Apoyo jurídico y social al ejercicio de la capacidad jurídica y a la toma y gestión de las decisiones. De entre ellos, también la inserción laboral.
Tipo de actuación:	El objetivo principal de la entidad es defender, promocionar, desarrollar y extender los derechos humanos de las personas con discapacidad (como la psicosocial, intelectual o propia del proceso del envejecimiento u otras dificultades), al tiempo que acompañar a las personas a perseguir el bienestar y la dignidad y buscar la autonomía a través del apoyo jurídico y social.
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>Creada el 11 de abril 2003.</p> <p>Actualmente dispone de una plantilla de 124 profesionales de los cuales el 82% corresponde a profesionales del área de atención a la persona.</p> <p>Base de la financiación: Generalitat de Catalunya que cubre ingresos básicos mediante el sistema de concierto. Recibe ayudas puntuales en forma de donación u obra social.</p>

	<p>Apoyo jurídico y social. Para cada una de las personas a las que damos apoyo (1.234), según voluntad y preferencias de las mismas y en relación al título competencial (judicial, notarial), el apoyo abarca el ámbito personal y/o salud y/o administración de bienes/laboral.</p> <p>Ofrece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asesoramiento jurídico y social a personas y profesionales. • Servicio de previsión de apoyo futuro • Sensibilización de la sociedad y colaboración con autoridades, organismos y organizaciones públicas y privadas para mejorar el apoyo a las personas con discapacidad. • Ejercicio de acciones judiciales en defensa de los Derechos Humanos de las personas que acompaña. • Promoción de proyectos, servicios y equipamientos, junto con todo tipo de entidades sin ánimo de lucro, necesarios para cumplir con los objetivos. • Otras actividades relacionadas con las anteriores o necesarias para su cumplimiento efectivo. <p>(Actualmente el tema recurrente es el apoyo en el paradigma de los Derechos Humanos introducido por la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) y la reforma introducida por la Ley 8/2021 de reforma civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, y el DL de la Generalitat de Catalunya 19/2021 de reforma del Código Civil de Cataluña).</p>
<p>Normativa asociada:</p>	<p>CRPD. Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>

	<p>Código Civil y legislación procesal, en materia común.+ reforma L. 8/2021 de reforma civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.</p> <p>Libro segundo del Código Civil de Cataluña relativo a la persona y la familia + DL de la Generalitat de Catalunya 19/2021 que lo reforma parcialmente.</p> <p>Libro tercero del Código Civil de Cataluña relativo a las personas jurídicas.</p> <p>Regulación de la Generalitat de Catalunya sobre las personas jurídicas sin ánimo de lucro que tengan atribuido el apoyo a las personas con discapacidad.</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>www.supportgirona.cat</p> <p>Memoria de actividades 2022</p> <p>https://supportgirona.cat/sites/default/files/imce-files/Transparencia/FUNDACIO_SUPPORT_2022_web.pdf</p>
<p>Pertenencia a una Red:</p>	<p>Entre otras:</p> <p>EASPD European Association of Service providers for Persons with Disabilities. https://www.easpd.eu/</p> <p>IGN International Guardianship Network https://www.international-guardianship.com/</p> <p>Miembros de la Associació ENCAIX que reúne entidades catalanas que suman su actividad al apoyo a personas con discapacidad psicosocial (Salud Mental).</p>
<p>Contacto:</p>	<p>girona@supportgirona.cat</p>

Otros recursos / agentes que conoce

RECURSO / AGENTE 1

Nombre del recurso: Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad CRPD i documentos de su Comité.

Agente promotor: Organización de las Naciones Unidas

Información adicional (dónde consultar): <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

RECURSO / AGENTE 2

Nombre del recurso: Quality Rights

Agente promotor: Organización Mundial de la Salud

Información adicional (dónde consultar): <https://apps.who.int/iris/handle/10665/150398>

OTROS RECURSOS

IAS Institut d'Assistència Sanitària. Salud Mental y adicciones. www.ias.cat/ca/salutmental

Fundación i Salut mDrissa www.fundaciondrissa.com/ca/#gsc.tab=0

Associació Família i Salut Mental de Girona i Comarques www.familiaisalutmental.cat

Global Human Consultants	
Tipo de agente:	Privado de lucro
Ámbito territorial de actuación:	Estatal
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Personas en general
Sector de la acción:	Empresarial –diversos sectores
Tipo de actuación:	Promoción y sensibilización de la salud y el bienestar emocional
Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:	
Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación	<p>GHC es una consultoría de recursos humanos que tiene por objetivo impulsar el bienestar de las personas en las organizaciones.</p> <p>Lo hacemos a través de servicios: búsqueda de talento, desarrollo de talento y desarrollo organizacional.</p> <p>Está dirigido, fundamentalmente, a empresas privadas.</p>
Información disponible online:	www.globalhumancon.com
Contacto:	info@globalhumancon.com

OTPRL UGT GIRONA	
Tipo de agente:	Sindicato
Ámbito territorial de actuación:	Estatal. UGT de Catalunya en l'àmbit català
Población destinataria:	Directamente a personas de la empresa / organización: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras y trabajadores. • Población en general • Delegados y delegadas de prevención • Representantes de los trabajadores
Sector de la acción:	Agentes Sociales
Tipo de actuación:	Relacionadas con la salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la cultura preventiva para conseguir centros de trabajo más saludables y trabajos seguros. • Potenciar la formación, información y preparación en materia preventiva de los delegados y delegadas de prevención, dotándoles del asesoramiento y apoyo sindical necesario, que les permita realizar sus funciones. • Conseguir una participación efectiva y real de los trabajadores/as y sus representantes en la gestión preventiva de la empresa. • Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales favoreciendo la difusión de las novedades legislativas en materia de prevención. • Acercar y difundir tanto las distintas herramientas preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de campañas específicas y genéricas de información en prevención de riesgos laborales. • Control de las condiciones psicosociales de la empresa. • Promoción y sensibilización de la salud y bienestar emocional • Prevención de problemas de salud mental derivadas de incorrectas condiciones de trabajo. • Asistencia y asesoramiento individualizado de los derechos de trabajadores y trabajadoras sobre su salud mental derivado de incorrectas condiciones de trabajo.
<p>Información sobre actuaciones / recursos / servicios / programas:</p>	
<p>Breve descripción de cada uno de los recursos o líneas de actuación</p>	<p>Una de las principales herramientas que tiene UGT de Catalunya para extender la seguridad y la salud en las empresas y centros de trabajo es la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL). Ofrecemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención continua personalizada a través de consultas presenciales con cita previa en nuestra sede central. • Atención a través de teléfono, fax, correo electrónico y web. Elaboración de documentos, cartas, informes y estudios. • Creación de material divulgativo de PRL: trípticos, guías, revista trimestral Sense Risc, artículos de prensa, novedades y noticias del mundo de la prevención y otras herramientas preventivas. • Organización de charlas, jornadas y actos divulgativos sobre novedades en prevención de riesgos laborales. • Servicio de información en materia de seguridad, salud y prevención: información técnica y documentación (bibliografía, legislación, guías técnicas...).

	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asesoramiento técnico y jurídico Información y asesoramiento sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, gestión con las mutuas... • Estas acciones son gratuitas y están dirigidas a los delegados/as de prevención, personas trabajadoras y al público en general <p>Estas tareas las realizan técnicos superiores de prevención de riesgos laborales, apoyados y trabajando en equipo con el resto de la estructura del sindicato; federaciones, prensa, servicio jurídico, etc.</p> <p>Las actividades realizadas por la UGT de Catalunya se financian a través de las cuotas sindicales. Alguna actividad concreta de salud laboral tiene financiación específica.</p>
<p>Normativa asociada:</p>	<p>Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.</p>
<p>Información disponible online:</p>	<p>http://www.ugt.cat/seccions/salut-laboral/ http://www.ugt.cat/documentacio/ Apartado salud laboral</p>
<p>Contacto:</p>	<p>otprl@catalunya.ugt.org 933046832/33</p>

Otros recursos / agentes que conoces

RECURSO 1

Nombre del recurso: Observatorio de Riesgos Psicosociales

Agente promotor: UGT

Información adicional (dónde consultar): <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/>

RECURSO 2

Nombre del recurso: Després del Suïcidi – Associació de Supervivents

Agente promotor: Célia Borràs

Información adicional (dónde consultar): <http://despresdelsuicidi.org/es/contacto>

RECURSO 3

Nombre del recurso: Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.

Agente promotor: Inspección de Trabajo

Información adicional (dónde consultar): https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

<https://www.mites.gob.es/itss/web/>

RECURSO AGENTE 4

Nombre del recurso: Salud laboral UGT Confederal

Agente promotor: Ana García de la Torre

Información adicional (dónde consultar): <https://www.ugt.es/salud-laboral>

6.4. Resumen de las acciones en función de su objetivo

La pyme puede necesitar recursos o servicios en salud mental y bienestar emocional cuando realiza acciones de:

- **Prevención:** para cumplir con la obligación legal en prevención de riesgos laborales y evitar las consecuencias derivadas de su incumplimiento y para ofrecer seguridad psicosocial a las personas trabajadoras desde una cultura preventiva.
- **Promoción:** para hacer efectiva la convicción de que la empresa es un entorno de bienestar laboral y personal y crear condiciones que eviten o reduzcan potenciales situaciones problemáticas en la persona o en las relaciones.
- **Intervención:** para hacer efectivos los valores personales de apoyo y ayuda y potenciar la

autonomía de las personas con problemas de salud mental; para obtener beneficios económicos derivados de ayudas a la contratación, y para gestionar las consecuencias derivadas de un problema de salud mental.

Esta categorización en 3 tipos de acciones en materia de salud mental y bienestar emocional es una simplificación de la realidad. En la vida y la gestión cotidiana de las pequeñas empresas no existen estos ámbitos de actuaciones de manera independiente o aislada. A lo largo del trabajo de campo, se ha comprobado que los agentes identificados realizan actuaciones que podrían enmarcarse en diferentes categorías y que la línea entre uno y otro es muy delgada.

En los siguientes apartados se responde para cada una de las categorías a las preguntas: ¿Para qué actuar? ¿Qué medidas utilizar? ¿A través de quién?

6.4.1. Prevención de riesgos psicosociales en las pymes

¿Para qué la PYME hace prevención de riesgos psicosociales?

Para cumplir con la obligación legal en prevención de riesgos laborales (PRL) y evitar las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Para ofrecer seguridad psicosocial a las personas trabajadora, desde una cultura preventiva.

¿Qué medidas puede realizar la PYME para prevenir los riesgos psicosociales?

Medidas que inciden en la forma de organizar, diseñar y estructurar el trabajo, así como en la propia organización, en el entorno y en las relaciones que se establecen en el trabajo. Algunos ejemplos son:

Identificar y evaluar los factores y riesgos psicosociales: cuáles son, en qué consisten, qué impacto tienen en la salud de las personas y de la organización.

Conocer los factores de estrés, a quiénes afectan y de qué forma. Disminuir cargas de trabajo excesivas, clarificar funciones del puesto y sus exigencias.

Actuar para resolver situaciones conflictivas de forma satisfactoria entre las partes.

Promover acciones formativas relacionadas los factores de riesgo (gestión de estrés, gestión de conflictos, prevención de adicciones o del suicidio..).

Transmita las recomendaciones e indicaciones de los servicios de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud a las personas trabajadoras.

Orientar a las personas antes situaciones de intimidación, acoso psicológico y sexual, y/o la violencia ejercida por terceros.

¿A través de quién?

La prevención en las PYMES puede ser interna, externa o ser realizada de forma mixta.

Desde 2013, se prevé por ley que el empresario/a pueda asumir personalmente la actividad preventiva, cuando cuente con un máximo de 25 trabajadores y únicamente disponga de un centro de trabajo.

Principalmente, se contrata un SPA (Servicio de prevención ajeno).

Algunas compaginan los propios recursos de la empresa y los de algún servicio de prevención contratado.



Activos que ayudan a las PYMES a cumplir con las normativas sobre PRL y en particular sobre prevención de riesgos psicosociales así como otras normativas que conciernen la prevención (sistema de valoración de puestos de trabajo). Pueden incluir herramientas como folletos, apps, Guías de uso, cuestionarios, entre otras.

Entre las diversas herramientas existentes, cabe destacar la herramienta específica diseñada por el INSST para las PYMES que es de uso libre y gratuito²² para llevar a cabo la evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales.

22 INSST (2020) Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Método+para+la+evaluación+y+gestión+de+factores+psicosociales+en+pequeñas+empresas.pdf/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2?t=1590410176030>

6.4.2. Promoción de la salud mental en las pymes

¿Para qué la PYME hace promoción en salud mental?

Para hacer efectiva la convicción de que la empresa es un entorno de bienestar laboral y personal.

Para crear condiciones que reduzcan potenciales situaciones problemáticas para la salud de la persona o en las relaciones.

¿Qué medidas puede realizar la PYME para promover la salud mental?

Medidas que inciden en las formas de adaptar, facilitar y apoyar a las personas trabajadoras, así como en la propia organización, en el entorno y en las relaciones que se establecen en el trabajo. Algunos ejemplos son:

Facilitar la adecuación a las necesidades personales y la conciliación de la vida laboral y personal: ofreciendo flexibilidad horaria, ofreciendo días de libre disposición, acompañamiento de familiares al médico o evitando horarios variables.

Implementar un liderazgo positivo que genere confianza y satisfacción, reconociendo las capacidades, aportaciones y expectativas de las personas trabajadoras, fomentando y consensuando el trabajo o facilitando informaciones importantes de la empresa.

Transmitir la importancia de que todos somos agentes de bienestar en el trabajo, reconociendo y facilitando las actitudes que lo generan o sensibilizando sobre el cuidado entre todo el equipo y hacia nuestro entorno.

Evaluar las tareas a realizar por las personas trabajadoras, sus requerimientos y los tiempos precisos para su ejecución, sin generar sobrecargas.

Promover y facilitar recursos para generar hábitos saludables, como el ejercicio, la alimentación, los pequeños descansos, la relajación o el autocuidado.

Apoyar a las personas en sus intereses laborales y formativos, así como en facilitar información o recursos del entorno, para cubrir necesidades de gestoría, asesoría u otras que estén al alcance.

¿A través de quién?

La promoción en las PYMES puede ser interna, externa o ser realizada de forma mixta.

Principalmente se asume por la persona empresaria ya que es ella que con su propio ejemplo comunica y realiza su función respetando los valores que promueve.

Complementariamente recurre a un apoyo, formación y/o asesoramiento externo puntual gratuito o incluido en la cuota que le ayude a integrar y extender esta consciencia en sí misma y en la empresa.



Activos que ayudan a las PYMES a disponer de asesoramiento, información y herramientas prácticas para desarrollar acciones de promoción de la salud mental. Pueden incluir programas de sensibilización, formación y charlas en la materia, acompañamiento profesional, desarrollo de talleres y herramientas como apps que miden el bienestar, entre otras.

Entre los diversos activos dedicados a la promoción²³ de la salud mental, cabe destacar los servicios privados que son contratados a menudo por las PYMES y que aportan las **consultorías, asesorías, gestorías, centros deportivos y profesionales del bienestar y la salud como profesionales de la nutrición, del coaching o de la psicología entre otros.**

23 El INSST dispone de un cuestionario para que las PYMES valoren la implantación que medidas de promoción. <https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Salud+y+bienestar+mental+para+pymes.pdf/49d10e33-a64e-4337-8b08-cf49017ccb78?t=1572565395843>

6.4.3. Intervención cuando hay trastorno de salud mental en pymes

¿Para qué la PYME utiliza recursos para la integración de la diversidad por Trastorno de Salud Mental?

Para hacer efectivos los valores personales de apoyo y ayuda y potenciar la autonomía de las personas con problemas de salud mental.

Para obtener beneficios económicos derivados de ayudas a la contratación.

Para gestionar las consecuencias derivadas de un problema de salud mental.

¿Qué medidas puede realizar la PYME para promover la salud mental?

Medidas que inciden en la inclusión de personas con trastorno de salud mental y en el mantenimiento del puesto de trabajo, incluyendo la reincorporación tras una baja labora. Algunos ejemplos son:

Contactar con entidades sociales que se dedican a la inclusión y mantenimiento del puesto de trabajo.

Hacer ofertas de selección que tengan en cuenta las exigencias y competencias requeridas y las posibilidades de adaptar el puesto de trabajo.

Dedicar el tiempo necesario para que la persona que se integra se sitúe en su puesto y en el funcionamiento de la empresa.

Valorar a las personas candidatas en base a sus capacidades y habilidades, no a su situación, característica o diagnóstico de salud mental.

Conocer bien a la persona que forma parte del equipo y saber prever y actuar ante situaciones críticas.

Mantener la confidencialidad de los datos y circunstancias privadas de la persona trabajadora.

Asesorarse por el Servicio de Salud Laboral sobre los cambios que pueda requerir la persona trabajadora en su lugar de trabajo, en caso de enfermedad.

Hacer un seguimiento y valoración del puesto de trabajo de la persona, así como de su entorno para establecer las medidas de apoyo necesarias.

Ante una reincorporación, escribir funciones y responsabilidades de la persona trabajadora y entréguela al Servicio de Salud Laboral.

Definir los canales de comunicación y sus contenidos, de manera que las personas que están de baja laboral y las que retornan al trabajo se sientan integradas.

Fomentar actitudes de confianza, cooperación o apoyo mutuo, a través de talleres o con el ejemplo, para eliminar la discriminación y los prejuicios asociados a las situaciones de diversidad.

Pedir asesoramiento especializado cuando haya una situación derivada de un problema de salud mental o adicción.

¿A través de quién?

La intervención en la salud mental en las PYMES suele realizarse de forma mixta, con servicios externos especializados en los que se apoya.

La persona empresaria o uno o varios trabajadores actúan como persona referente.

Los servicios de salud laboral o especializado en salud mental o entidad dedicada a la inserción laboral, que realizan asesoramiento, intermediación y formaciones, entre otros.

La persona empresaria junto con las entidades externas trabajan juntas para implementar medidas inclusivas por razones de salud mental.



Activos que ayudan a las PYMES para disponer de atención, asesoramiento, información y herramientas para intervenir en salud mental. Pueden incluir tratamientos especializados, programas específicos, acompañamiento profesional de empresas de inserción laboral, formación, y herramientas como folletos, apps, Guías de uso, entre otras.

Entre las diversas herramientas existentes, cabe destacar una específica diseñada por el INSST²⁴ para las empresas: un guión para la elaboración de un procedimiento de vuelta al trabajo de profesionales en situación de baja, en las mejores condiciones de salud y en el mejor entorno posible.

24 INSST (2018) NTP Mantenimiento y vuelta al Trabajo: procedimiento. https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp_1116w.pdf/c851d358-0fd7-4f72-a273-9682d21c9760?version=1.1&t=1670234444948



ET. 173. 1. 23



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

