

## Peritaje psicológico forense del acoso sutil vertical descendente en el ámbito laboral (\*)

### Forensic psychological assessment of subtle vertical downward harassment in the workplace

Francisco Javier Moreno Oliver<sup>1</sup>

---

**Sumario:** Introducción. El acoso sutil vertical descendente. El perfil del sujeto acosador. Instrumentos forenses de diagnóstico psicológico del acoso laboral. Consideraciones jurídicos-forenses. Conclusiones. Bibliografía.

**Resumen:** En el contexto laboral cada vez es más habitual una nueva modalidad de *mobbing* que es poco perceptible, cuyos efectos son destructivos para los trabajadores que lo padecen. Se trata de una modalidad de hostigamiento sutil, difícil de demostrar, aunque posible. En consecuencia, ahondaremos, por su iniquidad, en los perfiles de los directivos, autores de la tipología de hostigamiento anteriormente mencionado. Para ello, en el presente trabajo se tratarán las características del acoso sutil vertical descendente, aportando herramientas diagnósticas para su valoración pericial con fines judiciales.

**Palabras clave:** Acoso laboral, Síndrome M.I.A., efecto Dunning-Kruger, principio de Peter, efecto luz de gas, Triada oscura de la personalidad, bossing.

**Abstract:** *In the labour context, a new modality of mobbing that is hardly perceptible and whose effects are destructive for the workers who suffer from it is becoming more common. It is a subtle form of harassment that is difficult to prove, although possible. Consequently, we will delve, due to its iniquity, into the profiles of the managers who are the authors of the aforementioned type of harassment. For this reason, in the present work, the*

---

(\*) Recibido: 30/06/2023 | Aceptado: 07/07/2023 | Publicación en línea: 08/07/2023.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Cómo citar:** Moreno O., F.J. (8 de julio de 2023). Peritaje psicológico forense del acoso sutil vertical descendente en el ámbito laboral. En *Derecho y Cambio Social*. [https://www.derechocambiosocial.com/anexos/MISCELANEA/2023/Peritaje\\_psicologico\\_forense.pdf](https://www.derechocambiosocial.com/anexos/MISCELANEA/2023/Peritaje_psicologico_forense.pdf)

<sup>1</sup> [www.franciscojaviermoreno.com](http://www.franciscojaviermoreno.com)

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9306-2125>

[frco.javier.moreno@icloud.com](mailto:frco.javier.moreno@icloud.com)

*characteristics of subtle vertical downward harassment will be dealt with, providing diagnostic tools for its expert assessment for judicial purposes.*

**Keywords:** *Workplace bullying, M.I.A. Syndrome, Dunning-Kruger effect, Peter principle, gaslight effect, Dark Personality Triad, bossing.*

---

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la ciudadanía de los países desarrollados está inmersa en un contexto social, económico y político en permanente cambio.

En este sentido, Bauman, Z. (2007) describió el concepto de *tiempo líquido* que se caracteriza por una sociedad en estado fluido y volátil. Donde la incertidumbre por la vertiginosa rapidez de los cambios ha debilitado los vínculos humanos.

Paralelamente, para explicar este fenómeno, se utilizó el acrónimo "VUCA" (*Volatility, Uncertainty, Complexity, y Ambiguity*), es decir, un entorno social volátil, incierto, complejo y ambigüo. Siglas que se complementaron con la "H" de hiperconectado. (Cordero, R.R., 2021).

Con motivo de la pandemia del COVID-19, alternativo al constructo "VUCA" apareció un nuevo paradigma denominado entorno "BANI" de Cascio, J., (2020), autor que afirma con su tesis: "*que la volatilidad ha dado paso a la fragilidad (Brittle), que la incertidumbre se ha convertido en ansiedad (Anxious), la complejidad se traduce en una realidad no lineal (Nonlinear), y la ambigüedad nos lleva a movernos en una realidad incomprensible (Incomprehensible)*".

Lo que precede no es anodino, está creando una sociedad cuya tendencia se orienta de forma latente, cada vez más, hacia el hedonismo y el nihilismo, un símil del "hombre-masa" descrito por Ortega y Gasset (1999), abúlico, que piensa únicamente en él, en su bienestar, pidiendo todos los derechos sin reconocer sus obligaciones, despreciando las jerarquías.

El entorno social descrito es concomitante con el ámbito laboral, e incide en su estructura organizacional, agentes sociales, trabajadores y muy especialmente en los riesgos psicosociales inherentes a este ámbito. Un ejemplo de esta influencia es la falta creciente de profesionales competentes para optar a cargos directivos o su desistimiento ante las propuestas de libre designación para cubrir estos puestos. Acontecimiento descrito y analizado por Klotz, A., et al. (2021) a través del fenómeno iniciado en Estados Unidos denominado "*big quit*", es decir, "la gran renuncia", o su homónimo, el movimiento "*tang ping*", aparecido en China, e investigado por Fernández, F., (2022), ambos ya presentes de forma emergente en nuestro país.

El citado desinterés mostrado por un sector de profesionales cualificados para los cargos directivos, ha provocado que determinadas personas con perfiles singulares, motivados por su narcisismo y ambiciones diversas, aprovechen el vacío de candidatos, para postularse a estos puestos de dirección.

Otra vía clásica de acceso a estos cargos son los nombramientos a través del constructo anglosajón "*to have connections*", exento de meritocracia. Las dos opciones terminan siendo una solución, aunque tosca, ante la problemática descrita, la cual posibilita a los centros de trabajo tener cubierta la cadena de mando de su organigrama.

A pesar de la citada casuística, hay que resaltar que los puestos directivos o de mando intermedio de la administración pública o de la empresa privada tienden a ocuparse mayoritariamente, aunque no en su totalidad, por profesionales competentes con contrastada capacidad de gestión ejecutiva.

## **EL ACOSO SUTIL VERTICAL DESCENDENTE**

El acoso vertical descendente, también conocido como "*bossing*", se caracteriza porque un trabajador es acosado por aquellos que se encuentran en una posición jerárquica superior.

Las consecuencias legales de las conductas de acoso psicológico en el trabajo (APT) denunciadas han generado una nueva forma de hostigamiento sutil, que se caracteriza por acciones que, por sí solas, se consideran nimias y pasan desapercibidas a pesar de su efecto pernicioso en el trabajador.

El acoso sutil suele darse en colectivos de profesionales cualificados, normalmente con formación universitaria.

Las víctimas de este tipo de APT son frecuentemente profesionales, considerados por su superior como un riesgo para su posición y estatus de mando, o bien, que las características del subordinado en el ámbito profesional, personal o familiar puedan generar a dicho directivo un sentimiento de pesar por el bien ajeno.

El acosamiento sutil en el ámbito laboral, suele tener dos objetivos fundamentales: transformar al trabajador en un individuo transparente en su puesto de trabajo, y, a su vez, mantenerlo en vía muerta en su labor profesional. Actuación denominada por Piñuel, I., (2001): "*Viaje al centro del Gulag*".

Con este propósito, la táctica utilizada habitualmente es la denominada de cancelación (Bonete, F., 2023) actuando con la víctima de la siguiente manera:

- Evitar cualquier promoción interna en cargos de libre designación.
- Impedir o minimizar que esta sea enviada en representación del centro a ningún evento externo de ascendencia.
- Vetar su participación en comisiones o grupos de trabajo de relevancia en el centro.

- No convocarla ni invitarla a conmemoraciones o actos solemnes del centro.
- No considerar sus iniciativas.
- No elogiar ni difundir sus éxitos obtenidos fuera de la institución.
- Evadir atenderla en privado utilizando excusas diversas, y de hacerlo, dispensarle un trato hosco.
- Denegar cualquier solicitud, o en su defecto, dejarla pendiente de resolver con frases tipo “...déjame pensar...” sin respuesta alguna posteriormente.
- Realizarle el efecto “*gaslighting*” (Stern, R., 2018).
- Provocar que no le lleguen ciertas informaciones institucionales relevantes que probablemente, en ocasiones, descubra a través de terceras personas.
- Otras acciones sutiles con tácticas parecidas a las anteriores.

Por último, cabe destacar que paralelamente a lo descrito, este perfil acosador suele llevar a cabo para su difusión un menoscabo de la imagen personal y profesional de la víctima en ciertos círculos cercanos a la dirección, siempre con manifestaciones no tangibles, empleando argumentos falaces y ambiguos. Para ello esgrimen comentarios como “... *ten cuidado con fulano/a (víctima), tiene una parte oscura...*”; “... *tengo evidencias nefastas de fulano/a, que por discreción no puedo contar...*”; “... *mejor que no te vean con él/ella (víctima), hasta aquí puedo leer...*”. Comentarios siempre exentos de datos o hechos perceptibles, usando la técnica de la información del silencio (Grijelmo, A., 2012), es decir, contando argumentos incompletos que suelen terminar con “*stop words*” o palabras vacías para que el interlocutor en su imaginario complete el mensaje recibido elaborando una distorsión cognitiva del mismo.

El “*bossing*” pericialmente es demostrable, y su denuncia en los juzgados de lo social, si está bien fundamentada, suele cursar con éxito.

## **EL PERFIL DEL SUJETO ACOSADOR**

La literatura en materia de hostigamiento laboral (Hirigoyen, M.F., 2001; Piñuel, I., 2001; de Rivera, L., 2018) describe algunos perfiles de dirigentes con personal a su cargo que realizan el denominado acoso vertical descendente. (Molero, A. J., 2009).

Como recurso nosológico que permita efectuar una detección pericial evocativa de estos perfiles trataremos: el síndrome M.I.A., el efecto Dunning-Kruger, el perfil subclínico de la Tríada oscura de la personalidad, y, el principio de Peter, como los más significativos y habituales.

A pesar de la singularidad de cada perfil y de su patoplastia, en ellos convergen las siguientes características comunes:

- El uso del trato desigual. Solo tienen en cuenta y benefician a aquellos que suponen afines e incondicionales a su persona, y que a su vez consideran como inferiores a ellos en competencias profesionales y personales con la premisa de que no les van a cuestionar su liderazgo.

- Utilizar en su equipo, profesionales que les hagan el trabajo complejo que les aporte ascendencia, siempre y cuando puedan mantener estos trabajadores sometidos a un vínculo de dependencia jerárquica (en situación de precariedad laboral, interinos, sustitutos, necesitados de mayor remuneración inherente al cargo de libre designación -mando intermedio-, u otros beneficios).
- Realizar el APT con el propósito de que la víctima renuncie lo más pronto posible y de forma voluntaria a su permanencia en el centro de trabajo, bien sea mediante un concurso de traslado, entre otras modalidades, si se trata de un funcionario, o un cambio de empresa en el ámbito privado.
- Hacer llegar información a la dirección del nuevo destino del trabajador acosado, y que se ha ido del centro, empleando insinuaciones negativas, para contaminar su imagen o evitar la contratación del mismo.
- Son personas tóxicas que tienen un impacto negativo en la vida profesional de aquellos trabajadores a su cargo que perciben como competencia o que les generan malestar al verse inferiores a ellos en determinados contextos: familiar, personal, académico, etc.

Como se ha indicado, seguidamente se presentarán los principales perfiles de directivos y de mandos intermedios que son susceptibles de llevar a cabo conductas de acoso sutil vertical descendente.

La presente nosotaxia psicopatológica subclínica de los principales perfiles acosadores en el ámbito laboral está orientada a juristas y a peritos psicólogos con el objetivo de aportar a dichos colectivos profesionales los signos patognomónicos para su detección, siendo estos:

**1.- Síndrome de mediocridad inoperante activa (M.I.A.):** este síndrome hace referencia al denominado trastorno de mediocridad tipo 3, acuñado y descrito por el catedrático de psiquiatría González de Rivera, J.L., (1997).

Los afectados por el síndrome M.I.A. suelen mostrar una actividad inoperante, aunque también acompañada de un intenso deseo de popularidad y control sobre los demás. (González de Rivera, J.L.,1997).

Este perfil presenta una tendencia específica a dificultar o neutralizar la promoción de aquellos profesionales exitosos.

Se trata de una tipología de directivo o cargo intermedio, como indica textualmente González de Rivera, J.L., (2018 pp. 56) que: *“...tiende a generar grandes cantidades de trabajo innecesario, que activamente impone a los demás, destruyendo así su tiempo, o bien intenta introducir todo tipo de regulaciones y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas.”*

Los principales signos patognomónicos del síndrome M.I.A. tipo 3, son:

- Presentar una falta de excelencia, calidad o distinción personal y profesional. Se muestran conformes con lo común o promedio, sin esforzarse por destacar o superar las expectativas.
- Mostrar un intenso deseo de poseer lo que valora de otras personas.
- Tener una necesidad compulsiva de control y poder sobre su entorno, así como de aquellas personas con las que se interrelaciona en los diferentes contextos: personal, laboral, etc.

**2.- Efecto Dunning-Kruger:** se trata de un sesgo o distorsión cognitiva. Ocurre cuando una persona sobreestima su capacidad o los conocimientos que tiene sobre algo. En ocasiones confunden tener una determinada formación o logro valorado socialmente para auto justificarse como competentes en cualquier tipo de tarea que les refuerce el egocentrismo, como puede ser, en el caso que nos ocupa, la función directiva. (Kruger, J., & Dunning, D., 1999).

La presente situación no solo conduce a los individuos afectados por este sesgo cognitivo a conclusiones erróneas y toma decisiones protervas, sino que también les obstaculiza la habilidad metacognitiva para comprender su problemática.

Los principales signos patognomónicos de este sesgo cognitivo son:

- Tendencia a pensar que son mejores de lo que realmente son.
- Falta de capacidad para reconocer las habilidades de otras personas.
- Negar su incompetencia.
- Falta de autoconciencia o autoevaluación.

**3.- Tríada oscura de la personalidad. (TRIOPE):** el perfil de la *“Dark Triad of personality”*, la define el maquiavelismo, el narcisismo y la psicopatía, características todas ellas de tipo subclínico. (Paulhus, D. L. y Williams, K. M., 2002).

Los principales signos patognomónicos de la tríada oscura de la personalidad son:

- **Rasgo maquiavélico:** este se caracteriza por el cinismo, la astucia, así como, la manipulación y la explotación de quien les rodea. Son individuos que perciben con gran habilidad las emociones de los demás, recurso que utilizan en beneficio propio (Pilch, I., 2020).

La máxima de los sujetos, con este rasgo, es que: “el fin justifica los medios”, independientemente de las consecuencias que se puedan ocasionar. Su principal objetivo es el éxito y el poder.

- **Rasgo narcisista:** vinculado a emociones desmedidas de grandiosidad y vanidad (Zeigler-Hill, V., y Marcus, D. K., 2016). Su sentido egocéntrico les genera una distorsión cognitiva de empoderamiento a partir del cual piensan que todo les está permitido.  
No obstante, tienen una autoestima frágil e inestable, con baja resistencia a la frustración y son extremadamente sensibles a las críticas (Raskin, R. N. y Hall, C. S., 1979).
- **Rasgo de psicopatía:** caracterizado por una alta impulsividad e incapacidad de inhibir conductas antisociales, variables a las que hay que añadir, una mengua de actitudes morales y un demérito de los intereses colectivos (Jones, D. N. y Paulhus, D. L., 2017).

**4.- Principio de Peter:** también denominado principio de incompetencia de Peter, fundamentado en cómo un empleado va ascendiendo hasta alcanzar un nivel de incompetencia que no le permite poder llevar con éxito los objetivos planteados para el nuevo puesto al que ha ascendido. (Peter, L.J. y Hull, R., 2023).

Según los autores de referencia de este principio, un ascenso no significa que el individuo promocionado tenga las competencias necesarias para cumplir con eficiencia su nuevo puesto laboral. Existen personas con importantes cargos públicos o privados que han llegado ahí, incluso siendo incompetentes.

Los principales signos patognomónicos del principio de Peter son:

- **Hipersimifobia:** se trata del temor que percibe al encontrarse ante profesionales brillantes y con talento.
- **Jocosidad:** a falta de capacidad para desempeñar su labor, recurren al humor para minimizar su ineptitud o ridiculizar a quienes cuestionen su competencia.
- **Síndrome del vaivén:** por ineptitud toman decisiones que suele ir cambiando de forma improvisada. Le denominan cambio de opinión.
- **Despotismo:** es el “aquí mando yo”; ante la incapacidad de ser un buen líder queda la imposición de su parecer normalmente errónea pero indiscutible.
- **Irracionalidad:** incapacidad para aceptar sus errores, suelen recurrir de forma frecuente a las amenazas o descalificaciones para justificar su incompetencia.

Los perfiles descritos, en el caso de ocupar un cargo directivo, presentan una elevada predisposición a realizar conductas de APT sutil vertical descendente con sus subordinados.

## **INSTRUMENTOS FORENSES DE DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO DEL ACOSO LABORAL**

El diagnóstico psicológico forense tiene su inicio en la anamnesis psicológica con el registro de todos aquellos datos relevantes para el estudio, y del historial de la víctima de APT, a través de la entrevista pericial para obtener la información básica del acoso.

Para el peritaje psicológico forense es necesario utilizar pruebas psicométricas previamente validadas, fiabilizadas y baremadas. Los baremos deben ajustarse a las características de la persona a quien se le va a aplicar la prueba.

El diagnóstico nosológico o los tests proyectivos son poco recomendables en el ámbito judicial, debido a su dificultad para presentar evidencias más allá de la interpretación personal del perito (Moreno, F.J., 2021).

Otro aspecto a tener presente en el ámbito forense es la dificultad del diagnóstico diferencial, para poder determinar la correlación entre los resultados obtenidos y el locus etiológico de los mismos. Para alcanzar tal fin, será imprescindible evidenciar dos factores determinantes en el ámbito judicial en caso de que los resultados obtenidos en las pruebas realizadas no sean anodinos:

- Si el origen de la alteración psicológica es interno-personal o externo-situacional.
- Si la manifestación psíquica es crónica-estable o inestable-temporal.

En el dictamen y conclusión diagnóstica del peritaje de APT será necesario, a través de los diversos instrumentos, obtener datos precisos y veraces fundamentados en evidencias técnicas contrastables.

Consecutivamente, se realizará una descripción de los principales instrumentos diagnósticos psicométricos del ámbito forense para la determinación de la detección del APT, así como del daño psicológico que ha provocado en la víctima.

### **1.- Instrumentos para la detección del acoso laboral:**

#### **1.1. Escala breve de acoso laboral (EBAL). (Carbonell, E., 2009).**

- **Adaptación española.**
- **Edad:** Adultos.
- **Descripción:** detección acoso laboral.

**1.2. Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60.** (González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuin, MJ, 2005).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** Adultos.
- **Descripción:** detección acoso laboral.

**1.3. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE).** (Luceño, L. y Martín, J., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación de riesgos psicosociales.

**1.4. Escala Cisneros.** (Fidalgo, Á. M.; Piñuel, I., 2004).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.5. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo (NAQ-RE).** (García-Izquierdo, M, et al., 2004).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.6. Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. (IVAPT-E-R).** (Carrión, M., et al., 2007).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.7. Escala Breve sobre Mobbing. (MOBB-10).** (Boada-Grau, et al, 2013).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.8. Cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería. (HPT-R).** (Fornés, J., et al., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico.

**1.9. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. (CAPT).** (Moreno-Jiménez, B., et al., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.10. Escala reducida de acoso laboral. (EAPA-T-R).** (Escartín, J., et al., 2017).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

**1.11. Prevalencia del *mobbing* en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad.** (Gil-Monte, P. R., et al., 2006).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** acoso psicológico en el trabajo.

## **2.- Instrumentos para la detección del daño psicológico de las víctimas de acosos laboral.**

**2.1. Inventario multifásico de personalidad de Minnesota. (MMPI-2-RF).** (Ben-Porath, Y., Tellegen, A., Santamaría, P., 2009).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** mide rasgos clínicos de personalidad.

**2.2. Inventario de depresión estado/rasgo (IDER).** (Spielberger, C. D., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluar depresión estado/rasgo.

**2.3. Cuestionario de ansiedad de estado - rasgo (STAI)** (Spielberger, C. D., et al., 1964).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluar ansiedad rasgo/estado.

**2.4. Autoconcepto forma-5 (AFA-5).** (García, F., Musitu, G., 2014).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación autoconcepto/autoestima.

**2.5. Cuestionario de impacto del trauma. (CIT.)** (Crespo, M., et al., 2020).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación trastorno de estrés postraumático.

**2.6. Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. (CAPP).** (Morán, C., et al, 2009).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación trastorno de estrés postraumático.

## CONSIDERACIONES JURÍDICOS-FORENSES

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es una forma sistemática de humillación, ofensa, intimidación verbal o psicológica a una persona en su entorno de trabajo.

En España, la Constitución, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como diversas normativas europeas describen como una conducta ilícita el acoso laboral.

Para realizar una denuncia de acoso laboral, hay que presentar pruebas tangibles (escritos, grabaciones lícitas, evidencias constatables, etc.) continuadas en el tiempo, así como posibles testimonios. En cuanto a los testimonios, suele ser relativamente factible detectar otras víctimas de acoso y agruparse con un objetivo

común, todo ello, amparado por un peritaje psicológico forense que demuestre el daño psíquico provocado por el hostigamiento padecido.

En el caso del acoso sutil, deben evidenciarse las agresiones padecidas mediante acciones también sutiles, que no levanten sospechas a quien ejerce el APT. Para ello, es recomendable el uso de las nuevas tecnologías de forma sistemática y lineal, para demostrar la frecuencia e intensidad de los hechos, y acumular así evidencias sutiles de acoso que facilitarán y sustentarán el trabajo del psicólogo forense y del jurista.

A título de dechado, la táctica recomendada consiste en el envío, a quien acosa, de escritos, simples, con talante informativo, cuyo eje central siempre sea la pregunta. Por ejemplo: si se trata de una iniciativa, enviársela por escrito preguntado la opinión de la misma. En caso de una comisión de trabajo, preguntarle por escrito si se puede formar parte de la misma por ser de interés profesional. Si la finalidad es representar al centro en un evento, postularse por escrito, lo mismo ante un cargo de libre designación. Al realizarle alguna petición, hacerlo por escrito en lugar de forma verbal, ante cualquier dilación sobre la misma, insistir por escrito.

Con este proceder, van quedando evidencias, datos tangibles, cuyo cúmulo en manos de un jurista harán aflorar el acoso sutil.

A todo ello, añadir que el perfil acosador lleva inherente una afectación narcisista que le reforzarán los citados escritos, induciéndole a interpretar que quien se los envía le reconoce su jerarquía, y, por ende, mostrará en sus respuestas o silencios, manifestaciones fehacientes de APT sutil.

Así mismo, este tipo de documentos serán básicos para la anamnesis del perito psicólogo, correlacionando cada uno de ellos con los sentimientos y emociones que fueron provocando en la víctima sus respuestas o silencios en el transcurso del tiempo.

También es recomendable, que, al detectar el inicio de un acoso sutil, la víctima se ponga seguidamente en manos de un profesional de la salud mental, su testimonio constituirá una evidencia más de considerable valor.

## **CONCLUSIONES:**

El acoso en general suele ocurrir en relaciones donde el poder es desigual, representando una forma de dominación sobre la víctima.

Es importante que el perito psicólogo forense tenga presente que las conductas de acoso se encuentran dentro de los riesgos psicosociales laborales, es decir, aquellos factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y el bienestar de los trabajadores.

Los paradigmas descritos como el de Bauman, el entorno VUCA, BANI, o el fenómeno de la “gran renuncia”, darán una visión panóptica al perito forense para la comprensión integral contextual del binomio entorno social-entorno laboral como

vasos comunicantes relacionados con los diferentes riesgos psicosociales laborales como puede ser el APT.

En cuanto al tema central de este trabajo, el acoso sutil vertical descendente en el ámbito laboral, cabe concluir que es una modalidad de hostigamiento, cada vez más utilizada, cuya finalidad es evadir posibles denuncias, y, por ende, consecuencias legales.

Esta modalidad de APT consiste en llevar a cabo tácticas discretas, sigilosas y enmascaradas para acosar a la víctima. Estamos hablando de formas sutiles que buscan progresivamente hacer daño emocionalmente al trabajador, mediante microagresiones destinadas a transmitirle desprecio y discriminación, mediante actuaciones diversas, siendo las más habituales las denominadas microinvalidaciones, que tienen como objetivo socavar la confianza y el sentido de pertenencia en el lugar de trabajo a la víctima.

En este sentido, cabe citar a Hirigoyen, M.F. (2012) al afirmar que: ***“Un asesinato psíquico es un crimen perfecto: no hay rastro, no hay sangre y no hay cadáver”***.

Quien acosa busca compensar y ocultar miedos, incompetencia o pulsiones subclínicas de carácter narcisista y maquiavélico. Reúnen el perfil de personas tóxicas descrito por Stamateos, B. (2018).

Desde una óptica literaria, Swift, J. (2017) en su obra *“Thoughts on various subjects, moral and diverting”* realiza la siguiente reflexión cercana a la temática que nos ocupa: ***“Cuando en el mundo aparece un verdadero genio, puede identificársele por este signo: todos los necios se conjuran contra él”***.

Entrando en materia forense, el perito precisará tener una visión global de la problemática a valorar, para ello deberá analizar y valorar el clima laboral del puesto de trabajo de la víctima, para poder determinar si se trata de un caso de APT o en su defecto, es otro tipo de casuística dentro de los riesgos psicosociales laborales.

Si se trata de una situación de APT, la tarea más compleja de esta peritación es, como ya se ha indicado anteriormente, poder demostrar con evidencias si las manifestaciones del daño psíquico de la víctima pertenecen al APT o a otras circunstancias personales de la misma. Lo mismo sucederá para poder determinar con precisión si ha habido etapa prodrómica, el tiempo de duración del daño o si hay comorbilidad.

En el caso de la peritación del perfil hostigador, no abordada en el presente trabajo, para la posible identificación de la autoría, lo más probable es que el perito no cuente la colaboración de la persona investigada. En este caso, si existe una petición judicial al respecto, se recomienda utilizar técnicas de veracidad del discurso e instrumentos diagnósticos con escala factorial de sinceridad.

Visto lo que antecede, debemos concluir, que, por su complejidad, este tipo de peritaje requiere un trabajo multidisciplinar especializado en los ámbitos clínico y jurídico.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Bauman, Z. (2017). *Tiempos líquidos*. Tusquets.
- Ben-Porath, Y., Tellegen, A., Santamaría, P. (2009). *MMPI-2-RF. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota*. Ed. TEA.
- Boada-Grau, J., Pastor-Mallo, E., Gil-Ripoll, C., Vigil-Colet, A. y Agulló, E. (2013). Escalas Breves sobre Mobbing (MOBB-10 y CONSE-10): estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32 (1), 53-73.
- Bonete, F. (2023). *Cultura de la cancelación*. Ciudadela.
- Carbonell, E. et al. (2009). *Protocolos sobre acoso laboral*. Tirant lo Blanch.
- Carrión, M., López, L. y Pando, M. (2007). Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. AEPA – Asociación de expertos en psicología aplicada. <http://hdl.handle.net/10609/38941>
- Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. Institute for the Future. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Cordero, R.R. (2021). *Habilidades comunicativas en entornos VUCA: el hoy y el mañana de la comunicación*. Mc Graw Hill.
- Crespo, M., et al. (2020). *Cuestionario de Impacto del Trauma (CIT)*. TEA.
- Escartín, J., Monzani, L., Leong, F. y Rodríguez-Carballeira, Á. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale—the EAPATR: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work & Stress*, 31(1), 42-62.
- Fernandez, F. (2022). *Tang Ping: La Gran Renuncia y la Cultura Laboral*. Independently published.
- Fidalgo, Á. M.; Piñuel, I.(2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*; 16(4), 615–624.
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A. y García, G. (2008). Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en Profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., Ruiz, J. A., Sáez, M.C., Blasco, J. R. y Campillo, M. J. (2004). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE, revisión de la adaptación española [Comunicación oral] VIII Congreso Nacional de Psicología Social, Torremolinos, España.
- García, F., Musitu, G. (2014). *Autoconcepto forma-5 (AFA-5)*. TEA.

- Gil-Monte, P. R., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 375.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuin, M.J. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60. Ed. EOS.
- González de Rivera, J.L. (2018). El maltrato psicológico. IPIP.
- González de Rivera, J.L. (1997). El trastorno por mediocridad inoperante activa (síndrome MIA). *Psiquis*, 18 (6), 229-231.
- Grijelmo, A. (2012). *La información del silencio*. Taurus.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- Hirigoyen, M.F. (2012). *El abuso de debilidad y otras manipulaciones*. Paidós Ibérica.
- Jones, D. N. y Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 329-342.
- Klotz, A., et al. (24 septiembre 2021) The Great Resignation. The Washington Post Live. Recuperado el 27 de junio de 2023.  
<https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/transcript-great-resignation-with-molly-m-anderson-anthony-c-klotz-phd-elaine-welteroth/>
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134.
- Luceño, L. y Martín, J., (2008). Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE.). TEA.
- Miller, F.P., et al. (2010). *Dunning-Kruger Effect*. Alphascript Publishing.
- Molero Hermosilla, A. J., (2009). *Acoso Moral y Comunicación Interna en la Empresa (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos)* [Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid].
- Morán, C., González, M. T. y Landero, R. (2009). Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25 (1), 7-16
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 346-346.
- Moreno, F.J. (15 de julio de 2021). El peritaje psicológico del autor de delitos contra la libertad e indemnidad sexual. *Derecho y Cambio Social*.  
[https://www.derechoycambiosocial.com/anexos/MISCELANEA/2022/El\\_peritaje\\_psicologico\\_del\\_autor.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/anexos/MISCELANEA/2022/El_peritaje_psicologico_del_autor.pdf).
- Ortega y Gasset, J. (1999). *La rebelión de las masas*. Austral.

- Paulhus, D. L. y Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36 (6): 556-563.
- Peter, L.J. y Hull, R. (2023). *El principio de Peter*. Debolsillo.
- Pilch, I. (2020). As cold as a fish? Relationships between the Dark Triad personality traits and affective experience during the day: A day reconstruction study. *PLoS ONE*, 15 (2), 1-22.
- Puñuel, I. (2001). *Mobbing*. Sal Terrae.
- Raskin, R. y Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890–902.
- Spielberger, C.D. (2008). *Inventario de Depresión Estado/Rasgo (IDER)*. TEA.
- Spielberger, C.D., et al. (1964). *Cuestionario de Ansiedad de Estado - Rasgo (STAI)*. TEA.
- Stamateos, B. (2018). *Gente tóxica*. B de bolsillo.
- Stern, R. (2018)- *Efecto luz de gas*. Sirio.
- Swift, J. (2017). *Thoughts on various subjects, moral and diverting*. Passerino.
- Zeigler-Hill, V. y Marcus, D. K. (2016). Introduction: A bright future for dark personality features? *The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology.*, 3, 22 – 34.