



ÁGORA BIENESTAR 2025

BIENESTAR
Y EFICIENCIA
EN CONSTANTE
EVOLUCIÓN



Bienestar 360°

hacia un enfoque integral

Carlos Pascual Adell

Singular Beacon

carlos.pascual@singularbeacon.com – 910 47 90 47

Introducción y *disclaimer*



observatorio
powered by
Singular Beacon **360°**

Carlos Pascual Adell

Consultor especializado en Ciencia de Datos

- **NO soy experto** en *Bienestar ni en Prevención* pero he tenido la suerte de trabajar con algunos de los **mejores técnicos** de PRL en las **empresas más importantes** de este país.
- Vamos a presentar la **evolución** de nuestra metodología de análisis hacia una visión **integral**. Lo acompañaremos con **ejemplos** y finalizaremos con las **lecciones aprendidas**.
- Lo que veréis es **work in progress**, os invitamos a seguir los avances.

¿De dónde **VENIMOS**?

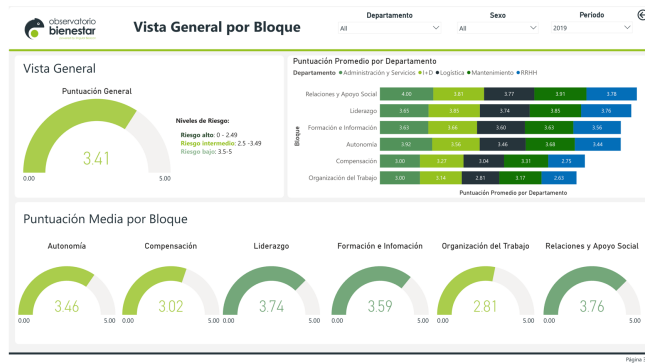
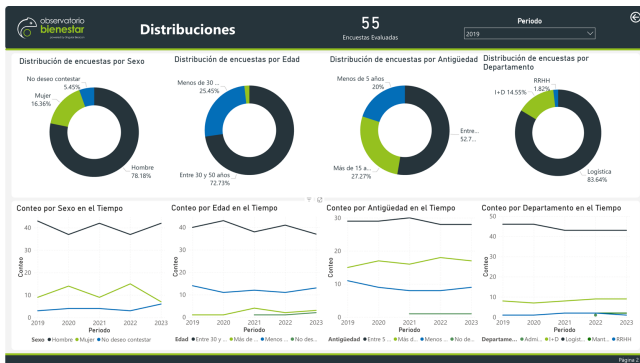
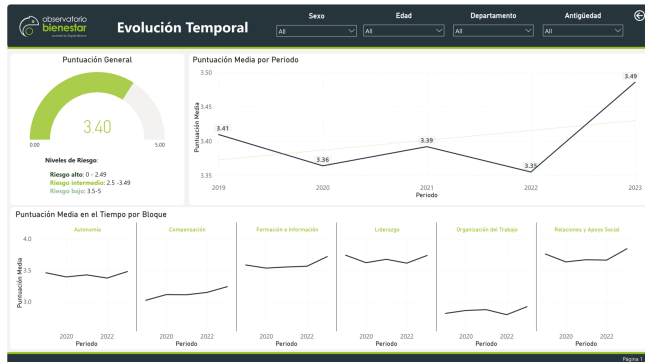
- Análisis **cuantitativo** del bienestar a partir de **cuestionarios adaptados** a la **realidad organizativa** de las empresas.
- Se complementan con análisis estadístico avanzado: **relevancia de factores** y procesamiento del lenguaje natural para las **respuestas de texto libre**.
- Permite un análisis **cuantitativo** que posteriormente se completa con un **cualitativo** y un **plan de acción**.

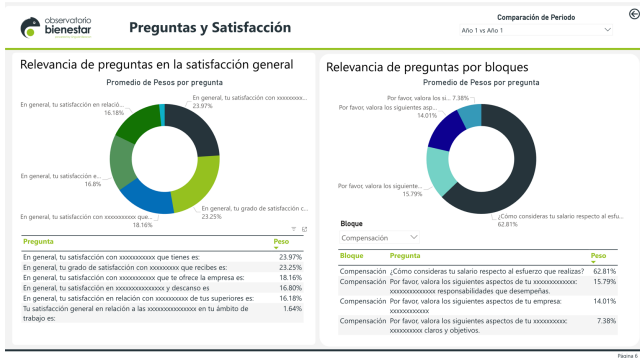
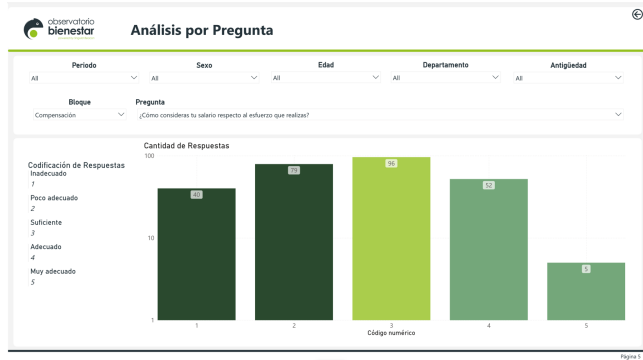
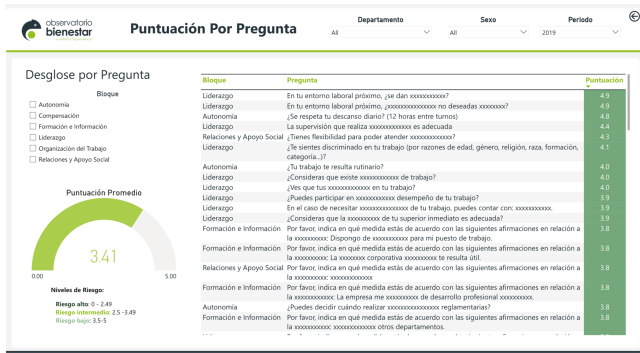
Cuadro de Mando

Observatorio Bienestar



observatoriobienestar.com/r/obs_bienestar_2025

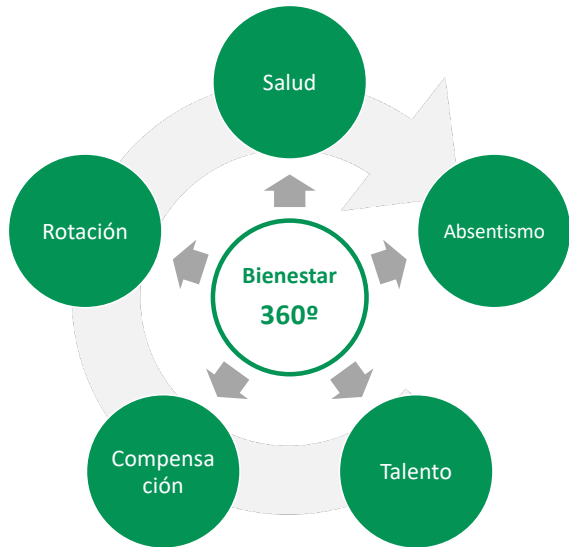




¿ A dónde **VAMOS**?

Hacia un análisis **integral** del bienestar que permita explorar nuevas dimensiones y encontrar relaciones y patrones complejos para responder a preguntas como:

- ¿Cómo se relaciona el **bienestar con el resto de indicadores** de RRHH.
- ¿Qué **efecto** tienen las políticas implementadas?
- ¿Qué impacto tiene el bienestar en la **cuenta de resultados** y cuál es el **(ROIB) Retorno de la Inversión en Bienestar?**



Observatorio 360º

KPIs, analítica y correlaciones

- Trabajando en una **demo** que haremos pública próximamente.
- Recogerá nuestro **conocimiento analítico** en todo el universo de RRHH.
- Está construida a partir de datos **sintéticos** que responden a patrones reales de nuestra experiencia.
- En el **QR** podréis descargar esta PPT y dejar vuestro email si queréis que os avisemos cuando esté disponible.

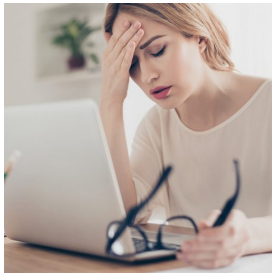
PPT + Acceso a futura Demo

Bienestar 360º



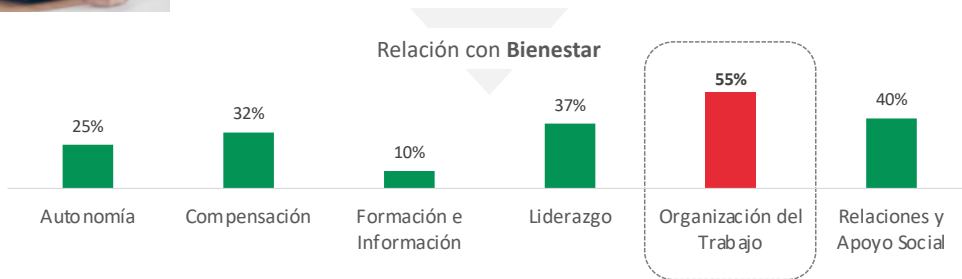
observatoriobienestar.com/r/360_2025

Test de Salud Total y su relación con el bienestar



¿Qué es el Test de Salud Total de *Langner-Amiel*?

- Mide aspectos **psicosomáticos** y relacionados con el **estrés**.
- Objetivo es detectar el **grado de malestar psicológico** general (ansiedad, depresión, irritabilidad o síntomas somáticos) de forma sencilla y rápida.
- Existen correlaciones significativas entre el **TST** y diferentes **aspectos psicosociales del trabajo**.



Absentismo

KPIs, analítica y correlaciones

% Absentismo

$$\frac{\sum \text{Horas NO Laboradas}}{\sum \text{Horas Laborables}}$$

entendido como el **% de tiempo ausente** sobre el **laborable** según un criterio. Puede incluir diferentes tipos de IT u otros motivos de ausencia que se consideren relevantes para la organización.

Duración Media

$$\frac{\sum \text{Días Eq. NO Laborados por IT}}{\sum \text{Casos}}$$

Entendiendo casos como número de **eventos singulares**, y calculando los días de absentismo como jornadas equivalentes de **8 horas**.

Índice de Bradford

$$\left(\sum \text{Casos} \right)^2 * \sum \text{Duración}$$

Permite medir el **impacto del absentismo** otorgando un **mayor peso** a las ausencias **cortas** y **frecuentes** en comparación con las ausencias largas y esporádicas.

Bienestar



- Efecto **Contagio**
- **Forecasting**
- **Patrones**
- **Estimación de Coste**



Indicadores de
RRHH

Talento

Potencial, Desempeño y Bienestar

AB

ÁGORA
BIENESTAR

¿Cuál es el bienestar de un
segmento de talento?

Estrellas

% de
personas

5% 230

Bienestar del
segmento

▼ 3.7

Número de
personas

¿Cómo se relaciona
con un factor psicosocial?

Bienestar
Global
3.4

Factor
Autonomía
2.8

Factor
Compensación
2.6

POTENCIAR



Desempeño Medio
Potencial Alto o Muy alto

Potencial

5

1

1

5

Desempeño

Rotación

Rotación, Antigüedad y Probabilidad de Fuga



Rotación

Cociente entre los **empleados que causan** baja y la **plantilla promedio** para un periodo dado.

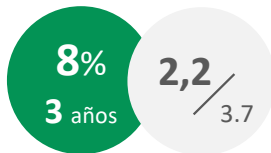


Antigüedad Promedio

Antigüedad media de un **segmento** expresada en **años**.

Rotación
No deseada

Bienestar
Segmento



Otros KPIs
RRHH



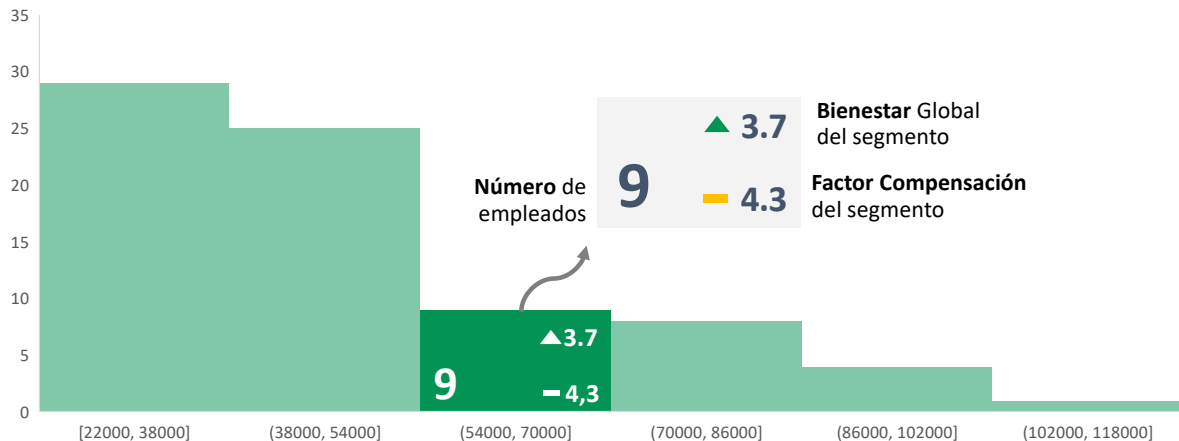
Inferir la Probabilidad de **Fuga**

Mediante técnicas de **IA** y a partir de información histórica del bienestar, absentismo y otros KPIs de RRHH.

Compensación

Análisis de Bienestar por Banda Salarial

Distribución Salarial por Segmento



Conceptos **clave** y **lecciones** aprendidas



Nominal

El análisis debe de partir de la **persona** y después agregarse para explotar **todo el potencial** del dato.



Comparable

Los formularios deben de diseñarse para asegurar **coherencia interanual** en las preguntas.



Simple, Eficiente y Eficaz

Optando por la opción más **sencilla**, que consuma el **menor** número de **recursos** y permita una **entrega en tiempo y forma**.



Compliance

Requiere de un cambio de mentalidad, autorización explícita y una **revisión** pormenorizada de las **políticas de protección de datos**.



Garantías

Instituciones independientes le de solvencia estadística y garantizan anonimato lo que ayudan en la negociación sindical.



Agilidad

Priorizando un **desarrollo ágil** que posteriormente pueda evolucionarse.



Periódico

Debe entenderse como un proceso **recurrente** a nivel **organizativo** y **presupuestario** (OpEx > CapEx)



Equipo multidisciplinar

Que incluyan **técnicos** de prevención, **negocio**, **representantes** de los trabajadores, perfiles de **IT** y **Data Scientists**.



Enfoque Integral

Entendiendo al individuo en su **contexto organizativo**.

Agradecimientos

- A **Ágora** Bienestar, en especial a *María* y a *Mónica*.
- Las **personas** que me habéis abierto con cariño la puertas del bienestar y acompañado estos años.
- Las **empresas** que han confiado y siguen confiando en nosotros.
- A los compañeros de **Singular** que habéis contribuido con vuestro esfuerzo y dedicación.

Y en general a todos que habéis hecho posible que estemos hoy aquí y que nos habéis **ayudado a crecer en proyectos con propósito** como este.



ÁGORA BIENESTAR 2025

BIENESTAR
Y EFICIENCIA
EN CONSTANTE
EVOLUCIÓN



¿Alguna pregunta?

Carlos Pascual Adell

Singular Beacon

carlos.pascual@singularbeacon.com – 910 47 90 47