

La prevención del acoso laboral en el epicentro de la capacitación jurídica a trabajadores

The prevention of workplace harassment at the epicenter of legal training for workers

Yasser García Baró^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-3153-625X>

Evelyn González Betancourt² <https://orcid.org/0000-0002-1043-051X>

¹Universidad de Matanzas, Departamento Básico. Matanzas, Cuba.

²Policlínico Docente “Dr. René Vallejo Ortiz”, Consultorio Médico 39. Matanzas, Cuba.

* Autor para la correspondencia: yasser.garcia@umcc.cu

RESUMEN

Introducción: El acoso laboral en la sociedad contemporánea, constituye un problema de salud que afecta el bienestar psicológico y físico del trabajador, con serias implicaciones socioeconómicas. Este tema adquiere elevada significación en el ordenamiento jurídico cubano actual, a partir de la promulgación de un cuerpo legal que regula aspectos esenciales para su prevención.

Objetivo: Valorar la pertinencia de un programa de capacitación jurídica a trabajadores para la prevención del acoso laboral.

Métodos: Investigación cualitativa, comprendida entre diciembre de 2023 a junio de 2024. Los métodos teóricos aplicados fueron el histórico-lógico, el analítico-sintético, la sistematización y la modelación. En el orden empírico se empleó la revisión de documentos legales vinculados al tema. Además, se realizó la consulta a especialistas para obtener criterios valorativos sobre la validez teórica del programa de capacitación jurídica; así como la encuesta a trabajadores y la entrevista a directivos, con el propósito de constatar la validez práctica del programa.

Resultados: Fueron definidos los elementos estructurales del programa de capacitación jurídica y las orientaciones metodológicas para su implementación. Resultó notable la prevalencia de indicadores valorados positivamente. El mayor consenso se apreció cuando el 100 % de los especialistas (n = 21) valoraron de Muy adecuada la significación jurídico-laboral del tema.

Conclusiones: Se evidenció la validez del programa de capacitación jurídica, según criterios valorativos de especialistas, trabajadores y directivos. Además, se identificaron mejoras en el desempeño de los trabajadores al



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

intervenir en la actualización del reglamento disciplinario interno, el convenio colectivo de trabajo y la elaboración de otros procedimientos internos.

Palabras clave: acoso laboral; prevención; capacitación jurídica; educación para la salud; seguridad y salud en el trabajo

ABSTRACT

Introduction: The workplace harassment in the contemporary society constitutes a problem of health that affects the worker's psychological and physical well-being, with serious socioeconomic implications. This topic acquires high significance in the current Cuban juridical classification, starting from the promulgation of a legal body that regulates essential aspects for its prevention.

Objective: To value the relevancy from a program of artificial training to workers for the prevention of the workplace harassment.

Methods: Qualitative investigation, understood among December from 2023 to June of 2024. The applied theoretical methods were the historical-logical one, the analytic-synthetic one, the systematizing and the modeling. In the empiric order, the revision of legal documents used linked to the topic. Was carried out the consultation to specialists for obtain approaches valorative about the theoretical validity of the program of legal training; as well as the survey to workers and the interview to directive, with the purpose of verifying the practical validity of the program.

Results: They were defined the structural elements of the program of artificial training and the methodological orientations for their implementation. It was remarkable the prevalence of indicators valued positively. The biggest consent was appreciated when 100% of the specialists (n=21) they valued of Very appropriate the juridical-labor significance of the topic.

Conclusions: The validity of the program of workplace harassment evidenced, according to approaches valorative of specialists, workers and directive. In addition, improvements were identified in the acting from the workers when intervening in bring up to date of the internal disciplinary regulation, the collective agreement of work and the elaboration of other internal procedures.

Keyword: workplace harassment; prevention; legal training; health education; safety and health at work

Recibido: 28 de Noviembre de 2024

Aceptado: 3 de enero de 2024



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

Introducción

El acoso laboral en sus diferentes modalidades constituye un fenómeno cada vez más frecuente en la sociedad contemporánea, que afecta la salud del trabajador. Los trastornos sicosomáticos causados por el acoso laboral generan situaciones de estrés, que impactan negativamente en el bienestar y normal desarrollo de la relaciones de trabajo. De ahí la necesidad de concebir acciones proactivas para su prevención.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima, según estudios recientes, que cada cinco personas con empleo, una o más han sufrido violencia y acoso durante su vida laboral. El propio ente internacional advierte además, que este fenómeno no se limita a un lugar de trabajo específico (áreas de oficinas o talleres); pueden suscitarse en los entornos virtuales, eventos, desplazamientos habituales, actividades de capacitación y otras múltiples situaciones, vinculadas todas con la actividad de trabajo.⁽¹⁾ Se trata de una problemática de alcance universal, que afecta ostensiblemente la salud, bienestar y rendimiento de los trabajadores, en franca oposición a los objetivos de desarrollo sostenible, que promueven el empleo pleno, productivo y el trabajo decente.^(2,3)

El acoso laboral y sus efectos en la salud del trabajador

Investigaciones centradas en la relación salud-trabajo, reportan una diversidad de efectos perjudiciales que resultan del acoso laboral. Entre ellos, ansiedad, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos del sueño, sensación de impotencia, apatía, melancolía y desmotivación laboral. Además, algunos casos pueden derivar en daño físico, incluso en el suicidio.^(4,5,6)

La aprobación por la OIT del Convenio 190, el 21 de junio de 2019, tiene el propósito de conducir a nivel global, los esfuerzos para la introducción de mejoras en la situación existente. Se trata de un instrumento que integra, por vez primera en un mismo cuerpo legal, regulaciones específicas vinculadas a la violencia y el acoso laboral. Consecuentemente se produce en Cuba un movimiento legislativo, que trae consigo la creación de un instrumento jurídico con regulación especial y carácter preventivo en materia de discriminación, violencia y acoso laboral.⁽⁷⁾ Según la definición normativa cubana prevista en el Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023, el acoso laboral se produce cuando el trabajador, cuadro o funcionario es objeto de amenazas, aislamiento, humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo.⁽⁷⁾



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

En ese sentido se advierte, que el acoso laboral tiene una naturaleza multicausal y se expresa generalmente en formas solapadas y diversas, como acoso moral, psicológico o sexual, con motivo o en ocasión del trabajo, en entornos laborales o mediante el uso de medios de comunicación, correo electrónico, Internet y las redes sociales.⁽⁸⁾ De ahí, la complejidad en su prevención y detección temprana, mucho más, si los trabajadores no participan de manera consciente y activa en el enfrentamiento a cualquier manifestación de acoso laboral.⁽⁹⁾

La capacitación jurídica como vía para la prevención del acoso laboral

Para ello es necesario en Cuba, mucho más en esta primera etapa de implementación inicial de la disposición normativa: 1) identificar el marco legal aplicable al acoso laboral, 2) dominar el protocolo de actuación para su prevención según la regulación jurídica especial y 3) promover en el escenario de trabajo las transformaciones pertinentes en los convenios colectivos de trabajo, actualizar el tratamiento previsto en los reglamentos disciplinarios internos y mantener de manera sistemática y sostenible, formas de autocuidado y autogestión en el trabajo.

Una de las vías para la optimización del desempeño de los trabajadores en la prevención del acoso laboral es la capacitación, según indicación del propio Decreto 96 de fecha de fecha 13 de septiembre de 2023 en el artículo 2.⁽⁷⁾ La capacitación constituye un multiproceso de formación continua, estructurado por el proceso de enseñanza-aprendizaje y los procesos de trabajo; a partir de las características del contexto, las exigencias del escenario laboral y las necesidades del capacitado. Está dirigido hacia el bienestar y la educación general del trabajador, con énfasis en la actualización o ampliación del conocimiento y la optimización del desempeño para el cumplimiento de sus tareas de trabajo.

A propósito, en este artículo, la capacitación jurídica es entendida como un multiproceso formativo, que atribuye elevada significación al contenido jurídico, concebido éste, como una integración sistémica de elementos del conocimiento, habilidades, modos de actuación y valores, asociados al ordenamiento jurídico existente en una sociedad determinada.⁽¹⁰⁾ Las investigaciones vinculadas a la capacitación jurídica, se centran fundamentalmente en un marco tradicional integrado por directivos, juristas, auditores, médicos legistas e instructores policiales, entre otros profesionales afines al ejercicio del Derecho. Aunque en los últimos años se evidencia un interés, en la sistematización de aspectos teórico-metodológicos para la concepción de la capacitación jurídica en grupos heterogéneos de trabajadores, no especializados en materias legales.^(3,10,11,12,13)

La valoración anterior refuerza la pertinencia de la socialización de recursos que admiten una modelación curricular de los procesos formativos, como el programa de capacitación. Con amplias potencialidades para el tratamiento didáctico al contenido jurídico, desde un posicionamiento contextual en función de las necesidades



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

reales de actualización del conocimiento y optimización del desempeño en los trabajadores. En ese sentido, se declara como objetivo en este artículo, valorar la pertinencia de un programa de capacitación jurídica a trabajadores para la prevención del acoso laboral.

Métodos

La investigación es de tipo cualitativa, descriptiva y longitudinal, que abarcó el período comprendido entre diciembre de 2023 a junio de 2024. El estudio incluyó a 51 trabajadores, que constituyen la totalidad de la población de empleados pertenecientes a la Unidad Empresarial de Base Complejo “Carlos Rojas” (UEB, en lo sucesivo en el texto), entidad laboral perteneciente al municipio Jovellanos, que desarrolla como actividad económica fundamental la comercialización de bienes y la prestación de servicios gastronómicos. Fueron considerados los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores: 1) mantener relación jurídica laboral con la UEB, 2) manifestar disposición para la participación en el estudio y 3) no estar pendiente a trámite de baja en la entidad. Constituyeron causales de exclusión el incumplimiento de cualquiera de los criterios anteriores.

Además, se consideró desde un posicionamiento dialéctico materialista un sistema de métodos, que incluyó en el orden teórico el histórico-lógico para la comprensión de aspectos progresivos en la evolución de la problemática objeto de estudio; el análisis y síntesis, empleado fundamentalmente en el proceso de articulación y estructuración del contenido jurídico; mientras que la sistematización, permitió la identificación y reconstrucción epistémica de referentes para las orientaciones metodológicas propuestas; por su parte la modelación sustentó el proceso de diseño de los elementos y contenidos estructurales del programa de capacitación jurídica.

En el nivel empírico se empleó la revisión de documentos legales que informan sobre aspectos vinculados al tema. En particular fueron objeto de revisión el Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral y el Diagnóstico Legal de la UEB, entidad laboral en la que se implementó el programa de capacitación jurídica. El referido documento diagnóstico, es elaborado por el asesor legal con la cooperación de los directivos y especialistas de la entidad, teniendo en cuenta las indicaciones y la metodología establecida por el Ministerio de Justicia.

Con el propósito de constatar la validez práctica del programa de capacitación jurídica, se aplicó una encuesta a los 51 trabajadores incluidos en el estudio, con la finalidad de evidenciar la capacidad del programa para la actualización del conocimiento. También fueron entrevistados los cinco directivos de la UEB, con el objetivo de



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

explorar las potencialidades del programa para la actualización del conocimiento y la optimización del desempeño.

Consulta a especialistas

Se realizó la consulta a especialistas para obtener criterios valorativos sobre la validez teórica del programa de capacitación jurídica. Fueron seleccionados 21 especialistas, que debieron cumplir los siguientes criterios de inclusión: 1) poseer categoría docente igual o superior a Profesor Auxiliar, 2) tener titulación académica de máster o especialista de posgrado vinculado al tema, 3) acreditar desempeño profesional superior a diez años en la asesoría jurídica, la capacitación a recursos humanos y/o la dirección empresarial. Los indicadores para que los especialistas emitieran sus criterios valorativos fueron los siguientes:

1. Significación jurídico-laboral del tema.
2. Pertinencia del contenido jurídico.
3. Valor de las orientaciones metodológicas.
4. Capacidad para la actualización del conocimiento.
5. Capacidad para la optimización del desempeño.

La presentación de los resultados para su socialización, se enfocó en un primer orden de análisis en la declaración de necesidades de capacitación jurídica, según revisión del Diagnóstico Legal de la UEB y las directrices de la legislación vigente sobre el tema. Luego se develaron aspectos esenciales del programa de capacitación jurídica a trabajadores para la prevención del acoso laboral, que incluyó las orientaciones metodológicas para su implementación. Posteriormente se informaron los resultados de la consulta a especialistas y las evidencias de la introducción práctica del programa.

Respecto a la observancia de procedimientos éticos en la investigación, se informa que se aseguraron las condiciones necesarias de confort y privacidad para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Además, en todos los casos se solicitó el consentimiento de los sujetos participantes en el estudio y se previeron garantías de confiabilidad y confidencialidad, en el tratamiento a la información legal aportada por la entidad laboral.

Resultados



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

La revisión del Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, permitió identificar aspectos novedosos que fueron incluidos en el contenido jurídico de la capacitación, entre ellos:

- Definición de un procedimiento general, legalmente establecido para la prevención del acoso laboral.
- Indicaciones para la actualización de los reglamentos disciplinarios internos, los convenios colectivos de trabajo, comisiones y otros mecanismos. Así como el establecimiento de canales de consulta, comunicación de situaciones y quejas.
- Definición normativa del acoso laboral, sus tipos, formas, efectos legales, entre otros elementos esenciales, que no tienen precedentes directos en el ordenamiento jurídico cubano. De ahí, la pertinencia de incluirlos en el contenido jurídico de la capacitación, según se establece en el Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023, en su artículo 2.

La revisión del Diagnóstico Legal de la UEB, permitió identificar las necesidades de capacitación jurídica y las potencialidades del contexto para la elaboración e implementación del programa de capacitación jurídica, en los términos siguientes:

- Se evidenció la necesidad de atender a la actualización del conocimiento sobre aspectos vinculados a los tipos y manifestaciones de acoso laboral; así como sus consecuencias psicológicas, físicas, morales, jurídicas y productivas, con énfasis además, en los procedimientos internos para su prevención.
- Se identificaron necesidades vinculadas al desempeño de los trabajadores en el proceso de prevención, que demandan una actualización del reglamento disciplinario interno y el convenio colectivo de trabajo, para la implementación de la legislación vigente en materia de prevención del acoso laboral.
- Se constató elevada motivación por el tema, organización y control de la documentación jurídica. Además de disposición de los trabajadores y directivos para la introducción de mejoras en el proceso de prevención del acoso laboral.

En el orden teórico-metodológico se asumieron los principios propuestos por García y otros, para el diseño e implementación de programas de capacitación jurídica:⁽¹⁰⁾



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- **Principio del carácter contextual:** implica el reconocimiento de las características y exigencias específicas, que condicionan el diseño e implementación de los programas de capacitación en el escenario laboral. Esas características y exigencias se expresan en modelos ideo-culturales fuertemente arraigados a las organizaciones o en documentos normativos, que regulan la actividad de capacitación en un sector u organización determinada. De ahí, la necesaria observancia del marco legal previsto para cada caso.
- **Principio de la vinculación con el escenario laboral:** se refiere a la necesidad de considerar la actividad laboral del trabajador, como actividad rectora de su desarrollo profesional. En ese sentido, se refuerza el empleo de la capacitación en el puesto de trabajo y las múltiples situaciones de aprendizajes no planificados, que se generan en los escenarios laborales reales. Considera además el tratamiento a las disposiciones jurídicas internas como convenios laborales, reglamentos y manuales, que regulan las tareas de trabajo, su organización, disciplina, procedimientos, modos de actuación, entre otros aspectos.
- **Principio de correspondencia con las necesidades del capacitado:** considera el diseño e implementación de los programas de capacitación, a partir de las necesidades reales de capacitación jurídica, expresadas como carencias y/o demandas de los trabajadores para el cumplimiento de las tareas de trabajo y el desarrollo integral de la personalidad en un ambiente favorable, en correspondencia con el principio de legalidad.

Fueron definidas dos direcciones curriculares en el programa. Una de ellas asumió el objetivo de actualizar el conocimiento de los trabajadores, sobre aspectos jurídicos para la prevención del acoso laboral en correspondencia con la legislación vigente. Con ese propósito se estructuró un curso, que adoptó como forma organizativa el taller. A continuación se presenta una selección temática con los objetivos declarados en los talleres.

Taller 1: El acoso laboral en el ordenamiento jurídico cubano actual.

Objetivo: Explicar las características generales del acoso laboral en el ordenamiento jurídico cubano actual.

Taller 2: El acoso laboral y sus tipologías en el ordenamiento jurídico cubano actual

Objetivo: Caracterizar los tipos de acoso laboral según el ordenamiento jurídico cubano actual.

Taller 3: Trascendencia del protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral

Objetivo: Valorar la trascendencia del protocolo de actuación previsto en el ordenamiento jurídico cubano para la prevención del acoso laboral.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Taller 4: La responsabilidad jurídica penal derivada del acoso laboral

Objetivo: Fundamentar la responsabilidad jurídica penal que deriva del caso laboral según el ordenamiento jurídico cubano actual.

Otra de las dos direcciones curriculares declaradas para el programa, asumió el objetivo de optimizar el desempeño de los trabajadores en la prevención del acoso laboral en correspondencia con la legislación vigente. En ese sentido se diseñaron actividades, que adoptaron como forma organizativa el entrenamiento. Seguidamente se presenta una selección temática con los objetivos de trabajo, previstos para los entrenamientos

Entrenamiento 1: Trabajo con instrumentos jurídicos que regulan la prevención del acoso laboral

Objetivo: Construir un registro de instrumentos jurídicos aplicables a la prevención del acoso laboral según la legislación vigente.

Entrenamiento 2: El acoso laboral y su tratamiento disciplinario en los reglamentos internos

Objetivo: Elaborar propuestas para el tratamiento disciplinario al acoso laboral en los reglamentos internos.

Entrenamiento 3: El convenio colectivo de trabajo y el procedimiento para la prevención del acoso laboral

Objetivo: Elaborar propuestas procedimentales de prevención del acoso laboral para la actualización de los convenios colectivos de trabajo.

Entre las **orientaciones metodológicas** para la implementación práctica del programa se declararon las siguientes:

- Considerar para el desarrollo del programa una dinámica que transite por cuatro etapas fundamentales:
 - 1) diagnóstico de las necesidades de capacitación jurídica para la prevención del acoso laboral, que incluye los resultados del diagnóstico legal de la entidad, previsto en la legislación vigente en materia de asesoría jurídica; 2) planificación de las actividades de capacitación jurídica atendiendo a las necesidades de actualización o ampliación del conocimiento y optimización del desempeño que fueron identificadas; 3) ejecución de las actividades empleando las potencialidades de los escenarios laborales reales del trabajador para optimizar el desempeño; 4) evaluación de las actividades con una proyección integral y sistemática para realizar oportunamente las transformaciones y correcciones, que aseguren su calidad.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- Introducir, atendiendo a las posibilidades reales del grupo de trabajadores, el empleo de las TIC durante la ejecución del programa. Ello incluye el uso de mensajes de texto, telefonía móvil, correo electrónico, *podcast*; así como el empleo de grupos en *Facebook*, *Twitter*, *YouTube*, *Instagram*, *WhatsApp*, *Todus* y *Picta*. Estas herramientas comunicacionales, favorecen de manera sincrónica y asincrónica el flujo de información entre los componentes personales del proceso de capacitación.
- Favorecer el trabajo colaborativo en las actividades de capacitación, a partir de la participación consciente de los trabajadores, intercambio oportuno de ideas y puntos de vista, la conformación de proyectos y tareas grupales; porque la prevención del acoso laboral es también una tarea grupal mediada por la colaboración de todos. Además, se recomienda reforzar la colaboración, teniendo en cuenta que generalmente se evidencia una heterogeneidad entre los trabajadores incluidos en los programas de capacitación. De modo que los más experimentados puedan, desde un posicionamiento vygotskiano, ayudar a los otros.
- Considerar las potencialidades del enfoque interdisciplinario, humanista, activo y trasformador (enfoque IHAT) en las actividades. Ello implica establecer relaciones interdisciplinarias entre Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Derecho Penal, Psicología, Seguridad y Salud en Trabajo y cuantas disciplinas revelen nodos de integración con la prevención del acoso laboral. Con un posicionamiento humanista se orienta la promoción de un enfoque de género y sensibilizar a los trabajadores con los perjuicios psicológicos, morales, físicos y productivos del acoso laboral. También se recomienda desde el enfoque IHAT potenciar la proyección activa y trasformadora del trabajador, mediante la introducción de transformaciones en los convenios colectivos de trabajo, reglamentos disciplinarios internos y procedimientos de trabajo.
- Reconocer la existencia de un marco legal para el desarrollo de la capacitación jurídica en el sistema laboral cubano, que sustenta: 1) la estructuración del contenido jurídico en la capacitación y 2) la organización práctica de los procesos formativos. El marco legal para la implementación de este programa, quedó conformado por las siguientes disposiciones jurídicas: Constitución de la República de Cuba, proclamada en fecha 10 de abril de 2019; Ley No. 116 de fecha 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo; Ley 151 de fecha 15 de mayo de 2022, Código Penal; Decreto-Ley No. 349 de fecha 24 de enero de 2018, Del asesoramiento jurídico; Decreto-Ley No. 350 de fecha 25 de octubre de 2017, De la capacitación de los trabajadores; Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral y Resolución No. 41 de fecha 5 de marzo de 2018, Reglamento para el ejercicio de la actividad de asesoramiento jurídico.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

- Promover el empleo de las disposiciones jurídicas como instrumentos de trabajo en las diferentes actividades. Es intención de este programa, que los trabajadores puedan identificar las disposiciones jurídicas por lo atributos que les distinguen: tipo de disposición, número, fecha, título y emisor; así como su localización en el sitio *web* de la Gaceta Oficial de la República de Cuba (<https://www.gacetaoficial.gob.cu>). En ese sentido se orienta, que en la presentación de las disposiciones jurídicas siempre se tengan en cuenta sus atributos.

Los **criterios valorativos en la consulta a especialistas**, se expresaron mediante una escala valorativa *Likert* de cinco opciones (Muy adecuado, Bastante adecuado, Adecuado, Poco adecuado y No adecuado). Los resultados evidenciaron el predominio de indicadores valorados de Muy adecuado y Bastante adecuado (tabla 1).

Tabla 1. Criterios valorativos en la consulta a especialistas

Consulta a especialistas					
Indicadores evaluados	Muy adecuado Cantidad (%)	Bastante adecuado Cantidad (%)	Adecuado Cantidad (%)	Poco adecuado Cantidad (%)	No adecuado Cantidad (%)
Indicador 1	21 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 2	20 (95,2)	1 (4,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 3	17 (80,9)	3 (14,3)	1 (4,8)	0 (0)	0 (0)
Indicador 4	17 (80,9)	4 (19,1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 5	20 (95,2)	1 (4,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

n = 21.

Fuente: Datos resultantes de la investigación

Los resultados de la encuesta a 51 trabajadores, que participaron en la implementación práctica del programa, permitieron informar sobre la pertinencia y capacidad de generalización del programa de capacitación jurídica a trabajadores para la prevención del acoso laboral, teniendo en cuenta los mismos indicadores presentados a los especialistas (tabla 2).

Tabla 2. Resultados de la encuesta a trabajadores

Encuesta a trabajadores



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Indicadores evaluados	Muy adecuado Cantidad (%)	Bastante adecuado Cantidad (%)	Adecuado Cantidad (%)	Poco adecuado Cantidad (%)	No adecuado Cantidad (%)
Indicador 1	51 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 2	50 (98,1)	1 (1,9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 3	51 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 4	50 (98,1)	1 (1,9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Indicador 5	51 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

n=51.

Fuente: Datos resultantes de la investigación.

La entrevista a los directivos exploró tres los indicadores propuestos para la valoración de la pertinencia del programa de capacitación jurídica, a saber: Significación jurídico-laboral del tema, Capacidad para la actualización del conocimiento y Capacidad para la optimización del desempeño. Los resultados permiten informar que el 100 % de los entrevistados (n = 5), coinciden al reconocer la significación jurídico-laboral del tema. Se pudo conocer además, sobre su disposición para la generalización del programa de capacitación jurídica a otras entidades del grupo empresarial.

Los directivos indicaron que percibían la necesidad de tratar el acoso laboral en el contenido de la capacitación jurídica a los trabajadores, a partir de la reciente promulgación de un instrumento jurídico, que regula su prevención en las entidades laborales. Hubo coincidencia al destacarse el desarrollo de capacidades en los trabajadores para identificar conductas constitutivas de acoso laboral, favoreciéndose la participación colectiva en el proceso de ordenamiento laboral de las acciones de prevención.

También se pudo constatar un consenso en las valoraciones positivas sobre las proyecciones del programa, su impacto en la actualización del conocimiento y en la introducción de mejoras en el desempeño de los trabajadores. En ese sentido declararon que se evidenció en la práctica, una participación consciente y eficaz de los trabajadores en la actualización del reglamento disciplinario interno, el convenio colectivo de trabajo y la elaboración de otros procedimientos internos; teniendo en cuenta las nuevas regulaciones en materia de acoso laboral, previstas en la legislación vigente.

Discusión

El acoso laboral y su prevención constituyen una problemática actual, no solo para el contexto cubano. Ochoa et al., afirman que el problema “existe en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se ha agudizado con las



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

nuevas formas de organización del trabajo.”⁽⁵⁾ A propósito, según Coba y otros, “la prevención del acoso laboral requiere un enfoque proactivo y multifacético.”⁽⁶⁾

Por su parte Cedeño, en un estudio que trata aspectos esenciales del acoso laboral desde un enfoque de género plantea, que en América y en particular en Ecuador se evidencia un marcado interés por el tema.⁽¹²⁾ El referido autor devela además, un nodo interdisciplinario del asunto cuando indica que “el *mobbing* o acoso laboral, no ha surgido directamente del Derecho Laboral, por el contrario ha sido delineado a partir de la Psicología.”⁽¹²⁾ Cuestión que argumenta en su investigación, cuando analiza los matices psicológicos de la definición normativa, asumida por el legislador ecuatoriano. Sin embargo, más allá de la génesis del término, es notable la necesidad de un posicionamiento interdisciplinario para encauzar la prevención del acoso laboral y su tratamiento metodológico, en la capacitación jurídica de los trabajadores.

En ese sentido, los autores de este trabajo consideran las potencialidades del enfoque IHAT, que –como es de suponer– no se reducen solo a las indicaciones declaradas en las orientaciones metodológicas del programa aquí presentado. Pues se trata de una herramienta teórico-metodológica, que favorece la comprensión integral de problemas complejos como la prevención del acoso laboral que tiene además, una incidencia en la salud del trabajador.⁽¹⁵⁾ Este tipo de problema rebasa las capacidades resolutorias de una sola disciplina y exige una integración disciplinaria. Tal nivel de integración no es espontáneo y habría que agregar, con total honestidad, que tampoco se trata de un proceso simple. Resulta necesario propiciar previamente un conjunto de tareas supra-organizacionales, para generar las relaciones interprofesionales y las alianzas institucionales, que sustentan las relaciones interdisciplinarias en un contexto determinado.

Este razonamiento indica, que para la concepción e implementación de un programa de capacitación jurídica con un alcance similar al aquí tratado, hay que considerar el establecimiento de relaciones interprofesionales entre docentes, juristas, entrenadores empresariales, directivos, psicólogos, entre otros profesionales vinculados al tema. Además, en dependencia de las características del contexto como principio de la capacitación, las organizaciones deben fortalecer las alianzas institucionales con sus escuelas ramales y otros entes del sector empresarial, cooperativo o comunitario para dar mayor consistencia interdisciplinaria a la ejecución de los programas de capacitación.

Labrador y otros, plantean con todo acierto que “el estudio de la capacitación representa un factor que influye de manera determinante en el funcionamiento de las organizaciones.”⁽¹⁶⁾

El desarrollo socioeconómico y los avances científico-técnicos, cada vez más, exigen de la capacitación como vía para la introducción de mejoras en el rendimiento y bienestar de los trabajadores, a partir de diferentes procesos que favorecen la actualización y/o ampliación del conocimiento, y la optimización del desempeño



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

profesional. En ese sentido Pérez y Alfonso exponen que “el ritmo de cambios sociales, tecnológicos, económicos, políticos, ambientales, demográficos y legales, genera en las organizaciones y en los individuos la necesidad imperiosa de cambiar para mantenerse actualizados.”⁽¹⁷⁾

Otro aspecto esencial que refuerza además, la significación del principio de correspondencia con la necesidades del capacitado, es el reconocimiento de la capacitación como un proceso, que “ha de responder también a los intereses de los trabajadores, convirtiéndose para ellos en un medio de promoción profesional, personal y social.”⁽¹¹⁾ De ahí, que Pérez y Alfonso consideren que la capacitación constituye una de las “principales fuentes de bienestar para las personas que trabajan en la organización”, generando un impacto en la productividad y en el ambiente laboral.⁽¹⁷⁾

En el programa de capacitación jurídica que aquí se presenta, se evidencia desde un posicionamiento *vygotskiano*, la significación de la actividad laboral como actividad rectora del desarrollo de la personalidad del trabajador. De ahí, que en su diseño se considere además del taller, otras formas organizativas estrechamente vinculadas al desarrollo de destrezas y habilidades prácticas, propias de la actividad laboral. Según Reyes y Alfonso, “una de las alternativas de mayor efectividad para el desarrollo del aprendizaje grupal, en el contexto de las organizaciones laborales, es a través del diseño de programas de entrenamiento.”⁽¹⁷⁾

Además, se advierte una coincidencia con formulaciones teórico-metodológicas de los autores antes citados, cuando fundamentan las potencialidades del entrenamiento a partir de considerar su carácter flexible y “ruptura con los estilos tradicionales de transmisión de aprendizajes verticalistas.”⁽¹⁸⁾ En ese sentido, hay que reconocer la idoneidad del entrenamiento como forma organizativa de la capacitación jurídica, debido a sus potencialidades para la construcción colectiva de criterios uniformes en la interpretación y aplicación de las disposiciones normativas, aplicables a las relaciones jurídicas laborales en un contexto determinado.

Hay que destacar también la trascendencia de los reglamentos internos, porque en ellos se establecen las conductas tipificadas como acoso laboral con un nivel de contextualización, teniendo en cuenta las particularidades de cada entidad.⁽¹⁹⁾ Criterio que se corresponde con los posicionamientos conceptuales de Fajardo, quien al analizar la definición normativa prevista en la legislación colombiana, indica que el acoso laboral tiene lugar “en el contexto de una relación laboral privada o pública.”⁽²⁰⁾

Estudios precedentes asociados al tema, también confirman la vinculación de la capacitación con el escenario laboral, como requisito esencial para la optimización del desempeño.⁽²¹⁾ Porque es en la actividad de trabajo, donde se generan los problemas reales condicionados por la práctica laboral, que contextualiza y modela el desempeño del trabajador. En cualquiera de sus variantes, resulta imprescindible considerar siempre, las necesidades de capacitación en función de las tareas y condiciones de trabajo para generar vivencias y



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

aprendizajes significativos. En ese sentido, resulta fundamental hacer énfasis en el carácter multiforme del acoso laboral y su vinculación directa con la cultura jurídica organizacional, en una integración de aspectos morales, sexuales, psicológicos, comunicacionales, gerenciales, entre otros, ligados al escenario laboral.^(22, 23)

En otro orden de análisis se plantea, que los resultados de la consulta a especialistas y las evidencias empíricas derivadas de la implementación práctica del programa, atribuyeron elevada significación jurídico-laboral al tema de la prevención del acoso laboral. Aspecto que se refuerza, en opinión de los autores, con la promulgación del Decreto 96 de fecha 13 de septiembre de 2023.⁽⁷⁾ Esta disposición jurídica establece un protocolo de actuación, que promueve no solo la prevención del acoso laboral, sino de otras figuras lesivas a la dignidad humana como la discriminación y la violencia. El empleo del citado cuerpo legal como instrumento de trabajo, en las actividades de capacitación incluidas en el programa, contribuyó según entrevista a directivos, al desarrollo de conocimientos y capacidades para la participación consciente y eficaz de los trabajadores, en la actualización de la base reglamentaria interna para la prevención del acoso laboral.

Los resultados del presente estudio adquieren elevada significación para la gestión organizacional de la capacitación jurídica a trabajadores en materia de acoso laboral. Se trata de una experiencia documentada, que aporta elementos esenciales de un programa de capacitación con las orientaciones metodológicas para su implementación práctica, teniendo en cuenta que en la literatura nacional -según revisión realizada por los autores-no abundan trabajos vinculados al tema.

Se advierte como limitación en la investigación, la imposibilidad de establecer desde una proyección analítica niveles de correspondencia con trabajos, que traten aspectos esenciales de la capacitación jurídica para la prevención del acoso laboral en el sistema empresarial cubano, debido a la carencia de estudios precedentes.

Conclusiones

En términos conclusivos se informa, que se evidenció la validez del programa de capacitación jurídica, a partir de los criterios valorativos de especialistas, trabajadores y directivos participantes en el estudio. Fue notable la prevalencia de indicadores valorados de Muy adecuado y Bastante adecuado. Además, se identificaron mejoras en el desempeño de los trabajadores al intervenir en la actualización del reglamento disciplinario interno, el convenio colectivo de trabajo y la elaboración de otros procedimientos internos, vinculados a la prevención del acoso laboral

Recomendaciones



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Resulta necesario además, promover investigaciones asociadas a la capacitación jurídica para la prevención del acoso laboral desde un enfoque de género, con el propósito de atender a las necesidades de capacitación desde un posicionamiento holístico, que considere las particularidades y tendencias de género, en correspondencia con las características y problemáticas del contexto laboral.

Referencias bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo OIT. Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo. 2024 [acceso 17/07/2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/prevenir-y-abordar-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-laboral-con-medidas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
2. Lalama Flores M, Santamaría Velasco J. El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. Polo del Conocimiento. 2022 [acceso 21/05/2024];7(1):231-55. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3508>
3. Moncayo Valdez MM, Maldonado Ruiz L.M. Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. RECIAMUC. 2023 [acceso 21/05/2024];7(1):817-27. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1069>
4. Ellis Yard M, García Martín D, Phillips Ellis M. Salud mental y mobbing. Rev cuban salud trabajo. 2021 [acceso 11/07/2024];22(3):40-50. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/224/262>
5. Ochoa Díaz CE., Hernández Ramos E, Guamán Chacha K, Pérez Teruel K El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad. 2021 [acceso 11/07/2024];13(2):113-8. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_abstract
6. Coba Quintana LM, Valdiviezo Samaniego MF, Herrera Avilés HP, Hidalgo Cajo FR. El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. Dominio de las Ciencias. 2024;10(1):1051-73. DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i1.3761>
7. Consejo de Ministros. Decreto 96/2023 Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. Gaceta Oficial de la República de Cuba. 2023 [acceso 21/05/2024] GOE 811-EX66.]. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-96-de-2023-de-consejo-de-ministros>



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

8. Robalino Villafuerte JL, Guerrero Bernal EA, Jordan Naranjo GV, Cruz Arboleda JI. Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. 2022 [acceso 11/07/2024];14(S4):557-71. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171>
9. López Moya D, Pangol Lascano A. El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Sociedad & Tecnología. 2021 [acceso 11/07/2024];4(S1):331-47. Disponible en: <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
10. García Baró Y, Acosta Morales H, Jiménez Sánchez L, Hernández Fuentes M. El desarrollo de la capacitación jurídica profesional en el contexto cooperativo agropecuario. Rev Cient Agroeco. 2020 [acceso 7/9/2020];8(2):16-23. Disponible en: <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/396>
11. Laredo González E, González Pérez AM, Sosa González M. Plan de acción de capacitación jurídica en legislaciones agrarias para campesinos usufructuarios de Yaguajay. Pedagogía y Sociedad. 2020 [acceso 7/03/2024];23(59):175-99. Disponible en: <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/1087>
12. Cedeño Roldan FS. El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. 2022 [acceso 7/03/2024];20(1):50-77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8720073>
13. Farías López I. Acoso sexual laboral desde la violencia de género. Revista DISSERTARE. 2022 [acceso 7/03/2024];7(2):1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7731423>
14. Zayas Acosta RC, Pérez Torres JF, Camejo León F, Pacheco Ruíz G. Fundamentos de un modelo de capacitación a educadoras de la infancia preescolar que dirigen la Educación Física. Revista Mendive. 2021 [acceso 11/07/2024];19(4): 1229-46. Disponible en: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2562>
15. González Betancourt E, García Baró Y, Jiménez Sánchez L, García Dihigo JA. Prevención de enfermedades profesionales y desarrollo sostenible: hacia un enfoque interdisciplinario, humanista, activo y transformador. COODES. 2022 [acceso 11/06/2022];10(1):203-26. Disponible en: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/497>
16. Labrador Machín O, Bustio Ramos A, Reyes Hernández J, Carvalhais Cionza Villalba EL. Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. COODES. 2019 [acceso 21/01/2024]; 7(1):64-73. Disponible en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222>



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

17. Pérez Morejón K, Alfonso Porraspita D. El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. COODES. 2023 [acceso 21/01/2024];11(2):e624. Disponible en: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/624>
18. Reyes Hernández J, Alfonso Porraspita D. Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica. COODES. 2020 [acceso 21/01/2024];8(1):99-114. Disponible en: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/281>
19. Quílez Moreno JM, Berrocal Díaz S. La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral. Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos. 2023;8(1):79-112. DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2023.i8.04>
20. Fajardo Zapata AL. Acoso laboral al personal de enfermería en Bogotá. Rev cuban salud trabajo. 2024 [acceso 21/9/2024];25(2):e485. Disponible en: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/484/811>
21. Lugo Hernández LT. Importancia y beneficios de la capacitación del personal en los spas de Guasave, Sinaloa, México. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023;7(1):9586-604. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5160
22. Valido Andrés Y. El acoso laboral hacia la mujer trabajadora. Boletín ONBC. Revista Abogacía. 2023 [acceso 17/03/2024];70(2):109-18. Disponible en: <https://ojs.onbc.cu/index.php/revistaonbc/article/view/118>
23. Olmedo Pérez L F. Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. Visión Empresarial. 2022;12(2):22-5. Disponible en: <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.

Investigación: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.

Metodología: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.

Análisis formal: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.

Administración del proyecto: Yasser García Baró.

Redacción, borrador original: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Redacción, revisión y edición: Yasser García Baró, Evelyn González Betancourt.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)