

Como os comentamos en anteriores comunicados, en septiembre de 2025 tuvo lugar el 2º estudio de riesgos psicosociales en atmira.

Una vez recibido el informe final por parte de Quirón, y tras analizarlo conjuntamente con la empresa y la responsable de prevención, desde el Comité queremos informaros, sobre los factores de riesgo medidos, los resultados obtenidos y las medidas preventivas acordadas para mejorar las deficiencias encontradas en nuestra organización.

Este estudio se ha realizado con el objetivo de analizar las condiciones que pueden afectar al bienestar psicológico y emocional en el entorno laboral de atmira, para mejorar la salud laboral de la plantilla.

FACTORES PSICOSOCIALES EVALUADOS

El método FPSICO 4.2 identifica nueve factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.

Cada factor se evalúa en niveles de riesgo: Situación adecuada, moderado, elevado y muy elevado.

A mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de las personas trabajadoras.

A continuación, mostramos los resultados obtenidos para cada uno de los centros evaluados, salvo el de Sevilla, cuya baja participación no ha permitido sacar conclusiones.

Tabla resumen: Resultados perfiles valorativos por unidades de análisis

UNIDAD DE ANÁLISIS/Centro de trabajo	TT Tiempo de Trabajo	AU Autonomía	CT Carga de Trabajo	DP Demandas Psicológicas	VC Variedad y Contenido	P/S Participación/Supervisión	ITC Interés por el trabajador, Compensación	DR Desempeño de rol	RAS Relaciones y Apoyo Social
Madrid	96,7%	93,8%	50%	74,8%	69,8%	60,8%	54,1%	50%	79,3%
Barcelona	96,8%	96,8%	45,2%	82,3%	69,4%	56,4%	62,9%	62,9%	83,9%
Villafranca del Penedés	97%	97%	48,5%	81,8%	72,7%	50%	63,6%	66,7%	83,3%
Córdoba	100%	97,3%	78,4%	94,6%	59,5%	43,3%	73%	70,3%	97,3%
Logroño	100%	93,3%	80%	80%	66,7%	53,3%	86,7%	73,3%	93,3%

Se indica dentro de cada recuadro el % de población que se posiciona en ese nivel de riesgo.

Siendo los resultados globales positivos, salvo en el factor relativo a participación/supervisión, vamos a centrarnos en los factores que han obtenido peores resultados para informaros sobre las medidas preventivas que deben abordarse. Dichos factores son, además del mencionado anteriormente, los correspondientes a carga de trabajo y a interés por el trabajador y compensación.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Veamos cada uno de ellos:

- **Participación/supervisión:** Recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo. La **supervisión** se refiere a la **valoración** que la persona trabajadora hace **del nivel de control que sus superiores/as inmediatos/as ejercen** sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

Mientras que la **participación explora los distintos niveles de implicación**, intervención y colaboración que la persona trabajadora mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Aunque la medida de este factor puede verse distorsionada, debido a que gran parte de la plantilla no tiene capacidad de intervención por el perfil de su puesto de trabajo, **hay más de un 86% en riesgo** (56% en riesgo muy elevado), por lo que **hay que efectuar medidas preventivas/correctoras**.

- **Carga de trabajo:** Se refiere al **nivel de demanda de trabajo** a la que la persona trabajadora debe enfrentarse, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

A nivel de empresa, tenemos a un **47,3% de la plantilla en riesgo**, estando en riesgo muy elevado el 26,8%. Si entramos más en detalle:

- Un **50% de personal directivo** (niveles 1 y 2) y un **42,5% de mandos intermedios** (niveles 3 a 6) están en **riesgo muy alto**.
- Un 66,7% de personal directivo y un 48,3% de mandos intermedios dicen que siempre tienen que atender a **varias tareas al mismo tiempo**.
- Un 66,7% de personal directivo, un 53,3% de mandos intermedios y un 40,6% del personal técnico dice que **la cantidad de trabajo es elevada**.
- **Interés por el trabajador y compensación:** Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por las personas trabajadoras, en relación con su **promoción, formación, desarrollo de carrera**, por mantenerlas informadas sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que las personas trabajadoras aportan y la compensación que por ello obtienen.

A nivel de empresa, tenemos a un **40% entre riesgo moderado** (6,6%), elevado (12%) y muy elevado (21,4%). Algunos datos significativos:

- El **42,5%** de mandos intermedios y el **44%** del personal técnico afirma que la correspondencia entre esfuerzo y **recompensa es insuficiente** en algunos casos.
- El **48,3%** de mandos intermedios y el **53,9%** de personal técnico dice tener **insatisfacción con el salario** recibido.
- **En Madrid, un 43% afirma que la correspondencia entre esfuerzo y recompensa es insuficiente** en algunos casos, un 26% que es totalmente insuficiente, un 28% que es suficiente y 3% muy adecuada.

Otra conclusión que arroja el estudio es que **debemos mejorar en igualdad dentro de la empresa**, puesto que **los datos de las mujeres son peores** que los de los hombres en todos los factores medidos.

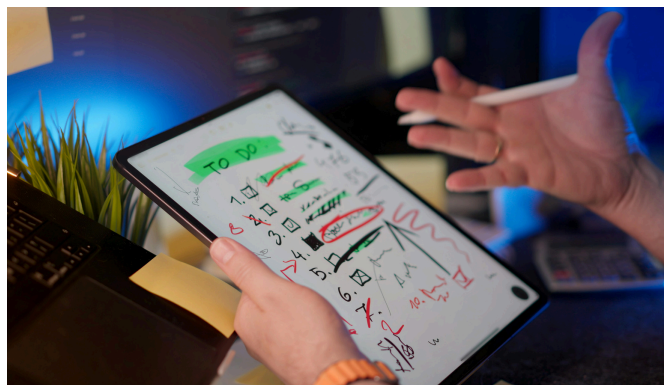
Dentro de que el resultado global es positivo, al igual que en términos generales, salvo en participación/supervisión, como hemos comentado al principio.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MEDIDAS PREVENTIVAS/CORRECTIVAS

Veamos las **medidas propuestas por la empresa** para cada uno de los factores anteriores:

- **Participación/supervisión:** Fomentar **reuniones periódicas** para favorecer la comunicación entre personas trabajadoras y superiores/ras que incluyan el intercambio de información sobre la organización y planificación del trabajo, su evolución, los métodos y las dificultades encontradas para poder resolverlas (feedback, flash talk, kick off, dailies). Además de realizar **programas de liderazgo** para mandos altos e intermedios con el fin de mejorar la capacidad de transmitir información, de planificar el trabajo y la escucha activa de personas a su cargo.
- **Carga de trabajo:** Planificación previa donde se definan las etapas del proyecto, con el fin de continuar organizando las tareas y los plazos para ejecutarlas, teniendo en cuenta los posibles imprevistos, incidencias y prioridades. También llevar a cabo **formación en planificación** del tiempo de trabajo y gestión del estrés.
- **Interés por el trabajador y compensación:** Comunicaciones más frecuentes sobre el **marco de carreras, mayor transparencia** en procesos cross de la compañía como **promociones, formación, etc.** Y fomentar el uso del feedback.



Además de estas medidas, se van a planificar **sesiones por centro para exponer los resultados** y resolver las cuestiones que puedan surgir. Os animamos a que participéis.

Valoramos positivamente la **implicación de la empresa y de PRL en la toma de medidas**, que por otra parte ya existían, y que se haya trasladado esta percepción a Talent para promover mejoras, pero insistimos en que estos mecanismos **no pueden depender de recordatorios informales ni de la buena voluntad** de cada trabajador/a.

Reclamamos procesos claros, obligatorios, supervisados y con responsabilidades definidas.

Consideramos que **estas acciones**, aunque útiles como apoyo, **no abordan el problema de fondo**, que es principalmente organizativo: La **desigual distribución del trabajo**, la falta de **dimensionamiento adecuado** y la **ausencia de medidas reales** para prevenir la **sobrecarga**.

Queremos remarcar la **necesidad de formación en igualdad de género para toda la plantilla**, incluidos las personas responsables de equipos; y de implementar **cambios estructurales** que garanticen un **reparto justo de cargas** y un entorno laboral saludable, ofreciendo **formación y recursos** para gestionar el estrés.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Si tienes menos de 35 años o más de 60 años, esta oferta de el Periódico es para tí.

- Oferta exclusiva para los menores de 35 años. Suscripción anual por 18€ (73% de descuento).
- Oferta exclusiva para los mayores de 60 años. Suscripción anual por 20€ (70% de descuento).



Tarifa Joven (de 18 a 35 años)

Afiliados/as a CCOO
Suscripción P+ digital anual
18€/año
73% dto. sobre precio tarifa



Tarifa Sénior (para mayores de 60 años)

Afiliados/as a CCOO
Suscripción P+ digital anual
20€/año
70% dto. sobre precio tarifa

