

Validación de una encuesta para el diagnóstico de conocimientos sobre la Norma *ISO* 45003

Validation of a survey for diagnosing knowledge about ISO 45003 Standard

María de Lourdes Marrero Santos^{1,2*}  <https://orcid.org/0000-0001-8787-3725>

Jesús Salvador Hernández Romero^{1,2}  <https://orcid.org/0000-0001-4517-6618>

¹Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT). La Habana, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba.

*Autor para la correspondencia: edmundo@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: Los riesgos psicosociales laborales son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental y con impactos sobre la organización. La *ISO* 45003 es la primera norma específica para la gestión de la salud y la seguridad psicológicas en el trabajo que incluye directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Objetivos: Validar una encuesta para el diagnóstico en estos temas y determinar el nivel de información con respecto a la norma en personal que atiende la Seguridad y Salud en el Trabajo y directivos.

Métodos: Descriptivo de corte transversal en 40 directivos y personal que atiende SST en 20 empresas. Se usó el criterio de expertos para su validación.

Resultados: Se validó la encuesta. Se constató un bajo nivel de información sobre estos temas específicamente las asociadas al conocimiento de los aspectos generales de exposición a riesgos psicosociales laborales y los peligros de naturaleza psicosocial laboral relacionados con los factores sociales en ese orden, en general todas las preguntas relacionadas con riesgos y medios de control de los riesgos psicosociales laborales tuvieron respuesta inadecuadas con alta frecuencia.

Conclusiones: La encuesta de conocimientos sobre la norma *ISO* 45003 ha sido validada. La mayoría de los directivos y personal que atiende Seguridad y Salud en el Trabajo en esta muestra refiere desconocer los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales laborales.



Palabras clave: riesgos psicosociales laborales; seguridad y salud en el trabajo; norma *ISO 45003*; validación

ABSTRACT

Introduction: Work-related psychosocial risks are risks to mental, physical, and social health generated by employment conditions and organizational and relational factors, which can interact with psychic and mental functioning and impact the organization. *ISO 45003* is the first specific standard for managing psychological health and safety at work, including guidelines for managing psychosocial risks.

Objectives: To validate a survey for diagnosing these issues and to determine the level of awareness regarding the standard among occupational health and safety staff and managers.

Methods: A descriptive cross-sectional study was conducted with 40 managers and occupational health and safety staff from 20 companies. Expert judgment was used for its validation.

Results: The survey was validated. A low level of information on these topics was observed, specifically regarding knowledge of the general aspects of exposure to occupational psychosocial risks and the psychosocial hazards related to social factors, in that order. In general, all questions related to risks and methods of controlling occupational psychosocial risks were frequently answered incorrectly.

Conclusions: The knowledge survey on the *ISO 45003* standard has been validated. Most managers and staff involved in Occupational Health and Safety in this sample reported being unaware of aspects related to occupational psychosocial risks.

Keywords: occupational psychosocial risks; occupational health and safety; *ISO 45003* standard; validation

Recibido: 9 de mayo de 2026

Aceptado: 14 de julio de 2026

Publicado: 9 de agosto de 2026

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue.

Introducción

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas y de las sociedades. En el ámbito laboral, el ser humano adulto pasa una tercera parte de su vida y este se convierte en un espacio significativo de satisfacción de necesidades de seguridad, sustento familiar, afecto, reconocimiento, autorrealización, entre otras.⁽¹⁾ Siendo



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

una actividad humana voluntaria de carácter intencionado, es la aplicación de la fuerza de trabajo sobre el objeto de trabajo, manualmente o utilizando medios (herramientas, tecnologías, técnicas, maquinarias, etc.), con el objetivo final de satisfacer necesidades personales y sociales.⁽²⁾

Puede ser desempeñado en espacios tradicionales como el puesto de trabajo, la organización laboral de pertenencia, en otras organizaciones o espacios públicos; así como en espacios emergentes como el hogar. Estos lugares de trabajo presentan determinadas condiciones y medio ambiente para su ejecución, los cuales suponen peligros y riesgos de diferente naturaleza: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. De esta forma, entre el trabajo y la salud se establece una relación de doble carácter: sufrimiento o placer, la cual será diferente para cada trabajador.⁽³⁾ Los entornos de las organizaciones se hacen cada vez más dinámicos y turbulentos. Para caracterizarlos se emplea el concepto de entorno “VICA” (acrónimo de volátil, incierto, complejo y ambiguo).⁽⁴⁾ Todo esto se sincroniza con un cambio paralelo en el perfil de riesgos laborales, con un creciente predominio de riesgos psicosociales y organizativos que suponen nuevos desafíos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST).^(5,6,7)

Durante las últimas décadas han surgido nuevos modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo caracterizados por su mayor integración al contexto de la organización. Ahora bien para lograr una eficaz GSST “se debe aplicar un enfoque integral de la salud laboral (física, mental y social), alineado a la estrategia de dirección de la organización y participativo.”⁽⁷⁾

La Norma *ISO 45001*,⁽⁸⁾ implementada en Cuba con la norma NC *ISO 45001*,⁽⁹⁾ establece el Sistema de Gestión de la SST (SGSST), incluye aspectos relacionados con los riesgos psicosociales laborales aunque de forma general.

Se han publicado numerosos resultados de estudios sobre la implementación de los SGSST, aplicando la *ISO 45001* en entidades de diversos sectores: agencias de viajes sudamericanas,^(10,11) en operaciones petroleras,⁽¹²⁾ procesos agroindustriales,^(13,14) entre otros; de igual forma otros estudios han establecido acciones complementarias para contribuir con los SGSST como aspectos con enfoque estratégico,⁽¹⁵⁾ basados en comportamiento organizacional⁽¹⁶⁾ así como propuestas metodológicas para la gestión eficaz de la SST,⁽¹⁷⁾ por solo citar algunos.

Esta normativa general fue complementada por la norma *ISO 45003*⁽¹⁸⁾ que contiene con directrices específicas para la gestión de la salud y seguridad psicológicas y los riesgos psicosociales y su correspondiente NC *ISO 45003*,⁽¹⁹⁾ que, sin embargo, no han sido completamente implementadas en el país.

El sistema de normas cubanas que incluyen los riesgos psicosociales laborales implementado a partir de las *ISO 45001*⁽⁸⁾ y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y la *ISO 45003*,⁽¹⁸⁾ no sugiere un método de análisis de riesgos laborales específico, dedicándose más claramente a mencionar requisitos que



debe cumplir el método seleccionado. En general, los requerimientos apuntan a la evaluación del desempeño, la identificación de riesgos y su evaluación, en el caso de la *ISO 45003*, personaliza y amplía el alcance y la concepción de la gestión de la Seguridad y Salud psicológica en el trabajo.⁽²⁰⁾

En numerosas ocasiones, los SGSST aplicados en las empresas no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales o relacionadas con la ocupación, lo cual responde básicamente a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema y, por consiguiente, la inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE).⁽²¹⁾

En Cuba, en particular, no se recogen estadísticas relacionadas con el impacto de los factores psicosociales. En los Anuarios Estadísticos de Salud no se especifica si los problemas de salud recogidos, tales como en el caso de la principal causa de muerte en el 2021 que son las enfermedades del corazón (384,9/100 mil habitantes), están relacionados con el trabajo. Tampoco en dicho informe se recogen enfermedades de salud mental que afectan a los cubanos y en específico a los trabajadores.⁽²²⁾

Chirico y otros encontraron que existen 132 países miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y el 64 % no han incluido la evaluación y prevención de riesgos psicosociales de manera obligatoria en su legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo.⁽²³⁾

La gestión de los riesgos psicosociales laborales ha sido estudiada en diversos sentidos, Aldasoro y Cantonnet (2021), analizaron la gestión de los riesgos musculoesqueléticos y psicosociales, nuevos y emergentes, en 28 organizaciones europeas en las cuales evidenciaron diferencias significativas en la actuación, lo que inclina a repensarla para lograr estrategias de intervención que reduzcan la accidentalidad de la enfermedad laboral y la discapacidad asociada;⁽²⁴⁾ Teixeira y otros (2025), analizaron sus perspectivas conceptuales en una revisión integrativa;⁽²⁵⁾ Oakman y otros (2022), en otra revisión, describieron 26 herramientas validadas, utilizadas para identificar y evaluar los peligros físicos y psicosociales en el lugar de trabajo, algunas de ellas con inclusión de todas las etapas de la gestión del riesgo;⁽²⁶⁾ Hu y otros (2022), resaltaron la importancia del contexto organizacional, reflejando el papel del clima de seguridad psicosocial como precursor del funcionamiento motivacional individual y en equipo e influye en el compromiso laboral;⁽²⁷⁾

También se han encontrado otros estudios sobre los factores de riesgos psicosociales, aunque no en todos los casos con el enfoque de un sistema de gestión,^(28,29,30,31,32) también se han aplicado normativas específicas en algunos países y establecido propuestas metodológicas para su implementación,^(33,34,35) por último es conveniente señalar dos estudios de Crocco-Carlotto y otros, que primero abordaron estos riesgos bajo perspectivas teóricas y conceptuales y en 2022 mostraron las experiencias sobre la validación de un instrumento para su evaluación en el contexto ocupacional de Brasil.^(36,37)



Los factores y riesgos psicosociales no son visibilizados y gestionados dentro de los SGSST de las organizaciones. Con el presente estudio se pretende resolver el problema de cambiar la gestión de los riesgos (tradicionales y psicosociales) desde un enfoque de prevención terciaria y reactiva hacia una estrategia de prevención primaria, proactiva, integral, integrada y participativa que potencie los factores psicosociales protectores y el desarrollo humano en el trabajo.

En algunas investigaciones realizadas en el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT) evidencian la necesidad de establecer políticas y normativas nacionales y organizacionales para gestionar los factores y riesgos psicosociales. Entre los trabajadores sometidos a peritaje médico laboral destacan, como causas de incapacidad laboral, los trastornos del aparato circulatorio (520 en 2021) y los trastornos mentales (466 en 2021 y 985 en 2022),⁽¹⁾ de igual forma, en otras investigaciones donde se demostraron los efectos económicos de los riesgos psicosociales laborales.^(38,39)

En el INSAT, un equipo de investigadores desarrolló un proyecto para identificar la información general existente sobre Salud Ocupacional (SO); con este propósito, Hernández y Marrero⁽⁴⁰⁾ construyeron y validaron un cuestionario con aspectos generales y específicos sobre la SO y la interacción con el propio Instituto, la Revista Cubana de Salud y Trabajo y los portales *web* que gestiona la institución. Esta investigación, además de brindar información acerca de las carencias en la visibilidad de la SO en Cuba y América Latina, constituyó una nueva demostración de la factibilidad del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), en función de la gestión de la ciencia dado que, por coincidir con la etapa del aislamiento provocado por la pandemia de la COVID-19, la mayor participación se obtuvo por la vía *online* y a través de las redes sociales científicas y académicas.⁽⁴¹⁾

Partiendo de esta experiencia y teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales laborales constituyen un área relativamente nueva dentro de la higiene del trabajo. De hecho, son incluidos por primera vez en la Norma *ISO* 45001 en el año 2018 y esta nueva normativa *ISO* 45003 requiere de un acercamiento a contenidos psicológicos que no son conocidos a profundidad por especialistas debido a que, mayoritariamente, no presentan perfiles de estudios vinculados con la Psicología; Dahler y otros (2020), se plantearon esta interrogante en un estudio empírico, que además establecía, en esos momentos, la existencia de un vacío legal de orientaciones específicas para la gestión de los riesgos psicosociales laborales.⁽⁴²⁾

A través de esta investigación se soluciona la necesidad de validar una encuesta como primer paso que permita diagnosticar el nivel de información y conocimientos sobre estos temas en directivos y personal que atiende la SST para su correcta implementación.



Métodos

Mediante un estudio de tipo descriptivo transversal en un primer momento se elaboró y validó la encuesta y posteriormente se realizó una prueba piloto en una muestra de 40 trabajadores de 20 empresas entre directivos y personal que atiende SST. Estos trabajadores pertenecían a empresas que participan en los Servicios Científico Técnicos mediante contrato que realiza en INSAT y que desearon participar y también se aplicó en otras empresas por gestión de los investigadores.

Para la elaboración de la encuesta se creó una versión preliminar basada en los aspectos que incluye la norma. Se constituyó un Panel de Evaluación de Contenido constituida por el criterio de tres expertos, mediante la aplicación de dos métodos de validación de metodología:

- ✓ Por ítems: Puntos de Moriyama por criterios de expertos.
- ✓ Por validación general: Cálculo de la concordancia e Índice de Validez de Contenido.

Con la encuesta validada se aplicó una prueba piloto con el objetivo de diagnosticar el nivel de conocimiento sobre riesgos psicosociales laborales en personal que atiende salud y seguridad y directivos en las empresas cubanas.

Resultados

Se constituyó un panel de evaluación de contenido de tres expertos. Para la determinación de la validez de contenido por ítems y se aplicó el cuestionario de Moriyama tomando en cuenta sus propiedades básicas cuyas escalas van desde: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo y Totalmente de acuerdo.

Como se evidencia en la tabla 1 los resultados por aspectos de la prueba de Moriyama: todos tienen altos indicadores en los cinco criterios evaluados. Nótese que el valor más bajo con respecto a los criterios es 0.90, bastante alejado del valor mínimo aceptado 0,60. Por tanto, los Ítems de las preguntas de esta encuesta son comprensibles respecto a lo que se quiere medir, distinguen a los sujetos con diferentes grados de la categoría que se está midiendo, cada uno tiene justificada su presencia en el instrumento, tiene una definición clara y posibilitan obtener información del sujeto a partir de las respuestas al ítem. En la prueba de Moriyama todos tienen altos indicadores en los cinco criterios evaluados.

Tabla 1. Cálculos según criterios Moriyama

Ítem	Razonable y	Sensible a	Con suposiciones	Con	Derivables de
------	-------------	------------	------------------	-----	---------------



	comprensible	variaciones del fenómeno que se mide	básicas justificables o intuitivamente razonables	componentes claramente definidos	datos factibles de obtener
1	1,00	0,96	0,94	1,00	0,95
2	0,93	0,98	0,92	0,93	0,93
3	1,00	0,92	0,91	0,92	0,93
4	0,92	0,99	0,94	0,92	0,93
5	0,91	0,97	0,94	0,93	0,93
6	0,91	0,99	0,91	0,93	0,93
7	0,91	0,99	0,99	0,91	0,96
8	0,92	0,99	0,99	0,91	0,93
9	0,93	0,97	0,99	0,91	0,93
10	0,93	0,99	0,99	0,93	0,97
11	1,00	0,99	0,99	0,93	0,93
12	0,99	0,97	0,99	0,97	0,93
13	0,91	0,99	0,99	0,93	0,93
14	1,00	0,90	0,99	0,93	0,93

Fuente: Base de datos de la investigación.

Para el análisis cuantitativo de la validez de contenido se empleó el Índice de Validez de Contenido cuyas escalas van desde: 1) No cumple con el criterio, 2) Bajo nivel, 3) Moderado, 4) Alto nivel.

Todos los ítems mostraron altos índices en cada pregunta asociada a un aspecto de la norma. Por tanto, los ítems de la presente encuesta son suficientes, su sintáctica y semántica son adecuadas, tienen relación con el indicador que está midiendo y son esenciales en los contenidos que se están midiendo (tabla 2)

Tabla 2. Índice de Validez de Contenido por ítem

Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
1	1,00	1,00	0,94	0,96
2	0,97	1,00	0,97	0,96
3	1,00	1,00	0,94	0,99
4	0,97	0,97	0,94	0,99
5	0,94	1,00	0,92	0,96
6	1,00	1,00	0,97	0,99



7	0,94	0,97	0,94	0,96
8	0,97	1,00	0,97	0,99
9	0,94	0,97	0,94	0,99
10	1,00	1,00	0,97	0,99
11	1,00	1,00	0,97	0,99
12	0,97	1,00	0,97	0,99
13	1,00	1,00	0,97	0,99
14	1,00	1,00	0,97	0,99

Fuente: Base de datos de la investigación.

Para el análisis cuantitativo de la validez de contenido se empleó el Índice de Validez de Contenido (IVC). Consistió en la valoración individual de la escala por parte de los expertos a partir de los criterios. Con el fin de homogenizar la actuación de los expertos frente a los criterios cualitativos que se les solicita se establecieron pautas o rangos que permitieron aplicar la escala de cada variable: Cada ítem tiene tres escalas 1. 2, 3: 1-En desacuerdo, 2-De acuerdo y 3-Muy de acuerdo.

La mayoría de los expertos estuvo muy de acuerdo en cuanto a los criterios que mide la hoja de registro. Se obtuvo puntuaciones altas en: Capacidad de abarcar todos los aspectos que se requieren investigar, Capacidad de determinar las causas que se investigan, Característica que permite una vez aplicada obtener los resultados que se esperan, Capacidad de determinar las causas que se investigan y Los resultados de su aplicación deben facilitar la obtención del constructo que se busca (tabla 3).

Tabla 3. Frecuencia de respuesta al Índice de Validez de Contenido

No	Variable	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
1	Especificidad	0	0	3	3
2	Simplicidad	0	1	2	3
3	Aceptabilidad	0	0	3	3
4	Flexibilidad	0	1	2	3
5	Objetividad	0	0	3	3
6	Integralidad	0	0	3	3
7	Oportunidad	0	0	3	3
Total		0	2	19	21

Fuente: Base de datos de la investigación.

Posteriormente se calculó de la fórmula de la concordancia entre los diferentes expertos.

$$C=(1-V_n/V_t)*100$$

Donde:

C= Concordancia expresada en porcentaje

V_n = Cantidad de expertos en contra del criterio predominante

V_j = Cantidad total de expertos

En cuanto a la interpretación de este índice se clasificaron los ítems en forma categórica, de tal modo que los que tenían una concordancia superior a 0,60; el mínimo permitido, se clasifican como “aceptables” y de manera contraria “no aceptables”.

Como indica la tabla 4 la mayoría de los criterios estuvieron por encima del valor aceptado. La media de los expertos muestra poca desviación. Todas las variables tienen un alto nivel de consenso. Todos tienen una puntuación de alta aceptación según los criterios evaluados

Todos los ítems de esta encuesta son comprensibles respecto a lo que se quiere medir, distinguen a los sujetos con diferentes grados de la categoría que se está midiendo, cada uno tiene justificada su presencia en el instrumento, tienen una definición clara y posibilitan obtener información del sujeto a partir de las respuestas al ítem. Todos los ítems mostraron altos índices en cada dimensión.

Los ítems de la presente encuesta son suficientes, su sintáctica y semántica son adecuadas, tienen relación con el indicador que está midiendo y son esenciales en los contenidos que se miden. El alto % de los expertos estuvo muy de acuerdo en cuanto a los criterios que mide la prueba, por lo que se obtuvieron puntuaciones altas en cuanto a la capacidad de: abarcar todos los aspectos que se requieren investigar, determinar las causas que se investigan, permitir, una vez aplicada, la obtención de los resultados que se esperan y facilitar la obtención de la información que se busca luego de los resultados de su aplicación.

Tabla 4. Matriz de ponderación y cálculo de concordancia

No	Variable	E1	E2	E3	R_i	Media	Concordancia
1	Especificidad	3	3	3	9	3,0	1,00
2	Simplicidad	2	3	3	8	2,6	0,88
3	Aceptabilidad	3	3	3	9	3,0	1,00
4	Flexibilidad	2	3	3	8	2,6	0,88

,05	Objetividad	3	3	3	9	3,0	1,00
6	Integralidad	3	3	3	9	3,0	1,00
7	Oportunidad	3	3	3	9	3,0	1,00

Fuente: Base de datos de la investigación.

La encuesta cuenta con 14 preguntas, que se responden marcando varios incisos que incluyen los aspectos de la Norma ISO 45003 (ver contenido completo de la encuesta en anexo) y con la siguiente estructura (cuadro 1).

Cuadro 1. Encuesta para el diagnóstico de conocimientos sobre la Norma ISO 45003

Ítem	Contenido
1	Generalidades de SST: gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST.
2	Condiciones externas relacionadas con el contexto de la organización.
3	Condiciones externas condicionantes externas que intervienen en el desarrollo de los RPSL.
4	Condiciones condicionantes internas que intervienen en el desarrollo de las RPSL relacionadas con la organización.
5	Características que incluyen las necesidades y expectativas de los trabajadores.
6	Liderazgo y participación.
7	Aspectos generales de los signos de exposición a riesgos psicosociales laborales.
8	Peligros de naturaleza psicosocial laboral.
9	Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo.
10	Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales.
11	Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el ambiente de trabajo.
12	Medios de control de riesgo relacionados con la organización del trabajo.
13	Medios de control de riesgo relacionados con factores sociales.
14	Medios de control de riesgo relacionados con el ambiente de trabajo.

Nota: RPSL- Riesgos psicosociales laborales.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Estudio piloto

Características de las variables sociodemográficas de la muestra estudiada

Fueron encuestados 40 trabajadores de 20 organizaciones laborales. De ellos 20 directivos y 20 funcionarios de SST. De ellos 21 pertenecen al sexo femenino (52,5 %) y 19 al masculino (47,5 %). Del total encuestado, solo 13 (32,5 %) consideraron tener conocimiento sobre los riesgos psicosociales laborales. La edad comprendió un rango (25-63 años) con una media de 42 años. La antigüedad laboral comprendió un rango (3-33



años) con una media de 14 años. En cuanto a la antigüedad en el puesto actual comprendió un rango (1-25 años) con una media de siete años lo cual denota un nivel de experiencia aceptable.

En la tabla 5 se muestra la asociación que existe entre el conocimiento que refieren tanto directivos como personal que atiende la SST. Se aprecia que la mayoría refiere desconocer los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales laborales. El 67,5 % del total refiere no conocer el contenido y como se aprecia no existen diferencias entre ambos puestos, lo cual se ha corroborado estadísticamente de forma significativa la asociación entre el desconocimiento en ambos puestos.

Tabla 5. Asociación entre puesto laboral y autopercepción de conocimiento sobre riesgo psicosocial laboral

	Autopercepción de conocimiento				
	NO		SI		
	Cantidad	%	Cantidad	%	TOTAL
Personal de SST	14	70,0	6	30,0	20
Directivos	13	65,0	7	35,0	20
Total	27	67,5	13	32,5	40

Nota: $\chi^2 = 47,1$; gl = 4; $p = 0,000$.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Análisis de los contenidos de la encuesta sobre la norma ISO 45003

La tabla 6 demuestra que las preguntas que más dificultad y errores tuvieron en responder fueron las #s 7, 8 y 10, asociadas al conocimiento de los aspectos generales de los signos de exposición a riesgos psicosociales laborales, los peligros de naturaleza psicosocial laboral y los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales en ese orden. En las restantes, algunas a pesar de no ser completadas correctamente, los resultados son más cercanos a lo deseado.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de los ítems de la encuesta

Ítems	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
1	40	1,00	5,00	2,85	1,25
2	40	1,00	4,00	2,27	1,30
3	40	1,00	6,00	3,55	1,69
4	40	1,00	8,00	5,32	2,05
5	40	1,00	6,00	1,77	1,90
6	40	1,00	8,00	2,57	1,25



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

7	40	1,00	4,00	4,07	1.85
8	40	1,00	3,00	3,20	1,52
9	40	1,00	9,00	3,72	2,20
10	40	1,00	5,00	4,77	2,27
11	40	1,00	6,00	3,05	1,63
12	40	1,00	4,00	1,97	,919
13	40	1,00	4,00	2,10	,810
14	40	1,00	4,00	2,30	,992

Nota: DE- Desviación estándar.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 1- Generalidades de SST: gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST

Esta pregunta sobre aspectos generales de la SST en específico de la gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST, reflejada sus resultados en la tabla 7, muestra que el ítem más determinante en este aspecto para la gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST según la muestra fue:” La participación de los trabajadores”, seguido del ítem 2: “El liderazgo”. El menos considerado fue: “La organización” expresando una inadecuada consideración al no valorar las características de la organización a la cual va dirigida la gestión de SST.

Tabla 7. Frecuencia de gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	2	5,0
2	10	50,0
3	11	52,5
4	8	20,0
5	4	10,0
6	3	12,5
Subtotal	38	95,0
S/R	2	5,0
Total	40	100,0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 2- Condiciones externas relacionadas con el contexto de la organización



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

La tabla 8 responde a la valoración de las adecuaciones de la SST desde el contexto de la organización. El ítem con mayor frecuencia, el número 2, que se refiere a: “La no necesidad del conocimiento de los trabajadores de cuestiones internas relacionadas con los riesgos” resulta el único ítem de esa pregunta que no está comprendida dentro de ese aspecto de la norma. Esto denota la falta de conocimiento de la muestra en este aspecto. Los ítems que le siguen en orden de votación son el 3 y 4 que corresponden a: “Adecuar el diseño de la gestión a las características del centro” y “Tener un conocimiento sobre las condiciones externas e internas que propician los riesgos” respectivamente, ambos si están incluidos en este acápite de la norma.

Tabla 8. Condiciones externas relacionadas con el contexto de la organización

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	8	20,0
2	10	25,0
3	9	22,5
4	9	22,5
Subtotal	36	90,0
S/R	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 3- Condiciones externas condicionantes externas que intervienen en el desarrollo de los RPSL

Las características de las condicionantes externas que intervienen en el desarrollo de los RPSL se recogen en la tabla 9. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvo el ítem 3: “Relaciones con otras empresas” segundo del ítem 2: “Igualdad de oportunidades y trato justo en el trabajo” que no pertenece a este acápite dentro de los aspectos de la norma lo cual demuestra no conocimiento de los aspectos que tributan al mismo.

Tabla 9. Condiciones externas condicionantes externas que intervienen en el desarrollo de los RPSL

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	3	7,5
2	8	20,0
3	10	25,0
4	4	10,0

5	7	17,5
6	7	17,5
Subtotal	39	97,5
S/R	1	2,5
Total	40	100.0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 4- Condiciones condicionantes internas que intervienen en el desarrollo de las RPSL relacionadas con la organización

Las características de las condicionantes internas que intervienen en el desarrollo de los RPSL se recogen en la tabla 10. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvo el ítem 8 que comprende:” Nivel de competencia de los trabajadores para saber gestionar los RPSL”, seguido del ítem 5: “Nivel de compromiso de la dirección con la salud y el bienestar del trabajador”. Ambos se incluyen en este acápite dentro de la norma.

Tabla10. Condiciones condicionantes internas que intervienen en el desarrollo de las RPSL relacionadas con la organización

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	1	2,5
2	3	7,5
3	5	12,5
4	5	12,5
5	7	17,5
6	5	12,5
7	6	15,0
8	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 5- Características que incluyen las necesidades y expectativas de los trabajadores

Las características que incluyen las necesidades y expectativas de los trabajadores que intervienen en el desarrollo de los RPSL se recogen en la tabla 11. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron con los mismos resultados el ítem 1 que comprende:” Seguridad financiera” y el ítem 4: “Igualdad



de oportunidades y trabajo justo”. Cabe destacar que en esta pregunta todos sus ítems están relacionados con este acápite de la norma, y es reflejo de un cierto grado de conocimiento con respecto a las necesidades y expectativas de los trabajadores y los aspectos que puede abarcar la semejanza en la frecuencia de las respuestas de todos los ítems.

Tabla 11. Características que incluyen las necesidades y expectativas de los trabajadores

Opciones de respuesta	Frecuencia	%
1	7	17,5
2	4	10,0
3	8	20,0
4	7	17,5
5	6	15,0
6	6	15,0
Subtotal	38	95,0
S/R	2	5,0
Total	40	100,0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 6- Liderazgo y participación

Las características que incluyen la condición del liderazgo y la participación y como las mismas intervienen en el desarrollo de los RPSL se recogen en la tabla 12. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron con los mismos resultados los ítems 5 que comprende “No es necesario que los trabajadores estén comprometidos con la gestión y la prevención del RPSL” y el ítem 6: “La gestión de riesgos incluye niveles de intervención: Primario: control de la organización, Secundario: formación eficaz y Terciario: programa de rehabilitación”. En esta pregunta se demuestra la falta de conocimiento sobre los aspectos que incluye la encuesta pues el ítem más frecuentemente marcado (no.5) resultó que no está incluido en este acápite de la norma.

Tabla 12. Liderazgo y participación

Opciones de respuesta	Frecuencia	%
1	4	10,0
2	5	12,5

3	4	10,0
4	5	12,5
5	6	15,0
6	6	15,0
7	4	10,0
8	5	12,5
Subtotal	39	97,5
S/R	1	2.5
Total	40	100,0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 7- Aspectos generales de los signos de exposición a riesgos psicosociales laborales

Las características que incluyen el conocimiento sobre aspectos generales de los RPSL y signos de exposición a los mismos se recogen en la tabla 13. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 4 y 5. El primero se refiere a: “Aumento de ausencias” y “Alta rotación del personal” respectivamente. Todos los ítems de esta pregunta corresponden al acápite que se estudia. Por ello resulta importante destacar que algunos pobremente marcados con de suma importancia en el conocimiento de los mismos como la desmotivación y la falta de compromiso.

Tabla 13. Aspectos generales de los signos de exposición a riesgos psicosociales laborales.

Opciones de respuesta	Frecuencia	%
1	5	12,5
2	4	10,0
3	5	12,5
4	9	22,5
5	8	20,0
6	4	10,0
7	5	12,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 8- Peligros de naturaleza psicosocial laboral



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los peligros de naturaleza psicosocial se recogen en la tabla 14. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 3 y 4 que incluyen respectivamente: “Ambiente de trabajo” y “Relaciones entre empresas”. En la encuesta de los 5 ítems que la comprende el 4 y el 5 no pertenecen a este acápite sin embargo ambos fueron frecuentemente marcados.

Tabla 14. Peligros de naturaleza psicosocial laboral

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	8	20,0
2	5	12,5
3	9	22,5
4	9	22,5
5	7	17,5
Subtotal	38	95,0
S/R	2	5,0
Total	40	100,0

Nota: S/R- Sin respuesta.

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 9- Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo se recogen en la tabla 15. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 2 y 4 que incluyen respectivamente:” Cambios e incertidumbres de la tarea” y “Subutilización de habilidades, altas demandas, falta de variedad de tareas, trabajo sin sentido, largos periodos de alerta y concentración excesiva, exposición a eventos traumáticos” respectivamente. Cabe destacar que los ítems que no corresponden a este acápite dentro de la norma fueron poco frecuentes marcados (no. 3, 6 y 9) aunque se reconoce poca información al respecto.

Tabla 15. Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	8	20,0
2	7	17,5
3	4	10,0
4	7	17,5

5	5	12,5
6	4	10,0
7	3	7,5
8	1	2,5
9	1	2,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 10- Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales se recogen en la tabla 16. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 3, 4 y 5 relacionados con:” Niveles bajos de apoyo para la resolución de problemas, no definidos los objetivos de la organización toma de decisiones injustas”; “Equilibrio entre esfuerzo y recompensa” y “Estancamiento subpromoción o sobrepromoción inadecuada” respectivamente. Cabe destacar que el ítem 4 no pertenece a este acápite y fue uno de los más votados. El ítem 6 que tampoco pertenece también fue votado de forma incorrecta. El ítem 10 fue adecuadamente rechazado por la mayoría.

Tabla 16. Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1.	3	7,5
2	4	10,0
3	6	15,0
4	6	15,0
5	6	15,0
6	5	12,5
7	4	10,0
8	4	10,0
9	1	2,5
10	1	2,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 11- Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el ambiente de trabajo



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el ambiente laboral se recogen en la tabla 17. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 1 y 2: “Adecuación y mantenimiento de equipos Falta de confianza y equidad, falta de respeto”. Cabe destacar que el ítem 2 no corresponde su contenido a este acápite dentro de la norma. Al igual que sucede con el ítem 6 que, aunque fue el de menos frecuencia de votación también fue señalado por 4 integrantes de la muestra.

Tabla 17. Peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el ambiente

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	8	20,0
2	10	25,0
3	7	17,5
4	6	15,0
5	5	12,5
6	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 12- Medios de control de riesgo relacionados con la organización del trabajo

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los medios de control de riesgo relacionados con la organización del trabajo se recogen en la tabla 18. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 1 y 2 y ambos se corresponden con este acápite: “Aumentar el trabajo flexible y el control del ritmo y permitir descansos” y “Definir roles y requisitos del desempeño”. El ítem 4, que no corresponde a este contenido fue el de menos frecuencia de votación también fue señalado por 3 integrantes de la muestra.

Tabla 18. Medios de control de riesgo relacionados con la organización del trabajo

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	14	35,0
2	16	40,0
3	7	17,5
4	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 13- Medios de control de riesgo relacionados con factores sociales

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los medios de control de riesgo relacionados con factores sociales se recogen en la tabla 19. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 3 y 1 que incluyen:” Medidas de apoyo para trabajadores que refieren efectos negativos” y “Profundizar en la información sobre RPSL”, ambos pertenecen a este contenido de factores sociales. Destacar que el ítem 4 no se incluye y sin embargo fue marcado por siete participantes.

Tabla 19. Medios de control de riesgo relacionados con factores sociales

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	11	27,5
2	7	17,5
3	15	37,5
4	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Pregunta 14- Medios de control de riesgo relacionados con el ambiente de trabajo

Las características que incluyen el conocimiento sobre algunos de los Medios de control de riesgo relacionados con el ambiente de trabajo se recogen en la tabla 20. La mayor cantidad de frecuencias en las respuestas lo obtuvieron los ítems 2 y 3 que incluyen:” Mejor ambiente físico de trabajo” y “Facilitar el desarrollo de competencias” que este último es el único ítem de la pregunta que no constituye contenido de este acápite.

Tabla 20. Medios de control de riesgo relacionados con el ambiente de trabajo

Opción de respuesta	Frecuencia	%
1	10	25,0
2	13	32,5
3	12	30,0
4	5	12,5
Total	40	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Un análisis de las preguntas de la encuesta validada demuestra en casi todos los acápites de contenido que incluye la norma desconocimiento por parte tanto de directivos específicamente las asociadas al conocimiento



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

de los aspectos generales de los signos de exposición a riesgos psicosociales laborales, los peligros de naturaleza psicosocial laboral y los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los factores sociales en ese orden, en general todas las preguntas relacionadas con riesgos y medios de control de los RPSL tuvieron respuesta inadecuadas con alta frecuencia. Estos contenidos requieren de conocimiento en el área de los factores y riesgos psicosociales laborales, así como el manejo de términos relacionados con la psicología de la salud laboral.

Discusión

Medina, en varios estudios, establece consideraciones sobre el marco regulatorio cubano sobre la seguridad y salud en el trabajo, observando que las normativas muestran un enfoque reduccionista, centrado en la salud física y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma, se desconoce y desprotege a las personas trabajadoras de los factores y riesgos psicosociales, que son los más frecuentes en las dinámicas laborales de las organizaciones cubanas.⁽¹⁾ También observa que los países y las organizaciones han establecido metodologías para la implementación de los sistemas de gestión de la SST y propuestas para el logro de una gestión eficaz.^(7,17) Estas iniciativas proporcionan útiles herramientas de trabajo para los equipos de las entidades laborales.

En el caso de los factores de riesgos psicosociales laborales, las normas cubanas ofrecen una perspectiva más integral de la salud laboral, reconociendo la relevancia de la salud mental en el trabajo; pero no son vinculantes, ni establecen a los empleadores la obligación legal de atender esta dimensión de la salud integral y trabajar en la mejora continua de este sistema.⁽¹⁾

El establecimiento de la *ISO 45003* y su correspondiente norma cubana, permite la personalización de una gestión más eficaz y establece las directrices para su implementación.

Esta guía para una gestión integral y la falta de estrategias para su introducción en la práctica ha sido abordada en diferentes estudios, Cruz de Bustillo y otros (2024), encontraron evidencias de percepciones de estos riesgos no debidamente atendidos por los directivos, así como elevada prevalencia de efectos negativos del trabajo.⁽²⁴⁾ Cañas y otros (2024), investigaron sobre la presencia de condiciones de trabajo generadoras de efectos negativos y factores de riesgos psicosociales laborales en jóvenes trabajadores en empresas colombianas, reflejando que atentan contra el bienestar laboral y pueden, a largo plazo, producir afectaciones en la salud mental.⁽²⁹⁾ Lugo y Beltrán (2025), realizaron una investigación aplicando la normativa mexicana NOM-035-STPS-2018 en una empresa automotriz, pero alineados con las directrices de la *ISO 45003*.⁽³³⁾



Crocce y otros (2022), presentaron evidencias sobre la validez y precisión de un instrumento para su evaluación, con 51 ítems contentivos de los factores socioemocionales, de aspectos gerenciales, monotonía, demandas-control y cognitivos;⁽³⁷⁾ estos factores, entre otros, se incluyen entre los rubros que deben ser de dominio y conocimientos por los equipos y directivos de la SST. En esa misma línea de trabajo para el desarrollo instrumental del marco regulatorio cubano, Alomá y otros (2026), validaron el cuestionario FPSICO 4.1 en una muestra de directivos académicos universitarios.⁽⁴³⁾

Conclusiones

La encuesta de conocimientos sobre la norma *ISO* 45003 de la SST ha sido validada por criterio de expertos aplicando una metodología para realizar este procedimiento.

El diagnóstico sobre el nivel de conocimiento sobre riesgos psicosociales laborales en personal que atiende salud y seguridad y directivos en las empresas cubanas demostró un elevado nivel de falta de información sobre los temas relacionados a los factores y riesgos psicosociales laborales.

La mayoría de los directivos y personal que atiende SST en esta muestra refiere desconocer los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales laborales.

Se hace imprescindible elaborar una metodología psicoeducativa para la implementación de la norma *ISO* 45003 de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Referencias bibliográficas

1. Medina A. Dialéctica de los factores y riesgos psicosociales laborales. Pautas para su gestión eficaz. Rev. cuban salud trabajo. 2024 [acceso 30/04/2026];25(2):e489. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/489>
2. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2015 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf
3. Neffa JC. Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST): Reflexiones a partir del proyecto SECASFPI-CITRA. X Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina. EN: [Actas]. Ensenada: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.



Departamento de Sociología. En Memoria Académica, 2018 [acceso 30/04/2026]. Disponible en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11650/ev.11650.pdf.

4. Rodríguez A, Cortés S. Organizaciones ambidiestras: sistemas duales que buscan futuro y aseguran el presente. Debates IESA, 2019 enero-marzo [acceso 30/04/2026];XXIV(1):34-8. Disponible en:

<http://www.debatesiesa.com/organizaciones-ambidiestras-sistemas-duales-que-buscan-futuro-y-aseguran-el-presente>

5. Macías A, Vidal A. ¿Gestión de riesgos psicosociales? Un SOS en organizaciones cubanas. Psicol - Teoría e Práctica. Periódicos de Psicología. 2019 [acceso 30/04/2026];21(2):191-210. Disponible en:

http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v21n2/es_v21n2a07.pdf

6. Medina A. Programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Evaluación en una empresa biotecnológica. Universidad de La Habana; 2017. (archivo digital).

7. Medina A. Gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. En: Psicología Laboral y Organizacional Avances y perspectivas de la formación de másteres en Cuba. Editorial. La Habana; 2020. (archivo digital)

8. Norma Internacional de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1_es

9. Oficina Nacional de Normalización. NC-ISO 45001:2018. Seguridad y salud en el trabajo. Requisitos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; 2018 [acceso 30/04/2026]. Disponible en:

<https://www.nconline.disaic.cu/Manual/Normas-Vigentes-Junio%202024.rar>

10. Bracho EJ, Villasmil NL, Márquez JJ, Droguett AC, Alburjas MG. Cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo en agencias de viajes de Sudamérica. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e933. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/933>

11. Bracho EJ, Droguett AC, Villasmil NL, Márquez JJ, Alburjas MG. Análisis de contexto para la salud y seguridad en el trabajo en Agencias de Viajes Sudamericanas. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e940. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/940>

12. Aguilar V, Marmol AL, Gary BA. Sistema de seguridad y salud basado en la Norma ISO 45001 para operaciones petroleras. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e992. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/992>

13. Lozano CJ, La O YO. Gestión de riesgos laborales en procesos agroindustriales: análisis bibliométrico 2002-2024 y perspectivas futuras. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e984. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/984>



14. Rada RJ. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector agroindustrial colombiano. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 30/04/2026];25(2):e577. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/577>
15. Acosta I, Marrero F, Espinosa JA, Rivero LD, Ramírez D. Gestión estratégica de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 30/04/2026];25(1):e627. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/627>
16. Estrada MM, Cádiz G, Pupo B, Nieves AF. Gestión de riesgos laborales basado en comportamiento organizacional. Caso de estudio: Sucursal Emprestur Holguín S.A. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e945. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/945>
17. Medina A. Metodología para el diagnóstico de la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Rev cuban salud trabajo. 2025 [acceso 30/04/2026];26:e921. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/921>
18. Norma ISO 2021 45003. Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Salud y Seguridad Psicológica en el espacio de Trabajo-Directrices y Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. Ginebra, Suiza, 2021 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>
19. Oficina Nacional de Normalización. NC ISO 45003. Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Salud y Seguridad Psicológica en el espacio de Trabajo-Directrices Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. Cuba. 2021 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: <http://www.nconline.cubaindustria.cu/Manual/Normas-vigentes-Octubre2021.rar>
20. Torres A, Blanco Y, Caballero CM, Elías LL, Garea B, Perdomo M y otros. El factor humano en la seguridad: una visión desde la conducta frente al riesgo. 2024 [acceso 30/04/2026];25(3):e670. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/670>
21. Haro NIG, Hernández JGV, Dávalos J, Torres MM. Integración de la seguridad y salud laboral y la Responsabilidad Social Empresarial en una embotelladora de México: Un estudio de caso. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 2020;26(75):197-212. DOI: <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n75.3990>
22. Ministerio de Salud Pública. Dirección de registros médicos y estadísticas de salud. Anuario Estadístico de Salud 2021. La Habana, 2022 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: <https://files.sld.cu/dne/files/2022/10/Anuario-Estadistico-de-Salud-2021.-Ed-2022.pdf>
23. Chirico F, Heponiemi T, Pavlova M, Zaffina S, Magnavita N. Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019;16(14):e2470. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16142470>



24. Aldasoro JC, Cantonnet ML. The management of the new and emerging musculoskeletal and psychosocial risks by EU-28 enterprises. *Journal of Safety Research*, 2021;77:277-87. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.03.011>
25. Teixeira IN, Silva IS, Cadime IMD. Psychosocial risks at work: integrative review and conceptual perspectives. *Rev Bras Med Trab*. 2025;23(2):e20251464. DOI: <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1464>
26. Oakman J, Weale V, Kinsman N, Nguyen H, Stuckey R. Workplace physical and psychosocial hazards: A systematic review of evidence informed hazard identification tools. *Applied Ergonomics*. 2022;100:e103614. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103614>
27. Hu Q, Dollard MF, Taris TW. Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety Science*. 2022;145:e105524. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524>
28. Cruz de Bustillo DC, Pérez Antillón CA, Gómez Paredes FJ. Gestión de factores de riesgo psicosocial: estudio de caso en una mediana empresa salvadoreña. *Realidad Empresarial*. 2024;(18):65-75. DOI: <https://doi.org/10.51378/reuca.vi18.8418>
29. Cañas Sánchez V, Mejía López A, Rodríguez Araujo D. Riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una startup del sector alimentos en Bogotá, Colombia. *European Public & Social Innovation Review*. 2024;9:01-20. DOI: <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-933>
30. Luna-Chávez EA, Anaya-Velasco A, Ramírez-Lira E. Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que tiene el personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*. 2019;36:e1800148. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
31. Orozco ZL, Carranco SP, López JE. Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. 2025;5(2):e13876644. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
32. Figueroa L, Jiménez C, Mendoza D, Díaz I, Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud. *Ciencia Latina*. 2024;8(3):e11557. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557
33. Lugo-Hernández LT, Beltrán-Lugo L. Gestión Empresarial para la Prevención de Riesgos Psicosociales: Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 en el Sector Automotriz de Guasave, Sinaloa, México. *Unaciencia, Revista de Estudios e Investigaciones*. 2025;18(35):70–103. DOI: <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v18i35.1187>
34. Colectivo de Autores. Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). 2024 [acceso 01/05/2026]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estudio-sobre-gestion-del-riesgo-psicosocial-en-espana-y-uso-de-las-tecnicas-cualitativas-en-la-empresa-2024>



35. Colectivo de Autores. Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). 2025 [acceso 01/05/2026]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/resumen-ejecutivo-estudio-sobre-gestión-del-riesgo-psicosocial-en-espana-y-uso-de-las-técnicas-cualitativas-en-la-empresa-2025>
36. Croce-Carlotto PA, Cruz RM, Guiland R, Rocha RE. da Dalagasperina P, Ariño DO. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 2018;37(1):52–70. DOI: <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
37. Croce-Carlotto PA, Guiland R, Rocha RER, Trevisan, RL, Lacerda MCLS, Cruz RM. Evidências de Validade e Precisão de um Instrumento de Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Ocupacionais. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. 2022;22(3):2101-9. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.23694>
38. Álvarez P. El costo de no prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral alcanza los 545 millones anuales. Expansión. 2023 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/2017/04/15/58f1ddbf268e3e29458b45fd.html>
39. UGT. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Costes Socio Económicos de los Riesgos Psicosociales, UGT-CEC. Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. 2013 [acceso 30/04/2026]. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Guia-Costes-Socio-Econ%C3%B3micos-de-los-Riesgos-Psicosociales-UGT-CEC.pdf>
40. Hernández JS, Marrero ML. Identificación de la información general sobre Salud Ocupacional. Rev. cuban salud trabajo. 2019 [acceso 30/04/2026];20(3):40-8. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/123>
41. Hernández JS, Fernández BL, Avila I, Rabelo S, Marrero ML. Caracterización de la información sobre Salud Ocupacional. Rev. cuban salud trabajo. 2023 [acceso 30/04/2026];24(2):e401. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/401>
42. Dahler-Larsen P, Sundby A, Boodhoo A. Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. Safety Science. 2020;130:e104878. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>
43. Alomá G, Herrera JA, Medina A, Avila A. Validación psicométrica del cuestionario FPSICO aplicado a una muestra de directivos cubanos. Rev. cuban salud trabajo. 2026 [acceso 10/05/2026];27:e1068. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/1068>



Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: María de Lourdes Marrero Santos.

Curación de datos: María de Lourdes Marrero Santos.

Análisis formal: María de Lourdes Marrero Santos, Jesús Salvador Hernández Romero.

Metodología: María de Lourdes Marrero Santos.

Investigación: María de Lourdes Marrero Santos, Jesús Salvador Hernández Romero.

Administración del proyecto: María de Lourdes Marrero Santos.

Validación: María de Lourdes Marrero Santos.

Visualización: María de Lourdes Marrero Santos, Jesús Salvador Hernández Romero.

Supervisión: María de Lourdes Marrero Santos.

Redacción del borrador original: María de Lourdes Marrero Santos, Jesús Salvador Hernández Romero.

Redacción, revisión y edición: María de Lourdes Marrero Santos, Jesús Salvador Hernández Romero.



ANEXO 1- ENCUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS SOBRE LA NORMA ISO 45003

Datos personales

Nombre de la empresa			
Seleccione, de las opciones siguientes, a la que pertenece su puesto de trabajo actual	a) ☐ Personal que atiende la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)		
	b) ☐ Personal de otros cargos en el área de Recursos Humanos (RRHH)		
	c) ☐ Directivo de SST y/o RRHH		
	d) ☐ Otros directivos u otro cargo no incluido en las anteriores		
Antigüedad en su puesto actual		Ha recibido adiestramiento sobre riesgos psicosociales laborales	SI ☐ NO ☐

Le solicitamos responder estas preguntas sobre la identificación de los peligros de naturaleza psicosocial o riesgos psicosociales laborales (RPSL), que es necesario conocer sobre la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contenidos en la Norma ISO-45003

1. Seleccione (X) los aspectos que considere necesarios para la gestión eficaz de RPSL dentro del sistema de gestión de SST:			
a) ☐ La organización	c) ☐ El liderazgo	d) ☐ La participación de los trabajadores	e) ☐ Lo que consideren los directivos
b) ☐ El compromiso de todos los anteriores en los niveles y funciones de la organización en particular de la dirección			f) ☐ Políticas de SST
2. Seleccione (X) los aspectos que considere necesario tomar en cuenta desde el contexto de la organización			
a) ☐ Comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores			
b) ☐ La no necesidad del conocimiento de los trabajadores de cuestiones internas relacionadas con los riesgos			
c) ☐ Adecuar el diseño de la gestión a las características del centro			
d) ☐ Tener un conocimiento sobre las condiciones externas e internas que propician los riesgos			
3. Seleccione (X) las condicionantes externas que intervienen en el desarrollo de los RPSL			
a) ☐ Condiciones laborales	c) ☐ Igualdad de oportunidades y trato justo en el trabajo	e) ☐ Relaciones con otras empresas	
b) ☐ Cambios tecnológicos	d) ☐ Demografía laboral	f) ☐ Inclusión, reconocimiento, recompensa y logros	
4. Seleccione (X) las condicionantes internas que intervienen en el desarrollo de los RPSL			
a) ☐ Estilos de dirección	e) ☐ Eficacia y eficiencia en los procesos de toma de decisiones organizacionales		
b) ☐ Movilidad de la fuerza de trabajo	f) ☐ Nivel de compromiso de la dirección con la salud y el bienestar del trabajador		
c) ☐ Cultura organizacional	g) ☐ Características sociodemográficas y sociales de los trabajadores		
d) ☐ Los rápidos cambios tecnológicos	h) ☐ Nivel de competencia de los trabajadores para saber gestionar los RPSL		
5. Seleccione las características que incluyen las necesidades y expectativas de los trabajadores			
a) ☐ Seguridad financiera	c) ☐ Interacción y apoyo social	e) ☐ Reconocimiento y recompensa por sus logros	
b) ☐ Conocimiento sobre legislación de SST	d) ☐ Igualdad de oportunidades y trabajo justo	f) ☐ Desarrollo y crecimiento personal	
6. Responda Falso (F) o Verdadero (V) según corresponda			
a) ___ Los peligros psicosociales a menudo interactúan entre sí y con otros riesgos del ambiente laboral			
b) ___ La exposición a riesgos del ambiente físico puede contribuir al desarrollo de RPSL			
c) ___ Considerar los factores humanos al diseñar el trabajo puede conducir a resultados positivos en relación con el deterioro de la salud y lesiones			
d) ___ La organización debería propiciar información sobre daño potencial			
e) ___ No es necesario que los trabajadores estén comprometidos con la gestión y la prevención del RPSL			
f) ___ La gestión de riesgos incluye niveles de intervención: Primario: control de la organización, Secundario: formación eficaz y Terciario: programa de rehabilitación			
g) ___ Establecer procesos que aseguren la confidencialidad de la información documentada respecto a la experiencia en RPSL			
h) ___ Los comités de seguridad y salud, los comités de empresa u otros órganos de representación son los únicos encargados del diagnóstico y control de los RPSL.			



7. Seleccione (X) los aspectos que considere signos de exposición a RPSL		
a) ☐ Cambios en el comportamiento	c) ☐ Aislamiento y rechazo de ayuda	e) ☐ Falta de compromiso
b) ☐ Alta rotación del personal	d) ☐ Incremento de errores e incidentes	f) ☐ Aumento de ausencias
8. Seleccione (X) de los grupos siguientes, aquellos que considere incluyen peligros de naturaleza psicosocial		
a) ☐ Recursos necesarios	c) ☐ Factores sociales y psicológicos	d) ☐ Relaciones entre empresas
b) ☐ Relacionados con la organización del trabajo	e) ☐ Ambiente de trabajo	
9. Seleccione (X) los aspectos que considere peligros de naturaleza psicosocial relacionados con la ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
a) ☐ Ambigüedad de rol conflicto de rol, expectativas de rol, valor del desempeño del trabajo		e) ☐ Trabajo por turnos, horarios no flexibles
b) ☐ Control y autonomía sobre la carga de trabajo	f) ☐ Cambios e incertidumbres de la tarea	g) ☐ Trabajo a distancia
c) ☐ Subutilización de habilidades, altas demandas, falta de variedad de tareas, trabajo sin sentido, largos periodos de alerta y y concentración excesiva, exposición a eventos traumáticos		h) ☐ Seguridad laboral: con horario establecido y empleo seguro
d) ☐ Falta de apoyo, dificultad en la comunicación organizacional	i) ☐ Baja carga o sobrecarga, altos niveles de presión, trabajo repetitivo	
10. Seleccione (X) los aspectos que considere peligros de naturaleza psicosocial relacionados con los FACTORES SOCIALES		
a) ☐ Comunicación deficiente, conflictos, acoso laboral, de falta de apoyo social. aislamiento social o físico,		
b) ☐ Estilos de gestión inadecuada, deficiencia en la toma de decisiones, abuso o mal uso del poder.		
c) ☐ Niveles bajos de apoyo para la resolución de problemas, no definidos los objetivos de la organización toma de decisiones injustas		
d) ☐ Equilibrio entre esfuerzo y recompensa	g) ☐ Equilibrio trabajo familia: horarios y tareas que necesitan que el trabajador trabaje tiempo libre	
e) ☐ Estancamiento subpromoción o sobrepromoción inadecuada	h) ☐ Acoso y victimización asociadas a raza, genero, religión edad, discapacidad	
f) ☐ Apoyo de compañeros y directivos	i) ☐ Violencia en el trabajo: abuso, amenaza, de genero	j) ☐ Información necesaria para el desempeño
11. Seleccione (X) los aspectos que considere los peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el AMBIENTE DE TRABAJO		
a) ☐ Adecuación y mantenimiento de equipos	c) ☐ Falta de medios de trabajo	e) ☐ Trabajo en condiciones extremas
b) ☐ Falta de confianza y equidad, falta de respeto	d) ☐ Inadecuadas condiciones del lugar de trabajo	f) ☐ Conflicto de trabajo
12. Seleccione (X) los aspectos que considere medios de control de riesgo relacionados con la ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
a) ☐ Aumentar el trabajo flexible y el control del ritmo y permitir descansos	c) ☐ Priorizar tareas y definir plazos	
b) ☐ Definir roles y requisitos del desempeño	d) ☐ Impartir formación de desarrollo de habilidades	
13. Seleccione (X) los aspectos que considere medios de control de riesgo relacionados con FACTORES SOCIALES		
a) ☐ Profundizar en la información sobre RPSL	c) ☐ Proporcionar ambiente de trabajo de apoyo y confidencialidad	
b) ☐ Medidas de apoyo para trabajadores que refieren efectos negativos		
14. Seleccione (X) los aspectos que considere medios de control de riesgo relacionados con el AMBIENTE DE TRABAJO		
a) ☐ Equipos adecuados para el desempeño	c) ☐ Mejor ambiente físico de trabajo	d) ☐ Facilitar el desarrollo de competencias
b) ☐ Proteger a trabajadores del peligro propiciar y exigir equipos de protección personal		