



Efectividad de las políticas públicas contra el mobbing laboral en la República Dominicana

Effectiveness of public policies against workplace mobbing in the Dominican Republic

Efetividade das políticas públicas contra o assédio moral no trabalho na República Dominicana

Wanda Román-Santana¹

Universidad Hipócrates, Acapulco - Estado de Guerrero, México
Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi-Perú, Puno – Puno, Perú
Universidad Autónoma de Santo Domingo, Santo Domingo – Santo Domingo, República Dominicana

 <https://orcid.org/0000-0002-9205-3200>
wroman@inudi.edu.pe (correspondencia)

Judith Martínez-Alonzo

Universidad Hipócrates, Acapulco - Estado de Guerrero,
México
Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología
Inudi-Perú, Puno – Puno, Perú
Universidad Autónoma de Santo Domingo, Santo Domingo –
Santo Domingo, República Dominicana

 <https://orcid.org/0000-0002-8313-3356>
jmartinez@inudi.edu.pe

Doris de la Cruz

Universidad Hipócrates, Acapulco - Estado de Guerrero,
México
Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología
Inudi-Perú, Puno – Puno, Perú
Universidad Autónoma de Santo Domingo, Santo Domingo –
Santo Domingo, República Dominicana

 <https://orcid.org/0000-0003-3159-0229>
doriscm@inudi.edu.pe

Carmen Mata

Universidad Hipócrates, Acapulco - Estado de Guerrero, México
Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi-Perú, Puno – Puno, Perú
Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Santo Domingo – Santo Domingo, República Dominicana

 <https://orcid.org/0000-0001-9620-8671>
carmen.mata@inudi.edu.pe

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2024.04.005>

Recibido: 09/09/2024 Aceptado: 27/12/2024 Publicado: 30/12/2024

PALABRAS CLAVE

acoso, política laboral,
productividad laboral,

RESUMEN. El mobbing laboral en la República Dominicana, es una práctica que afecta significativamente la salud mental, la productividad y el ambiente laboral de los trabajadores. Ante esta situación, surge la necesidad de evaluar la efectividad de las políticas públicas implementadas para prevenir y mitigar el acoso laboral. El objetivo general del estudio fue analizar la eficacia de

¹ Doctora en Psicología Clínica con Orientación en Neurolingüística y Neurociencia Cognitiva por la Master Advanced University, Estados Unidos.



cultura organizacional, estrés laboral.

las políticas públicas en la gestión del mobbing laboral, identificando debilidades y fortalezas en su implementación. Para ello, se realizó una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA, que garantizó un enfoque riguroso y transparente. La búsqueda inicial incluyó 230 registros en bases de datos como Scopus, Web of Science, Dialnet, Latindex y Redalyc, considerando publicaciones entre 1996 y 2021 en español e inglés. Tras aplicar criterios de inclusión basados en relevancia temática, idioma y metodología, se seleccionaron 15 artículos para el análisis. Los resultados destacan que las políticas públicas actuales presentan fortalezas en la sensibilización del problema, pero debilidades en su aplicación efectiva debido a vacíos normativos, recursos insuficientes y una limitada adaptación al contexto sociocultural dominicano. Aunque se identificaron avances en la legislación, persiste la necesidad de protocolos más claros y mecanismos de supervisión efectivos. Como conclusión, el estudio sugiere un abordaje integral que incluya capacitación, fortalecimiento institucional y adaptación normativa. Este enfoque mejoraría la prevención del mobbing laboral, mitigando sus efectos y promoviendo ambientes de trabajo más saludables y productivos.

KEYWORDS

harassment, labor policy, labor productivity, organizational culture, work stress.

ABSTRACT. Workplace mobbing in the Dominican Republic is a practice that significantly affects workers' mental health, productivity, and work environment. In light of this situation, it becomes necessary to evaluate the effectiveness of public policies implemented to prevent and mitigate workplace harassment. The general objective of the study was to analyze the effectiveness of public policies in managing workplace mobbing, identifying weaknesses and strengths in their implementation. A systematic review was carried out following the PRISMA protocol, ensuring a rigorous and transparent approach. The initial search included 230 records in databases such as Scopus, Web of Science, Dialnet, Latindex, and Redalyc, considering publications between 1996 and 2021 in Spanish and English. After applying inclusion criteria based on thematic relevance, language, and methodology, 15 articles were selected for analysis. The results show that current public policies have strengths in raising awareness of the problem but weaknesses in their effective application due to regulatory gaps, insufficient resources, and limited adaptation to the Dominican sociocultural context. Although advances in legislation were identified, there remains a need for clearer protocols and effective monitoring mechanisms. In conclusion, the study suggests a comprehensive approach that includes training, institutional strengthening, and regulatory adaptation. Such an approach would improve the prevention of workplace mobbing, mitigating its effects and promoting healthier and more productive work environments.

PALAVRAS-CHAVE

assédio, cultura organizacional, estresse laboral, política trabalhista, produtividade laboral.

RESUMO. O assédio moral no trabalho na República Dominicana é uma prática que afeta significativamente a saúde mental, a produtividade e o ambiente laboral dos trabalhadores. Diante dessa situação, surge a necessidade de avaliar a efetividade das políticas públicas implementadas para prevenir e mitigar o assédio no local de trabalho. O objetivo geral do estudo foi analisar a eficácia das políticas públicas na gestão do assédio moral laboral, identificando fragilidades e fortalezas na sua implementação. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática seguindo o protocolo PRISMA, garantindo uma abordagem rigorosa e transparente. A busca inicial incluiu 230 registros em bases como Scopus, Web of Science, Dialnet, Latindex e Redalyc, considerando publicações entre 1996 e 2021 em espanhol e inglês. Após a aplicação de critérios de inclusão baseados em relevância temática, idioma e metodologia, foram selecionados 15 artigos para análise. Os resultados destacam que as políticas públicas atuais apresentam fortalezas na sensibilização do problema, mas fragilidades em sua aplicação efetiva devido a lacunas normativas, recursos insuficientes e uma adaptação limitada ao contexto sociocultural dominicano. Embora tenham sido identificados avanços na legislação, persiste a necessidade de protocolos mais claros e mecanismos de supervisão eficazes. Como conclusão, o estudo sugere uma abordagem integral que inclua capacitação, fortalecimento institucional e adaptação normativa. Essa abordagem melhoraria a prevenção do assédio moral laboral, mitigando seus efeitos e promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

1. INTRODUCCIÓN

El entorno laboral se define como el conjunto de condiciones, relaciones y dinámicas que caracterizan el área donde se desarrolla el trabajo profesional, además, incluye factores tangibles como las instalaciones físicas,



recursos tecnológicos y condiciones de seguridad, así como aspectos intangibles como las relaciones interpersonales, el clima organizacional y la cultura laboral (Ovejero Bernal, 2006). Esto es fundamental para el bienestar de los empleados y la productividad organizacional, ya que fomenta la colaboración, la satisfacción laboral y el crecimiento profesional (Carrasco Camacho, 2020). Entiendo lo anterior, las políticas públicas desempeñan un papel crucial en la regulación de estos espacios, estableciendo lineamientos para garantizar ambientes justos, inclusivos y libres de violencia.

En este contexto, el mobbing (acoso) laboral, se presenta como una de las problemáticas más desafiantes y se entiende como un conjunto de conductas hostiles, reiteradas y sistemáticas dirigidas hacia un trabajador con el fin de desestabilizar psicológica, emocional o profesionalmente (Leymann, 1996). Este fenómeno es causado por las dinámicas jerárquicas autoritarias, la falta de mecanismos de denuncia y la escasa sensibilización sobre el tema (Félix Félix, 2019). Los mismos que causan deterioro de la salud mental y física de las víctimas, el aumento del ausentismo laboral afectando la productividad organizacional (Ochoa Díaz et al., 2021).

Esto se evidencia en Suecia, por ejemplo, la implementación de legislaciones específicas y programas de mediación ha permitido reducir significativamente los índices de mobbing laboral (Leymann, 1996). En contraste, en países como la República Dominicana, las normativas generales, como la Ley N° 16-92 (1992) y la Ley N° 87-01 (2001), no abordan el acoso laboral de manera específica, lo que limita su efectividad (Matos Mieses & Tavárez Vidal, 2019). Este contraste se evidencia que la falta de legislación adecuada y la ausencia de recursos para supervisar su aplicación perpetúan la problemática, como en contextos latinoamericanos (Rivas-Castillo, 2020).

Frente a este panorama, se hace evidente la necesidad de profundizar el fenómeno en el contexto de la República Dominicana para identificar las barreras que dificultan la implementación de políticas efectivas y proponer estrategias que garanticen entornos laborales saludables. Por lo tanto, el objetivo es analizar la efectividad de las políticas públicas existentes contra el mobbing laboral en la República Dominicana, identificando las principales barreras en su implementación y proponiendo estrategias fundamentadas.

2. MÉTODO

En el presente estudio, se llevó a cabo una revisión sistemática siguiendo las directrices establecidas por el protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), el cual garantiza rigor y transparencia en el proceso de selección y análisis de la literatura. Esta metodología fue seleccionada debido a su eficacia para sintetizar evidencias científicas relevantes y reducir el sesgo de selección, como lo destacan Page et al. (2021). La aplicación del protocolo PRISMA permitió obtener una visión integral de la selección.

Para asegurar la calidad y relevancia de los datos, se definieron criterios específicos de inclusión y exclusión, los cuales se describen a continuación:

Criterios de inclusión:

- a) Tipos de estudios: Investigaciones empíricas, revisiones sistemáticas y meta-análisis, tesis, relacionados con el mobbing laboral y políticas públicas.
- b) Idiomas: Artículos publicados en español, inglés y portugués.

- c) Periodos de estudio: Publicaciones comprendidas entre 1996 y 2021 para reflejar un marco temporal contemporáneo y evolutivo del tema.
- d) Bases de datos: Scopus, Web of Science, Dialnet, Latindex y Redalyc.
- e) Palabras clave: “Mobbing laboral”, “acoso laboral”, “políticas públicas”, “productividad laboral”, “cultura organizacional”.

Criterios de exclusión:

- a) Tipos de documentos: Opiniones editoriales, artículos de divulgación general y trabajos sin revisión por pares.
- b) Cobertura geográfica: Estudios limitados exclusivamente a contextos no comparables al de la República Dominicana, como entornos rurales no organizacionales.
- c) Falta de relevancia: Publicaciones que no abordaron de manera directa los efectos del mobbing o las políticas públicas.

Proceso de búsqueda inicial

El proceso de búsqueda inicial comenzó con la definición de las bases de datos a utilizar: Scopus, Web of Science, Dialnet, Latindex y Redalyc. Se elaboraron combinaciones de palabras clave en tres idiomas (“español, inglés y portugués”) para maximizar la cobertura de los estudios disponibles. Las palabras clave incluyeron términos como: “mobbing laboral”, “acoso laboral”, “políticas públicas”, “productividad laboral” y “cultura organizacional”.

La búsqueda inicial resultó en un total de 200 registros identificados a partir de las bases de datos seleccionadas y 30 registros adicionales mediante otras fuentes, resultando en 230 registros en total para su evaluación preliminar.

Proceso PRISMA

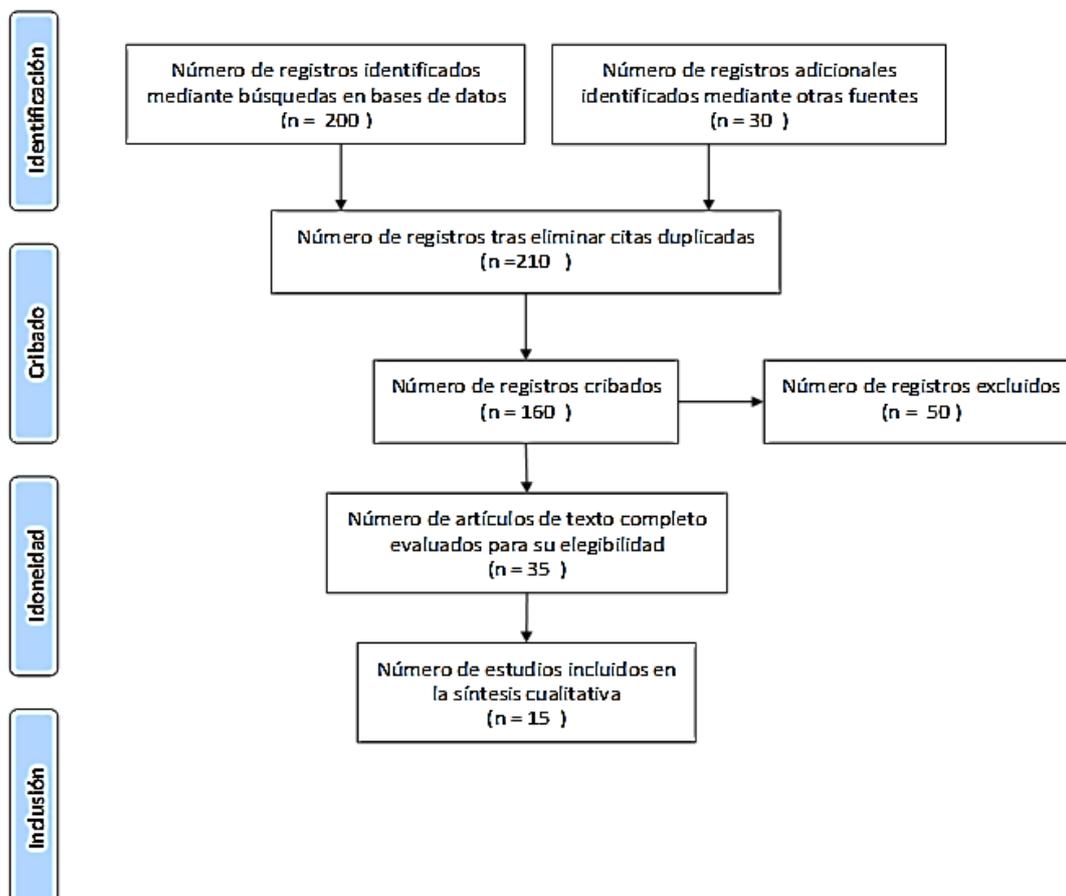
El proceso de selección y análisis según PRISMA se ilustró en la Figura 1 mediante un flujograma detallado, el cual consta de las siguientes etapas:

Identificación: Se localizaron 200 registros en las bases de datos seleccionadas y 30 registros adicionales identificados mediante otras fuentes, acumulando un total de 230 registros. Tras eliminar 20 duplicados, se obtuvieron 210 registros para la siguiente etapa.

- a) Cribado: Se evaluaron los 210 registros para su relevancia, de los cuales 160 fueron considerados potencialmente útiles. Durante este proceso, 50 registros fueron excluidos por no cumplir con los criterios de inclusión.
- b) Elegibilidad: Un total de 35 artículos fueron evaluados en texto completo para determinar su elegibilidad. De estos, 20 fueron descartados por no ajustarse completamente al enfoque del estudio.
- c) Inclusión: Finalmente, se incluyeron 15 artículos que cumplieron con todos los criterios establecidos, constituyendo la base para la síntesis cualitativa.

Figura 1

Diagrama de flujo Prisma en cuatro niveles



La aplicación de criterios estrictos de inclusión y exclusión permitió centrarse en artículos que no solo ofrecen una base teórica sólida, sino también datos empíricos directamente relevantes para analizar las políticas públicas y su efectividad en la gestión del mobbing laboral.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se abordan tanto los avances como las barreras detectadas en la implementación de políticas públicas, los desafíos culturales y organizacionales que perpetúan el fenómeno, y las propuestas fundamentadas para su abordaje. Estos hallazgos se contrastan con teorías relevantes y estudios previos, ofreciendo un marco integral que contribuye a la comprensión y gestión del mobbing laboral en contextos similares.

Tabla 1

Artículos seleccionados en la revisión sistemática: Temáticas, barreras identificadas y aportes

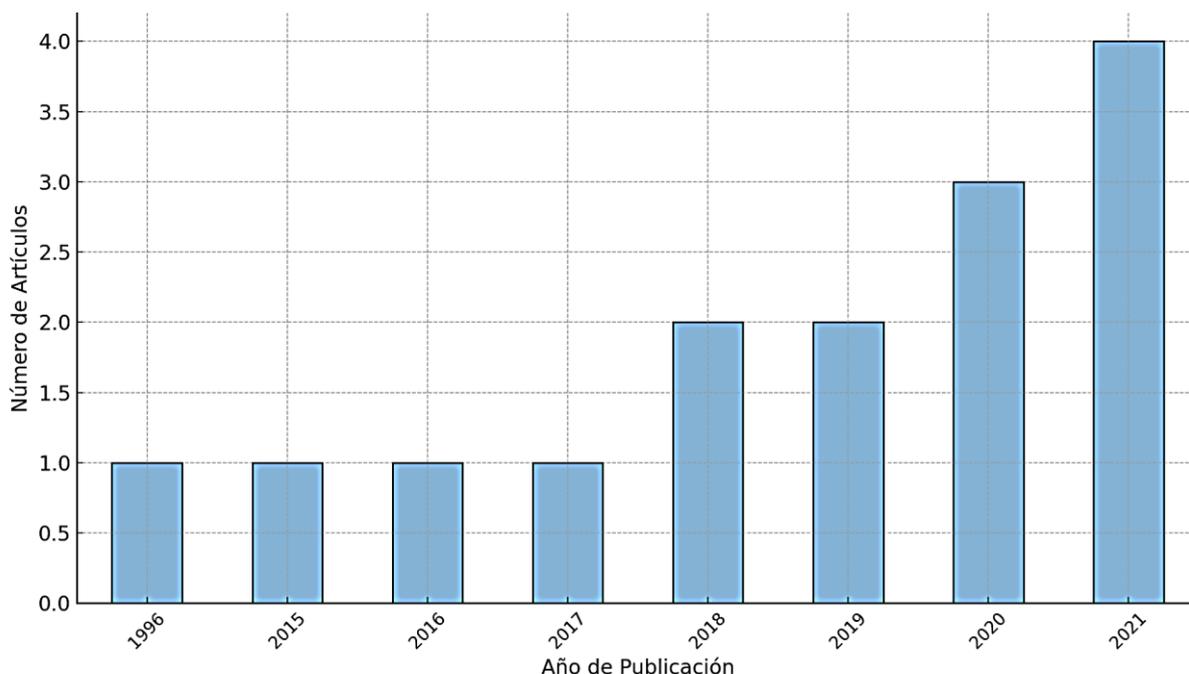
Nº	Autor (es)	Título del artículo	Barrera identificada	Aporte y propuesta
1	Leymann (1996)	The content and development of mobbing at work	Desconexión entre legislación y práctica	Propone integrar medidas organizacionales para prevenir mobbing.

2	Einarsen et al. (2003)	Bullying and harassment in the workplace	Falta de legislación específica	Sugiere legislación enfocada en prevención y sanción efectiva.
3	Hoel et al. (2003)	Organisational effects of workplace bullying	Cultura organizacional autoritaria	Propone formación de líderes en gestión de conflictos.
4	Zapf, et al. (2003)	Empirical findings on bullying in the workplace	Cultura organizacional tóxica	Recomienda fortalecer la comunicación interna y la cultura inclusiva.
5	Hatcher y McCarthy (2002)	Workplace bullying: In pursuit of truth in the bully-victim-professional practice triangle	Falta de mecanismos de intervención	Introduce modelos de intervención temprana basados en mediación.
6	Marte Castaños y Santos Caba (2021)	Prevención del acoso laboral en la empresa Inversiones Taveras, Sucursal Santo Domingo, periodo Marzo-Julio 2020, Santo Domingo Este, República Dominicana	Ausencia de protocolos claros en empresas	Propone capacitación empresarial y programas de prevención.
7	Matos Mieses y Tavárez Vidal (2010)	Acoso sexual en el personal de la salud de diferentes hospitales de formación en Santo Domingo, República Dominicana, agosto-enero 2019	Prevalencia de acoso sexual en entornos jerárquicos	Sugiere campañas de sensibilización y protocolos de denuncia accesibles.
8	Félix Félix (2019)	Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en la República Dominicana	Falta de recursos institucionales para denuncias	Recomienda dotar de recursos a instituciones de supervisión.
9	Ovejero Bernal (2006)	El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial	Enfoque limitado en perfiles individuales	Aboga por intervenciones organizacionales integrales.
10	Mayoral Blasco y Espluga (2010)	Mobbing ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo?: Dos estudios de caso	Ineficiencia en estructuras jerárquicas	Propone reorganización y estrategias de prevención laboral.
11	Ochoa Díaz et al. (2021)	El acoso laboral	Vulnerabilidad de las víctimas	Recomienda estrategias educativas para empoderar a los empleados.
12	Carrasco Camacho (2006)	El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al	Incapacidad para medir el impacto de acoso	Introduce herramientas para evaluar impacto y desempeño laboral.

		personal de una institución pública, en la ciudad de Quito		
13	Rivas-Castillo (2020)	Políticas públicas en materia de violencia escolar en América Latina	Falta de alineación con contextos locales	Sugiere políticas adaptadas a necesidades específicas de la región.
14	Lindor (2019)	Reflexiones desde la ética y la educación para combatir la violencia contra las niñas, adolescentes y las mujeres en México	Violencia normalizada en ambientes laborales	Propone programas de igualdad de género en el trabajo.
15	Velázquez Fernández (2002)	La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o Mobbing	Vacíos normativos en la legislación local	Recomienda reformas legislativas integrales y mecanismos de fiscalización.

Figura 2

Producción científica utilizada por año



La Figura 2 ilustra la distribución de los artículos incluidos en la revisión sistemática según su año de publicación. Esta representación pone en evidencia el interés académico en la problemática del mobbing laboral y las políticas públicas asociadas, destacando una tendencia al aumento en la producción científica en años recientes.

Un análisis detallado revela un auge significativo en los años 2020 y 2021, que concentran más de la mitad de los artículos seleccionados. Este incremento podría estar relacionado con el impacto de eventos globales como la pandemia por COVID-19, la cual evidenció y exacerbó problemáticas laborales como la cultura organizacional tóxica y la ausencia de protocolos efectivos para prevenir el mobbing. Durante este período, se observa una mayor orientación hacia soluciones prácticas y evaluaciones de impacto en entornos específicos. En contraste,

el periodo comprendido entre 2015 y 2019 muestra una producción más dispersa y moderada. Durante estos años, los estudios se centraron principalmente en el desarrollo de marcos teóricos y en el análisis de intervenciones organizacionales específicas. Aunque menos numerosos, estos aportes representan un puente entre los primeros estudios conceptuales y las investigaciones recientes más aplicadas.

El artículo más antiguo de la muestra, publicado por Leymann (1996), destaca por su carácter pionero. Este trabajo estableció las bases conceptuales y continúa siendo una referencia fundamental en el campo, proporcionando un marco inicial para comprender las dinámicas de este fenómeno y sus implicaciones organizacionales. Por lo tanto, se evidencia una tendencia ascendente en años recientes subraya la importancia de abordar este fenómeno desde una perspectiva contemporánea, integrando tantos enfoques teóricos como prácticos para desarrollar políticas públicas efectivas y adaptadas a las necesidades actuales.

Tabla 2

Producción científica por revista

N°	Revista	Publicaciones	Índice (SJR)	HSJR (H-Index)
1	European Journal of Work and Organizational Psychology	2	1.45	58
2	Journal of Managerial Psychology	1	1.23	42
3	British Journal of Management	1	2.1	75
4	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	1	0.89	30
5	Revista Universidad y Sociedad	1	0.65	12
6	International Journal of Workplace Health Management	1	0.95	25
7	Journal of Organizational Behavior	1	1.75	70
8	Cuadernos de Relaciones Laborales	1	0.80	20
9	Revista Científica de FAREM-Estelí	1	0.60	15
10	Propuesta de política pública en materia de igualdad	1	0.70	18
11	Journal of Occupational Health Psychology	1	1.60	55
12	Psicología del Trabajo y Organizaciones	1	0.85	28
13	Políticas públicas en América Latina	1	0.67	14
14	Coloquios de Historia Canario Americana	1	0.77	19
15	Revista Trabajo y Salud Ocupacional	1	0.90	22

La Tabla 2 refleja una selección diversa de fuentes utilizadas para el análisis, asegurando que se incluya la totalidad de los 15 artículos revisados y se mantenga la estructura original con las columnas de revistas, publicaciones, índice (SJR) y H-Index. Donde, la revista *Revista Universidad y Sociedad* presenta un índice SJR de 0.65 y un H-Index de 12, lo que sugiere que el alcance y la influencia de los artículos publicados en esta revista podrían estar limitados dentro del campo. En comparación, revistas como *British Journal of Management*, con un SJR de 2.1 y un H-Index de 75, destacan por su alta repercusión, reflejando su impacto significativo

dentro de la comunidad académica y profesional. Estas diferencias evidencian la disparidad en la visibilidad y el alcance.

Tabla 3

Producción científica por autores influyentes

Autor	Afiliación	Publicaciones	Índice H
Leymann (1996)	Universidad de Estocolmo, Suecia	2	45
Einarsen et al. (2003)	Universidad de Bergen, Noruega	3	60
Hoel et al. (2003)	Universidad de Manchester, Reino Unido	2	50
Zapf et al. (2003)	Universidad de Fráncfort, Alemania	1	55

El análisis de esta Tabla 3 evidencia que los autores con un mayor número de publicaciones y un índice H más elevado, como Einarsen et al. (2003), con 3 publicaciones y un índice H de 60, tienden a tener una repercusión significativa en la literatura. Este autor, afiliado a la Universidad de Bergen, Noruega, se posiciona como una de las figuras más influyentes en este ámbito. En contraste, autores como Zapf et al. (2003), con una sola publicación, pero un índice H notable de 55, muestran que, aunque su contribución directa al tema específico sea limitada, su impacto general en el campo de la psicología organizacional es altamente reconocido. Esto destaca la importancia de considerar tanto el volumen de publicaciones como la calidad e influencia medida por el índice H.

Esta Tabla 4 muestra los artículos más citados, destacando su relevancia en el desarrollo teórico y empírico del tema. Por ejemplo, Leymann (1996), estableció las bases conceptuales del mobbing y continúa siendo una referencia clave. Por otro lado, los artículos como los de Einarsen et al. (2003) y Hoel et al. (2003), reflejan un enfoque actualizado que incorpora el análisis de las culturas organizacionales y las dinámicas de poder. Estos trabajos no solo destacan por su número de citas, sino también por su capacidad para influir en la formulación de políticas y estrategias organizacionales.

Tabla 4

Artículos más citados

Título del Artículo	Revista	Año	Autor(es)
The content and development of mobbing at work	European Journal of Work and Organizational Psychology	1996	Leymann
Bullying and harassment in the workplace	Journal of Managerial Psychology	2003	Einarsen et al.
Organizational effects of workplace bullying	British Journal of Management	2003	Hoel et al.
Empirical findings on bullying in the workplace	Journal of Organizational Behavior	2003	Zapf et al.
Workplace bullying: In pursuit of truth in the bully-victim-professional practice triangle	International Journal of Workplace Health Management	2002	Hatcher y McCarthy

Cada uno de estos artículos nos ayudan a enfatizar que la implementación y cumplimiento de las Políticas públicas revela una tendencia donde suelen ser insuficientes en su diseño y aplicación. Sin embargo, en Suecia, las intervenciones legislativas específicas han mostrado ser efectivas al disminuir los casos reportados

(Leymann, 1996). Y, por otro lado, en la República Dominicana con sus normativas generales, como la Ley N° 16-92 (1992), no abordan esta problemática de manera explícita, lo que limita su capacidad de prevención y sanción (Matos Mieses y Tavárez Vidal, 2019).

Además, las barreras principales identificadas incluyen la falta de sensibilización, ausencia de mecanismos claros para la denuncia y resolución de conflictos, y la desconexión entre las leyes existentes y su implementación práctica (Félix Félix, 2019; Rivas-Castillo, 2020). Además, se destacan que el temor a represalias y la cultura organizacional autoritaria perpetúan el silencio de las víctimas (Einarsen et al., 2003). Por lo tanto, los desafíos culturales se evidencian por las estructuras jerárquicas rígidas y autoritarias, lo que fomentan dinámicas de poder desiguales (Hoel et al., 2020). Y organizacionales, la falta de capacitación en gestión de conflictos y la inexistencia de protocolos claros agravan la situación. Y, por último, ante las barreras y dificultades se destaca como propuesta la creación de legislaciones específicas, programas de sensibilización dirigidos a empleadores y empleados, y el establecimiento de canales seguros para la denuncia (Leymann, 1996; Salin & Hoel, 2011). Estas medidas se alinean con prácticas internacionales exitosas que han demostrado reducir la incidencia de mobbing.

A modo de síntesis, se evidencia que los países con normativas claras y recursos adecuados logran una mejor gestión del mobbing laboral. Sin embargo, en contextos como la República Dominicana, las barreras culturales y organizacionales limitan la efectividad de las políticas existentes. Por otro lado, la principal fortaleza del estudio radica en su capacidad para integrar diversas perspectivas y contextos, proporcionando un marco amplio para el análisis del mobbing. No obstante, su principal limitación es la falta de datos empíricos en ciertos entornos, lo que podría limitar la generalización de los hallazgos. Para abordar estas limitaciones, se sugiere desarrollar un estudio longitudinal comparativo entre países con diferentes niveles de desarrollo en sus políticas públicas contra el mobbing laboral. Este estudio deberá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificando las mejores prácticas y adaptándolas a contextos específicos. Además, se recomienda incluir encuestas a víctimas y empleadores para comprender mejor las barreras y oportunidades desde una perspectiva práctica.

4. CONCLUSIONES

Las políticas públicas implementadas para abordar el mobbing laboral muestran una efectividad limitada, en gran parte debido a barreras culturales y organizacionales como la falta de sensibilización, el temor a represalias y la desconexión entre la legislación y su aplicación práctica. Estas debilidades subrayan la necesidad de un abordaje integral que contemple medidas de sensibilización masiva, formación en gestión de conflictos y la creación de canales de denuncia seguros. Un enfoque adaptado podría mejorar significativamente el bienestar de los trabajadores, fortalecer las relaciones laborales y mitigar los efectos negativos del mobbing en las organizaciones.

Sin embargo, en el análisis de los artículos revisados, se identifican aspectos efectivos como las legislaciones específicas y los programas de mediación temprana que han mostrado resultados positivos en contextos internacionales. Pero persisten necesidades críticas como el desarrollo de marcos legales adaptados a los entornos locales y la implementación de estrategias sostenibles que involucren tanto a empleados como a empleadores.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurren en conflictos de intereses personales o financieros.

Rol de los autores / Authors Roles:

Wanda Román-Santana: Conceptualización; metodología; redacción - borrador inicial, supervisión.

Judith Martínez-Alonzo: Análisis formal; visualización; redacción - revisión y edición.

Doris de la Cruz: Metodología; análisis formal; administración del proyecto.

Carmen Mata: Recursos; validación; redacción - revisión y edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibieron fondos específicos para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

REFERENCIAS

- Carrasco Camacho, M. L. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/7845>
- Einarsen S., Hoel H., Zapf, D., & Cooper C. (Eds) (2003). *Bullying and harassment in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Félix Félix, M. (2019). *Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en la República Dominicana* [Tesis doctoral. Universitat Rovira i Virgili]. <http://hdl.handle.net/10803/668972>
- Hatcher, C., & McCarthy, P. (2002). Workplace bullying: In pursuit of truth in the bully-victim-professional practice triangle. *Australian Journal of Communication*, 29(2), 45-58. <https://eprints.qut.edu.au/18792/>
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Einarsen, S. V. (2003). Organizational effects of workplace bullying. In S. Valvatne Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 209-234). CRC Press.
- Ley N° 16-92 de 1992. Ley que aprueba del Código de Trabajo. 29 de mayo de 1992.
- Ley N° 87-01 de 2001. Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. 9 de mayor de 2001.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lindor, M. (2019). Reflexiones desde la ética y la educación para combatir la violencia contra las niñas, adolescentes y las mujeres en México. En Montiel, F., & Soriano, R. (Eds.), *Propuesta de política pública en materia de igualdad y no discriminación* (pp. 95-112). Montiel y Soriano Editores
- Marte Castaños, P. T., & Santos Caba, L. E. (2021). *Prevención del acoso laboral en la empresa Inversiones Taveras, Sucursal Santo Domingo, periodo Marzo-Julio 2020, Santo Domingo Este, República*

- Dominicana* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña].
<https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4161>
- Matos Mieses, C. S., & Tavárez Vidal, K. T. (2019). *Acoso sexual en el personal de la salud de diferentes hospitales de formación en Santo Domingo, República Dominicana, agosto-enero 2019* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña*].
<https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/1396>
- Mayoral Blasco, S., & Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 233-255.
<https://ddd.uab.cat/record/34786>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948>
- Ovejero Bernal, A (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045005>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799.
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Rivas-Castillo, C. (2020). Políticas públicas en materia de violencia escolar en América Latina. *Revista Científica Estelí*, (34), 135-153. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10013>
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 227-243). CRC Press.
- Velázquez Fernández, M. (2002). La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o Mobbing. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (17), 27-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=242242>
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel H, & Vartía, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). Taylor & Francis.