

El cruel arte del acoso psicológico

(Breve introducción al *mobbing* en los lugares de trabajo académicos)

Kenneth Westhues

Profesor de Sociología, Universidad de Waterloo, Waterloo, Ontario, Canadá

Artículo publicado en *Academic Matters: The Journal of Higher Education*
[Asuntos Académicos: la Revista de la Educación Superior], OCUFA, otoño de 2006, págs. 18-19.

Versión en inglés disponible también en:
<http://www.kwesthues.com/unkindlyart.htm>

Edición bilingüe, corregida

Traducción, notas 1 a 5 y notas a pie de página:
Psic. Sergio Navarrete Vázquez
México, D.F., octubre 2010 / Hidalgo, septiembre 2016 - abril 2017

Nota 1:

La traducción de este artículo -cuyo título original es *The Unkindly Art of Mobbing*- se difunde con el amable permiso del profesor Kenneth Westhues (e-mail: kwesthue@uwaterloo.ca; sitio web: <http://www.kwesthues.com/>), otorgado el 3 de Septiembre de 2010. Le he pedido al profesor 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:

Con motivo de la publicación de la traducción de este artículo en el libro *Mobbing en la academia mexicana* (Eón, 2016), la revisé de nueva cuenta e hice algunas correcciones pertinentes. Informé de esto al Dr. Westhues en septiembre y octubre de 2016, quien estuvo de acuerdo, por lo cual en la primera nota de la página 39 puede leerse: “La traducción se incluye con autorización del autor y del traductor”.

Al preparar esta nueva versión me he cerciorado de que el contenido sea el mismo que se encuentra en el libro, aunque, debido a las ventajas de los documentos electrónicos, también he realizado otras pequeñas mejoras adicionales. Así, además de igualar el contenido del artículo, hice diversos ajustes en la portada, agregué el subtítulo (basado en las secciones del sitio web oficial del Dr. Westhues), el título original en la nota 1 y sustituí esta nota 2; también incorporé el texto original en inglés, la imagen de la página donde inicia el artículo, los vínculos faltantes y algunos más y, al final, el listado de traducciones disponibles del mismo autor. Por último, cabe señalar que en 2010 utilicé el texto publicado en el sitio web oficial del Dr. Westhues, pero en esta ocasión tomé como referencia el texto publicado originalmente en la revista *Academic Matters*, por lo cual también cambié ligeramente algunos elementos de la presentación. El Dr. Westhues dio su visto bueno a esta nueva versión bilingüe el 2 de mayo de 2017.

Nota 3:

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 Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007, con motivo de la publicación del primer libro sobre el tema en México (*Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*), Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, los coordinadores, propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”; en 2009 se publicó un segundo libro, titulado *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, en el cual los coordinadores Peña y Sánchez mantienen la misma postura. Sin embargo, no puede afirmarse todavía que existe un consenso respecto a la forma más adecuada de traducirlo al español. Al inicio de este artículo, el profesor Westhues señala el uso del término *mobbing* en dos ámbitos: el de la Etología [*mobbing* propiamente dicho] y el de la Psicología [especialmente en sus ramas Laboral y/u Organizacional, traducido al español como *acoso psicológico laboral* o *acoso moral*]. Distingue también el *mobbing* violento (*violent mobbing*) del *mobbing* no violento (*nonviolent mobbing*) y no usa otro término para referirse al fenómeno. En este sentido, he conservado la denominación *mobbing* hasta el tercer párrafo, donde quedan establecidas ambas situaciones, y puesto que de ahí en adelante se refiere únicamente al fenómeno entre los adultos humanos, he ocupado provisionalmente la expresión “acoso psicológico”.

Nota 4:

A diferencia de otros autores, el profesor Westhues se refiere a las personas sometidas a un proceso de acoso psicológico como “blancos” (*mobbing targets*) y no como “víctimas” (*mobbing victims*).

Nota 5:

Con la venia del (la) lector(a), quiero agradecer a la Dra. Carmen de Vicente y al Dr. Humberto Gómez sus valiosas correcciones y sugerencias.

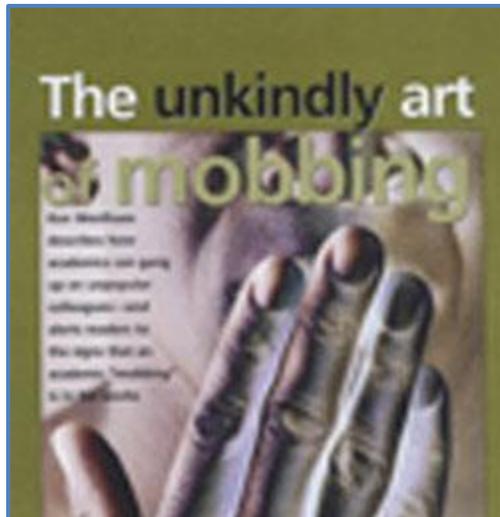


Imagen tomada de: <http://www.kwesthues.com/unkindlyart.htm>

The unkindly art of mobbing

Ken Westhues describes how academics can gang up on unpopular colleagues — and alerts readers to the signs that an academic “mobbing” is in the Works

Twenty years ago, Swedish psychologist Heinz Leymann gave the name “mobbing” to this terror, taking the word from Konrad Lorenz’s research on aggression in non-human species. Mobbing of alien predators and sometimes of members of the same species occurs among many birds and primates. Something about the target arouses a fierce, contagious impulse to attack and destroy. Mobbers take turns vocalizing hostility and inflicting wounds. The target usually flees. Sometimes it is killed and eaten.

Violent mobbing is endemic to our species. Harvard sociologist Orlando Patterson has analyzed lynching as a cannibalistic “ritual of blood.” Teenage swarming is similar, as in the murder of Reena Virk in Victoria, B.C., in 1997. Her

El cruel arte del acoso psicológico

Ken Westhues describe cómo los académicos pueden atacar en grupo a colegas impopulares — y alerta a los lectores de las señales de que un “acoso psicológico” académico está en proceso.

Hace veinte años, el psicólogo sueco Heinz Leymann nombró *mobbing* a este terror, tomando la palabra de la investigación de Konrad Lorenz sobre la agresión en especies no humanas. El *mobbing* de depredadores ajenos y a veces conespecíficos¹ se produce entre muchas aves y primates. Algo acerca del blanco suscita un feroz, contagioso impulso para atacar y destruir. Los acosadores se turnan para vocalizar hostilidad y causar heridas. El blanco generalmente huye. A veces es asesinado y comido.

El *mobbing* violento es endémico en nuestra especie.² El sociólogo de Harvard Orlando Patterson ha analizado el linchamiento como un “ritual de sangre” canibalesco. La aglomeración de adolescentes³ es similar, como en el asesinato de Reena Virk en Victoria, BC

¹ “Conespecífico” es un término tomado de la Biología; significa “de la misma especie”.

² “Endémico” se refiere a sucesos que se repiten con frecuencia.

³ La frase original dice: “Teenage swarming is similar (...)”. La expresión *teenage swarming* también puede traducirse como “gavilla de adolescentes”.

friends set upon her in a frenzy of bloodlust, reviled and tortured her, and eventually held her head under water until she was dead.

Leymann studied the nonviolent, polite, sophisticated kind of mobbing that happens in ostensibly rational workplaces. Universities are an archetype. If professors despise a colleague to the point of feeling a desperate need to put the colleague down, pummeling the target is a foolish move. The mobbers lose and the target gains credibility.

The more clever and effective strategy is to wear the target down emotionally by shunning, gossip, ridicule, bureaucratic hassles, and withholding of deserved rewards. The German Word *Todschweigen*, or death by silence, describes this initial, informal stage of workplace mobbing.

This is often enough to achieve the goal. Many targets crumble, flee to a job elsewhere, or take early retirement. Others surrender to the collective will, behaving thereafter like a dog that has been bested by another dog in a fight for dominance.

If the target refuses to leave or acquiesce, the mobbing may escalate to a formal outburst of aggression. Mobbers seize upon a critical incident, some real or imagined misbehaviour they claim is proof of the target's unworthiness to continue in the normal give-and-take of academic life. A degradation ritual is arranged, often in a dean's office, sometimes in a campus tribunal. The object is to destroy the good name that is any professor's main resource and to expose the target as not worth listening to. Public censure by the university administration leaves the target stigmatized for life. Formal dismissal with attendant publicity is social elimination in its most conclusive form.

[Columbia Británica], en 1997.⁴ Sus amigos la atacaron en un frenesí de derramamiento de sangre, la vilipendiaron y torturaron, finalmente mantuvieron su cabeza bajo el agua hasta que murió.

Leymann estudió el tipo de *mobbing* no violento, cortés y sofisticado que ocurre en lugares de trabajo ostensiblemente racionales. Las universidades son un arquetipo. Si los profesores desprecian profundamente a un colega hasta el punto de sentir la desesperada necesidad de humillarlo, darle una paliza al blanco es una medida imprudente. Los acosadores psicológicos pierden y el blanco gana credibilidad.

La estrategia más inteligente y eficaz es agobiar emocionalmente al blanco mediante el rechazo, chismes, burlas, obstáculos burocráticos y retención de recompensas merecidas. La palabra alemana *Todschweigen*, muerte por silencio, describe esta etapa inicial, informal del acoso psicológico en el lugar de trabajo.

Esto suele ser suficiente para alcanzar la meta. Muchos blancos se desmoronan, huyen a un trabajo en otro lugar o toman la jubilación anticipada. Otros se rinden a la voluntad colectiva, comportándose a partir de ese momento como un perro que ha sido vencido por otro perro en una lucha por el dominio.

Si el blanco se niega a irse o consentir, el acoso psicológico puede intensificarse hasta un arrebató de agresión formal. Los acosadores psicológicos aprovechan un incidente crítico, algún mal comportamiento real o imaginado que pretenden es la prueba de la falta de mérito del blanco para continuar en el compromiso normal de la vida académica. Se organiza un ritual de degradación, con frecuencia en la oficina de un decano, a veces en un tribunal de campus. El objetivo es destruir el buen nombre, que es el principal recurso de cualquier profesor, para exponer al blanco como alguien a quien no vale la pena escuchar. La censura pública de parte de la administración de la universidad deja al blanco estigmatizado de por vida. El despido formal con publicidad concomitante lleva a la eliminación social en su forma más concluyente.

⁴ En Wikipedia hay un amplio artículo en inglés: http://en.wikipedia.org/wiki/Murder_of_Reena_Virk

In its more advanced stages, mobbing is rare. Leymann estimated that fewer than five per cent of ordinary workers are mobbed during their careers. The percentage among professors may be a little higher.

In his comprehensive book on academic freedom, York University historian Michiel Horn recounts some famous cases from Canada's past of what would today be called mobbing. Biochemist George Hunter's firing from the University of Alberta in 1949 is one example. Historian Harry Crowe's ouster from United College in Winnipeg in 1958 is another.

My own research has been on recent mobbings in academe. About two dozen of the 100 or so cases I have analyzed are from Canadian universities.

Because McGill University closed down its inquiry into her death, the 1994 case of Justine Sergent is especially noteworthy. She was a successful neuropsychologist, whose adversaries positioned her on the wrong side of the local research ethics board. Sergent received a formal reprimand and grieved it. The *Montreal Gazette* learned of the dispute from an anonymous letter and ran with the story. "McGill researcher disciplined for breaking rules," the headline read. The humiliation was more than Sergent could bear. She and her husband, Yves, wrote poignant letters the next day and then committed suicide.

My most detailed study has been of the seven-year mobbing of theologian Herbert Richardson at St. Michael's College, University of Toronto. His formal dismissal in 1994 was the most publicized in Canadian history. The case is unparalleled in its complexity and documentation and in the insight it offers into current cultural trends.

Other recent Canadian mobbing targets include theologian Hugo Meynell at Calgary, linguist Hector Hammerly at Simon Fraser, social work professor Kathleen Kufeldt at Memorial, and mathematician Jack Edmonds at Waterloo.

En sus etapas más avanzadas, el acoso psicológico es raro. Leymann estimó que menos del 5% de los trabajadores ordinarios son acosados psicológicamente durante sus carreras. El porcentaje entre los profesores puede ser un poco más alto.

En su libro exhaustivo sobre la libertad académica, el historiador de York Michiel Horn relata algunos casos famosos del pasado de Canadá de lo que hoy sería llamado acoso psicológico. El despido del bioquímico George Hunter, de la Universidad de Alberta, en 1949, es un ejemplo. La expulsión de historiador Harry Crowe, del United College en Winnipeg, en 1958, es otro.

Mi propia investigación ha sido acerca de casos de acoso psicológico recientes en el mundo académico. Unas dos docenas de casi cien casos que he analizado son de universidades canadienses.

Debido a que la Universidad McGill cerró definitivamente la investigación sobre su muerte, el caso de Justine Sergent en 1994 es especialmente digno de atención. Fue una neuropsicóloga exitosa ahí, cuyos adversarios la colocaron en el lado equivocado de la junta de ética de investigación local. Sergent recibió una reprimenda formal y lo sufrió. La *Montreal Gazette* se enteró de la polémica por una carta anónima y corrió con la historia. "Investigadora de McGill disciplinada por romper las reglas", decía el titular. La humillación fue más de lo que Sergent podía soportar. Ella y su marido, Yves, escribieron cartas conmovedoras al día siguiente y entonces se suicidaron.

Mi estudio más detallado ha sido el de los siete años de acoso psicológico del teólogo Herbert Richardson en el St. Michael's College, Universidad de Toronto. Su despido formal en 1994 fue el más divulgado en la historia de Canadá. El caso no tiene paralelo en su complejidad y documentación, y en la comprensión que ofrece de las tendencias culturales actuales.

Otros blancos de acoso psicológico canadienses recientes incluyen al teólogo Hugo Meynell en Calgary, el lingüista Hector Hammerly en Simon Fraser, la profesora de asistencia social Kathleen Kufeldt en Memorial y el matemático Jack Edmonds en Waterloo.

All these cases are contentious. Stigma, once officially imposed, is generally thought to be deserved. Like everybody else, professors want to believe the world is just. Academic mobbings are as hard to correct as wrongful convictions in courts of law.

At a practical level, every professor should be aware of conditions that increase vulnerability to mobbing in academe. Here are five:

- Foreign birth and upbringing, especially as signaled by a foreign accent
- Being different from most colleagues in an elemental way (by sex, for instance, sexual orientation, skin color, ethnicity, class origin, or credentials)
- Belonging to a discipline with ambiguous standards and objectives, especially those (like music or literature) most affected by post-modern scholarship
- Working under a dean or other administrator in whom, as Nietzsche put it, “the impulse to punish is powerful”
- An actual or contrived financial crunch in one’s academic unit (According to an African proverb, when the watering hole gets smaller, the animals get meaner)

Other conditions that heighten the risk of being mobbed are more directly under a prospective target’s control. Five major ones are:

- Having opposed the candidate who ends up winning appointment as one’s dean or chair (thereby looking stupid, wicked, or crazy in the latter’s eyes)
- Being a rate buster — achieving so much success in teaching or research that colleagues’ envy is aroused
- Publicly dissenting from politically correct

Todos estos casos son controversiales. Una vez impuesto oficialmente el estigma, generalmente se piensa que es merecido. Como todos los demás, los profesores quieren creer que el mundo es justo. Los acosos psicológicos académicos son tan difíciles de corregir como las condenas injustas en los tribunales.

A nivel práctico, cada profesor debe estar consciente de las condiciones que aumentan la vulnerabilidad al acoso psicológico en el mundo académico. Aquí hay cinco:

- Nacimiento y educación en el extranjero, especialmente puesto en evidencia por un marcado acento extranjero.
- Ser diferente de la mayoría de los colegas de forma elemental (por sexo, por ejemplo orientación sexual; color de piel, origen étnico, clase o credenciales).
- Pertener a una disciplina con normas y objetivos ambiguos, especialmente aquellas (como música o literatura) más afectadas por la escuela de pensamiento posmoderno.
- Trabajar bajo las órdenes de un decano u otro administrador en quien, como Nietzsche lo dijo, “el impulso para castigar es poderoso”.
- Una crisis financiera real o artificial en la propia unidad académica (de acuerdo con un proverbio africano, cuando el abrevadero se hace más pequeño, los animales se vuelven más agresivos).

Otras condiciones que aumentan el riesgo de ser acosado psicológicamente están más directamente bajo el control de un posible blanco. Las cinco más importantes son:

- Haber sido el oponente del candidato que termina ganando el nombramiento como decano o presidente de uno (pareciendo así estúpido, malvado o loco a los ojos de éste).
- Ser sobresaliente⁵ – logrando tanto éxito en la enseñanza o la investigación que termina por despertar la envidia de los colegas.
- Disentir públicamente de ideas políticamente

⁵ La frase original dice: “Being a ratebuster, (...)”. No encontré traducción en los diccionarios convencionales. *Buster* en términos coloquiales significa *macho* o *colega* (es una forma de dirigirse a un hombre o un niño). Combinado, se refiere a alguien que destruye o combate lo especificado (por ejemplo, un *crime-buster* es alguien que combate el crimen o soluciona un delito); a su vez, en este contexto *rate* está relacionado con grado o rango, por lo cual *ratebuster* alude a alguien que tiene logros frecuentes, de ahí la traducción como “sobresaliente”.

ideas (meaning those held sacred by campus elites)

- Defending a pariah in campus politics or the larger cultural arena
- Blowing the whistle on, or even having knowledge of serious wrongdoing by, locally powerful workmates

The upshot of available research is that no professor needs to worry much about being mobbed, even when in a generally vulnerable condition, so long as he or she does not rock the local academic boat. The secret is to show deference to colleagues and administrators — to be the kind of scholar they want to keep around as a way of making themselves look good. Jung said that “a man’s hatred is always concentrated on that which makes him conscious of his bad qualities.”

The target of intense, collective humiliation is ordinarily scarred for life

Most of the mobbing targets I have studied were dumbstruck that such impassioned collective opprobrium could be heaped on them. They thought they were doing good work — as indeed they were, by standards broader than those locally in force. They trusted overmuch in reason, truth, goodness, and written guarantees of academic freedom and tenure. They missed the cue for when to shut up.

Mobbing is by now well researched and widely recognized as a workplace pathology. It is formally illegal in most European countries. Quebec enacted North America’s first anti-mobbing law in 2004. Such laws force mobbers to use subtler techniques.

Professors and other workers will continue to be mobbed from time to time. Most will be

correctas (es decir, aquellas que son consideradas sagradas por las élites del campus).

- Defender a un paria⁶ en la política del campus o en el más amplio ruedo cultural.
- Denunciar o incluso tener conocimiento de delitos graves por parte de compañeros de trabajo poderosos localmente.

El resultado de la investigación disponible es que ningún profesor necesita preocuparse mucho respecto a ser acosado psicológicamente, incluso en una condición generalmente vulnerable, siempre y cuando él o ella no sacudan el *statu quo* académico local. El secreto es mostrar deferencia a colegas y administradores — ser el tipo de erudito que quieren mantener cerca como una forma de hacer que ellos mismos se vean bien. Jung dijo que “el odio de un hombre está siempre concentrado en lo que lo hace consciente de sus malas cualidades”.

La persona elegida como blanco de la humillación intensa y colectiva es normalmente marcada de por vida.

La mayoría de los blancos de acoso psicológico que he estudiado estaban estupefactos de que tal oprobio colectivo y apasionado les hubiera caído encima. Pensaron que estaban haciendo un buen trabajo — como en realidad lo fue, según normas más amplias que las vigentes localmente. Confiaron demasiado en la razón, la verdad, la bondad y las garantías escritas de libertad académica y titularidad. No se dieron cuenta de cuándo callar.

El acoso psicológico ya está bien investigado y ampliamente reconocido como una patología del lugar de trabajo. Es oficialmente ilegal en la mayoría de los países europeos. Quebec promulgó la primera ley antiacoso psicológico de América del Norte en 2004. Tales leyes obligan a los acosadores psicológicos a utilizar técnicas más sutiles.

Los profesores y otros trabajadores seguirán siendo acosados psicológicamente de vez en

⁶ Persona excluida de las ventajas y trato de que gozan las demás.

idealistic high achievers with loyalties higher than the local powers that be. Targets will be humiliated and punished — though less harshly than Socrates was. The academy has in some ways progressed.

Ken Westhues is a professor of sociology at the University of Waterloo. His books on mobbing include *Eliminating Professors* (1998), *The Envy of Excellence* (2005), and *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education* (2006). For web resources on academic mobbing, either google his name, or go to mobbing.ca.

cuando. La mayoría serán idealistas con alto desempeño con lealtades superiores a las que los poderes locales aceptan. Los blancos serán humillados y castigados – aunque menos duramente que Sócrates. La academia ha progresado en algunos aspectos.

Ken Westhues es profesor de Sociología en la Universidad de Waterloo. Sus libros sobre acoso psicológico incluyen *Eliminating Professors* [Eliminando Profesores] (1998), *The Envy of Excellence* [La Envidia de la Excelencia] (2005) y *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education* [El Remedio y la Prevención del Acoso Psicológico en la Educación Superior] (2006). Para obtener recursos web sobre el acoso psicológico académico, escriba **su nombre** en Google o visite mobbing.ca

Otros títulos del Dr. Kenneth Westhues traducidos al español, disponibles sin costo en la Internet:

- “El Profesor Difícil”, un concepto pernicioso (2001)
- A merced de la pandilla (2002)
- Los Instrumentos Anti-*Mobbing* de Waterloo (2001, 2004, 2007, 2008, 2011)
- La Estrategia de Waterloo para la prevención del *mobbing* en la Educación Superior (2006)
- Diez elecciones en el Estudio del *Mobbing* o *Bullying* en el lugar de trabajo (2006)
- Lista de Verificación de Indicadores de *Mobbing* (2006)
- *Mobbing*, un hecho natural (2007)
- Críticas al movimiento *anti-bullying* (2008)
- El Despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa (2009)
- *Mobbing* en el ámbito académico (2011)
- *Mobbing* Virtual y la Editorial Mellen (2014)
- ¿Por qué llamarle *Mobbing*? (2006)