



Anuario de Psicología Jurídica

ISSN: 1133-0740

ISSN: 2174-0542

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

Vilariño, Manuel; Amado, Bárbara G; Martín-Peña, Javier; Vázquez, M. José
La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense
Anuario de Psicología Jurídica, vol. 30, 2020, pp. 83-91
Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

DOI: <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=315062345011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

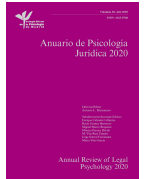
 redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Anuario de Psicología Jurídica 2020

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



La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense

Manuel Vilariño^a, Bárbara G. Amado^b, Javier Martín-Peña^a y M. José Vázquez^c

^aUniversidad de Zaragoza, España; ^bCentro Universitario de la Defensa de Zaragoza, España; ^cUniversidad de Vigo, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:
Recibido el 23 de octubre de 2019
Aceptado el 20 de diciembre de 2019

Palabras clave:
Simulación
Acoso Laboral
LIPT-60
Estrategias de simulación
Evaluación psicológica forense

Keywords:
Feigning
Mobbing
LIPT-60
Feigning strategies
Forensic psychological assessment

RESUMEN

Una casuística de intervención de la psicología forense es el acoso laboral. Con la intención de contribuir al desarrollo de las técnicas existentes, se analizó la utilidad del LIPT-60 para la evaluación psicológica forense del acoso laboral. Una muestra de 90 trabajadores, mitad hombres y mitad mujeres, cumplimentó en un diseño de simulación el LIPT-60 en dos condiciones: primero, con instrucciones estándar/realidad y, a continuación, con instrucciones de simulación. Los resultados revelaron que la muestra fue capaz de simular el padecimiento del acoso en el LIPT-60, que acudieron a dos estrategias de simulación, la exageración en el padecimiento y la agrupación indiscriminada de conductas de acoso, que los puntos de corte del NEAP e IMAP, sugeridos para la sospecha de simulación, no son válidos para la práctica forense y que no había diferencias en la simulación en función del género. En el trabajo se discuten las implicaciones para la práctica forense.

Feigning mobbing in the LIPT-60: Implications for forensic psychological assessment

ABSTRACT

A case-by-act in forensic psychology is mobbing. With the intention of contributing to the development of existing techniques, LIPT-60 usefulness for the forensic psychological evaluation of mobbing was analysed. A sample of 90 workers, half male and half female, completed LIPT-60 in a feigning design under two conditions: first under standard/reality instructions and then under feigning instructions. The results revealed that the sample was able to feign suffering from mobbing in LIPT-60; they carried out two feigning strategies, suffering exaggeration and indiscriminate grouping of mobbing behaviors; that NEAP's and IMAP's cut-off points, suggested for suspected feigning, are not valid for forensic practice; and that there were no feigning differences based on gender. Implications for forensic practice are discussed in this study.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Fidalgo et al., 2009) define el acoso laboral como la exposición, dentro del marco de una relación laboral, a conductas de violencia psicológica aplicadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo y que entrañan un riesgo importante para la salud. Esta violencia se dirige hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan ante ellas desde una posición de superioridad. Por tanto, el acoso laboral representa un riesgo psicosocial del trabajo que debe ser contemplado por parte de las organizaciones para proteger de forma eficaz la seguridad y salud del empleado (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales). No obstante, en no pocas ocasiones su abordaje trasciende el plano organizacional para acabar siendo materia de enjuiciamiento. De hecho, con la introducción de la Ley Orgánica

5/2010, de 22 de junio, que modifica el Código Penal, la problemática propia del acoso laboral pasa a ser recogida en el artículo 173.1 de dicho código.

La gravedad del acoso laboral se hace patente en los datos epidemiológicos y en el impacto que acarrea sobre la salud de la víctima. Aunque su prevalencia difiere en los estudios como consecuencia de variables de tipo metodológico (p. ej., tipo de muestra y operativización de la medida del acoso) y de factores sociales y culturales (p. ej., idiosincrasias nacionales, sector laboral, condiciones económicas, etc.) (Hogh, Conway y Mikkelsen, 2017), los valores hallados exigen que se le preste atención. Así, Nielsen, Matthiesen y Einarsen (2010), en una revisión metaanalítica que integraba 102 prevalencias obtenidas en 24 países diferentes (68% europeos) con representación de to-

Para citar este artículo: Vilariño, 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, 83-90. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>

Correspondencia: barbarag@unizar.es (B. G. Amado).

ISSN: 1133-0740/© 2020 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/>).

dos los continentes, verificaron una prevalencia promedio del 14.6%, dato que variaba entre el 11.3% y el 18.1% en función de cómo hubiese sido operativizado el acoso. Estas tasas están en sintonía con la más reciente *Sixth European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2017), en la que se registra que un 16% de la población trabajadora reconoce su exposición a conductas sociales adversas, tales como el acoso y la violencia en el trabajo. A escala española, en el Informe Cisneros XI (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo - IIEDD, 2009) se observa que a lo largo de la vida laboral de la persona el acoso es experimentado por el 21%, mientras que en el momento de la ejecución del estudio el acoso era una realidad presente para el 13.2% de los trabajadores en activo.

Por otro lado, en lo que concierne al impacto sobre la salud de la víctima, la propia Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 2017) advierte que puede ocasionar problemas físicos y psicológicos. En esta línea, Nielsen y Einarsen (2012) a través de un metaanálisis hallaron que la exposición al acoso se asociaba con problemas de salud mental y física y que estos problemas podían perdurar en el tiempo. Concretamente, se ha encontrado que el acoso laboral se vincula con sintomatología postraumática (Hershcovis, Reich y Niven, 2015; Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen y Magerøy, 2015). Asimismo, en sintonía con otras casuísticas de naturaleza similar (Thurston, Chang, Matthews, von Känel y Koenen, 2019; Vilariño, Amado, Vázquez y Arce, 2018), se ha registrado también sintomatología de tipo ansioso, depresivo, somático y paranoide, entre otras (Conway, Hogh, Balducci y Ebbesen, 2018; Duru, Ocaktan, Çelen y Örsal, 2018; Einarsen y Nielsen, 2014; Hershcovis et al., 2015; Romeo et al., 2013).

A pesar de estos datos, el acoso laboral tiende a ser negado y obviado por las organizaciones, lo que obliga a la víctima a acudir a la vía judicial. Desafortunadamente, los mismos factores que dificultan el estudio científico del acoso (Escartín-Solanellas, Arrieta-Salas y Rodríguez-Caballeira, 2010; Nielsen, Notelaers y Einarsen, 2011) se extrapolan a la demostración judicial del mismo. En este sentido, la invisibilidad y la ausencia de rastro de la gran mayoría de las estrategias de acoso dificultan, cuando no imposibilitan, aportar pruebas concluyentes que acrediten el padecimiento del mismo. Es una realidad similar a la de otros tipos delictivos en los que domina la violencia psicológica (Arce, 2017; Vilariño, Novo y Seijo, 2011), en los cuales el juzgador ha de dictar sentencia con base en el testimonio de las partes. Aunque la presencia de testigos es habitual en los casos de acoso laboral, su testimonio, de producirse, difícilmente favorecerá los intereses de la víctima. De este modo, cuando los compañeros de trabajo no han participado de una u otra forma en el propio proceso de acoso pueden sufrir presiones o amenazas por parte de la organización o de los artífices del acoso para negar los hechos (Escartín et al., 2010). Además, sin necesidad de amenazas, podrían experimentar miedo a ser represaliados en caso de prestar apoyo testifical a la persona acosada. En suma, si la víctima se atreve a iniciar acciones legales, no sólo va a tener dificultades para encontrar testigos que reconozcan haber presenciado el acoso, sino que podría encontrarse con que estos potenciales testigos acaben negando los hechos en la investigación judicial.

Ante esta contingencia, la psicología forense puede auxiliar al juzgador en aquellos procesos en los que se enjuician casos de acoso. De hecho, la evaluación forense del acoso es una de las casuísticas propias de intervención de esta disciplina (González-Trijueque, Tejero y Delgado, 2017; Goodman-Delahunty y Foote, 2011). Tal es así, que se han elaborado técnicas y protocolos específicos para realizar este tipo de exámenes (Arce y Fariña, 2011; González-Trijueque y Delgado, 2011). Estas propuestas plantean un abordaje global que va desde el análisis de los supuestos hechos constitutivos de acoso hasta la evaluación del daño psicológico que podría haberse ocasionado. En relación con el estudio de los hechos se aconseja acudir a pruebas que impliquen tareas de conocimiento (p. ej., entrevistas en formato de recuerdo libre) para, a continuación, analizar su contenido. No obs-

tante, estos análisis podrían ser complementados mediante instrumentos de naturaleza psicométrica (pruebas de reconocimiento), lo que contribuiría a incrementar la fiabilidad de la evaluación mediante un estudio de la consistencia intermedidas y, a su vez, a completar y afinar la información obtenida. Dentro del contexto español existen diferentes instrumentos que responden a estas características, a saber: la Escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004), el Cuestionario de conductas negativas-revisado (NAQ-R) (Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009) adaptado a población española por González-Trijueque y Graña (2013), la Escala de abuso psicológico aplicado en el lugar de trabajo (EAPA-T) de Escartín, Rodríguez-Caballeira, Gómez-Benito y Zapf, 2010) y su versión reducida, la EAPA-T-R (Escartín, Monzani, Leong y Rodríguez-Caballeira, 2017) y el LIPT-60, Cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo; la adaptación española del LIPT-45 de Leymann que fue llevada a cabo por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005). El presente trabajo analizará la utilidad del LIPT-60 para la evaluación psicológica forense, que consiste en un instrumento de reconocida utilidad para la medición del acoso y que podría ser empleado en el contexto forense español (Horcajo, Dujo y González-Trijueque, 2017). En este sentido, en el propio manual del instrumento se hace referencia al concepto de simulación, aspecto de vital importancia para la práctica forense, al sugerir la posibilidad de que dos de sus indicadores globales (NEAP e IMAP) podrían ser utilizados para el control de la misma. Además, adopta una morfología análoga, en lo que a estructura y corrección se refiere, a la del SCL-90-R, un inventario de probada utilidad para la evaluación forense (Torres et al., 2010; Vilariño, Fariña y Arce, 2009). No obstante, hasta el momento se carece de datos que avalen al LIPT-60 para ser aplicado con garantías en la práctica psicológica forense, así como de la capacidad de los indicadores NEAP e IMAP para la detección de la simulación. De hecho, al ser un instrumento basado en una tarea de reconocimiento, su empleo en este tipo de evaluaciones debería realizarse con suma cautela, pues está demostrado que estas medidas pueden facilitar la simulación (Arce, Fariña y Vilariño, 2015; Fariña, Arce, Vilariño y Novo, 2014).

Con estas consideraciones en mente, el objetivo general del trabajo es analizar la utilidad del LIPT-60 para la evaluación psicológica forense del acoso laboral. Por su parte, como objetivos específicos se establecieron: a) determinar si la población general está capacitada para simular el acoso laboral en el LIPT-60, b) examinar la morfología de la simulación llevada a cabo por los participantes y las estrategias empleadas, c) establecer la capacidad de los indicadores globales, NEAP e IMAP, para la detección de la simulación y d) atendiendo a aquella literatura que advierte de diferencias de género en aspectos varios del funcionamiento psicológico (Novo, Díaz-Saco, Amado y Vilariño, 2015; Riecher-Rössler, 2017), se procedió a comprobar si había diferencias a la hora de simular el acoso laboral entre hombres y mujeres.

Método

Participantes

Participaron en el estudio 90 adultos (≥ 18 años) con edades comprendidas entre los 21 y los 61 años ($M = 41.53$, $ETM = 1.16$). La muestra fue dividida en dos mitades de idéntico número, una de mujeres cuyas edades oscilaban entre los 21 y los 59 años ($M = 43.73$, $ETM = 1.72$) y otra de hombres que variaban entre los 25 y los 61 años ($M = 39.33$, $ETM = 1.5$). Ambas submuestras eran homogéneas en edad, $t(88) = 1.92$, *ns*. Asimismo, la adscripción de los participantes al empleo público ($n = 40$, 44.4%) y privado ($n = 50$, 56.4%) también estaba igualada, $\chi^2(1, N = 90) = 1.11$, *ns*, en tanto la distribución por sectores (sexo de los participantes) también era idéntica.

Procedimiento

Se llevó a cabo un diseño de simulación (Rogers, 2008a), en el cual se solicitó a los participantes que cumplimentasen un mismo instrumento de medida, el LIPT-60, bajo dos condiciones diferentes, una de realidad y otra de simulación. En primer lugar, debían responder al instrumento en la condición de “instrucciones estándar (realidad)”, esto es, recibían la instrucción de contestar a los ítems de forma sincera conforme a su situación laboral vigente en el momento de la evaluación. Posteriormente, tras presentarles unas instrucciones de simulación, condición de “instrucciones de simulación”, debían cumplimentar de nuevo el LIPT-60, no conforme a la realidad, sino fingiendo ser una víctima de acoso laboral.

Los participantes, que fueron seleccionados mediante un muestreo accidental, cumplieron con los criterios de inclusión para participar en el estudio: estar activo/a laboralmente, contar con al menos dos años de vida laboral por cuenta ajena y no haber sido víctima de acoso laboral a lo largo de toda la trayectoria profesional. La participación fue voluntaria y con consentimiento informado. La naturaleza del estudio exigía una alta implicación en la ejecución de la tarea, de tal forma que se desestimaron aquellos participantes en los que no se evidenció compromiso e implicación. De este modo, una vez la persona manifestaba su disposición a colaborar, satisfacía los criterios de inclusión y acreditaba garantías de compromiso con la tarea pasaba a integrar la muestra experimental. A continuación, se procedía a cumplimentar el LIPT-60, primero bajo la condición de realidad (instrucciones estándar) y después de simulación. Las puntuaciones obtenidas en la condición de realidad otorgaban una segunda medida para el control de la no victimización de acoso, esto es, en caso de que alguno de los participantes obtuviese unas puntuaciones propias de acoso laboral sería excluido de la muestra. No obstante, no se produjo ningún patrón de respuesta categorizable como un caso con probabilidad de acoso laboral. En lo que concierne a las instrucciones de simulación, siguiendo las recomendaciones de Rogers (2008b) para el desarrollo de este tipo de diseños, se intentó que fuesen comprensibles, específicas y contextualizadas para la casuística del acoso laboral. Concretamente, se les indicaba que adoptasen el papel de una persona que había presentado una falsa demanda/denuncia de acoso laboral y que iba a ser sometida a una evaluación psicológica forense con el fin de recabar pruebas. Su misión consistiría en que intentasen cumplimentar los instrumentos de medida, en este caso el LIPT-60, de tal forma que sus respuestas aparentasen ser las de una víctima real de acoso, es decir, que tratasen de engañar a la prueba. La falsa demanda se sustentaba en la obtención de algún tipo de beneficio (p. ej., indemnización, cambio de puesto de trabajo, mejora en las condiciones laborales, etc.). Se les daba un tiempo aproximado de una semana para que preparasen la contestación. Los resultados (ver Tablas 1 y 3) mostraron que los participantes simulaban efectivamente la victimización de acoso laboral, por lo que comprendieron y siguieron (implicación) las instrucciones de simulación. Además, una vez cumplimentados los cuestionarios, se realizó un *debriefing*, a través del cual se verificaba que la tarea había sido comprendida y ejecutada de modo óptimo y que había existido una implicación en la misma.

Instrumento de Medida

Se empleó como instrumento de medida el LIPT-60, Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo, de González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2005). Se trata de una versión modificada y adaptada a población española del *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, que tiene como finalidad la valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo, a través de seis subescalas de acoso y tres indicadores globales. Concretamente, las escalas de acoso son las siguientes:

- Desprestigio laboral (DL): mide estrategias de acoso dirigidas al descrédito personal en el trabajo mediante la distorsión en la comunicación, el empleo de la calumnia y el agravio comparativo, entre otras.
- Entorpecimiento del proceso (EP): registra estrategias de acoso que tratan de bloquear la actividad laboral de la persona, degradándola profesionalmente mediante el desempeño de tareas inadecuadas para su nivel de competencia.
- Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC): evalúa estrategias de acoso que bloquean la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional.
- Intimidación encubierta (IE): estudia amenazas y daños encubiertos que generalmente no dejan prueba, lo que dificulta su identificación.
- Intimidación manifiesta (IM): analiza amenazas y restricciones directas, a veces públicas, como amenazas verbales, gritos o tentativas de ridiculizar.
- Desprestigio personal (DP): registra estrategias dirigidas al descrédito de la vida, personal y privada, externa al mundo laboral.

Por su parte, los indicadores globales son los siguientes:

- Índice global de acoso (IGAP): informa del grado de afectación global del sujeto.
- Número de estrategias de acoso psicológico (NEAP): indica la amplitud del acoso mediante la medida de la frecuencia de las estrategias de acoso padecidas.
- Índice medio de acoso psicológico (IMAP): notifica la intensidad percibida de las estrategias de acoso padecidas.

En lo que concierne al padecimiento del acoso, las respuestas al cuestionario se pueden clasificar en: caso con alta probabilidad de acoso (en el IGAP o en más de dos dimensiones se obtiene una puntuación centil 60 o superior, contraste con los baremos de la muestra acosada); caso con moderada probabilidad de acoso (en el IGAP o en más de dos dimensiones se obtiene una puntuación centil por encima de 30 y por debajo de 60); podrían clasificarse como caso aquellas puntuaciones en que el NEAP sea especialmente bajo (4-5 respuestas) y el IMAP muy alto (por encima de 3.5); en el resto de puntuaciones estaríamos ante casos de no victimización.

Por otro lado, aunque el LIPT-60 no cuenta con escalas específicas para este fin, en el manual (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2005) se aconseja sospechar simulación en aquellos protocolos en los que el NEAP sea mayor de 50 y el IMAP superior a 3.5. En consecuencia, estos índices podrían ser empleados indirectamente como indicadores de simulación.

Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizó con el *IBM SPSS Statistics*, versión 20. En concreto, se acudió a la prueba *t* para muestras relacionadas para contrastar las puntuaciones del LIPT-60 obtenidas en la condición de instrucciones estándar y de simulación, la prueba *t* para una muestra para comparar las puntuaciones obtenidas por la muestra en las escalas del LIPT-60 con las puntuaciones que recoge el manual de la población que realmente ha sufrido acoso psicológico en el trabajo, la prueba *t* para muestras independientes para comparar las puntuaciones en las escalas de acoso entre hombres y mujeres, la prueba chi-cuadrado (χ^2) para contrastar los casos de acoso entre hombres y mujeres en las escalas del LIPT-60, así como la clasificación de casos de acoso y la detección de la simulación.

Para la diferencia de medias en muestras relacionadas y una muestra se estimó el tamaño del efecto con la *d* de Cohen y para muestras independientes con la *g* de Hedges (son fórmulas distintas, pero equivalentes, por lo que nos referiremos en adelante como *d*). En el análisis de la asociación entre variables se obtuvo el tamaño del efecto phi (ϕ) para tablas de contingencia 2 x 2 y la *V* de

Cramer (ϕ') para el resto de tablas. Para la interpretación de la magnitud del tamaño del efecto se calculó la probabilidad de superioridad del tamaño del efecto (Monteiro, Vázquez, Seijo y Arce, 2018) a partir de la transformación del tamaño del efecto d a puntuaciones Z , derivándose de ésta la probabilidad de superioridad.

Resultados

Estudio de la Capacidad de Simulación de Acoso Laboral en el LIPT-60

Se procedió a comprobar si los participantes eran capaces de simular el padecimiento de acoso laboral en el LIPT-60. Para ello, en primer lugar, se contrastaron las respuestas dadas al inventario en condiciones de instrucciones estándar y de simulación (factor de agrupamiento). Los resultados (ver [Tabla 1](#)) mostraron que las respuestas en las 6 dimensiones de acoso y en los 3 indicadores globales eran significativamente mayores en la condición de instrucciones de simulación que en la de realidad. La probabilidad de superioridad del tamaño del efecto en los componentes del acoso laboral (dimensiones) nos advierte que éste es, como mínimo, mayor que el 78.50% de los posibles (IE), alcanzado hasta un máximo del 98.26% (DL); esto es, la capacidad de simulación de victimización de acoso laboral es prácticamente total y en todos los criterios diagnósticos de acoso (dimensiones). A su vez, los índices globales también indican que la capacidad de simulación de severidad de daño es prácticamente total: la probabilidad de superioridad del tamaño del efecto indica que es mayor que el 90% de todos los posibles.

Tabla 1. Contraste de la capacidad de simulación de acoso laboral. Diseño intra-sujeto

Variables	<i>t</i>	<i>M</i> _{simulada}	<i>M</i> _{real}	<i>d</i>	PS _{TE}
Desprestigio laboral (DL)	25.75***	2.61	0.24	3.36	.9826
Entorpecimiento progreso (EP)	19.97***	2.27	0.21	2.67	.9412
Bloqueo comunicación (BC)	16.97***	1.99	0.16	2.35	.9515
Intimidación encubierta (IE)	12.20***	1.41	0.07	1.75	.7850
Intimidación manifiesta (IM)	20.64***	2.33	0.36	2.68	.9426
Desprestigio personal (DP)	12.54***	1.57	0.09	1.80	.7960
IGAP	19.36***	1.99	0.24	2.53	.9266
NEAP	58.49***	46.22	7.13	3.85	.9934
IMAP	18.28***	2.51	0.99	2.38	.9070

Nota. $g(f(89))$; M_{real} = media de las respuestas en la condición de instrucciones estándar (realidad); $M_{simulada}$ = media de las respuestas en la condición de instrucciones de simulación; PS_{TE} = probabilidad de superioridad del tamaño del efecto.

*** $p < .001$.

Además, de acuerdo con las normas de interpretación recogidas en el manual del inventario (ver el apartado Método dedicado al instrumento de medida), contemplada la muestra en su totalidad sería clasificada como un caso con alta probabilidad de acoso, debido a que las puntuaciones promedio emanadas del análisis de las escalas EP, BC, IE y DP y del índice IGAP se corresponden con un centil mayor de 60 y las puntuaciones en DL e IM con uno de entre 30 y 60.

En segundo lugar, se llevó a cabo un estudio de casos. Aunque las comparaciones de medias ofrecen una alta utilidad científica, no resultan plenamente satisfactorias para la transferencia de los hallazgos a aquellos contextos de la práctica profesional en los que se trabaja con diseños $n = 1$, tal y como sucede en la labor forense (Vilariño, Amado, Fernandes y Arce, 2017). De hecho, la propia *American Psychiatric Association* (APA, 2014) aconseja análisis adicionales a la comparación de medias. Así, en sintonía con estas prescripciones, se verificó que prácticamente la totalidad de las personas evaluadas, 86 participantes (95.6%), eran capaces de ofrecer una respuesta simulada que los clasificaba como casos de acoso. Concretamente, 51 participantes (56.7%) ofrecieron unas respuestas simuladas que los

clasificaban como casos con alta probabilidad de acoso, 35 (38.9%) con moderada probabilidad y sólo en 4 casos (4.4%) no aparecía probabilidad de acoso (esto es, no fueron capaces de simular el padecimiento del acoso laboral).

En tercer lugar, continuando con el estudio de casos, se analizaron las respuestas dadas a las diferentes escalas de acoso, pero consideradas de modo independiente (ver [Tabla 2](#)). Tomando como punto de corte para establecer los casos de acoso una puntuación igual o superior al centil 65, se verificó que en todas las escalas del inventario al menos el 50% de los participantes aparecían clasificados como casos de acoso, excepto en DL, donde sólo alcanzaba al 43.3% de la muestra.

Tabla 2. Casos simulados de acoso en las escalas del LIPT-60

Escalas	Punto de corte	Acoso	No acoso
Desprestigio laboral (DL)	3.14	39 (43.3%)	51 (56.7%)
Entorpecimiento progreso (EP)	2.29	52 (64.4%)	32 (35.6%)
Bloqueo comunicación (BC)	2.03	49 (54.4%)	41 (45.6%)
Intimidación encubierta (IE)	0.76	71 (78.9%)	19 (21.1%)
Intimidación manifiesta (IM)	2.67	45 (50.0%)	45 (50.0%)
Desprestigio personal (DP)	1.00	60 (66.7%)	30 (33.3%)

Nota. Acoso = frecuencia(porcentaje) de casos de acoso; no acoso = frecuencia (porcentaje) de casos de no acoso.

Estudio de las Estrategias Empleadas para la Simulación de Acoso Laboral

Las puntuaciones obtenidas por la muestra, bajo la condición de instrucciones de simulación, en cada una de las escalas del LIPT-60 se contrastaron con las de la población verdaderamente afectada de acoso laboral, cuyos datos aparecen recogidos en el manual del instrumento. Se trataba de verificar si el patrón de respuesta de las simuladoras era equiparable al de las víctimas reales, para profundizar así en las estrategias de simulación adoptadas durante la cumplimentación del inventario. Como se puede observar en la [Tabla 3](#), excepto en la dimensión de IM la muestra en la condición de instrucciones de simulación obtuvo puntuaciones significativamente superiores en las restantes dimensiones. Se verifica, por tanto, en la muestra simuladora la tendencia al empleo de una estrategia de exageración en el padecimiento (sobresimulación) de las conductas de acoso, esto es, a la hora de simular informaron de una intensidad en el padecimiento de las estrategias de acoso mayor que la mostrada por las verdaderas víctimas. La probabilidad de superioridad del tamaño del efecto (victimización) indica que la sobresimulación es tal que supera en más del 20% a todos los efectos posibles, llegando en intimidación encubierta hasta el 46.48%. En suma, los participantes sobresimulan la victimización de acoso laboral con una magnitud muy elevada en todas las dimensiones del acoso a excepción de IM, en la que igualan a las víctimas reales.

Se procedió, por otro lado, a analizar el total de escalas de acoso en las que cada participante que había sido capaz de simular el acoso laboral aparecía, a su vez, clasificado como caso de acoso en ellas. Así, se observó que 21 participantes (24.4%) aparecían clasificados como casos de acoso simultáneamente en las seis escalas, 18 (20.9%) en cinco, 13 (15.1%) en cuatro, 5 (5.8%) en tres, 12 (14%) en dos, 14 (16.3%) en una y 3 (3.5%) en ninguna de las escalas. En suma, más de la mitad de la muestra, el 60.4%, son clasificados como casos de acoso en cuatro o más de las escalas, lo que informa de una tendencia a emplear para la simulación una estrategia de agrupación indiscriminada de las conductas de acoso laboral. Este hallazgo es refrendado por los resultados obtenidos por la muestra en el NEAP, con una media de 46.22 y una mediana de 48.50, que representan un centil superior a 85 y 90, respectivamente.

Por último, en lo que concierne a la preferencia por el uso de las escalas de acoso para la simulación, se verificó el siguiente orden decreciente en su empleo (ver [Tabla 2](#)): IE, DP, EP, BC, IM y DL.

Tabla 3. Contraste de las respuestas en la condición de instrucciones de simulación con la población de víctimas de acoso laboral. Prueba *t* para una muestra

Variables	<i>t</i>	<i>M</i> _{simuladores}	<i>M</i> _{víctimas}	<i>d</i>	PS _{TE}
Desprestigio laboral (DL)	3.22**	2.61	2.31	0.43	.2358
Entorpecimiento progreso (EP)	5.39***	2.27	1.72	0.73	.3970
Bloqueo comunicación (BC)	4.19***	1.99	1.55	0.56	.3108
Intimidación encubierta (IE)	6.45***	1.41	0.71	0.87	.4648
Intimidación manifiesta (IM)	1.74	2.33	2.16	0.23	.1272
Desprestigio personal (DP)	5.89***	1.57	0.88	0.79	.2460

Nota. *g*(89); *M*_{simuladora} = media de las puntuaciones obtenidas por la muestra simuladora de acoso; *M*_{víctimas} = media de la población de víctimas de acoso (valor de prueba); PS_{TE} = probabilidad de superioridad del tamaño del efecto. ***p* < .01, ****p* < .001.

Estudio de la Detección de la Simulación mediante los Indicadores Globales del LIPT-60

De acuerdo con las recomendaciones que establece el manual del LIPT-60 para sospechar simulación con base en las puntuaciones del NEAP (PD > 50) e IMAP (PD > 3.5), la muestra de estudio, contemplada en su conjunto, no sería clasificada como un caso de simulación, al obtener una puntuación promedio de 46.22 (*ETM* = 1.25) en el NEAP y de 2.51 (*ETM* = 0.07) en el IMAP.

No obstante, en el estudio de casos se verificó que de aquellos participantes que consiguieron simular puntuaciones propias del padecimiento de acoso laboral 40(46.51%) eran clasificados bajo sospecha de simulación por al menos uno de los dos indicadores. Concretamente, el NEAP clasificaba estos 40 casos bajo sospecha de simulación, esto es, más de la mitad de los casos de simulación exitosa de acoso laboral no serían identificados como potenciales simulaciones, sino como casos reales de acoso. Por su parte, las identificaciones de sospecha de simulación obtenidas con el IMAP eran muy inferiores, sólo 6 casos (6.97%), esto es, más del 90% de las simulaciones pasarían por protocolos de respuesta no simulados. Evidentemente, estos seis casos identificados mediante el empleo del IMAP también lo eran por el NEAP. Por tanto, en relación con el uso combinado de ambos indicadores, sólo seis de los participantes que conseguían simular el padecimiento del acoso eran simultáneamente clasificados bajo sospecha de simulación por los dos indicadores.

Estudio de la Influencia del Género sobre la Simulación del Acoso Laboral

Se contrastaron las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres en los protocolos simulados del LIPT-60 para determinar si el género podría guardar relación con el patrón de respuesta de simulación adoptado. Primero, como se puede comprobar en la Tabla 4, no

se han registrado diferencias significativas ni en las escalas de acoso ni en los indicadores globales del LIPT-60.

Segundo, no se hallaron tampoco diferencias en la capacidad para aparecer clasificados como casos de acoso laboral, $\chi^2(2, N = 90) = 0.43, p = .805, \phi' = .069$. Concretamente, en la muestra de mujeres, 27 (60%) eran clasificadas como casos con alta probabilidad de acoso, 16 (35.6%) con probabilidad moderada y 2 (4.4%) como casos de no acoso, mientras que en los hombres se obtenían unas cifras de 24 (53.3%), de 19 (42.2%) y de 2 casos (4.4%), respectivamente. Asimismo, la frecuencia de casos de acoso simulados en las diferentes escalas del LIPT-60 era equivalente entre ambas muestras (ver Tabla 5).

Tercero, en lo que concierne a la detección de la simulación no había diferencias en función del género, $\chi^2(2, N = 90) = 1.15, p = .564, \phi' = .115$. Así, del total de participantes que consiguieron simular, 21 mujeres (48.8%) no eran detectadas como simuladoras por ninguno de los indicadores, 18(41.9%) lo eran en un único indicador y 4(9.35%) en los dos indicadores simultáneamente, mientras que en los hombres las cifras eran de 24 casos (53.3%) no detectados, de 19(42.2%) detectados por un indicador y de 2 (4.4%) por los dos. Además, el funcionamiento del IMAP y del NEAP en la detección de la simulación era equivalente entre los géneros. En este sentido, el IMAP clasificaba como simuladoras a cuatro mujeres (9.3%) frente a dos hombres (4.7%), $\chi^2(1, N = 90) = 0.18, p = .676, \phi = .091$. Por su parte, el NEAP clasificaba a 22 mujeres (51.2%) y a 18 hombres (41.9%) bajo sospecha de simulación, $\chi^2(1, N = 90) = 0.42, p = .517, \phi = .093$.

Discusión

Antes de avanzar con la discusión de los resultados, se presentarán una serie de limitaciones identificadas en el trabajo. La primera concierne al tamaño muestral y al procedimiento de selección no probabilístico empleado, contingencias que obligan a ser cautelosos en la generalización de los resultados a la población general. En este sentido, es factible que las características de los participantes no sean equivalentes de forma plena a las de la población general. La segunda, relacionada con esta primera, estriba en la equiparación asumida entre simulaciones de laboratorio con aquellas realizadas en contextos reales. Así, aunque se ha procurado configurar una recreación experimental de alta fidelidad, se ha constatado de forma sistemática que en la investigación en el contexto judicial los diseños de simulación dan resultados significativamente diferentes a los de campo (Amado, Arce, Fariña y Vilariño, 2016; Fariña, Arce y Real, 1994). Tercera, a pesar de haberse adoptado controles con el objetivo de certificar la no victimización del acoso laboral, no existe la garantía plena de que alguno de los participantes no hubiera sido víctima del mismo sin una conciencia completa de ello. Cuarta, el acoso laboral es comórbido con otras contingencias tales como *burnout* (Pérez-Fuentes, Molero-Jurado, Gázquez-Linares y Simón-Márquez, 2019), la violencia en el contexto laboral (López-García, Ruiz-Hernández, Llor-Zaragoza, Llor-Zaragoza y Jiménez-Barbero, 2018) o las exigencias profesionales

Tabla 4. Contraste de la capacidad de simulación de acoso laboral por el género

Variables	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i> _{mujeres}	<i>M</i> _{hombres}	<i>d</i>	PS _{TE}
Desprestigio laboral (DL)	0.10	.920	2.62	2.60	0.02	.0080
Entorpecimiento progreso (EP)	0.53	.598	2.32	2.21	0.11	.0638
Bloqueo comunicación (BC)	0.64	.524	2.07	1.93	0.13	.0718
Intimidación encubierta (IE)	0.69	.487	1.49	1.34	0.14	.0796
Intimidación manifiesta (IM)	-0.09	.925	2.32	2.34	-0.02	.0080
Desprestigio personal (DP)	1.34	.184	1.73	1.42	0.28	.1586
IGAP	0.87	.389	2.07	1.91	0.18	.1034
NEAP	0.89	.377	47.33	45.11	0.19	.1034
IMAP	-0.03	.979	2.51	2.51	-0.01	.0558

Nota. *g*(88); *M*_{mujeres} = media de las respuestas en la condición de instrucciones de simulación en la muestra de mujeres; *M*_{hombres} = media de las respuestas en la condición de instrucciones de simulación en la muestra de hombres; PS_{TE} = probabilidad de superioridad del tamaño del efecto.

Tabla 5. Contraste de casos de acoso entre hombres y mujeres en las dimensiones e índices de acoso laboral

Escala	$f(\%)_{\text{mujeres}}$	$f(\%)_{\text{hombres}}$	χ^2	p	ϕ	PS_{TE}
Desprestigio laboral (DP)	18 (40.0)	21 (46.7)	0.18	.671	-.07	.0796
Entorpecimiento progreso (EP)	30 (66.7)	28 (62.2)	0.05	.826	.05	.0558
Bloqueo comunicación (BC)	26 (57.8)	23 (51.1)	0.18	.672	.07	.0796
Intimidación encubierta (IE)	37 (82.2)	34 (75.6)	0.27	.605	.08	.0876
Intimidación manifiesta (IM)	24 (53.3)	21 (46.7)	0.18	.673	.07	.0796
Desprestigio personal (DP)	29 (64.4)	31 (68.9)	0.05	.823	-.05	.0558

Nota. $g(1)$; $f(\%)_{\text{mujeres}}$ = frecuencia (porcentaje) de casos de acoso simulado en mujeres; $f(\%)_{\text{hombres}}$ = frecuencia (porcentaje) de casos de acoso simulado en hombres; PS_{TE} = probabilidad de superioridad del tamaño del efecto.

o estrés laboral (Pérez-Fuentes et al., 2018), por lo que, al no realizarse una evaluación diferencial de estas pudiera ser que los efectos se debieran a alguna de ellas (evaluación primaria) más que al acoso.

Con estas limitaciones en mente, en la investigación desarrollada se ha observado que la población general es capaz de simular en una tarea de reconocimiento (el LIPT-60) el padecimiento de acoso laboral. Tanto la muestra tomada en su conjunto como la práctica totalidad de los participantes fueron clasificados como víctimas de acoso laboral. Concretamente, el 56.7% de los simuladores serían definidos como casos con alta probabilidad de acoso y el 38.9% con moderada probabilidad. Adicionalmente, esta capacidad simuladora se plasmó en las distintas escalas de la prueba, en las que el total de casos de acoso superaba el 50%, excepto en DP. Estos hallazgos son consistentes con aquella literatura previa (Arce et al., 2015; Fariña et al., 2014; Vilariño et al., 2009) en la que se advierte que las tareas de reconocimiento facilitan la simulación. La facilitación estriba en el hecho de que las pruebas psicométricas ofrecen en sus ítems los síntomas o, en este caso, las estrategias de acoso, que podrían configurar el perfil completo de una auténtica victimización. De este modo, a la persona evaluada se le demanda exclusivamente la habilidad para seleccionar, de entre los ítems ofrecidos, aquellos que resulten de interés para una simulación exitosa y que refiera, de ser exigido por la prueba, la intensidad con la que han sido padecidos.

Una vez probada la capacidad de simulación, se profundizó en la morfología y peculiaridades de la misma. Se detectó, así, que la muestra simuladora, en contraste con la población de víctimas reales de acoso laboral, mostraba puntuaciones significativamente superiores en todas las escalas de acoso del instrumento excepto en IM. Por tanto, a la hora de simular los participantes adoptaron una estrategia de exageración en el padecimiento de las conductas de acoso. Por añadidura, esta estrategia fue complementada con la de agrupación indiscriminada de conductas de acoso. Así, más de la mitad de los participantes fueron categorizados como casos de acoso en cuatro o más de las escalas. Además, el resultado obtenido en el NEAP (registro del total de conductas de acoso marcadas como presentes) presentaba unas puntuaciones media y mediana que se correspondían con un centil mayor de 85 y 90, respectivamente. Estas evidencias son, una vez más, consistentes con trabajos anteriores que informaban del empleo por parte de la población simuladora de la estrategia de exageración y agrupación indiscriminada (Arce, Fariña, Carballal y Novo, 2009; Vilariño, Arce y Fariña, 2013), aunque en otras casuísticas diferentes a la del acoso laboral y en evaluaciones de naturaleza clínico-forense. Por otro lado, se puso de manifiesto también que las dimensiones de acoso preferidas por la muestra fueron la de IE, seguida por la de DP y la de EP. De este modo, las estrategias de uso preferente fueron, en primer lugar, las relativas al padecimiento de amenazas y daños encubiertos que se realizan sin dejar pruebas y sin responsable específico; en segundo lugar, las que persiguen desprestigiar la vida externa al mundo laboral; en tercer lugar, las dirigidas al bloqueo sistemático de la actividad laboral mediante la asignación de tareas inadecuadas al perfil competencial de la víctima.

En lo que concierne a la capacidad de los indicadores NEAP e IMAP para detectar la simulación, conforme a las recomendaciones esta-

blecidas en el manual del instrumento, se puso de manifiesto que no resultan útiles para su aplicación en un contexto de evaluación forense, que exige el acatamiento del principio judicial de *in dubio pro reo*. Este imperativo exige indefectiblemente la adopción de criterios de decisión que permitan la identificación íntegra de todos los simuladores para evitar que un inocente pueda ser acusado con base en un acoso laboral simulado, y los puntos de corte recomendados en el manual no satisfacen este requisito. Por un lado, tomada la muestra en su totalidad era clasificada como un caso de acoso sin sospecha de simulación. Por otro lado, con base en el estudio de casos, el empleo combinado del IMAP y NEAP sólo clasificaba como casos sospechosos de simulación al 6.97% de los participantes que habían simulado exitosamente el acoso. En consecuencia, el 93% de la muestra pasaba por ser una víctima real. Considerados por separado, el NEAP clasificaría como simuladores a menos de la mitad de la muestra, identificaciones que contenían las realizadas por el IMAP. En consecuencia, los puntos de corte actuales para el estudio de la simulación resultan inadmisibles como criterios de decisión forense al mostrar una sensibilidad extremadamente reducida.

En relación con el contraste de las simulaciones entre hombres y mujeres en el LIPT-60, se puso de manifiesto que no había diferencias en la capacidad de simulación. En este sentido, ambas muestras obtenían puntuaciones equivalentes en todas las escalas de acoso del LIPT-60, equivalencia que a su vez se mantenía para la clasificación de casos de acoso (tanto en la clasificación global como en la particular de cada una de las escalas) y en la detección de casos de simulación. Por tanto, de acuerdo con los resultados de este trabajo, el género no parece ser un factor relevante a la hora de condicionar la simulación del acoso laboral en una prueba de reconocimiento como es el LIPT-60.

En resumen, se podría concluir que, primero, la simulación del acoso laboral en el LIPT-60 parece accesible para la mayoría de las personas, verificándose, de acuerdo con la literatura, una facilitación de las tareas de reconocimiento sobre la capacidad simuladora. Segundo, se ha observado que las personas acuden a las estrategias de agrupación indiscriminada y de exageración a la hora de simular el padecimiento del acoso, evidencia que es consistente con otras investigaciones realizadas en contextos de evaluación clínico-forense. Tercero, aunque se registran casos de acoso por encima del 50% en todas las escalas del LIPT-60 (excepto en DL), las escalas preferidas para la simulación fueron la de IE y DP. Cuarto, los actuales criterios establecidos para la sospecha de simulación en el LIPT-60 son inadmisibles para su aplicación en las evaluaciones psicológicas forenses debido a su reducida sensibilidad. Quinto, en último lugar, no se han detectado diferencias entre hombres y mujeres en la capacidad de simulación del acoso laboral en el LIPT-60.

Finalmente hay que referir la conveniencia de desarrollar nuevas investigaciones que continúen indagando sobre la utilidad forense del LIPT-60, con el fin de conocer bajo qué condiciones y modos resultaría recomendable su aplicación. En este sentido, los trabajos futuros deberían incorporar grupos de contraste de víctimas reales para establecer puntos de corte más precisos que optimicen la sensibilidad de la prueba en la detección de la simulación

y que, a su vez, permitan conocer su especificidad. Esto ayudaría a establecer criterios de decisión que podrían llegar a ser válidos para la práctica forense. Por otro lado, pensando en el contexto forense, sería deseable analizar su uso combinado con el de una tarea de conocimiento, tal es el caso de la Entrevista cognitiva mejorada (Fisher y Geiselman, 1992), que recabe la declaración del acoso padecido a través de una tarea en formato de discurso libre y someter la información recabada a un análisis de contenido. Esta actuación permitiría examinar la consistencia intermedidas del acoso laboral. De facto, en las evaluaciones forenses se recomienda el empleo de sistemas de evaluación multimétodo y multimetida (Arce y Fariña, 2011). Es más, en el propio manual del instrumento se advierte de la necesidad de profundizar en la exploración de las personas evaluadas para esclarecer y confirmar el acoso, así como el potencial riesgo de desarrollar un cuadro psicopatológico como consecuencia del mismo. Esto es, en ningún caso se debería de limitar el diagnóstico del acoso a los resultados del inventario. En sintonía con esta idea y con los hallazgos alcanzados, se aconseja que cuando se acuda al LIPT-60 en la práctica forense se incorpore su uso después de haber recabado la declaración de los hechos y nunca con anterioridad a la misma (González-Trijueque y Delgado, 2011). Con este proceder se trataría de evitar en la medida de lo posible que se facilite la simulación como consecuencia de la práctica y conocimiento logrados a través de la cumplimentación del inventario. En definitiva, si bien el LIPT-60 es un instrumento útil para el estudio del acoso laboral, su aplicación en contextos judiciales debe realizarse con cautela, descartándose el empleo del NEAP y del IMAP para el control de la simulación, al menos hasta que se establezcan otros criterios de decisión cuyas especificidad y sensibilidad resulten válidas para la práctica forense.

Extended Summary

Mobbing is one of the usual interventions in a forensic psychological setting. The purpose of the present study was to improve forensic psychology assessment techniques in this context. In this sense, the utility of the LIPT-60 for mobbing forensic psychological assessment was analyzed. Meanwhile, the specific objectives are: a) determining whether the general population is able to feign mobbing in the LIPT-60; b) analyzing feigning strategies; c) establishing the efficacy of NEAP and IMAP global indices in detecting feigning; and d) verifying if there are differences between men and women when feigning mobbing.

Method

The sample was made up of 90 adults (≥ 18 years) with ages between 21 and 61 years ($M = 41.53$, $SEM = 1.16$). The sample was divided in two groups of identical size, one composed of women and the other of men, homogeneous in age and type of job. Besides, they fulfilled the following inclusion criteria: having a current job, having been working for at least 2 years, having not suffered mobbing during their working life. An accidentally sampling was used to select participants.

A mock design was carried out and participants filled in the LIPT-60, under two different experimental conditions. First, they had to respond under the "standard instruction" condition ("reality"), that is, they had to respond sincerely bearing in mind their current job situation. After introducing mock instructions from the "feigning condition", they had to fill in the LIPT-60 but feigning being a mobbing victim.

LIPT-60 (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2005) is the Spanish adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terrorization. Its objective is to assess mobbing strategies through six harassment subscales and three global indices. Although the

inventory has no specific scales to control feigning, the manual suggests to suspect feigning when $NEAP > 50$ and $IMAP > 3.5$. In short, these indices could be used as feigning indicators.

Results

First, with the aim of checking mobbing feigning capacity, scores of reality conditions were contrasted with feigning conditions (see Table 1). The results showed higher significant scores in every scale and global indices. In this sense, effect sizes verified that the feigning capacity is almost total in all dimensions and global indices. Likewise, the total sample would be classified as a case with high probability of suffering workplace bullying. A study cases was carried out also, which demonstrated that 95.6% of participants were classified as mobbing cases. Particularly, a 56.7% with high probability, a 38.9% with moderate probability, and a 44.4% without mobbing probability. Furthermore, as it is presented in Table 2, at least the 50% of the sample would be classified as a mobbing case in every scale, with the exception of DP.

Second, scores obtained in all LIPT-60 scales in the feigning condition were contrasted with the population who had truly suffered mobbing whose data was available in the LIPT-60 manual (see Table 3). Results displayed higher significant scores for the feigning sample in all scales but not for IM. Thus, effect sizes showed that participants exaggerated mobbing victimization in all dimensions with the exception of IM. This result confirms the use of exaggeration (severity) as a strategy in mobbing. On the other hand, taking into account all scales, in which every participant was classified as a mobbing case, 60.4% were detected as feigners of mobbing cases in at least four scales. Thereby, the indiscriminate behavior endorsement as feigning strategy in mobbing was verified.

Third, a study of feigning detection was conducted using NEAP and IMAP indices. The sample as a whole would not be classified as a feigning case, with an average score of 46.22 ($SEM = 1.25$) in NEAP and 2.5 ($SEM = 0.07$) in IMAP. Study cases have shown that 40 (46.51%) of the participants who have been able to feign specific mobbing scores, were classified under suspect of feigning for at least one of the indicators. Concretely, NEAP index classified these 40 cases as feigners, while the IMAP index classified correctly only six (6.97%). Finally, only six participants were simultaneously classified as feigners by the two indices.

Fourth, it was analyzed if gender mediates mobbing feigning. Men and women scores in feigning LIPT-60 protocols were contrasted, but no significant differences were obtained (see Table 4), neither in the capacity of both samples to feign mobbing, $\chi^2(2, N = 90) = 0.43$, $p = .805$, $\phi' = .069$. Likewise, frequency of feigned mobbing cases was equal in both samples in all the LIPT-60 scales (see Table 5). Finally, no differences have arisen in feigning detection as a function of gender, $\chi^2(2, N = 90) = 1.15$, $p = .564$, $\phi' = .115$. Furthermore, IMAP and NEAP effectiveness in feigning detection was similar in both genders.

Discussion

Bearing in mind these results, the following conclusions should be highlighted. First, mobbing feigning in LIPT-60 seems accessible to most people. Thus, according to evidence, recognition tasks facilitate the capacity of feigning. Second, participants use indiscriminate behavior endorsement and exaggeration (severity) strategies with the aim of feigning mobbing. This finding is consistent with other clinical-forensic investigations. Third, the current cut-off scores of the LIPT-60 to suspect feigning are not applicable in psychological-forensic assessments due to their low sensibility. Lastly, no differences were detected between men and women in their mobbing feigning capacity in the LIPT-60.

Conflicto de Intereses

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

Referencias

- Amado, B. G., Arce, R., Fariña, F. y Vilariño, M. (2016). CBCA reality criteria in adults: A meta-analytic review. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16, 201-210. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.01.002>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5a. ed.) [Diagnostic and statistical manual of mental disorders - 5th ed.]. Madrid, España: Panamericana.
- 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 [Content analysis of the witness statements: Evaluation of the scientific and judicial validity of the hypothesis and the forensic proof]. *Acción Psicológica*, 14(2), 171-190. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.21347>
- 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 desafios* (pp. 375-398). Braga, Portugal: Psiquilíbrios Edições.
- Arce, R., Fariña, F., Carballeda, A. y Novo, M. (2009). Creación y validación de un protocolo de evaluación forense de las secuelas psicológicas de la violencia de género [Creation and validation of a forensic protocol to assess psychological harm in battered women]. *Psicothema*, 21, 241-247. <http://www.psicothema.com/pdf/3621.pdf>
- Arce, R., Fariña, F. y Vilariño, M. (2015). Daño psicológico en casos de víctimas de violencia de género: un estudio comparativo de las evaluaciones forenses [Psychological injury in intimate partner violence cases: A contrastive analysis of forensic measures]. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 6, 72-80. <https://doi.org/10.1016/j.rips.2015.04.002>
- Conway, P. M., Hogh, A., Balducci, C. y Ebbesen, D. K. (2018). Workplace bullying and mental health. En P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Hogh y E. Gemzoe (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour* (pp. 1-27). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_5-1
- Duru, P., Ocaktan, M. E., Çelen, Ü. y Örsal, Ö. (2018). The effect of workplace bullying perception on psychological symptoms: A structural equation approach. *Safety and Health at Work*, 9, 210-215. <https://doi.org/10.1016/j.sshw.2017.06.010>
- Einarsen, S., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23, 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S. y Nielsen, M. B. (2014). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131-142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C. y Rodríguez-Caballeira, A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23(110), 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>
- Escartín, J., Monzani, L., Leong, F. y Rodríguez-Caballeira, A. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale - the EAPA-T-R: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work & Stress*, 31, 42-62. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1295113>
- Escartín, J., Rodríguez-Caballeira, A., 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, 519-539. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3330080&orden=273712&info=link>
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Fariña, F., Arce, R. y Real, S. (1994). Ruedas de identificación: de la simulación y la realidad [Lineups: A comparison of high fidelity research and research in a real context]. *Psicothema*, 6, 395-402. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/935.pdf>
- Fariña, F., Arce, R., Vilariño, M. y Novo, M. (2014). Assessment of the standard forensic procedure for the evaluation of psychological injury in intimate-partner violence. *Spanish Journal of Psychology*, 17 (e32), 1-10. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.30>
- Fidalgo, M., Gallejo y, Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición (Nota técnica preventiva 854). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/85420web.pdf>
- Fidalgo, M. y Piñuel, I. (2004). La Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing [Cisneros Scale to assess psychological harassment or mobbing at work]. *Psicothema*, 16, 615-624. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- Fisher, R. P. y Geiselman, R. E. (1992). *Memory-enhancing techniques for investigative interview*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2005). *Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo: El LIPT-60*. Madrid, España: Editorial EOS.
- González-Trijuque, D. y Delgado, S. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de "mobbing". *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 11, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>
- González-Trijuque, D. y Graña, J. L. (2013). Adaptación psicométrica de una versión española del cuestionario de conductas negativas revisado (NAQ-R). *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 13, 7-28. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6380082>
- González-Trijuque, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2017). La psicología forense en el ámbito laboral: una aproximación teórica. *Praxis*, 24, 115-134. Recuperado de <http://praxis.udp.cl/index.php/praxis/article/view/40>
- Goodman-Delahunty, J. y Foote, W. E. (2011). *Evaluating workplace discrimination and harassment*. New York, NY: Oxford University Press.
- Herscovis, M. S., Reich, T. C. y Niven, K. (2015). *Workplace bullying: Causes, consequences, and intervention strategies* (SIOP White Paper Series). London, UK: Society for Industrial and Organizational Psychology. Recuperado de <http://eprints.lse.ac.uk/66031/>
- Hogh, A., Conway, P. M. y Mikkelsen, E. G. (2017). Prevalence and risk factors for workplace bullying. En P. Sturmeijer (Ed.), *The Wiley handbook of violence and aggression. Societal interventions* (Vol. 3, pp. 1-12). New York, NY: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119057574.whbva108>
- Horcajo, P. J., Dujo, V. y González-Trijuque, D. (2017). Informe pericial psicológico: valoración de un caso de acoso psicológico laboral (mobbing) en la jurisdicción penal. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 17(1), 144-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6674248>
- Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo. (2009). *Informe Cisneros XI. Liderazgo tóxico y mobbing en la crisis económica: resumen de datos preliminares*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B89bgR5xq4eaTDdBS0tMRmFwSmc/view>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, 32590-32611. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 152, 54811-54883. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>
- López-García, C., Ruiz-Hernández, J. A., Llor-Zaragoza, L., Llor-Zaragoza, P. y Jiménez-Barbero, J. A. (2018). User violence and psychological well-being in primary health-care professionals. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 10, 57-63. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a6>
- Monteiro, A., Vázquez, M. J., Seijo, D. y Arce, R. (2018). ¿Son los criterios de realidad válidos para clasificar y discernir entre memorias de hechos autoexperimentados y de eventos vistos en vídeo? [Are reality criteria valid to classify and discriminate between memories of self-experienced events and memories of video-observed events?]. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9, 149-160. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2018.02.020>
- Nielsen, M. B. y Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- 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, 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Nielsen, M. B., Notelaers, G. y Einarsen, S. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: Developments in theory, research and practice* (pp. 149-174). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S. B. y Magerøy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school: A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 17-24. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.001>
- Novo, M., Díaz-Saco, P., Amado, B. G. y Vilariño, M. (2015). Efectos de contexto en la formación de juicios en un caso de violación [Contextual effects on judgment-making in a case of rape]. *Anuario de Psicología Jurídica*, 25, 39-45. <https://doi.org/10.1016/j.apj.2015.02.002>
- Pérez-Fuentes, M. C., Molero-Jurado, M. M., Gázquez-Linares, J. J. y Simón-Márquez, M. D. M. (2019). Analysis of burnout predictors in nursing: Risk and protective psychological factors. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 11, 33-40. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a13>
- Pérez-Fuentes, M. C., Simón-Márquez, M. M., Molero-Jurado, M. M., Barragán-Martín, A. B., Martos-Martínez, Á. y Gázquez-Linares, J. J. (2018). Inteligencia emocional y empatía como predictores de la autoeficacia en técnicos en cuidados auxiliares de enfermería [Emotional intelligence and empathy as predictors of self-efficacy in certified nursing assistants]. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9, 75-83. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2018.02.016>
- Riecher-Rössler, A. (2017). Sex and gender differences in mental disorders. *The Lancet Psychiatry*, 4, 8-9. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(16\)30348-0](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(16)30348-0)

- Rogers, R. (2008a). An introduction to response styles. En R. Rogers (Ed.), *Clinical assessment of malingering and deception* (3a. ed., pp. 3-13). New York, NY: The Guilford Press.
- Rogers, R. (2008b). Response styles in forensic contexts. En R. Rogers (Ed.), *Clinical assessment of malingering and deception* (3a. ed., pp. 411-434). New York, NY: The Guilford Press.
- Romeo, L., Balducci, C., Quintarelli, E., Riolfi, A., Pelizza, L., Serpelloni, A., ... Perbellini, L. (2013). MMPI-2 personality profiles and suicidal ideation and behavior in victims of bullying at work: A follow-up study. *Violence and Victims*, 28, 1000-1014. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-12-00092>
- Thurston, R. C., Chang y., Matthews, K. A., von Känel, R. y Koenen, K. (2019). Association of sexual harassment and sexual assault with midlife women's mental and physical health. *JAMA Internal Medicine*, 179, 48-53. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.6665>
- Torres, X., Bailles, E., Collado, A., Taberner, J., Gutierrez, F., Peri, J. M., ... Valdes, M. (2010). The Symptom Checklist-Revised (SCL-90-R) is able to discriminate between simulation and fibromyalgia. *Journal of Clinical Psychology*, 66, 774-790. <https://doi.org/10.1002/jclp.20698>
- Vilariño, M., Amado, B. G., Fernandes, E. y Arce, R. (2017). Ajuste psicológico y habilidades para la resolución de problemas en condenados por homicidio o tentativa de homicidio [Psychological adjustment and problem-solving skills in convicted by murder or attempted murder]. *Acción Psicológica*, 14, 129-146. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20792>
- Vilariño, M., Amado, B. G., Vázquez, M. J. y Arce, R. (2018). Psychological harm in women victims of intimate partner violence: Epidemiology and quantification of injury in mental health markers. *Psychosocial Intervention*, 27, 145-152. <https://doi.org/10.5093/pi2018a23>
- Vilariño, M., Arce, R. y Fariña, F. (2013). Forensic-clinical interview: Reliability and validity for the evaluation of psychological injury. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 5, 1-21. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/ejpalc/archivos/articulo20180219092235.pdf>
- Vilariño, M., Fariña, F. y Arce, R. (2009). Discriminating real victims from feigners of psychological injury in gender violence: Validating a protocol for forensic settings. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 1, 221-243. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3011195>
- Vilariño, M., Novo, M. y Seijo, D. (2011). Estudio de la eficacia de las categorías de realidad del testimonio del Sistema de Evaluación Global (SEG) en casos de violencia de género [Study of the effectiveness of the reality categories of global evaluation system - GAS - Testimony in cases of gender-based violence]. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 2, 1-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2451/245116403001.pdf>
- World Health Organization. (2017). *Mental health in the workplace*. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/

