



# Anuario de Psicología Jurídica 2022

<https://journals.copmadrid.org/apj>



## Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial

Victor Dujó López<sup>a</sup> y David González-Trijueque<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Universidad Complutense de Madrid, España; <sup>b</sup>Universidad Francisco de Vitoria, Madrid, España

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

*Historia del artículo:*  
 Recibido el 20 de mayo de 2020  
 Aceptado el 8 de febrero de 2021  
 Online el 31 de marzo de 2021

*Palabras clave:*  
 Acoso laboral  
 Daño psíquico  
 Evaluación psicológica  
 Instrumentos  
 Psicología forense

*Keywords:*  
 Workplace harassment  
 Psychological injury  
 Psychological assessment  
 Instruments  
 Forensic psychology

### RESUMEN

El acoso psicológico en el lugar de trabajo, o *mobbing*, es un riesgo psicosocial cuyas consecuencias van más allá de la salud física y mental de las víctimas, afectando a las organizaciones y a la sociedad. Aunque tradicionalmente ha sido un fenómeno estudiado desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, su tipificación en la reforma del Código Penal de 2010 y su cada vez mayor protagonismo a nivel clínico-forense han despertado el interés por su evaluación y abordaje. En el presente trabajo se realiza una revisión sistemática de los instrumentos de evaluación más relevantes (más empleados y con mejores propiedades psicométricas) en España y Latinoamérica. Asimismo, se establecen las bases para evaluar el daño psíquico y el papel de los instrumentos en la evaluación pericial del acoso laboral.

### Review of instruments for Spanish-speaking countries to measure workplace harassment: Implications in psychological forensic assessment

### ABSTRACT

Mobbing is a psychosocial risk whose impact goes beyond victims' physical and mental health and, hence, affects organizations and society. Although historically this phenomenon has been studied from the perspective of Work and Organizational Psychology, the fact of being covered in the reform of the Criminal Code of 2010 and its increasing role in clinical and forensic context have raised interest in its approach and assessment. In the present paper, a systematic review of the most relevant assessment instruments—widely used and with reliable psychometric properties—in Spain and Latin America is carried out. In addition, the bases to assess psychological injury and the role of instruments when conducting the forensic evaluation of mobbing are provided.

El acoso psicológico o *mobbing* es considerado un riesgo psicosocial susceptible de generar un impacto muy negativo en la esfera psicológica y física de los trabajadores (Hogh et al., 2019; Matthiesen y Einarsen, 2004). Cuando hablamos de *mobbing* no hacemos alusión a un conflicto puntual, sino a un proceso multidimensional configurado por un conjunto de acciones o conductas hostiles mantenidas en el tiempo (criterio de frecuencia y sistematicidad) que tiene como objetivo la destrucción del trabajador o el abandono del puesto de trabajo (elemento finalista). Este proceso se da en el trabajo y está íntimamente ligado a las relaciones interpersonales (Fidalgo et al., 2009).

La prevalencia de este fenómeno es una de las grandes asignaturas pendientes. Debido a la inexistencia de una definición conceptual consensuada y a las carencias metodológicas en su medición (elevada heterogeneidad en los sectores e instrumentos de medida), los datos

de prevalencia presentan grandes diferencias entre estudios y países (González-Trijueque y Graña, 2009). Los datos internacionales oscilan entre el 1% y el 10% (Einarsen y Hauge 2006; Zapf et al., 2003). Nielsen et al. (2010) señalan en el contexto europeo una prevalencia media del 14.6%. En España, el Informe Cisneros XI señala que el 13.2% de los trabajadores activos experimentan acoso y un 21% lo han sufrido a lo largo de su vida laboral (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo [IIEDD, 2009]).

La Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017) pone de relieve que el porcentaje de trabajadores europeos expuestos a *mobbing* fue de un 5% durante los últimos 12 meses, siendo el sector sanitario el más afectado. Igualmente, señala que al menos un 16% de los trabajadores manifiestan haber estado expuestos a conductas sociales adversas relacionadas con la violencia en el trabajo o el acoso.

Para citar este artículo: Dujó López, V. y González-Trijueque, D. (2022). Revisión de instrumentos en español para medir el acoso laboral: su utilidad en la evaluación pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32, 11-21. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>

Correspondencia: [victordujopsf@gmail.com](mailto:victordujopsf@gmail.com) (Victor Dujó).

ISSN: 1133-0740/© 2022 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

En las últimas décadas el *mobbing* se ha convertido en un riesgo social cada vez más relevante desde la perspectiva pericial (González-Trijueque y Delgado, 2011). El aumento de su prevalencia, unido al daño psíquico que genera en las víctimas y a la proliferación de marcos legales y de jurisprudencia, ha despertado el interés de la psicología forense en materia de victimología y evaluación del daño psíquico (González-Trijueque, 2007).

Aunque el acoso laboral cada vez tiene mayor protagonismo en las agendas preventivas y de actuación de administraciones y organizaciones, en muchas ocasiones se trasciende el plano laboral para judicializarse. En este contexto, el psicólogo forense adquiere relevancia como figura de auxilio en los tribunales en materia psicológica (González-Trijueque, 2007; Muñoz et al., 2011).

Precisamente, la valoración del daño psíquico es una de las demandas más habituales que se solicitan al psicólogo forense (Amor et al., 2010; Muñoz, 2013). Aunque tradicionalmente la valoración del daño psíquico ha correspondido a la Jurisdicción Penal (Esbec, 2000), se puede solicitar este tipo de valoraciones en el contexto de una indemnización o en materia laboral, tanto en la Jurisdicción Social como Contencioso-Administrativa.

Desde los años ochenta se han desarrollado numerosas técnicas para medir cuantitativa y cualitativamente el acoso. La técnica más empleada sigue siendo el cuestionario, por sencillez y rapidez (Leymann, 1990). En la actualidad, hay dos aproximaciones para medir el *mobbing*, una medición objetiva u operativa de las conductas de hostigamiento y una medición subjetiva o de autoetiquetado que mide la percepción de ser víctima de *mobbing*.

La aproximación subjetiva se basa en la formulación de una única pregunta en la que se le pide a la persona evaluada que conteste de manera dicotómica si se considera víctima de acoso. El problema de esta modalidad es su carácter extremadamente subjetivo, lo que implica que la valoración de ser víctima o no va a depender de valores culturales y de la percepción del individuo, lo que originará una gran variabilidad interpersonal (Niedl, 1995).

La aproximación objetiva deriva directamente de los trabajos de Leymann (1990) y se basa en la presentación de una serie de ítems que miden la exposición del trabajador a conductas específicas de hostigamiento. En este listado de ítems no se hace referencia al acoso de manera específica para evitar sesgos de victimización o socioculturales (Giorgi et al., 2011). Este sistema presenta varios problemas metodológicos, como la delimitación de un punto de corte arbitrario, la heterogeneidad de los actos considerados de acoso (cada prueba difiere en número de ítems y contenido) y la gran variabilidad en cuanto a la gravedad de los diferentes actos de hostigamiento. Esto implica que un bajo nivel de exposición puede ser muy grave para la persona en función de los actos de hostigamiento de los que se trate (Notelaers et al., 2006).

## Objetivos

El primer objetivo es describir los principales instrumentos de medición específica del acoso en habla en hispana. La finalidad es aportar una perspectiva general de las características y propiedades psicométricas y las posibles limitaciones que puedan presentar los instrumentos en función del contexto en el que se empleen, por ejemplo, en el contexto pericial. El segundo objetivo es analizar las aproximaciones metodológicas relativas a la evaluación pericial del acoso desde el enfoque victimológico forense.

## Método

### Fuentes de Información

Para la recogida e información se han tenido en cuenta las recomendaciones de Sánchez-Meca et al. (2011), realizando la

búsqueda sobre la base de criterios formales (bases de datos indexadas y utilización de referencias extraídas de los artículos primarios) y criterios informales.

## Procedimiento

En primer lugar, se ha realizado una revisión bibliográfica para actualizar la evolución de los distintos instrumentos empleados en la evaluación del acoso psicológico en el trabajo en población hispana. Además, se ha realizado una búsqueda de los principales estudios y metodologías en materia de valoración de daño psíquico en psicología clínica y forense con el objetivo de actualizar el estado de la cuestión. En una segunda fase, se buscaron aquellos acrónimos pertenecientes a los instrumentos que más aparecieron en un primer nivel de búsqueda (véase el apartado “estrategia de búsqueda”). Por último, una vez recogida la información en bruto, se seleccionaron aquellos instrumentos con mejores propiedades psicométricas y se analizaron sus características.

## Estrategia de Búsqueda

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica sistemática en las bases de datos especializadas Web of Science (WOS, Medline y SciELO) y Psycinfo. Dentro de estas bases se ha realizado una búsqueda avanzada general de artículos primarios sin restricciones temporales. Como descriptores o palabras clave se han utilizado los términos más empleados para referirse al acoso laboral (conectados por OR): “work-place violence”, “workplace harassment”, “mobbing” y “bullying”. Estos términos se han conectado con el marcador booleano “AND” y los términos “scale”, “instrument”, “questionnaire” y “test validity”. La búsqueda en Psycinfo se ha realizado en el campo (resumen = AB), excepto “test validity” que se realizó en (TX = texto completo). Se ha especificado la limitación “artículos revisados por expertos”. En Psycinfo todas las búsquedas, excepto “test validity”, se han emparejado con el operador AND y el término “Spanish”. El descriptor *bullying* se han vinculado a su vez con el conector NOT para excluir resultados relativos al acoso escolar. En la búsqueda en WOS se ha limitado al apartado Tema (TS). Posteriormente se han introducido los acrónimos de los instrumentos seleccionados para afinar la información relativa a cada uno de ellos.

La revisión se realizó entre noviembre de 2019 y marzo de 2020. Los resultados totales obtenidos han sido de 481 artículos (WO = 317 y Psycinfo = 164). La lista final se ha completado con referencias de los artículos primarios (10) y búsqueda informal (5). Para llevar a cabo la revisión sistemática se han tenido en cuenta las directrices PRISMA (Liberati et al., 2009). El número de artículos recuperados en bruto asciende a 496, de los que se seleccionaron 29 estudios siguiendo los criterios de inclusión determinados. Finalmente, se identificaron 14 instrumentos específicos de acoso laboral en español (incluyendo 4 versiones reducidas).

Para la búsqueda en español relativa a la evaluación pericial del acoso se han empleado los términos principales “acoso-laboral”, “acoso-psicológico” y “acoso-moral”, conectados con “bienestar”, “salud-mental”, “víctima”, “trastorno”, “forense”, “evaluación”, “daño-psíquico” y “protocolo”, a través de los operadores booleanos “AND”. Igualmente se han conectado los términos principales con los términos “daño psíquico” y “evaluación” con el operador “NEAR/0”.

## Criterios de Inclusión

Las pautas para establecer los criterios de cribado, selección e inclusión se han basado en las recomendaciones PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses] (Liberati et al., 2009). Los criterios de inclusión se han basado en el formato

**Tabla 1.** Características principales de los instrumentos adaptados para medir el *mobbing* en España y Latinoamérica

Instrumento	Autor original	Validación	N.º de ítems	Aproximación	Características
LIPT-60	LIPT-45 Leymann (1990)	González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005).	60	Operativo y aplicación autoadministrada	Estilo de respuesta dicotómico o tipo Likert de 5 niveles. La corrección de la prueba da lugar a tres índices globales y 6 subescalas de acoso laboral (desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal). Los índices globales valoran el número total de estrategias de acoso (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP) y el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP). Autoadministrado. Individual o colectiva
NAQ-RE	Einarsen y Raknes (1997)	García-Izquierdo et al. (2004) Meseguer et al. (2007) Soler et al. (2010)	24	Operativo y aplicación autoadministrada	Evalúa la frecuencia de estrategias de acoso en los últimos 6 meses a través de una escala Likert de 5 niveles de respuesta. En ningún momento aparece el término acoso en los ítems para evitar sesgos. Al final de la prueba se introduce una definición de acoso, debiendo señalar el sujeto evaluado si se identifica como víctima o no.
NAQ-RE (versión reducida)	Einarsen y Raknes (1997)	Moreno-Jiménez et al. (2007)	14	Operativo y aplicación autoadministrada	Características similares a la prueba original
S-NAQ	Einarsen y Raknes (1997)	León-Pérez et al. (2019)	9	Operativo y aplicación autoadministrada	Características similares a la prueba original
NAQ-R	Einarsen y Raknes (1997)	González-Trijueque y Graña (2009)	23	Operativo y aplicación autoadministrada	Características similares a la prueba original

Fuente: elaboración propia.

PICOS [*Participants, Interventions, Comparisons, Outcomes, Study Design*] (Perestelo-Pérez, 2013) para la realización de una revisión sistemática de la evidencia científica (RSEC):

- Tipo de participantes: población trabajadora (hombres y mujeres) en activo, multiocupacional o perteneciente a algún sector específico.
- Tipo de estudios: trabajos primarios sobre validaciones o adaptaciones psicométricas.
- Tipo de medidas de resultado: descripción de los instrumentos de evaluación del acoso psicológico en el trabajo con propiedades psicométricas adecuadas, teniendo en cuenta la especificidad del contexto y la población diana.
- Tipo de diseños: estudios empíricos con un adecuado diseño y procedimiento.

Se han incluido los siguientes documentos en la revisión sistemática:

- Documentos que contienen instrumentos en español que miden específicamente el acoso psicológico en el trabajo desde el prisma victimológico. La descripción del instrumento debe contener el modelo teórico y las características del diseño experimental. Se descartan los documentos centrados en instrumentos que miden otro tipo de riesgos psicosociales. Se han descartado todos los documentos que hacen referencia al fenómeno de acoso escolar. Se han descartado igualmente instrumentos *ad hoc*, como por ejemplo el CEALCU [Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios] (Justicia et al., 2002), específico para el contexto universitario.
- Documentos que contengan estudios psicométricos (fiabilidad, validez convergente o de constructo) de los instrumentos previamente identificados.

### Proceso de Extracción de Datos

En un primer nivel de análisis se ha realizado una valoración cualitativa y dicotómica (Sí/No) a partir de los criterios generales de inclusión con base en la ausencia o presencia de los criterios

establecidos. Debido a la gran cantidad de artículos solapados, lo primero que se hizo es descartar duplicidad. A continuación, para aceptar un artículo como válido y proceder a su estudio deben cumplirse los criterios establecidos. Una vez recogidos los resultados en bruto, se ha realizado un análisis cualitativo por separado buscando la validez interjueces. Aquellos artículos en los que no había consenso eran revisados por un tercer revisor experto en revisiones sistemáticas, en concreto en acoso laboral.

### Codificación de los Resultados

Todos los instrumentos seleccionados se han codificado, siempre que fuera posible, señalando si se trata del original, de una revisión o una adaptación y si es heteroadministrado o autoadministrado. Igualmente, se ha señalado la categoría del autor o autores del instrumento original, el nombre del autor o autores, el número de ítems, el formato de respuesta, número y características de la muestra y las propiedades psicométricas (fiabilidad y validez).

### Evaluación del Riesgo de Sesgo en los Estudios Incluidos

Para la selección de los instrumentos se ha tenido en cuenta la validez metodológica del estudio, la precisión y alcance de los resultados y la aplicabilidad de las conclusiones del estudio (utilidad del instrumento) para responder al objeto de la revisión.

### Criterios de Exclusión

Se han descartado los instrumentos no validados o adaptados en países de habla hispana y aquellos no específicos para la medición del acoso psicológico en el trabajo. Igualmente, se excluyeron los instrumentos con baja fiabilidad (alfa de Cronbach > .70) (Nunnally y Bernstein, 1994) y aquellos estudios de validación que no poseían un tamaño suficiente de la muestra. En el caso del LIPT y el NAQ, con numerosos estudios de validación, solo se han recogido los más representativos y valiosos para el presente estudio.

**Tabla 2.** Características principales de los instrumentos diseñados para medir el *mobbing* en español

Instrumento	Autor/es	N.º ítems	Aproximación	Características
Escala Cisneros	Fidalgo y Piñuel (2004)	43	Operativo y aplicación autoadministrada	Se objetivan 43 conductas de acoso a través de una escala Likert que va desde 0, <i>nunca</i> hasta 6, <i>todos los días</i> . Se da como resultado tres índices globales que valoran el número total de estrategias de acoso: NEAP, IGAP e IMAP. Autoadministrado. Dos sistemas de respuesta. El sistema (A) está orientado a evaluar la presencia e intensidad del acoso con escala Likert. El sistema (B) valora indirectamente la posible intencionalidad de conducta hostigadora y tiene tres opciones de respuesta. Al final del inventario el evaluado puede especificar la direccionalidad del acoso, indicando si el victimario es un superior, un subordinado o un compañero.
IVAPT-E-R	Carrión et al. (2007)	22	Ídem	Evalúa situaciones prototípicas de <i>mobbing</i> y se contestan a través de una escala Likert de 7 niveles. Autoadministrado. Características similares al MOBB-90
MOBB-90	Boada-Grau et al. (2004)	90	Ídem	Respuesta tipo Likert con 5. Tiene por objetivo la evaluación de los sentimientos de acoso psicológico (acoso percibido) en el contexto laboral. De los 15 ítems que componen la escala tan solo uno pregunta si el evaluado considera que está siendo acosado. El resto de ítems aluden a sentimientos de humillación y amenaza. Autoadministrado.
MOBB-10	Boada-Grau, Pastor-Mallo et al. (2013)	10	Ídem	Evalúa situaciones y/o conductas típicas de acoso fácilmente identificables. La prueba permite evaluar e identificar la frecuencia de los actos de hostigamiento. Al final de la prueba se recoge información subjetiva relacionada con la percepción de la víctima y la direccionalidad del acoso. Los ítems se contestan a través de una escala Likert de 5 niveles. Autoadministrado.
CAPP	Morán et al. (2009)	15	Ídem	Posee dos secciones, una basada en datos sociodemográficas y otra orientada a la evaluación de las conductas de acoso siguiendo el modelo organizacional. Escala Likert de 5 niveles. Autoadministrado.
HPT-R	Fornés et al. (2008)	35	Ídem	Evalúa conductas de acoso percibidas a través de 4 categorías: control y manipulación, abuso emocional, descrédito personal y profesional. Escala Likert de 5 niveles. Autoadministrado.
CAPT	Moreno-Jiménez et al. (2008)	23	Ídem	Características similares a la versión extensa Se seleccionan los ítems 5,7,10 y 12 de la escala original.
EAPA-T	Escartín et al. (2010)	12	Ídem	Los ítems se evalúan mediante escala Likert de 5 niveles. Se incluyen 3 ítems para preguntar acciones no reflejadas en los anteriores, una pregunta relativa a la frecuencia y otra para la duración de las acciones con 7 niveles de respuesta. Contiene 4 tipos de acciones: contra la reputación, relativas a la comunicación, al desempeño y contra la salud.
EAPA-T-R	Escartín et al. (2017)	4	Ídem	
Mobbing-UNIPSICO	Gil-Monte et al. (2006)	20	Ídem	

Fuente: elaboración propia

## Resultados

### Principales Instrumentos para la Evaluación del *Mobbing* en Español

Se han identificado 14 instrumentos adaptados y diseñados en población española o latinoamericana: LIPT-60 [*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*] (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005), NAQ-R [*Negative Acts Questionnaire- revisado*] en sus distintas versiones (ver Tabla 1 y 2) (González-Trijueque y Graña, 2009; Mesguer de Pedro et al., 2007; Soler et al., 2010), CAPP [Cuestionario de Acoso Percibido] (Morán et al., 2009), CAPT [Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo] (Moreno-Jiménez et al., 2008), HPT-R [Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo Revisado] (Fornés et al., 2004, 2008), EAPA-T [Escala de Abuso psicológico Aplicado en el Lugar de Trabajo] (Escartín et al., 2010), Mobbing-UNIPSICO (Gil-Monte et al., 2006), Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004), IVAPT-E-R [Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo] (Carrión et al., 2007) y MOBB-90 (Boada-Grau et al., 2003).

Además, se han seleccionado cuatro versiones reducidas: el EAPA-T-R (Escartín et al., 2017), el MOBB-10 (Boada-Grau, Pastor-Mallo et al., 2013), el S-NAQ (León-Pérez et al., 2019) y la versión reducida

del NAQ-RE de Moreno-Jiménez et al. (2007). Todos son instrumentos autoadministrados de reconocimiento, es decir, enumeran una serie de conductas o acciones asociadas al constructo *mobbing*. Al rellenar la prueba, la persona indica cuáles ha experimentado.

En relación con el tipo de muestra empleada, predomina una muestra multicupacional de trabajadores activos. Tan solo la Escala Cisneros, el LIPT-60 y el Mobbing-UNIPSICO cuentan con una muestra dividida de personas acosadas y no acosadas. En los instrumentos no solo se ha apreciado buena consistencia interna, sino también buena capacidad discriminadora entre acosados y no acosados.

Con respecto a los valores psicométricos, la fiabilidad hace referencia al grado en que un instrumento siempre aporta la misma puntuación cuando se administra en las mismas condiciones de medición. En este caso, todos los instrumentos utilizados emplean el criterio de la consistencia interna (alfa de Cronbach). La consistencia interna refleja la manera en que los ítems y subdimensiones miden el mismo concepto (Cronbach, 1951).

En cuanto a la fiabilidad de la prueba, todos los instrumentos poseen adecuadas propiedades psicométricas (consistencia interna), situándose en unos parámetros de fiabilidad entre  $\alpha = .77$  y  $\alpha = .97$ , por encima del alfa de Cronbach de .70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994). Algunas pruebas como el NAQ tienen numerosas va-

**Tabla 3.** Propiedades psicométricas de los principales instrumentos adaptados en lengua española para evaluar el *mobbing* en España y Latinoamérica

Instrumento	Adaptación/Validación	Muestra	Factores	Fiabilidad
LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)	González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005)	Población general trabajadora: N = 150 Personas que refieren padecer acoso: N = 141 Cuerpos de seguridad: N = 60	6 factores que explican el 57.72% de la varianza	Alfa de Cronbach entre .83 y .94
	García-Izquierdo et al. (2003) NAQ (22)	Población general trabajadora	Conductas hostiles que afectan al entorno ( $\alpha = .88$ y 9 ítems) Desempeño laboral ( $\alpha = .82$ y 6 ítems) Amenazas y abusos físicos ( $\alpha = .79$ y 3 ítems) (modelo de 7 factores y 66.7% de la varianza explicada)	Alfa de Cronbach de .85
	García- Izquierdo et al. (2004) NAQ-RE (24) Meseguer et al. (2004)	Población general trabajadora (491) Población hortofrutícola (396)	4 factores que explican el 56.10% de la varianza 5 factores que explican el 54% de la varianza	Alfa de Cronbach de .91 Alfa de Cronbach de .89
	Soler et al. (2010)	Población hortofrutícola (638)	2 factores que explican el 32.8% de la varianza	
	González Trijueque y Graña (2009)	2,861 trabajadores (muestra multiocupacional)	Modelo trifactorial (54% de la varianza) Psicológico ( $\alpha = .93$ ) Laboral ( $\alpha = .81$ ) Físico ( $\alpha = .66$ ) Modelo trifactorial (35% de la varianza)	Alfa de Cronbach de .93
NAQ-R	Dujo et al. (2020) (Análisis factorial confirmatorio) S-NAQ: León-Pérez et al. (2019) Moreno-Jiménez et al. (2007) NAQ (14)	2,538 trabajadores (muestra multiocupacional) 1,409 trabajadores (muestra multiocupacional) 352 trabajadores (muestra multiocupacional)	Unifactorial (9 ítems) (35.58% de la varianza) Acoso laboral (8 ítems): $\alpha = .79$ . Acoso personal (6 ítems): $\alpha = .84$ (63.3% de la varianza)	Alfa de Cronbach de .91 Alfa de Cronbach de .85 Alfa de Cronbach entre .85 y .89 y 2 factores

Fuente: elaboración propia

lidaciones dentro de la población española. En el caso de las pruebas adaptadas al contexto español, los índices de consistencia interna son similares a los obtenidos en las pruebas originales (ver Tablas 3 y 4). Lo mismo ocurre con el IVAPT-E-R con validaciones de la prueba en México (Pando et al., 2006), con un alfa de Cronbach de .91, y en Bolivia y Ecuador (Pando et al., 2012), con una fiabilidad similar de .89. La validación de la prueba, tanto en Perú (Pando et al., 2014) como en Colombia (Pando et al., 2013), arroja una fiabilidad de .89.

En cuanto a la estructura factorial, los resultados son heterogéneos entre los instrumentos y dentro de las distintas validaciones de un mismo instrumento (ver Tablas 3 y 4). Por ejemplo, la Escala Cisneros presenta un modelo bidimensional, mientras que la validación para población gallega (López-Cabarcos et al., 2009) con una muestra de 384 trabajadores activos da como resultado una estructura factorial de 5 factores principales que explican el 60.31 % de la varianza.

En el caso de la validación gallega de la Escala Cisneros, la degradación personal es el factor más explicativo de la varianza. La importancia de las conductas de acoso personal queda reflejada también en la solución factorial del LIPT-60 (ataque a la integridad personal) y en el factor “ataques personales” del NAQ, que explica el 31.7 % de la varianza. Escartín et al. (2012) también ponen de relieve el peso que las conductas de naturaleza personal tienen en el entendimiento del fenómeno del acoso y sus consecuencias psicológicas.

En cuanto a la estructura factorial del IVAPT-E-R, en Bolivia y Ecuador se mantiene el modelo trifactorial del instrumento español, con un 48.2 % de la varianza explicada. Igualmente, se puede ajustar al modelo unifactorial similar a la validación mexicana, con un 33.8 % de la varianza explicada. Otras validaciones del instrumento en Latinoamérica señalan una solución bifactorial que explica el 50.3 % de

la varianza, como en el caso de Colombia (Pando et al., 2013), y una estructura de tres factores que explica el 57.2 % de varianza, como el caso de Perú (Pando et al., 2014).

El CAPT presenta una estructura trifactorial que explica el 72.6 % de la varianza. A parte de tener en cuenta los criterios organizacionales en su conceptualización, entiende el *mobbing* como un proceso, existiendo una elevada correlación entre los factores internos (conductas de acoso, variables organizacionales y actuaciones ante el acoso) (Moreno-Jiménez et al., 2008).

La validez implica que el instrumento aporta información sobre el constructo que se quiere medir y no otro. En este sentido, la validez de constructo se evalúa comparando puntuaciones y mediante el análisis de la correlación entre dimensiones de diferentes pruebas que midan un mismo constructo (validez convergente) o diferente (validez discriminante) (Badía et al., 2002; Caballero y Boqué, 1990).

Todas las pruebas presentan una adecuada validez de contenido (estructura interna del cuestionario). En los instrumentos analizados se reflejan las conductas de interés y representativas de los comportamientos de acoso prototípicos definidos por Leymann (1996). La configuración estructural y el número de ítems es muy variable, pero las estructuras contemplan en sus diferentes formas y dimensiones los grupos de conductas definidas por Leymann (1996): conductas dirigidas a interferir la comunicación y en los contactos sociales (aislamiento), descrédito y humillación personal, ataque directo a la calidad profesional y, por último, ataque contra la salud de la persona. Además de la naturaleza, también se tiene de referencia el criterio temporal de duración y frecuencia establecido (al menos 6 meses, una vez por semana). No solo basta con que exista validez de contenido: es fundamental que a través

**Tabla 4.** Propiedades psicométricas de los principales instrumentos para evaluar el *mobbing* en España y Latinoamérica (parte 2)

Instrumento	Adaptación/Validación	Muestra	Factores	Fiabilidad
Escala Cisneros	Fidalgo y Piñuel (2004)	1,303 trabajadores (muestra multiocupacional española)	Bidimensional: ámbito de la conducta de acoso y tipo	.97 alfa de Cronbach
IVAPT-E-R	Carrión et al. (2007)	567 trabajadores	Modelo trifactorial con un 53.01% de la varianza explicada y un 73% de validez factorial	España: .93 alfa de Cronbach
MOBB-90	Boada-Grau et al. (2004)	365 empleados	Estructura unifactorial que explica el 25.18% de la varianza	.95 alfa de Cronbach
MOBB-10	Boada-Grau, Pastor-Mallo et al. (2013)	916 empleados	Estructura unifactorial	.92 alfa de Cronbach
CAPP	Morán et al. (2009)	390 trabajadores de servicios humanos	Estructura unifactorial que explica el 47.78% de la varianza	.92 alfa de Cronbach
HPT-R	Fornés et al. (2008)	Sector enfermería (N = 464)	En 5 factores que explican un 50.6% de la varianza	.96 alfa de Cronbach
CAPT	Moreno-Jiménez et al. (2008)	103 trabajadores	Estructura unifactorial que explica el 50% de la varianza	.94 alfa de Cronbach
EAPA-T	Escartín et al. (2010)	85 miembros de asociación de víctimas de <i>mobbing</i>	Estructura de 4 factores y uno de segundo orden	.77 alfa de Cronbach y 1 factor
EAPA-T-R	Escartín et al. (2017)	1,506 y 932 trabajadores españoles (2 muestras)	Unifactorial	.90 alfa de Cronbach
Mobbing-UNIPISCO	Gil-Monte et al. (2006)	696 trabajadores de un centro de atención Víctimas: 132 No víctimas: 564	Se identifican 4 factores, pero un factor principal explica el 36.67% de la varianza Para la parte de la muestra relativa a acosados se encontraron 5 factores y uno principal que explica el 33.06%	Muestra total: $\alpha = .92$ Muestra de acosados: $\alpha = .88$

Fuente: elaboración propia.

de la prueba se mida el acoso y no otro estresor psicosocial (González-Trijueque y Graña, 2007, 2009).

Como se ha señalado, la validez convergente y discriminante se da cuando dos instrumentos muestran relaciones con escalas que miden el mismo constructo, así como ausencia de relación cuando no miden el mismo constructo (Stanton et al., 2002). En esta línea, el HPT-R presenta validez convergente con el LIPT-60 y discriminante con el *burnout*. Se comparó la escala completa EAPA-T con la EAPA-T-R, indicando una adecuada validez convergente, estudiándose los indicadores autorreportados de victimización por acoso a través de correlaciones de Pearson y Kendall. De esta manera, se eligió el ítem 10 para “el abuso emocional”, el ítem 5 para “control y manipulación”, el ítem 7 para “desacreditación profesional” y el ítem 12 para la “devaluación profesional”. En el caso del MOBB-10 se hallaron valores convergentes con indicadores externos y con la escala de Riesgos Laborales (RL-14) (Boada-Grau, Robert-Sentís et al., 2013). También se observó validez convergente entre el EAPA-T y el LIPT-60 ( $r = .82, p < .01$ ) (Escartín et al., 2010).

En cuanto a la validez de constructo (frecuentemente medida mediante rho de Spearman), en la Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004) se señalan correlaciones positivas significativas entre *mobbing* y estrés postraumático (IGAP,  $r = .45$ ), abandono profesional (IGAP,  $r = .39$ ), depresión (IGAP,  $r = .29$ ), despersonalización (IGAP,  $r = .28$ ) y cansancio emocional (IGAP,  $r = .39$ ). También se señala una correlación negativa significativa con realización (IGAP,  $r = -.10$ ) y autoestima (IGAP,  $r = -.19$ ). En la validación gallega, la validez es muy similar a la obtenida en la Escala Cisneros original y al resto de instrumentos analizados, existiendo una correlación positiva con medidas de estrés postraumático (López-Cabarcos et al., 2009).

En el caso del NAQ, la validez de constructo de la adaptación española (González-Trijueque y Graña, 2009) arroja resultados similares a la original, en la que se establecen correlaciones negativas con medidas como el rendimiento general del trabajador ( $r = -.024$ ), la salud mental y física ( $r = -.42$ ), grado de salud y bienestar social ( $r = -.52$ ) y satisfacción laboral ( $r = .44$ ), y correlaciones positivas con las quejas somáticas ( $r = .32$ ) y el deseo de abandonar el puesto de trabajo ( $r = .36$ ) (Einarsen et al., 2009). Se señalan correlaciones positivas significativas ( $p < .001$ ) con sintomatología clínica ( $r = .55$ ) y con indicadores

propios de *burnout* ( $r = .47$ ). Destaca principalmente la correlación entre el acoso personal y la psicopatología clínica, especialmente en ansiedad, depresión, sensibilidad interpersonal y paranoia.

En esta misma línea, en la versión reducida de Moreno-Jiménez et al. (2007) se ponen de relieve correlaciones positivas significativas con problemas de salud y estrés percibido. Las correlaciones más elevadas se encontraron en los indicadores “agotamiento emocional”, “falta de energía” y “malestar físico”. La correlación más alta se da entre la escala global de acoso y el estrés percibido (.62). Lo mismo ocurre en el caso del LIPT, en el que la validez de constructo arroja correlaciones positivas y significativas con psicopatología experimentada en todas las dimensiones debido a la interdependencia existente. Aplicando la correlación de Pearson se obtienen correlaciones más discriminantes en somatización, ideación paranoide, psicoticismo y sensibilidad interpersonal (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005).

En cuanto a la validez de constructo del CAPP (Morán et al., 2009), se halló correlación positiva con dos de las tres subescalas de *burnout* ( $p < .01$ ): cansancio emocional ( $r = .395$ ) y despersonalización ( $r = .372$ ). En cuanto a los indicadores de salud general se hallaron correlaciones positivas con depresión ( $r = .295$ ), disfunción social ( $r = .222$ ), síntomas somáticos ( $r = .233$ ) y ansiedad e insomnio ( $r = .331$ ). Finalmente, el EAPA-T correlaciona positivamente con síntomas postraumáticos ( $r = .32$ ) y depresión ( $r = .23$ ),  $p < .01$  y  $.05$ , respectivamente.

### La Evaluación Forense del *Mobbing*

La evaluación del acoso psicológico habitualmente está limitada por la falta de pruebas, por la ausencia de testigos y por la consideración del testimonio como principal elemento probatorio sobre el que pivota la defensa de la acusación. La veracidad del testimonio es uno de los puntos clave sobre los que se apoyan las decisiones judiciales en casos donde la violencia se da de forma privada o invisible (Novo y Seijo, 2010). Debido al papel que juega el testimonio en un contexto, reducido en muchas ocasiones a la palabra de la supuesta víctima contra la palabra del supuesto victimario, Arce y Fariña (2011) trasladan la propuesta del Sistema de Evaluación Global (Arce y Fariña, 2006) al escenario del acoso laboral. En este sentido la prueba

psicológica analiza los indicios cognitivos (verbales) del testimonio, es decir, los atributos de la memoria y criterios de contenido de memoria en relación con la credibilidad verosimilitud o realidad del testimonio (Arce, 2017).

En esencia, la evaluación forense del acoso se vertebra en tres principios: el estudio del estresor descrito (capacidad traumática), la evaluación del daño psíquico y la determinación del nexo causal. El estudio del estresor descrito es una de las tareas más complejas, debido a que en muchas ocasiones solo se cuenta con el testimonio de la supuesta víctima. Para subsanar esta limitación, debido al escaso valor de las referencias del peritado en el contexto forense, es necesario complementar esta información con otras fuentes, como el análisis documental o la información de terceros (González-Trijueque y Delgado, 2011).

El primer punto a solucionar es valorar si realmente el estresor psicosocial referido es *mobbing* o se trata de otro tipo de estresor. Para ello debemos partir siempre de un diagnóstico de sospecha para ir avanzado hacia un “diagnóstico de certeza” (hipótesis) (Padial y De la Iglesia, 2002). Posteriormente se ha de realizar un diagnóstico diferencial del acoso con otros estresores psicosociales de naturaleza laboral a través de una entrevista semiestructurada, el análisis de la anamnesis laboral del peritado y el estudio de las características del puesto. Para este cometido, además de las entrevistas, se podrán emplear pruebas técnicas que vayan de lo más general (riesgos psicosociales laborales) a lo más concreto (reactivos específicos de estrés laboral, *burnout* y *mobbing*) (González-Trijueque y Delgado, 2011).

El segundo pilar de la valoración pericial se centra en la evaluación del daño psíquico. Para la evaluación del daño psíquico nos valdremos del sistema multimétodo-multidimensión, triangulando la información obtenida en las entrevistas, con la información documental (bajas, informes médicos y psicológicos, etc.) y los resultados de los reactivos administrados (Muñoz, 2013). La primera cuestión que debemos tener clara es que no todas las víctimas van a desarrollar sintomatología y si la desarrollan no tiene por qué constituir un trastorno (González-Trijueque y Delgado, 2011). Debido a las características del contexto forense es fundamental descartar simulación (Muñoz, 2013).

Igualmente, es necesario valorar la existencia de posibles concausas que puedan modular la respuesta. Para este cometido el psicólogo forense deberá valorar la estructura base o premórbida del peritado con el objetivo de determinar factores de protección y/o vulnerabilidad que modulen la expresión psicopatológica. Una vez determinado el daño psíquico habrá que valorar el pronóstico y saber si se trata de una lesión o de una secuela (no recuperable) (Muñoz, 2013).

El último pilar es determinar el nexo causal entre el estresor descrito y el daño psíquico. Para establecer la relación de causalidad, el primer paso es el estudio de las posibles variables que tengan un efecto modulador en la etiología del daño psíquico (concausas) (Morán, 2006).

El objetivo del informe es valorar si el estresor descrito se ajusta a los parámetros que configuran el fenómeno *mobbing* en naturaleza, intensidad, duración y sistematicidad y si dicho fenómeno por sí solo es suficiente para generar la sintomatología o cuadro psicopatológico determinado en la persona evaluada (González-Trijueque et al., 2011). Por tanto, debemos tener presente que el impacto psíquico estará modulado por los factores asociados a la situación de victimización, los factores de vulnerabilidad y los de protección. A su vez, cuando estudiemos estos factores debemos atender a las consecuencias negativas derivadas, los parámetros cuantitativos (frecuencia, intensidad y duración) y cualitativos y los lazos afectivos con el agresor (Echeburúa et al., 2004).

## Discusión

La revisión realizada concuerda con las limitaciones halladas en la literatura que señalan que entre las principales carencias de los métodos objetivos para medir el acoso están la arbitrariedad

de los puntos de corte, la variabilidad del número de ítems y el hecho de que no todas las conductas descritas tienen la misma gravedad. Esto implica que la exposición a un número más reducido de conductas, en función de su intensidad, pueda ser compatible con acoso (Notelaers et al., 2006). A pesar de que se aceptan los puntos de corte planteados por Leymann (1990), entendiendo el fenómeno del *mobbing* como un proceso y dimensión y no como un taxón, la mayoría de las pruebas no cuentan con puntos de corte rígidos que permitan discriminar de manera dicotómica entre acosados y no acosados, presentando una postura más dimensional. Algunas pruebas como el S-NAQ, con una sola dimensión, indican que las puntuaciones menores de 15 responden a “personas no expuestas a acoso”, entre 15 y 22 a “personas en riesgo” y por encima de 22 a “víctimas de acoso” (León-Pérez et al., 2019).

Una de las cuestiones más relevantes de cara al análisis y la utilidad de los instrumentos en la evaluación forense en victimología es la correlación entre la naturaleza de las conductas y la sintomatología clínica. En la adaptación reducida del NAQ de Moreno-Jiménez et al. (2007) se señala una mayor correlación de las conductas de acoso relacionadas con el trabajo con el estrés percibido, el malestar físico, la falta de energía y síntomas relacionados con el *burnout* (sintomatología inherente a las propias exigencias de las tareas), en consonancia con lo hallado en los estudios de González-Trijueque y Graña (2009) y Dujo et al. (2020). Estos mismos autores señalan una elevada correlación entre la sintomatología clínica (ansiedad, depresión, sensibilidad interpersonal y paranoideísmo) y las conductas de naturaleza personal, coincidente con lo expuesto en la adaptación del LIPT-60.

Esto puede tener su explicación en que las conductas orientadas al descrédito profesional, la sobrecarga o, en general, más cercanas al contexto organizativo, pueden ser hasta cierto punto toleradas o normalizadas por ciertas culturas organizacionales, dinámicas laborales o jefes autoritarios y despóticos. Además, este tipo de conductas pueden pasar más inadvertidas que aquellas que atentan directamente contra los aspectos personales del individuo, como la humillación o los insultos (Escartín et al., 2012).

A pesar de la importancia de las conductas de naturaleza personal para entender el acoso, las conductas más frecuentes y habituales de acoso son las orientadas a desacreditar o atacar la esfera laboral del trabajador o ningunear su desempeño (López-Cabarcos et al., 2009), es decir, aquellas que son sutiles y que pasan inadvertidas (Piñuel y Oñate, 2002).

Los instrumentos reflejan de manera adecuada la conexión recogida en la literatura entre el acoso, la sintomatología clínica (Hogh et al., 2019; Matthiesen y Einarsen, 2004) y el *burnout* (Einarsen et al., 1998; Moreno-Jiménez et al., 2006). Es importante remarcar que la existencia de correlación no implica causalidad, de ahí que sea necesaria la utilización de otras fuentes y métodos en la evaluación de acoso en el contexto forense (Millán et al., 2016). Debido a las limitaciones citadas, aunque los instrumentos nos permitan operativizar información útil, es necesario reforzar el estudio del acoso con otras técnicas interactivas y cualitativas (Cowie et al., 2002).

En el contexto forense, determinar de manera indirecta la existencia de un estresor mediante la valoración del daño psíquico en la evaluación psicológica pericial resulta una tarea compleja debido a las múltiples variables que intervienen (subjetividad en la percepción de la víctima, ganancias secundarias, limitaciones en la obtención de información de las partes implicadas, etc.).

El principal reto de las periciales es la elevada exigencia técnica y metodológica, junto con las limitaciones que suelen estar ligadas a estos informes, en especial al objetivar o definir el estresor descrito y potencialmente traumático. En la mayoría de los supuestos tan solo tendremos acceso al testimonio del peritado, además, las herramientas específicas con las que se cuenta para la evaluación específica del *mobbing* no poseen escalas de validez, lo que las convierte en eslabones frágiles desde el punto de vista metodológico, teniendo en cuenta las particularidades del contexto forense (González-Trijueque y Delgado, 2011). El mayor hándicap de la evaluación se basa, como

es habitual, en el testimonio como único elemento probatorio ante la ausencia de testigos o pruebas tangibles, debido al carácter íntimo del acoso psicológico en el trabajo. Aunque existen numerosos instrumentos para medir las conductas de acoso, estos cuestionarios son medidas de reconocimiento y, por lo tanto, facilitan la simulación (Arce et al., 2015).

Como hemos podido comprobar, existe un amplio catálogo de instrumentos creados y adaptados al contexto español y latinoamericano con adecuadas propiedades psicométricas, pero debemos emplearlos con cautela porque la mayoría de ellos están diseñados para población general de trabajadores, por lo que al trasladarlos al contexto forense pueden poner de relieve limitaciones con base en las exigencias de la metodología pericial.

Estos instrumentos cumplen la función de recoger una información cuantitativa o cualitativa y pueden ser útiles para realizar un diagnóstico diferencial con otro estresor psicosocial, pero nunca para argumentar la existencia de una situación de acoso laboral con base en los resultados del reactivo. Como ejemplo, el reciente estudio de Vilariño et al. (2020) señala las limitaciones al emplear el LIPT-60 para la evaluación forense del acoso laboral, concluyendo que la prueba es fácil de simular. Los puntos de corte para detectar una sospecha de simulación (NEAO e IMAP) no son válidos en la práctica forense. Los resultados pusieron de relieve que la muestra empleó estrategias de simulación en las escalas de agrupación indiscriminada de conductas de acoso y la exageración del padecimiento. Por lo tanto, debido a estas limitaciones, las propuestas consensuadas para la valoración pericial del acoso psicológico han de basarse en la evaluación multimétodo y multisistema (González-Trijueque y Delgado, 2011). Vilariño et al. (2020) señalan que en el contexto forense sería recomendable emplear pruebas de reconocimiento en combinación con otras de conocimiento, como las entrevistas que permiten desarrollar un discurso libre de la supuesta víctima con el objetivo de realizar un análisis de contenido una vez el relato.

## Conclusión

Las propiedades de consistencia interna y validez indican que pueden ser instrumentos útiles para definir el estresor (validez discriminante) y para trasladar la correlación positiva en términos de psicopatología clínica a la valoración del daño psíquico. Sin embargo, los instrumentos por sí solos no pueden considerarse como herramientas válidas o extrapolables debido a su carácter cuasiobjetivo. Para emplear estos instrumentos en el contexto forense deben formar parte de un sistema integral de evaluación multimétodo y multifuente.

Como se ha señalado, aunque empleemos cuestionarios para la medición del acoso, la evaluación pericial debe basarse en una serie de puntos específicos que cumplan con las exigencias técnicas y deontológicas de la práctica forense. Es indispensable que la evaluación del acoso tenga como marco de referencia el método científico. Esto implica que ha de ser replicable y debe basarse en la contrastación y falsación de hipótesis. En el caso del acoso laboral, esto nos exige realizar un contraste de hipótesis, tanto para determinar el estresor potencialmente victimizante (para esta tarea los cuestionarios de medición pueden ser de gran utilidad) como el posible daño psíquico. Otros pasos esenciales son descartar simulación y el estudio de las variables moduladoras (factores de vulnerabilidad y de protección/posibles concausas) que además de ayudarnos a entender el origen y el mantenimiento del posible cuadro diagnóstico son un aspecto clave para establecer el nexo causal.

## Recomendaciones y Perspectivas Futuras

En base a todo lo expuesto, y como reto de futuro, el diseño de una prueba específica con escalas de validez (estilo de respuesta, simulación, etc.) sería un salto de calidad en la evaluación del

acoso en el contexto forense. Las perspectivas de futuro deberían ir encaminadas a la creación de protocolos que permitieran el acceso a distintas fuentes (testigos y perpetrador) y a información sobre la organización (clima laboral, riesgos psicosociales, etc.), lo que facilitaría el desarrollo de una metodología más sólida y objetiva para la evaluación pericial (Nielsen et al., 2020).

Entre las limitaciones que presentan los métodos tradicionales para la medición del acoso se encuentran la gran variabilidad de resultados en los estudios de prevalencia y la consideración de que todas las conductas de acoso son igualmente dañinas. Como perspectiva de futuro, y para subsanar las carencias y la arbitrariedad de los criterios operacionales, en los últimos años se han desarrollado métodos estadísticos como alternativa para la medición del acoso (Ólafsson y Jóhannsdóttir, 2004).

Uno de estos criterios estadísticos es la curva ROC [Receiver Operating Characteristic]. La curva ROC muestra la conexión entre la sensibilidad clínica y la especificidad de cada punto de corte, siendo válido también para calcular la adecuación de una prueba. La puntuación total de los elementos del comportamiento de acoso se combina con otro indicador del acoso con el objetivo de delimitar el punto de corte (umbral crítico), que es el que tenemos de referencia para que la persona entre en la categoría de acosado.

La otra aproximación estadística a tener en cuenta es la LCC [Latent-Class Cluster Analysis]. Mediante este método se identifican subtipos de casos relacionados (clases latentes) a partir de datos categóricos multivariantes. A diferencia del criterio operacional que realiza una distinción dicotómica (víctimas y no víctimas), el LCC distingue desde el punto de vista empírico entre varios grupos, basándose en la naturaleza y la frecuencia del acoso. Esto permite establecer un punto de corte menos arbitrario, al analizar la verificación empírica de los diferentes grupos y prevalencias (Nielsen et al., 2020).

## Extended Summary

As a psychosocial growing phenomenon, mobbing has become more relevant over the last decades due to its high prevalence in the working population and its potential to cause psychological harm to victims, organizations, and society. When discussing workplace harassment, we do not refer to occasional events but to a systematic exposure over a prolonged time to negative behaviors from one peer or several who intend to harm any colleague or colleagues. This harassment situation can arise when there is an imbalance of formal or informal power, whose consequences may present a serious risk to a victim's physical and mental health.

Since the 1980s numerous techniques have been developed to measure mobbing qualitatively and quantitatively. However, the most widely used techniques continue to be questionnaires. Nowadays, there are two approaches to measure mobbing: the first one is an objective and operational measurement of harassment behaviors and the second one is a subjective assessment, or self-labeling, which measures perception of experiencing mobbing. Within the subjective approach, a person being assessed is required to reply to a yes/no question whether they consider themselves as mobbing victims.

The objective approach, based on Leymann's (1990, 1996) work, consists of a set of items measuring an employee's exposure to harassment behaviors. To avoid victimization and socio-cultural biases, the set of items makes no specific reference to harassment.

The high prevalence of this phenomenon combined with consequences of mental harm in victims and the growing legal framework in court decisions has raised the interest of Forensic Psychology with regards to victimology and psychological injury assessment. Accordingly, using forensic assessment as an evidence in cases involving mobbing is relevant in legal proceedings related to workplace harassment.

## Method

**Procedure.** First, we conducted a literature review to update the improvements in the Spanish version of assessment measures on psychological harassment at the workplace. Furthermore, with the aim to propose a protocol for the expert evaluation of harassment, a review of the main studies and methods has been carried out in terms of measuring psychological injury within the domain of clinical and forensic psychology. Second, acronyms belonging to the initial search (see Search Strategy section) were sought. Once raw data has been gathered, measurements with better psychometric properties were selected and their properties were analyzed.

**Search strategy.** To delimit the study population, Web of Science (WOS, Medline, and SciELO) and PsycINFO databases were used.

This review has been conducted in two phases. An advanced search was carried out with no time constraints. The most commonly used terms to refer to workplace harassment were used as keywords connected with the operator “OR”: “workplace violence”, “workplace harassment”, “mobbing”, and “bullying”. These words were connected accordingly using the operator “AND” and “scale”, “instrument”, “questionnaire”, and “test validity”. Similarly, in PsycINFO the search was defined using the abstract field (resumen = AB) except for test validity defined by “TX = texto completo”. Results were narrowed down to peer-reviewed articles [“artículos revisados por expertos”]. All searches carried out in Psycinfo, except for “test validity”, were matched to operator “AND” and the word “Spanish”. The “bullying” descriptor was connected to the operator “NOT” to exclude all school-bullying-related results. WOS search was more targeted and constrained to topic field (TS). Subsequently, the acronyms of the chosen instruments were used to refine the information collected.

To conceptualize and update the improvement of the studies on psychological harm, the following English terms were used: “mobbing” and “bullying” linked with “well-being”, “mental-health”, “victim”, “disorder”, “forensic”, “assessment”, “psychological-harm”, and “protocol” using the operator “AND”. Similarly, the operator NEAR/0 was used for “mobbing”, “assessment”, and “psychological-harm”. To narrow down the search in Spanish, we used main terms such as “acoso-laboral” “acoso-psicológico”, and “acoso-moral” linked with “bienestar”, “salud-mental”, “víctima”, “trastorno”, “forense”, “evaluación”, “daño-psíquico”, and “protocolo” using “AND”. These main terms were connected accordingly with “daño psíquico” and “evaluación” using the operator “NEAR/0”.

**Inclusion criteria.** To define selection and inclusion criteria, PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses] guidelines were followed (Liberati et al., 2009). The first criterion is that all specific tools measuring psychological harassment at the workplace should be included and dismiss all instruments measuring additional stressors such as work-related stress, job quality, sexual harassment, or burnout. The second criterion gathers all instruments that have been designed, validated, and adjusted to Spanish-speaking countries, in particular Spain and Latin America. The third criterion is related to the psychometric properties. Chosen methods should reach at least a Cronbach's alpha reliability rate over .70 upon recommendations by Nunnally y Bernstein (1994).

**Exclusion criteria.** All non-validated or non-adjusted instruments to Spanish-speaking countries aiming to measure psychological harassment at work were disregarded. Likewise, all instruments showing a poor coefficient of reliability (Cronbach's alpha > .70) and not reaching a sample size large enough were excluded.

## Results

A total of 14 instruments were found to measure harassment, including two that were adjusted, and the remaining eight were initially developed in Spanish. Two of the most relevant adjusted

measurements are LIPT-60 and el NAQ-R. Additionally, NAQ-R has also two short versions (NAQ-RE y S-NAQ). As of the instruments specifically developed in Spanish, the ones standing out are *Escala Cisneros*, *Mobbing-UNIPSCO*, *IVAPT-ER*, *CAPP*, *CAPT*, *EAPA-T*, *HPT-R*, and *MOBB-90*. The two latter methods have short versions (*EAPA-T-R*, and *MOBB-10*). Regarding the protocol to assess psychological harm, there are three major factors with regards to the expert evaluation: assessment of the potentially traumatic stressor, assessment of symptoms, and setting of the causal link.

## Discussion

The process of forensic assessment implies very high and technical requirements in terms of deontological standards. To do this, evaluation needs to be both structured and replicable and based on assumptions and hypotheses testing as a guideline for the decision-making process using the hypothetic-deductive method. Specific instruments aimed to measure harassment is a suitable method to collect both quantitative and qualitative data and to separate mobbing from other types of psychosocial and work-related stressors. However, reliability of harassment should under no circumstances be defined upon the results. Using a questionnaire does not imply the existence of harassment. Despite a wide variety of particular measurements for harassment showing good psychometric properties (Cronbach's alpha > .70), a specific set up of measurements in the forensic area is needed.

## Conflicto de Intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

## Referencias

- \*Las referencias marcadas con asterisco aluden a estudios incluidos en el metaanálisis.
- Amor, P. J., Echeburúa E. y Carrasco, M. A. (2010). Psicología forense y Derecho penal (2): daño psicológico en las víctimas de delitos violentos. En B. García-Rodríguez, M. A. Carrasco y A. Serrano (Eds.), *Psicología forense* (vol. 2, pp. 87-116). Sanz y Torres.
- Arce, R. (2017). Análisis de contenido de las declaraciones de testigos: evaluación de la validez científica y judicial de la hipótesis y la prueba forense. *Acción Psicológica*, 14(2), 171-190. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.21347>
- Arce, R. y Fariña, F. (2006). Psicología del testimonio y evaluación cognitiva de la veracidad de testimonios y declaraciones. En J. C. Sierra, E. M. Jiménez y G. Buena-Casal (coords.), *Psicología forense: manual de técnicas y aplicaciones* (pp. 563-601). Biblioteca Nueva.
- Arce, R. y Fariña, F. (2011). Evaluación forense del acoso moral en el trabajo (mobbing) mediante el sistema de evaluación global. En M. Matos, R. Gonçalves y C. Machado (Eds.), *Manual de psicología forense: contextos, prácticas e desafíos* (pp. 375-398). Psiquilibrios Edições.
- Arce, R., Farina, F. y Vilariño, M. (2015). Daño psicológico en casos de víctimas de violencia de género: Estudio comparativo de las evaluaciones forenses. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 6(2), 72-80. <https://doi.org/10.1016/j.rips.2015.04.002>
- Badia, X., Salamero, M. y Alonso, J. (2002). *La medida de la salud: guía de escalas de medición en español* (3ª ed.). Edimac.
- \*Boada-Grau, J., De Diego, R. y Vigil-Colet, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90, MobbCF-21, MobbCF-15 y MobbCS-28). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 1(5), 26-31.
- \*Boada-Grau, J., Pastor-Mallo, E., Gil-Ripoll, C., Vigil-Colet, A. y Agulló, E. (2013). Escalas Breves sobre Mobbing (MOBB-10 y CONSE-10): estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(1), 53-73. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/138/136#>
- \*Boada-Grau, J., Robert-Sentís, L., Gil-Ripoll, C. y Vigil-Colet, A. (2013). Desarrollo, consistencia interna, habilidad y validez de una escala de riesgos laborales en lengua española. *Anales de Psicología*, 29(1), 217-224. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.1.138021>
- Caballero, J. A. y Boqué, J. M. A. (1990). Instrumentos de medida de la calidad de vida relacionada con la salud: características generales y proceso de adaptación transcultural. *Quadern CAPS*, 14, 16-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5443811>

- \*Carrión, M., López, L. y Pando, M. (2007). *Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R*. AEPa - Asociación de expertos en psicología aplicada. <http://hdl.handle.net/10609/38941>
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. y Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(00\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/bf02310555>
- \*Dujó, V., González-Trijueque D., Graña, J. L. y Andreu, J. M. (2020). A psychometric study of a Spanish version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory factor analysis. *Frontiers in Psychology*, 11, 1856. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01856>
- Echeburúa, E., De Corral, P. y Amor, P. J. (2004). Evaluación del daño psicológico en las víctimas de delitos violentos. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 4, 227-244.
- Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Einarsen, S., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Matthiesen, S. y Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14(6), 563-568. [https://www.researchgate.net/publication/275340145\\_Bullying\\_burnout\\_and\\_well-being\\_among\\_assistant\\_nurses](https://www.researchgate.net/publication/275340145_Bullying_burnout_and_well-being_among_assistant_nurses)
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Esbec, E. (2000). El psicólogo forense en el proceso penal. Evaluación psicológica de la víctima. En E. Esbec y G. Gómez-Jarabo (Eds.), *Psicología forense y tratado jurídico-legal de la discapacidad* (pp. 153-217). Edisofer.
- \*Escartín, J., Monzani, L., Leong, F. y Rodríguez-Carballeira, Á. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale-the EAPA-TR: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work & Stress*, 31(1), 42-62. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1295113>
- \*Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J. y Zapf, D. (2010). Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 519-539. [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-364.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-364.pdf)
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A. y Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis.
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey-Overview report (2017 update)*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Fidalgo, A. M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2009). *Nota técnica preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>
- \*Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624. <http://www.psicothema.es/psicothema.asp?id=3041>
- \*Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A. y García, G. (2008). Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en Profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283. [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-277.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf)
- \*Fornés, J., Reynés, J. y Sureda, C. (2004). Hostigamiento psicológico (mobbing) en enfermería. Un estudio piloto. *Revista de Enfermería*, 27(9), 568-576. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=989213>
- \*García-Izquierdo, M., Llor, B., Ruiz, J. A., Sáez, M. C., Blasco, J. R. y Campillo, M. J. (2004, abril 1-4). *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE, revisión de la adaptación española* [Comunicación oral]. VII European Conference on Psychological Assessment. Málaga, España.
- \*García-Izquierdo, M., Sáez, M. C. y Llor, B. (2003, abril 9-11). Validación de la escala NAQ de Einarsen y Raknes (1997). En *Mobbing: una perspectiva psicosocial* (simposio). VIII Congreso Nacional de Psicología Social, Torremolinos, España.
- \*Gil-Monte, P. R., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 375. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121003.pdf>
- Giorgi, G., Arenas, A. y León-Pérez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: The negative acts questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49(6), 686-695. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1287>
- \*González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico en el Trabajo*. Editorial EOS.
- \*González-Trijueque, D. (2007). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/15361/1/T30111.pdf>
- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 11(1), 143-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>
- \*González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7(1), 63-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553079>
- \*González-Trijueque, D. y Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3628>
- 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* (pp. 327-346). El Manual Moderno.
- Hogh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, A. M., Conway, P. M. y Baernholdt, M. (2019). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. In P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers y C. Rayner (Eds.), *Concepts, approaches and methods. Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (vol. 2, pp. 1-24). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8\\_8-1](https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_8-1)
- Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (IIEDD, 2009). *Informe Cisneros XI. Liderazgo tóxico y mobbing en la crisis económica: resumen de datos preliminares*. <http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/datos-sobre-mobbing/>
- \*Justicia, F., Fernández, E., Benítez, J. L., Villena, M. D., García, A. y Caurcel, M. J. (2002). *Cuestionario sobre acoso laboral en contextos universitarios* (manuscrito no publicado). Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Granada.
- \*León-Pérez, J. M., Sánchez-Iglesias, I., Rodríguez-Muñoz, A. y Notelaers, G. (2019). Cutoff scores for workplace bullying: The Spanish Short-Negative Acts Questionnaire (S-NAQ). *Psicothema*, 31(4), 482-490. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.137>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- 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>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J. y Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), e1-e34. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.006>
- \*López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Montes-Piñeiro, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de Mobbing al gallego. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 231-243. <https://doi.org/10.14201/2Fgredos.132978>
- 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. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723558>
- \*Meseguer de Pedro, M., Soler Sánchez, M. I., Sáez Navarro, M. C. y García-Izquierdo, M. (2007). Incidencia, componentes y origen del mobbing en el trabajo en el sector hortofrutícola. *Anales de Psicología*, 23(1), 92-100. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/23151>
- Millán, A., Diaferia, L., Acosta, M. y D'Aubeterre, M. E. (2016). Comparativo de las propiedades psicométricas del NAQ-R y del LIPT-60 en trabajadores venezolanos. *CES Psicología*, 9(2), 40-67. <https://doi.org/10.21615/cesp.9.2.4>
- Morán, C. (2006). *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Amaru Editores.
- \*Morán, C., González, M. T. y Landero, R. (2009). Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25(1), 7-16. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000100002>
- \*Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Martínez-Gamarra, M. y Gálvez-Herrer, M. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 449-457. <https://doi.org/10.1017/s1138741600006715>
- \*Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 346-346. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y. y Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363-380. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121008.pdf>
- Muñoz, J. M. (2013). La evaluación psicológica forense del daño psíquico: propuesta de un protocolo de actuación pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 23(1), 61-69. <https://doi.org/10.5093/aj2013a10>
- Muñoz, J. M., Manzanero, A., Alcázar, M. A., González, J. L., Pérez, M. L. y Yela, M. (2011). Psicología jurídica en España: delimitación conceptual,

- campos de investigación e intervención y propuesta formativa dentro de la enseñanza oficial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 2(1)1, 3-14. <https://doi.org/10.5093/jr2011v21a1>
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. Rainer Hamp.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909x481256>
- Nielsen, M.B., Notelaers, G. y Einarsen, S. V. (2020). Methodological issues in the measurement of workplace bullying. En S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper, (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3<sup>rd</sup> ed.) (pp. 235-268). CRC Press.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. y Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302. <https://doi.org/10.1080/02678370601071594>
- Novo, M. y Seijo, D. (2010). Judicial judgement-making and legal criteria of testimonial credibility. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 2(2), 91-115. <https://journals.copmadrid.org/ejpalc/art/0b7e926154c1274e8b602ff0d7c133d7>
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3<sup>rd</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Ólafsson, R. F. y Jóhannsdóttir, H. L. (2004). Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 319-333. <https://doi.org/10.1080/02678370601071594>
- Padial, O. y De la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad de trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240. [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/5828](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828)
- \*Pando, M., Aranda, C. y Olivares, D. M. (2012). Análisis factorial confirmatorio del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit*, 18(1), 27-36. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liiber/v18n1/a04v18n1.pdf>
- \*Pando, M., Aranda, C., Parra, L. y Gutiérrez, A. M. (2013). Assessing workplace bullying: Validation of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) to Colombia. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 525-533. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a14.pdf>
- \*Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. A. y Salazar, J. G. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>
- \*Pando, M., Aranza, C., Salazar, J. G. y Torres, T. (2014). Análisis factorial exploratorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo, Perú. *Revista Mexicana de Salud y Trabajo*, 6(15), 20-27. [http://saludpublica.cucs.udg.mx/tem/\\_5S00V6CAL.pdf](http://saludpublica.cucs.udg.mx/tem/_5S00V6CAL.pdf)
- Perestelo-Pérez, L. (2013). Standards on how to develop and report systematic reviews in Psychology and Health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13(1), 49-57. [https://doi.org/10.1016/s1697-2600\(13\)70007-3](https://doi.org/10.1016/s1697-2600(13)70007-3)
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 7, 35-62. [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/5802](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5802)
- Sánchez-Meca, J., Marín-Martínez, F. y López-López, J. A. (2011). Meta-análisis e intervención psicosocial basada en la evidencia. *Psycho-social Intervention*, 20(1), 95-107. <https://doi.org/10.5093/in2011v-20n1a8>
- \*Soler, M. I., Meseguer, M., García-Izquierdo, M. e Hidalgo, M. D. (2010). Validación del cuestionario de conductas de hostigamiento (mobbing) de Einarsen y Raknes en una muestra del sector hortofrutícola. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 151-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3341066>
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Blazer, W. K. y Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>
- Vilarriño, M., Amado, B. G., Martín-Peña, J. y Vázquez, M. J. (2020). La simulación del acoso laboral en el LIPT-60: implicaciones para la evaluación psicológica forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30(1), 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the work-place: International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). Taylor y Francis. <https://doi.org/10.1201/9780203164662.pt2>

