

Red Sanamente, un proyecto diseñado para la sostenibilidad con foco en las personas

Francisco Torreblanca^(*), Paco Montilla^(**)

Rosario Tomás Maciá^(***)

y María Virtudes Tomás Gómez^(****)

Resumen: La gran mayoría de proyectos sostenibles se enfocan en elementos de carácter esencialmente ambiental, pero no tanto en variables específicamente humanas. Red Sanamente es un proyecto social, con foco en las personas, diseñado para hacer sostenible cualquiera de sus componentes. Esto se consigue, en parte, gracias al diseño de la organización y la comunicación interna. Su evolución le ha llevado a ser un referente en España, por haber tenido en cuenta el concepto sostenible aplicado a los individuos en la evolución de su estructura. El compromiso y su durabilidad en el tiempo, ha sido fundamental para esta organización que, con una mejora continua, ha tenido como eje esencial la salud mental las personas. Es muy probable que el futuro de las organizaciones siga este camino, aportando soluciones sostenibles para las personas, partiendo de la premisa de un concepto que define a la perfección a nuestro contexto actual: Las sociedades cansadas solo pueden ser sostenibles con proyectos vitalistas como éste.

Palabras clave: Sostenibilidad –personas –salud mental – criterio sostenible –Red Sanamente –compromiso

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 289]

^(*) Licenciado en Economía (Universidad de Alicante), Máster en Dirección de Marketing (Fundesem Business School), Máster de Formación del Profesorado (Universidad de Alicante), Diplomado en Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior (IU Esumer Medellín). Contacto: fran@franciscotorreblanca.es

^(**) Licenciado en Sociología (Universidad de Alicante), Posgrado en Economía de los Recursos Naturales (Universidad de Alcalá de Henarés), Profesor de ciclos formativos en la especialidad de Intervención Sociocomunitaria. Contacto: botedeplumas@hotmail.com

^(***) Licenciada en Psicología (Universidad de Valencia), Master en Rehabilitación e Inserción Social en Trastorno Mental Grave (Universidad Valencia), Programa superior de psicología positiva aplicada (IEPP Madrid), Experto en Intervenciones grupales y Familiares (CTI Elche), Terapeuta EMDR (UNIR La Rioja), Dirección Red Sanamente de la Comunidad Valenciana. Contacto: rtomas@redsanamente.org

(****) Diplomada en Educación Social (Universidad de Valencia). Licenciada en Antropología social y cultural (Universidad Miguel Hernández, Elche). Programa Liderazgo e innovación social en organizaciones no gubernamentales (ESADE). Directora de proyectos de Red Sanamente de la Comunidad Valenciana Contacto: vtomas@redsanamente.org

El futuro de la sostenibilidad: las personas

La sostenibilidad de las organizaciones basada en las personas es un concepto que va más allá de los enfoques tradicionales de responsabilidad social corporativa o de sostenibilidad entendida exclusivamente desde un prisma medioambiental. Este enfoque ubica a las personas como el epicentro de la estrategia organizacional, reconociendo que la sostenibilidad no puede ser alcanzada sin un tejido humano saludable, comprometido y alineado con los valores de la organización. En un mundo en constante movimiento y transformación, caracterizado por desafíos como el cambio climático, las crisis sociales y económicas y las disrupciones tecnológicas, las organizaciones deben repensar su rol y su propósito para garantizar tanto su supervivencia como su capacidad de generar valor a largo plazo. Este artículo explora cómo la sostenibilidad basada en las personas se convierte en una herramienta estratégica que redefine las relaciones entre la organización y sus grupos de interés, transformando la manera en que se toman decisiones y se mide el éxito.

El punto de partida para comprender este concepto es aceptar que las organizaciones no actúan en el vacío. Forman parte de sistemas complejos que incluyen empleados, clientes, comunidades locales y, finalmente, la sociedad en su conjunto. Este ecosistema humano es tanto el origen como el destino del impacto organizacional. Por ello, cualquier esfuerzo por desarrollar un modelo sostenible debe comenzar con una valoración profunda de cómo la organización interactúa con las personas y qué tipo de impacto genera. En este sentido, autores como Freeman (1984) y Donaldson y Preston (1995) destacan en sus teorías de stakeholders la importancia de considerar a todos los grupos implicados en las decisiones organizacionales. No obstante, en el paradigma de sostenibilidad basada en las personas, la idea va más allá de la mera consideración: se trata de poner a las personas en el centro del proceso.

Uno de los principios fundamentales de este enfoque es el reconocimiento de que las personas son el recurso más valioso y, a la vez, el más vulnerable. Las personas contribuyen activamente al éxito de la organización, ya que son quienes soportan las consecuencias de las decisiones corporativas. Por ello, invertir en el desarrollo humano es más que una práctica ética. Podríamos decir que es una estrategia de negocio eficaz. Las organizaciones que promueven el bienestar de sus empleados, su crecimiento profesional y su inclusión en procesos de toma de decisiones están mejor posicionadas para adaptarse a los cambios del entorno y para construir una reputación sólida. Está demostrado que las empresas con altos niveles de compromiso entre sus empleados tienden a superar a sus competidores en indicadores clave como la rentabilidad, la satisfacción del cliente y la innovación. Así se refleja en el estudio de Gallup, prestigiosa empresa estadounidense de análisis y asesoría con sede en Washington D.C., en 2021.

Sin embargo, la sostenibilidad basada en las personas no se limita al ámbito interno de las organizaciones. Este concepto también abarca las relaciones con las comunidades externas. Una organización que ignora las necesidades y aspiraciones de las comunidades en las que opera está condenada a enfrentar resistencias que pueden comprometer su viabilidad. En este contexto, es crucial adoptar un enfoque de co-creación, en el que las comunidades locales participen activamente en el diseño e implementación de proyectos organizacionales. Esto, además de mejorar la aceptación social de las iniciativas, aporta una riqueza de perspectivas que puede conducir a soluciones más innovadoras y sostenibles.

La transición hacia un modelo de sostenibilidad centrado en las personas requiere también un cambio profundo en las estructuras de liderazgo. Los líderes tradicionales, enfocados exclusivamente en resultados financieros, deben evolucionar hacia un modelo de liderazgo consciente, donde se valoren aspectos como la empatía, la escucha activa y la capacidad de inspirar confianza. Este tipo de liderazgo fomenta una cultura organizacional más inclusiva y colaborativa, que a su vez promueve la sostenibilidad. El tercer sector puede ser un referente absoluto en este tipo de liderazgo. Como veremos más adelante, Red Sanamente es un ejemplo completo.

Como argumenta Senge (1990) en su obra *The Fifth Discipline*, las organizaciones que logran aprender colectivamente son aquellas que están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro. Otro aspecto clave de este enfoque es la necesidad de reconfigurar las métricas de éxito organizacional. Durante décadas, las organizaciones han sido evaluadas principalmente en función de su rendimiento financiero. Si bien estos indicadores siguen siendo relevantes, es necesario incorporar métricas que reflejen el impacto humano y social de la organización. Herramientas como el Balance del Bien Común propuesto por Felber (2015) ofrecen un marco útil para medir el éxito de las organizaciones en términos de su contribución al bienestar colectivo. Estas métricas permiten a las organizaciones identificar áreas de mejora y comunicar de manera transparente sus avances hacia una sostenibilidad real.

El aprendizaje continuo es otro pilar de este modelo. Las organizaciones deben crear entornos que promuevan la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. Esto incluye no solo el acceso a programas de capacitación, sino también la generación de espacios para la reflexión y el intercambio de ideas. La construcción de una cultura de aprendizaje mejora la competitividad de la organización y contribuye al bienestar de las personas, al proporcionarles las herramientas necesarias para adaptarse a los cambios del entorno y alcanzar su máximo potencial.

Finalmente, la sostenibilidad basada en las personas implica un compromiso con la diversidad y la inclusión. Una organización verdaderamente sostenible es aquella que valora las diferencias individuales y crea un entorno donde todas las personas puedan evolucionar. Además de ser una cuestión de justicia social, representa una estrategia inteligente. La diversidad fomenta la creatividad y la innovación, al permitir la confluencia de perspectivas diversas. Además, las organizaciones inclusivas tienden a ser más atractivas para los talentos emergentes, especialmente en una época en la que las generaciones más jóvenes valoran cada vez más los principios de equidad y sostenibilidad.

Por todo ello, la sostenibilidad de las organizaciones basada en las personas es un enfoque transformador que desafía los paradigmas tradicionales y propone un nuevo modelo de

éxito organizacional. Este modelo reconoce que las personas son tanto el motor como el propósito de las organizaciones y que el bienestar humano debe ser el eje de cualquier estrategia sostenible. Al poner a las personas en el centro, las organizaciones aseguran su viabilidad a largo plazo y contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Este cambio de enfoque requiere valentía, liderazgo visionario y una voluntad ampliamente genuina de aprender y adaptarse. Pero, como muestran los ejemplos de organizaciones pioneras en este ámbito, los beneficios son innegables: mayor resiliencia, innovación sostenida y un impacto positivo duradero en el mundo que compartimos.

Un espejo de realidad: la sociedad del cansancio

El concepto de “La sociedad del cansancio”, popularizado por el filósofo surcoreano Byung-Chul Han, se ha convertido en una herramienta analítica esencial para comprender las dinámicas psicológicas, sociales y laborales contemporáneas. En su libro, Han (2013) plantea que las sociedades actuales han transitado de un modelo disciplinario, característico de la modernidad, hacia un modelo de rendimiento, en el que los individuos son impulsados constantemente a superar sus propios límites. En lugar de prohibiciones externas, vivimos bajo el peso de imperativos internos que nos conducen a la extenuación. El “tú puedes” ha reemplazado al “tú debes”, pero lejos de empoderar, esta nueva lógica ha generado un clima de autoexigencia y agotamiento sin precedentes.

La sociedad del cansancio encuentra sus fundamentos en la hiper productividad, un fenómeno exacerbado por las tecnologías digitales y la economía de la atención. En este contexto, el rendimiento no se limita al espacio laboral. También coloniza el tiempo libre, el ocio y las relaciones interpersonales. Las redes sociales, por ejemplo, se han convertido en escenarios donde el “yo” se exhibe como un producto constantemente mejorable. Este paradigma, aunque puede parecer estimulante al principio, tiene consecuencias devastadoras a largo plazo: burnout, ansiedad crónica y una sensación constante de insuficiencia. Han describe esta situación como el “exceso de positividad”, donde el exceso de posibilidades y libertades se traduce paradójicamente en opresión.

Cuando relacionamos este diagnóstico con el ámbito de la sostenibilidad organizacional basada en las personas, emergen puntos de reflexión clave. Las organizaciones actuales, especialmente en economías altamente competitivas, tienden a replicar las lógicas de la sociedad del cansancio. Exigen a sus empleados no solo desempeños excepcionales, sino también la adopción de valores organizacionales que invaden sus identidades personales. Frases como “darlo todo” o “ir más allá” reflejan este modelo de rendimiento total. Sin embargo, esta perspectiva resulta insostenible desde una óptica humana: los recursos psicológicos y emocionales también son finitos.

El agotamiento laboral, reconocido como un fenómeno global por la Organización Mundial de la Salud (OMS), es solo un síntoma de un problema más amplio. En este sentido, es fundamental preguntarnos: ¿qué significa realmente la sostenibilidad organizacional cuando se considera desde la perspectiva de las personas? Tradicionalmente, se ha entendido la sostenibilidad en términos medioambientales o económicos, pero ¿qué ocurre

con la sostenibilidad emocional y cognitiva de quienes forman parte de una organización? Las organizaciones que perpetúan las dinámicas de la sociedad del cansancio no solo agotan a sus empleados, ya que comprometen su propia viabilidad a largo plazo. La rotación constante de personal, la pérdida de compromiso y la disminución de la creatividad son consecuencias directas de estos modelos disfuncionales.

Una organización que aspire a ser verdaderamente sostenible debe reconocer que el bienestar de sus empleados es un recurso estratégico tan importante como el capital financiero o los activos materiales. Esto implica un cambio de paradigma que valore la salud mental y emocional como parte integral del rendimiento organizacional. Las políticas de flexibilidad laboral, el fomento de una cultura de descanso y la promoción de un liderazgo empático son ejemplos de cómo las empresas pueden combatir las lógicas del cansancio. Más allá de las medidas concretas, sin embargo, es necesario cuestionar la filosofía subyacente: ¿qué tipo de relaciones queremos fomentar entre las personas y las organizaciones? ¿Es posible imaginar un modelo organizacional que celebre la “suficiencia” en lugar de la “excelencia”?

El trabajo de Han también invita a reflexionar sobre el desequilibrio que generan estas dinámicas. En la sociedad del rendimiento, los individuos a menudo pierden de vista el sentido de sus esfuerzos. La autopercepción se reduce a un conjunto de logros y objetivos alcanzados, lo que genera una desconexión profunda con valores más significativos. Para las organizaciones, esto representa un problema estratégico: las personas no pueden aportar el tipo de innovación y compromiso necesario para prosperar en un entorno competitivo. Aquellas organizaciones que priorizan la humanización del trabajo y fomentan una conexión auténtica entre sus empleados y sus objetivos organizacionales tienen mayores probabilidades de sobrevivir y prosperar en el largo plazo.

Desde una perspectiva práctica, el reto para las organizaciones radica en traducir estas ideas en acciones concretas. Esto comienza con una evaluación honesta de sus prácticas y valores. ¿Está la organización promoviendo un entorno de rendimiento extremo? ¿Se espera que los empleados estén disponibles en todo momento? Responder a estas preguntas con sinceridad es el primer paso hacia el cambio. Además, las iniciativas deben incluir espacios de escucha activa donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y necesidades sin temor a represalias. Solo así podrá construirse un entorno laboral donde el bienestar colectivo sea una prioridad.

Por tanto, el concepto de “sostenibilidad organizacional basada en las personas” vuelve a presentarse, como vimos en el punto anterior, como un requisito estratégico en un mundo donde el talento humano es el recurso más escaso y valioso. La solución a las lógicas de la sociedad del cansancio radica en redirigir el deseo de superación hacia metas que sean verdaderamente significativas. Esto implica un cambio cultural profundo que revalorice el descanso, la reflexión y la conexión humana como pilares del éxito organizacional. Como Han señala, solo al desacelerar podemos recuperar nuestra humanidad y, con ello, imaginar un futuro donde las organizaciones y las personas prosperen juntas.

El compromiso personal como punta de lanza de las organizaciones sostenibles de carácter social

El compromiso personal como punta de lanza de las organizaciones sostenibles de carácter social es un concepto que aborda la intersección entre los valores individuales y las dinámicas colectivas que dan vida a instituciones cuya misión trasciende lo puramente económico. Este tema es especialmente relevante en un contexto global donde las organizaciones sociales buscan responder a retos sistémicos, mientras se enfrentan a limitaciones de recursos y una creciente necesidad de legitimidad. Para estas entidades, la sostenibilidad debe medirse en función de su capacidad para sobrevivir y por su habilidad para generar impacto positivo y persistente en las comunidades a las que sirven.

En este marco, el compromiso personal de las personas que integran estas organizaciones emerge como un factor crítico, ya que actúa como el principal impulsor de acciones coherentes con la visión y los valores compartidos. La idea de compromiso personal, en este contexto, va más allá de participar o cumplir con responsabilidades. En realidad, se extiende a una conexión profunda con el propósito organizacional, lo que permite transformar las aspiraciones colectivas en realidades tangibles.

Las organizaciones sociales se enfrentan al desafío de cultivar un sentido de pertenencia y responsabilidad personal entre sus integrantes. El compromiso, como señala Meyer y Allen (1991), puede entenderse en tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. En el ámbito de las organizaciones sostenibles, la dimensión afectiva se vuelve central, ya que está relacionada con la identificación emocional y el apego hacia los valores y objetivos de la organización. Cuando los individuos experimentan un alto compromiso afectivo, se convierten en agentes activos del cambio, dispuestos a superar barreras estructurales y a contribuir de manera voluntaria más allá de sus obligaciones contractuales.

En este sentido, el compromiso personal también está intrínsecamente ligado a la autonomía y la autorrealización. De acuerdo con la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), las personas necesitan sentir que sus acciones son el resultado de elecciones propias, guiadas por un propósito interno, para alcanzar un nivel óptimo de motivación. En las organizaciones sociales, este principio adquiere especial relevancia, ya que el trabajo que estas realizan a menudo está orientado a causas que demandan altos niveles de empatía y conexión emocional. Un voluntario, un colaborador o un líder que encuentra significado en su trabajo no solo tiene mayor probabilidad de mantenerse comprometido, sino que también inspira a otros a hacer lo mismo, generando un efecto multiplicador.

Sin embargo, fomentar el compromiso personal en el contexto de organizaciones sociales implica superar barreras que van desde la falta de recursos hasta la gestión de expectativas diversas entre los stakeholders. Por ejemplo, Covey (2004) subraya que el liderazgo basado en principios es fundamental para crear entornos en los que las personas se sientan valoradas y respetadas, lo que a su vez potencia su compromiso. En estas organizaciones, los líderes deben actuar como modelos a seguir, demostrando coherencia entre sus valores y sus acciones. Este tipo de liderazgo inspira confianza y establece una base sólida para que los demás también se comprometan desde una perspectiva personal.

La construcción de un entorno que fomente el compromiso personal también requiere de una comunicación efectiva y transparente. Las personas solo pueden comprometerse plenamente con una causa cuando comprenden cómo sus acciones individuales contribuyen al panorama general. En este contexto, herramientas como la narrativa organizacional son clave. Denning (2005) destaca que las historias son una de las formas más poderosas de transmitir valores y generar conexión emocional. Las organizaciones sociales pueden utilizar historias reales de impacto para reforzar el propósito compartido y motivar a sus miembros a comprometerse a un nivel más profundo.

Otro aspecto importante del compromiso personal es su relación con la confianza organizacional. Fukuyama (1995) argumenta que la confianza es un elemento esencial del capital social, y sin ella, las organizaciones encuentran dificultades para coordinar esfuerzos y alcanzar objetivos comunes. En el ámbito de las organizaciones sociales, la confianza debe fluir entre los miembros internos, pero también hacia las comunidades externas con las que interactúan. Los individuos comprometidos son aquellos que están dispuestos a actuar con integridad, incluso en circunstancias adversas, lo que fortalece la credibilidad de la organización y su capacidad para atraer nuevos apoyos.

La sostenibilidad de las organizaciones sociales también depende de su capacidad para integrar el aprendizaje continuo como parte de su cultura. Las personas comprometidas no solo están dispuestas a desempeñar sus roles actuales de manera efectiva, sino también a evolucionar y adaptarse a los cambios del entorno. Kolb (1984) destaca la importancia del aprendizaje experiencial como un proceso que permite a los individuos reflexionar sobre sus experiencias y extraer lecciones que pueden aplicar en el futuro. En las organizaciones sociales, fomentar una cultura de aprendizaje permite que el compromiso personal se renueve constantemente, al tiempo que se desarrollan capacidades para enfrentar retos emergentes. Por otro lado, el compromiso personal no puede entenderse de manera aislada, sino en conexión con las dinámicas colectivas. El concepto de inteligencia colectiva, explorado por autores como Malone, Laubacher y Dellarocas (2010), es particularmente útil en este contexto. La inteligencia colectiva se refiere a la capacidad de un grupo para lograr resultados superiores a los que podrían alcanzar sus miembros individualmente. En las organizaciones sociales, el compromiso personal de cada miembro contribuye al éxito del grupo en su conjunto, ya que facilita la colaboración, la innovación y la resolución creativa de problemas. Sin embargo, para que esto sea posible, es necesario que existan mecanismos que permitan coordinar esfuerzos y aprovechar el potencial de cada individuo.

Como vemos, el compromiso personal es un elemento central para la sostenibilidad de las organizaciones sociales, ya que actúa como el puente entre los valores individuales y las metas colectivas. Este compromiso debe ser cultivado a través de estrategias que incluyan liderazgo coherente, comunicación efectiva, confianza y una cultura de aprendizaje continuo. Por tanto, no es algo que aparezca espontáneamente. Además, las organizaciones deben reconocer que el compromiso personal beneficia a los individuos y fortalece la capacidad del grupo para generar impacto. En un mundo donde los retos sociales y ambientales requieren respuestas urgentes y sostenibles, el compromiso personal no es solo una virtud deseable, sino una necesidad estratégica.

Red Aanamente: un modelo de organización sostenible basado en las personas

La gran protagonista del artículo es una organización diseñada para ser sostenible en el tiempo, en el espacio y contra cualquier adversidad. Sanamente es una fundación para toda la sociedad, fruto de un proceso de diseño inteligente, intensivo y sobre todo sostenible. Un fruto que tiene unas raíces poderosas: los derechos humanos.

Los derechos humanos son un conjunto de principios universales e inherentes a todas las personas, sin distinción de raza, género, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión o cualquier otra condición. Son derechos fundamentales que garantizan la dignidad, la igualdad y la libertad de todas las personas. Sanamente entiende la salud mental como un derecho humano fundamental y basa su sostenibilidad en la creación de un modelo comunitario inclusivo. Al romper con la institucionalización y promover espacios de participación, la fundación garantiza que cada persona tenga acceso a una atención centrada en sus necesidades y su proyecto de vida.

La sostenibilidad de la entidad radica en su capacidad de adaptarse al entorno, integrar el empleo, la cultura y la comunidad como herramientas clave y fortalecer redes de apoyo y alianzas que fomenten el acompañamiento. Para las personas, esto significa no transitar solas su proceso de recuperación, contar con un entorno que las respalde y con espacios donde su voz sea escuchada. Para la entidad, implica tejer relaciones sólidas con la comunidad, empresas, asociaciones y otros actores clave, asegurando que su labor perdure en el tiempo a través de un trabajo colaborativo y corresponsable.

Este enfoque asegura que el bienestar de las personas no dependa solo de recursos asistenciales, sino de una comunidad activa y comprometida. Al promover la integración laboral, la sensibilización social y el acceso equitativo a oportunidades, Sanamente refuerza su impacto en el tiempo. De este modo, la sostenibilidad de la organización no solo es económica, sino también social y ética, garantizando el respeto a los derechos humanos como eje central de su labor.

Todos estos criterios se ven reforzados con una serie de derechos sociales fundamentales con foco en las personas (Rossetti, 2018), que destacamos a continuación.

1. Derecho a la Salud (Artículo 25 CDPD)

La salud es un derecho humano fundamental que garantiza el bienestar y la dignidad de todas las personas (Ausín y Aramayo, 2008). En el caso de las personas con problemas de salud mental, este derecho implica tanto el acceso a una atención médica adecuada, como a un enfoque integral que promueva la autonomía, la recuperación y la inclusión en la comunidad. La salud mental no puede entenderse únicamente desde la intervención clínica, ya que requiere un abordaje que contemple el entorno social, los apoyos necesarios y el acceso equitativo a los recursos.

La Fundación Sanamente trabaja activamente para hacer efectivo este derecho a través de un modelo comunitario y sostenible, centrado en la persona. Su labor se estructura en torno a diversos programas que garantizan una atención accesible, cercana y adaptada a las necesidades de cada persona. Estos programas estratégicos son:

- El **Servicio de Información y Apoyo** es el primer punto de contacto con la fundación y la puerta de entrada a la red de recursos sociales en salud mental. Este servicio ofrece orientación, asesoramiento y acompañamiento a todas aquellas personas que buscan apoyo e información, asegurando que puedan acceder a los recursos adecuados para su situación. Además, con el objetivo de llegar a quienes encuentran barreras en el acceso a estos servicios, se ha implementado un sistema itinerante que acerca este recurso a comunidades de difícil acceso, garantizando que ninguna persona quede excluida del derecho a la salud.
- El **Centro de Recuperación e Inclusión Social y Sociolaboral (CRISOL)**, un espacio clave dentro de este modelo. Este centro proporciona una atención psicosocial especializada, basada en la recuperación y la mejora del bienestar de cada persona. Su objetivo es fortalecer la autonomía de los participantes, ayudándolos a construir su propio proceso de integración en la sociedad y en el ámbito laboral, fomentando un enfoque que prioriza las capacidades y no las limitaciones.
- Para aquellas personas que residen en zonas rurales o tienen dificultades de desplazamiento, la fundación ha desarrollado el **Equipo Itinerante de Promoción de la Autonomía (SEPA)** que acerca los servicios de salud mental a las comunidades donde los recursos son escasos o inexistentes. Esta iniciativa busca garantizar la equidad en el acceso a la atención, asegurando que el lugar de residencia no sea un factor de exclusión en el proceso de recuperación.
- Además, la fundación reconoce la importancia del entorno sociofamiliar en el bienestar de las personas a través de la **terapia Multifamiliar** donde se genera un espacio de interacción donde personas con problemas de salud mental, familiares y cualquier persona interesada pueden compartir experiencias y aprender unas de otras en un contexto seguro y estructurado. Este enfoque permite abordar las dificultades emocionales y relacionales que surgen en el entorno familiar y social, fortaleciendo los lazos afectivos y proporcionando herramientas para gestionar los desafíos asociados a la convivencia.
- Dentro de este derecho a la salud también se encuentra el **Equipo de Apoyo Social a Colectivos Vulnerables**, que se dirige a personas que, además de enfrentar un problema de salud mental, se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, como aquellas que cumplen una pena en un centro penitenciario o en proceso de reinserción tras un periodo en el sistema penitenciario. Este equipo trabaja en la reducción de barreras que dificultan la integración de estas personas, ofreciendo un acompañamiento específico que promueve su bienestar, su acceso a recursos comunitarios y su participación en la sociedad.

2. Derecho a la Vida Independiente y a la Inclusión en la Comunidad (Artículo 19 CDPD)

El derecho a la vida independiente (López y Ruiz, 2020) implica que todas las personas deben tener la posibilidad de elegir dónde y con quién vivir, con los apoyos necesarios para desarrollar una vida plena en la comunidad. Sanamente trabaja para garantizar que las personas con problemas de salud mental no se vean forzadas a la institucionalización por falta de opciones habitacionales y de acompañamiento, ofreciendo recursos que favorecen la autonomía y la integración social. Estos recursos estratégicos son:

- Las **Viviendas Supervisadas**, un claro ejemplo de este compromiso. Proporcionan un entorno seguro y adaptado en el que las personas pueden desarrollar su proyecto de vida con el apoyo necesario según su nivel de autonomía. Estas viviendas representan un espacio de alojamiento, a la vez que promueven la independencia personal y la participación activa en la comunidad, ayudando a cada persona a recuperar su autonomía en un entorno inclusivo y no institucionalizado. Actualmente, Sanamente dispone de tres viviendas con un total de 13 plazas.
- Para reforzar este proceso, la fundación impulsa el **Programa de Itinerarios de Vida Independiente**, que acompaña a las personas en su transición hacia una mayor autonomía, proporcionándoles herramientas para gestionar su día a día, desarrollar habilidades para la vida en comunidad y tomar decisiones sobre su propio futuro. Este programa permite que cada persona planifique su proceso de independencia de manera personalizada, respetando su ritmo y necesidades.
- Además, la fundación promueve el **Servicio de Apoyo Mutuo entre Iguales**, una iniciativa en la que personas con experiencia en salud mental se apoyan mutuamente en su proceso de recuperación, generando redes de acompañamiento basadas en la igualdad y la empatía. Este servicio fortalece la autonomía a través de la conexión con otros que han vivido experiencias similares, facilitando un modelo de apoyo donde compartir conocimientos y estrategias para la vida independiente, ya sea en grupos de ayuda mutua o mediante acompañamiento individual.
- Por otro lado, la integración en la comunidad se fomenta mediante el **Programa de Ocio**, que planifica actividades para facilitar la participación en espacios comunitarios normalizados. Este programa reduce la segregación y crea oportunidades para fortalecer la autoestima, las relaciones interpersonales y la sensación de pertenencia a la sociedad.

3. Derecho al Trabajo y al Empleo (Artículo 27 CDPD)

El trabajo es un componente clave de la vida en sociedad, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece la necesidad de garantizar el acceso a empleos dignos en igualdad de condiciones. Para muchas personas con problemas de salud mental, el empleo no solo es un medio de sustento, sino también un factor determinante en su recuperación e inclusión social (Barragán, de Aguinaga y Ávila, 2010). Sanamente impulsa diversas iniciativas para hacer efectivo este derecho. Estas iniciativas estratégicas son:

- El **Servicio de Intermediación Laboral** facilita el acceso al empleo, a la vez que desarrolla un enfoque integral de formación y capacitación profesional. A través de este servicio, se diseñan **itinerarios personalizados** de inserción sociolaboral, adaptados a las capacidades y expectativas de cada persona. Se analizan los perfiles profesionales y se ofrece formación específica para mejorar la empleabilidad, garantizando que cada persona cuente con las competencias necesarias para acceder al mercado laboral. Además, Sanamente desarrolla **formaciones de capacitación profesional** en distintas áreas, proporcionando herramientas prácticas para que las personas puedan desempeñarse de manera autónoma en diversos sectores laborales.

- Para quienes han accedido a un empleo, el programa de **Empleo con Apoyo** garantiza un acompañamiento tanto a la persona trabajadora como a la empresa contratante. Este servicio facilita la transición al puesto de trabajo y proporciona apoyo continuo para asegurar que la persona pueda mantener su empleo a largo plazo. A través de un seguimiento personalizado, se ayuda a la persona trabajadora en la resolución de dificultades que puedan surgir en el entorno laboral, fortaleciendo sus habilidades para afrontar retos y encontrar apoyos naturales dentro de la empresa. Al mismo tiempo, el programa ofrece asesoramiento a la empresa, facilitando estrategias de adaptación, resolución de conflictos y sensibilización para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo.
- **ÉXITO** es un espacio de encuentro y sensibilización que conecta al tejido empresarial con la realidad de la contratación inclusiva. A través de jornadas de diálogo e intercambio de experiencias, empresas, empresarios y personas con problemas de salud mental comparten sus vivencias sobre el proceso de inclusión laboral, los desafíos superados y los beneficios obtenidos. Este evento visibiliza buenas prácticas, fomenta la colaboración entre distintos sectores y da voz a quienes han encontrado en el empleo una oportunidad de crecimiento y autonomía. Además, impulsa nuevas oportunidades de contratación y refuerza el compromiso del sector empresarial con la diversidad y la equidad en el ámbito laboral.
- Además, Sanamente es socio fundador del **Centro Especial de Empleo Integrados**, un centro de empleo circular y sostenible, comprometido con la integración laboral de personas con discapacidad. Uno de sus proyectos más innovadores es la producción de madera plástica, un material ecológico fabricado a partir de residuos plásticos reciclados, que permite la creación de mobiliario urbano y otros productos sostenibles. Este proceso genera empleo adaptado y contribuye a la reducción de residuos y fomenta la economía circular. Además, el CEE ofrece servicios como papelería y copistería, producción y manipulación de materiales y otros servicios a empresas, ampliando así las oportunidades de inserción laboral en distintos sectores.

Mediante esta combinación de formación, acompañamiento y creación de oportunidades laborales, Sanamente asegura que el derecho al trabajo sea una realidad tangible para las personas con problemas de salud mental, fomentando su plena integración en la sociedad y contribuyendo al enriquecimiento de la comunidad laboral.

4. Derecho a la Educación y la Formación (Artículo 24 CDPD)

El acceso a la educación y la formación (Castillo y Gamboa, 2013) es un derecho fundamental que permite a las personas desarrollar sus capacidades, acceder a oportunidades de empleo y participar activamente en la sociedad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece la necesidad de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, asegurando que todas las personas, incluidas aquellas con problemas de salud mental, tengan acceso a procesos formativos adaptados a sus necesidades. Estos procesos formativos estratégicos son:

- **Acciones formativas** dirigidas tanto a personas con problemas de salud mental como a profesionales y agentes comunitarios. A través de estos programas, se generan espacios de reflexión, aprendizaje y especialización en distintas áreas vinculadas a la salud mental, la inserción laboral y el desarrollo de habilidades personales y sociales.
- Sanamente también impulsa **programas de educación emocional** en centros educativos, con el objetivo de dotar a niños, niñas y adolescentes de herramientas para la gestión emocional, la resolución de conflictos y el bienestar psicológico. A través de estos programas, se fomenta una cultura de salud mental desde edades tempranas, promoviendo el respeto, la empatía y la prevención de problemas emocionales en el ámbito escolar.
- Por otro lado, la fundación promueve la **formación de profesionales y agentes comunitarios y voluntariado**, ofreciendo programas de especialización en salud mental, acompañamiento y recuperación. A través de estos espacios, se busca sensibilizar y dotar de herramientas a distintos sectores de la sociedad para mejorar la atención y la integración de las personas con problemas de salud mental.
- Como parte de su compromiso con la **innovación y la mejora continua**, Sanamente participa en **experiencias de intercambio europeo**. Paint the Change ha permitido explorar el Art Brut como herramienta de expresión y transformación social, promoviendo el arte como un medio accesible para todas las personas. Por otro lado, Self4Youth ha dado lugar a la creación de un kit de herramientas para el cuidado de la salud mental, desarrollado de manera participativa con la ciudadanía. Estas experiencias han permitido compartir metodologías innovadoras y mejorar las estrategias de promoción del bienestar emocional en la comunidad.

5. Derecho a la Participación en la Vida Cultural y Comunitaria (Artículo 30 CDPD)

Sanamente entiende la integración comunitaria (Ardila Gómez, Sara Elena y Galende, Emiliano, 2012) no solo como un proceso dirigido a las personas, sino también a las propias entidades. Por ello, **participa activamente** en múltiples espacios de decisión y coordinación comunitaria, asegurando que la salud mental forme parte de la agenda pública. La fundación es miembro de la Confederación Salud Mental España y de la Asociación Española de Fundaciones, además de estar presente en espacios municipales y sanitarios como el Consejo de Igualdad, las Mesas Interseccionales de Salud, el Foro Económico y Social, los Consejos Básicos de Salud, la Comisión Sociosanitaria y diversas coordinaciones con agentes sociales y sanitarios. A través de estas redes, Sanamente trabaja en la construcción de una respuesta integral e interdisciplinaria en el ámbito de la salud mental.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece el derecho de todas las personas a participar en la vida cultural, artística, recreativa y comunitaria en igualdad de condiciones. La cultura y el arte no solo son formas de expresión y creatividad, sino también herramientas poderosas para la inclusión social y la transformación de los estereotipos en torno a la salud mental.

Desde este enfoque, Sanamente trabaja activamente para garantizar que las personas con problemas de salud mental tengan acceso a espacios donde puedan expresarse libremente, desarrollar su creatividad y ser parte activa de su comunidad. Estos espacios estratégicos son:

- El **Espacio Yananá** es un lugar de encuentro donde la cultura y el arte sirven como vehículo para la integración y la sensibilización social. En este espacio, se desarrollan diversas iniciativas, como talleres de expresión artística, teatro, música y radio comunitaria, que permiten a las personas con problemas de salud mental compartir su talento y generar un diálogo con la sociedad, rompiendo barreras y estigmas.
- Dentro de estas iniciativas, destaca el **Estigma Festival**, un evento cultural que pone en el centro la creatividad como herramienta de transformación social. Este festival visibiliza el arte hecho por y para personas con problemas de salud mental, además de generar un espacio de encuentro donde la comunidad puede repensar su percepción sobre la salud mental. A través de exposiciones, espectáculos, debates y actividades interactivas, el festival fomenta una mirada más inclusiva, desafiando prejuicios y promoviendo nuevas narrativas en torno a la diversidad y la convivencia.
- Por otro lado, Sanamente impulsa el **Pacto por la Salud Mental**, una iniciativa que busca movilizar a la sociedad en torno a la promoción de la salud mental como una prioridad colectiva. La salud mental nos atraviesa a todas las personas a lo largo de la vida y no puede abordarse únicamente desde la atención individual. Factores como el entorno social, las condiciones laborales, el acceso a recursos y la existencia de redes de apoyo influyen directamente en el bienestar emocional. El Pacto por la Salud Mental une a instituciones, asociaciones, empresas y ciudadanía con el objetivo de generar cambios reales en la forma en que se concibe y aborda la salud mental. A través de campañas, encuentros y colaboraciones, se promueve el desarrollo de redes de apoyo, espacios accesibles y estrategias de sensibilización que permitan construir una sociedad más comprometida con el bienestar colectivo.

Sanamente teje una red donde la salud mental deja de ser un reto individual y se convierte en un compromiso colectivo. Su labor, cimentada en la sostenibilidad, la comunidad y la creatividad, demuestra que la inclusión no es solo una aspiración, sino una realidad posible cuando se trabaja desde la participación, el arte y el compromiso social.

Cada uno de los pilares abordados en este documento refleja el esfuerzo de Sanamente por construir una sociedad más equitativa, donde la salud mental sea un derecho garantizado y no un privilegio. A través del empleo, la educación, la cultura y la participación comunitaria, la fundación sigue marcando el camino hacia un futuro más humano e inclusivo, donde cada persona tenga la oportunidad de vivir con dignidad y bienestar.

Origen de Red Sanamente y su evolución a lo largo del tiempo

Años 80

Comienza a desarrollarse en España el tejido asociativo en salud mental, coincidiendo con la reforma psiquiátrica impulsada por el Informe de la Comisión Ministerial para la Reforma Psiquiátrica (1985). Sería en los años 90 cuando se produce una expansión de asociaciones a nivel local y autonómico.

Años 90

En Villena (Alicante), surge en 1994 la asociación AFEFVI, familiares de Villena y Comarca. Un pequeño número de familiares compartía una problemática que en aquel momento era muy invisible. Eran personas que tenían sufrimiento psíquico, incomprendidas a nivel social y con mucho estigma asociado. Estas familias fueron valientes y comenzaron un camino que llega hasta la actualidad con Fundación Sanamente de la Comunidad Valenciana. En octubre de 1999 se inaugura el Centro CRIS, un centro de rehabilitación para la atención a personas con problemas de salud mental de Villena y Comarca, centro de referencia en la comarca del Vinalopó.

El movimiento asociativo fue clave en la defensa de derechos, el apoyo a las familias y la promoción de la inclusión social. Sería a partir del año 2000 cuando estas entidades contaron con un mayor reconocimiento institucional y también legislativo. Se comienza a caminar con algunas familias y/o personas allegadas, con personas con experiencia propia en salud mental y algunos profesionales.

Los modelos de atención han ido evolucionando a lo largo de la historia y han sido influenciados por el contexto cultural, social y científico de cada época. El momento en el que surge la organización (AFEFVI), predomina el modelo médico y el modelo conductual y modelo cognitivo conductual.

Años 00

Con la visión puesta en abordar la salud mental como un eje prioritario de la vida de una persona, se inaugura en 2001 la primera vivienda para personas con experiencia propia en salud mental. Estas viviendas se conciben como un modelo alternativo de atención. En 2008 se abrió la segunda vivienda y en 2020 la tercera.

En 2005 se crea el Servicio de Integración laboral, servicio que proporciona orientación, acompañamiento y apoyo personalizado para facilitar la inserción laboral de las personas con problemas de salud mental. El tejido empresarial y el trabajo como determinantes sociales que influyen en la salud mental de las personas.

En 2009 se crea junto a AMIF (Asociación de Personas con Discapacidad Física de Villena y Comarca) el CEE Integrados, cuyo objetivo principal es generar oportunidades de empleo para personas con problemas de salud mental, discapacidad y en riesgo de exclusión social, promoviendo su integración laboral y social.

Años 10

2014 es el año de la creación de Fundación Sanamente, entidad del tercer sector dedicada a la promoción de la salud mental y el bienestar personal, un cambio que representó tanto una transformación estructural como una evolución en su enfoque. La transición de asociación a fundación permitió consolidar su impacto social, garantizar mayor estabilidad y fortalecer su capacidad de captar recursos y acceder a subvenciones. Además, supuso un cambio de mirada, dejando atrás un enfoque centrado en la enfermedad para priorizar la promoción de la salud, el bienestar integral y la prevención, impulsando así una visión más positiva y holística de la salud mental.

En 2019 se produce el abordaje del apoyo entre iguales a cargo de una persona que ha vivido la experiencia de los problemas de salud mental y la recuperación y utiliza esa experiencia para apoyar a otras personas que atraviesan por dificultades similares.

Años 20

Ya en 2021 comienza a funcionar el equipo Itinerante de promoción de la autonomía (SEPA) que acerca los servicios de salud mental a las poblaciones menos comunicadas con el objetivo de poder recibir un servicio digno y de calidad.

En la actualidad, la organización se basa en el modelo de atención centrado en la persona, un enfoque en salud y bienestar que pone al ser humano en el centro de la toma de decisiones y planificación del cuidado. Este modelo respeta la autonomía, necesidades, preferencias y valores individuales, promoviendo una relación más humanizada.

La atención centrada en la persona cuenta con beneficios como mayor satisfacción y confianza, reducción de intervenciones innecesarias, promoción de la autonomía y calidad de vida y un mayor fortalecimiento del vínculo entre las partes implicadas. Se podría decir que este modelo ha representado un cambio en el paradigma en la atención en salud mental, que ha pasado de un enfoque tradicional basado en la enfermedad a uno basado en la persona y su bienestar integral.

Red Sanamente pone el foco en las necesidades que tienen las personas que acuden a sus servicios y es a partir de ahí donde se acompaña a la persona en su proyecto de vida, para alcanzar metas personales, dando sentido a su existencia, desarrollando habilidades y contribuyendo al bienestar de su entorno.

Líneas estratégicas actuales y de futuro de Red Sanamente

Red Sanamente trabaja para favorecer la permanencia, participación e inclusión plena de las personas con problemas de salud mental en la comunidad, promoviendo su autonomía y calidad de vida.

Sus fines están dirigidos a:

- Las propias personas usuarias, ofreciendo apoyo integral para que desarrollen su proyecto de vida con la mayor independencia posible.
- Las familias y personas significativas, brindando acompañamiento y orientación para facilitar la convivencia y crear un entorno de apoyo adecuado.
- La comunidad, colaborando con recursos sociales, sanitarios, educativos y laborales para fortalecer redes de apoyo y fomentar una sociedad más inclusiva y sensibilizada con la salud mental.

La misión es clara: abordar la salud mental desde una perspectiva integral (Tobón, 2005), considerando sus dimensiones social, comunitaria, educativa y psicosocial. Red Sanamente se compromete a promover el bienestar de las personas con problemas de salud mental, facilitando su inclusión plena en la sociedad, fortaleciendo sus redes de apoyo y garantizando el acceso a recursos que favorezcan su autonomía y calidad de vida.

Sanamente posee una serie de características, como modelo organizacional basado en las personas, que mencionamos a continuación:

- Cultura centrada en las personas: la organización fomenta un ambiente de respeto, equidad y diversidad donde la comunicación es abierta y transparente.
- Liderazgo humanizado: los profesionales que lideran la organización se convierten en facilitadores del crecimiento y bienestar de los equipos de trabajo, así como un liderazgo empático, colaborativo y cercano.
- Participación y empoderamiento: se fomenta la toma de decisiones y todo el equipo tiene voz en la estrategia y objetivos de la organización.
- Bienestar y conciliación: se prioriza el equilibrio entre la vida laboral y personal y se tiene en cuenta las necesidades individuales a la hora de planificar horarios.
- Reconocimiento y motivación: se valora el desempeño y compromiso de los profesionales.
- Innovación y adaptabilidad: se fomenta una mentalidad de aprendizaje continuo, promoviendo la creatividad y el trabajo en equipo.

Después de más de una década de trayectoria y habiendo superado desafíos y crisis importantes, Fundación Sanamente ha consolidado un modelo sostenible basado en la gobernanza y la transparencia. Su estructura clara y participativa permite una gestión eficiente, con mecanismos sólidos de rendición de cuentas que garantizan la confianza de sus aliados y beneficiarios.

En términos de sostenibilidad financiera, Sanamente ha logrado diversificar sus fuentes de financiación, ampliando su alcance e iniciando su participación en proyectos europeos, lo que fortalece su capacidad de impacto. Además, está apostando por la transformación digital, implementando herramientas tecnológicas y metodologías innovadoras para optimizar sus procesos internos y fomentar el trabajo colaborativo.

Actualmente, la organización avanza en la medición del impacto, implementando indicadores clave de desempeño y procesos de evaluación periódica de sus programas para ajustar estrategias y mejorar continuamente su intervención.

Si hay algo que define a Sanamente es su capacidad de generar alianzas y redes de colaboración con asociaciones, empresa e instituciones, participando activamente en redes locales e internacionales y promoviendo espacios de co-creación en la comunidad (Sanz-Martos, 2018).

Por otra parte, el sentido de pertenencia es una sensación emocional y psicológica que experimenta una persona cuando se siente parte de un grupo, comunidad o lugar. Es la sensación de conexión, identidad y seguridad que surge al formar parte de algo más grande que uno mismo. Este sentido de pertenencia hace referencia en concreto a las personas que forman Sanamente.

La evolución del equipo de profesionales ha ido pasando por varias etapas. La clave del diseño sostenible, sin duda, ha residido en la equidad: un trato justo, reconociendo y abordando las diferencias para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades y derechos, afrontando situaciones de crisis donde los propios profesionales sostuvieron la supervivencia de la organización. Por todo ello, Sanamente se ha mantenido en el tiempo.

La incorporación de recursos económicos privados en los últimos tiempos, que conviven con la financiación pública, ha contribuido al diseño sostenible de la organización, afianzando la economía y aportando estabilidad financiera, algo tan importante que genera tranquilidad y seguridad a nivel profesional y también en el patronato de la Fundación Sanamente.

Otro aspecto destacable, es que desde hace algunos años se lleva a cabo una dirección compartida. Este modelo ha contribuido a un mayor bienestar de la dirección única, haciendo que la toma de decisiones y las responsabilidades se distribuyan entre varias personas con diversas competencias y roles. Este cambio en la dirección contribuyó a una mayor transparencia y participación, a evitar la concentración de poder y a fortalecer la resiliencia organizacional. Este enfoque ha resultado ser muy útil en Sanamente, ya que la toma de decisiones debe alinearse con los intereses de la comunidad y los valores de la organización, favoreciendo una estructura colaborativa frente a una estructura jerárquica.

Conclusiones

Llegado a este punto, podemos extraer un decálogo de conclusiones sobre Red Sanamente:

1. Es una organización netamente emprendedora, que mantiene y sostiene los proyectos que desarrolla.
2. Las personas son el principio y el fin de la organización. Acompañan personas, acompañan procesos, consiguen recursos, cuidan de ellos.
3. No es un servicio público, aunque da un servicio público. Para ello, combina la financiación pública y privada en un ejemplo de transparencia y eficiencia.
4. Las personas que trabajan en la organización, en la medida que se sienten parte, no son solo una parte de la organización, sino que son parte relevante de un todo que no se puede desgajar del resto.
5. Puede que las personas que forman parte de la organización se cansen, aunque tienen espacios para el oxígeno y la creatividad.
6. Ha evolucionado. Cuando mira su pasado aprende de su experiencia y cimenta su futuro en la evaluación de todas las decisiones que en estos tiempos ha ido tomando.
7. Sostenibilidad conlleva diversidad, no hay una sin la otra. Diversidad de proyectos, de iniciativas, de personas, de perfiles, etc. Nadie sobra, todas las personas suman.
8. Nos muestra el camino que deben seguir las organizaciones de cualquier naturaleza si quieren permanecer, evolucionar y persistir en el tiempo.
9. Los signos de vitalidad de la organización son notables. Solo una organización vitalista atraviesa el tiempo bordeando cualquier adversidad.
10. Tiene un propósito que cada día guía sus acciones.

Referencias bibliográficas

- Freeman, R. E. (1994), "The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions", *Business Ethics Quarterly*, 4, 409-421.
- Donaldson, T. and L. E. Preston (1995), "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications", *Academy of Management Review*, 20 (1), 65-91.
- Senge P. (1990), "The fifth discipline". London Random House.
- Felber, C. (2012), *La Economía del Bien Común*. Deusto.
- Han, Byung-Chul (2013): *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial. Barcelona
- Meyer, J. and Allen, N (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Covey, S. (2004). *Liderazgo centrado en principios*. Paidós Ibérica. Barcelona.
- Denning, S. (2005). *The leader's guide to storytelling: Mastering the art and discipline of business narrative* (1 ed.). San Francisco, California, USA: Jossey-Bass.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: The Free Press.
- Kolb, David (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Malone, T. W., Laubacher, R., & Dellarocas, C. N. (2011). *Harnessing Crowds: Mapping the Genome of Collective Intelligence*. SSRN Electronic Journal.
- Rossetti, Andrés (2018). *Los derechos sociales como derechos fundamentales. Reflexiones introductorias en un libro sobre derecho a la salud (mental)*. Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Editorial Espartaco. Córdoba (Argentina).
- Ausín, Txetxu y Aramayo, Roberto (2008). *Interdependencia. Del bienestar a la dignidad*. Plaza y Valdés Editores.
- López Pérez, Mercedes y Ruiz Seisdedos, Susana (2020). *Desde el Movimiento de Vida Independiente hasta la asistencia personal*. Revista de investigaciones políticas y sociológicas. Universidad de Santiago de Compostela.
- Barragán de Anda, Amelia Berenice; de Aguinaga Vázquez, Patricia y Ávila González, Claudia (2010). *El trabajo colaborativo y la inclusión social*. Revista de Innovación Educativa. Universidad de Guadalajara (México).
- Castillo Sánchez, Mario y Gamboa Araya, Ronny (2013). *Desafíos de la educación en la sociedad actual*. Revista Electrónica Diálogos Educativos. Universidad Nacional de Costa Rica.
- Ardila Gómez, Sara Elena y Galende, Emiliano (2012). *El concepto de Comunidad en la Salud Mental Comunitaria*. Repositorio Institucional CONICET Digital. Universidad Nacional de Lanús. Departamento de Salud Comunitaria. Centro de Salud Mental Comunitaria "Mauricio Goldenberg".
- Tobón M., Flor Ángela (2005). *La salud mental: una visión acerca de su atención integral*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia (Medellín, Colombia).
- Sanz-Martos, Sandra (2018). *Co-creación y conocimiento colaborativo al servicio del ciudadano*. Anuario ThinkEPI 2018. Análisis de tendencias en información y documentación.

Abstract: The vast majority of sustainable projects focus on essentially environmental elements, but not so much on specifically human variables. Red Sanamente is a social project, focused on people, designed to make any of its components sustainable. This is achieved, in part, thanks to the organization's design and internal communication. Its evolution has led it to become a benchmark in Spain, for having considered the concept of sustainability applied to individuals in the evolution of its structure. Commitment and its durability over time have been fundamental for this organization, which, with continuous improvement, has focused on people's mental health. It is very likely that the future of organizations will follow this path, providing sustainable solutions for people, based on the premise of a concept that perfectly defines our current context: Tired societies can only be sustainable with vital projects like this one.

Keywords: Sustainability – people – mental health – sustainable criteria – Red Sanamente – commitment.

Resumo: A grande maioria dos projetos sustentáveis concentra-se essencialmente em elementos ambientais, mas não tanto em variáveis especificamente humanas. A Red Sanamente é um projeto social, centrado nas pessoas, concebido para tornar todos os seus componentes sustentáveis. Isso é alcançado, em parte, graças à estrutura organizacional e à comunicação interna. Sua evolução a tornou uma referência na Espanha, por ter considerado o conceito de sustentabilidade aplicado aos indivíduos na evolução de sua estrutura. O compromisso e sua durabilidade ao longo do tempo têm sido fundamentais para esta organização que, com aprimoramento contínuo, tem se concentrado na saúde mental das pessoas. É muito provável que o futuro das organizações siga esse caminho, oferecendo soluções sustentáveis para as pessoas, com base na premissa de um conceito que define perfeitamente o nosso contexto atual: sociedades desgastadas só podem ser sustentáveis com projetos vitais como este.

Palavras-chave: Sustentabilidade – pessoas – saúde mental – critérios de sustentabilidade – Red Sanamente – compromisso

[Las traducciones de los abstracts fueron supervisadas por el autor de cada artículo.]
