INFORME PERICIAL PSICOLÓGICO

1. DATOS GENERALES

Perito:	Paúl Andrés Piedra Vázquez
Profesión calificada:	Medicina Humana
Especialización:	Psicología Clínica
No. De Acreditación:	2280411
Fecha de caducidad de la acreditación:	20 de diciembre de 2023
Dirección de Contacto:	Manuel Corral y Darío Ordóñez - Cuenca
Teléfono fijo de contacto:	072859778
Teléfono celular de contacto:	0984193453
Correo electrónico de contacto:	paulpiedra0702@gmail.com

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA EVALUADA

Nombres:	Tania Paulina Juca Cedillo
Edad:	44 años
Fecha de Nacimiento:	26/03/1979
Lugar de Nacimiento:	Cuenca, Azuay
C.I:	0104134309
Estado Civil:	Casada
No. De Hijos:	1
Profesión/ Otros	Ingeniera Comercial y CPA

Fecha de evaluación pericial: Del 14 de marzo de 2023 al 27 de marzo de 2023
Fecha de informe pericial: 28 de marzo de 2023
Lugar de la evaluación: Cuenca

2. ANTECEDENTES Y MOTIVO DE LA EVALUACIÓN

A petición verbal de la Sra. Tania Juca y bajo recomendación de su abogado Dr. Juan Almeida, se solicita llevar a cabo un proceso de valoración pericial psicológica, respecto a que manifiesta que actualmente se encuentra siendo víctima de acoso laboral por un grupo de compañeros de trabajo, lo cual ha desencadenado en afectaciones psicológicas y emocionales.

Objetivos:

1. Determinar si los eventos y circunstancias relatadas por la evaluada cumplen con los criterios diagnósticos para la presencia de acoso laboral
2. Identificar si, producto del presunto acoso laboral al cual se encuentra actualmente expuesta, existe o no afectación del estado emocional de la evaluada u otras alteraciones ancladas a ello.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

3. CONSIDERACIONES TÉCNICAS O METODOLÓGICAS A APLICARSE

- Entrevista forense semiestructurada y observación clínica de la conducta de la Srta. Jenny Sarmiento, llevada a cabo los días 14, 16 y 17 de marzo de 2023 dentro de la cual se llevó a cabo una exploración integral de los procesos psicológicos de la misma, enfocándose en su estado emocional actual, características de la personalidad, historia laboral, relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y superiores y análisis de contenido de criterios.

- Entrevistas con fuentes colaterales con la finalidad de llevar a cabo una ampliación de información y contrastación de información referida por la evaluada, particularmente respecto a aspectos psicológicos de la misma, características de la personalidad, relaciones interpersonales, observación de la conducta, síntomas de la evaluada y características asociadas a procesos laborales:
    - Entrevista colateral a esposo, Darwin Arévalo, realizada el 24 de marzo de 2023.
    - Entrevista colateral a ex compañera de trabajo y subordinada, Fernanda Tobar, realizada el 24 de marzo de 2023.
    - Entrevista colateral a compañero/a de trabajo actual, anónimo, realizada el 24 de marzo de 2023.
    - Entrevista colateral a ex supervisora y compañera de trabajo, Catalina Tenorio, realizada el 24 de marzo de 2023.

- Análisis documental:
    - Disposición judicial emitida por la jueza ponente: Dra. Alexandra Vallejo, respecto a medidas de reparación integral a favor de Tania Juca.
    - Certificado psicológico de salud mental, emitido por el Psi. Wilson Pillaga.
    - Certificado de atención psiquiátrica, emitida por el Dr. Pablo Ledesma.
    - Certificado psicológico emitido por la Psi. Andrea Gutiérrez.

- Test y Reactivos psicológicos:
    - **Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota MMPI-2:** Llevado a cabo con la evaluada el día 21 de marzo de 2023. De acuerdo con Hathaway y Kinley (2002), corresponde a un test diseñado para evaluar patrones de personalidad y trastornos psicológicos.
    - **Cuestionario de Síntomas SCL-90-R:** Llevado a cabo con la evaluada el día 17 de marzo de 2023. Casullo (2004), menciona que es un cuestionario que evalúa patrones de síntomas presentes en individuos.
    - **Inventario de Depresión de BECK BDI:** Llevado a cabo con la evaluada el día 17 de marzo de 2023. Sanz, Perdigón y Vázquez (2003) refieren que es un instrumento para evaluar sintomatología depresiva.
    - **Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo:** Llevado a cabo con la evaluada el día 17 de marzo de 2023. De acuerdo a Spielberger, Gorsuch y Lushene (1982) responde a un instrumento que permite medir la ansiedad como estado transitorio o como rasgo latente.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

- **Cuestionario de estrategia de acoso psicológico de Leyman LIPT-60:** Aplicado a la evaluada el 17 de marzo de 2023. En función de lo manifestado por González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2003) es un cuestionario que permite medir la probabilidad de acoso psicológico dentro del ámbito laboral.
- **Inventario estructurado de simulación de síntomas SIMS:** Aplicado a la evaluada, el 17 de marzo de 2023. De acuerdo a Widows y Smith (2009), es un instrumento de screening para la detección de simulación de sintomatología psicopatológica y neurocognitiva.
- **Indicadores de simulación en los supuestos de mobbing:** Aplicada a la evaluada en todas las entrevistas y aplicación de reactivos. Respecto a lo mencionado por González de Rivera y López García (2003), representa a una estrategia para valorar la simulación de la persona evaluada a través de indicadores verbales y no verbales.

4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE ENTREVISTAS

a) Entrevista a evaluada, Sra. Tania Juca: Se lleva a cabo 3 entrevistas semiestructuradas y abiertas de aproximadamente 1 hora de duración dentro de las cuales, la evaluada refiere particularmente los eventos de un presunto acoso laboral perpetrado por un grupo de compañeros dentro de su espacio laboral.

Tania menciona que actualmente labora en el Banco Central del Ecuador de manera intermitente desde el año 2015, dentro del cual, en un inicio, desempeñaba el cargo de especialista de medios de pago, encargada del área de especies monetarias, sin embargo, menciona que, en el año 2017 existe un cambio de partida debido a que menciona que necesitaba un título de cuarto nivel con las mismas actividades y posteriormente en el 2018, terminan el nombramiento provisional como coordinadora administrativa y en lugar de atribuirle el nombramiento provisional como Especialista de medios de pago "me desvincularon".

En ese entonces, señala que la directora zonal, la Sra. Soledad Cárdenas, tuvo un comportamiento de maltrato con todas las personas que fueron desvinculadas, aludiendo que "fue un día duro y complejo", así como refiere que fue "sumamente abrupta" la desvinculación, puesto que se le mencionó a la evaluada que, por una disposición de la directora nacional de especies monetarias, el nombramiento provisional se terminaba. De igual manera, señala que la directora de ese entonces le mencionó "ah por cierto, vos también te vas" (aquí la evaluada expresa que le "lazó la hoja" para que pueda firmar"), por lo que alude que al momento que tomó la hoja, lo refuta, siendo "arranchada" la hoja diciéndole a la evaluada "que no entiendes que tienes que irte ahora", así como la disposición de que dos guardias la escoltaran para que "no se acerque a los teléfonos ni a las computadoras"

La evaluada menciona que posterior al evento, se encontraba "bastante deprimida", por los sucesos previamente mencionados refiere que "no quería

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

pasar por el banco central", así como cambiaron sus planes de vida, por lo que viajó por aproximadamente dos meses a EEUU para poder desarrollar otras actividades. En conjunto con ello, señala que había transcurrido un año y medio aproximadamente en los que no podía acercarse físicamente al Banco Central, debido a que desarrollaba síntomas de ansiedad, inclusive expresa que no podía cobrar su liquidación (considerando que se encontraba la Sra. Soledad Cárdenas) y ello le podía hacer revivir todo lo mencionado anteriormente.

Tania señala que, posterior a su salida del Banco central, transcurrido 1 año y medio aproximadamente, conoce que se ha realizado un informe respecto a una alteración de un pago de repuestos de maquinarias que presuntamente se encontraban a su nombre, por lo que acude donde sus abogados para solicitar asesoría respecto a ello, en donde igualmente menciona haber tenido "miedo" debido a que aún no cobraba su liquidación y que le puedan retener aquello contemplando que el valor del presunto pago de repuestos ascendía a 15000. En virtud de la asesoría, la evaluada menciona que debido igualmente a su desvinculación y en consideración que ella tenía un nombramiento provisional, se llevó a cabo una demanda, existiendo un fallo a favor de la misma, en donde se establece un reintegro del trabajo, el pago de sueldos y salarios completos.

Tania menciona que se reintegró a laborar en el Banco Central, posterior al fallo judicial en mayo de 2021, dentro del cual, menciona que en a disposición judicial, se establecían medidas para la reparación integral, lo cual implicaba un reintegro al puesto de trabajo y su cargo. Tania señala conocer, mediante su compañero de trabajo Vicente Abril, que la Sra. Janina Bravo, se había trasladado donde los compañeros de labores del área administrativa, a quienes les refirió "va a venir una señora problemática por que ganó un juicio, salió hace tres años porque estaba haciendo tonteras, les pedimos que no hablen mucho con ella, medio de lejitos ya que el banco está poniendo la apelación, no sabemos si se va a quedar".

Posterior a ello, la evaluada menciona que le brindan una oficina en un "área abandonada", en un principio se encontraba solamente ella, inclusive sin actividades, debido a que cuando ella retornó a su puesto laboral, refiere que las autoridades le presentaron un documento de firma de acción de personal en donde señala "se restituye a la servidora a cargo de coordinadora administrativa", sin embargo, manifiesta que se opuso a firmar tal documento, debido a que por disposición judicial, no se establecía como restitución sino como "reintegro", así como debido a que no se estaba retornando al área que se desempeñaba anteriormente sino, al área administrativa.

La evaluada señala que en varias ocasiones intentó acercarse a la directora zonal de ese entonces, con la finalidad de que se pueda establecer una solución respecto a lo que estaba contemplado en la disposición judicial, ante lo cual menciona haber recibido por parte de la directora de ese entonces "usted tiene que ir a ponerse a disposición para las actividades que ya dispuse que usted haga"; por lo que en virtud de ello, Tania señala que le asignaban funciones que no le correspondían "secretaria y asistente del director, velar por las óptimas condiciones de los vehículos, etc."

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

Debido a lo mencionado, la evaluada expresa que se envía nuevamente un escrito a través de sus abogados, en donde se delimita cuáles son las actividades, funciones y el cargo de la misma debido a que no se estaban atribuyendo las actividades que previamente desempeñaba, ante lo cual posteriormente a ello, alude recibir un Quipux en donde se señala "si se sigue negando, van a poner testigos que se niega y le van a sancionar", por lo que refiere haber tenido "una crisis de ansiedad", relata que le daba nervios, llanto fácil, desesperanza, por lo que fue al hospital y debido a los síntomas le recetan medicación psiquiátrica.

La evaluada alude que, a partir de ello, sumado a las otras características descritas, empieza a acudir al psicólogo desde el 22 de junio, debido a que empezó a desarrollar síntomas de ansiedad, tristeza, frustración, estrés, debido al ambiente hostil de trabajo. En función de ello, igualmente manifiesta que las señoras Nelly León, Cristina Arpi y Janina Bravo, la tachaban de "loca", así como se emitían comentarios de "que le pasará a la Juca, que estará con sus problemas de salud, ella debe estar agradecida de estar aquí, por que ha hecho tonteras".

En función de la especificidad de las personas que la evaluada considera que llevan a cabo un hostigamiento constante, menciona que son Nelly León, Juan Gabriel Aguirre, Cristina Arpi, Janina Bravo, Paola Arteaga y Gabriela Valencia, quienes han expresado en reiteradas ocasiones "burlas" aludiendo que "su puesto no existe", así mismo refiere que ha sido excluida de reuniones, la han presentado como "la que cuida y le da mantenimiento a los vehículos", así mismo menciona que sus problemas de salud física y mental han sido esparcidos sin respetar la confidencialidad en donde ha escuchado comentarios de "físicamente es una vieja acabada". La evaluada considera que "me han difamado",

Igualmente reitera que el ambiente de trabajo se tornó progresivamente hostil, existían compañeros que se esconden para saludarle, le continuaban atribuyendo tareas no acordes a su perfil ni cargo (aquí la evaluada señala que le brindaban actividades en función de que los vehículos se encuentren en óptimas condiciones). Menciona que, debido a ello, mantenía un sentimiento de que no podía desarrollarse profesionalmente, lo cual afectó a su autoestima, refiere sentirse "denigrada" "soy la última rueda del coche, me siento inútil" así como pérdida de motivación. Menciona de igual manera que estos escenarios han provocado alteraciones a nivel familiar, debido a que presenta frustración en contra de su esposo e hija debido a las condiciones laborales. Así mismo expresa tener una tristeza constante, problemas para dormir, inseguridad para llevar a cabo actividades, miedo, pensamientos rumiativo y de persecución, migraña y cefalea constante. Por ello, ha tenido que recurrir al psicólogo, manteniendo un proceso terapéutico, así como donde el psiquiatra para la prescripción de fármacos y últimamente donde el neurólogo (se resalta que, durante la mayor parte del tiempo de las entrevistas realizadas, la evaluada mantiene un llanto constante, con características de desesperación).

Con respecto a sus aspectos personales, la evaluada señala tener una "personalidad" perfeccionista, por lo que gusta de planificar las cosas tomando en

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

consideración los detalles anclado a sus actividades, le gusta estar al frente de la organización de actividades con amigas o familiares y menciona que "me gusta ser sociable, yo era alegre, me gustaba jugar, me gustaba socializar, me gustaba ser amigable y social, me cuidaba físicamente".

En relación a su familia, menciona que es la séptima de nueve hermanos con los que guarda una relación estrecha. Respecto a su familia nuclear, actualmente vive con su esposo (con quien tiene una unión de hecho) y tiene una hija de 13 años. Su esposo es empleado en CELEC por lo que, debido a las condiciones laborales, únicamente comparte con el mismo durante los fines de semana. En virtud de ello, Tania menciona que, debido a las situaciones laborales actuales, igualmente ha existido conflictos con esposo, debido a que le ha reiterado que "renuncie".

En lo que concierne al desarrollo de otras fuentes de estrés o problemas psicosociales, Tania refiere que no existen dificultados fuera del ámbito laboral, descarta que exista problemas a nivel económico, social o familiar (aquí destaca que si existen problemas familiares es debido a la condición laboral y lo que ha provocado en ella). Así mismo menciona que una de las preocupaciones es respecto a su salud física y mental, que igualmente lo atribuye a la condición laboral.

Finalmente, en relación a su historial laboral establecido de manera cronológica y sistematizada, menciona que empezó a trabajar desde sus 18 años de edad en un lugar de cerámicas, posteriormente trabajó de secretaria y asistente contable en un comercial de repuestos de carros durante aproximadamente 1 año. Posterior a ello, menciona haber trabajado en el Banco del Austro permaneciendo durante 12 años; en un inicio como cajera, luego supervisora, asistente de operaciones, jefa de cuenta corrientes. Menciona que sale del entorno laboral para llevar a cabo un cuidado integral de su hija, posteriormente ingresando a laborar en la Comisión Federal de los Estados Unidos Mexicanos durante 1 año de la duración del proyecto. Tania señala que durante su vida y experiencia laboral no ha presentado dificultades respecto a desempeño, colaboración y/o relaciones interpersonales, sin embargo, destaca en una ocasión una dificultad con una compañera debido a que la ascendieron a supervisora y alude que "se enojó por eso".

b) Entrevista Colateral a esposo, Darwin Arévalo: Se lleva a cabo la entrevista colateral de manera telefónica de 25 minutos de duración dentro del cual detalla que ha existido cambios al interior de su hogar debido a las situaciones laborales a los cuales se encuentra expuesta su esposa. En virtud de ello, menciona que ha evidenciado que la evaluada mantiene fragilidad constante, sentimiento de tristeza, sensibilidad, impotencia, ha cambiado su carácter debido a irritabilidad y frustración, muestra falta de energía lo cual ha ido aumentando de manera progresiva; señala que "ahora está en un cuadro grave".

El entrevistado menciona que la Sra. Tania Juca ha presentado grandes cambios respecto a su familia, debido a que antes de lo mencionado, "salíamos a pasear, estábamos más unidos, ahora es mucho más difícil y complicado, porque prefiere quedarse en la casa, no tiene energía para salir y me preocupa". Expresa que

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

efectivamente estos comportamientos no se presentaban anteriormente, "antes era activa, compartía con mi hija, con la familia, iba al gimnasio, hacia deporte, participaba en el comité de padres de familia, salía con sus amigas".

El entrevistado, reitera su preocupación respecto al cambio de conductas de su esposa, puesto que igualmente alude que no puede mantener una conversación, debido a que "enseguida llora, cosa que no pasaba anteriormente". Resalta que no existen otros factores de estrés que puedan estar asociados al malestar actual, debido a que no mantienen problemas familiares, económicos, de relacionamiento u otros aspectos que puedan afectar a la evaluada, reiterando que "es a partir de lo que reingresó al trabajo" tornándose de manera progresiva su alteración.

El entrevistado finaliza la entrevista mencionando que existe igualmente una afectación de su hija, debido a que considera que la situación "gira mucho en torno a Tania, como mujer, como mamá, como esposa, si ella está mal mi niña está mal y uno también está mal".

c) Entrevista colateral a ex compañera de trabajo y subordinada, Fernanda Tobar: Se toma el consentimiento de la entrevistada en donde se lleva a cabo una entrevista colateral de 20 minutos de duración, en donde señala que la Sra. Tania Juca era la jefa directa durante aproximadamente 3 años en el Banco Central del Ecuador, destaca que, como jefa, era una persona "muy inteligente, capacitada, muy abierta y receptiva". Señala que tenía a su cargo aproximadamente a 15 personas, con las que indica que nunca hubo ningún tipo de dificultad.

La entrevistada expresa que conjuntamente con la Sra. Tania Juca y otras tres personas más fueron desvinculadas a pesar de tener un nombramiento provisional, desconociendo el motivo exacto (alude que presuntamente existió una mala calificación de su desempeño, posterior a asumir el cargo una vez haber ganado el concurso de méritos y oposición). Menciona que, en ese entonces, la Sra. Soledad Cárdenas tuvo un comportamiento inadecuado con todas las personas que, desvinculadas, aludiendo que "fue un golpe duro, un trato brusco", menciona haber recibido comentarios de "bajamos en este momento y me entregan todo", así como solicitó a más guardias que las custodien refiriéndose a ellos "estense atentos a todo lo que ellos hacen".

Expresa igualmente conocer que se emitieron comentarios negativos posterior a la salida del personal, incluyendo la Sra. Tania Juca en donde se mencionaba que "salimos robando del banco", lo cual considera que marca en el ámbito laboral y como personas.

d) Entrevista Colateral a compañero/a de trabajo, anónimo: La persona brinda consentimiento para llevar a cabo la entrevista, no obstante, debido a temor a represalias laborales en su contra, no brinda consentimiento para utilizar su nombre en el presente informe, solicitando de que se establezca de manera anónima. Se lleva a cabo la entrevista colateral de manera telefónica de aproximadamente 30 minutos de duración, en donde inicia la entrevista mencionando que efectivamente conoce a la evaluada hace algunos años dentro

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

del actual entorno laboral y que ha existido dificultades dentro mismo respecto a la Sra. Tania Juca, debido a que desde que se reintegró nuevamente al Banco Central (posterior al proceso judicial), considera que existen personas que "traban" el desempeño de la evaluada.

Respecto a lo mencionado, indica que, anteriormente, la Sra. Tania Juca se desempeñaba en un cargo jerárquico en donde tenía personas a su cargo, sin embargo, posterior al retorno de ella, conoce que no retornó a su puesto laboral anterior, por lo que el cargo que actualmente mantiene, no consta en los estatutos del área, por lo que ha evidenciado que, si bien aceptó el cargo, considera que "no la respetan". Señala que actualmente no está haciendo sus funciones anteriores, "estas personas le dieron tareas secundarias", ante lo cual contempla como un "acto de discriminación"; conjuntamente con ello, expresa que, si bien las actividades no se contemplan como características denigrantes, no existe coherencia "es como tenerle de menos".

Manifiesta igualmente que actualmente existe en la institución personas que llegaron a formar un grupo, de los cuales se emite "chismes, burlas" en contra de la evaluada y otras personas; así mismo relata que ha existido personas que han difamado información negativa respecto a la Sra. Tania Juca, inclusive con personas nuevas que han ingresado al espacio laboral, lo cual ha provocado que igualmente la cataloguen de tal manera. De igual manera, la persona entrevistada menciona que existen personas que emiten comentarios respecto a la vestir, se refieren a ella como "la que sabe todo, la que se mete", así como comentarios de que "se va a suicidar porque está loca". Conjuntamente con ello, indica que, si la evaluada tiene algún relacionamiento con otra persona del entorno laboral, inmediatamente existe algún tipo de represalia en contra de esta persona, así como ha evidenciado que ha sido excluida de ciertos eventos.

En virtud de lo expuesto, menciona que la evaluada se encuentra afectada, considera que es una persona que está en constante alerta debido a que "tiene que medir cada palabra", no puede mostrarse ni actuar libremente debido a las afectaciones que mantiene, tiene miedo constante, llanto fácil, frustración, y muestra síntomas somáticos cuando existe algún comunicado por parte de alguna autoridad. Así mismo resalta conocer a la Sra. Tania Juca como una persona "madura, con principios, profesional".

e) Entrevista colateral a ex supervisora, Catalina Tenorio: Se lleva a cabo la entrevista colateral de manera telefónica de 20 minutos de duración, dentro del cual menciona que representaba a la jefa de agencia en el Banco del Austro en donde laboraba la evaluada, por lo que menciona que igualmente representaba a la compañera de trabajo. Señala que la Sra. Tania Juca era una persona comedida con sus compañeros, colaboradora, era una persona que conocía mucho, mantenía una gran amabilidad con clientes. Indica que en un inicio fue cajera, sin embargo, posteriormente ascendió a supervisora, teniendo a su cargo a aproximadamente 6 personas, con las que relata no haber tenido ningún tipo de dificultad.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

La entrevistada destaca que la Sra. Tania Juca mantenía características de flexibilidad y de compromiso laboral, debido a que se adaptaba a horarios cambiantes y horarios de fines de semana. Reitera que "no pudiera quejarme ni personal ni profesionalmente de ella", considerando de que trabajaban aproximadamente de 8 a 9 horas diarias y que conocía de cerca cual era el desempeño y características personales de ella.

f) Revisión de información Complementaria:

- Disposición Legal: Con fecha 12 de mayo de 2021, la jueza ponente, Dra. Alexandra Vallejo, dentro del juicio No. 01U02202100054, dispone entre otros: *"… la autoridad administrativa, le brindará un trato acorde al cumplimiento de todos sus derechos constitucionales, dicho de otra manera, no podrá tomar ninguna represalia en contra de la accionante… por ello su despacho y demás implementos de oficina serán restituidos en la misma forma o mejor de la que tenía, para garantizar un ambiente armonioso y seguro de trabajo. Adicionalmente, se prohíbe a compañeros (as) del Banco Central del Ecuador, o sus directores/as, violentar de cualquier manera los derechos de la accionante, las relaciones fluirán en torno a un ambiente de trabajo profesionalmente adecuado…".*
- Certificado de atención Psiquiátrica: con fecha 23 de febrero de 2023, el Dr. Pablo Ledesma, emite un certificado en donde se menciona que *"…la magister Tania Juca, es asistida en esta consulta con asistencia semanal, por presentar cuadro compatible con trastorno depresivo recurrente, episodio actual grave sin síntomas psicóticos… Recibe tratamiento farmacológico y psicoterapéutico, debiendo continuar con el mismo…"*
- Certificado de atención psicológica: Con fecha 15 de septiembre de 2022, el Psi. Wilson Pillaga, emite un certificado psicológico en donde menciona *"…la Sra. Tania Juca, acude a consulta en el área de Psicología Clínica para valoración psicológica de su salud mental emocional",* dentro del mismo destaca *"…llanto fácil, sensibilidad, presión en pecho,* ***factores predisponentes:*** *acumulación de estresores*". Dentro del diagnóstico establecido, se destaca: episodio depresivo moderado, otros problemas de tensión física o mental relacionada con el trabajo.
- Certificado de atención psicológica: Con fecha 20 de julio de 2022, la Psi, Andrea Gutiérrez González, refiere *"…la señora Tania Juca en la actualidad presenta el diagnóstico presuntico de Problemas relacionados con la enfermedad consuntiva, esto debido a que la paciente atraviesa por un acoso laboral en su lugar de trabajo, presenta sintomatología ansioso depresiva, existiendo síntomas como: insomnio, llanto fácil, estado de ánimo bajo la mayor parte del tiempo, frustración, anticipación a lo peor, imposibilidad para relajarse, sensación de tensión, preocupaciones, dolores y molestias musculares, angustia, irritabilidad, baja autoestima, dificultades en su apetito, pérdida de peso y cefaleas por tensión, por lo cual se establece como diagnóstico presuntivo el Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión…"*

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

4.2 RESULTADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS

- Interpretación de los resultados del Inventario Multifásico de Personalidad MMPI-2: De acuerdo con los resultados del instrumento de evaluación, se obtienen los siguientes resultados:
    - Escala L (Mentira) 47 puntos: En el puntaje T <50, se puede delimitar posible actitud de mala imagen respecto a la utilidad del perfil, resaltando hipótesis interpretativas de auto-confianza y crítica.
    - Escala F (Incoherencia) 106 puntos: En el puntaje T >100, se delimita una utilidad del perfil inválido, en donde se puede presumir un origen de la elevación de respuestas al azar, con hipótesis interpretativas de fingir mala imagen de sí misma.
    - Escala K (Corrección) 43 puntos: En el puntaje T <50, se delimita una utilidad del perfil inválido, en donde se pueden establecer un origen de la elevación de exageración de sus propios desajustes e hipótesis interpretativa de confusión, suspicacia.
    - Escala Hs (Hipocondría) 99 puntos: En el puntaje T > 80, se establecen hipótesis interpretativas de relación con problemas somáticos graves, múltiples síntomas y quejas.
    - Escala D (Depresión) 83 puntos: En el puntaje T > 70, se establecen hipótesis interpretativas de depresión clínica, afectado seriamente por los problemas, desesperados, culpabilizado, sentimientos de inutilidad e inadecuación, lento en el pensar y actuar.
    - Escala Hy (Histeria) 94 puntos: En el puntaje T > 80, se establecen hipótesis interpretativas elevada sugestionabilidad, frecuente ansiedad y episodios de pánico.
    - Escala Pd (Desviación Psicopática) 71 puntos: En el puntaje T 60 - 75, se establecen hipótesis interpretativas de Irritable, culpabilidad, vergüenza.
    - Escala Mf (Masculinidad-Feminidad) 47 puntos: En el puntaje T 40-59 de Mujeres, se establecen hipótesis interpretativas de Puntuaciones medias, empática, capaz, competente, idealista.
    - Escala Pa (Paranoia) 92 puntos: En el puntaje T > 70, se establecen hipótesis interpretativas de considerar características clínicas de paranoia, predisposición paranoide, excesivamente sensible, resentido.
    - Escala Pt (Psicastenia) 83 puntos: En el puntaje T > 75, se establecen hipótesis interpretativas de miedo extremo, ansiedad, percepción defectuosa, rumiaciones.
    - Escala Sc (Esquizofrenia) 88 puntos: En el puntaje T > 75, se establecen hipótesis interpretativas de consideración de características clínicas de esquizofrenia, confusión, miedo, reservado.
    - Escala Ma (Hipomanía) 74 puntos: En el puntaje T 70-80, se establecen hipótesis interpretativas de energía excesiva, muy hablador, baja tolerancia a la frustración.
    - Escala Si (Introversión Social) 55 puntos: En el puntaje T 40-59, se establecen hipótesis interpretativas de activo, amistoso, sin embargo, se

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

destaca puntuación al límite respecto a hipótesis de introvertido, tímido, ausencia de seguridad, responsable en el trabajo.

- Interpretación de los resultados del cuestionario de síntomas SCL-90-R: Las En función de lo resultados del reactivo psicológico aplicado, se identifica que la evaluada cumple con una puntuación alta en función de que se encuentra superior al puntaje T=63
    - Somatizaciones (75): Evaluación de la presencia de malestares que la persona percibe relacionados con diferentes disfunciones corporales.
    - Obsesiones y Compulsiones (70): Pensamientos, acciones e impulsos que son vivenciados como imposibles de evitar o no deseados.
    - Sensitividad Interpersonal (70): Presencia de sentimientos de inferioridad e inadecuación.
    - Depresión (70): Estado de ánimo disfórico, falta de motivación, poca energía vital, sentimientos de desesperanza, ideaciones suicidas.
    - Ansiedad (70): Evalúa la presencia de signos generales de ansiedad como nerviosismo, tensión, ataques de pánico, miedos.
    - Ansiedad Fóbica (65): Respuesta persistente de miedo (a personas específicas, lugares, objetos, situaciones) que en sí misma irracional y desproporcionada con el estímulo que la provoca.
    - Ideación Paranoide (75): Evalúa comportamientos paranoides en tanto a pensamiento proyecto, suspicacia, temor a la pérdida de autonomía.
    - Psicoticismo (70): Síntomas referidos a estados de soledad y control del pensamiento.
    - Índice de Severidad Global (80): indicador del nivel actual de la severidad del malestar.
    - Total de síntomas positivos (75): Puntaje que indica una tendencia a exagerar patologías.

- Interpretación del inventario de depresión de Beck (BDI): De acuerdo a los resultados de la aplicación del reactivo, se identifica una puntuación directa de 25 lo cual indica un nivel de depresión moderada.

- Interpretación del cuestionario de Ansiedad Estado Rasgo (STAI): En función de los resultados de la aplicación del reactivo, se desprende que la evaluada mantiene un nivel sobre el promedio de ansiedad-estado (30) y un nivel bajo de ansiedad-rasgo (10).

- Interpretación del cuestionario de estrategias de acoso psicológico (LIPT-60): Respecto a los resultados obtenidos de la prueba psicológica administrada, se desprende que la peritada cumple con el criterio de una alta probabilidad de acoso psicológico al identificarse a más de 2 dimensiones con percentiles superior a 60.
    - Entorpecimiento del progreso (70): Bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo con sus competencias.
    - Bloqueo de la comunicación (70): Bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

- Intimidación Encubierta (65): Constituye a amenazas y daños encubiertos que no dejan "huella", sin que se puedan establecer responsables específicos.
- Intimidación Manifiesta (60): Amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas gritos o acciones que pongan en ridículo a la persona.
- Desprestigio Personal (85): Descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no la laboral), mediante crítica, burla.

- Inventario estructurado de simulación de síntomas (SIMS): De acuerdo a los resultados obtenidos, la evaluada destaca un puntaje de 7, encontrándose dentro del rango normal de punto de corte (16), por lo que no se destacan factores de posible simulación de síntomas.

- Indicadores de simulación en los supuestos de Mobbing:
  - Existencia de un incentivo externo significativo (no se cumple)
  - El cuadro psicopatológico expresado no encaja en la forma habitual de la alteración (no se cumple)
  - La persona muestra su incapacidad para trabajar, pero mantiene su capacidad para el ocio (no se cumple)
  - El pseudo-acosado puede tratar de evitar una valoración especializada (no se cumple)
  - Se detectan disparidades significativas entre las distintas pruebas psicométricas administradas (se cumple)
  - El simulador puede parecer evasivo al momento de la exploración o declinar su cooperación en procedimientos diagnósticos o en tratamiento prescritos (no se cumple)
  - Se detectan rasgos de inmadurez e indicadores de escasa honradez, codicia y marcada actitud litigante (no se cumple)
  - El pseudo-acosado suele hallarse molesto, intranquilo, malhumorado, susceptible, resentido o poco colaborador (no se cumple)
  - Existen inconsistencias evidentes en la sintomatología presentada por el simulador (no se cumple).

5. CONSIDERACIONES FORENSES – EXPLICACIÓN DEL CRITERIO TÉCNICO.

Contemplado el establecimiento de objetivos de la presente pericia, se llevaron a cabo todos los procedimientos metodológicos forenses pertinentes, con la finalidad de que se permita alcanzar y delimitar los alcances respectivos dentro de la presente pericia. En virtud de lo expresado, y tomando en consideración las entrevistas clínico - forenses, entrevistas colaterales, la aplicación de instrumentos y reactivos psicométricos, el análisis de datos e información complementarias, así como la triangulación de la información, se considera la presencia de una *alta probabilidad* de acoso laboral respecto a la evaluada.

Para llevar a cabo la determinación de lo expuesto, es importante poder establecer una comprensión integral de lo que respecta al acoso laboral desde la perspectiva epistemológica y científica. En torno a ello, González- Trijueque, Delgado y García-

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

López (2010), señalan que el acoso laboral o *mobbing*, ha sido empleado para la descripción de situaciones en las que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, particularmente caracterizado por comportamientos hostiles o intimidatorios que se encuentran anclados a relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Así mismo, García-López (2014), expresa que el mobbing responde a comportamientos hostiles, maltrato y acoso psicológico que se desarrolla en el lugar de trabajo y podrían llegar a manifestarse de forma variada; ante ello igualmente resalta que se debe presentar una finalidad, desestabilizar emocionalmente al trabajador para minimizar su capacidad laboral. En concordancia con lo mencionado, González-Trijueque & Tejero (2011), expresan que en el acoso laboral existe una dinámica de relación asimétrica por lo que generalmente el victimario suele tener más recursos (de cualquier tipo que sea) sobre la víctima, lo cual coloca a esta última en una situación de indefensión o sumisión. Finalmente, Leymann (1996) señala que para que se identifique como una presencia de acoso laboral, es importante que se tenga en cuenta la característica de frecuencia y periodicidad, estableciéndose por lo menos una vez a la semana y durante aproximadamente seis meses.

En una primera instancia, a través de la triangulación de información cronológica devenida de las entrevistas realizadas a la evaluada, así como la información colateral, se cumple principalmente los criterios diagnósticos respecto al acoso laboral en función de la temporalidad, frecuencia y comportamientos de hostigamiento que ascienden aproximadamente a dos años con una periodicidad y repetición de conductas por lo menos una vez por semana. Ahora bien, si bien dentro del análisis forense de las conductas de hostigamiento laboral, se han establecido por parte de varias personas, particularmente desde el inicio de estas, se establece la característica principal y una variabilidad que efectivamente el acoso se encuentra perpetrado por un grupo de personas (particularmente compañeros de trabajo) pero así mismo sobre las dinámicas asimétricas respecto a la organización estructural, lo cual es contrastado por Moreno Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa y Morante (2005), quienes refieren que el entorno de trabajo puede transmitir ciertas actitudes y valores a través de la cultura de la organización, lo cual puede facilitar la aparición del acoso, poniendo así a la evaluada en una posición de indefensión.

Se bien en este apartado, se ha contextualizado el desarrollo del acoso laboral como características de temporalidad y frecuencia, así como dinámicas de relación, es importante detallar, como estos comportamientos y conductas de acoso se establecen en el marco laboral. De acuerdo con Piñuel (2001), quien expresa que en el acoso laboral, los comportamientos hostiles pueden mantener dos vías, de manera activa por comisión: particularmente asociado a gritos, insultos, intromisiones, obstaculizaciones del trabajo, humillaciones en público, etc. y de manera pasiva o por omisión que implica restricciones en el uso de material o equipos, obstaculización de información en el trabajo, eliminación de apoyo necesario para el trabajador, negación de la comunicación, etc. En concordancia con lo expresado, Pérez-Bilbao et al (2001), mencionan que de igual manera existen comportamientos frecuentes como difusión de rumores, aislamiento social, agresiones verbales y en menor medida, ataques a la vida privada y actitudes de la víctima.

Estas características conductuales del acoso laboral, perpetrado por el grupo de personas, se constatan en los resultados de reactivo psicológico para medir el acoso laboral, las entrevistas a la evaluada y las entrevistas colaterales, en donde predominan las

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

características de degradación de la evaluada respecto a tareas inapropiadas en la forma y contenido y de acuerdo a sus competencias, de igual manera el bloqueo de la comunicación intraorganizacional respecto a otros compañeros de trabajo, así mismo conductas que han ridiculizado el actuar de la evaluada y desprestigio en torno a características personales y profesionales mediante la crítica y burla, motivo por el cual, confluyen acciones por omisión y comisión respecto al desarrollo laboral, así como existe con ello un desacato a la disposición judicial emitida acorde al desarrollo de un ambiente laboral armonioso u otro tipo de represalias en contra de la evaluada.

Ahora bien, delimitado lo mencionado, es importante señalar lo indicado por Jiménez y Hernández (2013), quienes menciona que el acoso laboral se constituye un factor de riesgo psicosocial y con ello, Pérez-Bilbao et al (2001), destacan que los efectos entorno al mismo pueden establecerse de manera variada, así como pueden proyectarse a diferentes ámbitos considerado que representa a un estresor psicosocial que se enfrentan los trabajadores. Lo mencionado de igual manera es contrastado por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2006), quienes mencionan que, en un ámbito clínico, los síntomas que se desencadenan en un trabajador sometido a acoso psicológico en su lugar de trabajo pueden ser variados. En torno a ello, Leyman (1990), quienes mencionan que, los trabajadores que están sometidos a acoso laboral, usualmente generan reacciones emocionales como ansiedad, temor, desesperanza, depresión, sintomatología somática, impotencia, apatía, entre otros.

En concordancia con lo mencionado, González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2006) mencionan de igual manera que el acoso psicológico en el contexto laboral puede provocar paranoia, sintomatología depresiva y somatizaciones. Por su parte González-Trijueque, Delgado y García-López (2010), mencionan que el acoso laboral puede provocar sintomatología ansioso-depresiva, irritabilidad, somatizaciones, apatía, conductas evitativas, problemas de sueño; así mismo, García-López (2019) menciona que las víctimas de acoso laboral suelen sufrir de ansiedad, temor, irritabilidad, depresión, problemas psicosomáticos. Finalmente, González-Trijueque y Delgado (2011), mencionan que una situación anclada a acoso laboral, puede provocar la aparición de otras psicopatologías sintomatología paranoide así como es importante señalar lo expuesto por Haines, Marchand y Harvey (2006) y de Lewis y Orford (2005), quienes mencionan que las relaciones familiares y sociales de las víctimas de acoso laboral pueden verse afectadas, debido a que las personas pueden desarrollar una mayor susceptibilidad, irritabilidad y tener una visión negativa frente a las situaciones cotidianas.

En virtud de lo expuesto, y sustentado en los resultados de los reactivos psicológicos a la evaluada, la observación clínica de la conducta, el análisis de los factores psicosociales, la contrastación de información del medio social y el análisis de la documentación, se destaca la presencia de sintomatología ansioso depresiva moderada-alta en la evaluada, en donde se destacan periodos de estado de ánimo bajo, afectación de la autoimagen y autoestima, falta de motivación, nerviosismo, tensión, sentimientos de inferioridad, estado de alterna constante, alteración del desarrollo del pensamiento y con ello ideación paranoide asociado a intención de daño y miedo constante. Conjuntamente con lo mencionado, se destacan altos índices de problemas psicosomáticos. Así como la

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

presencia de alteración del medio social y familiar en virtud de lo expuesto, con características de irritabilidad en contra de personas.

De acuerdo a lo expresado, existe una evidente alteración de factores emocionales, sociales, familiares respecto a la evaluada, por lo que resulta pertinente señalar lo expresado por Jiménez y Hernández (2013), quienes manifiestan que cualquier persona puede ser afectada por el acoso laboral, no obstante, en ningún caso se debe reforzar aproximaciones que responsabilicen a las víctimas de ello, por lo que de acuerdo a Einarsen (2000), se identificó tres modelos para abordar las causas del acoso psicológico en el ámbito laboral, siendo uno de ellos la personalidad de la víctima y del acosador. En cuanto a la personalidad de las víctimas, Milam et al (2009) describen a las víctimas con una alta afectividad negativa y neuroticismo, lo que pueden llegar a percibir un mayor conflicto en el trabajo, así como ser más sensibles y reactivas ante situaciones de injusticia, igualmente en víctimas de acoso laboral, según Conye, Seine y Randall (2000) y Matthiesen y Einarsen (2007), son personas menos extrovertidas, independientes y estables.

Las características previamente señaladas se contrastan en función de las alteraciones de la personalidad identificadas en la evaluada, particularmente colocando a la misma, a más de las relaciones asimétricas, en una posición de indefensión, al destacarse factores de introversión, que no necesariamente posicionan a la evaluada como un factor de responsabilidad en torno a la dinámica del acoso, puesto que se confluyen factores respecto a responsabilidad laboral, inteligencia, capacidad y competencia. De igual manera en la evaluación de factores de personalidad, se identifican claras alteraciones de lo mencionado con anterioridad, en torno a ideación paranoide, miedo extremo, sentimientos de inferioridad, etc.

Una vez delimitadas las características psicológicas y emocionales de la evaluada, de acuerdo a González-Trijueque (2008) es importante que se puedan identificar otros factores psicosociales que puedan o no coexistir con la conducta de acoso laboral, por lo que se destaca la importancia de valorar la vulnerabilidad y el estado anterior de la víctima. En función de ello, se tomará en cuenta un factor de análisis elemental dentro de la presente pericia, la personalidad de la evaluada. De acuerdo a lo expresado anteriormente, así como la triangulación de la información, se descartan que existan otros factores de riesgo psicosociales que puedan alterar los factores emocionales de la evaluada, lo que igualmente es contrastado a través de información pasada por parte de ex supervisores del desempeño laboral y profesional dentro del ámbito laboral y/o social.

Finalmente, con el propósito de descartar aspectos de simulación en torno a procesos de valoración, particularmente enfocado hacia las entrevistas abiertas y semiestructuradas llevadas a cabo con la evaluada, se toma en consideración la sistematización de toda la información llevada a cabo con la misma, resultados de reactivos psicológicos, fuentes colaterales de información, así como el análisis de indicadores de simulación de Mobbing (González de Rivera y López-García, 2003). Respecto a ello, se destaca que la evaluada no supera los puntos de corte dentro de las evaluaciones de simulación de síntomas en primera instancia, sin embargo, destaca puntuaciones altas respecto al total de síntomas positivos identificados, que podría sugerir una exageración de patologías.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

En torno a ello, González-Trijueque y Delgado (2011) menciona que en las conductas de acoso puede establecerse una exageración del padecimiento, por lo que, debido a estas limitaciones, se toma en cuenta el multimétodo y multisistema aplicado a diversas fuentes de información y complemento de reactivos psicológicos; así mismo Reyna, Mola y Correa (2019) mencionan que se deben tomar en cuenta las características de miedo, la inseguridad y estrés percibido lo que genera respuestas conductuales, cognitivas y emocionales que delimitan a situaciones como amenazantes, incontrolables o impredecible ante una posible consideración de que no se dispone de los recursos de afrontamiento para superarlos. Dentro de la misma línea, de acuerdo a García-López (2014), menciona que en la evaluación forense se hace necesario comprobar que la información de las personas evaluadas, deben comprobarse de manera objetiva, siendo la forma más habitual, la solicitud de informes colaterales de familiares, amigos o conocidos con la finalidad de descartar la simulación o exageración sintomática. Por lo que, en consideración de aquello, no se contrastan características de simulación, contemplando que los indicadores de exageración, se encuentren adjudicados a una condición de la situación amenazante o incontrolable del hostigamiento y con ello reacciones de indefensión.

6. CONCLUSIONES:

- Se identifica que la evaluada cumple con los criterios diagnósticos, clínicos y forenses respecto al acoso laboral, determinado tanto por relaciones asimétricas como por un grupo de personas, en donde se destacan conductas de hostigamiento, caracterizado principalmente por características entorpecimientos de progresos, bloqueo de la comunicación, intimidación manifiesta y desprestigio personal/profesional de la evaluada.
- Se evidencia que, producto del acoso laboral, existen notables alteraciones psicológicas y emocionales de la peritada caracterizado por síntomas ansioso-depresivas, ideación paranoide, estado de alerta constante, alteración de factores sociales, afectación de autoestima y alteraciones psicosomáticas.
- Existe una alta probabilidad de que los síntomas descritos con anterioridad, aumenten en función del comportamiento de hostigamiento producto del acoso, y con ello, afecte a la integridad física y/o psicológica de la evaluada.

7. RECOMENDACIONES:

- Se sugiere que la evaluada continúe asistiendo al proceso psicológico que ha venido manteniendo, en función de que se permita restaurar el bienestar emocional.

8. DECLARACIÓN JURAMENTADA:

Declaro bajo juramento que mi informe es independiente y corresponde a mi real convicción profesional, así como también, que toda la información que he proporcionado es verdadera.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Casullo, M. (2004). *Inventario de Síntomas de Derogatis, Revisado SCL-90-R.*

Coyne, I., Seigne, E. y Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. European Journal of Work and Organizational Psychology, 9, 335-349

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, 4(5), 379-401

García-López, E. (2014). *Psicopatología forense: comportamiento humano y tribunales de justicia*. Editorial El Manual Moderno Colombia SAS.

García-López, E. (2019). *Psicopatología de la violencia: aspectos jurídicos y evaluación criminológica*. Editorial El Manual Moderno

González de Rivera, J, & López García J. (2003). La valoración médico legal del mobbing o acoso laboral. *Psiquis (Madr.)*, *24*(3), 107-114.

González de Rivera, J. L. Y Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60.

González de Rivera, J. L. Y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3), 397-412.

González-Trijueque, D. (2008). Valoración pericial del acoso psicológico en el lugar de trabajo: mobbing. En J. L. Graña, M. E. Peña y J. M. Andreu (Coords.), Manual docente de psicología clínica, legal y forense (Vol. 2). Madrid: Universidad Complutense de Madrid (ucm).

González-Trijueque, D. Y Tejero, R. (2011). El mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo: delimitación conceptual e implicaciones forenses. En S. Delgado (Dir.), Tratado de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo. Barcelona: Bosch.

González-Trijueque, D., Delgado, S., y García-López, E. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de mobbing. *Psicología Iberoamericana*, *18*(2), 8-18.

Haines, V. Y., Marchand, A. y Harvey, S. (2006). Crossover of workplace bullying: experience in dual-earner couples. Journal of Occupational Health Psychology, 11, 305-314.

Hathaway, S. R. Y mckinley, J. C. (1999). Inventario multifásico de la personalidad de Minnesota-2. Manual. Madrid: TEA Ediciones.

Jiménez, B. M., & Hernández, E. G. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide.

Lewis, S. E. y Orford, J. L. M. (2005). Women's experiences of workplace bullying: changes in social relationships. Journal of Communicational Applied Sociology, 15, 29-47.

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5, 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. Violence and Victims, 22, 735-753.

Milam, A. C., Spitzmueller, Ch. y Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. Journal of Occupational Health Psychology, 14(1), 58-69.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. Psicothema, 17(4), 627-632.

Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. Y Sancho, T. (2001). Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Térrae.

Reyna, C., Mola, D. J., y Correa, P. S. (2019). Escala de Estrés Percibido: Análisis Psicométrico desde la TCT y la TRI. Ansiedad y Estrés, 25(2), 138-147.

Sanz, J., Perdigón, A. L., & Vázquez, C. (2003). Adaptación española del Inventario para la Depresión de Beck-II (BDI-II): 2. Propiedades psicométricas en población general. *Clínica y salud*, *14*(3), 249-280.

Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. Y Lushene, R. E. (1982). Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. Madrid: TEA Ediciones.

Widows, M. R., & Smith, G. P. (2004). *SIMS: Structured Inventory of Malingered Symptomatology professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

10. FIRMA Y RÚBRICA:

PAUL ANDRES PIEDRA VAZQUEZ

Firmado digitalmente por PAUL ANDRES PIEDRA VAZQUEZ
Fecha: 2023.03.28 10:24:41 -05'00'

Paúl Andrés Piedra Vázquez
Psicólogo Clínico
Magíster en Psicología Forense
Reg. Senescyt Nº 1036-2021-2377155
Nª acreditación 2280411

0984193453
paulpiedraforense@gmail.com