

Lista de Verificación de Indicadores de *Mobbing*

Kenneth Westhues

Profesor Emérito de Sociología y Estudios Legales, Universidad de Waterloo
Waterloo, Ontario, Canadá

Publicada en su sitio web oficial

<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/checklist.htm>

2006

Edición Bilingüe

Versión corregida

Traducción, notas 1 a 5 y notas a pie de página:
Psic. Sergio Navarrete Vázquez
México, D.F., Agosto 2011 / Hidalgo, Agosto 2014

Nota 1:

La traducción de la lista de verificación –cuyo título original es *Checklist Of Mobbing Indicators*– se difunde con el generoso permiso del Dr. Kenneth Westhues (e-mail: kwesthue@uwaterloo.ca y sitio web: <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/>), quien otorgó su autorización para la primera versión el 07 de septiembre de 2011 y para esta versión corregida el 10 de Agosto de 2014. Le he pedido al Dr. Westhues que me indique, de ser el caso, cualquier error que encuentre en la traducción, a efecto de corregirlo inmediatamente. Lo mismo solicito al (la) lector(a), a quienes mucho agradeceré enviar sus observaciones y sugerencias a la siguiente dirección: luzdesiglos@yahoo.com.mx

Nota 2:

Este documento fue publicado originalmente con otros dos: **El Despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa** y **Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo** en los sitios web www.psiquiatria.com y www.scribd.com. Ahora se presenta de forma individual para facilitar el acceso. En esta versión corregí la traducción en los indicadores 9 y 13, amplié un poco la nota a pie de página 1, agregué una nota a pie de página e incorporé una aclaración respecto al uso de la lista y esta nota. Finalmente, retoqué la presentación del documento.

Nota 3:

La traducción se presenta en **versión bilingüe** para que el (la) lector(a) se remita al original cuando lo estime necesario. También podrá acceder inmediatamente a la información complementaria (en inglés) mediante los vínculos (es posible que algunos estén rotos).

Nota 4:

El término *mobbing* ha sido traducido al español de distintas maneras. Entre las expresiones más usuales se encuentran “acoso psicológico laboral” y “acoso moral”, basadas en los trabajos de dos de los autores posteriores a Heinz Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007 y 2009, Peña *et al.* propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”; en 2011, continuando la ardua labor de encontrar un término adecuado para nuestro idioma, la Dra. Peña puso en la mesa el término “asedio grupal”.

Mientras se logra un consenso respecto a la forma de llamarle en español (cuando menos aquí en México), he preferido mantener el término inglés original –*mobbing*– cuando es usado individualmente y ocupar una de sus versiones en español (acoso psicológico) cuando aparecen formas compuestas como “workplace mobbing” y “mobbing cases” y flexiones como “mobbed” o “mobbers”.

Nota 5:

Con la venia del (la) lector(a), quiero agradecer el siempre oportuno y desinteresado apoyo de la gente que con entusiasmo participa en los foros del sitio web WordReference.com (<http://www.wordreference.com/>).

LISTA DE VERIFICACIÓN DE INDICADORES DE *MOBBING*

CHECKLIST OF *MOBBING* INDICATORS

Kenneth Westhues, 2006

Physicians and other health professionals may find it fascinating to compare the checklist offered here to the "[Twelve Signs of Sham Peer Review](#)" identified by Denver attorney Gregory Piche. There are more similarities than differences between the two lists.

As workplace mobbing becomes more widely known and deplored, it is to be expected that many workers in academe, as in other fields, will claim to be mobbed as a way of warding off criticism and strengthening their positions in office politics. Indeed, many workers will genuinely *feel* that they are being mobbed and will attribute lack of sympathy from others as proof that the others are part of the mob. It is therefore essential that any claimed or apparent case of mobbing be subjected to hard-nosed scrutiny in light of empirical indicators, measurable criteria by which to conclude that yes, this is a case of mobbing, or no, it is not.

Below is a checklist of 16 indicators or measures that I have used in my research, and offered on workshop handouts entitled, "[WAMI, The Waterloo Anti-Mobbing Instruments](#) (PDF)." In the introduction to my 2006 book, [The Prevention and Remedy of Mobbing in Higher Education](#), I apply these 16 indicators systematically to two different mobbing cases, to illustrate variations on common themes. There is nothing sacred about the list. In my book, [The Envy of Excellence](#), the 16 indicators are boiled down to ten. Perhaps the most important indicator is shown here as No. 12,

Los médicos y otros profesionales de la salud pueden encontrar fascinante comparar la lista de verificación ofrecida aquí con las "[Doce Señales de la Falsa Revisión por Pares](#)" identificadas por el abogado de Denver Gregory Piche. Hay más similitudes que diferencias entre las dos listas.

A medida que el acoso psicológico en el lugar de trabajo se vuelve más ampliamente conocido y deplorado, es de esperarse que muchos trabajadores en el mundo académico, como en otros campos, afirmarán ser acosados psicológicamente como una forma de repeler las críticas y fortalecer sus posiciones en la política de la oficina. De hecho, muchos trabajadores verdaderamente *sentirán* que están siendo acosados psicológicamente y atribuirán la falta de simpatía de los demás como prueba de que los demás son parte de la pandilla. Por lo tanto, es esencial que cualquier caso afirmado o aparente de *mobbing* sea sometido a un severo examen a la luz de indicadores empíricos y de criterios medibles por los cuales se pueda concluir que sí, este es un caso de *mobbing*, o no, no lo es.

A continuación se presenta una lista de verificación de 16 indicadores o medidas que he utilizado en mi investigación y he ofrecido en los folletos del taller titulado "[WAMI, The Waterloo Anti-Mobbing Instruments](#) (PDF)". [IAMW, Los Instrumentos Anti-*Mobbing* de Waterloo]. En la introducción de mi libro de 2006, [The Prevention and Remedy of Mobbing in Higher Education](#) [La Prevención y Remedio del *Mobbing* en la Educación Superior], aplico sistemáticamente estos 16 indicadores a dos casos de acoso psicológico diferentes, para ilustrar las variaciones en temas comunes. No hay nada sagrado acerca de la lista. En mi libro

the enlargement of some real or imagined misdeed or fault in order to smear the target's whole identity, so that he or she is seen as personally abhorrent — a totally alien other, a dangerous, repugnant entity that turns the stomachs of good and decent people.

1. By standard criteria of job performance, the target is at least average, probably above average.
2. Rumours and gossip circulate about the target's misdeeds: "Did you hear what she did last week?"
3. The target is not invited to meetings or voted onto committees, is excluded or excludes self.
4. Collective focus on a critical incident that "shows what kind of man he really is."
5. Shared conviction that the target needs some kind of formal punishment, "to be taught a lesson."
6. Unusual timing of the decision to punish, e. g., apart from the annual performance review.
7. Emotion-laden, defamatory rhetoric about the target in oral and written communications.
8. Formal expressions of collective negative sentiment toward the target, e. g. a vote of censure, signatures on a petition, meeting to discuss what to do about the target.

The Envy of Excellence [La Envidia de la Excelencia], los 16 indicadores son reducidos a diez. Quizás el indicador más importante se muestra aquí como N° 12, la ampliación de alguna fechoría¹ o falta real o imaginada para desprestigiar la identidad completa del blanco, a fin de que él o ella sea visto(a) como personalmente aborrecible — un otro totalmente ajeno, una entidad peligrosa y repugnante que revuelve los estómagos de la gente buena y decente.

1. Por criterios estándar de desempeño laboral, el blanco es cuando menos promedio, probablemente superior a la media.
2. Circulan rumores y chismes acerca de las fechorías del blanco: "¿Supiste lo que ella hizo la semana pasada?"
3. El blanco no es invitado a las reuniones o votado en los comités, es excluido o se excluye a sí mismo.
4. El colectivo se enfoca en un incidente crítico que "muestra qué clase de hombre es realmente."
5. Convicción compartida de que el blanco necesita algún tipo de sanción formal, "para darle un escarmiento."
6. Momento inusual de la decisión de castigar, por ejemplo, aparte de la revisión anual de desempeño.
7. Retórica difamatoria y cargada de emoción acerca del blanco en las comunicaciones orales y escritas.
8. Expresiones formales de sentimiento negativo colectivo hacia el blanco, por ejemplo un voto de censura, firmas en una petición, una reunión para discutir qué hacer con el blanco.

¹ Definida por la RAE y el Diccionario Enciclopédico Grijalbo como "mala acción", y por el Diccionario de la Lengua Española Esencial de Larousse como "Acción especialmente mala".

9. High value on secrecy, confidentiality, and collegial solidarity among the mobbers.

10. Loss of diversity of argument, so that it becomes dangerous to “speak up for” or defend the target.

11. The adding up of the target’s real or imagined venial sins to make a mortal sin that cries for action.

12. The target is seen as personally abhorrent, with no redeeming qualities; stigmatizing, exclusionary labels are applied.

13. Disregard of established procedures, as mobbers take matters into their own hands.

14. Resistance to independent, outside review of sanctions imposed on the target.

15. Outraged response to any appeals for outside help the target may make.

16. Mobbers’ fear of violence from target, target’s fear of violence from mobbers, or both.

9. Se otorga un valor elevado al secreto, la confidencialidad y la solidaridad colectiva² entre los acosadores psicológicos.

10. Pérdida de la diversidad de los argumentos, por lo que se vuelve peligroso “hablar por” o defender al blanco.

11. La suma de los pecados veniales reales o imaginados del blanco para crear un pecado mortal que necesita desesperadamente una acción.

12. El blanco es visto como personalmente aborrecible, sin ninguna cualidad redentora; se aplican etiquetas estigmatizantes y excluyentes.

13. Incumplimiento de los procedimientos establecidos, porque los acosadores psicológicos toman el asunto en sus propias manos.

14. Resistencia a una revisión independiente y externa de las sanciones impuestas al blanco.

15. Respuesta indignada a todas las apelaciones que puede hacer el blanco para obtener ayuda externa.

16. Los acosadores psicológicos temen violencia de parte del blanco, el blanco teme violencia de parte de los acosadores psicológicos, o ambas.

Aclaración del traductor: Esta lista de verificación no está construida como otros instrumentos que se basan en respuestas simples de tipo “Sí / No”. No debe aplicarse de forma mecánica, se requiere una labor de investigación que permita afirmar si ocurren o no las situaciones descritas. Quien desee usarla debe considerar que: 1) Los indicadores no tienen el mismo peso en cada proceso de acoso psicológico; 2) No es indispensable que ocurran todos; 3) Pueden haber otros indicadores en cada caso particular. En resumen, la lista es una herramienta de diagnóstico que requiere la revisión previa y cuidadosa de múltiples fuentes de información relacionadas con cada caso, por ello es recomendable estudiar el abordaje que realiza el Dr. Westhues antes de usarla.

² De entre las acepciones del adjetivo “collegial” me parece que aquí aplica la relativa a compartir responsabilidades en un esfuerzo grupal, de ahí la traducción como “colectiva”. Véanse: www.thefreedictionary.com/collegial y <http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=collegial>