



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAESTRÍA EN GERENCIA HOSPITALARIA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:**

MAGÍSTER EN GERENCIA HOSPITALARIA

TEMA:

**Plan de negocios para la creación de un servicio de prevención de riesgos
psicosociales para empresas.**

AUTOR:

Cecilia María Viteri Correa

DIRECTOR:

Paola Ochoa Pacheco, Ph.D.

Guayaquil-Ecuador

Octubre, 2022

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a los profesionales sanitarios quienes enfrentaron la pandemia COVID 19 dejando sus necesidades a un lado para salvar la vida a quienes lo necesitaban, poniendo en riesgo su propia salud física y mental. Esta tesis fue creada pensando en ustedes.

AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO

Este trabajo no hubiese sido posible sin el apoyo de mi esposo y la paciencia de mis hijos, testigos de tanto esfuerzo y tiempo dedicado en un momento tan peculiar que fue la pandemia COVID 19. Agradezco también el apoyo del Instituto de Neurociencias por permitirme implementar este proyecto, aprender de él y la oportunidad de hacerlo crecer.

Finalmente agradezco a la ESPAE ESPOL, sus docentes, la Dra. Bessie Magallanes por su acompañamiento a lo largo de la maestría y a la Dra. Paola Ochoa, mi directora de tesis, y su equipo que con tanta dedicación me guio y creyó en mi capacidad de construir esta propuesta.

RESUMEN

La salud mental depende de múltiples factores biológicos y ambientales. Entre los factores ambientales están las condiciones laborales, el contexto de trabajo, la gestión organizacional entre otras características que influyen en la salud mental de los colaboradores llegando a deteriorar la calidad de vida, desempeño y funcionalidad de la persona. Los programas de prevención primaria y secundaria en el ámbito laboral intervienen de manera oportuna evitando que el colaborador desarrolle trastornos mentales que ocasionan grandes pérdidas personales y laborales llegando a impactar de forma positiva en el desempeño y la productividad minimizando el absentismo, mal clima laboral y errores que dejan grandes indemnizaciones. Este trabajo propone un modelo de programas de prevención y promoción de la salud mental a ser incorporado como un servicio adicional, dirigido a organizaciones, en el Instituto de Neurociencias, la institución de salud mental más importante del Ecuador.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud mental, prevención, burnout, depresión, ansiedad.

ABSTRACT

Mental health depends on multiple biological and environmental factors. Among the environmental factors are the working conditions, the context where the job is done, the organizational management among other characteristics that influence the mental health of the collaborators, deteriorating the quality of life, performance and functionality of the person. Primary and secondary prevention programs in the workplace, help to prevent mental disorders in the employees that can cause several personal and work losses. These programs can cause a positive impact on performance and productivity, minimizing absenteeism, poor work environment and errors that leave large compensations. This work proposes a model of mental health prevention and promotion programs to be incorporated as an additional service, aimed at organizations, in the Institute of Neurosciences, the most important mental health institution in Ecuador.

Key words: psychosocial risks, mental health, prevention, burnout, depression, anxiety.

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE GRADUACIÓN No. ESPAE-POST-1154

APellidos y Nombres	VITERI CORREA CECILIA MARÍA
Identificación	1712907649
Programa de Postgrado	Maestría en Gerencia Hospitalaria
Nivel de Formación	Maestría Profesional
Código CES	750413D-S-01
Título a Otorgar	Magíster en Gerencia Hospitalaria
Título del Trabajo Final de Graduación	PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EMPRESAS.
Fecha del Acta de Grado	2022-11-21
Modalidad Estudios	SEMIPRESENCIAL
Lugar donde realizó sus estudios	GUAYAQUIL
Promedio de la Calificación del Trabajo Final de Graduación	(9,70) NUEVE CON SETENTA CENTÉSIMAS

En la ciudad de Guayaquil a los veintidós días del mes de Noviembre del año dos mil veintidos a las 08:51 horas, con sujeción a lo contemplado en el Reglamento de Graduación de la ESPOL, se reúne el Tribunal de Sustentación conformado por: OCHOA PACHECO PAOLA JACKELINE, Director del trabajo de Titulación, ORDEÑANA RODRIGUEZ XAVIER, Vocal y PORTILLA REMACHE FLAVIO FERNANDO, Vocal; para calificar la presentación del trabajo final de graduación "PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EMPRESAS.", presentado por la estudiante VITERI CORREA CECILIA MARÍA.

La calificación obtenida en función del contenido y la sustentación del trabajo final es de: 9,70/10,00, NUEVE CON SETENTA CENTÉSIMAS sobre diez.

Para dejar constancia de lo actuado, suscriben la presente acta los señores miembros del Tribunal de Sustentación y la estudiante.



Firmado electrónicamente por:
PAOLA JACKELINE
OCHOA PACHECO

OCHOA PACHECO PAOLA JACKELINE
DIRECTOR

Xavier
Ordeñana

Digitally signed by
 Xavier Ordeñana
 Date: 2022.11.22
 08:20:07 -05'00'

ORDEÑANA RODRIGUEZ XAVIER
EVALUADOR / PRIMER VOCAL



Firmado electrónicamente por:
FLAVIO FERNANDO
PORTILLA REMACHE

PORTILLA REMACHE FLAVIO FERNANDO
EVALUADOR / SEGUNDO VOCAL



Firmado electrónicamente por:
CECILIA MARIA
VITERI CORREA

VITERI CORREA CECILIA MARÍA
ESTUDIANTE

CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	4
1. Descripción y antecedentes	9
1.1. Descripción	9
1.2. Antecedentes	9
2. Justificación	11
3. Objetivos	13
3.1. Objetivo general	13
3.2. Objetivos específicos del trabajo de titulación	14
3.3. Objetivos de Mente PRO	14
4. Líneas de servicios de Mente PRO	14
4.1. Mente PRO Institucional	15
4.1.1. Objetivo	15
4.1.2. Antecedentes	15
4.1.3. Justificación	15
4.1.4. Programas que componen Mente PRO institucional	16
4.1.4.1. Programa 1: Mente PRO a la prevención	16
4.1.4.2. Programa 2: Mente PRO a la valoración	17
4.1.4.3. Programa 3: Mente PRO a la atención	18
4.1.4.4. Servicios complementarios	19
4.2. Mente PRO Hospitalario	19
4.2.1. Objetivo	19
4.2.2. Antecedentes	19
4.2.3. Justificación	19
4.2.4. Programas que componen Mente PRO hospitalario	22
4.2.4.1. Programa 1: Mente PRO a la prevención	22
4.2.4.2. Programa 2: Mente PRO a la valoración	22
4.2.4.3. Programa 3: Mente PRO a la atención	22
4.2.4.4. Servicios complementarios	22
4.3. Mente PRO Académico	22
4.3.1. Objetivo	22
4.3.2. Antecedentes	23
4.3.3. Justificación	23
4.3.4. Programas que componen Mente PRO académico	25

4.3.4.1. Programa 1: <i>Mente PRO a la prevención</i>	25
4.3.4.2. Programa 2: <i>Mente PRO a la valoración</i>	27
4.3.4.3. Programa 3: <i>Mente PRO a la atención</i>	27
4.3.4.4. <i>Servicios complementarios</i>	28
5. Estudio de mercado	28
6. Análisis e implementación del proyecto	32
6.1. Filosofía organizacional	32
6.1.1. <i>Misión</i>	32
6.1.2. <i>Visión</i>	32
6.2. Análisis e implementación legal	32
6.3. Análisis e implementación económica	32
6.3.1. <i>Supuestos del análisis financiero</i>	32
6.3.2. <i>Estructura de costos de los servicios ofertados</i>	33
6.3.3. <i>Inversión inicial</i>	39
6.3.4. <i>Fijación de precios</i>	40
6.3.5. <i>Punto de equilibrio</i>	41
6.3.6. <i>Estimación de ingresos</i>	44
6.3.7. <i>Valor actual neto y tasa interna de retorno</i>	50
6.4. Plan comunicacional	52
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
7.1. Conclusiones	55
7.2. Recomendaciones	55
8. REFERENCIAS	56

Plan de negocios para la creación de un servicio de prevención de riesgos psicosociales para empresas.

1. Descripción y antecedentes

1.1. Descripción

Mente Pro es un servicio del Instituto de Neurociencias que, desde la psicología preventiva, busca atender un nuevo segmento de personas vinculadas a empresas o instituciones para evitar que los riesgos psicosociales afecten a su salud mental. Esto se logra brindando programas de promoción y prevención de salud mental para lidiar de manera adaptativa con factores estresores ocasionados por las condiciones laborales, ambientales y propias de la persona. El objetivo es evitar e identificar la aparición de sintomatología clínica para prevenir el posible desarrollo de la ansiedad, la depresión, el burnout laboral por ser las afectaciones de salud mental más comunes en el trabajador. Se busca promover una vida comprometida y basada en valores, desde un enfoque psicológico integral de Tercera Generación. De esta manera, se logra mejorar la calidad de vida y la productividad de los colaboradores.

1.2. Antecedentes

Se puede evidenciar que las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud física y mental que han ocasionado accidentes y diversas enfermedades. A su vez, los tiempos han cambiado de forma muy importante por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. Cabe mencionar que esta preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales. En la actualidad, se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales, los cuales afectan tanto la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las empresas. La Pandemia COVID 19 generó condiciones laborales distintas como el teletrabajo muy relacionado a malos hábitos de vida, malos para la salud física y mental, afectando el desempeño laboral tales como alto consumo de alcohol, cigarrillos, mala alimentación y malos hábitos de sueño. Adicional al aislamiento, dificultad para poner límites entre el trabajo y la vida personal, miedo a perder el trabajo, entre factores de estrés (ILO, 2021; Ochoa & Blanch, 2018).

Los riesgos psicosociales se refieren al diseño y gestión del trabajo, y su contexto social y organizacional que tienen el potencial de causar daño a los trabajadores (Eurofound, 2022). En caso de que los riesgos no sean abordados adecuadamente, el riesgo aumenta considerablemente, elevando los niveles de estrés pudiendo derivar en problemas mentales y físicos también como

bajo estado de ánimo, escasa motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, burnout y pensamiento suicida. Otros síntomas relacionados a los riesgos psicosociales son pérdida de peso, reacciones dermatológicas, problemas digestivos, dolores musculares, dolores de cabeza entre otras afectaciones que no tienen explicación médica. (ILO, 2021; Ochoa & Blanch, 2018). Además, la salud y la resiliencia de la organización pueden verse afectadas por estos riesgos psicosociales, causando a su vez altos niveles de ausentismo laboral, alta rotación y un bajo compromiso organizacional (Hassard et al., 2018). Otros factores de riesgo identificados en un estudio sobre el impacto del COVID-19 en la industria de la aviación remarca las afectaciones a la salud mental que genera la inseguridad o inestabilidad laboral y cómo esta se relaciona con el compromiso laboral y a la vez este compromiso como impacta en el desempeño (Paramita & Sudhartio, 2022).

En adición, se pueden identificar tres fuentes de riesgos psicosociales, las cuales son:

1. Contenido del trabajo: demandas contradictorias, falta de claridad de roles, falta de capacitación y oportunidades de desarrollo, y falta de influencia de los trabajadores sobre la forma en que se realiza el trabajo.
2. Organización y gestión del trabajo: cargas de trabajo e intensidad de trabajo excesivas, falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan al trabajador (autonomía), cambios organizativos mal gestionados, comunicación ineficaz, organización del tiempo de trabajo y equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal.
3. El contexto social del trabajo: falta de apoyo de la gerencia o colegas, acoso psicológico y sexual, violencia de terceros e inseguridad laboral (EU-OSHA, 2021).

En resumen, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, y los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se exponen de manera cotidiana. Todos aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectan su salud. Adicionalmente, es relevante añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

En base a esta creciente atención en los riesgos psicosociales, se han realizado intervenciones como el Primer Principio del Pacto Mundial de la ONU el cual es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo y establece que las empresas e instituciones, deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente. Este pacto estima

que la Salud Mental es un derecho de todos, mismo que está tipificado en el Artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en el que establece el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Adicionalmente, en Ecuador se ha establecido desde el año 2017 por medio del Acuerdo Ministerial 82 el requerimiento hacia el Ministerio del Trabajo de expedir la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”. Esta normativa establece en su artículo 9 la obligatoriedad de implementar un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

Tomando como base estos y otros acuerdos nacionales e internacionales, el Instituto de Neurociencias ha impartido en iniciativas que marcan un compromiso de cambio y modernización permanente en su modelo de atención. Estas iniciativas van acorde con los adelantos de la medicina y la psicoterapia dirigido a la prevención y atención precoz y oportuna a problemáticas de índole emocional siguiendo el Modelo de Atención Integral de Salud del Ecuador (MAIS) vigente desde el 2012, el cual expone los Trastornos Psicosociales como la depresión, el consumo de sustancias, los trastornos de la conducta alimentaria (anorexia y bulimia nerviosa), el intento de suicidio, la violencia, los trastornos emocionales y afectivos, y el deterioro mental y cognitivo, deben ser identificados y atendidos de inmediato en el ámbito empresarial e institucional para evitar hechos fatales.

2. Justificación

Dado que la salud mental está en constante evolución en teoría y técnica, según avanza la tecnología, los modelos de atención evolucionan y su costo disminuye de manera exponencial permitiendo un mayor alcance. Este contexto permite el desarrollo de servicios en psicología comunitaria con mayor eficiencia y mejores resultados, evitando posibles pérdidas económicas y reducción de calidad de vida.

Teniendo en cuenta que según la OMS, la salud se define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, se debe orientar el accionar integrado de los actores del Sistema Nacional de Salud hacia la garantía de los derechos en salud y el cumplimiento de las normativas establecidas por el Ministerio del Trabajo, no solo con la finalidad de prevenir la aparición de trastornos psicológicos, sino con el propósito de promover una buena calidad de vida que permita al trabajador gozar de herramientas psicológicas que le permitan hacer frente a las amenazas siempre presentes de la vida cotidiana, desde un enfoque integral.

Adicionalmente, el modelo de atención psicológica y psiquiátrica del Ecuador y el mundo se encuentra en un proceso de transición, desde un modelo hospitalocéntrico hacia un modelo de atención comunitaria (OMS, 2015), por lo que esto genera la necesidad de nuevos servicios para todo el sistema de salud y su red de instituciones sanitarias.

De esta manera, el modelo integral de Mente Pro en Salud Mental se basa en los modelos teóricos que exponen al estrés como un factor mediador en relación a la ansiedad y la depresión (Johnson & Sarason, 1978), teniendo en cuenta que los cambios de vida pueden venir acompañados de estresores y tener su efecto más adverso en las personas que se perciben a sí mismas como que tienen poco control sobre los eventos ambientales.

En el contexto ocupacional, los colaboradores o estudiantes pueden percibir los riesgos psicosociales como lo sería la alta carga laboral, los cortes de personal, el teletrabajo o estudio en línea como amenazantes, lo cual, puede conllevar a la manifestación de sintomatología ansiosa y depresiva si no se realizan intervenciones preventivas para brindar recursos y aumentar la percepción de competencia sobre dichos eventos ambientales (Lefcourt, 2014).

Para los programas preventivos, la Terapia de Aceptación y Compromiso y las Terapias basadas en Mindfulness, son un enfoque apropiado ya que se enfocan en el aumento del bienestar psicológico por medio del aumento de la flexibilidad psicológica, esto significa aceptar nuestros propios pensamientos y emociones y actuar según valores a largo plazo en lugar de impulsos, pensamientos y sentimientos a corto plazo que a menudo están relacionados con la evitación experiencial y una forma de controlar eventos internos no deseados (Hülshager et al., 2013). Esto coincide con diferentes estudios (Bond et al., 2008; Levin et al., 2012) que también han demostrado que la flexibilidad psicológica se correlaciona bien con el bienestar dentro de los contextos organizacionales. Al contactar con las contingencias relacionadas con los propios valores, las personas aumentan su sentido de eficacia y mejoran su salud al reducir los resultados negativos del desempeño. En general, los resultados de estos estudios destacan cómo la flexibilidad psicológica influye positivamente en el bienestar de las personas, haciéndolas más abiertas al cambio y capaces de trabajar de manera efectiva, lo que parece reflejarse positivamente en la salud psicológica y el bienestar organizacional (Pellerone et al., 2017).

Con base en las teorías recientes de administración de riesgos, existe la necesidad de planes específicos destinados a identificar, analizar, evaluar y monitorear constantemente los posibles riesgos de estrés en el lugar de trabajo, con el fin de prevenir o evitar efectos nocivos. La gestión de riesgos es un proceso recursivo, donde la identificación inicial de los factores de riesgo es seguida por ciclos periódicos de evaluación e intervenciones para optimizar progresivamente aspectos organizacionales que reducen el riesgo y aumentan el bienestar de los empleados (Santisi et al., 2018).

En general, los resultados de estos estudios dentro de contextos organizacionales resaltan cómo las intervenciones basadas en ACT, que construyen flexibilidad psicológica, influyen

positivamente en los individuos y los hacen más conscientes y receptivos al cambio y les permiten trabajar de manera más eficiente. Por lo tanto, los trabajadores más flexibles pueden notar, con mayor apertura, las oportunidades en las que pueden expresar su valioso patrón de comportamiento en el lugar de trabajo y esto parece correlacionarse positivamente con su bienestar individual (Levinthal & Rerup, 2006). Por lo tanto, aumentar la flexibilidad psicológica de un individuo en una organización ha demostrado ser una excelente estrategia para reducir el estrés y aumentar el afrontamiento (Bond & Bunce, 2003; Biglan et al., 2008; Atkins & Parker, 2012).

Según la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) de A. B. Bakker y E. Demerouti, las características laborales pueden dividirse en demandas y recursos laborales. Las demandas laborales son los aspectos organizacionales o sociales del trabajo que conllevan riesgos físicos y psicológicos (Demerouti et al., 2001). Algunos ejemplos son la presión laboral o la relación emocionalmente exigente con clientes que a pesar de no ser del todo negativas pueden generar ciertas afectaciones. Por otro lado, los recursos laborales se refieren a los aspectos o características laborales que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados. Estos pueden ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007). Por lo tanto, los recursos no sólo son necesarios para hacer frente a las demandas del trabajo, sino que también tienen su propio efecto (Bakker & Demerouti, 2013).

Es así que, *Mente Pro*, servicio del Instituto de Neurociencias dirigido a la prevención y promoción de la salud mental en ámbitos laborales, se enfoca en el seguimiento estricto de los principios científicos y éticos de la psicología, y permite mejorar las condiciones de vida y salud de la población ecuatoriana, ya que transforma el enfoque médico biologista, hacia un enfoque integral en salud centrado en el cuidado, la recuperación y la promoción de la salud individual, familiar, comunitaria como un derecho humano, enfocado en aumentar el bienestar psicológico de los individuos por medio de la Prevención de Riesgos Psicosociales basados en un enfoque terapéutico de Tercera Generación.

3. Objetivos

Como parte de los requisitos para la obtención del título de Magíster en Gerencia Hospitalaria, se plantea lo siguiente:

3.1. Objetivo general

Desarrollar un plan de negocio para la puesta en marcha del servicio de prevención y promoción a la salud mental institucional *Mente PRO* del Instituto de Neurociencias de la Junta de Beneficencia de Guayaquil.

3.2. Objetivos específicos del trabajo de titulación

- Realizar una investigación de mercado que permita identificar la oferta y demanda del servicio de prevención y promoción a la salud mental institucional **Mente PRO**.
- Crear un plan de mercado para **Mente PRO** con el objetivo de identificar los lineamientos necesarios para su operación.
- Proporcionar el análisis financiero para la puesta en marcha de **Mente PRO**.

3.3. Objetivos de **Mente PRO**

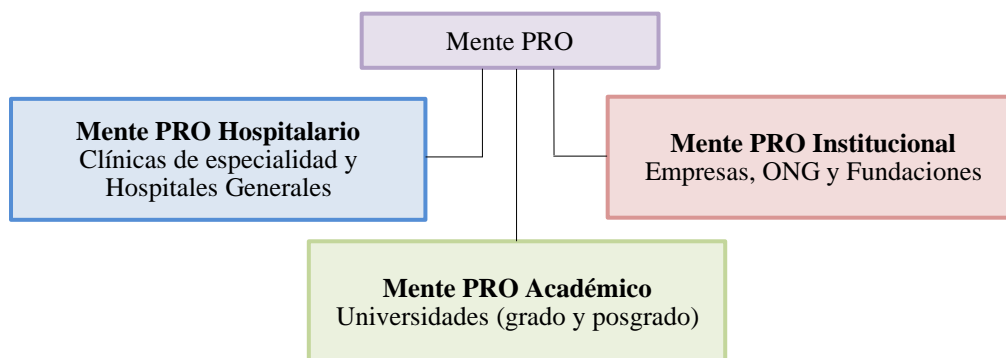
El objetivo general de **Mente PRO** es el de implementar programas de salud mental dirigidos a la prevención, promoción y atención de salud mental que se ajuste a las necesidades específicas de cada institución que permitan:

- Fortalecer hábitos saludables para mejorar y salvaguardar la salud mental
- Desarrollar estrategias de afrontamiento ante los riesgos psicosociales
- Identificar las afectaciones de salud mental que presentan los colaboradores
- Brindar el soporte y/o tratamiento en salud mental
- Impulsar un desempeño óptimo de las personas, equipos y organizaciones

Estos objetivos deseados, se llevarían a cabo en el Instituto de Neurociencias, buscando un nuevo segmento de mercado, a través del desarrollo de programas planificados en beneficio de la salud de los trabajadores, generando un vínculo psicológico positivo con su trabajo y su propia salud aprovechando las herramientas digitales.

4. Líneas de servicios de **Mente PRO**

Mente PRO cuenta con tres modelos de abordaje a instituciones con propias características y objetivos aterrizados a las necesidades de cada población y ajustándose a las particularidades de cada institución, proveyendo un servicio personalizado e integral. Los tres modelos se mencionan a continuación:



Todos los programas de salud mental a nivel institucional tienen el objetivo de prevenir las afectaciones a nivel emocional y a su vez promover estrategias de afrontamiento, para lograr el desarrollo personal, una mayor productividad, así como mejorar la calidad de vida. Adicionalmente, los presentes programas facilitan la atención especializada por varios medios como la atención en línea, virtual y presencial.

4.1. Mente PRO Institucional

4.1.1. Objetivo

Implementar programas de Prevención de Riesgos Psicosociales, promoción y atención de salud mental que permitan de forma temprana, identificar las afectaciones a la salud mental de los colaboradores, desarrollar hábitos saludables de vida, aprender estrategias de afrontamiento y facilitar la atención especializada.

4.1.2. Antecedentes

El Instituto de Neurociencias, líder nacional en atención de salud mental, ha incursionado en el desarrollo de una línea de servicios institucionales, siguiendo los modelos actuales de atención en salud desde la prevención comunitaria en base a las normativas ministeriales e internacionales.

4.1.3. Justificación

En un estudio reciente realizado por Gómez-García et al. (2020) se exploró la relación entre la autopercepción de mala salud y la exposición a factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los posibles determinantes sociodemográficos, ocupacionales y laborales. Para esto, se utilizaron datos de la Encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador (I-ECSST), que abarcó a 1049 trabajadores asalariados en Guayaquil, Ecuador. Consecuentemente, se encontró una relación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la probabilidad de presentar mala salud autopercebida por características sociodemográficas, ocupacionales y laborales. Esto se debe a que la exposición a factores de riesgo psicosocial, puede estar asociada al estrés laboral y, por tanto, a la manifestación de diferentes síntomas físicos, mentales y psicosomáticos en los trabajadores.

Debido a esto, existe la necesidad de desarrollar Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales con componente clínico para contrarrestar los efectos adversos que generan los riesgos psicosociales en el trabajo. Estos programas han mostrado su efectividad, como se ha podido encontrar en un estudio realizado por Mohamed et al. (2022), en el que se implementó un

programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo para reducir la depresión, la ansiedad y los niveles de estrés. En este estudio se encontró que todos los dominios de la calidad de vida relacionada con la salud y las habilidades de afrontamiento relacionadas con el apoyo social y la resolución de problemas, mejoraron significativamente en los trabajadores que participaron del programa de prevención de riesgos psicosociales.

En una revisión de estudios realizada por Pérez-Fuentes et al. (2020) sobre intervención basada en Mindfulness confirmó su influencia positiva en varios aspectos psicológicos. Los resultados analizados sugieren que este tipo de intervención es eficaz en el contexto organizacional y es una solución eficaz para el desempeño laboral, lo que conduce a la mejora del bienestar de los empleados. Por tanto, la formación en mindfulness en el puesto de trabajo puede ser un enfoque eficaz para los empleados, ya que los resultados muestran un efecto favorable sobre la salud de los empleados tras la aplicación de la intervención Mindfulness, mejorando la calidad de vida y el bienestar físico y psicológico.

De esta manera y desde un enfoque empresarial con Responsabilidad Social, Mente Pro permite un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social, por medio de programas de prevención integrales que promueve la salud mental en los trabajadores, mejorando la calidad de vida del personal, evitando los altos costos que representa el deterioro de la salud mental de los colaboradores, permitiendo aumentar la productividad y brindar un servicio de mejor calidad.

La metodología que se describe a continuación es aplicable a hospitales, empresas, ONGs, pero también al sector académico dirigido a los docentes y personal administrativo.

4.1.4. Programas que componen Mente PRO institucional

4.1.4.1. Programa 1: Mente PRO a la prevención

Objetivo: Implementar un programa de prevención universal de salud mental, anual, con actividades mensuales dirigido a todo el personal, sin discriminar enfermos de sanos, aprovechando las herramientas tecnológicas para promover los buenos hábitos para la salud mental, incorporarlo a los valores institucionales, combatir estigmas y propiciar ambientes de trabajo saludables e inclusivos.

Incluye:

- **Socialización y cribado**
 - Difusión de los beneficios, incentivos y detalles del programa con los supervisores de área y demás colaboradores.

- Identificación de las principales afectaciones de salud mental específicas de la población por medio de encuestas de percepción y cribados.

- **Charlas psicoeducativas online grabadas – 4 a lo largo del año**

Contenido:

- Ansiedad
- Depresión - suicidio
- Consumo de sustancias
- Burnout Laboral

- **Taller de habilidades online sincrónico – 4 a lo largo del año**

- Mindfulness
- Regulación emocional
- Tolerancia al malestar
- Efectividad intrapersonal

- **Capacitación “Gatekeepers”**

Objetivo: Capacitar al personal clave para identificar posibles afectaciones a la salud mental y en protocolos de respuesta ante crisis para la debida contención y derivación en caso de ser necesario.

- **Informe final de resumen de actividades**

- Encuestas de satisfacción
- Informe escrito de resultados y resumen de actividades digital y físico
- Informe audiovisual del proceso

4.1.4.2. Programa 2: Mente PRO a la valoración

Objetivo: Programa de prevención selectiva para nuevos colaboradores o grupos de colaboradores con alto nivel de riesgo psicosocial, dirigido a la prevención del deterioro de la salud mental, por medio de la pronta valoración psicológica y psicoeducación para identificación de malestar emocional y para el desarrollo de estrategias de afrontamiento. Especial para colaboradores con un alto riesgo de presentar afectaciones a la salud mental. (militares, profesionales que trabajan con niños, pilotos, docentes, doctores)

Descripción: Mediante una valoración psicométrica y herramientas de afrontamiento se busca reducir el desarrollo de afectaciones a la salud mental.

Duración: Programa con duración de 1 mes

Incluye:

- **Socialización**
 - Presentación del programa por medios digitales y presenciales en etapa de inducción de nuevos colaboradores o para grupos de colaboradores con riesgo alto a riesgos psicosociales. Requisito una firma de consentimiento.
- **Valoración**
 - Valoración psicológica inicial individual
 - Valoración psicométrica
- **Intervenciones**
 - Charla psicoeducativa
 - 4 taller de habilidades
- **Cierre de proceso**
 - Devolución
 - Retroalimentación
 - Recomendaciones
 - Derivación psicológica y/o psiquiátrica

4.1.4.3. Programa 3: Mente PRO a la atención

Objetivo: Por medio de una prevención secundaria, brindar soporte emocional en formato grupal para personas con vulnerabilidad, personas con necesidades especiales, tras un incidente en particular o en respuesta a una situación de crisis.

Descripción: Servicio que responde a afectaciones de salud puntuales identificadas a partir del Programa 1 de prevención universal y al Programa 2 de valoración.

Duración: 3 meses

Incluye:

- **Primer contacto individual**
 - Recogida de información e identificación de necesidades individuales
 - Firma de consentimiento
- **Valoración**
 - Valoración psicológica inicial
 - Valoración psicométrica final
- **Dinámicas grupales online** de contención, abordaje
 - 12 sesiones a lo largo de 2 meses
- **Cierre de proceso**
 - Devolución
 - Retroalimentación
 - Recomendaciones

- Derivación psicológica y/o psiquiátrica

4.1.4.4. Servicios complementarios

Servicio perenne a disposición de las instituciones, que se ajusta a las necesidades particulares con costos preferenciales para colaboradores y familiares de colaboradores. Los costos de este servicio no han sido incluidos, depende del caso, en base a los costos que maneja el INC en Consulta Externa.

Incluye:

- Atención de soporte emocional para la prevención del suicidio Anima Ec
- Atención psicológica individual presencial, virtual y en línea
- Atención psiquiátrica individual presencial, virtual y en línea

4.2. Mente PRO Hospitalario

4.2.1. Objetivo

Implementar programas de salud mental dirigidos a instituciones hospitalarias enfocadas a la prevención, promoción y atención especializada que permita de forma temprana identificar las afectaciones de la salud mental, desarrollar hábitos saludables de vida, estrategias de afrontamiento y brindar atención especializada.

4.2.2. Antecedentes

El Instituto de Neurociencias, en respuesta a las necesidades identificadas en salud mental para el personal sanitario, ha desarrollado e implementado un método de atención a instituciones hospitalarias. Esta metodología ha sido puesta a prueba obteniendo importantes resultados, siguiendo los modelos actuales de atención en salud desde la prevención comunitaria.

4.2.3. Justificación

Es relevante mencionar que los trabajadores de la salud están expuestos a una variedad de riesgos psicosociales en el trabajo, y los brotes de enfermedades transmisibles como el COVID-19 exacerbaban los riesgos. Por ejemplo, las enfermeras se encuentran particularmente expuestas a los riesgos psicosociales. Además, la exposición a peligros físicos y riesgos psicosociales en el cuidado de la salud surgen del trabajo de horas extras, la sobrecarga de trabajo, la presión del tiempo, un número insuficiente de descansos, días limitados fuera del trabajo, lo que lleva a un mal equilibrio entre la vida laboral y personal. Adicional al trabajo por turnos, salarios bajos e

inestabilidad laboral y exposición a comportamientos sociales adversos, como la violencia y el acoso.

Kisely et al. (2020) realizaron una revisión rápida y un meta-análisis de los principales estudios de investigación sobre los efectos psicológicos en los médicos que trabajan en brotes anteriores y encontraron que los factores de riesgo para la angustia psicológica están conformados por: ser padres de niños dependientes o tener un familiar infectado, permanecer en una cuarentena más prolongada, tener una falta de apoyo social y el estigma sobre la salud mental. Esto se debe a que los riesgos psicosociales surgen no solo cuando las demandas laborales (o los factores estresantes del trabajo, por ejemplo, demandas emocionales) son altas, sino también cuando los recursos proporcionados por las organizaciones son insuficientes para hacer frente a esas demandas, por ejemplo, estilo de liderazgo inadecuado (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2018).

De esta manera, estos factores pueden generar en el personal hospitalario altos niveles de estrés, desgaste o cansancio emocional, depresión, ansiedad, consumo de sustancias y conductas autolesivas que pueden terminar en la muerte (Franklin & Gkiouleka, 2021), lo cual se ha evidenciado en un incremento de trastornos de salud mental a nivel global en el sector sanitario aún más tras la pandemia.

El rol de las casas de salud es cada vez más activo en la promoción de hábitos saludables y herramientas para enfrentar las problemáticas que amenazan el desempeño y salud mental de los médicos, salvaguardando la salud integral del personal sanitario y mejorando la calidad del servicio ofrecido. Para lograr esto, las intervenciones que parecen mitigar los riesgos psicosociales involucran el compromiso de la gerencia y enfoques multidimensionales basados en intervenciones psicológicas, como apoyo psicológico dentro de los entornos de atención médica, grupos de apoyo entre pares y líneas de ayuda psicológica (Franklin & Gkiouleka, 2021).

Las revisiones meta-analíticas sugieren que los enfoques psicológicos en el lugar de trabajo hospitalarios que se enfocan en el estrés, la salud mental y el bienestar pueden ser efectivos, pero los tamaños del efecto suelen ser pequeños (Joyce et al., 2016; Rongen et al., 2013). Además, existen muchas barreras para la implementación exitosa de tales enfoques, incluido el estigma sobre los problemas de salud mental que hacen que algunos trabajadores de la salud se muestren reacios a buscar ayuda, los altos costos asociados con las intervenciones administradas individualmente y las intervenciones clínicas que no están adecuadamente adaptadas para el lugar de trabajo no clínico (Joyce et al., 2016). Esto representa un reto y a ser tomado en consideración al momento de desarrollar un programa como el que se propone en este documento.

Se ha encontrado que los programas basados en Mindfulness (MBP) tienen el potencial de abordar estas barreras al proporcionar un enfoque psicoeducativo y preventivo para desarrollar la

resiliencia al enseñar habilidades fundamentales de atención, autocuidado y autorregulación emocional y conductual, y lidiar con los estigmas (Feldman & Kuyken, 2019; Pagnini et al., 2019). De esta forma, los MBP enseñan estas habilidades fundamentales en todo el continuo del bienestar, desde aquellos que actualmente experimentan graves dificultades de salud mental hasta aquellos que no presentan alguna sintomatología clínica (Crane et al., 2017; Huppert, 2009; López-Navarro et al., 2020; Pardos-Gascón et al., 2021).

La reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) se desarrolló para ayudar a las personas a lidiar con el estrés, el dolor y la enfermedad (Kabat-Zinn, 2013) y la terapia cognitiva basada en la atención plena (MBCT) integró la MBSR y la Terapia cognitivo-conductual (TCC) para ayudar a las personas con antecedentes de depresión recurrente para que puedan aprender habilidades para mantenerse bien (Segal et al., 2017).

La Terapia cognitivo conductual basada en atención plena para la vida conocida como MBCT-L por sus siglas en inglés integra aspectos de la TCC y la MBCT adaptadas específicamente a la población general y recientemente ha mostrado ser eficaz en la reducción del malestar psicológico en el personal médico (Elices et al., 2021; Strauss et al., 2021). Esta terapia se centra tanto en la resiliencia frente al estrés como en el fomento del bienestar, lo que lo hace muy adecuado para los entornos laborales hospitalarios y lo convierte en una intervención aplicada a la prevención de riesgos psicosociales.

En una revisión de estudios realizada por Pérez-Fuentes et al. (2020) sobre intervención basada en Mindfulness confirmó su influencia positiva en varios aspectos psicológicos. Los resultados analizados sugieren que este tipo de intervención es eficaz en el contexto organizacional y es una solución eficaz para el desempeño laboral, lo que conduce a la mejora del bienestar de los empleados. Por tanto, la formación en Mindfulness en el puesto de trabajo puede ser un enfoque eficaz para los empleados, ya que los resultados muestran un efecto favorable sobre la salud de los empleados tras la aplicación de la intervención Mindfulness, mejorando la calidad de vida y el bienestar físico y psicológico.

Esta intervención permite desarrollar hábitos saludables de vida y estrategias de afrontamiento ya que desarrolla la resiliencia al enseñar habilidades fundamentales de atención, autocuidado y autorregulación emocional y conductual, y lidiar con los estigmas por medio de un enfoque psicoeducativo y preventivo dirigido a mejorar la salud mental del personal hospitalario (Feldman & Kuyken, 2019; Pagnini et al., 2019).

4.2.4. Programas que componen Mente PRO hospitalario

4.2.4.1. Programa 1: Mente PRO a la prevención

Misma metodología aplicada para los programas anuales de prevención universal para empresas, enfocado en la realidad que vive el personal sanitario.

Duración: anual

4.2.4.2. Programa 2: Mente PRO a la valoración

Programa para médicos postgradistas de primer año u otros grupos de vulnerabilidad dentro de las instituciones hospitalarias dirigido a la prevención del deterioro de la salud mental, por medio de la pronta valoración psicológica y psicoeducación para el desarrollo de estrategias de afrontamiento. Mismo nombre y metodología aplicada al Programa 2 para Empresas: Mente Pro a la Valoración.

Duración: 1 mes

4.2.4.3. Programa 3: Mente PRO a la atención

Descripción: Servicio que responde a afectaciones de salud puntuales identificadas a partir del Primer Programa de prevención universal y al Programa de valoración.

Duración: 3 meses

4.2.4.4. Servicios complementarios

Servicio perenne a disposición de las instituciones, que se ajusta a las necesidades particulares con costos preferenciales para colaboradores y familiares de colaboradores.

4.3. Mente PRO Académico

4.3.1. Objetivo

Implementar programas de Salud Mental en universidades para estudiantes de distintas carreras en especial las sanitarias y así prevenir el deterioro de la salud mental, el bajo rendimiento académico, combatir los riesgos psicosociales psicoeducando con estrategias de afrontamiento y facilitando la atención especializada.

4.3.2. Antecedentes

Los estudiantes de educación superior son una población con un riesgo alto de sufrir alteraciones de salud mental presentándose en hasta el 20% de los universitarios. Los principales trastornos son los relacionados a los de ansiedad, del ánimo y consumo de sustancias (Pedrelli et al., 2014)

Los factores genéticos interactúan con los factores ambientales de la universidad. La carga y la exigencia académica, el poco respaldo financiero, la interacción social con pares y profesores, la falta de acceso a la tecnología y otros recursos importantes para el aprendizaje e incluso experiencias traumáticas como el acoso escolar son los riesgos psicosociales que comúnmente enfrentan los estudiantes universitarios. Estos factores pueden predisponer el desarrollo de problemas mentales que, sin la debida atención, perduran y afectan pudiendo presentar dificultades en el aprendizaje y/o deserción académica.

4.3.3. Justificación

La transición a la universidad coincide con un período crítico de desarrollo caracterizado por la individuación y la separación de la familia, el desarrollo de nuevas conexiones sociales y una mayor autonomía y responsabilidad (Duffy et al., 2019). Al mismo tiempo, el cerebro está experimentando un desarrollo acelerado y tiene una mayor sensibilidad a la exposición al riesgo, lo cual es una característica comúnmente encontrada en los estudiantes universitarios, lo cual puede incluir el consumo de drogas recreativas, los atracones de alcohol y la interrupción del sueño, los cuales son factores que afectan con la calidad de vida del estudiante (Chung & Hudziak, 2017).

Además, la mayoría de los trastornos mentales surgen en adolescencia o la edad adulta temprana y se asocian con un retraso sustancial en el tratamiento, por lo que las enfermedades mentales no tratadas o tratadas inadecuadamente se asocian con una progresión a trastornos más complejos, abandono universitario, adicciones y autolesiones (Witt et al., 2019). En conjunto, la transición a la universidad coincide con un período de alto riesgo de afrontamiento desadaptativo, aparición de psicopatología y fracaso académico.

En relación a esto, recientemente se ha podido evidenciar en relación a las carreras sanitarias que, al comienzo de la carrera de medicina, los estudiantes tienen una salud mental similar a la de sus compañeros que no son médicos. Sin embargo, estudios frecuentes sugieren que la salud mental de los estudiantes empeora durante la formación médica debido a que varios factores estresantes amenazan a la salud mental de los estudiantes de medicina, los cuales incluyen:

- 1) adaptación al entorno de la escuela de medicina
- 2) deuda educativa
- 3) gran carga de trabajo
- 4) privación del sueño
- 5) pacientes difíciles
- 6) entornos de aprendizaje deficientes
- 7) preocupaciones financieras
- 8) sobrecarga de información
- 9) planificación profesional

En consecuencia, estos factores estresantes pueden provocar ansiedad, depresión, desempeño académico deficiente, competencia deficiente, errores médicos y abandono de las facultades de medicina (Yogeswaran & Morr, 2022). De esta manera, al no contar recursos afrontamientos adaptativos, y la aparición de psicopatologías, la salud mental de los estudiantes universitarios es un grave problema de salud pública que afecta a muchos estudiantes en una amplia gama de disciplinas, incluyendo las carreras sanitarias (Bewick et al., 2010; Gallagher, 2012; Regehr et al., 2013). A su vez, esto se ve reflejado en una alta proporción de estudiantes (83,9%) que reportan niveles elevados de angustia (Stallman, 2010), de los cuales casi la mitad son diagnosticados con trastornos psicológicos cada año (Blanco et al., 2008).

Por otro lado, la mayoría de estos estudiantes no buscan ayuda (Blanco et al., 2008; Stallman & Shochet, 2009). Sin embargo, si la mayoría de los estudiantes con problemas de salud mental buscarán apoyo a través de los servicios de asesoramiento de la universidad, los tiempos de espera serían largos con una proporción desigual de consejero por estudiante. De esta manera, las demandas de atención de salud mental exceden a los recursos que pueden y deben ofrecer las universidades en su calidad de institución con fines académicos no sanitarios (Auerbach et al., 2018)

Las necesidades deben ser atendidas ya que la angustia psicológica elevada afecta negativamente el funcionamiento de los estudiantes en muchas áreas, incluido el rendimiento académico, el trabajo, la salud física y emocional y la calidad de vida, y causa considerables problemas de salud y adaptación a largo plazo, ocasionando en ciertos casos la deserción académica y laboral (Stallman, 2010).

Estos hallazgos resaltan la necesidad de intervenciones de promoción de la salud mental transdiagnósticas en toda la universidad que apunten al entrenamiento integral de habilidades (Savoji & Ganji, 2013), por lo que el rol de las instituciones académicas debe ser activo y propiciar la implementación de programas de salud mental en las universidades que prevenga las afectaciones de salud mental, brinde estrategias de afrontamiento y combata los estigmas

relacionados a las enfermedades mentales y con quienes las padecen. Los estudiantes de carreras sanitarias tienen un compromiso mayor con su cuidado de la salud mental pues éste afecta el desempeño lo que incide directamente en la salud de sus pacientes en etapas de internados y prácticas clínicas.

Para esto se ha encontrado que los enfoques transdiagnósticos, como la Terapia de aceptación y compromiso (ACT) en el contexto de una población objetivo más grande, tienen un mayor alcance que los enfoques centrados en el trastorno. Estos enfoques también encajan bien en el entorno universitario, ya que es más probable que abarquen las principales áreas de desregulación presentes en algunos estudiantes. Varias revisiones y meta-análisis indican que ACT es eficaz para mejorar la salud mental y el bienestar en poblaciones clínicas y no clínicas (Räsänen et al., 2020).

Las intervenciones ACT en modalidad online para estudiantes universitarios han mostrado mejoras en muchas áreas, incluidos los valores educativos, la depresión, la ansiedad social, la preocupación académica, el bienestar, la obstrucción de los valores, la aceptación consciente, la satisfacción con la vida y el rendimiento académico. Adicionalmente, las intervenciones de ACT impartidas en otros formatos como de manera presencial con estudiantes universitarios han mostrado mejoras en una amplia gama similar de resultados (Levin et al., 2016).

De esta manera, se requiere un enfoque de promoción de la salud mental amplio para atender estudiantes con altos niveles de angustia psicológica, así como también llegar a los estudiantes que no se identifican como necesitados de asistencia de salud mental, pero que pueden beneficiarse del aprendizaje de habilidades de salud mental, a los estudiantes que poseen un trastorno de salud mental que no desean buscar tratamiento formal (Lee et al., 2021), y aquellos que pueden desarrollar un problema de salud mental en el futuro (Stallman, 2010), por lo que ACT permite prevenir el deterioro de la salud mental, el bajo rendimiento académico, y combatir los riesgos psicosociales psicoeducando con estrategias de afrontamiento y facilitando la atención especializada desde la promoción de la flexibilidad psicológica como estrategia de prevención de riesgos psicosociales.

Cabe mencionar que las universidades, a la vez son entornos laborales en el cual los colaboradores de áreas administrativas y docentes también pueden verse beneficiados de los servicios dirigidos a empresas expuesto en este mismo documento.

4.3.4. Programas que componen *Mente PRO* académico

*4.3.4.1. Programa 1: *Mente PRO* a la prevención*

Objetivo: Brinda herramientas de afrontamiento útiles para todos pues va dirigido a promover buenos hábitos de vida, fortalecer la resiliencia, combatir estigmas relacionados a la salud mental y llegar a quienes requieren ayuda especializada dentro de la comunidad universitaria.

Descripción: Son programas perennes en el año que sin discriminar a los “sanos” que incluyen una valoración de la percepción de salud mental para poder identificar a quienes presentan sintomatología relacionada a la depresión, ansiedad, comportamiento autolítico y consumo de sustancias.

Duración: Anual

Incluye:

- **Socialización y cribado**
 - Para identificar las principales afectaciones de salud mental específicas de la población que son percibidas por los mismos estudiantes.

- **Charlas Psicoeducativas 4 al año virtuales**

Contenido psicoeducativo para prevenir las afectaciones y promover buenos hábitos de vida favorables a la salud mental.

- **Programa de desarrollo de habilidades de 4 sesiones basado en ACT**

Consiste en cuatro intervenciones en modalidad online para estudiantes universitarios de 45 a 60 minutos, cada uno de los cuales se enfoca en uno o dos de los seis procesos centrales de ACT (Viskovich & Pakenham, 2018).

Los ejercicios del programa tienen una duración de 90 a 120 minutos. Es relevante mencionar que los módulos solo se pueden completar en orden secuencial y que los ejercicios anteriores podrían repetirse, pero los participantes no podrían avanzar hasta completar el módulo anterior, aunque un participante podría omitir un ejercicio si lo desea. Por último, el programa incluye presentaciones, videoclips, archivos de audio y ejercicios escritos que permiten vivenciar las bases teóricas de ACT de una forma más dinámica y eficaz.

Sesión	Contenido
Módulo 1: Valores y compromiso acción	Video de introducción a la definición de valores, video de valores, ejercicios de valores (p. ej., contemplar lo que es importante en su vida, discurso de cumpleaños de 80 años, caída de valores, cartas de valores), ejercicio de acción comprometida (p. ej., entrenamiento de objetivos SMART), video de solución de problemas y evitación experiencial Video Mensaje de reflexión sobre el contenido (al completar el Ejercicio 2) – Elija un valor que identificó en este ejercicio que desea

	comenzar a expresar en su vida, identifique el “por qué” detrás de este valor y encuentre una pequeña acción para expresarlo.
Módulo 2: Defusión cognitiva	Video introductorio de evolución del pensamiento, ejercicio de defusión (p. ej., hojas en un arroyo), tarea de defusión (p. ej., qué pensamientos te enganchan), video de desactivación de pensamientos, video de defusión y ejercicio de defusión (p. ej., manos como pensamientos) Mensaje de reflexión de contenido (al completar el ejercicio 3): recordatorio para escuchar lo que dice su mente, crear distancia y usar la estrategia "Me doy cuenta de que estoy pensando".
Módulo 3: Aceptación	Definición de aceptación, video de voluntad, metáfora (p. ej., pasajeros en el autobús) y tarea relacionada, ejercicio de aceptación (p. ej., cambio de lucha), metáforas (p. ej., invitado no deseado a la fiesta) y ejercicio de aceptación (p. ej., costos de evitación y ESPACIO) Mensaje de reflexión de contenido (al completar el Ejercicio 1) – Metáfora de arenas movedizas.
Módulo 4: <i>Mindfulness</i> y el yo observador	Definición de mindfulness, tarea de <i>mindfulness</i> formal e informal, video sobre presencia, tareas (p. ej., práctica de mindfulness), metáfora (p. ej., metáfora del aula), video de observación del yo y ejercicio del yo observador (p. ej., relajación). ejercicio de observación) Mensaje de reflexión sobre el contenido (al completar el Ejercicio 1) – Haga una actividad conscientemente hoy.

Informe final de resumen de actividades

- Encuestas de satisfacción
- Informe escrito de resultados y resumen de actividades digital y físico
- Informe audiovisual del proceso

4.3.4.2. Programa 2: Mente PRO a la valoración

Programa para nuevos estudiantes dirigido a la prevención del deterioro de la salud mental, por medio de la pronta valoración psicológica y psicoeducación para el desarrollo de estrategias de afrontamiento. Mismo nombre y metodología aplicada al Programa para Empresas: Mente Pro a la Valoración.

4.3.4.3. Programa 3: Mente PRO a la atención

Objetivo: Brindar soporte emocional grupal, a través de Grupos de Apoyo y facilitar la asistencia psicológica individual y manejo de casos especiales con o sin urgencia, por ser parte de algún grupo minoritario o sea por incidentes personales que generan crisis emocionales, como pérdidas de familiares, experiencias traumáticas, acoso escolar o bullying.

- **Descripción:** Servicio que responde a afectaciones de salud puntuales identificadas a partir del Primer Programa de prevención universal.
- **Duración:** 3 meses
- **Dirigido a:**
Estudiantes atravesando un proceso psicoterapéutico
Estudiantes que cuentan con un trastorno mental diagnosticado
Estudiantes que atraviesan alguna crisis emocional
- **Incluye:**
 - Informe de actividades y asistencia
 - Valoración psicológica

4.3.4.4. Servicios complementarios

- Servicio perenne a disposición de las instituciones, que se ajusta a las necesidades particulares con costos preferenciales para colaboradores y familiares de colaboradores.

5. Estudio de mercado

Ficha de estudio

Título de estudio: “Oportunidades más relevantes en el Ámbito de Los Servicios de Salud Mental dirigidos al Sector Empresarial”.

Desarrollado por: NEGOCIOS & ESTRATEGIAS para el Instituto de Neurociencias.

Fecha de Realización: 12 al 30 de julio del 2021

Muestra: Para este proceso se tomó en cuenta 2 poblaciones claramente identificadas. Empresarios y población en general. El método consistió en 15 entrevistas a gerentes generales y gerentes funcionales de empresas de Guayaquil, Durán y Parroquia La Puntilla de Samborondón y Parroquia La Aurora de Daule. Para la otra población, se elaboraron 400 entrevistas a hombres y mujeres, de 18 a 64 años de edad, de niveles de ingresos medio bajo, medio típico y medio alto de Guayaquil, Durán, parroquia La Puntilla.

Objetivo: Descubrir y definir las oportunidades más relevantes del Instituto de Neurociencias (en adelante INC) en el ámbito de los servicios de salud mental dirigidos al sector empresarial.

Resultados: Las preguntas fueron desarrolladas en base a dos ámbitos. El primero en relación a la problemática de la salud mental en las empresas. Se buscó definir lo siguiente:

- Visibilización e importancia relativa.
- Variaciones percibidas a lo largo del tiempo.
- Percepción las consecuencias de la pandemia en la salud mental en la empresa.
- Acciones para enfrentar estas afectaciones.
- Necesidades insatisfechas.
- Expectativas de servicios propuestos por el INC

El segundo ámbito de estudio fue respecto al entorno social en el que se desenvuelve la empresa y se indagó en:

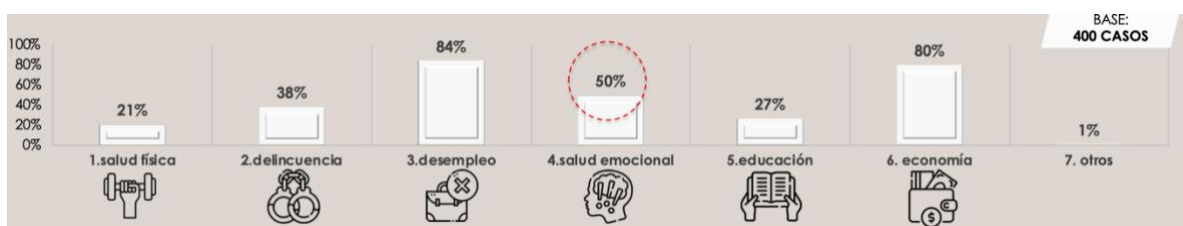
- Magnitud del impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de la sociedad, según la propia sociedad.
- Percepción de los ámbitos de afectación.
- Percepción de las consecuencias en la vida laboral.



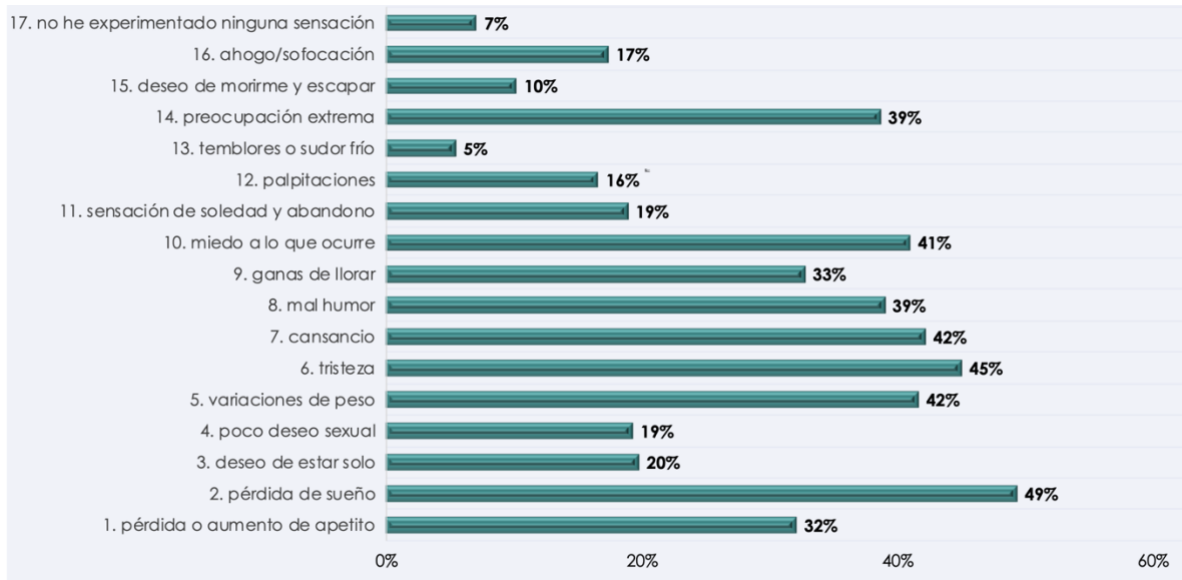
Resultados del estudio:

Entre los resultados más relevantes encontrados relacionados al Servicio Mente PRO, mismos que fueron tomados en cuenta para el desarrollo de esta propuesta, tenemos los siguientes:

- La sociedad ecuatoriana considera a la salud mental dentro de los 3 principales aspectos que más se ha visto afectado por la pandemia junto a la economía y el desempleo.



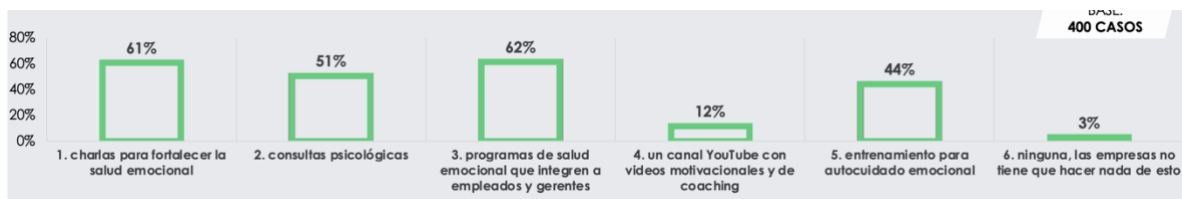
- En relación las principales afectaciones que surgieron a raíz de la pandemia están en primer lugar problemas de sueño, en segundo tristeza y tercero cansancio y cambios en el peso.



- En cuanto a qué instituciones se considera deben tomar acciones para cuidar y mejorar la salud mental de la población, los resultados del estudio mostraron que los encuestados consideran que, en primer lugar, debe ser el Estado con los hospitales públicos (59%) y, en segundo lugar, las empresas (41%).



- Según los encuestados, se espera que las empresas propongan programas de salud mental que integren a los gerentes y empleados en un 62%.



- Por parte de los Gerentes las siguientes fueron algunas de las respuestas a relacionadas a el soporte brindado durante la pandemia. Cito: “Todas las facilidades”; ”lo que más hacía falta en la pandemia era dinero y les prestamos”; o “tenemos médico y trabajadora social”. Mostrando una falta de conciencia de las necesidades reales que presentan los colaboradores.
- El término “productividad” en las entrevistas, está más relacionado a liderazgo, nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. La salud mental no parece ser relacionada con la productividad.
- El posicionamiento del INC está poco vinculado a los ámbitos empresariales, se lo conoce más como un servicio de Emergencias que de servicios preventivos.
- Se percibe al INC como un servicio lento, lo que genera excepticismo sobre si el INC puede atender de forma pronta y eficiente al segmento empresarial.
- Según el estudio, los empresarios estan dispuestos a pagar entre \$1000 a \$3000 (dependiendo del caso) para programas que ayuden a la salud mental de sus colaboradores, en base a consultorías que han realizado.



Conclusiones:

- En cuanto al posicionamiento: El INC necesita construir un nuevo posicionamiento que vincule su experticia al segmento empresarial
- El INC podría promover corrientes de opinión alrededor de la salud emocional ocupacional a través de estudios, publicaciones o concursos temáticos.
- Además de la aplicación, la división empresarial del INC debería tener su propia web, blog e incluso redes sociales, a fin de convertirse en el primer y mayor referente de contenidos de salud emocional ocupacional del país (NEGOCIOS & ESTRATEGIAS, 2021).

Recomendaciones: INC podría, tal vez en una primera fase o tal vez de forma definitiva, enfocarse en alianzas con firmas de consultoría que necesiten soporte en psicología clínica y organizacional. El ganar-ganar podría significar, para la institución, acceder a clientes importantes; y para la consultora, contar con especialistas sin gastos fijos de nómina (NEGOCIOS & ESTRATEGIAS, 2021).

6. Análisis e implementación del proyecto

6.1. Filosofía organizacional

6.1.1. Misión

Intervenir preventivamente desde la psicología, en ámbitos laborales y académicos con programas dirigidos a la prevención, promoción y valoración de la salud mental, generando mayor desarrollo personal, desempeño laboral y estudiantil, e impactando positivamente en la productividad empresarial y en la sociedad.

6.1.2. Visión

El Instituto de Neurociencias quiere incorporarse con una sola marca en el mercado organizacional, convirtiéndose en el único proveedor de servicios de salud mental laboral y académica con credibilidad y resultados demostrables y una alta tecnología.

6.2. Análisis e implementación legal

Este proyecto cuenta con las respectivas autorizaciones de La Junta de Beneficencia. Su desarrollo ha sido en base a ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2017-0082 mismo que incluye la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Este documento dispone la obligatoriedad de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales para empresas público y privadas de más de 10 colaboradores. Adicional se contempla la presencia de consentimientos informados para cada programa brindado en donde se explica la confidencialidad del programa y los datos obtenidos, a los participantes. Asimismo, incluiremos informes de confidencialidad firmados por los profesionales que están a cargo de este.

6.3. Análisis e implementación económica

6.3.1. Supuestos del análisis financiero

Para el desarrollo del análisis financiero fue necesario realizar un reconocimiento de las actividades inmersas en la prestación de servicios basados en programas, siendo en total tres:

- Programa Mente Pro a la Prevención - primaria universal (anual)

- Programa Mente Pro a la Valoración Prevención – selectiva de valoración (un mes)
- Programa Mente Pro a la Atención - secundaria (3 meses)

Con la estructura de supuestos se determinan las siguientes primicias de estimación financiera:

- Las ventas estarán fijadas como un servicio de tarifa 0%
- La entidad ofertará los programas durante los 12 meses del ejercicio fiscal.
- Las ventas proyectadas comprenderán las condiciones comerciales del sector salud mental.
- Los costos de la entidad estarán totalizados por aquellos que estén directamente relacionados a la generación de beneficios económicos.
- Los gastos mensuales de la entidad estarán reflejados por los permitan el mantenimiento de la estructura y domicilio tributario para la prestación de servicios.
- Las compras no tendrán días de crédito, todo se pagará al contado.
- Las cuentas por cobrar se gestionarán acorde a un anticipo del 75% previo al inicio del programa y el 25% una vez sea finalizado aplica para el programa 2 y 3.
- El programa 1 tendrá un cobro del 100%.
- El salario básico vigente corresponde a USD 425,00.
- La aportación patronal estará compuesta por el 11,15% del empleador y el 1% de Capacidades y Conocimientos Ciudadanos.

6.3.2. Estructura de costos de los servicios ofertados

Mente Pro realizará egresos fijos y variables, por lo que se considera el direccionador de costos a varios factores relacionados con las actividades inmersas en los programas ofertados, cabe indicar que esto solo afectarán a los costos variables quienes fluctúan acorde a cierto nivel de interacción.

Tabla 1
Gastos fijos mensuales estimados Mente Pro

Gasto	Descripción	Valor	Tipo de gasto	Direccionador de costo/gasto
Sueldos y salarios	Coordinador	\$1.000,00	Fijo	N/A
Sueldos y salarios	Especialista	\$900,00	Fijo	N/A
Sueldos y salarios	Secretaria	\$545,00	Fijo	N/A
Aporte a la seguridad social	Aporte patronal	\$297,07	Fijo	N/A
Décimo cuarto sueldo	Coordinador	\$35,42	Fijo	N/A
Décimo cuarto sueldo	Especialista	\$35,42	Fijo	N/A
Décimo cuarto sueldo	Secretaria	\$35,42	Fijo	N/A
Décimo tercer sueldo	Coordinador	\$83,33	Fijo	N/A
Décimo tercer sueldo	Especialista	\$75,00	Fijo	N/A
Décimo tercer sueldo	Secretaria	\$45,42	Fijo	N/A
Vacaciones	Coordinador	\$41,67	Fijo	N/A

Vacaciones	Especialista	\$37,50	Fijo	N/A
Vacaciones	Secretaria	\$22,71	Fijo	N/A
Publicidad	Pautas en redes sociales	\$120,00	Fijo	N/A
Otros gastos	Zoom	\$15,00	Fijo	N/A
Arrendamiento	Alquiler	\$500,00	Fijo	N/A
Depreciación	Equipo de computación	\$64,58	Fijo	N/A
Depreciación	Muebles y enseres	\$31,25	Fijo	N/A

Elaborado por la autora.

Con respecto a los gastos esperados para el desarrollo de los programas sujetos al análisis financiero del servicio *Mente Pro* se detallan los sueldos y salarios, así como gastos de publicidad y plataforma Zoom que representan un egreso fijo para la entidad, no se les atribuye direccionador de costos (nivel de actividad) debido a que estos rubros se mantendrán, aunque no existan ventas. Los gastos fijos mensuales se distribuirán acorde a los minutos invertidos en cada programa, acorde a una distribución equilibrada de costos.

Tabla 2
Tasa de aplicación de costos directos

Tasa de aplicación (Costos directos)	Egresos fijos totales (mensual)	\$3.153,94	\$0,26
	Minutos invertidos en los programas	11940	
Tasa de aplicación CIF	CIF Totales	\$730,83	\$0,06
	Minutos invertidos en los programas	11940	

Elaborado por la autora.

Tabla 3
*Gastos variables *Mente Pro**

Gasto	Descripción	Valor	Tipo de gasto	Direccionador de costo/gasto
Test psicológicos	Inv. Afrontamiento Estrés (Csi)	\$23,36	Variable	Número de participantes (programa 2 y 3)
Test psicológicos	Maslach Burnout Inventory (Mbi)	\$27,97	Variable	Número de participantes (programa 2)
Test psicológicos	Bdi Depresión Beck (Adultos)	\$23,36	Variable	Número de participantes (programa 2)
Publicidad	Elaboración de videos	\$30,00	Variable	Número de ediciones

Elaborado por la autora.

El número de participantes en cada programa estará determinado por grupos de 30 personas, esto se debe a que para abarcar las necesidades de cada individuo requieren análisis previos y evaluaciones con ponderaciones independientes, facilitando el ahorro del tiempo y cumplimiento de cada programa. En cuanto a la elaboración de videos tendrá 1 edición por cada intervención que se dé.

Tabla 4*Costos variables totales Mente Pro*

Programa 1	Descripción	Valor	Nivel de actividad	Costo variable del programa
	Elaboración de videos	\$30,00	4	\$120,00
Total				\$120,00
Programa 2	Descripción	Valor	Nivel de actividad	Costo variable del programa
	Test Psicológicos	\$74,69	30	\$2.240,70
	Elaboración de videos	\$30,00	1	\$30,00
Total				\$2.270,70
Programa 3	Descripción	Valor	Nivel de actividad	Costo variable del programa
	Test Psicológicos	\$23,36	30	\$700,80
	Elaboración de videos	\$30,00	4	\$120,00
Total				\$820,80

Elaborado por la autora.

Tabla 5
Costos directos programa 1

Programa 1	Días	Horas invertidas	Tiempo invertido (minutos)	Rubro asociado	Tasa de aplicación	Total Costos directos	Tasa de aplicación CIF	Total Costos indirectos	Costo total
Recopilación de datos: Elaborar formulario interpretación resultados y elaboración de informes	2	16	960	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$234,71	\$0,06	\$54,39	\$289,10
Cribado posibles afectaciones de salud mental	2	16	960	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$234,71	\$0,06	\$54,39	\$289,10
Presentación formal del servicio	0,13	1	60	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$14,67	\$0,06	\$3,40	\$18,07
Charlas Psicoeducativas	0,5	4	240	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$58,68	\$0,06	\$13,60	\$72,27
Dinámicas grupales psicoeducativas digitales	0,5	4	240	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$58,68	\$0,06	\$13,60	\$72,27
Taller desarrollo de estrategias de afrontamiento / habilidades para el cambio / digitales	0,5	4	240	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$58,68	\$0,06	\$13,60	\$72,27
Informe de actividades desarrolladas dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales físico y digital	2	16	960	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$234,71	\$0,06	\$54,39	\$289,10
Total tiempo invertido en el programa 1	7,625	61	3660			\$894,84		\$207,35	\$1.102,19

Elaborado por la autora.

Tabla 6
Costos directos programa 2

Programa 2	Días	Horas invertidas	Tiempo invertido (minutos)	Rubro asociado	Tasa de aplicación	Total Costos directos	Tasa de aplicación CIF	Total Costos indirectos	Costo total
Recopilación de datos: Elaborar formulario interpretación resultados y elaboración de informes	2	16	960	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$234,71	\$0,06	\$54,39	\$289,10
Evaluación psicológica individual	4	32	1920	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$469,42	\$0,06	\$108,78	\$578,20
Firma de consentimiento informado	0,13	1	60	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$14,67	\$0,06	\$3,40	\$18,07
Presentación formal y presencial del servicio junto a las autoridades	0,13	1	60	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$14,67	\$0,06	\$3,40	\$18,07
Dinámicas grupales psicoeducativas virtuales	0,25	2	120	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$29,34	\$0,06	\$6,80	\$36,14
Talleres de desarrollo de estrategias de afrontamiento / habilidades para el cambio / digitales	0,5	4	240	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$58,68	\$0,06	\$13,60	\$72,27
Informe Individual por cada beneficiario	0,5	4	240	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$58,68	\$0,06	\$13,60	\$72,27
Informe General de actividades desarrolladas dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales físico y digital	1	8	480	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$117,36	\$0,06	\$27,19	\$144,55
Total tiempo invertido en el programa 2	8,5		4080			\$997,53		\$231,15	\$1.228,67

Elaborado por la autora.

Tabla 7*Costos directos programa 3*

Programa 3	Días	Horas invertida	Tiempo invertido (minutos)	Rubro asociado	Tasa de aplicación	Total Costos directos	Tasa de aplicación CIF	Total Costos indirectos	Costo total
Recopilación de datos: Elaborar formulario interpretación resultados y elaboración de informes	3	24	1440	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$352,07	\$0,06	\$81,58	\$433,65
Evaluación Psicológica individual	3	24	1440	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$352,07	\$0,06	\$81,58	\$433,65
Firma de consentimiento informado	0,13	1	60	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$14,67	\$0,06	\$3,40	\$18,07
Presentación formal y presencial del servicio junto a las autoridades	0,13	1	60	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$14,67	\$0,06	\$3,40	\$18,07
Dinámicas grupales psicoeducativas virtuales	0,75	4	360	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$88,02	\$0,06	\$20,40	\$108,41
Talleres de desarrollo de estrategias de afrontamiento / habilidades para el cambio / digitales	0,75	4	360	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$88,02	\$0,06	\$20,40	\$108,41
Informe Individual por cada beneficiario	1	8	480	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$117,36	\$0,06	\$27,19	\$144,55
Informe General de actividades desarrolladas dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales físico y digital	2	16	960	Sueldos y salarios, Beneficios sociales, Aporte patronal	\$0,24	\$234,71	\$0,06	\$54,39	\$289,10
Total tiempo invertido en el programa 3	10,8		5160			\$1.261,58		\$292,33	\$1.553,91

Elaborado por la autora.

Los costos de los servicios de cada programa se clasifican en costos fijos directos e indirectos y costos variables.

Tabla 8

Costos totales programas 1, 2 y 3

Programa 1	Costos directos	\$894,84
	Costos CIF	\$207,35
	Costos variables	\$120,00
	Total	\$1.222,19
Programa 2	Costos directos	\$997,53
	Costos CIF	\$231,15
	Costos variables	\$2.270,70
	Total	\$3.499,37
Programa 3	Costos directos	\$1.261,58
	Costos CIF	\$292,33
	Costos variables	\$820,80
	Total	\$2.374,71

Elaborado por la autora.

Para terminar con la estructura de costos y gastos, existen rubros que se enfocan al funcionamiento de las actividades administrativas, servicios básicos, internet, telefonía, honorarios profesionales de soporte financiero y la movilización de los instructores.

Tabla 9

Gastos fijos para funcionamiento administrativo

Honorarios profesionales (Contabilidad)	\$120,00
Internet	\$42,00
Servicios básicos	\$80,00
Movilización	\$160,00
Total	\$402,00

Elaborado por la autora.

6.3.3. Inversión inicial

La inversión inicial estará basada en la propiedad, planta y equipo, nómina inicial y alquiler de espacio para trabajo administrativo y domicilio tributario.

Tabla 10*Propiedad, planta y equipo Mente Pro*

<u>Inversión inicial</u>	<u>Valor</u>	<u>Vida útil años</u>
Equipos de computación		
Laptop HP AMD Ryzen 3 7ma generación	\$650,00	3
Laptop HP AMD Ryzen 3 7ma generación	\$650,00	3
Laptop HP AMD Ryzen 3 7ma generación	\$650,00	3
Impresora Pantum (laser)	\$375,00	3
Muebles y enseres		
Muebles de oficina	\$1.200,00	10
Escritorios de oficina 1	\$850,00	10
Escritorios de oficina 2	\$850,00	10
Escritorios de oficina 3	\$850,00	10

Elaborado por la autora.

Los rubros de nómina serán de tres personas donde dos colaboradores estarán encargados de la exposición y coordinación de los programas, acompañados de una secretaria con la finalidad de tener registros e informes oportunos.

Tabla 11*Inversión inicial en nómina*

<u>Nómina</u>	
Coordinador	\$1.000,00
Especialista	\$900,00
Asistente	\$545,00

Elaborado por la autora.

Finalmente, el alquiler de la oficina será de USD 500 mensuales, donde se entregó un anticipo del mismo valor para iniciar las operaciones. La inversión inicial será de USD 9.520,00, recurriendo a financiamiento propio del Instituto de Neurociencias.

6.3.4. Fijación de precios

La fijación de precios para los programas estará basada en un rendimiento libre de riesgo, se espera un margen de ganancia del 6,13% que representa la tasa de interés que pagaría una institución financiera en una póliza de plazo fijo a un año acorde a lo que indica el Banco Central del Ecuador, adicionando 4 puntos porcentuales con base al índice de precios del consumidor a junio del 2022. Además, se consideró la información proporcionada por el estudio de mercado realizado por el Instituto de Neurociencias en agosto de 2021 con relación al precio dispuesto a pagar por servicios como los propuestos por MentePro.

Tabla 12*Índice de precios al consumidor histórico jun-21 a jun-22*

Mes	Índice	Inflación Mensual	Inflación anual
jun-21	104,89	-0,18%	-0,69%
jul-21	105,45	0,53%	0,45%
ago-21	105,57	0,12%	0,89%
sep-21	105,58	0,02%	1,07%
oct-21	105,80	0,21%	1,47%
nov-21	106,18	0,36%	1,84%
dic-21	106,26	0,07%	1,94%
ene-22	107,02	0,72%	2,56%
feb-22	107,27	0,23%	2,71%
mar-22	107,39	0,11%	2,64%
abr-22	108,03	0,59%	2,89%
may-22	108,63	0,56%	3,38%
jun-22	109,34	0,65%	4,23%

Fuente: Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Tabla 13*Fijación de precios programas de Mente Pro*

			Margen de ganancia	P.V.P.
Programa 1	Costos directos	\$894,84		
	Costos cif	\$207,35		
	Costos variables	\$120,00	10,13%	\$1.359,96
	Total	\$1.222,19		
Programa 2	Costos directos	\$997,53		
	Costos cif	\$231,15		
	Costos variables	\$2.270,70	10,13%	\$3.893,82
	Total	\$3.499,37		
Programa 3	Costos directos	\$1.261,58		
	Costos cif	\$292,33		
	Costos variables	\$820,80	10,13%	\$2.642,38
	Total	\$2.374,71		

Elaborado por la autora.

Se utilizó la siguiente fórmula para la fijación del precio.

$$PVP = \frac{\text{Costos totales del programa}}{1 - \text{tasa libre de riesgo}}$$

6.3.5. Punto de equilibrio

Los programas ofrecidos por Mente Pro cumplen una característica particular en el punto de equilibrio denominada como mezcla de productos, para ello se necesitó establecer los siguientes criterios:

- Precio de venta ponderado
- Costo variable ponderado
- Margen de contribución ponderado

$$PEQ = \frac{\text{Costos fijos}}{\text{Margen de contribución ponderado}}$$

Tabla 14

Punto de equilibrio programas Mente Pro

Servicio	Ventas (cantidad) esperadas de ventas	Peso porcentual	PVP	Costo Variable	Margen de contribución
Programa 1	12	42,86%	\$1.359,96	\$120,00	\$1.239,96
Programa 2	12	42,86%	\$3.893,82	\$2.270,70	\$1.623,12
Programa 3	4	14,29%	\$2.642,38	\$820,80	\$1.821,58
	28				
Servicio	Ventas (cantidad) esperadas de ventas	Peso porcentual	PVP Ponderado	CV Ponderado	Margen de contribución ponderado
Programa 1	12	42,86%	\$582,84	\$51,43	\$531,41
Programa 2	12	42,86%	\$1.668,78	\$973,16	\$695,62
Programa 3	4	14,29%	\$377,48	\$117,26	\$260,23
	22		\$2.629,10	\$1.141,84	\$1.487,26
PEQ	Costos y gastos fijos	<u>\$51.441,31</u>		34,59	
	MC Ponderado	\$1.487,26			

Elaborado por la autora.

Los programas de mente pro para lograr el punto de equilibrio deben ser vendidos en total 34,59 cursos, al ser unidades enteras se tratará a un total de 35 cursos. Sin embargo, para la verificación de cumplimiento del punto de equilibrio en unidades monetarias se utilizaron todos los decimales. Los costos y gastos fijos totales de un ejercicio fiscal ascienden a USD 51.441,31.

Tabla 15

Monto de ventas en punto de equilibrio y margen de contribución por programa

	Programa 1	Programa 2	Programa 3	Total
Peso porcentual	42,86%	42,86%	14,29%	
Cantidades	14,82344324	14,82344324	4,941147747	
Ingreso por ventas	\$20.159,23	\$57.719,77	\$13.056,41	\$90.935,41
Costo variable	\$1.778,81	\$33.659,59	\$4.055,69	\$39.494,10
Margen de contribución	\$18.380,41	\$24.060,18	\$9.000,71	\$51.441,31

Elaborado por la autora.

Las ventas se distribuyen acorde a un nivel porcentual de ventas, por lo tanto, las ventas del punto de equilibrio se multiplican por el peso porcentual de ventas de cada programa (Cantidades

ventas de cada programa/Cantidades Totales de ventas), posterior a ello se multiplica tanto el precio como el costo variable de cada programa por las unidades de venta para el punto de equilibrio.

Tabla 16
Verificación del punto de equilibrio programas Mente Pro

	Programa 1	Programa 2	Programa 3	Total
Peso porcentual	42,86%	42,86%	14,29%	
Cantidades	14,82344324	14,82344324	4,941147747	
Ingreso por ventas	\$20.159,23	\$57.719,77	\$13.056,41	\$90.935,41
Costo variable	\$1.778,81	\$33.659,59	\$4.055,69	\$39.494,10
Margen de contribución	\$18.380,41	\$24.060,18	\$9.000,71	\$51.441,31
Gastos proyectados anuales				
Sueldos y salarios	Coordinador	\$1.000,00		\$12.000,00
Sueldos y salarios	Especialista	\$900,00		\$10.800,00
Sueldos y salarios	Secretaria	\$545,00		\$6.540,00
Aporte a la seguridad social	Aporte patronal	\$297,07		\$3.564,81
Décimo cuarto sueldo	Coordinador	\$35,42		\$425,00
Décimo cuarto sueldo	Especialista	\$35,42		\$425,00
Décimo cuarto sueldo	Secretaria	\$35,42		\$425,00
Décimo tercer sueldo	Coordinador	\$83,33		\$1.000,00
Décimo tercer sueldo	Especialista	\$75,00		\$900,00
Décimo tercer sueldo	Secretaria	\$45,42		\$545,00
Vacaciones	Coordinador	\$41,67		\$500,00
Vacaciones	Especialista	\$37,50		\$450,00
Vacaciones	Secretaria	\$22,71		\$272,50
Publicidad	Pautas en redes sociales	\$120,00		\$1.440,00
Otros gastos	Zoom	\$15,00		\$180,00
Arrendamiento	Alquiler	\$500,00		\$6.000,00
Depreciación	Equipo de computación	\$64,58		\$775,00
Depreciación	Muebles y enseres	\$31,25		\$375,00
Honorarios profesionales	Contabilidad	\$120,00		\$1.440,00
Otros servicios	Internet	\$42,00		\$504,00
Servicios básicos	Servicios básicos	\$80,00		\$960,00
Transporte	Movilización	\$160,00		\$1.920,00
Total gastos				\$51.441,31
Utilidad del ejercicio				\$0,00

Elaborado por la autora.

Se pudo determinar que el punto de equilibrio de los programas se cumple, garantizando la cobertura de los costos y gastos fijos, a partir de este análisis se puede iniciar la proyección de ventas que superen el punto de equilibrio, para ello se tendrá la siguiente estimación de programas:

Tabla 17
Cantidades de ventas estimadas primer periodo de inversión

Mes	Programa 1	Programa 2	Programa 3
Enero	2	1	1
Febrero	1	1	1
Marzo	2	1	1
Abril	1	1	1

Mayo	2	1	1
Junio	1	1	0
Julio	2	1	1
Agosto	1	1	0
Septiembre	2	1	1
Octubre	1	1	1
Noviembre	2	1	1
Diciembre	1	1	1
Totales	18	12	10

Elaborado por la autora.

El horizonte de ventas es de un ejercicio fiscal, posterior a ello se medirán los ingresos acorde a factores económicos, permitiendo visualizar un crecimiento en cada año, considerando que para el proyecto se tendrá como máximo 3 años para observar la rentabilidad y la factibilidad mediante las técnicas de VAN y TIR.

6.3.6. Estimación de ingresos

Los ingresos del plan de negocios se enfocan en la prestación de los 3 programas durante un ejercicio fiscal, estos se plasmaron de forma mensual a manera de determinar su fluctuación manteniendo un panorama conservador donde se venderán los programas acorde al punto de equilibrio, con la única diferencia de que en abril y agosto se venderá un curso adicional de: Prevención primaria universal y Prevención secundaria.

El primer horizonte demostrativo se basa en un periodo fiscal, posterior a ellos las ventas se proyectarán con un factor incremental acorde a la realidad económica del Ecuador.

Esto conforma el presupuesto económico, donde también se reflejan los costos y gastos de los programas.

El presupuesto económico fue desarrollado con base a las pautas de estimación y análisis de gastos con el respectivo punto de equilibrio para los programas que forman parte de Mente Pro, estos cumplen con la presentación de los ingresos por la prestación de servicios y los costos y gastos que representan salida o no de efectivo.

Para el periodo 2023 se contratará un coordinador adicional para brindar programas adicionales basados en Prevención universal y Prevención secundaria, esto permitirá incrementar el nivel de ingresos y a su vez tener más apoyo en los informes de los participantes.

Tabla 18*Cantidades de ventas estimadas para el periodo 2023-2024*

Mes	Programa 1	Programa 2	Programa 3
Enero	3	1	2
Febrero	2	1	2
Marzo	3	1	2
Abril	2	1	2
Mayo	3	1	2
Junio	2	1	2
Julio	3	1	2
Agosto	2	1	2
Septiembre	3	1	2
Octubre	2	1	2
Noviembre	3	1	2
Diciembre	2	1	2
Totales	30	12	24

Elaborado por la autora.

Tabla 19*Gastos adicionales nuevo coordinador periodos 2023-2024*

Sueldos y salarios	Coordinador (nuevo)	\$1.000,00	Fijo
Décimo cuarto sueldo	Coordinador (nuevo)	\$35,42	Fijo
Décimo tercer sueldo	Coordinador (nuevo)	\$83,33	Fijo
Vacaciones	Coordinador (nuevo)	\$41,67	Fijo
Aporte seguridad social	Coordinador (nuevo)	\$121,50	Fijo

Elaborado por la autora.

Tabla 20*Estimación de ingresos, costos y gastos primer periodo del plan de negocios*

PRESUPUESTO ECONOMICO

PERIODO 2022

Rubro	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Ventas													
Programa 1	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$24.479,20
Programa 2	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$46.725,80
Programa 3	\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38		\$2.642,38		\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38	\$26.423,84
Costo de ventas													
Costos variables	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$2.390,70	\$3.331,50	\$2.390,70	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$3.211,50	\$37.616,40
Margen de contribución	\$5.924,61	\$4.684,66	\$5.924,61	\$4.684,66	\$5.924,61	\$2.863,07	\$5.924,61	\$2.863,07	\$5.924,61	\$4.684,66	\$5.924,61	\$4.684,66	\$60.012,44
Gastos													
Sueldos y salarios	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$29.340,00
Beneficios sociales	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$4.942,50
Aporte a la seguridad social	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$3.564,81
Honorarios profesionales (Contabilidad)	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$1.440,00
Publicidad	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$1.440,00
Transporte	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$1.920,00
Depreciación	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$95,83	\$1.150,00
Alquiler	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$6.000,00
Internet	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$504,00
Servicios básicos	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$960,00
Otros gastos	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$180,00
Total gastos	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$4.286,78	\$51.441,31
Excedente/pérdida del ejercicio	\$1.637,84	\$397,88	\$1.637,84	\$397,88	\$1.637,84	\$-1.423,70	\$1.637,84	\$-1.423,70	\$1.637,84	\$397,88	\$1.637,84	\$397,88	\$8.571,13

Elaborado por la autora.

Tabla 21*Estado de resultados integrales proyectados 2022-2024*

Instituto de Neurociencias

Estado de resultados integrales

Programas Mente Pro

Proyección 2022-2024

Expresado en dólares americanos

Rubro	2022	2023	2024
Ventas			
Programa 1	\$24.479,20	\$40.798,67	\$40.798,67
Programa 2	\$46.725,80	\$46.725,80	\$46.725,80
Programa 3	\$26.423,84	\$63.417,21	\$63.417,21
Costo de ventas			
Costos variables totales	\$37.616,40	\$50.547,60	\$50.547,60
Margen de contribución	\$60.012,44	\$100.394,09	\$100.394,09
Gastos			
Sueldos y salarios	\$29.340,00	\$41.340,00	\$41.340,00
Beneficios sociales	\$4.942,50	\$6.867,50	\$6.867,50
Aporte a la seguridad social	\$3.564,81	\$5.022,81	\$5.022,81
Honorarios profesionales (Contabilidad)	\$1.440,00	\$1.440,00	\$1.440,00
Publicidad	\$1.440,00	\$1.440,00	\$1.440,00
Transporte	\$1.920,00	\$1.920,00	\$1.920,00
Depreciación	\$1.150,00	\$1.150,00	\$1.150,00
Alquiler	\$6.000,00	\$6.000,00	\$6.000,00
Internet	\$504,00	\$504,00	\$504,00
Servicios básicos	\$960,00	\$960,00	\$960,00
Otros gastos	\$180,00	\$180,00	\$180,00
Total gastos	\$51.441,31	\$66.824,31	\$66.824,31
Excedente/pérdida del ejercicio	\$8.571,13	\$33.569,78	\$33.569,78

Elaborado por la autora.

Tabla 22*Flujo de caja primer periodo del plan de negocios*

Rubro	Flujo de caja neto												Total
	2022												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Ventas estimadas													
Programa 1 (al contado)	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$2.719,91	\$1.359,96	\$24.479,20
Programa 2 (75% al inicio y 25% al finalizar)	\$2.920,36	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$3.893,82	\$45.752,35
Programa 3 (75% al inicio y 25% al finalizar)	\$1.981,79	\$1.981,79	\$2.642,38	\$2.642,38	\$2.642,38	\$660,60	\$2.642,38	\$0,00	\$2.642,38	\$1.981,79	\$2.642,38	\$2.642,38	\$25.102,65
Total entradas de dinero	\$7.622,06	\$7.235,56	\$9.256,11	\$7.896,16	\$9.256,11	\$5.914,37	\$9.256,11	\$5.253,77	\$9.256,11	\$7.235,56	\$9.256,11	\$7.896,16	\$95.334,20
Salidas de efectivo													
Costos variables directos	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$2.390,70	\$3.331,50	\$2.390,70	\$3.331,50	\$3.211,50	\$3.331,50	\$3.211,50	\$37.616,40
Sueldos y salarios	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$2.445,00	\$29.340,00
Beneficios sociales	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$411,88	\$4.942,50
Aporte a la seguridad social	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$297,07	\$3.564,81
Honorarios profesionales (Contabilidad)	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$1.440,00
Publicidad	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$120,00	\$1.440,00
Transporte	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$160,00	\$1.920,00
Alquiler	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$500,00	\$6.000,00
Internet	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$42,00	\$504,00
Servicios básicos	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$80,00	\$960,00
Otros gastos	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$15,00	\$180,00
Compra de propiedad planta y equipo	\$6.075,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$6.075,00
Garantía de alquiler	\$500,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$500,00
Total salidas de dinero	\$14.097,44	\$7.402,44	\$7.522,44	\$7.402,44	\$7.522,44	\$6.581,64	\$7.522,44	\$6.581,64	\$7.522,44	\$7.402,44	\$7.522,44	\$7.402,44	\$94.482,71
Flujo de caja neto	\$-6.475,38	\$-166,88	\$1.733,67	\$493,71	\$1.733,67	\$-667,27	\$1.733,67	\$-1.327,87	\$1.733,67	\$-166,88	\$1.733,67	\$493,71	\$851,49
Saldo inicial	\$9.020,00	\$2.544,62	\$2.377,74	\$4.111,41	\$4.605,12	\$6.338,79	\$5.671,52	\$7.405,19	\$6.077,32	\$7.810,99	\$7.644,10	\$9.377,77	\$9.020,00
Saldo final	\$2.544,62	\$2.377,74	\$4.111,41	\$4.605,12	\$6.338,79	\$5.671,52	\$7.405,19	\$6.077,32	\$7.810,99	\$7.644,10	\$9.377,77	\$9.871,49	\$9.871,49

Elaborado por la autora.

Tabla 23*Flujo de caja proyectado 2022-2024 programas Mente Pro*

Instituto de Neurociencias

Estado de resultados integrales

Programas Mente Pro

Proyección 2022-2024

Expresado en dólares americanos

Rubro	2022	2023	2024
Ventas estimadas			
Programa 1 (75% al inicio y 25% al finalizar)	\$24.479,20	\$40.798,67	\$40.798,67
Programa 2 (75% al inicio y 25% al finalizar)	\$45.752,35	\$46.725,80	\$46.725,80
Programa 3 (75% al inicio y 25% al finalizar)	\$25.102,65	\$63.417,21	\$63.417,21
Total entradas de dinero	\$95.334,20	\$150.941,69	\$150.941,69
Salidas de efectivo			
Costos variables directos	\$37.616,40	\$50.547,60	\$50.547,60
Sueldos y salarios	\$29.340,00	\$41.340,00	\$41.340,00
Beneficios sociales	\$4.942,50	\$6.867,50	\$6.867,50
Aporte a la seguridad social	\$3.564,81	\$5.022,81	\$5.022,81
Honorarios profesionales (Contabilidad)	\$1.440,00	\$1.440,00	\$1.440,00
Publicidad	\$1.440,00	\$1.440,00	\$1.440,00
Transporte	\$1.920,00	\$1.920,00	\$1.920,00
Alquiler	\$6.000,00	\$6.000,00	\$6.000,00
Internet	\$504,00	\$504,00	\$504,00
Servicios básicos	\$960,00	\$960,00	\$960,00
Otros gastos	\$180,00	\$180,00	\$180,00
Compra de propiedad planta y equipo	\$6.075,00	\$0,00	\$0,00
Garantía de alquiler	\$500,00	\$0,00	\$0,00
Total salidas de dinero	\$94.482,71	\$116.221,91	\$116.221,91
Flujo de caja neto	\$851,49	\$34.719,78	\$34.719,78
Saldo inicial	\$9.020,00	\$9.871,49	\$44.591,27
Saldo final	\$9.871,49	\$44.591,27	\$79.311,04

Elaborado por la autora.

El flujo neto acumulado al cierre del horizonte de inversión asciende a USD 76.988,16, esto acorde a las primicias de reinversión de los excedentes y permitiendo posterior al periodo 2024 tomar decisiones sobre destino de flujos adicionales para equipos o incremento de personal para abarcar más programas en el un ejercicio fiscal.

Finalmente, para determinar la factibilidad de la inversión se usaron las técnicas de valoración de proyectos, siendo el Valor Actual Neto (VAN) y Tasa Interna de Retorno (TIR).

6.3.7. Valor actual neto y tasa interna de retorno

La medición de factibilidad de una inversión radica en la tasa mínima atractiva que es determinada por el inversionista, esto con base a indicadores económicos nacionales e internacionales, para ello es necesario determinar el costo de capital y el WAAC por sus siglas en inglés (Weighted Average Cost of Capital) o Costo Promedio Ponderado de Capital en español.

Los datos de la fórmula consisten en los siguientes factores:

Tabla 24

Costo de capital periodo 2022 plan de negocios

Rf	Tasa libre de riesgo		
β L	Beta sin apalancamiento		
PRM	Prima del mercado		
PRP	Riesgo país		
Rf	6,13%		
β L	0,9		
PRM	10,70%		
PRP	1677		
Rf	+ (β L *PRM)	+ PRP	
0,0613	0,0963	16,8	

Elaborado por la autora.

El costo de capital (Ke) es 16,9276%, este resultado permitirá conocer el costo promedio ponderado de capital. Es necesario reconocer que los recursos son propios del Instituto de Neurociencias, además que no se rige a impuesto a la renta.

$$WACC = [Kd(1-t) * \%D] + [Ke * \%E]$$

$$WACC = 16.93\%$$

Al no tener tarifa impositiva ni recursos de terceros el costo promedio ponderado de capital es igual al costo de capital. Con esta tasa se determinará la factibilidad mediante el VAN y la TIR.

$$\sum_{t=1}^n - Inversión\ inicial + \frac{Flujo\ neto\ 1}{(1+i)^n} + \frac{Flujo\ neto\ 2}{(1+i)^n} \dots$$

Utilizando la formula del valor actual neto se determinó el siguiente resultado:

$$-9.020 + \frac{851,59}{(1 + 0.1693)^1} + \frac{34.719,78}{(1 + 0.1693)^2} + \frac{34.719,78}{(1 + 0.1693)^3}$$

El valor actual neto de la inversión es de USD 38.818,81 que el plan de negocios es viable y generará réditos importantes.

Tabla 25
Tasa interna de retorno plan de negocios programas Mente Pro

TIR	
2022	\$-9.020,00
2022	\$851,49
2023	\$34.719,78
2024	\$34.719,78
TIR	139%

Elaborado por la autora.

La tasa interna de retorno demuestra que el porcentaje es superior a la tasa de descuento esperada por el inversionista, reafirmando que el plan de negocios es viable.

6.4. Plan comunicacional

El principal medio de venta serán los referidos de conocidos y quienes nos contacten por redes sociales. El Instituto de Neurociencias tiene Instagram, Facebook, TikTok pero la audiencia que para este servicio resulta ma2s indicada es Linked In. La agencia que trabaja con el Instituto de Neurociencias creó la imagen y el plan de comercialización por medio de redes sociales que se visualiza a continuación.



MentePRO

Para empresas que son PRO- SALUD MENTAL

Atención a la salud mental · Guayaquil, Guayas · **78 seguidores**





¿Qué es Mente Pro?

Es un servicio dirigido a:

- Empresas.
- Instituciones hospitalarias.
- Unidades educativas de segundo y tercer nivel.

Que busca atender las posibles **afectaciones de salud mental**, desde la psicología preventiva.





¿Cuál es el enfoque de Mente Pro?

Primario:
Promocionar, fomentar, educar y proteger la salud mental.


Secundario:
Detección temprana e intervención breve.

Terciario:
Tratamiento, rehabilitación y prevención de secuelas.






Caption:
Contamos con profesionales especializados 🧑🏻🧑🏻🧑🏻 listos para atenderte.
Si deseas más información sobre nuestros servicios comunícate al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgje.org.ec



5 consejos para gestionar la ansiedad en el trabajo

- Dormir **suficientes horas**.
- Dedicar tiempo a **hobbies**.
- Hacer **ejercicio físico**.
- Aplicar ejercicios de **respiración**.
- **No preocuparse** por el futuro.



Caption:
En el ámbito profesional es muy común experimentar problemas de ansiedad. 😞
Pero en muchos casos no sabemos cómo controlar estas emociones.

Si quieres conocer más sobre cómo abordar los problemas de ansiedad, puedes comunicarte al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgje.org.ec

[#psicologia](#) [#decisiones](#)
[#consecuencias](#) [#mente](#) [#salud](#)
[#saludmental](#) [#terapia](#) [#psicoterapia](#)
[#psicoterapeuta](#) [#vida](#) [#psicología](#)



¿Qué es la adicción al trabajo?

Es la **necesidad excesiva de trabajar**, que puede llegar a afectar la salud tanto física como mental; la felicidad y las relaciones con personas.

Es considerada **una enfermedad potencialmente peligrosa, como cualquier otra adicción**.





Una persona con adicción al trabajo, pueden agruparse en las siguientes categorías:

- **Tendencias compulsivas:** trabajan intensamente y tienen **dificultades para relajarse**.
- Necesidad de tener **el control total**.
- **Incapacidad** para delegar tareas y para trabajar en equipo.
- **Malestar intenso** cuando no obtiene el rendimiento esperado.



Caption:
¿Alguna vez has escuchado sobre las adicciones al trabajo? Esto puede afectar a tu vida personal, si no se aprende a organizar el tiempo y la mente 🧠 por eso es recomendable asistir donde un especialista de salud mental que te ayude con ese problema.

Contamos con servicios dirigidos a prevenir estas adicciones. 🙋🏻
Si deseas más información puedes comunicarte al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgje.org.ec

[#psicologia](#) [#decisiones](#) [#consecuencias](#)
[#mente](#) [#salud](#) [#saludmental](#) [#terapia](#)
[#psicoterapia](#) [#psicoterapeuta](#) [#vida](#)
[#psicología](#)




Consejos para manejar mejor estrés laboral

- **Organiza** tu día previamente
- Toma **pausas** activas
- Date tiempo para **comer e hidratarte**.
- Aplica ejercicios de **respiración**.
- Invierte en **buenas relaciones laborales**.



Cuando nos sentimos bajo presión, nuestros niveles de estrés aumentan y esto puede provocar irritabilidad y nerviosismo, entre otras. 😞

Con nosotros podrás aprender distintas maneras de poder manejar estos problemas, comunícate al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgve.org.ec

[#psicologia](#) [#decisiones](#) [#consecuencias](#)
[#mente](#) [#salud](#) [#saludmental](#) [#terapia](#)
[#psicoterapia](#) [#psicoterapeuta](#) [#vida](#)
[#psicología](#)




Permítenos conocer un poco más tu organización.

¿Has escuchado de los **programas de salud mental en el ámbito organizacional?**



¿Existe un programa para la salud mental en tu organización? Recuerda que hablar y cuidar de tu salud mental es importante 🙌

¿Quieres conocer más sobre Mente Pro? Comunícate al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgve.org.ec

[#psicologia](#) [#decisiones](#)
[#consecuencias](#) [#mente](#) [#salud](#)
[#saludmental](#) [#terapia](#) [#psicoterapia](#)
[#psicoterapeuta](#) [#vida](#) [#psicología](#)




¿Qué es la salud laboral?

Según la OMS, la salud se define como **“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”**.

La salud laboral intenta minimizar o suprimir los factores de riesgo que puedan detectarse alrededor del ambiente de trabajo.



Hablar de salud mental no debe ser un tabú 🚫 es igual de importante que la salud física. 🙌
 Más aún en ambientes laborales donde los niveles de estrés y ansiedad aumentan por la carga laboral.

¿En tu empresa toman en cuenta la salud mental?

Si deseas saber más sobre nuestro servicio de Mente Pro, comunícate al número 0939325722 o al correo mentepro@jbgve.org.ec 🙌

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

A pesar de no ser aún reconocido el Instituto de Neurociencias para brindar servicios a nivel empresarial e institucional, cuenta con una marca que genera credibilidad y con profesionales y experticia en salud mental. Los servicios dirigidos a Salud Mental a nivel empresarial se limitan a identificar los posibles riesgos psicosociales generados por los colaboradores con enfermedades mentales. Algunas organizaciones no cuentan con el personal idóneo, como son los psicólogos clínicos, que conozcan el abordaje adecuado para tratar a personas con sintomatologías como la ansiosa, depresiva o con riesgo suicida.

En el caso de los servicios para empresas, también se requiere de un abordaje especializado, así como un equipo multidisciplinar que pueda atender las distintas necesidades de los colaboradores. Los servicios presentados en este plan de negocios para MENTE PRO son personalizados, manejados por equipos de expertos y con el aval institucional de la Junta de Beneficencia, lo cual le da grandes posibilidades de ser aceptados en el mercado y posicionarse como un servicio preferencial para hospitales, empresas y universidades. Adicionalmente este proyecto crea un impacto significativo en la sociedad, para promover otra visión de la salud mental, más preventiva y menos sesgada hacia la población que requiere estos servicios. A partir de los resultados del plan de negocio realizado que incluye información de estudio de mercado, análisis de factibilidad financiera y análisis desde los puntos de vista técnico, psicológico y de salud mental, se llegó a la conclusión que el proyecto MentePRO es viable en términos financieros y relevante para el mercado objetivo.

7.2. Recomendaciones

Para alcanzar los objetivos planteados se recomienda contar con el respaldo del Departamento de Comunicación del INC para poder generar una buena campaña de Marketing que genere los efectos deseados. Adicional, contar con la supervisión del Departamento de Finanzas para los presupuestos de cada programa ofertado. Así mismo un entrenamiento en ventas para quienes estarán a cargo de esta labor pues son profesionales de salud mental y no necesariamente tengan bien instauradas estas habilidades determinantes para la venta del servicio e imagen institucional. Finalmente, el apoyo de las Autoridades quienes son empresarios y cuentan con una buena red de contactos siendo posibles clientes.

8. REFERENCIAS

- Atkins, P. W. B., & Parker, S. K. (2012). Understanding individual compassion in organizations: The role of appraisals and psychological flexibility. *Academy of Management Review*, 37(4), 524–546. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0490>
- Auerbach, R. P., Mortier, P., Bruffaerts, R., Alonso, J., Benjet, C., Cuijpers, P., Demyttenaere, K., Ebert, D. D., Green, J. G., Hasking, P., Murray, E., Nock, M. K., Pinder-Amaker, S., Sampson, N. A., Stein, D. J., Vilagut, G., Zaslavsky, A. M., & Kessler, R. C. (2018). WHO World Mental Health Surveys International College Student Project: Prevalence and distribution of mental disorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 127(7), 623–638. <https://doi.org/10.1037/abn0000362>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Barry, M. M., Clarke, A. M., Jenkins, R., & Patel, V. (2013). A systematic review of the effectiveness of mental health promotion interventions for young people in low and middle income countries. *BMC Public Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-835>
- Bewick, B., Koutsopoulou, G., Miles, J., Slaa, E., & Barkham, M. (2010). Changes in undergraduate students' psychological well-being as they progress through university. *Studies in Higher Education*, 35(6), 633–645. <https://doi.org/10.1080/03075070903216643>
- Biglan, A., Hayes, S. C., & Pistorello, J. (2008). Acceptance and commitment: Implications for prevention science. *Prevention Science*, 9(3), 139–152. <https://doi.org/10.1007/s11121-008-0099-4>
- Blanco, C., Okuda, M., Wright, C., Hasin, D. S., Grant, B. F., Liu, S.-M., & Olfson, M. (2008). Mental health of college students and their Non-College-attending peers. *Archives of General Psychiatry*, 65(12), 1429. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.65.12.1429>
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057–1067. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1057>
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 645–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.645>
- Chung, W. W., & Hudziak, J. J. (2017). The transitional age brain. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 26(2), 157–175. <https://doi.org/10.1016/j.chc.2016.12.017>
- Crane, R. S., Brewer, J., Feldman, C., Kabat-Zinn, J., Santorelli, S., Williams, J. M. G., & Kuyken, W. (2016). What defines mindfulness-based programs? The warp and the weft. *Psychological Medicine*, 47(6), 990–999. <https://doi.org/10.1017/s0033291716003317>

- Duffy, A., Saunders, K. E. A., Malhi, G. S., Patten, S., Cipriani, A., McNevin, S. H., MacDonald, E., & Geddes, J. (2019). Mental health care for university students: A way forward? *The Lancet Psychiatry*, *6*(11), 885–887. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(19\)30275-5](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(19)30275-5)
- Elices, Pérez-Sola, Pérez-Aranda, Colom, Polo, Martín-López, & Gárriz. (2021). The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy in primary care and the role of depression severity and treatment attendance. *Mindfulness*, *1*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01794-3>
- EU-OSHA. (2021). *Psychosocial risks and stress at work*. Safety and Health at Work EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Eurofound. (2022, February 2). *Psychosocial risks*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/psychosocial-risks>
- Feldman, C., & Kuyken, W. (2019). *Mindfulness: Ancient wisdom meets modern psychology*. Guilford Publications.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Gallagher, R. P. (2012). Thirty years of the national survey of counseling center directors: A personal account. *Journal of College Student Psychotherapy*, *26*(3), 172–184. <https://doi.org/10.1080/87568225.2012.685852>
- Gómez-García, A. R., Portalanza-Chavarría, C. A., Arias-Ulloa, C. A., & Espinoza-Samaniego, C. E. (2020). Salaried workers' self-perceived health and psychosocial risk in guayaquil, ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(23), 9099. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239099>
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Huppert, F. A. (2009). A new approach to reducing disorder and improving well-being. *Perspectives on Psychological Science*, *4*(1), 108–111. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01100.x>
- Johnson, J. H., & Sarason, I. G. (1978). Life stress, depression and anxiety: Internal- external control as a moderator variable. *Journal of Psychosomatic Research*, *22*(3), 205–208. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(78\)90025-9](https://doi.org/10.1016/0022-3999(78)90025-9)
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2015). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. *Psychological Medicine*, *46*(4), 683–697. <https://doi.org/10.1017/s0033291715002408>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living, Revised Edition: How to cope with stress, pain and*

illness using mindfulness meditation. Hachette UK.

- Kisely, S., Warren, N., McMahon, L., Dalais, C., Henry, I., & Siskind, D. (2020). Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: Rapid review and meta-analysis. *BMJ*, *1*(1), m1642. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1642>
- Lee, Jeong, & Kim. (2021). Stress, Anxiety, and Depression Among Undergraduate Students during the COVID-19 Pandemic and their Use of Mental Health Services. *Innovative Higher Education*, *46*(5), 519–538. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09552-y>
- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of control: Current trends in theory & research*. Psychology Press.
- Levin, M. E., Haeger, J. A., Pierce, B. G., & Twohig, M. P. (2016). Web-Based acceptance and commitment therapy for mental health problems in college students. *Behavior Modification*, *41*(1), 141–162. <https://doi.org/10.1177/0145445516659645>
- Levin, M. E., Hildebrandt, M. J., Lillis, J., & Hayes, S. C. (2012). The impact of treatment components suggested by the psychological flexibility model: A meta-analysis of laboratory-based component studies. *Behavior Therapy*, *43*(4), 741–756. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2012.05.003>
- Levinthal, D., & Rerup, C. (2006). Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization Science*, *17*(4), 502–513. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0197>
- López-Navarro, E., Del Canto, C., Mayol, A., Fernández-Alonso, O., Reig, J., & Munar, E. (2020). Does mindfulness improve inhibitory control in psychotic disorders? A randomized controlled clinical trial. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *20*(3), 192–199. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.07.002>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2017). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/>. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Mohamed, A. F., Isahak, M., Awg Isa, M. Z., & Nordin, R. (2022). The effectiveness of workplace health promotion program in reducing work-related depression, anxiety and stress among manufacturing workers in Malaysia: Mixed-model intervention. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *1*(1). <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01836-w>
- Negocios & Estrategias. (2021) *Oportunidades más relevantes en el ámbito de los servicios de salud mental dirigidos al sector empresarial*. 4 de gosto, 2021. Instituto de Neurociencias.
- O'Mara, L., & Lind, C. (2013). What do we know about school mental health promotion programmes for children and youth? *Advances in School Mental Health Promotion*, *6*(3), 203–224. <https://doi.org/10.1080/1754730x.2013.811952>
- Ochoa, P., & Blanch, J. M. (2018). Psychosocial wellbeing at work: 3Reasons to invest in healthy

- employees and workplaces. In P. Ochoa, M. T. Lepeley, & P. Essens (Eds.), *Wellbeing for sustainability in the global workplace* (pp. 2-14). Routledge.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966). *ACNUDH / Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. www.ohchr.org. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- OIT. (2016). Estrés en el Trabajo un Reto Colectivo. 2022, agosto 19, de www.ilo.org. Sitio web: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf> OMS. (2006). *Manual de Recursos de la OMS sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación*. www.who.int. https://www.who.int/mental_health/policy/legislation/WHO_Resource_Book_MH_LEG_Spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2015, diciembre). *Informe de Evaluación del Sistema de Salud Mental en Ecuador utilizando el Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la OMS*. https://www.who.int/mental_health/evidence/ecuador_who_aims_report_sp.pdf
- Pagnini, F., Cavallera, C., Rovaris, M., Mendozzi, L., Molinari, E., Phillips, D., & Langer, E. (2019). Longitudinal associations between mindfulness and well-being in people with multiple sclerosis. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 19(1), 22–30. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2018.11.003>
- PARAMITA, Aninda Puspa; SUDHARTIO, Lily. Analyzing The Impact Of Job Stress, Job Insecurity, and Work Engagement On Job Performance During The COVID-19 Pandemic In The Aviation Industry. *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 1-20, apr. 2022. ISSN 2089-791X. Available at: <<https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/ajtm/article/view/4634>>. Date accessed: 20 Sep. 2022. doi:10.12695/ajtm.2022.15.1.1.
- Pardos-Gascón, E. M., Narambuena, L., Leal-Costa, C., & van-der Hofstadt-Román, C. J. (2021). Differential efficacy between cognitive-behavioral therapy and mindfulness-based therapies for chronic pain: Systematic review. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(1), 100197. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.08.001>
- Pedrelli, Nyer, Yeung, Zulauf, & Wilens. (2014). College students: Mental health problems and treatment considerations. *Academic Psychiatry*, 39(5), 503–511. <https://doi.org/10.1007/s40596-014-0205-9>
- Pellerone, M., Ramaci, T., Parrello, S., Guariglia, P., & Giaimo, F. (2017). Psychometric properties and validation of the Italian version of the Family Assessment Measure Third Edition; Short Version; in a nonclinical sample. *Psychology Research and Behavior Management*, 10(1), 69–77. <https://doi.org/10.2147/prbm.s128313>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Molero Jurado, M. del M., Mercader Rubio, I., Soriano Sánchez, J. G., & Gázquez Linares, J. J. (2020). Mindfulness for preventing psychosocial risks in the workplace: A systematic review and meta-analysis. *Applied Sciences*, 10(5), 1851.

- <https://doi.org/10.3390/app10051851>
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial risks and job satisfaction in Argentinian scholars: Exploring the moderating role of work engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 145–156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>
- Räsänen, P., Muotka, J., & Lappalainen, R. (2020). Examining mediators of change in wellbeing, stress, and depression in a blended, Internet-based, ACT intervention for university students. *Internet Interventions*, 22(1), 100343. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2020.100343>
- Regehr, C., Glancy, D., & Pitts, A. (2013). Interventions to reduce stress in university students: A review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 148(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.11.026>
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(4), 406–415. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2012.12.007>
- Rotheram-Borus, M. J., Swendeman, D., & Chorpita, B. F. (2012). Disruptive innovations for designing and diffusing evidence-based interventions. *American Psychologist*, 67(6), 463–476. <https://doi.org/10.1037/a0028180>
- Santisi, G., Magnano, P., Platania, S., & Ramaci, T. (2018). Psychological resources, satisfaction, and career identity in the work transition: An outlook on Sicilian college students. *Psychology Research and Behavior Management*, 11(1), 187–195. <https://doi.org/10.2147/prbm.s164745>
- Savoji, A. P., & Ganji, K. (2013). Increasing mental health of university students through life skills training (LST). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 1255–1259. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.739>
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2017). *MBCT Terapia cognitiva basada en el mindfulness para la depresión*. Editorial Kairós.
- Serrano-Pintado, I., Escolar-Llamazares, M.-C., & Delgado-Sánchez-Mateos, J. (2022). Pilot study on the effects of the teaching interpersonal skills program for teens program (PEHIA). *Frontiers in Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.764926>
- Stallman, H. M. (2010). Psychological distress in university students: A comparison with general population data. *Australian Psychologist*, 45(4), 249–257. <https://doi.org/10.1080/00050067.2010.482109>
- Stallman, H. M., & Shochet, I. (2009). Prevalence of mental health problems in Australian university health services. *Australian Psychologist*, 44(2), 122–127. <https://doi.org/10.1080/00050060902733727>
- Strauss, C., Gu, J., Montero-Marin, J., Whittington, A., Chapman, C., & Kuyken, W. (2021). Reducing stress and promoting well-being in healthcare workers using mindfulness-based cognitive therapy for life. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(2), 100227. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2021.100227>

- Unir, V. (2021, 2 noviembre). *Psicología Comunitaria: por y para el cambio social*. UNIR. <https://www.unir.net/salud/revista/psicologia-comunitaria/>
- United Nations. (s. f.). *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales / Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>
- Viskovich, S., & Pakenham, K. I. (2018). Pilot evaluation of a web-based acceptance and commitment therapy program to promote mental health skills in university students. *Journal of Clinical Psychology, 74*(12), 2047–2069. <https://doi.org/10.1002/jclp.22656>
- Witt, K., Boland, A., Lamblin, M., McGorry, P. D., Veness, B., Cipriani, A., Hawton, K., Harvey, S., Christensen, H., & Robinson, J. (2019). Effectiveness of universal programmes for the prevention of suicidal ideation, behaviour and mental ill health in medical students: A systematic review and meta-analysis. *Evidence-Based Mental Health, 22*(2), 84–90. <https://doi.org/10.1136/ebmental-2019-300082>
- Yogeswaran, V., & Morr, C. E. (2022). Mental Health for Medical Students, what do we know today? *Procedia Computer Science, 198*(1), 307–310. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.245>