
DERECHO, CALIDAD DE VIDA LABORAL, ACOSO MORAL Y CULTURA CORPORATIVA. HISTORIA, HERMENÉUTICA Y HEURÍSTICA

LAW, QUALITY OF WORK LIFE, MORAL HARASSMENT AND CORPORATE CULTURE. HISTORY, HERMENEUTICS AND HEURISTICS

 **Abg. Héctor Fernández**

Biblioteca Nacional Mariano Moreno

docheorfer@yahoo.com.ar

Buenos Aires, Argentina

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Recibido: 09/11/2023

Aceptado: 02/01/2024

Publicado: 14/04/2024

RESUMEN

Cabe señalar, que este artículo tiene por objeto establecer una reflexión holística sobre los institutos detallados. Ello es posible, a través de algunas vertientes históricas, doctrinales y la subordinación de los aspectos analizados en los modelos arquetípicos planetarios propuestos; en especial, el Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental “DoRLA”, los cuales se propicia su discusión y comparación con los probablemente existentes en el ámbito académico. En este entendimiento, nos encontramos con el Nuevo Paradigma de la Administración de Riesgos-Tetraedro de la Administración de Riesgos (NUPAR-TAR); la Nueva Identidad Humana-Espiritual-Solidaria en la Protección, Respeto, Equidad, Ética y Dignidad Planetaria (NIHESPREDP); el Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA) y arquetípicamente el paradigma totalizador de la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP).

Palabras clave: derecho, justicia, problemática laboral, paradigmas planetarios

ABSTRACT

It should be noted that the purpose of this article is to establish a holistic reflection on the detailed institutes. This is possible, through some historical and doctrinal aspects and the subordination of the aspects analyzed in the proposed planetary archetypal models; especially, the Dodecahedron of Labor and Environmental Risk "DoRLA", whose discussion and comparison with those probably existing in the academic field is encouraged. In this understanding, we find the New Paradigm of Risk Management-Tetrahedron of Risk Management (NUPAR-TAR); the New Human-Spiritual-Solidary Identity in Planetary Protection, Respect, Equity, Ethics and Dignity (NIHESPREDP); the Dodecahedron of Labor and Environmental Risk (DoRLA) and archetypically the totalizing paradigm of the Planetary Humanoid Constellation (CoHuP).

Keywords: law, justice, labor issues, planetary paradigms

INTRODUCCIÓN

Es de señalar, que el objetivo de este trabajo es el de un abordaje que pueda contener a la indagación, exploración (para orientar y propiciar investigaciones futuras) y descripción del entramado de los temas laborales abordados, mediante los especialistas y doctrina que nutren su entendimiento. También, a los efectos de orden proyectivos se presentan los modelos planetarios en donde se encuentran estructurados y subsumidos los temas de fondo a desarrollar, los cuales serán para una ampliación y reflexión futura por la

extensión del tema. Solo basta observar las ciencias y disciplinas constituyentes del (DoRLA) para reparar sobre lo expresado (v.gr. derechos humanos y justicia, filosofía, ética y deontología; dentro del “NUPAR-TAR”, el Nivel Ético Deontológico “NED”).

Cabe reseñar, entonces, que se propone su avance pedagógico mediante (v.gr.): la presentación de los modelos planetarios; preceptivas internacionales de los derechos humanos; la relevancia rectora de la antropología filosófica; la prudencia humana; calidad de vida laboral; la exploración del acoso moral y la incidencia de los perversos; mobbing y la diferenciación con otras figuras integrativas a su discusión; introducción de un caso judicial singular argentino; la tipificación del trastorno de mediocridad; y la cultura corporativa, incluyendo la seguridad y salud ocupacional (SySO) en la sobre modernidad.

En este orden propedéutico, se entiende “investigación” como una “indagación o examen cuidadoso o crítico en la búsqueda de todos los principios; una diligente pesquisa para averiguar algo” (Ander-Egg, 1979, 28). Se referencia y hace hincapié que la investigación social implica los aspectos de salud (American Journal of Sociology, punto 9.c).

Respecto al propósito establecido, se inicia con la visión doctrinal del *derecho* en la conceptualización de un distinguido jurista internacional de la filosofía del derecho afirmando que es “un proyecto de armonía social basado en el respeto y dignidad de la persona humana” (Negri, 1990). Pero claro, el derecho en Santo Tomás es que el hombre no puede realizarse sino en sociedad, esta necesidad de convivencia activa surge, para el Santo, tanto de las imperfecciones como de las perfecciones de su ser. De ahí que el origen de la sociedad parte de la misma naturaleza humana incapaz de obtener sin la ayuda coordinada de los demás esa inmensa gama de bienes vitales, intelectuales y éticas que necesita para realizarse como persona. (Fernández Alberté, 1986, p. 34). En lo atinente a lo general tenía que revestir supremacía con relación a lo individual, lo universal es el objeto inmediato de conocimiento del intelecto, mientras que lo individual es aprehensible solo por los sentidos.

En este camino conducente y avanzando hacia el bienestar humano, Fernández (2005) afirma sobre el entendimiento de la *calidad de vida laboral* como:

conjunto de condiciones sistémicas emergentes de un grupo social y su clima organizacional, con características éticas, espirituales, psicológicas, culturales y materiales adecuadas, con idoneidad profesional de sus integrantes en el ámbito de las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT) y las relaciones laborales, que posean respeto, dignidad, felicidad, satisfacción de sus necesidades humanas, libres de riesgos, reconocidas y valoradas por la comunidad. (p.2).

Ahora bien, un elemento arquetípico de la definición explicitada y muy especializada es la idea de la necesidad de establecer la condición de “libres de riesgos” incorporada y tratada en la ciencia mayor de la Administración de Riesgos (NUPAR-TAR), y una de sus construcciones esenciales constitutiva de ella, que es la ciencia prevencionista, denominada Seguridad e Higiene en el Trabajo (Fernández H, 1999 y 2003).

Respecto al *acoso moral* o psicológico, conteste a Mac Donald (2008, p.24) citando a Piñuel y Zabala es un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas.

En esta hermenéutica se forja con rasgos fundantes la *cultura corporativa*, como que la cultura y el compromiso no solo se consideran aspectos jerárquicos en las conducta organizacional, también se diferencian como variables coadyuvantes de bienestar psicosocial proclives a incrementar las condiciones de continuidad empresarial, a potenciar la identidad de los colaboradores, a estructurar el proceso de comunicación interpersonal, a alcanzar los objetivos y a consolidar las relaciones con los grupos de interés (García Estelin et al, 2021).

Así, en cuanto al esclarecimiento de la *hermenéutica* se consigna como un proceso dinámico de reflexión en el sentido etimológico del término, es decir, una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad. Interpretar una obra es revelar el mundo al que ella se refiere en relación de su disposición, de su género y de su peculiaridad. En tal elucidación Ricoeur (2001) concluye:

La interpretación es el proceso por el cual, en el juego de la pregunta y la respuesta, los interlocutores determinan en común los valores contextuales que estructuran su conversación. Antes de toda tecnología que erigiera en disciplina autónoma a la exégesis y la filología, hay un proceso espontáneo de interpretación que corresponde al ejercicio más primitivo de la comprensión en una situación dada (p.47).

También, desde la antigüedad viene usándose este vocablo, Aristóteles (384 -382 a. de C.) lo utiliza en su obra *Organon*, escribió un *Peri hermenais* instrumento para el recto y seguro pensar, en el cual discurría sobre el análisis de los juicios y las proposiciones, es decir, un estudio del discurso y es el autor de gran parte de la terminología que se utiliza en filosofía y que ha pasado al lenguaje: acto, potencia, materia, forma, sustancia. En tal sentido, la hermenéutica se instauró fundamentalmente en un arte (techné) de la interpretación tutelada.

En este marco conceptual se clarifica que la palabra *heurística* proviene del griego y tiene igual raíz etimológica de Eureka, que indica “lo he encontrado”. La heurística es la disciplina que prepara a la creación y al descubrimiento, y que incorpora todos los argumentos que puedan conducir a desarrollar los diseños propuestos. Cabe destacar que un principio es heurístico cuando es considerado no por la verdad que él proclama sino por el hecho de aportar a una realización específica. En este orden de ideas aparece un factor revelador y orientador, denominado *psicolinguística* como “el estudio de los procesos psicológicos que contribuyen a la adquisición, producción y comprensión del lenguaje” (Dance, 1973, p.220).

MATERIALES Y MÉTODOS

Es importante clarificar en esta amplitud conceptual y reflexiva, que propiciamos su desarrollo dinámico e interrelacionado (armonizado) abordando las ideas y definiciones con la doctrina rectora de orden holístico con una aproximación metodológica conteste a Barrera de Hurtado (2000): exploratoria (v.gr. algunas consideraciones sobre el derecho y acceso a la justicia), descriptiva (v.gr. fenomenología de la problemática y perversidad laboral), analítica (v.gr. calidad de vida, bienestar laboral y la seguridad e higiene ocupacional), explicativa (v.gr. hacia una comprensión de la cultura corporativa y mundo laboral) y proyectiva (v.gr. interrelación de aspectos interdisciplinarios subsumidos en un modelo integrativo planetario). En tal sentido, se observa la ubicación del problema metodológico, a través de la estructuración: ontológica (v.gr. realidad social); gnoseológica (v.gr. hacia un principio de observación práctica entre la realidad y el pensamiento); epistemológica (v.gr. estructura de las ciencias, humanidad y ciencias sociales

incorporada en los paradigmas planetarios); y toda posibilidad del conocimiento social (v.gr. la interpretación de la personalidad, los perversos y la cultura corporativa).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el contexto que orienta la interpretación y reflexión de los aspectos a su estudio, se proyecta que sus avances se cimientan y encuentran subsumidos a: la Nueva Identidad Humana-Espiritual-Solidaria en la Protección, Respeto, Equidad, Ética y Dignidad Planetaria (NIHESPREDP) y los paradigmas universales de la Administración de Riesgos: Nuevo Paradigma en Administración de Riesgos-Tetraedro de Administración de Riesgos (NUPAR-TAR) (OIT-IIEL, 2007), el Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA) y, fundamentalmente, la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP) (Fernández H, 2022, p.92).

Pues bien, es un dato de la realidad que los derechos humanos se encuentran consagrados (v.gr.) en instrumentos y preceptivas rectoras internacionales como las que se citan sub examine. En este fundamento, es pertinente consignar la importancia de la “argumentación” como “la actividad total de plantear pretensiones, ponerlas en cuestión, respaldarlas produciendo razones, criticando esas razones, e incluso refutando esas críticas” (Toulmin et al, 1984). Asimismo, en cuanto a los principios y teoría de los valores se funda la idea de la “ponderación”, que propicia asumir el principio de proporcionalidad. Los principios entran en la argumentación en función de su peso pragmático. Su competencia lo es más en función de la pérdida de competencia de otro principio en liza. Esta orientación o balanceo establece no solamente la supervivencia de un principio sino el criterio de racionalidad que impera en su argumentación. Siendo el concurso de los principios básico para una teoría de la argumentación no constituye sino su parte estructural, que debe ser completada con la aplicación de las consiguientes reglas y los procedimientos. (Alexy, 1988).

Expresado el orden conceptual de la argumentación y ponderación, se enuncia el siguiente ordenamiento normativo internacional (v.gr.):

- a) Igualdad y no discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones: DUDH, Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 16.1; PIDCP, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 20.2 y 27; PIDESC, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 13.1; CDFUE, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 22; CADH, Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 13.5.
- b) Derecho general a la igualdad y no discriminación: DUDH, arts. 1, 2 y 7; PIDCP, Arts. 2.1, 4.1, 24.1, 25 y 26; PIDESC, arts. 2.2, 7.a.i, 7.c y 10.3; Const. Española, arts. 1.1, 9.2, 14 y 23.2.
- c) Derecho al honor, honra y reputación: DUDH, art. 12; PIDCP, art. 17; DADH, art. V; Const. Esp., art. 18.1.
- d) Derecho a la salud: DUDH, art. 25.1; PIDESC, art. 12; Const. Española, arts. 43 y 51.1.
- e) Derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo: DUDH, art. 23.1; PIDESC, art. 7; CDFUE, art. 31; CAFDH, Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, art. 15; Carta de la OEA, art. 44, inc. b.

Es por ello que, en el conducir de los derechos humanos y su profundización, es necesario citar -muy someramente- la Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible, tal cual lo establece (v.gr.) en el Objetivo 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” y 8 sobre “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el

trabajo decente para todos”, pudiéndose citar las Metas: 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal. El acceso a servicios esenciales de salud de calidad y a medicamentos y vacunas inofensivas para la salud, eficaces, accesibles y de calidad para todos; 3.9. Reducir en forma considerable el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y por la polución y contaminación del aire, el agua y el suelo; 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad. Lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Por ello y en tal orden, el “trabajo decente” a todas luces establece la idea de que el trabajo es un elemento que define la existencia del ser. La existencia material, realmente, nos permite satisfacer nuestras necesidades básicas y ser consumidores. El trabajo también es fuente de creatividad y dignidad. Es un elemento fundacional de cohesión social; por ende, la capacidad de elección en lo personal, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades dependen del trabajo. Y el trabajo es el camino más seguro para salir de la pobreza (Somavia, 2014).

En esta asociación de ideas es que se propicia -desarrollo y estructuración preceptiva obligatoria (de materialización internacional y continental)- los ordenamientos rectores y planetarios denominados: Nueva Identidad Humana-Espiritual-Solidaria en la Protección, Respeto, Equidad, Ética y Dignidad Planetaria (NIHESPREDP); Código de Ética y Derechos Humanos Planetario (CoEDHuP); Código Ambiental Planetario (CoAP); y Código Protectorio del Trabajo Universal (CoPTU). El desafío, pues, es exigente e impostergable, en la medida de continuar desarrollando los paradigmas del Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA) subsumidos en el modelo rector mundial llamado Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP).

En el contexto que fija la hermenéutica sobre la salud y su correlación de ideas se afirmaba que:

Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Diversos factores como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores, pero, si el entorno laboral es saludable, se habrá adelantado en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y promoción de la salud en el trabajo... En este sentido, la OPS ha considerado al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI (OMS y OPS, 2000).

En tal sentido, se forja la consideración de los derechos humanos conteste a la opinión del distinguido profesor de Turín Bobbio (1991), al consignar que:

No se trata tanto de saber cuáles y cuántos son estos derechos, cuál es su naturaleza y su fundamento, si son derechos naturales o históricos, absolutos o relativos, sino cuál es el modo más seguro para garantizarlos, para impedir que, a pesar de las declaraciones solemnes, sean continuamente violados (p. 64).

Ahora, hay total complementariedad en busca de toda equidad y libertad, mediante el acceso al derecho —como canales formales de resolución de conflictos y prosperidad ocupacional— definido como “la corriente de pensamiento que interroga sobre las condiciones de paso de un Estado formal a un Estado real de derecho en que la causa de uno sea escuchada por las cortes y los tribunales” (Arnaud, 1998).

Así las ideas y como elemento integrador y armonizador, en su clásica obra, Cappelletti y Garth (1978) reconocen dos dimensiones del concepto de *acceso a la justicia*. En primer lugar, una dimensión normativa relacionada al derecho igualitario de todas las personas a hacer valer los derechos legalmente reconocidos. En segundo lugar, una dimensión fáctica que se refiere a los aspectos de conexión con los procedimientos tendientes a reafirmar el ejercicio del acceso a la justicia. Desde esta visión, el acceso a la justicia interpreta el derecho a reclamar por medio de los mecanismos institucionales existentes en una sociedad, la tutela de un derecho. Esto involucra el acceso a las instituciones administrativas y judiciales pertinentes con el motivo de resolver las cuestiones que se presentan en la vida cotidiana de la ciudadanía.

En tal camino conducente, se hace necesaria la incorporación de la *prudencia*, habida cuenta de su relevancia en toda conducta humana, individual y colectiva que es un valor inmanente de toda humanidad próspera y del bien común. De allí que:

(...) muchos fueron los que voluntariamente se ofrecieron a ser compañeros de Diomedes, y el Rey Agamenón dijo entonces: -Diomedes, carísimo a mi corazón, escoge tú mismo a tu camarada. -Si me mandas que sea yo el que elija-contestó Diomedes- ¿cómo no voy a designar al divino Ulises, cuyo valor es tan grande? Con él volveríamos sanos y salvos, aunque tuviéramos que atravesar ardientes llamas, porque su prudencia es mucha (...). (Homero, La Ilíada).

Está claro como proceso pedagógico que, como hay dos aspectos en el alma que se encuentran equipados del entendimiento, la prudencia sólo corresponde a la que tiene por divisa la opinión; porque en la opinión, similar a la prudencia, se establece a todo lo que puede ser diferente de lo que es, es decir, a todo lo que es incidente. Entonces puede expresarse, no obstante, que la prudencia sea una simple forma de ser que acompañe a la razón; y la prueba es que una manera de ser podría extraviarse por la desmemoria; mientras que la prudencia no se desafecta y no se olvida nunca (Patricio de Azcárate, 1873). Como la prudencia es atributo fundacional del derecho y la justicia estamos obligados de considerar al bien jurídico protegido, en tanto el bien jurídico corresponde a un "ente" previo al derecho, Zaffaroni (1981) le asigna una función no sólo teleológica sistemática, reduciendo los límites de la prohibición, sino que, de garantía, consistente en limitar lo que el legislador puede criminalizar (p. 249).

En este recorrido conceptual, se forja entrañablemente el entendimiento y materialización de la *justicia social*, como: aquella que propicia todo ordenamiento distributivo, de igualdad y participativo; asimismo, la justicia total (in totum et in statera) es la que cumple y atraviesa los requisitos y criterios de verdad establecidos en la administración de riesgos (NUPAR-TAR) y, fundamentalmente, en la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP) resaltando las bondades de todos los procesos metodológicos-procedimentales, éticos, deontológicos, axiológicos, teleológicos, culturales, económicos, psicológicos, espirituales y jurídicos en la trilogía Humana-Naturaleza -(Biósfera)-Tecnología (HNT), con el objetivo de armonizar, materializar y revitalizar el respeto a toda dignidad humana, biósfera (v.gr. flora, fauna, biodiversidad, dinámica y armonización ecosistémica) y edificación social.

A la luz de lo tratado se clarifica la interpretación de la *justicia ambiental*, tal cual lo consigna Fernández (2023):

la materialización de reglas establecidas a nivel planetaria, donde la arquitectura axiológica y epistemológica se orientan a los principios socio-culturales, psico-sociales, filosóficos-éticos-deontológicos, jurídicos de la biósfera, pedagógicos, económicos, políticos, interrelacionados y establecidos en la hermenéutica del Paradigma de la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP).

Realizada las primeras aproximaciones conceptuales, se propicia introducir la idea (como apertura de toda correlación dinámica y guía rectora) del abordaje que nutre la *antropología filosófica* (Max Scheler, 1981, p. 9) en la medida de abarcar una visión egregia en la realidad de la constitución inmanente y esencial del ser humano, su relación con el cimiento y fundamento de todas las cosas y la naturaleza (v.gr. animal, vegetal e inorgánico); también, su origen metafísico, psíquico y espiritual en el mundo; de las energías y poderes que mueven al hombre; de las orientaciones y leyes fundantes de su desarrollo biológico, psíquico, social e histórico-espiritual realzando sus posibilidades intrínsecas y sus realidades. Cabe señalar, que en esta ciencia se encuentran incluidas la problemática psicofísica del cuerpo, el alma y toda sofisticación noética-vital.

Ahora es pertinente detenerse para clarificar la idea del bienestar y la posible felicidad (v.gr.) en dos caminos conducentes de abordajes. Primero, el que se encuentra establecido por el *nivel de vida* como “el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia (v.gr. necesidades esenciales y decorosa: alimentación, vestido, alojamiento, seguridad, servicios esenciales y otros)”; y el segundo, indicado como *calidad de vida*, de orden esencial y de completitud manifiesta, se encuentra constituido por la libertad con goce pleno para todos de vivir libre de todas las formas de la violencia, con igualdad de oportunidades para todas las actividades humanas (Fernández H, 2001, p.3).

Es trascendente incorporar y percibir que el ser humano posee como “organismo e identidad” dentro de toda organización que el hombre está biológicamente predestinado a construir y a habitar un mundo con otros. Ese mundo se convierte para él en la realidad dominante y definitiva. Sus límites los traza la naturaleza, pero una vez construido ese mundo vuelve a actuar sobre la naturaleza. En la dialéctica entre la naturaleza y el mundo socialmente construido, el propio ser humano cognoscente se transforma. En esa misma dialéctica, el hombre produce la realidad y por tanto se produce a sí mismo (Berger & Luckmann, 2003).

Cabe reseñar en lo atinente a la problemática laboral que, en estas últimas décadas, se incorporó en orden a su agudeza existencial el *acoso moral*. Sobre este particular, opina Hirigoyen (2000) que en el devenir laboral el fenómeno existió siempre, quedando en evidencia al empeorar las condiciones de trabajo por incremento del estrés al quedar el trabajador sin ser atendido, respetado ni escuchado. Asimismo, al notarse el fomento de la rivalidad y competición que erróneamente propician las empresas y organizaciones, incitan a los empleados a tener comportamientos perversos (p. 25).

De modo que, a la luz de los criterios ya señalados, se cimienta la necesidad de tipificar a los *perversos* de conformidad a lo que concluye Huber (1965), a los efectos de internalizar su regresión en la dinámica laboral y poder establecer los posibles caminos de mitigación y solución humana, también, en toda edificación psico-social organizacional:

Reúnen en general todos los vicios a la vez: la mentira con la pereza, y ambas con el robo, el crimen y la prostitución y las perversiones instintivas se atribuyen a la mayoría de los casos a una verdadera locura moral (moral insanity), especie de esquizofrenia de la acción, porque él sujeto desconoce enteramente el medio social, sus necesidades y sus obligaciones, y obra exactamente como si éste no existiera para él. Sin embargo, puede representarse sus exigencias, pero sin que esta representación tenga el menor imperio sobre sus comportamientos, como no sea para superar los obstáculos que le imponen. Las ridiculiza o las desprecia (...) El doctor Robin Gilbert considera la

perversión constitucional como una especie de idiocia moral (...) son impulsivos obsesionados, y no presentan ni angustia ni lucha interior, son desidiosos morales (p.652).

Asimismo, en la fundamentación del *mobbing* bien consigna Mac Donald (2008, p.24) que el término proviene del verbo inglés “to mob”, que se traduce como atacar, maltratar o asediar. De acuerdo a Leymann (1996):

el *mobbing* es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo.

Por su parte Piñuel y Zabala (2003) afirma que el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas.

En esta línea de pensamiento y meta narrativa, distinguimos al *mobbing* de otras figuras, denominadas “riesgos psicosociales” (*acoso sexual*, el estrés laboral, *burn-out* o desgaste profesional, el *bullying*, *harrassment*, *whistleblower* y el *ijime*).

Así, el *estrés laboral* responde a síntomas fisiológicos, psicológicos y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a las presiones internas que sufre o padece en la empresa u organización. Lazarus y Folkman (1981), hace referencia al estrés considerándolo como: “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por aquel como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Por otro lado, el *Burn-out* (desgaste profesional), se encuentra definido por “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas” (Maslach & Jackson, 1999).

De tal modo, el *Bullying* (del verbo “tobully”: ofender brutalmente, maltratar) es aquel comportamiento que “procede mayoritariamente de los superiores jerárquicos, en tanto el *Mobbing* es más bien un fenómeno de grupo” (Zapt, 1999, p.70). Para finalizar con esta clasificación, distinción y especie de lingüística diacrónica, tenemos: (a) *Harrassment*: son ataques repetidos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla; (b) *Whistleblower*: según Hirigoyen “es el que hace sonar la campana de alarma o da la voz de alerta, es una forma específica de acoso moral, destinada a hacer que se calle el que no juega el mismo juego que los demás”; y (c) *Ijime*: nacido en Japón, se encuentra relacionado a la problemática de los niños y se ha comprobado que el *ijime* no sólo es ejercido por parte de ciertos niños respecto de sus pares, sino también por los docentes, hecho que nos permite inferir la impronta de violencia que caracteriza este comportamiento.

Ahora se presenta como reflexión descriptiva y exploratoria, un caso argentino de singularidad ocupacional sobre esta estructura conceptual que posee cierta incertidumbre por su complejidad, por ejemplo, referida a un caso señero de un *call center*, donde se funda el derecho del trabajador con reparación del daño –integridad psicofísica- guardando un nexo causal con su trabajo (Reinhold, Fabiana c/cablevisión SA s/despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, CNAT, sala II, 12/10/2007, Expte. 7358/05). Es válido recordar que el juez del trabajo no puede permitir que en la lid procesal el formalismo neutralice los objetivos tuitivos del derecho de fondo, aunque esta actitud judicial ya no es exclusiva de los jueces del

trabajo, en tanto los modernos ordenamientos adjetivos civiles y comerciales mandan al magistrado buscar la verdad material, mientras la Corte, desde su doctrina judicial, advirtió ya desde la década del 50 que la renuncia a la búsqueda de la verdad jurídica material y la renuncia voluntaria a ese objetivo resultan incompatibles con el adecuado servicio de justicia (Corte Suprema de Justicia de la Nación, CSJN, “Colalillo, Domingo”, Fallos 238:550). Esa imposibilidad de abdicar del deber de buscar la verdad material de lo ocurrido en una situación jurídica como la presente, en la que la trabajadora adujo haber sufrido problemas psicopatológicos derivados de maltrato laboral, por lo que compele a extremar los recaudos para examinar lo efectiva y realmente acontecido. Sentado ello, cabe memorar que el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular. En tal entendimiento Francisco Javier Abajo Olivares (2004) establece, en igual orden conceptual, la intencionalidad de esa violencia psicológica, dirigida en obtener que la víctima quede aislada de su entorno y se retire del sector, el grupo de pertenencia o la empresa. Frente a las circunstancias en las que se desarrolló el vínculo laboral del caso, resulta importante poder distinguir esa particular situación de “mobbing”, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral, de la *violencia psicológica general* de un lugar de tareas, debido que, en las hipótesis de “mobbing”, la agresión psicológica tiene una conducción concreta y hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y objetivo sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo (Hirigoyen, 1999).

Es así, que en la segunda hipótesis se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección fundados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales tendientes hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una importante cantidad de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad (Pando Moreno, 2006), teniendo presente que las condiciones de trabajo en el establecimiento de la demandada eran objetivamente nocivas y hostiles. Así las reflexiones e indagaciones se incorpora el *daño moral* como la lesión en los sentimientos que determina dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas (Bustamante Alsina, 1993, p. 234).

En esta línea nocional, en las investigaciones de González de Rivera (1997, p. 229) se ha propuesto la existencia de una nueva y notoria patología que la ha denominado *Síndrome de Acoso*, donde el factor estresante más importante son las relaciones interpersonales negativas con los demás miembros del grupo laboral, que no son siquiera conflictivas, sino peor aún y decididamente persecutorias. En este orden cognoscitivo, señala la existencia de individuos que presentan lo que denomina “*trastorno de mediocridad*”, señalando tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y por último una especialmente peligrosa que la argumenta como la denominada “*mediocridad inoperante activa (MIA)*” la que se caracteriza por la exacerbación de tendencias repetitivas e imitativas, apropiación de signos externos de creatividad y el mérito, ansia de notoriedad que lo puede llevar a la impostura, y una intensa envidia hacia la excelencia ajena, que intenta destruir por todos los medios a su alcance.

Lo apuntado, nos lleva a describir la *mediocridad*, a través del distinguido pensador ítalo argentino Ingenieros (1987) como “una sombra proyectada por la sociedad; es por esencia imitativo y esta, perfectamente adaptado para vivir en rebaño (...) Su característica es imitar a cuantos le rodean: pensar con cabeza ajena y ser incapaz de formarse ideales propios” (p. 40-47).

En realidad, para explicar los comportamientos de los abusadores en el ámbito laboral, determinados autores afirman que la raíz patológica de sus conductas emergen de rasgos psicopáticos (v.gr. desprecio y violación de los derechos de los demás) (SPA, 1998) narcisistas (egocentrismo y mala intención, falta de respeto de las normas y comportamiento parasitario) (Kernberg, 1979) y paranoides (control del accionar de sus subordinados, alerta y escucha de todo, la mejor defensa es el ataque, reaccionando con ira y utilizando técnicas de manipulación, distorsión y perversión de la comunicación) (Field, 1996).

Ahora bien, es fundamental los preceptos de la *prevención* a nivel de la empresa tal cual lo enuncia Hirigoyen (2013): “Con medidas preventivas no se podrá en modo alguno cambiar la voluntad de causar daño de un perverso narcisista, pero al menos se le podrá contener y se podrá poner límites a su destructividad” (p. 268).

Por su parte la OIT como institución rectora del trabajo, en el Convenio N°190 (art. 1.1, a) define la violencia y el acoso en el mundo, como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En esta asociación de ideas y en el entendimiento de la problemática humana Horney (Danielsen, 1945) expresa señeramente sobre el ir contra la gente y la solución expansiva al concluir que “La solución agresiva, expansiva, al conflicto neurótico se basa en una visión diferente de la vida: en la creencia de que el mundo es un lugar hostil y que la vida es una batalla de todos contra todos” (p. 63). De tal modo, se estructura la esencia de lo ético, a través de Camus (1957) que proclama “Indudablemente, cada generación se cree destinada a rehacer el mundo. La mía sabe, sin embargo, que no lo podrá hacer. Pero su tarea es quizá mayor. Consiste en impedir que el mundo se deshaga (...). Un hombre sin ética es una bestia salvaje soltada a este mundo”.

Se trata, en concreto, de tener presente por su incidencia directa a la *cultura corporativa* (Verenzuela Barroeta et al, 2022, p. 125). Así se cita de acuerdo a Cameron y Quinn (2006) la existencia de cuatro tipos de cultura corporativa: a) jerárquica, b) de clan, c) adhocrática y d) de mercado. De tal modo que la cultura jerárquica se patentiza por un ambiente formal establecido en el que los procedimientos definen lo que los integrantes de la organización deben hacer; la cultura de clan se cimienta por la cohesión de sus miembros y la participación colectiva (Salas, García y Murillo, 2017). Así entonces, la cultura adhocrática se estructura por propiciar iniciativas innovadoras para materializar el éxito, su objetivo es satisfacer las expectativas de sus clientes y potencialidades (Ojeda, Méndez y Hernández, 2016, p. 17). Por último, la cultura de mercado está referida al entorno exterior más que al interior; se dirige a las transacciones de la empresa con sus grupos de interés mediadas para la obtención de beneficios de carácter financiero (Salas, et al, 2017).

Claro que en esta visión y en el caminar hacia todo avance psico-sociológica-laboral es fundacional la implementación y la declaración de toda política sobre la Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) con la inclusión de los modelos de participación y paz social (v.gr. relaciones técnicas de fuertes entendimientos

y de armonización entre el gremio, la dirección empresaria, los trabajadores y la SySO); en especial la comprensión, desarrollo y definición en la sobre modernidad de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (SHT) bajo una concepción hermenéutica y pragmática definida por Fernández (1999) como:

La filosofía, la ciencia y la administración de riesgos en la preservación de vidas y bienes, calidad de vida, medio ambiente, los sistemas de gestión integrados (calidad, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, códigos, reglamentaciones y estándares aplicables) y el entorno relacionado (ergonomía, condiciones generales del trabajo, administración-gestión del personal y relaciones públicas) (p. 2).

Entendiendo con muy distinguida e inveterada doctrina técnica internacionalista, que “el experto en seguridad industrial y la dinámica de grupo” implica una constelación de funciones que apropian la ciencia prevencionista, al expresar sobre el propio equipo de trabajo, que “cuanto más simple sea la organización y más homogéneo el nivel cultural y profesional del personal de su dependencia, más sencillo resultará su trabajo. En tal sentido será prudente analizar a cada integrante en el periodo pre ocupacional (...)” (Bonaño et al, 1976).

De modo que, en el desarrollo extensivo de la complementariedad de ideas, se encuentra, por un lado, el criterio de la *veracidad*; y por otro, el del *poder* en la pragmática ocupacional. Dicho esto, se estructura toda verdad y no su antípoda (lo falso); por ende, en el aquí y ahora se cita a la *aleurgia* entendida y definida por Foucault (1980) con sus reflexiones como la postulación de lo verdadero en oposición a lo falso, expresando que no hay ejercicio del poder sin algo parecido a una aleurgia, recordando del griego la “hegemonía” (p. 24). Así lo expuesto, Honneth (2014) complementa lo dicho al consignar a la *libertad* como la capacidad de darse a sí mismo leyes para actuar según ellas. También, la necesidad de cimentar la idea de la “certeza” de acuerdo a Windelband (1873) como que “sólo se puede buscar un desarrollo fructífero de la filosofía en una fundamentación segura de los principios epistemológicos” (p. IV).

En la estructura planteada, sin lugar a dudas, cabe señalar lo trascendente del sentido positivo de la libertad según Arendt (1998), quien establece la finitud de las acciones humanas resaltando, congruentemente, el lado positivo de la libertad. En ese orden de opinión, Arendt recupera el argumento del apóstol Pablo asumiendo que la libertad ante todo es posibilidad de cambiar. En sentido contrario, la libertad humana está fundada elementalmente por la capacidad de elección ante lo que viene del exterior (Fernández H, 2023).

Así lo expresado y con respecto a la conducta del ser humano se cita el sentido de *sí mismo (self)* que se encuentra “muy ligado a la imagen que, según nuestra percepción, tienen de nosotros mismos los demás” (Nuttin, 1973, p.27). Un elemento de juicio que ilustra lo dicho, estructuralmente, es el desarrollo de la *personalidad*, entendida como “la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos” (Allport, G, 1980, p. 48); recordando que “si la integración de la personalidad es, en parte, una función de factores sociales, lo mismo sucede con la desintegración de la personalidad. Es cierto que el organismo es en ambos casos una condición necesaria, pero las variables o determinantes residen a menudo en la esfera socio-cultural” (Kingsley, 1984, pág. 243).

Ahora en el ámbito organizacional incorporamos con carácter crítico y reflexivo, la contemplación del comportamiento humano conteste a dos suposiciones básicas: a) la conducta humana se deriva de la totalidad de los hechos coexistentes que lo rodean; y b) dichos hechos coexistentes tienen el carácter de un

campo dinámico, llamado *campo psicológico*, que en cada parte depende de una interrelación dinámica con las demás (Lewin, 1935). De allí la complementariedad y completitud conceptual avanzando con la idea del *clima organizacional* que comprende un espacio más amplio y flexible de la afectación ambiental sobre la motivación “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: 1) perciben o experimentan los miembros de la organizacional; y 2) influye en su comportamiento” (Chiavenato, 1997). Ello implica para resumir, expresar la necesidad de conducir en toda organización de la implementación de una adecuada “Declaración de Política de Seguridad y Salud Ocupacional (PSySO)” que comprende la clara construcción de una cultura corporativa, cultura de seguridad e higiene en el trabajo, salud ocupacional, relaciones laborales (con un claro tinte de establecer la materialización de los modelos de paz social) y calidad en su concepción de globalidad (Sistemas de Gestión Integrados -SGI-) (Fernández H, 2001, p.3).

Estas realidades de la conducta humana en las organizaciones se complementan y se pueden explorar y analizar por medio de las características llamadas: a) el hombre orientado hacia la actividad; b) el hombre social; c) el hombre y sus necesidades diversas; d) el hombre que percibe y evalúa su entorno vital; e) el hombre que posee capacidad limitada de respuestas, en especial, debidas a la problemática (v.gr.) del trabajo nocturno, el cansancio y los descansos; y f) la conceptualización de las condiciones y medio ambiente del trabajo “CyMAT” y sus factores integrativos (v.gr. seguridad e higiene en el trabajo y las condiciones generales del trabajo: duración, organización, contenido del trabajo, los servicios sociales, la política de salarios y las relaciones laborales). Estas ideas centrales llevan a considerar al “hombre complejo” como la evolución del homo: economicus, social, organizacional, administrativo y el funcional; aproximándonos a los patrones de percepciones, valores, tendencias y motivos. Asimismo, la conceptualización del Hombre Complejo implica el reconocimiento y existencia -hoy más que nunca (por alienación de una minoría mundial)- del *Homo Demens* que somete al *Homo Sapiens* y que conlleva la subordinación de la inteligencia racional y perceptiva en toda su identidad al servicio supeditado del desarrollo de sus monstruos y perversiones sin sentido. Esto es la agresión y regresión en todo su ámbito de orden holístico (v.gr. ético, moral, social, jurídico, económico, comunicativo, lingüístico, laboral, medio ambiental), fundamentalmente, agravando el desarrollo tutelar de la dignidad humana en toda su complejidad.

Aristóteles identifica en su *Ética* a Nicómaco al “hombre magnánimo”, el término medio entre la dignidad y la indignidad (1107, b), es decir, aquel consciente de su dignidad, y con razón, al cual contrapone con aquél que se cree con mayor dignidad y, en realidad, no lo es (vana hinchazón), y con aquél que mereciendo mayor reconocimiento no aspira a más. La magnanimidad implica, entre otras virtudes, grandeza y honor (1123, b), es “como un ornato de las virtudes, pues la realza y no se da sin ellas” (1124, a).

Por virtud de lo anterior, es que los caminos conducentes y reflexión en su edificación social deberán estar construidas y analizadas para toda solución posible (con una adecuada progresividad ética, deontológica, laboral y social) dentro del paradigma del Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA) constituida por la administración de riesgos como ciencia autónoma que se encuentra liderando y estructurando el modelo (NUPAR-TAR) y su armonización con las demás ciencias y disciplinas integrativas que detallamos a continuación: 1)- modelo y eje central (NUPAR-TAR); 2)- ciencia prevenciónista: higiene y seguridad en el trabajo y CyMAT: condiciones y medio ambiente del trabajo; 3)- filosofía, ética y deontología; 4)- derechos humanos y justicia; 5)- preferencia y prospectiva ambiental; 6)- economía y desarrollo sustentable; 7)- psicología y pedagogía; 8)- sociedad y cultura; 9)- ciencia y

tecnología; 10)- historia y geopolítica; 11)- ciudad y urbanismo; y 12)- bioética y salud ambiental (Fernández D. A.; Fernández H. & Fernández M. E., 2022, p.81).

DISCUSIÓN

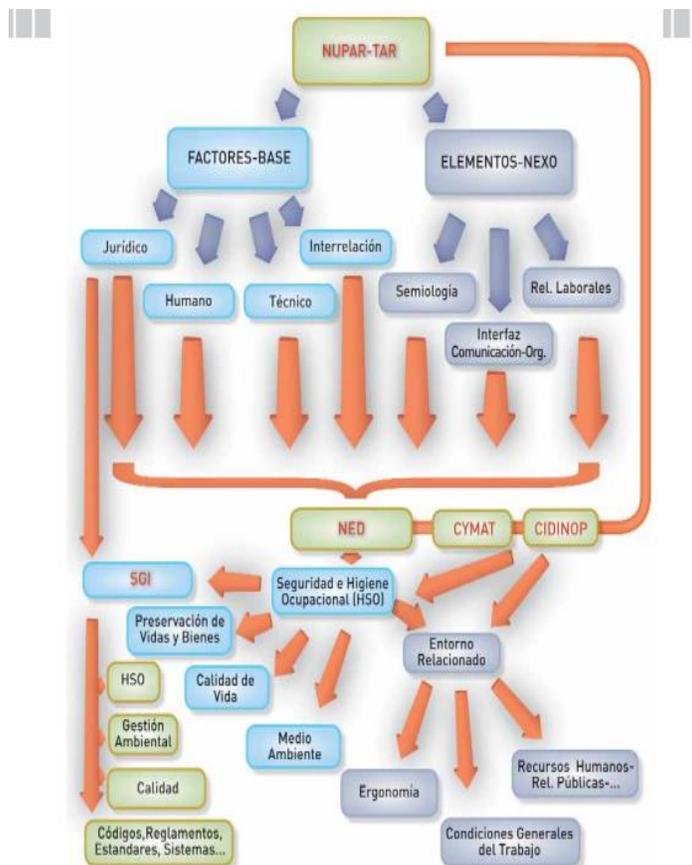
En definitiva, como parte del planteamiento inicial de este artículo es que no se pueden establecer discusiones u opiniones con relación a otros paradigmas análogos, habida cuenta de la inexistencia de modelos similares ni equivalentes conocidos. Por ende, cabe señalar que los estudios reflexivos de la presente obra a modo sumario (v.gr. desarrollo descriptivo, exploratorio, proyectivo) se encuentran de modo concordante al desarrollo propuesto, la divulgación y diseños especializados de los paradigmas citados ut supra; en especial, la nueva identidad (NIHESPREDP) y la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP). Ello es así, debido a la concreta tipificación de los institutos laborales desarrollados, a los fines de su esclarecimiento y posibles mejoras y soluciones continuas (v.gr. entendimiento del bienestar social-laboral, acoso moral y la arquetípica relevancia de la seguridad y salud ocupacional “SySO”).

CONCLUSIONES

Es importante señalar en este epítome y como síntesis de la comprensión de la visión expuesta, conteste a un hecho de la realidad (v.gr.) es que la patología laboral descrita, explorada y explicitada no es un evento excepcional (hoy en día menos aún la perversión), sino, que posee un carácter global. Por tal motivo se hace necesario profundizar las normativas internas de las organizaciones (públicas y privadas de orden nacional e internacional) privilegiando las políticas adecuadas (léase humanas y planetarias) de la dirección organizacional, la administración y desarrollo del personal, las culturas corporativas y la calidad de vida laboral, con herramientas progresivas. Asimismo, revitalizar toda arquitectura del bienestar humano (v.gr. calidad de vida laboral), las preceptivas tutelares del ser humano en su ambiente laboral, alineadas a el fortalecimiento de toda cultura corporativa. En este orden de ideas, es fundante las guías rectoras del modelo totalizador de la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP) (figura 3) integrada sólidamente por la armonización de los paradigmas y códigos rectores planteados: I)- Nueva Identidad Humana-Espiritual-Solidaria en la Protección, Respeto, Equidad, Ética y Dignidad Planetaria (NIHESPREDP); II)- Nuevo Paradigma de la Administración de Riesgos (NUPAR-TAR), en especial de la Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) (figura 1); III)- Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA) (figura 2); y IV)- Código de Ética y Derechos Humanos Planetario (CoEDHuP); Código Ambiental Planetario (CoAP); y Código Protectorio del Trabajo Universal (CoPTU) (Fernández H. et al, 2022).

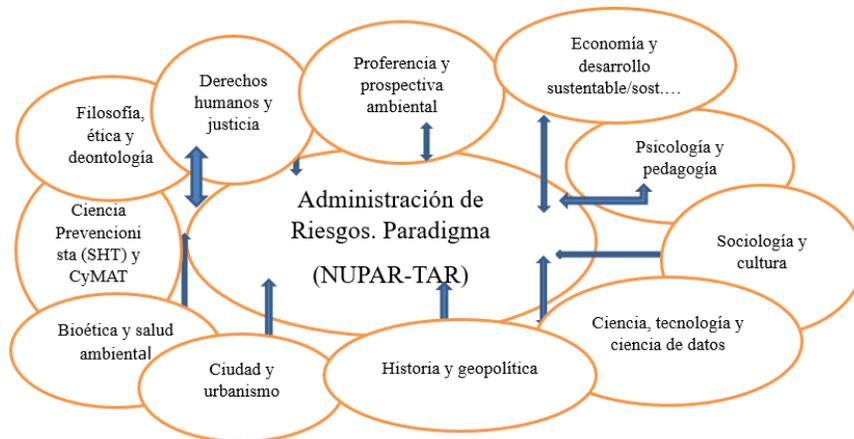
También, en esta hermenéutica aparece en la acrópolis conceptual que “287 El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre” (Concilio Vaticano II) “un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. La Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad” (León XIII). En tal orden de guía mundial afirma la doctrina rectora del Santo Padre Francisco: “22. Muchas veces se percibe que, de hecho, los derechos humanos no son iguales para todos (...) Cuando se respeta la dignidad del hombre, y sus derechos son reconocidos y tutelados, florece también la creatividad y el ingenio, y la personalidad humana” (Fratelli Tutti, 2014).

Figura 1.
Administración de Riesgos, Seguridad e Higiene Ocupacional y Medio Ambiente. Los nuevos paradigmas. La Doctrina (NUPAR-TAR)



Nota. Tomado de Fundación MAPFRE, Gerencia de Riesgos y Seguros, Instituto de Ciencias del Seguro, Madrid, España, nº100, 25 años, 2008. Autorización MAPFRE.org. Fernández, Hector. (2021).

Figura 2.
Paradigma del Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental (DoRLA)



Nota. Tomado de Ética planetaria y prospectiva de análisis histórico en la administración de riesgos. *Rev. Tzhoecoen. Agosto - diciembre 2022. Perú, Vol. 14 / N°2, pp. 81-96 ISSN: 1997-8731, versión electrónica.* Fernández, Héctor (col.) Fernández, David A. & Fernández, Martín E. (2022)

Referencias-acrónimos:

NIHESPREDP: Nueva Identidad Humana-Espiritual-Solidaria en la Protección, Respeto, Equidad, Ética y Dignidad Planetaria.

NUPAR-TAR: Nuevo Paradigma en la Administración de Riesgos- Tetraedro de la Administración de Riesgos.

DoRLA: Dodecaedro del Riesgo Laboral y Ambiental.

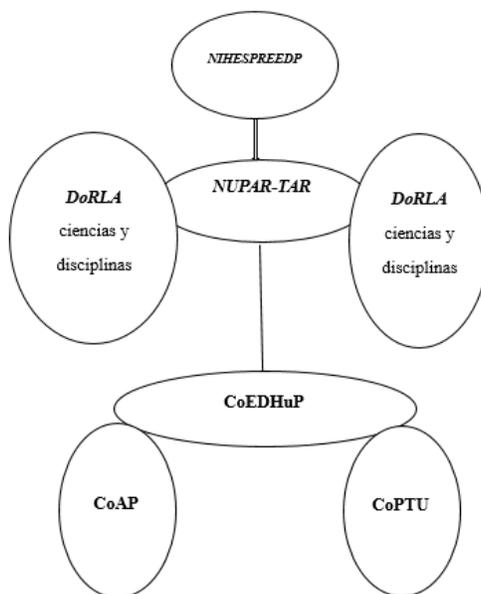
CoEDHuP: Código de Ética y Derechos Humanos Planetario.

CoAP: Código Ambiental Planetario.

CoPTU: Código Protectorio del Trabajo Universal.

Figura 3.

Paradigma de la Constelación Humanoide Planetaria (CoHuP)



Nota. Tomado de Ética planetaria y prospectiva de análisis histórico en la administración de riesgos. *Rev. Tzhoecoen. Agosto - diciembre 2022. Vol. 14 / N° 2, pp. 81-96 ISSN: 1997-8731, versión electrónica.* Fernández, Héctor. (Colaboradores) Fernández, David Alejandro & Fernández, Martín Eduardo (2022)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abajo Olivares, Francisco Javier. (2004) Allport, Gordon W (1980). La personalidad. Su configuración y desarrollo. Ed. Herder, Barcelona, pág. 48.

American Journal of Sociology, punto 9.c, Problemas sociales, patología social y adaptaciones sociales.

- Ander-Egg, Ezequiel. Introducción a las técnicas de investigación social, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1979, pág. 28.
- Arnaud, Jean (dir.) “Justice, Accès à la” en Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, Paris, Libraire generale de droit et de jurisprudente. Balate, Eric (1998).
- Barrera de Hurtado, J. (2000). Metodología de investigación holística, 3° edición, Caracas, Editorial Sypal.
- Berger, Peter Ludwig; y Luckman, Thomas, *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu, 2003, p. 225.
- Bobbio, Norberto (1991) “Presente y porvenir de los derechos humanos”, *El tiempo de los derechos*, traducción de Rafael de Asís Roig, Sistema, Madrid, pág. 64.
- Bonaño, Néstor; Cutler, Ricardo Pedro; Fernández, Héctor; Schreiner, Oscar F; y Sulaque, Marcelo Sergio (1976) El experto en seguridad industrial y la dinámica de grupo, *Revista de Seguridad*, n°265, enero-febrero-marzo, 1976, Instituto Argentino de Seguridad, Buenos Aires, págs. 33 y ss.
- Bustamante Alsina, Jorge (1993) *Teoría General de la Responsabilidad Civil*, Buenos Aires, 8va. Edición, Editorial Abeledo-Perrot, pág. 234.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosis and changing organizational culture: based on the competing values framework*. California: Jossey-Bass.
- Camus, Albert (1957). Premio Nobel de Literatura, discurso del 10 de diciembre 1957.
- Cappelletti, Mauro & Garth, Bryan (1983) El acceso a la justicia (movimiento mundial para la efectividad de los derechos; informe general) Traducción de Samuel Amaral. Colegio de Abogados del Departamento Judicial de La Plata, Buenos Aires.
- Cárcova, Carlos María (1992) *Teorías jurídicas alternativas*, CEAL, Buenos Aires.
- Chiavenato, Idalberto (1997) *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, Bogotá; citando a Litwin, George H (1971) “Climate and motivation: An experimental study”, en David A. Kolb; Irwin M. Rubin & James M. McIntyre, *Organizational Psychology. Abook of Readings*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1971, pág. 111; Lewin, Kurt (1935) *A Dynamic Theory of Personality*, New York, McGraw-Hill.
- Concilio Vaticano II, Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*, 26: AAS 58 (1966) 1046-1047; Juan Pablo II, Carta Encíclica *Laborem Exercens*, 9,18: AAS 73 (1981) 598-600, 622-625.
- Dance, Frank E. X. (1973) *Teoría de la comunicación humana*, Biblioteca El tema del hombre, Ed. Troquel, pág. 220, Capítulo Psicolinguística y teoría de la comunicación, Fodor, Jerry A.; Jenkins, James J. & Saporta, Sol.
- Kingsley, Davis (1984) *La sociedad humana*. Capítulo X, *Desorganización de la personalidad*, Ed. EUDEBA, Buenos Aires, pág. 243.
- Fernández, Héctor (1999) *La ciencia prevencionista, medio ambiente y derecho comunitario. Su visión ética continental*. LA LEY, Doctrina, año LXIII, N°129, Buenos Aires, 8 de julio de 1999.

- Fernández, Héctor (2001) Las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT). Los sistemas de gestión integrados (SGI) y los recursos humanos, LA LEY, Doctrina, año LXV, N°139, Buenos Aires, 24 de julio de 2001, pág. 3, citando a Hirigoyen, Marie-France. “El acoso moral”, Opinión, 07/05/2000, pág. 25 e Hirigoyen, Marie-France. (2001) El acoso moral en el trabajo. Paidós, Barcelona, 2001.
- Fernández, Héctor (2003) La administración de riesgos y la seguridad e higiene en el trabajo. Filosofía, Ciencia y Doctrina. El Derecho, Diario de Doctrina y Jurisprudencia, Doctrina, año XLI, N°10.682, Buenos Aires, 29 de enero de 2003.
- Fernández, Héctor (2005) Administración de Riesgos, Seguridad e Higiene Ocupacional y Medio Ambiente. Los nuevos paradigmas. La doctrina (NUPAR-TAR). El Derecho, Diario de Doctrina y Jurisprudencia, Doctrina, año XLIII, N°11.326, Buenos Aires, 23 agosto 2005, pág. 2.
- Fernández, Héctor (colaboradores) Fernández, David Alejandro & Fernández, Martín Eduardo (2022) Ética planetaria y prospectiva de análisis histórico en la administración de riesgos. *Rev. Tzhoecoen. Agosto - diciembre 2022. Vol. 14 / N°2, pp. 81-96 ISSN: 1997-8731, Perú, versión electrónica.*
- Fernández, Héctor; Fernández, David Alejandro & Fernández, Martín Eduardo (2022) Ética, urbanismo y justicia ambiental. *Perú. Rev. Epistémica, 6(2), pp. 96-112. DOI: <https://doi.org/10.26495/re.v6i2.2298>, pág. 103, citando a Horney (Danielsen), Karen (1945) Capítulo 10, Enfoque psicoanalítico social, pág. 238.*
- Fernández, Héctor (2023) Semiología y pragmática jurídica. Algunas consideraciones hermenéuticas y holísticas, UNAM, Revista Hechos y Derechos, Instituto de Investigaciones Jurídicas, N°76, 26 de julio 2023, citando a Popper, Karl (1985) Tercer Congreso Internacional de Lógica, Metodología y Filosofía de la Ciencia, Ámsterdam en 1967, *Epistemology without a knowing subject.*; Ricoeur, P. (2001) Del texto a la acción, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, pág. 47; y a Max Scheler, Ferdinand (1981) La idea del hombre y la historia, Buenos Aires, Ed. Pléyade, pág. 9.
- Fernández, Héctor (2023) La tutela penal del medio ambiente. Una aproximación hacia la dogmática jurídica y holística. UNAM, Revista Hechos y Derechos, N°75, 3 de mayo 2023, citando a Patricio de Azcárate, 1873, *Obras de Aristóteles*, Madrid, Tomo I, citando Moral a Nicómaco, de la prudencia, Libro Sexto, capítulo IV.
- Fernández, Héctor (2023) Medio ambiente, prudencia, sociología y justicia. Revista Hechos y Derechos, UNAM, México, N°73, enero-febrero 2023.
- Fernández, Héctor (2023) Neuroderechos, Neurotecnologías y Administración de Riesgos en la Modernidad. Análisis histórico, dialéctica y holismo, *Rev. Tzhoecoen. Perú, enero - julio 2023. Vol. 15 / N.º 1, pp. 99-112 ISSN: 1997-8731, versión electrónica*, págs. 107 y 108, citando a Arendt, H. (1998). *Crisis de la República*. Taurus.
- Fernández Alberté, María Felisa (1986) *El concepto de derecho en Santo Tomás*, Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Lomas de Zamora, Doctrina, N°21, diciembre 1986, Provincia de Buenos Aires, pág.34, citando a Bidart Campos, Germán José, la historicidad del hombre, del derecho y del Estado, Buenos Aires, Ed. Manes, 1965, pág.57.
- Field, Tim. (1996) “Bully in Sight”, Ed. Wessex Press, Oxfordshire, England.

- Foucault, Michel (2014) Del gobierno de los vivos. Clase del 9 de enero 1980, Ciclo lectivo 1979-1980, FCE, Buenos Aires, pág. 24.
- García Estelín, Loyda Mercedes et al (2021) Cultura corporativa como Predictora del Compromiso Organizacional: caso de un retail chileno. *Rev. Tzhoeco. Agosto - diciembre 2022. Vol. 14 / N° 2, pp. 125-143 ISSN: 1997-8731, versión electrónica, citando a* Salas, L., García, M. y Murillo, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, 8 (18), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>: y Ojeda, J., Méndez, S. y Hernández, R. (2016). El liderazgo y su relación con el modelo de valores en competencias. *Telos*, 18(1), 17-38. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/777>
- Giuntoli, María Cristina. (2006) Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral, Buenos Aires, El Derecho-Universitas SRL.
- González de Rivera, José Luis. (1997) “El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa”. Ed. Psiquis, 18: 229-231.
- Hirigoyen, Marie-France (1999) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona.
- Hirigoyen, Marie-France. (2013) El acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Buenos Aires, Ed. Paidós, Contextos, 1° edición, 3° reimpresión, noviembre 2013, págs. 268 y ss.
- Honneth, Axel (2014). *El derecho de la libertad*. Editorial Katz.
- Hubert, René (1965) El desarrollo mental. Estudio de psicogenética, Filosofía y Ciencias Sociales, Buenos Aires, Kapelusz, pág. 652 y 653, citando a Robin Gilbert. *Précis de neuropsychiatrie infantile*, Paris, 1936.
- Ingenieros, José (1987) El hombre mediocre, Buenos Aires, Editorial Siglo Veinte, págs. 40 y 97.
- Kernberg, Otto. (1979) “Desordenes fronterizo y narcisismo patológico”, Buenos Aires, Editorial Paidós.
- León XIII, Carta Encíclica Rerum Novarum, Acta Leonis XIII, 11 (1982) 128.
- Mac Donald, Andrea F. (2008) Mobbing. Acoso moral en el trabajo, Ed. Cathedra Jurídica, pág. 24, citando a Piñuel y Zabala, Iñaqui. (2003) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Tèrrea, Santander; Lazarus, R. y Folkman, S. (1986) Estrés y procesos cognitivos, Martinez Roca, Barcelona, 1986; Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981) “The measurement of experienced burnout”, *Journal of Occupational Behavior*; Zapf, D. (1999) “Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”. *International Journal of Manpower*, N° 20, pág. 70; Leymann, Heinz. *Mobbing*, Éditions du Seuil, Paris, 1996;
- Negri, Héctor (1990-2014) Juez de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Académico, jurista y literario.
- Nuttin, Joseph (1973) La estructura de la personalidad. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, pág. 27.
- OIT, la Doctrina y Paradigma (NUPAR-TAR), reconocida por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) El Secretariado, NOTA: INST 11-4-5, 21 mayo 2007, Suiza.
- OMS, OPS. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe, Ginebra, OMS, nexa núm. 6, 2000.

Homero, *La Ilíada*, el Sitio de Troya, el hombre prudente.

Pando Moreno, Manuel (2006) “Mobbing. Tipos, comportamientos, perfiles y sus consecuencias psicológicas en el trabajo”, en Mobbing. Estudios multidisciplinarios sobre el acoso psicológico en el trabajo, Número Especial de Jurisprudencia Argentina, coordinado por Patricia B. Barbado, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2006-III.

Pinto Fontanillo, José Antonio. La teoría de la argumentación jurídica en Robert Alexy, Tesis, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Dpto. de Filosofía del Derecho, Moral y Política, s/a, págs. 59 y 75, citando a Toulmin-Rieke-Janik (1984) *An introduction to reasoning*, MacMillan, New York, págs. 14 y ss; y Alexy, Robert “Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica” (trad. de M. Atienza), en *Doxa* 5, Alicante, 1988 y *Derecho y razón práctica*, México, 1993, Págs. 9-22.

Santo Padre Francisco (2020) Carta Encíclica Fratelli Tutti sobre la Fraternidad y la Amistad Social.

Somavía, Juan (2014) *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago, OIT, 1º edición.

SPA, Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Sociedad de Psiquiatría Americana DSM, IV (SPA, 1998).

Verenzuela Barroeta, Daniel A. et al (2022) Cultura Corporativa como Predictora del Compromiso Organizacional: caso de un retail chileno. *Rev. Tzhoeco*, agosto-diciembre 2022, Vol. 14/Nº2, pp. 125-143, ISSN: 1997-8731, versión electrónica, citando a García, M. y Flores, E. (2017) Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación (...) *Arequipa*, Perú, *Comuni@acción*, 8 (2), 137-147; y Máñez, A (2016) Cultura y compromiso efectivo (...) *Contaduría y Administración* 61 (4), 666-681; citando a Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosis and changing organizational culture: based on the competing values framework*. California: Jossey-Bass; Salas, L., García, M. y Murillo, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, 8 (18), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>; Ojeda, J., Méndez, S. y Hernández, R. (2016). El liderazgo y su relación con el modelo de valores en competencias. *Telos*, 18(1), 17-38. <http://ojs.urbe.edu/index.php/teles/article/view/777>.

Windelband, W. *Über die Gewissheit der Erkenntnis. Eine psychologisch-erkenntnistheoretische Studie*”. Berlin: Henschel, 1873.

Zaffaroni, Raúl, *Tratado de derecho penal parte general III*, Buenos Aires: Ediar, 1981, pág. 249.