

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN PERICIAL DE LA VÍCTIMA DE *MOBBING*

David González Trijueque¹

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Juzgados de Getafe

Sabino Delgado Marina

Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM)

Resumen

El *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo es un complejo riesgo psicosocial que tradicionalmente ha sido abordado desde la psicología del trabajo y de las organizaciones y desde la psicopsicología aplicada dentro de los planes formativos en prevención de riesgos laborales. Sin embargo, las implicaciones clínicas y forenses de este fenómeno son evidentes y en los últimos años la valoración pericial de la víctima de *mobbing* ha tomado relevancia dentro de la psicología forense española. Más aún, desde que se produjese la última reforma del Código Penal en el año 2010 (Ley Orgánica de 22 de Junio de Reforma del Código Penal) que incluye el acoso laboral como supuesto delictivo con penas privativas de libertad entre 6 meses y 2 años.

En el presente artículo se realiza una aproximación a la valoración pericial psicológica del trabajador acosado. Para ello, se proponen los distintos aspectos de interés a valorar así como se citan distintos instrumentos de evaluación que pueden ser de utilidad en estos supuestos. Por último, se facilita un modelo de informe estructurado según los criterios de los autores.

PALABRAS CLAVE: *acoso laboral, evaluación de la víctima de mobbing, informe pericial, psicología forense.*

Abstract

Mobbing or psychological harassment in the workplace is a complex psychosocial phenomenon which has traditionally been approached from the perspective of work and organizational psychology and from that of applied psychology in the formative plans on prevention of occupational hazards. However, the clinical and forensic implications of this phenomenon are obvious, and the expert assessment of *mobbing* victims has gained importance in recent years within Spanish forensic psychology, especially since the last

¹ *Correspondencia:* Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Juzgados de Getafe. Avenida Juan Carlos I, s/n. 28905. *E-mail:* david_gonzalez@madrid.org
Fecha de recepción del artículo: 21-09-2011.
Fecha de aceptación del artículo: 07-11-2011.

reform of the Spanish Penal Code in 2010 (Organic Law 5/2010, of June 22, of Reform of the Penal Code), which includes workplace harassment as an offence punishable by imprisonment from six months to two years.

This article approaches expert psychological assessment of mobbed workers. To this end, the different aspects of interest to be considered are proposed and several assessment tools that could be useful in these cases are presented. Finally, a model of report, structured following the criteria of the authors, is provided.

KEYWORDS: *workplace harassment, assessment of mobbing victims, expert report, forensic psychology.*

Introducción

El acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido con el anglicismo *mobbing*, es considerado como uno de los más importantes riesgos psicosociales a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao et al., 2001). Aunque existen numerosas definiciones al respecto, en España contamos desde el año 2010 con la última definición técnica sobre *mobbing* desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se trata concretamente de la Nota Técnica Preventiva (NTP) nº 854, que actualiza a la anterior NTP nº 476 del 1998, y que define el acoso laboral como “*la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)*”, concepto al que añade que “*dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud*” (Fidalgo et al., 2010).

Aunque los datos empíricos en relación al *mobbing* son heterogéneos en diversos aspectos, sí que existe conformidad a la hora de considerar a este riesgo psicosocial como un importante estresor socio-laboral susceptible de generar importantes consecuencias negativas sobre la salud, tanto física como psicológica, de quienes lo padecen (Borrás, 2002; Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; González-Trijueque y Delgado, 2008; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b). De hecho, las víctimas de acoso laboral sufren habitualmente diversas reacciones emocionales como temor, ansiedad, hipervigilancia, desesperanza, irritabilidad, comportamientos fóbicos, sintomatología postraumática, depresión y problemas psicosomáticos (Einarsen y Raknes, 1997; Leymann, 1990, 1996; Leymann y Gustafsson, 1996; Mikkelsen y Einarsen, 2002a; Niedl, 1996; O'Moore et al., 1998).

El hecho de que el *mobbing* sea susceptible de originar daños en el plano psíquico al trabajador que lo padece, unido al abundante marco legal que lo regula (desde Junio de 2010 está tipificado como delito en España) hacen de interés a este riesgo psicosocial desde la perspectiva victimológica y en relación a la valoración del daño dentro de la psicología forense (González-Trijueque, 2007). Por ello, y entendiendo que se trata de un fenómeno cada vez más relevante desde la perspectiva pericial, los autores firmantes del presente texto realizan una propuesta metodológica para la evaluación del daño en la víctima de *mobbing* desarrollada a lo largo de estos años a través de la experiencia con numerosos casos reales.

Evaluación pericial de la víctima de *mobbing*

La valoración del daño psíquico sufrido por la víctima de acoso laboral constituye, sin lugar a dudas, la tarea más relevante a la que se enfrentará el perito psicólogo en este tipo de problemática (González-Trijueque, Delgado y García-López, 2010; González-Trijueque y Tejero, 2011). La labor pericial en estos casos se deberá centrar en tres puntos fundamentales (González-Trijueque, Tejero y Delgado, 2011); en primer lugar, se debe intentar (en la medida de lo posible) objetivar el estresor descrito y valorar si estamos ante un supuesto de *mobbing* o bien ante otro tipo de riesgo psicosocial (p. Ej., estrés laboral, *burnout*); en segundo lugar habrá que determinar el estado psicológico de la víctima y comprobar si existen síntomas clínicos y si éstos configuran algún cuadro psicopatológico, del cual será especialmente importante pronunciarse sobre su cronicidad y pronóstico para saber si estamos hablando de una lesión o una secuela en el plano psíquico; y en tercer lugar, se tendrá que valorar si existe causalidad (o al menos compatibilidad) entre el estresor descrito y la sintomatología desarrollada por el trabajador acosado, para lo cual resultará esencial evaluar la estructura de personalidad, el estado anterior y la vulnerabilidad/resiliencia del sujeto acosado.

La objetivación del estresor descrito por la víctima

Inicialmente, el perito psicólogo se encontrará únicamente con las propias referencias del sujeto explorado a través de las cuales intentará explicar el problema que refiere estar percibiendo en su lugar de trabajo. En este punto de partida, es posible que el sujeto evaluado considere que está sufriendo una situación de acoso laboral y sin embargo cuando comience a explicar su problemática nos demos cuenta que realmente no describe una situación de acoso propiamente dicha sino que realmente haga referencia a otro tipo de riesgo

psicosocial laboral, que si bien no configure una situación de acoso también puede ocasionar malestar y sufrimiento a la persona que lo padece (p. Ej. estrés laboral, *burnout*). Por ello, consideramos importante que el perito psicólogo comience la evaluación del caso realizando una entrevista abierta sobre el problema en cuestión y que de este modo el peritado explique de forma no dirigida la situación que refiere estar padeciendo. De este modo, podremos hacer una primera valoración si el supuesto sobre el que nos están informando se corresponde o no a una situación de *mobbing* según las definiciones existentes. Actuando así, podremos alcanzar un primer “diagnóstico de sospecha” antes de poder alcanzar un “diagnostico de certeza”, siendo para ello fundamental realizar un diagnóstico diferencial con otros riesgos psicosociales (González-Trijueque, 2007; Padial y De la Iglesia, 2002).

Una vez que el perito psicólogo confirma sus sospechas de que el caso que está valorando puede corresponderse a un caso real de *mobbing* podrá efectuar entrevistas de tipo semi-estructurado en la cuales precise el acoso descrito y sus principales características asociadas (p. Ej., duración, intensidad, número de acosadores, tipo de conductas percibidas) así como realizar una anamnesis laboral del trabajador evaluado y un análisis de su puesto de trabajo (p. Ej., funciones a realizar, horario, medios, etc.). Es a partir de este momento cuando el perito psicólogo podrá apoyarse en distintos instrumentos específicos de medida, los cuales serán de utilidad para completar la información obtenida durante las entrevistas mantenidas. Sin embargo, en ningún caso, se podrá determinar la veracidad de un supuesto de *mobbing* por el simple hecho de que el peritado informe al respecto a través de la cumplimentación de alguna prueba administrada; este hecho, aunque pueda resultar obvio, constituye un error habitual en la práctica pericial, en el cual el psicólogo argumenta un supuesto de acoso laboral amparándose en la cumplimentación de un reactivo (p. Ej., LIPT-60) que en ningún caso dispone de escalas de validez y resulta fácilmente manipulable en un contexto forense por el hecho de tratarse de medidas de auto-informe (González-Trijueque et al., 2010; González-Trijueque et al., 2011). No obstante, la administración de instrumentos de medida resulta especialmente interesante para diferenciar supuestos de acoso laboral de otro tipo de riesgos psicosociales, además de permitir la obtención de interesante información tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

Respecto a la administración de pruebas técnicas, parece recomendable iniciar la valoración psicométrica con algún instrumento que valore aspectos psicosociales generales de interés en el contexto laboral. A tal efecto, recomendamos la utilización de métodos como el ISTAS-21 (Moncada et al., 2004) o la metodología de evaluación de riesgos psicosociales propuesta desde el INSHT (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1997).

Tabla 1. Aspectos psicosociales evaluados por el ISTAS-21 (Moncada et al., 2004) y por el método del INSHT (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1997)

Método	Factores primarios	Factores secundarios
ISTAS-21	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas
		Exigencias cognitivas
		Exigencias emocionales
		Exigencias de esconder emociones
		Exigencias sensoriales
	Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo
		Posibilidades de desarrollo
		Control sobre el tiempo de trabajo
		Sentido del trabajo
		Integración en la empresa
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad
		Claridad de rol
		Conflicto de rol
		Calidad de liderazgo
		Refuerzo
		Apoyo social
Posibilidades de relación social		
Compensaciones	Inseguridad	
	Estima	
Doble presencia		
INSHT	Carga mental	Presiones de tiempo y retrasos
		Esfuerzo de atención
		Fatiga nerviosa
		Cantidad y complejidad de la información
		Dificultad de la tarea
	Autonomía temporal	Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo
		Distribución de pausas
		Determinación del propio ritmo
		Variación del ritmo de trabajo
	Contenido del trabajo	Capacidades utilizadas
		Repetitividad
		Importancia del trabajo
		Variedad del trabajo
		Trabajo rutinario
		Motivación por el trabajo
	Importancia del trabajo para otros	

	Supervisión-Participación	Supervisión
		Medios de participación
		Grados de participación
	Definición de rol	Ambigüedad de rol
		Conflictividad de rol
	Interés por el trabajador	Promoción
		Formación
		Medios de información
		Estabilidad en el empleo
	Relaciones personales	Posibilidad de comunicación
		Calidad de las relaciones
		Relaciones de grupo

Una vez realizada la evaluación psicométrica de carácter más genérico sobre riesgos psicosociales laborales, nos parece oportuna la administración de reactivos específicos que valoren riesgos concretos. Concretamente, suele ser de utilidad administrar reactivos que valoren el estrés laboral, el síndrome del quemado (*burnout*) y el acoso psicológico en el lugar de trabajo (*mobbing*) propiamente dicho (Tabla 2). Esto nos permitirá explicar de forma más precisa un diagnóstico diferencial, no en términos clínicos, sobre posibles riesgos psicosociales generadores de distrés.

Tal y como se ha expuesto hasta este momento, toda la información obtenida en relación al supuesto estresor laboral (situación de acoso) sería la proporcionada por el peritado a través de sus manifestaciones y la cumplimentación de distintos reactivos de carácter auto-administrado que no disponen de escalas de validez y por lo tanto resultan fácilmente manipulables en el ámbito pericial. Debido al relativamente escaso valor que tienen las referencias del sujeto evaluado en un contexto forense, el perito psicólogo deberá procurar objetivar la situación de acoso descrita a través de otras fuentes de información, por lo cual resultará recomendable cotejar la información vertida en la medida de lo posible con un análisis documental apropiado. No obstante, no siempre el perito psicólogo podrá acceder a otras fuentes de información, en ocasiones porque no resulte relevante atendiendo al objeto de la pericial y en otras ocasiones porque la propia organización laboral no acceda a que mantengamos entrevistas con otras personas o accedamos a información que puedan considerar de interés o de carácter confidencial. No debemos olvidar que la respuesta de la organización ante estos supuestos es la negación (Piñuel, 2001). Pese a estas dificultades, resultará de interés conocer si el peritado ha puesto en conocimiento su situación a la organización por escrito, supuesto en el cual ésta debería tomar medidas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, Ley 31/1995).

Tabla 2. Algunos instrumentos psicométricos para la evaluación del estrés laboral, el *burnout* y el *mobbing*

Riesgo psicosocial específico	Instrumentos de medida
Estrés laboral	<p>JSS (<i>Job Stress Survey</i>) de Spielberger y Vagg (2010). El JSS, Cuestionario de Estrés Laboral, evalúa la severidad percibida (intensidad) y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los empleados en una amplia variedad de contextos laborales. Consta de tres escalas y seis subescalas que van de lo más general a lo más específico; ofrece información sobre el nivel general, la severidad y la frecuencia del estrés laboral, así como sobre las posibles causas de su aparición, como pueden ser la presión laboral o la falta de apoyo por parte de la organización.</p>
Síndrome del quemado (<i>Burnout</i>)	<p>MBI (<i>Maslach Burnout Inventory</i>) de Schaufeli et al. (1996). Es el más empleado a nivel nacional e internacional y de muy fácil acceso. La versión “<i>General Survey</i>” es aplicable en todo tipo de profesiones, tiene una composición tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización e Ineficacia profesional).</p> <p>BM (<i>Burnout Measure</i>) de Pines y Aronson (1988). Consta de 21 ítems que se agrupan en tres escalas de una única dimensión de agotamiento (físico, emocional y mental).</p> <p>CBB (Cuestionario Breve de Burnout) de Moreno-Jiménez et al. (1997). Consta de 22 ítems y permite medir antecedentes del síndrome del quemado, así como sus manifestaciones y consecuencias.</p>
Acoso psicológico en el lugar de trabajo (<i>Mobbing</i>)	<p>LIPT-60 (<i>Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo</i>) (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005). Adaptación española del instrumento original de Heinz Leymann. Consta de 60 ítems que permiten valorar 60 conductas de acoso laboral. Ofrece información sobre el acoso medio percibido así como sobre la intensidad del mismo. Proporciona información sobre 6 subescalas (desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio personal). Baremado con población normal y víctimas de acoso laboral.</p> <p>Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004). La escala Cisneros es un cuestionario desarrollado por Iñaki Piñuel de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico.</p>

Además, aunque no es función del perito la de valorar los hechos (tarea que corresponde al juez o tribunal que corresponda), éste podrá solicitar mantener entrevistas, contactos telefónicos o solicitar la documentación que estime oportuna a la organización de trabajo donde se han producido los supuestos hechos, solicitud que podrá hacerse mediante *buofax* para que así conste en las limitaciones del informe emitido en caso de obtener una negativa al respecto, situación más frecuente por otra parte. En el caso de que el perito pueda acceder a la organización de trabajo, se antoja fundamental que éste cuente con formación en psicología y ergonomía aplicada, formación que facilitará saber con qué personas mantener contactos o entrevistas (testigos, supuesto acosador, delegado de personal, RR.HH, dirección, delegados de prevención, comité de seguridad y salud, servicios de prevención) y sobre todo conocer qué tipo de documentación podría ser de mayor interés para su análisis documental (plan de prevención, cobertura de riesgos psicosociales, evaluaciones de clima laboral y riesgos psicosociales, protocolos de actuación, etc.) (González-Trijueque, 2010). Todo ello, en la mayoría de los casos será una aspiración por parte del perito de parte, ya que a él le llegará la solicitud de evaluación a través de la supuesta víctima mientras que la organización promoverá por otra parte una evaluación independiente, generalmente realizada por técnicos superiores en prevención de riesgos laborales (con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada) pertenecientes a los servicios de prevención propios o externos (generalmente Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales). Sin embargo, no debemos obviar que al momento de realizar una valoración técnica de un fenómeno tan complejo y sutil como el acoso laboral, lo ideal sería realizar un trabajo multidisciplinar por parte de distintos profesionales (p. Ej., psicólogos, médicos del trabajo, técnicos superiores en prevención de riesgos laborales) y poder valorar aspectos tan variados como son el propio lugar de trabajo y el/los supuesto/s acosador/es, y no únicamente la evaluación de la víctima del acoso (Tejero y González-Trijueque, 2011).

Para concluir este apartado, diremos que la objetivación de un estresor como es el acoso laboral supone el aspecto habitualmente más delicado a la hora de peritar este tipo de supuestos y que a menudo deriva en cuestionar al perito en la sala de vistas por la parte interesada con distintas preguntas al respecto; todo ello aunque lógicamente el perito psicólogo no haya presenciado las conductas de acoso referidas por el peritado (al igual que no lo es en cualquier otro proceso de victimización). Teniendo en cuenta la debilidad de esta parte de la evaluación, se antoja fundamental al menos hacerla con el mayor rigor posible, para posteriormente valorar el posible daño existente y la vulnerabilidad o no de la víctima; todo ello será lo que nos permita defender que el daño producido

resulta o no compatible con el acoso descrito, información que suele ser la realmente importante para el juzgador.

Tabla 3. Objetivación del estresor

Información a través del peritado	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista abierta inicial - Entrevistas semi-estructuradas - Análisis del puesto de trabajo - Administración de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS-21, método INSHT) - Administración de instrumentos que valoran el acoso laboral (LIPT-60, Cisneros) - Administración de instrumentos que valoran otros riesgos psicosociales (estrés laboral, <i>burnout</i>)
Otras fuentes de información	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas o contactos telefónicos con testigos - Entrevista con el supuesto acosador - Entrevista o contacto telefónico con el delegado de personal, RRHH o la Dirección - Entrevista o contacto telefónico con el delegado de prevención, el Comité de Seguridad y Salud o los Servicios de Prevención - Escritos realizados por el peritado a la organización exponiendo la problemática percibida - Acceso a otra documentación de interés (plan de prevención, evaluaciones de riesgos psicosociales, informes de clima laboral, protocolos de actuación ante el acoso laboral, etc.)

La evaluación del daño psíquico en la víctima de mobbing (Lesión vs. Secuela)

Las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo pueden ser de distinta naturaleza y proyectarse sobre ámbitos también muy variados en la vida del sujeto que lo sufre (Ege, 2002; González-Trijueque et al., 2011). Una característica propia del acoso laboral es que la víctima percibe la situación de hostigamiento como especialmente estresante y que pone en riesgo su salud tanto mental como física. A menudo, el trabajador acosado no sabe cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno socio-laboral, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso; el fracaso en el afrontamiento de estas situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va volviendo crónica y se agrava progresivamente (González-Trijueque et al., 2011).

Los daños más habituales en los supuestos de *mobbing* se producen a nivel social y a nivel personal del trabajador acosado, éstos últimos en forma de quejas físicas y malestar psicológico. De este modo, la esfera social de la víctima de *mobbing* se ve afectada tanto dentro de su entorno laboral como fuera de éste, ya sea porque promueva en menor medida las relaciones sociales o porque dichas relaciones se alejen de alguien que habla habitualmente de sus problemas en el trabajo y lo incomprendido que se siente. Además, estos sujetos desarrollan habitualmente una mayor irritabilidad y susceptibilidad que los trabajadores no acosados, por lo que pueden resultar desconfiados, hostiles y promover conductas de aislamiento que no contribuyen sino a agravar más su situación. En ningún caso, este tipo de sintomatología reactiva debe confundirse con reacciones de tipo paranoide, sino que constituyen conductas de hipervigilancia secundarias a su situación de acoso (González-Trijueque et al., 2011; Piñuel, 2001).

A nivel personal, el trabajador acosado puede presentar numerosas manifestaciones a nivel físico que pueden variar desde dolores inespecíficos hasta la presencia de problemas funcionales que pueden hacer pensar en la presencia de algún cuadro orgánico de base. Aunque la sintomatología física puede resultar muy variada, debemos señalar que las somatizaciones de todo tipo son muy frecuentes en este tipo de víctimas (Mikkelsen y Einarsen, 2002b; Pérez-Bilbao et al., 2001; Piñuel, 2001), sintomatología que por otra parte aparece frecuentemente asociada a la de tipo ansioso-depresivo.

Por otra parte, a nivel psicopatológico, la sintomatología clínica en las víctimas de *mobbing* puede resultar muy heterogénea (Leymann y Gustafsson, 1996; Mikkelsen y Einarsen, 2001). No obstante, los síntomas más habituales suelen ser los relacionados con los cuadros de estrés y ansiedad, como por ejemplo la presencia de un miedo acentuado y continuo que se manifiesta en indicadores de tipo fóbico/evitativo, pudiendo dicha ansiedad situacional generalizarse a otras situaciones de la vida cotidiana y configurar cuadros más incapacitantes (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González-Trijueque et al., 2010). También pueden evidenciarse otros trastornos emocionales de tipo depresivo como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía, llegando a verse afectados estos trabajadores por distintos tipos de distorsiones cognitivas o incluso mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (González-Trijueque et al., 2010; Piñuel, 2001).

Tal y como hemos señalado anteriormente, las manifestaciones clínicas de carácter psicológico que muestran los trabajadores acosados en su lugar de trabajo suelen girar fundamentalmente en torno a los problemas de ansiedad, por ello, no ha de resultar extraño que entre las alteraciones psicopatológicas más habituales que pueden presentar las víctimas de *mobbing* se encuentren los trastornos adaptativos mixtos de tipo ansioso-depresivo en los casos menos

severos y los trastornos de ansiedad generalizada (TAG) y la sintomatología ansiosa de carácter postraumático en los supuestos de especial gravedad, ya sea ésta por la intensidad del acoso o por la frecuencia del mismo (González-Trijueque et al., 2011; Matthiesen y Einarsen, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002a). Asimismo, se debe señalar al respecto, que es frecuente que los trabajadores acosados presenten sintomatología de tipo postraumático, como es la re-experimentación de la situación de acoso percibida y el desarrollo de conductas evitativas, así como muestren otros indicadores de interés como sintomatología ansioso-depresiva, somatizaciones, irritabilidad, apatía, déficit de atención, falta de autoestima, fobia social, problemas de sueño, pesadillas y desconfianza hacia el entorno (González-Trijueque et al., 2011; Leymann y Gustafsson, 1996). Aunque la víctima de *mobbing* pueda presentar sintomatología de carácter postraumático, este dato por sí mismo no justifica el diagnóstico de un trastorno por estrés postraumático (TEPT), de hecho, los trabajadores acosados raramente llegan a considerar que su vida corra peligro ya que el *mobbing* por definición suele contemplar comportamientos sutiles que tomados de forma independiente incluso pudieran parecer de poca relevancia. Esto no implica que el daño psicológico exista y que dicho daño sea de importancia y configure algún tipo de lesión o secuela, sin embargo, nos parece desaconsejable etiquetar un TEPT si no se cumplen todos los criterios diagnósticos establecidos según los criterios internacionales, lo cual no impide que el perito pueda describir la sintomatología de tipo postraumático que pudiera presentar el peritado.

Además, el trabajador acosado puede desarrollar comportamientos de afrontamiento poco saludables ante la situación laboral percibida tales como drogodependencias y otro tipo de adicciones (principalmente a psicofármacos de tipo ansiolítico), que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras nuevas patologías (González-Trijueque et al., 2010).

Por último en relación a la psicopatología propia de la víctima de acoso laboral, debemos destacar que la excesiva duración o magnitud de una situación de este tipo puede dar lugar a patologías más graves e incluso a agravar problemas ya existentes (Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004); de hecho, resulta factible que podamos encontrar casos que presenten cuadros depresivos graves o sintomatología paranoide, transformación persistente de la personalidad, e incluso, ideación suicida (Davenport et al., 2002; Leymann, 1996).

Tal y como se ha expuesto, el daño psicológico que puede presentar el trabajador acosado resulta muy variado, pero independientemente de la etiqueta diagnóstica que mejor pueda describir el caso en cuestión, el perito psicólogo deberá informar sobre el pronóstico y las posibilidades psicoterapéuticas existentes, de tal forma que, indirectamente, en el dictamen realizado quede

constancia si el daño psicológico detectado configura una lesión (recuperable) o una secuela (no recuperable) en el plano psíquico de la persona (González-Trijueque et al., 2011). Además, será de especial relevancia si nos encontramos en un caso llevado a través de la jurisdicción social o contencioso-administrativa que el perito exponga en su informe las posibles limitaciones que puedan suponer para el trabajador en su desempeño laboral los cuadros clínicos descritos.

Al igual que en relación al apartado anterior, el perito psicólogo podrá valorar el posible daño psíquico presente en el peritado a través de éste y de distinta documentación de interés pericial (Tabla 4). A partir del peritado y de las entrevistas mantenidas con éste, el perito podrá obtener importante información sobre su estado a través de la exploración psicopatológica fundamentalmente. Además, y al margen de realizar posteriormente una impresión diagnóstica, encontrará de gran utilidad el realizar un análisis funcional de la conducta problema, técnica cognitivo-conductual que le permitirá entender de forma más completa la dimensionalidad del problema. Por otra parte, el estado del peritado podrá ser valorado a través de distintos instrumentos psicométricos, por una parte mediante instrumentos que evalúan sintomatología clínica, entre los que destaca el SCL-90-R (Derogatis, 2002), y por otra, instrumentos con escalas de validez que facilitan información de tipo psicopatológico, entre los que destacan el MMPI-2 (Hathaway y McKinley, 2002) y el MCMI-III (Millon, 2007).

Tabla 4. La valoración del daño psicológico

Información a través del peritado	<ul style="list-style-type: none"> • Exploración psicopatológica • Análisis funcional de la conducta problemas • Administración de instrumentos de evaluación de síntomas (SCL-90-R) • Administración de instrumentos que valoran psicopatología (MMPI-2, MCMI-III)
Otras fuentes de información	<ul style="list-style-type: none"> • Partes de baja/alta por incapacidad temporal (IT) • Recetas correspondientes a tratamientos psicofarmacológicos (ansiolíticos, antidepresivos) • Documentación emitida por médico de atención temprana (MAP) desde Centro de Salud • Informes emitidos por médico especialista (p. Ej., psiquiatra, médico del trabajo). • Informes correspondientes a Servicios de Urgencia hospitalarios • Informes emitidos por Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales • Informes psicológicos privados

Mediante otras fuentes de información, el perito psicólogo también podrá mejorar su comprensión sobre el estado psicológico del peritado. Entre estos documentos pueden resultar de interés los partes de baja, recetas con tratamientos psicofarmacológicos prescritos, informes médicos, informes psicológicos, etc.

Pese a que el daño psíquico resulta habitual en las víctimas de acoso laboral, debemos señalar que un trabajador acosado no tiene porqué siempre presentar una psicopatología asociada; de hecho, dependerá de distintos aspectos (p. Ej., intensidad del acoso, vulnerabilidad previa, estrategias de afrontamiento, etc.), y en cuyo caso se debería demostrar igualmente el hostigamiento padecido, de forma verosímil, y plantear al juez la ilegalidad o perjuicio potencial de este tipo de conductas malintencionadas aunque no hayan dejado secuelas psicológicas residuales de carácter incapacitante, pareciendo razonable entonces reclamar por ello el daño moral por la vía jurisdiccional que corresponda (González de Rivera y López-García, 2003). Por lo tanto, si no existe psicopatología no habrá lesión psíquica, lo cual no excluye que haya podido existir la conducta de acoso y ésta lleve asociada la presencia de daños morales, si bien en este caso, el perito deberá limitarse a reflejar la ausencia de patología y no entrar en otras consideraciones que no son de su competencia y sí lo son del jurista (González-Trijueque et al., 2011).

Por último y en relación con la valoración del daño psíquico, debemos señalar que existe la posibilidad de que el perito se encuentre con casos en los que el peritado procure simular o sobresimular algún tipo de psicopatología, independientemente de que se haya o no producido la situación de acoso. Este tipo de situación resulta habitual en un contexto como el forense ya que nos encontramos ante supuestos en los que siempre se reclama algún tipo de indemnización económica u otro tipo de ganancia; por ello, el perito deberá siempre contemplar la posibilidad de simulación de alteraciones postraumáticas o declaraciones falsas (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000; González de Rivera y López-García, 2003). Entre los indicadores de simulación a valorar por parte del profesional que aborde un supuesto de *mobbing* se encuentran los facilitados por González de Rivera y López-García (2003) recogidos en la Tabla 5. Otros criterios como una trayectoria profesional desfavorable, el absentismo laboral (tanto justificado como no), el bajo rendimiento, la poca motivación ante nuevas tareas a desarrollar e incluso la marginalidad social dentro del entorno laboral no son indicadores fiables de simulación, ya que también pueden hallarse en verdaderas víctimas de *mobbing* (González de Rivera y López-García, 2003).

Tabla 5. Indicadores de simulación en los supuestos de *mobbing* (González de Rivera y López-García, 2003)

<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un incentivo externo significativo (habitualmente económico) - El cuadro psicopatológico expresado no encaja en la forma habitual de la alteración - La persona muestra su incapacidad para trabajar pero mantiene su capacidad para el ocio - El pseudo-acosado puede tratar de evitar una valoración especializada (a menos que sea esencial para obtener el beneficio pretendido) - Se detectan disparidades significativas entre las distintas pruebas psicométricas administradas (tanto entre sí mismas como con la sintomatología aludida) - El simulador puede parecer evasivo al momento de la exploración o declinar su cooperación en procedimientos diagnósticos o en tratamiento prescritos (incluyendo los psicoterapéuticos) - Se detectan rasgos de inmadurez e indicadores de escasa honradez, codicia y marcada actitud litigante - La tenacidad en la persecución de los fines ligados al proceso judicial contrastan con el estado incapacitante alegado - Presencia de cuadros experimentados (p. Ej., meta-simulación, sobre-simulación) o conocidos, más o menos cercanos al interesado - El pseudo-acosado suele hallarse molesto, intranquilo, malhumorado, susceptible, resentido o poco colaborador - Existen inconsistencias evidentes en la sintomatología presentada por el simulador.
--

La relación de causalidad entre estresor y daño: estado anterior y variables moduladoras

Una vez valorado el estresor, identificado por el peritado como una situación de acoso laboral hacia su persona, y el posible daño psíquico detectado durante la evaluación pericial, el perito psicólogo deberá abordar la posible relación de causalidad existente entre el acoso y la psicopatología desarrollada (Borrás, 2002; Ege, 2002; González-Trijueque, 2010; Padial y De la Iglesia, 2002; Soria y Garrido, 2005); de hecho, éste suele ser el objetivo de un informe pericial más demandado en este tipo de supuestos.

Para ello, es fundamental evaluar el estado anterior de la víctima así como todas aquellas variables que pudieran tener un efecto modulador entre estresor percibido y trastorno desarrollado (Morán, 2006), debiéndose valorar en todo caso si el trabajador ha estado expuesto a unos factores de riesgo de tipo psicosocial relacionados con las relaciones interpersonales establecidas en el lugar de trabajo y si dicha situación ha ocasionado unos daños psicofísicos objetivables mediante datos clínicos (Llaneza, 2005). El perito psicólogo deberá

justificar técnicamente que la conducta de acoso descrita corresponde con las definiciones técnicas del concepto *mobbing* en cuanto a características, frecuencia y duración, así como que constituye al menos el principal estresor identificado y que por sí sólo es suficiente y necesario para producir el daño psicológico objetivable al momento de la exploración. Además, debemos recordar que el *mobbing* no tiene las mismas consecuencias ni provoca las mismas reacciones en todas las personas que lo sufren, ya que las diferencias entre habilidades sociales, capacidades, estrategias de afrontamiento, apoyo social y recursos personales que tenga el trabajador para afrontar la situación pueden resultar determinantes en el desarrollo o no de una posterior psicopatología (González-Trijueque et al., 2011).

Para realizar este tipo de evaluación, como siempre, podremos partir tanto de la información obtenida a través del sujeto explorado como de otras fuentes (Tabla 6).

Tabla 6. La valoración de variables moduladoras de interés

Información a través de la evaluación del peritado	- Anamnesis (estado anterior, vulnerabilidad, manejo de estresores)
	- Estructura normal de personalidad (16PF-5, NEO-PI-R)
	- Características de personalidad de interés laboral (BIP)
	- Aspectos clínicos de interés en la personalidad (MMPI-2, MMPI-RF, MCMI-III, PAI)
	- Habilidades sociales (EHS)
	- Estrategias de afrontamiento (COPE)
	Apoyo social percibido (MSPSS)
Otras fuentes de información	- Entrevistas o contactos telefónicos con familiares
	- Entrevistas o contactos telefónicos con compañeros de trabajo
	- Análisis documental (bajas, tratamientos)

Respecto a la primera fuente, es decir, el propio afectado, será esencial efectuar una anamnesis que recoja la evolución psicobiográfica del sujeto y en la que consten las distintas esferas de su vida y cómo ha superado las distintas dificultades surgidas, si ha precisado o no algún tipo de tratamiento profesional o si ha tenido que tener periodos de baja laboral por incapacidad temporal (IT). Otro aspecto fundamental a valorar es la estructura de personalidad del sujeto peritado, para ello podrá administrar reactivos que valoren rasgos normales de personalidad como el 16PF-5 (Cattell et al., 2005) o el NEO-PI-R (Costa y McCrae, 2008), rasgos de personalidad de interés laboral como el BIP (Hossiep y Paschen, 2008), o instrumentos de carácter más clínico con el MMPI-2 (Hathaway y McKinley, 2002), el MMPI-2-RF (Ben-Porath y Tellegen, 2009),

el MCMI-III (Millon, 2007) o el PAI (Morey, 2011). También será de utilidad para el perito psicólogo que valore otras variables moduladoras de interés en este tipo de víctimas como pueden ser las habilidades sociales, las estrategias de afrontamiento o el apoyo social percibido, para lo cual podrá administrar instrumentos como el EHS (Gismero, 2008), el COPE (Carver, 1997) o el MSPSS (Zimet et al., 1988, 1990) respectivamente.

Por otra parte, la información obtenida a través del explorado podrá ser contrastada con otras fuentes de información de interés, entre la que destacan los compañeros de trabajo y los familiares, que no dejan de ser las personas que diariamente mantienen una relación con la víctima y por ello pueden proporcionar una valiosa información al respecto.

Este tipo de valoración, nos permitirá en algunos casos, los menos, que podamos considerar una compatibilidad absoluta entre estresor y sintomatología cuando únicamente se valore una causa única y se aprecie una lesión en el plano psicológico; mientras que en la mayoría de supuestos de este tipo, se identificarán distintos estresores susceptibles de participar en la patología detectada y que son coexistentes con la conducta de acoso laboral, siendo por tanto esencial en estos casos valorar la vulnerabilidad y estado anterior de la víctima así como la concausalidad de los distintos factores que pueden interferir en la modulación del daño psicológico detectado (González-Trijueque et al., 2011). De hecho, habrá que tener en consideración que las causas que originan este tipo de alteraciones psicopatológicas suelen ser múltiples y difusas (Borrás, 2002), lo cual dificultará aún más la evaluación pericial de este fenómeno. Aún así, no debemos olvidar que la ausencia de psicopatología en el peritado no descarta la posibilidad de que éste haya estado sometido a una situación de acoso laboral, debiendo en estos supuestos el jurista valorar la existencia de un posible daño moral pese a la ausencia de un daño psíquico (González-Trijueque et al., 2011, 2011).

Además, en los casos en los que se detecte en el trabajador acosado alguna patología mental, ésta podrá ser o no compatible con la situación de acoso. Así por ejemplo, si se detecta una psicopatología incompatible con una situación de *mobbing* (p. Ej., psicosis, trastorno bipolar) no se debe excluir la posible conducta de acoso, ya que ésta podrá haber agravado el estado anterior (vulnerable) de la víctima (González-Trijueque et al., 2011). Sin embargo, lo más habitual será que el perito psicólogo pueda acreditar en la víctima valorada trastornos compatibles con la situación de acoso (p. Ej. trastorno adaptativo) pero que también dichas alteraciones puedan ser explicadas, al menos en parte, por otros estresores (p. Ej., problemas personales, familiares). Ante esta situación, el perito deberá descartar que el trastorno sea anterior al acoso, en cuyo caso, evidentemente no puede derivar de ello, pero sí influir en su agravamiento. Asimismo, el siguiente paso será el de descartar otras hipotéticas causas y contemplar tres posibles supuestos: 1) el acoso es el único estresor

identificado y es suficiente y necesario para producir el trastorno (el perito hablaría en su dictamen de compatibilidad absoluta y establecería el acoso como causa única de la lesión psíquica detectada), 2) existen otros estresores identificados y susceptibles de generar el mismo trastornos que son coexistentes con el acoso (el perito debería valorar la concausalidad), y 3) existen causas previas orgánicas o ambientales susceptibles de generar el trastorno detectado (el perito debería valorar la vulnerabilidad y estado anterior de la víctima) (González-Trijueque et al., 2010, 2011).

La elaboración del informe pericial psicológico

A la vista de los pasos hasta ahora comentados y partiendo de un modelo hipotético-deductivo, a la hora de realizar un informe pericial psicológico, debemos señalar que el desarrollo completo de este tipo de documento abarcará aspectos puramente descriptivos (obtenidos a partir de referencias y el propio análisis documental) para ir alcanzado apartados de carácter más inferencial (p. Ej., impresión diagnóstica) en los que el perito psicólogo deberá mostrar su pericia en la materia.

En todo caso, el informe pericial psicológico sobre la valoración del daño psíquico sufrido por la víctima de *mobbing* comenzará con los datos de filiación del perito y del propio peritado, para dar paso al apartado correspondiente al objeto de la pericial. Éste deberá ser señalado por el órgano judicial correspondiente en el caso de los forenses oficiales adscritos a la Administración de Justicia o por el letrado que represente al trabajador acosado en el caso de los peritos privados.

A continuación, el perito deberá hacer constar la metodología utilizada, la cual tendrá que ajustarse al objeto pericial en cuestión. Lo más habitual será que contemple distintos tipos de entrevistas, observación clínica del explorado, administración de pruebas psicométricas y otra información obtenida a través de fuentes de información alternativas (p. Ej., documentación examinada, terceras personas), entre las que destaca fundamentalmente el análisis documental. En este apartado de exposición metodológica deberá dejar claro el perito toda la información que pudiera ser relevante en relación a las fuentes de información manejadas (p. Ej., autores, año, etc.).

Una vez realizada la exposición metodológica, se expondría el análisis descriptivo del caso, apartado realizado fundamentalmente a partir de la información facilitada por el peritado en las entrevistas mantenidas y contrastada en el análisis documental. Tras ello, se abordaría la evaluación psicológica propiamente dicha, elaborada con la metodología seleccionada al respecto. Este apartado de evaluación deberá contemplar distintos apartados, comenzando por la anamnesis del sujeto y continuando con la exploración psicopatológica.

Asimismo, se puede añadir un apartado de análisis funcional de la conducta problema que permita una aproximación dimensional a la misma, así como permita entender los antecedentes contextuales, las manifestaciones psicopatológicas (a nivel motor, fisiológico, cognitivo, emocional) y sus repercusiones, tanto a corto como a medio y largo plazo (Graña, 2002). Lo que también debe aparecer en el apartado de valoración del sujeto son los resultados obtenidos en las pruebas administradas, las cuales será interesante organizar por grupos dependiendo los aspectos que valoren (p. Ej., pruebas que objetivan el estresor, pruebas que valoran personalidad y otras variables moduladoras, pruebas que valoran sintomatología clínica). Con todo ello, se podrá realizar una integración de datos que derive en una impresión diagnóstica del caso elaborada a partir de criterios DSM-IV-TR o CIE-10.

Sin embargo, las clasificaciones diagnósticas internacionales, pese a tener una gran implantación entre los profesionales de la salud, sobre todo, para facilitar la comunicación interprofesional y para favorecer la investigación empírica, por tratarse de un sistema descriptivo no aporta información sobre el mecanismo etiológico, el tratamiento y la prognosis del cuadro detectado. Esta limitación ha sido cubierta por la evaluación clínica cognitivo-conductual en psicopatología gracias a la formulación clínica (Graña, 2002). La formulación forense debe partir de la información obtenida a través de la entrevista clínica que posibilite obtener la información necesaria para llegar a la evaluación clínica para así poder determinar la psicopatología que presenta cada caso. Al finalizar la recogida de información estaremos en condiciones de desarrollar una formulación forense y favorecer un contraste de hipótesis propio de un modelo hipotético-deductivo. Por ello, tras haber realizado la impresión diagnóstica del caso, el perito psicólogo podrá incluir un apartado sobre la formulación forense del mismo. En dicho punto, el psicólogo podrá poner en juego todas las variables analizadas en su estudio y dotar de un sentido técnico al caso evaluado, todo ello con el rigor de su disciplina, la psicología. De este modo, se pueden analizar pautas concretas de la conducta problema así como los factores predisponentes y otros que contribuyan a su mantenimiento (Graña, 2002). El perito tratará de encajar toda la información relevante obtenida y desarrollar una formulación conductual, intentando encontrar pautas a través de los datos, es decir, similitudes entre estímulos, respuestas y consecuencias, teniendo en cuenta su etiología, desarrollo y situación actual. Si somos capaces de identificar la relación entre las variables de estudio estaremos en condiciones de predecir cómo responderá el sujeto en diversas situaciones (Graña, 2002). En la formulación clínica forense de casos asumimos el principio del determinismo (Adams, 1981; Turkat, 1985), por lo que el repertorio conductual de un individuo se entiende en función de su historia causal y, al mismo tiempo, el trabajo de evaluación forense se aborda como una tarea científica, formulando y reformulando hipótesis.

La formulación forense realizada podrá derivar en otros dos puntos de interés. Por una parte, en un modelo psicopatológico que ilustre de forma gráfica lo anteriormente expuesto en el apartado de formulación, y, por otra parte en un contraste de hipótesis que permita explicar por qué motivo el perito psicólogo encuentra fundamentación suficiente para apoyar una hipótesis y refutar las demás manejadas inicialmente.

Llegados a este punto, el perito podrá desarrollar un apartado de sumo interés en cualquier informe pericial como es la discusión forense del mismo y que precede a las conclusiones del dictamen emitido. La llamada “*discusión forense*” (también podemos denominar este apartado como “*consideraciones periciales*”, “*discusión pericial*”, “*consideraciones técnicas*”, etc.) pretende constituir el nexo de unión entre la evaluación individual practicada y las aportaciones realizadas desde la psicología en relación al supuesto valorado, dotando al informe de una estructura en la que se apoyen los datos obtenidos con la bibliografía técnica existente (González-Trijueque, 2008). En gran medida, este apartado pretende dar una respuesta anticipada a las preguntas que puedan surgir en Sala en el momento de la ratificación y defensa oral del informe, ya que es precisamente en este apartado donde podemos informar sobre datos epidemiológicos y consideraciones más teóricas que puedan estar relacionadas con el caso evaluado. En todo caso, el apartado de discusión forense debe partir de los resultados obtenidos, se debe apoyar en datos científicos, debe ser racional y objetiva, reconociendo las limitaciones existentes y nunca debe exponer opiniones personales, inferencias sin apoyo técnico o interpretación parcial de los resultados (González-Trijueque, 2008). Asimismo, el perito evitará utilizar términos de carácter jurídico, no debiendo nunca olvidar su función dentro del organigrama judicial. A modo de recomendación, este apartado puede estructurarse en distintos sub-apartados sobre los puntos que pudieran resultar de mayor interés (González-Trijueque, 2008) (Tabla 7). Este apartado sirve para reflexionar, argumentar y enriquecer la evaluación practicada desde el mundo científico, aportando para ello teorías, estudios, modelos, etc. De este modo, el informe presentará una estructura más sólida y dotará a las conclusiones de una mayor base empírica y no sólo la que proporciona el perito firmante a partir del caso único valorado, ya que con esta metodología podrá avalar sus resultados con los existentes sobre la materia desde el ámbito académico y de investigación. Así, el informe elaborado permitirá al perito psicólogo gozar de datos y apoyo técnico de gran utilidad a la hora de defender su trabajo en Sala durante la celebración del juicio correspondiente.

Por último, el perito deberá concluir su informe con unas conclusiones breves y claras que den respuesta al motivo de pericia solicitada. En este tipo de casos, dichas conclusiones pueden referirse a los siguientes aspectos: 1) Si existe o no algún cuadro psicopatológico y de qué tipo es el mismo y cuál es su pronóstico, 2) La compatibilidad de la etiología de la sintomatología con una

situación de acoso, 3) La existencia de una estructura de personalidad que haya podido dificultar un buen ajuste al entorno laboral, 4) Si la situación descrita es la propia de una situación de acoso laboral, y 5) Si el peritado precisa o no tratamiento para mitigar los síntomas hallados.

A continuación (ver Tabla 7), se facilita un modelo de estructura de informe que contempla los aspectos anteriormente señalados.

Tabla 7. Modelo de informe pericial psicológico para la valoración de una víctima de *mobbing*

-	Datos de filiación del perito
-	Datos de filiación del peritado
-	Motivo del informe (objeto de la pericial)
-	Metodología
o	Entrevistas y observación clínica
o	Pruebas administradas
o	Documentación examinada
o	Otras fuentes de información
-	Análisis descriptivo del caso (información referida por el peritado y documentación de interés)
-	Evaluación psicológica del peritado
o	Antecedentes personales y evolución psicobiográfica (anamnesis)
o	Exploración psicopatológica
o	Análisis funcional de la conducta problema
o	Resultados:
o	Pruebas que objetivan el estresor descrito (ISTAS-21, LIPT-60, MBI)
o	Pruebas que valoran las variables moduladoras (BIP, MCMI-III, MMPI-RF)
o	Pruebas que valoran la sintomatología (SCL-90-R, BDI, STAI)
o	Integración de datos
o	Impresión diagnóstica (criterios DSM-IV-TR o CIE-10)
-	Formulación forense (modelo psicopatológico)
-	Contraste de hipótesis
-	Consideraciones técnicas (discusión forense)
o	Sobre el estado psicológico del peritado y sus limitaciones en la esfera laboral
o	Sobre la situación de acoso descrita
o	Sobre el estado anterior y la causalidad de la sintomatología
o	Sobre la actitud del peritado durante el proceso valorativo
o	Sobre el tratamiento y pronóstico del peritado
o	Sobre la distinción pericial entre daño psicológico y daño moral
-	Referencias bibliográficas
-	Conclusiones

Conclusiones

A modo de conclusión, podemos señalar que todo lo anteriormente expuesto es únicamente una propuesta de valoración técnica desarrollada tras años de experiencia peritando este tipo de supuestos. Debe quedar claro que es el perito, en todo caso, quien deberá ajustar la estructura de su informe y la metodología que considere oportuna al caso planteado. Por ello, el único objetivo del presente artículo es el de facilitar un modelo de trabajo que facilite el abordaje de este tipo de víctimas y tratar de dejar constancia de la importancia que supone que el perito psicólogo trabaje con rigor y con una metodología clara este tipo de valoraciones.

Referencias

- Adams, H. E. (1981). *Abnormal psychology*. Dubuque, IA: William C. Brown.
- Ben-Porath, Y. S. y Tellegen, A. (2009). *MMPI-2-RF. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota- 2- Reestructurado. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92-100. Traducción de M. Crespo y J. López, Universidad Complutense de Madrid.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K. S. y Cattell, H. P. (2005). *16PF-5. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (2008). *Inventario de Personalidad Neo Revisado. NEO-PI-R. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. y Elliott, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
- Derogatis, L. R. (2002). *SCL-90-R. Cuestionario de 90 síntomas. Manual*. Adaptación por González de Rivera et al. Madrid: TEA Ediciones.
- Ege, H. (2002). *La valutazione peritale del danno da mobbing*. Milano: Giuffré Editore.
- Einarsen, S. y Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Esbec, E. y Gómez-Jarabo, G. (2000). *Psicología Forense y tratamiento jurídico-legal de la discapacidad*. Madrid: Edisofer.
- Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2010). *Nota Técnica Preventiva (NTP) nº 854. Acoso psicológico em el*

- trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fidalgo, M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Gismero, E. (2008). *EHS. Escala de Habilidades Sociales. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- González de Rivera, J. L. y López-García, J. A. (2003). La valoración médico-legal del *mobbing* o acoso laboral. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicopatología*, 24(3), 5-12.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo. Manual. Madrid: Editorial EOS.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412.
- González-Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 7, 41-62.
- González-Trijueque, D. (2008). Formulación y fundamentación de las discusiones forenses en informes periciales. En J. L. Graña, M. E. Peña y J. M. Andreu (Coords.), *Manual docente de Psicología Clínica Legal y Forense*. Madrid: Universidad Complutense.
- González-Trijueque, D. (2010). *Mobbing: aproximación al acoso psicológico en el lugar de trabajo*. En E. García-López (Dir.), *Fundamentos de Psicología Jurídica y Forense*. México DF: Oxford University Press.
- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2008). Acoso psicológico en el lugar de trabajo, *burnout* y psicopatología: Un estudio piloto con el BSI y el MBI. *Boletín de Psicología*, 94, 47-56.
- González-Trijueque, D., Delgado, S. y García-López, E. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de *mobbing*. *Psicología Iberoamericana*, 18(2), 8-18.
- González-Trijueque, D. y Tejero, R. (2011). El *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo: delimitación conceptual e implicaciones forenses. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo*. Barcelona: Bosch.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2011). El *mobbing* desde la perspectiva de la psicología jurídica. En G. A. Hernández-Medina (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana*. Bogotá: El Manual Moderno.
- Graña, J. L. (2002). Análisis cognitivo-conductual de casos y su aplicación en el ámbito forense. En *Plan de Formación Continuada para Médicos Forenses, Personalidad: evaluación y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Justicia.
- Hathaway, S. R. y McKinley, J. C. (2002). *MMPI-2. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota - 2. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Hossiep, R. y Paschen, M. (2008). *BIP. Inventario Bochum de Personalidad y Competencias. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Llaneza, F. J. (2005). *La ergonomía forense. Pruebas periciales en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.
- Martín-Daza, F. y Pérez-Bilbao, J. (1997). *Nota Técnica Preventiva (NTP) nº 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Millon, Th. (2007). *MCMI-III. Inventario Clínico Multiaxial de Millon-III. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2004). *Método ISTAS-21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Morán, C. (2006). *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Madrid: Amaru editores.
- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La Evaluación del Burn-out: Problemas y Alternativas. El CBB como Evaluación de los Elementos del Proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13(2), 185-207.
- Moreno-Jiménez, B., y Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Morey, L. C. (2011). *Inventario de evaluación de la personalidad PAI. Manual técnico*. Madrid: TEA Ediciones.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.

- O'Moore, M., Seigne, M., McGuire, L. y Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), 569-574.
- Padial, O. y De la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad de trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pines, A. M., Aronson, E. y Kafry, K. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory. General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson y M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory, Test Manual* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Soria, M. A. y Garrido, E. (2005). El acoso psicológico laboral (*mobbing*). En M. A. Soria Coord.), *Manual de psicología jurídica e investigación criminal*. Madrid: Pirámide.
- Spielberger, C. D. y Vagg, P. R. (2010). *JSS. Cuestionario de Estrés Laboral. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Tejero, R., y González-Trijueque, D. (2011). El mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo: etiología, consecuencias, evaluación, marco legal y jurisprudencia. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo*. Barcelona: Bosch.
- Turkat, I. D. (1985) *Behavioral case formulation*. New York, NY: Plenum Press.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. y Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.
- Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S. y Berkoff, K. A. (1990). Psychometric characteristics of the multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 55(3), 610-617.