

Mentallypro®



# Conectando la salud psicosocial con la estrategia de bienestar de la empresa

Powered by



Mentallylab

BeOn\*



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# Que hacen muchas empresas para mejorar el clima laboral como **Bienestar**

Poner una  
mesa de Ping Pong



Ofrecer fruta  
en la oficina



Ponencias  
motivacionales



Organizar  
"after office"



Acompañamiento  
psicologico, Mindfulness,  
yoga y baile



**¿Están las empresas preparadas para  
abordar el bienestar realmente?**

**¿Seguimos con la pastilla mágica?**

**The Hard Talk**



**CONTENIDO DE TRABAJO**



**DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD**



**CARGA Y RITMO DE TRABAJO**



**DESARROLLO PROFESIONAL**



**CARGA MENTAL**



**TIEMPO DE TRABAJO**



**RELACIONES INTERPERSONALES**



**CONCILIACIÓN**



**PARTICIPACIÓN Y CONTROL**



**EQUIPOS DE TRABAJO**



**ESTILO DE LIDERAZGO**



**SOCIAL REWARD**



**INFORMATION & TRANSPARENCY**



**GESTIÓN DEL CAMBIO**

# Factores de Riesgo Psicosocial



**Las ERP han estado totalmente infravaloradas**

**Enfoque exclusivo al cumplimiento normativo**

**Herramientas obsoletas**

**Sin enfoque sectorial**

**Desconexión con la estrategia de la empresa**



# Mentallypro

# BeOn\*



## UNIVERSITAT DE BARCELONA

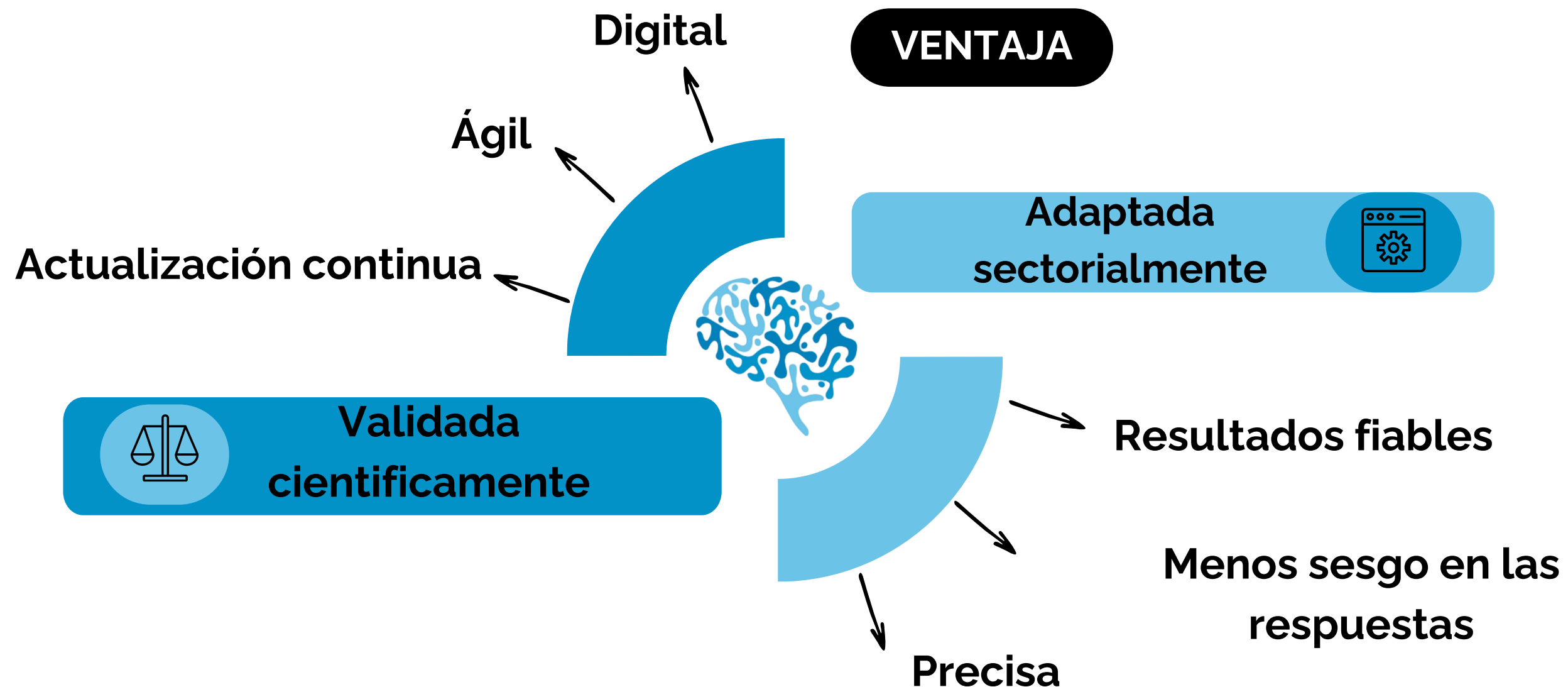


A grid of logos for various partner organizations, including:

- ABANCA, Air Liquide Healthcare, NOKIA, AfforHealth, El Corte Inglés, AXA, FORVIA faurecia, B/S/H/, CaixaBank
- DEMATIC, DHL EXPRESS, DKV Salud y bienestar, aqualia, ERICSSON, EY Building a better working world, BCC GRUPO CAJAMAR, Fundación ONCE, GRUPO LANTERO Partner for Packaging Solutions
- GRUPO NUEVA PESCANOVA, GS Inima, HUAWEI, ILUNION, JOHN DEERE, MAHOU SANMIGUEL, MAPFRE, MAS PREVENCIÓN
- nationale nederlanden, Naturgy, Alsea, NTT DATA, Preven Control, quirónprevención, Redexis, SACYR
- santalucía SEGUROS, sage, Santander, serunion, SEUR dpdgroup, Syneos Health, Telefónica, Unicaja
- UNIVERSITAT DE BARCELONA, UAM Universidad Autónoma de Madrid, ue Universidad Europea, Universidad Francisco de Vitoria UFV Madrid, Universidad Politécnica de Cartagena, URÍA MENÉNDEZ, VIENA, axión, Barceló HOTEL GROUP, Campofrío
- cecabank, Comunidad de Madrid, CSIF CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, esic, IBEROSTAR GROUP, Fundación VELLA TERRA, MELIÀ HOTELS INTERNATIONAL, Microsoft, NielsenIQ, SGS

# Una nueva forma de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales

**Mentallypro** es una plataforma digital (SaaS) que permite **evaluar y gestionar los riesgos psicosociales de forma rigurosa, rápida y adaptada a cada sector**. Su metodología facilita decisiones basadas en datos para mejorar la salud y el bienestar laboral.





**Public  
Administration**



**Banking**



**Retail and customer  
service**



**Contact  
Center**



**Maintenance  
and Facilities**



**Logistics and  
Transportation**



**Catering and Food  
services**



**Insurance**



**Consulting**



**Education**



**Hotel Industry**



**Production  
processes**



**Services**



**Healthcare**



**Telecommunications**



**Pharmaceutical  
sector**



**Water Management  
and treatment**



**Security and  
Access control**



**Legal Firms**

+ 400 Empresas Evaluadas



BNP PARIBAS

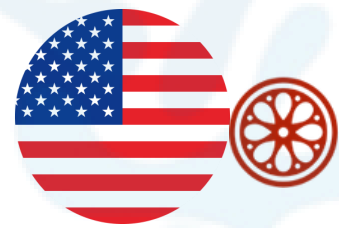


ERICSSON



Edwards

# Mentallypro en el mundo



Dharma | CENTRE FOR  
WORKPLACE WELLBEING



THRIVE GLOBAL

accenture

AON



Alsford



Mishcon de Reya

Harbour  
Energy



BIBF

معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية  
BAHRAIN INSTITUTE OF BANKING AND FINANCE



Naturgy



acciona

BUSINESS AS UNUSUAL



CUATRECASAS



aqualia

**MentallyPro:** construyendo una red internacional

**2026** Primer desarrollo de referencias sectoriales  
en nuevos países



### **Ley PRL**

Impulsa la evaluación de los factores de riesgo psicosocial



### **Cumplimiento normativo**

En muchos casos la evaluación se orienta principalmente al cumplimiento legal



### **Gestión del bienestar y del rendimiento organizacional**

Convertir la evaluación psicosocial en una herramienta útil para la toma de decisiones

**Más allá de la evaluación de riesgos psicosociales  
triangulación de diferentes fuentes de  
información**



**Mentally**pro

# Indicadores de RRHH – Resumen y detalle por sexo y tramo de edad

Empresa X · Caso ficticio



## ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN

	Casos	%
Masculino	2.368	3,47%
Femenino	604	1,71%
<b>Totales</b>	<b>2.972</b>	<b>2,87%</b>



## BAJAS POR CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

	Casos	%
Masculino	21	6,77%
Femenino	9	5,59%
<b>Totales</b>	<b>30</b>	<b>6,37%</b>



## PROMOCIONES POR PUESTO

	Casos	%
Masculino	11	3,55%
Femenino	8	4,97%
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>4,03%</b>

### ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN

	Casos	%
<b>Masculino</b>	<b>2.368</b>	<b>3,47%</b>
Entre 18 y 28 años	14	0,29%
Entre 29 y 38 años	74	0,86%
Entre 39 y 48 años	685	3,75%
Entre 49 y 58 años	697	2,93%
Entre 59 y 68 años	898	7,04%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Femenino</b>	<b>604</b>	<b>1,71%</b>
Entre 18 y 28 años	10	0,17%
Entre 29 y 38 años	71	0,59%
Entre 39 y 48 años	221	3,35%
Entre 49 y 58 años	280	2,96%
Entre 59 y 68 años	22	1,43%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>2.972</b>	<b>2,87%</b>

### BAJAS POR CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

	Casos	%
<b>Masculino</b>	<b>21</b>	<b>6,77%</b>
Entre 18 y 28 años	5	22,73%
Entre 29 y 38 años	6	15,38%
Entre 39 y 48 años	5	6,02%
Entre 49 y 58 años	3	2,78%
Entre 59 y 68 años	2	3,45%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Femenino</b>	<b>9</b>	<b>5,59%</b>
Entre 18 y 28 años	5	19,23%
Entre 29 y 38 años	2	3,64%
Entre 39 y 48 años	1	3,33%
Entre 49 y 58 años	1	2,33%
Entre 59 y 68 años	0	0,00%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>30</b>	<b>6,37%</b>

### PROMOCIONES POR PUESTO

	Casos	%
<b>Masculino</b>	<b>11</b>	<b>3,55%</b>
Entre 18 y 28 años	2	9,09%
Entre 29 y 38 años	7	17,95%
Entre 39 y 48 años	2	2,41%
Entre 49 y 58 años	0	0,00%
Entre 59 y 68 años	0	0,00%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Femenino</b>	<b>8</b>	<b>4,97%</b>
Entre 18 y 28 años	1	3,85%
Entre 29 y 38 años	6	10,91%
Entre 39 y 48 años	1	3,33%
Entre 49 y 58 años	0	0,00%
Entre 59 y 68 años	0	0,00%
Mayor de 68 años	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>4,03%</b>



# Cuadro de mando general

Factores críticos generales e indicadores RRHH normalizados por población

Plantilla

**471**

personas

Muestra

**299**

respuestas

Participación

**79,7%**

tasa de respuesta

**Criterio de lectura**

Más exposición = menor puntuación Mentally. Priorizar cuando convergen valores bajos e indicadores RRHH desfavorables.

## Factores con mayor exposición global

Se muestran los 6 factores con menor puntuación global.

Foco crítico <95

Seguimiento 95-100

<b>RECO</b> Recompensa social	<b>88,35</b>
<b>CONC</b> Conciliación	<b>91,17</b>
<b>TT</b> Tiempo de trabajo	<b>94,22</b>
<b>CONT</b> Contenido del trabajo	<b>94,29</b>
<b>RITM</b> Carga y ritmo	<b>95,26</b>
<b>CARM</b> Carga mental	<b>95,54</b>

## Indicadores RRHH generales

Tasas normalizadas; desglose por sexo cuando procede.

<b>Absentismo</b>	<b>2,87%</b>	<b>Masculino 3,47%</b> <b>Femenino 1,71%</b>	Masculino > global
<b>Bajas voluntarias</b>	<b>6,37%</b>	<b>Masculino 6,77%</b> <b>Femenino 5,59%</b>	Masculino > global
<b>Promociones</b>	<b>4,03%</b>	<b>Masculino 3,55%</b> <b>Femenino 4,97%</b>	Femenino > global

**Lectura: RECO y CONC son los focos transversales; TT y CONT completan el núcleo crítico de intervención.**

# Tramo 18–28 años — Prioridad MUY ALTA

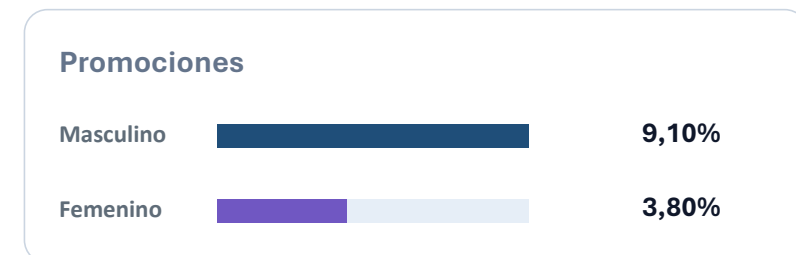
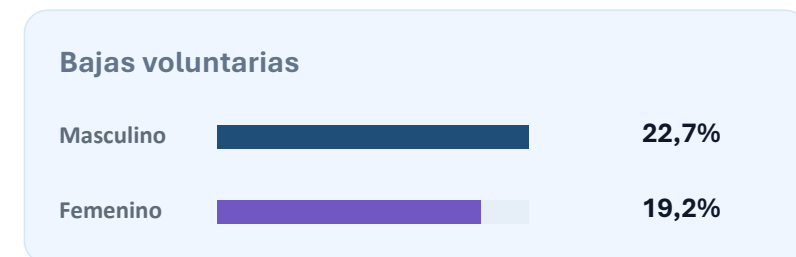
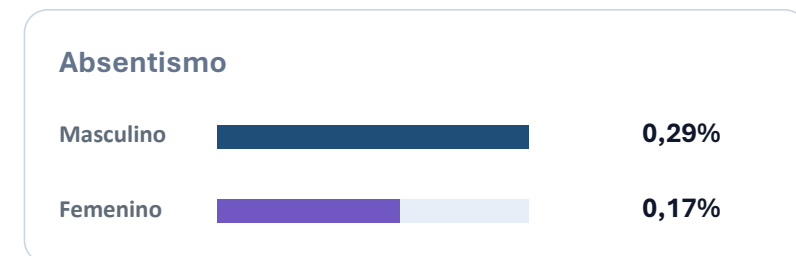
**MUY ALTA**

Rotación temprana muy elevada con baja recompensa social, conciliación débil y carga mental alta.

Plantilla: 48 | Muestra Mentally: 39

## Indicadores RRHH

Desglose Masculino/Femenino normalizado por población



**Indicador crítico dominante**  
**Bajas voluntarias: Masculino 22,7% · Femenino 19,2%**

## Top 6 factores con mayor exposición

Menor valor Mentally = mayor foco de intervención



Criterio: <90 crítico · 90–95 prioritario · 95–100 seguimiento

## Lectura técnica

La promoción existe, pero no compensa la percepción de esfuerzo, reconocimiento y condiciones de trabajo. Riesgo de fuga de talento joven antes de consolidar compromiso organizativo.

### Focos de intervención

- Reforzar reconocimiento y feedback temprano
- Revisar conciliación en etapa inicial
- Acompañar promoción con mejora real de condiciones

Lectura no causal: resultado orientativo para priorizar intervención y seguimiento.

# Tramo 29–38 años — Prioridad MUY ALTA

MUY ALTA

La progresión existe, pero no retiene: alta promoción en Masculino convive con rotación elevada.

Plantilla: 94 | Muestra Mentally: 67

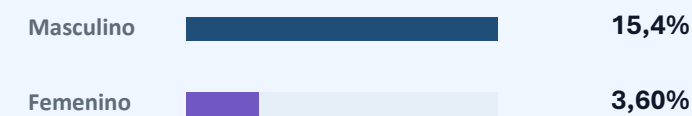
## Indicadores RRHH

Desglose Masculino/Femenino normalizado por población

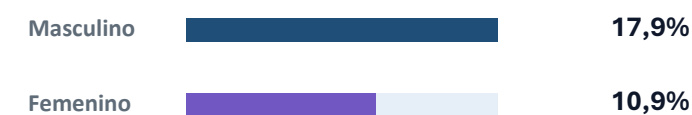
### Absentismo



### Bajas voluntarias



### Promociones



Indicador crítico dominante

Promociones: Masculino 17,9% · Femenino 10,9%

## Top 6 factores con mayor exposición

Menor valor Mentally = mayor foco de intervención

1 **CONC** Conciliación 86,45

2 **RECO** Recompensa social 90,51

3 **RITM** Carga y ritmo 92,73

4 **CARM** Carga mental 93,61

5 **TT** Tiempo trabajo 94,09

6 **CONT** Contenido trabajo 97,82

Criterio: <90 crítico · 90–95 prioritario · 95–100 seguimiento

## Lectura técnica

El patrón sugiere un problema de calidad percibida del crecimiento: más responsabilidad o exigencia sin mejora proporcional en conciliación, reconocimiento, carga y organización temporal.

## Focos de intervención

- Auditar promociones y cambios de responsabilidad
- Ajustar carga y ritmos tras ascensos
- Vincular carrera a reconocimiento y conciliación

Lectura no causal: resultado orientativo para priorizar intervención y seguimiento.

# Tramo 39–48 años — Prioridad ALTA

ALTA

Señal de desgaste de mitad de carrera: absentismo relevante y cinco factores próximos o bajo umbral.

Plantilla: 113 | Muestra Mentally: 78

## Indicadores RRHH

Desglose Masculino/Femenino normalizado por población

### Absentismo

Masculino		3,75%
Femenino		3,35%

### Bajas voluntarias

Masculino		6,00%
Femenino		3,30%

### Promociones

Masculino		2,40%
Femenino		3,30%

#### Indicador crítico dominante

Bajas voluntarias: Masculino 6,00% · Femenino 3,30%

## Top 6 factores con mayor exposición

Menor valor Mentally = mayor foco de intervención

1	RECO	Recompensa social	89,39
2	CONC	Conciliación	91,78
3	RITM	Carga y ritmo	94,29
4	CONT	Contenido trabajo	94,38
5	TT	Tiempo trabajo	94,55
6	CARM	Carga mental	95,85

Criterio: <90 crítico · 90–95 prioritario · 95–100 seguimiento

## Lectura técnica

La convergencia de absentismo y organización del trabajo apunta a desgaste sostenido. El foco debe evitar cronificación y pérdida de compromiso.

### Focos de intervención

- Revisar carga real y picos de trabajo
- Mejorar reconocimiento y utilidad percibida
- Introducir medidas de recuperación y control del tiempo

Lectura no causal: resultado orientativo para priorizar intervención y seguimiento.

# Tramo 49–58 años — Prioridad ALTA DE SEGUIMIENTO

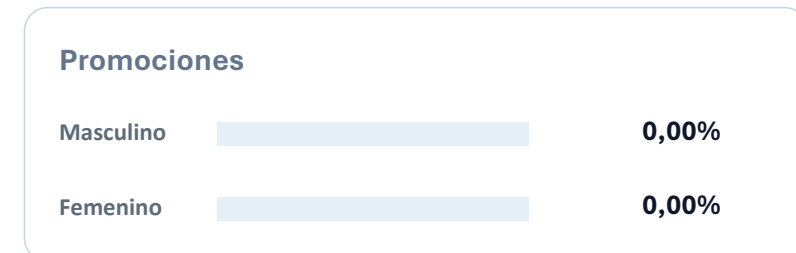
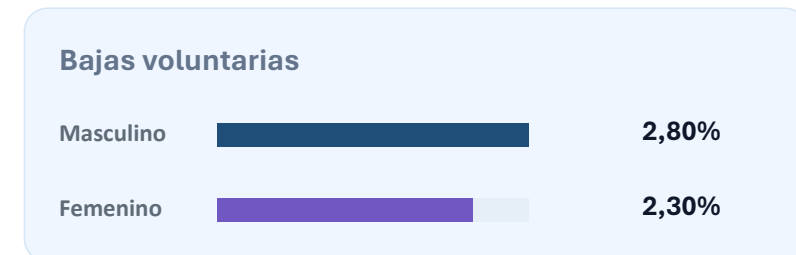
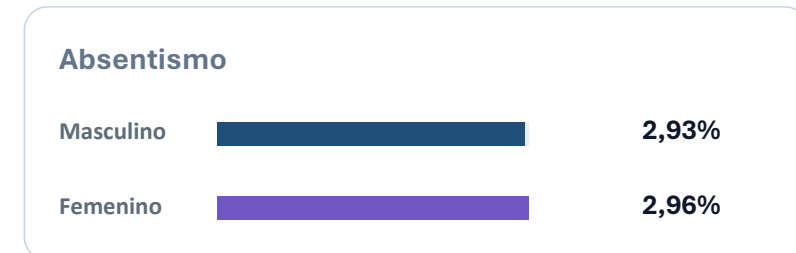
**ALTA DE SEGUIMIENTO**

Indicadores moderados, pero con señal psicosocial clara en recompensa, contenido, tiempo y equipos.

Plantilla: 151 | Muestra Mentally: 89

## Indicadores RRHH

Desglose Masculino/Femenino normalizado por población



**Indicador crítico dominante**  
**Absentismo: Masculino 2,93% · Femenino 2,96%**

## Top 6 factores con mayor exposición

Menor valor Mentally = mayor foco de intervención



criterio: <90 crítico · 90–95 prioritario · 95–100 seguimiento

## Lectura técnica

El bajo reconocimiento y la pérdida de contenido del trabajo pueden anticipar desafección o absentismo futuro si no se interviene preventivamente.

### Focos de intervención

- Reconocimiento de trayectoria y contribución
- Enriquecimiento de tareas y participación
- Monitorizar evolución trimestral del absentismo

Lectura no causal: resultado orientativo para priorizar intervención y seguimiento.

# Tramo 59–68 años — Prioridad MUY ALTA

MUY ALTA

Mayor señal de absentismo, especialmente en hombres, con acumulación simultánea de cinco factores críticos.

Plantilla: 65 | Muestra Mentally: 26

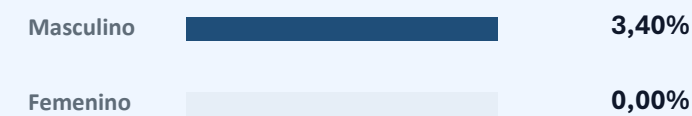
## Indicadores RRHH

Desglose Masculino/Femenino normalizado por población

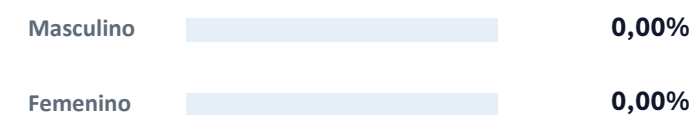
### Absentismo



### Bajas voluntarias



### Promociones



#### Indicador crítico dominante

**Absentismo: Masculino 7,04% · Femenino 1,43%**

## Top 6 factores con mayor exposición

Menor valor Mentally = mayor foco de intervención

1	<b>RECO</b>	Recompensa social	87,05
2	<b>TT</b>	Tiempo trabajo	89,72
3	<b>CONC</b>	Conciliación	91,04
4	<b>CONT</b>	Contenido trabajo	91,38
5	<b>CARM</b>	Carga mental	93,05
6	<b>RITM</b>	Carga y ritmo	98,82

Criterio: <90 crítico · 90–95 prioritario · 95–100 seguimiento

## Lectura técnica

La acumulación de factores críticos y la tasa de absentismo más elevada sugieren vulnerabilidad psicosocial en fase final de carrera.

### Focos de intervención

- Adecuación de cargas y exigencias cognitivas
- Revisión de jornada, pausas y recuperación
- Reconocimiento de experiencia y transferencia de conocimiento

Lectura no causal: resultado orientativo para priorizar intervención y seguimiento.

# Ranking de exposición psicosocial por tramo de edad

Formato vertical para lectura comparativa

Mayor exposición = menor valor Mentally. Se muestran los 6 factores con menor puntuación en cada tramo.

Tramo	Prioridad	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Lectura técnica
Global	BASE	<b>RECO</b> 88,35 Recompensa social	<b>CONC</b> 91,17 Conciliación	<b>TT</b> 94,22 Tiempo de trabajo	<b>CONT</b> 94,29 Contenido del trabajo	<b>RITM</b> 95,26 Carga y ritmo	<b>CARM</b> 95,54 Carga mental	RECO y CONC son los focos transversales; TT y CONT completan el núcleo crítico.
18–28	MUY ALTA	<b>RECO</b> 87,17 Recompensa social	<b>CONC</b> 90,18 Conciliación	<b>CARM</b> 91,15 Carga mental	<b>ET</b> 92,98 Equipos de trabajo	<b>RITM</b> 95,01 Carga y ritmo	<b>CONT</b> 95,87 Contenido trabajo	Rotación temprana muy elevada con baja recompensa social, conciliación débil y carga mental alta.
29–38	MUY ALTA	<b>CONC</b> 86,45 Conciliación	<b>RECO</b> 90,51 Recompensa social	<b>RITM</b> 92,73 Carga y ritmo	<b>CARM</b> 93,61 Carga mental	<b>TT</b> 94,09 Tiempo trabajo	<b>CONT</b> 97,82 Contenido trabajo	La progresión existe, pero no retiene: alta promoción en Masculino convive con rotación elevada.
39–48	ALTA	<b>RECO</b> 89,39 Recompensa social	<b>CONC</b> 91,78 Conciliación	<b>RITM</b> 94,29 Carga y ritmo	<b>CONT</b> 94,38 Contenido trabajo	<b>TT</b> 94,55 Tiempo trabajo	<b>CARM</b> 95,85 Carga mental	Señal de desgaste de mitad de carrera: absentismo relevante y cinco factores próximos o bajo umbral.
49–58	SEGUIM.	<b>RECO</b> 86,72 Recompensa social	<b>CONT</b> 91,73 Contenido trabajo	<b>TT</b> 93,19 Tiempo trabajo	<b>ET</b> 93,40 Equipos trabajo	<b>CONC</b> 94,64 Conciliación	<b>RITM</b> 97,09 Carga y ritmo	Indicadores moderados, pero con señal psicosocial clara en recompensa, contenido, tiempo y equipos.
59–68	MUY ALTA	<b>RECO</b> 87,05 Recompensa social	<b>TT</b> 89,72 Tiempo trabajo	<b>CONC</b> 91,04 Conciliación	<b>CONT</b> 91,38 Contenido trabajo	<b>CARM</b> 93,05 Carga mental	<b>RITM</b> 98,82 Carga y ritmo	Mayor señal de absentismo, especialmente en hombres, con acumulación simultánea de cinco factores críticos.

Nota: los valores <95 se interpretan como foco de intervención; los valores 95–100 se muestran por proximidad al umbral.

**INSIGHTS** clave para activar la mejora de la  
**salud mental** en el entorno laboral

