

Los nuevos valores éticos del trabajo en la visión de la gestión: un estudio con gestores de multinacionales en Brasil

Resumen:

Este trabajo tiene como objetivo investigar cuáles son los valores que componen la ética laboral en la visión de gestores de empresas nacionales y multinacionales en Rio de Janeiro y São Paulo, en la actual sociedad, y que permean las relaciones laborales, a través de entrevistas que se han realizado a 10 gestores. Los cambios en las relaciones laborales han alterado aspectos importantes en la subjetividad del trabajo, que es uno de los elementos de la construcción de la identidad de los individuos. El proceso de globalización y reestructuración productiva que se ha registrado en las últimas décadas ha generado un rearrreglo social por la flexibilización del trabajo, que representa una regresión de los derechos laborales con la flexibilización de las jornadas laborales, del proceso de contratación y dimisión de trabajadores, de los procesos laborales, así como de los vínculos laborales. Estos cambios en la concepción del trabajo en la actualidad impactan en la manera en que los individuos se relacionan con él, y en el concepto que tienen de él. El referencial teórico que sustenta la discusión materia de este estudio abarca las cuestiones relacionadas con el nuevo contexto laboral y las relaciones laborales, y sus impactos sobre la construcción de una nueva ética laboral. Para alcanzar el objetivo de este trabajo, se entrevistó a ocho gerentes de grandes empresas, lo que ha posibilitado una descripción de los valores que compondrían la ética laboral. El análisis de los resultados sugiere que la ética juega un papel esencial en la vida en sociedad y que, pese a que el trabajo aún ejerza un rol preponderante para la formación de la identidad de los profesionales, hay una nueva manera de relacionarse en la actual generación de gestores, marcada por la subjetividad y por la pérdida de lealtad.

Palabras clave: ética y subjetividad laboral

1. Introducción

En las últimas décadas, experimentamos profundos cambios sociales, económicos, tecnológicos y geopolíticos en escala mundial, con implicancias en el modo de ser y actuar de los individuos en la sociedad. Los avances tecnológicos son innegables y han traído, en la vida contemporánea, incontables beneficios y ventajas al ser humano. Las relaciones laborales han sufrido intensas modificaciones a lo largo de los años, principalmente a partir de los avances tecnológicos y facilidades de movilización de las personas alrededor del planeta.

La migración de una estructura burocrática del trabajo –que garantizaba al individuo cierta estabilidad laboral en la organización flexible y dinámica del trabajo– ha causado sufrimiento a los trabajadores, profundo desgaste en las relaciones laborales y la fragmentación de las estructuras sindicales a partir de las mutaciones en el mundo laboral, que encaminaron a un profundo proceso de reestructuración productiva facilitada por la globalización de la economía.

El concepto de plusvalía de la mano de obra ha llevado a la concentración productiva en determinadas regiones del mundo en las que el costo de la mano de obra es menor, aunque signifique la precarización de las condiciones laborales y una agresión a la dignidad humana, en algunos casos. En esta ruta, la ética laboral también sufrió transformaciones, cediéndole espacio al sentido perverso de los denominados avances en la relación con el capital, adaptándose al nuevo contexto de las relaciones laborales, el cual está signado por nuevas estructuras de trabajo que se vienen, gradualmente, implementando.

En ese contexto, este trabajo plantea la siguiente cuestión investigativa: ¿cuáles son los valores que componen la denominada ética laboral en la actual sociedad, [en la visión de gestores de empresas nacionales y multinacionales en Rio de Janeiro y São Paulo](#), y que trascienden las relaciones laborales? Para contestarla, este artículo tiene como objetivo identificar las interpretaciones de gerentes de grandes empresas nacionales y multinacionales

sobre ética laboral, haciendo posible, de esa manera, una descripción de los valores que compondrían la ética laboral para esos trabajadores de nivel gerencial y, paralelamente, señalando los cambios en los valores y comportamientos considerados «éticos» en el entorno organizacional.

2. Perspectiva teórica

2.1. El trabajo: una categoría en transformación

Según Siqueira (2008), en la antigua Grecia, el trabajo presentaba un doble sentido: lo sublime y lo peyorativo. En el primer caso, el trabajo se relacionaba con la política en la organización y en la administración de la sociedad humana. En el segundo, se veía como una condena a la búsqueda de sobrevivencia. Enseguida, los romanos le darían al trabajo la denominación *tripalium*, que se refiere a una especie de yugo como el que se utilizaba en los bueyes para arar o, también, un instrumento de tortura, de castigo. El trabajo era fundamentalmente «aquello que tortura». Así, desde la Antigüedad hasta los discursos de nuestro tiempo, el trabajo se presenta como algo pesado, pero a la vez, constitutivo de la condición humana y del mundo moderno. Según Nardi (2006), las sociedades modernas son sociedades fundadas en el trabajo, dado que a partir de la Reforma Protestante, se pasa a aceptar el trabajo como una vocación. La tradición protestante valora los aspectos positivos del trabajo y deja de castigar el lucro, pasando a considerarlo una bendición de Dios. Ese es el único sentido del trabajo, conforme el sistema capitalista entiende y difunde posteriormente. Más tarde, la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, crea las condiciones necesarias para la afirmación del trabajo como valor moral. Hasta entonces, el término «trabajo» era utilizado para designar la labor de los siervos y trabajadores de jornada, productores de los bienes de consumo o de los servicios indispensables a la sobrevivencia (Gorz, 2007). En ese momento, según Enriquez (1999), el trabajo pasa a ser valorado, porque se transforma en un símbolo de la libertad del hombre para transformar la naturaleza, las cosas y la sociedad.

Según Gorz (2007), lo que denominamos «trabajo» es una invención del industrialismo, cuya característica más importante es ser una actividad que se realiza en la esfera pública; se solicita, se define y se reconoce como útil por otros, además de nosotros, y que a la vez es remunerada. De hecho, datan del periodo que sigue a la Revolución Industrial las escrituras de Marx en las que él describe la denominada «dominación capitalista» y la explotación de la mano de obra por parte de los propietarios de los medios de producción, en su obra *El capital* (1867). Este trabajo parte del presupuesto fundamental marxista de que el trabajo es la propiedad fundamental del hombre, y su apropiación por el capital a cambio de sueldo, en valor no proporcional a la riqueza generada por la fuerza de trabajo, constituye el motor de la dominación capitalista.

Sin embargo, en la modernidad, la «nueva» percepción del trabajo, de acuerdo con Enriquez (1999), ha generado una movilización general de los seres humanos, y aquellos que no trabajaban pasaron a ser considerados parásitos, delincuentes e inútiles. Con ello, no solamente los emprendedores y empresarios se interesan por el trabajo, sino también los trabajadores que pasan a considerar el trabajo como un elemento constitutivo y fundamental de su personalidad.

Para Dejours (2004, p.27), «el trabajo, por lo que implica, desde el punto de vista humano, el hecho de trabajar, o sea: actitudes, saber hacer, un compromiso del cuerpo, la movilización de la inteligencia, la capacidad de reflexionar, interpretar y reaccionar ante las situaciones, es el poder de sentir, de pensar, de inventar, etc.» (traducción libre). Dicho de otra manera, para el autor, el trabajo no es, en primera instancia, la relación salarial o el empleo; es el «trabajar», es decir, un cierto modo de compromiso de la personalidad para responder a una tarea delimitada por presiones materiales y sociales. Además, según Dejours (2007a), el trabajo es y seguirá siendo crucial para la construcción de la identidad y la salud, la realización personal, la formación de las relaciones entre hombres y mujeres, la evolución de

la convivencia y la cultura. Enriquez (2001, p. 58) refuerza la importancia del trabajo como factor de equilibrio psíquico en la vida de las personas:

[...] el hombre sin trabajo o no reconocido en su trabajo, o aun no encontrando ningún interés en su trabajo, está cerca de la depresión y comúnmente llega a este punto de quiebre. Pues el trabajo, en nuestra sociedad, es el modo privilegiado de hacer una obra (por más pequeña que sea), de existir, de tener (o de pensar tener) una identidad. El trabajo es, actualmente, el mejor método para vencer la locura. (Traducción libre).

El hombre contemporáneo intenta ser todo para todos a todo momento. Si antes el hombre buscaba adaptar el mundo a su mundo, hoy busca incesantemente adaptarse al mundo que él mismo creó. La búsqueda constante de la eficacia genera un ser humano ensimismado, inseguro, miedoso, individualista, ansioso, pero habilidoso, técnicamente, para atender a las demandas del mercado tecnológico o del mundo laboral.

2.2. La construcción del «nuevo» trabajador y la ética laboral

Las nuevas formas de organización que han surgido a partir de las transformaciones que vienen ocurriendo en el mundo laboral, que conllevan a la desaparición del empleo permanente y al surgimiento de nuevas tecnologías y formas innovadoras de organización del trabajo, están afectando de manera importante el valor del trabajo en la sociedad contemporánea y, consecuentemente, la sensación de realización del ser humano. El escenario del desempleo, la automatización de los procesos laborales que elimina los puestos antes ofrecidos, la precarización del trabajo y la flexibilización de las condiciones de trabajo han ejercido especial influencia en la sociedad, la cual ha experimentado transformaciones paradigmáticas, como lo afirman Sachuk y Araújo (2007, p. 61):

Para aquellos que están empleados en el núcleo moderno, se tiene una tarea enriquecida en su contenido; sin embargo, hay más explotación

en la forma de ampliación de la plusvalía. Las contradicciones son mucho más acentuadas, pese a ser más sutiles o disimuladas. Por otro lado, el trabajo como algo embrutecedor, monótono, repetitivo, no deliberado, pesado, humillante, arriesgado, estimulado exclusivamente por incentivos externos, aunque siga existiendo, probablemente describiendo el trabajo de la mayoría de la población, ya no es lo que predomina en las organizaciones contemporáneas. (Traducción libre).

Sachuk y Araújo (2007) afirman que, en esas condiciones, los mecanismos e instrumentos de intervención son cada vez más dependientes del capital social, del capital intelectual y de la reflexión, que de las jerarquías, manuales o estructuras. En esa realidad, el individuo está menos tutelado y necesita acompañar los eventos y estándares de calidad con una actuación autónoma que garantice los resultados, porque estos dependen más de su acción, enriqueciendo, de esa manera, el significado del trabajo. Conforme con Heloani (2003, p. 106):

Dentro de un sistema altamente competitivo y flexible, la empresa posfordista estimula el desarrollo de la «iniciativa», de la «capacidad cognoscitiva», del «raciocinio lógico» y del «potencial de creación» para que sus empleados puedan dar respuestas inmediatas a situaciones-problema. Al paso que delega algún poder de decisión (propicia cierta autonomía), la empresa necesita mantener un control indirecto sobre la actuación de sus empleados, lo que conlleva a que estos asimilen e incorporen sus reglas de funcionamiento como elemento de su percepción, llegando, finalmente, a un reordenamiento de la subjetividad de los trabajadores, buscando garantizar el mantenimiento de las normativas empresariales. (Traducción libre).

Según Sachuk y Araújo (2007), eso resulta del surgimiento de un nuevo tipo de organización, la organización virtual de la era de la información, que trae nuevas exigencias,

como la necesidad de los trabajadores de estar preparados para el acceso real a la información. Los nuevos métodos de organización y racionalización de la producción industrial que surgieron en Japón, denominados por Heloani (2003) como posfordistas, traen consigo políticas de gestión de la fuerza laboral cuyo objetivo es «diseñar» a un trabajador capaz de operar con tecnologías y procesos más flexibles. Heloani (2003, p. 117) afirma que «el trabajador es visto como un sobreviviente que, para salvarse de ser soterrado por el desempleo, debe adaptarse a subempleos, ocupaciones temporales en las que es coaccionado a desistir de los derechos laborales conquistados» (traducción libre).

Faria y Meneghetti (2001, p. 13) afirman que el secuestro de la subjetividad del trabajador pasó a intensificarse con los nuevos modelos de control psicológico viabilizados por la reorganización de los modelos de producción y gestión representados por el toyotismo. Según los autores:

Técnicas como el *team work*, *kaizen*, *just-in-time*, CCQ, TQC, son capaces de propiciar el secuestro de la subjetividad del trabajador, intensificando el ritmo de trabajo y precarizando las condiciones físicas y psicológicas del ambiente de trabajo, sometiendo el trabajador a la lógica de la acumulación ampliada del capital. (Traducción libre).

La cultura organizacional, con sus valores y procesos de socialización, busca conducir a todos los participantes de la organización a una fantasía colectiva propuesta por el liderazgo, con la finalidad de establecer un sentido para cada una de las acciones de los individuos y, con ello, atarlos a una red creada por ella. Como afirma Enriquez (2001b), si el individuo se identifica con la organización, pasa a pensar solamente por medio de esta y la idealiza al punto de sacrificar su vida privada para que se logren los objetivos definidos. De esta manera, entra sin saberlo a un sistema totalitario que para él es sagrado y trascendente, y que legitima su existencia. El fanatismo por la organización termina por eliminar el pensamiento creativo.

Esa especie de confiscación de la interioridad (Enriquez, 2001b) puede llevar a los individuos a la práctica de actos valorados por la organización, sin juzgar su ética o responsabilidad social.

3. Aspectos metodológicos de la investigación

Esta investigación es de naturaleza cualitativa, pues no se basa en la utilización de instrumental estadístico para el análisis de los datos. Respecto a la estrategia investigativa, se utilizó un guion de entrevista semiestructurada para la recolección de datos, considerando que, según Triviños (1987), esta valora la presencia del investigador. El guion fue elaborado a partir de la definición de las categorías analíticas pertinentes al alcance del objetivo propuesto.

Los sujetos de la investigación son gestores, de ambos sexos, con edades entre 35 y 45 años, y que participan activamente en organizaciones en la actualidad. Además de este grupo, se entrevistó a individuos ya jubilados que desempeñaron funciones de liderazgo en sus organizaciones de origen.

Para el análisis de los datos obtenidos, se utilizó el análisis de contenido, definido por Bardin (1977) como un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones, que buscan obtener indicadores, cuantitativos o no, que permitan la inferencia de conocimientos relacionados con las condiciones de producción / recepción de estos mensajes, a través de procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de dichos mensajes.

4. Análisis e interpretación de los resultados

En este apartado, se analizaron los testimonios de los entrevistados con el objetivo de entender cuáles son los valores que componen la ética laboral en la sociedad actual, y que trascienden las relaciones laborales. El análisis de los relatos de los participantes permitió identificar categorías que ayudaron a comprender mejor cómo los entrevistados describen los

valores que componen la ética y la ética laboral; cuál es el papel del trabajo en la formación de la identidad de los individuos; y la pérdida de lealtad en dichas relaciones, característica que se observó en las generaciones «Y» y «Z», que comienzan a dominar el mercado laboral.

4.1. Ética y ética laboral

La mayoría de los entrevistados define «ética» de manera similar, pues ellos entienden el concepto como un conjunto de principios y valores que dirigen la vida de las personas. La ética conquista un rol preponderante en la vida en sociedad, por ser justamente lo que distingue a los seres humanos de los animales. Los siguientes relatos comprueban esa percepción:

«La ética es un conjunto de principios y valores que tenemos en la vida. [...] Es un comportamiento que se relaciona con estándares definidos por la sociedad. [...] El hombre sin ética es el peor de los animales. La ética es la única cosa que nos distingue de los animales». (E2)

«La ética es el conjunto de valores, [...] es la manera como socializas tu comportamiento. [...] La ética es el paraguas de los valores. Y los valores son la manera como uno puntúa la calidad del ejercicio de lo que hace». (E3)

«La ética es el pilar base de la vida. Es tener conciencia de lo correcto y lo equivocado, lo que puedes y no puedes hacer. [...] Es la base de la vida personal, de la vida familiar, de la vida en grupo y de las relaciones laborales». (E5)

Algunos de los entrevistados enfatizaron una sensación de pérdida de los valores éticos por parte de la sociedad actual. Las profundas transformaciones sociales, económicas, tecnológicas y geopolíticas que se han experimentado en las últimas décadas trajeron implicancias a los modos de ser y actuar de los individuos en la sociedad. Para algunos participantes, esos cambios ejercieron una influencia directa en el concepto de lo que es ética, de los valores y de lo que se considera correcto y equivocado actualmente:

«Hoy en día, la mayoría de los valores éticos de las personas ya no tienen el compromiso de antes. [...] Hoy los valores están todos en la apariencia. Entonces, muchas veces sufres una

desilusión con el comportamiento ético de los funcionarios de ahora. Ya no tienen el compromiso de antes». (E2)

«La ética se transformó en algo de ese tipo, tiene una escala de valor. Entonces, tú puedes ser poco ético o muy ético. No es así. O bien lo eres, o no lo eres; no hay término medio». (E5)

Pese a la creencia de que la ética debe guiar todas las relaciones de la vida de alguien, los entrevistados han enfatizado, para fines de la realización de este trabajo, la importancia de la ética en las relaciones laborales. Para ellos, la relación en todos los niveles de la empresa debe ser permeada por la ética, alcanzando a todos los grupos de interés (*stakeholders*) involucrados en dicho proceso. Gran parte de los entrevistados enfatizó la importancia de la existencia de un comité de ética dentro de la empresa, para ayudar a la definición de los principales valores de la compañía:

«El primer paso, cuando entras a la empresa, es conocer los valores para cerciorarte de que estén alineados con los tuyos. Pienso que es muy difícil que trabajes en un local en el que los valores sean completamente distintos de los tuyos. Puedes trabajar, pero en algún momento vas a estar violentándote a ti mismo». (E5)

Por otro lado, uno de los participantes también ha resaltado la ausencia de preocupación de la empresa respecto a la discusión y transmisión explícita a los funcionarios de los valores que permean la organización y que deben servir como base para la construcción y mantenimiento de su código de ética. Para él, ese es un punto negativo de la empresa, que debería trabajar la ejecución del código de ética de manera más transparente.

4.2. El trabajo y la formación de la identidad

La gran parte de los entrevistados está de acuerdo con la visión de Dejours (2007a), al resaltar que el trabajo es y seguirá siendo crucial para la construcción de la identidad y la salud, la realización personal, la formación de las relaciones entre hombres y mujeres, la evolución de la convivencia y la cultura. Muchos participantes comparten la idea de que hay una relación directa entre el trabajo y la formación de la identidad de los individuos, de acuerdo con los siguientes relatos:

«Me parece fundamental. Primero, porque uno está haciendo algo, se realiza intelectual o manualmente, y te pagan por ello. [...] Y también porque es el lugar donde pasas la mayor

parte de tu vida cuando estás despierto. Uno no vive para trabajar, pero tiene que vivir trabajando placentera y alegremente». (E1)

La remuneración es un factor que ha sido resaltado por los entrevistados como importante para la relación que se establece entre el trabajo y la composición de la identidad de las personas, pues a través del sueldo el individuo logra sustentarse y, así, imponerse en la sociedad como un ciudadano libre e independiente:

«El trabajo es importante por la remuneración, principalmente. Porque cuando uno tiene remuneración, logra sustentarse, dar sus propios pasos. Uno empieza realmente a conquistar su libertad y su independencia. No se puede ser libre dependiendo de otros». (E5)

Pese a los incontables beneficios y ventajas que el avance tecnológico trajo a la vida contemporánea, uno de los entrevistados señaló la existencia de un lado perjudicial en esos avances. En su opinión, los jóvenes de hoy están cada vez más conectados, reciben cada vez más información de diferentes fuentes, pero no logran profundizar en los temas. Eso termina por crear una generación de jóvenes inaptos para la toma de decisiones y con dificultades para comprometerse, ya sea con las organizaciones en las que se desarrollan, o en otros aspectos de la vida.

4.3. La pérdida de lealtad en el trabajo

Según Sennet (1999), en el nuevo contexto laboral, la carrera tradicional que avanza paso a paso está desapareciendo. El principio que considera que ya no hay largo plazo corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo. En ese contexto, surgen fuertes dificultades para las relaciones sociales duraderas, y el individuo no logra desarrollar una narrativa de identidad y tampoco una historia de vida. Gran parte de los entrevistados resalta esa percepción al hablar de las generaciones «Y» y «Z», que poseen una relación con el trabajo diferente de aquellas que ellos mismos han experimentado. En su opinión, esas generaciones difieren de la anterior respecto a la visión de carrera y al sentimiento de lealtad y pertenencia a la organización. Mientras ellos ingresaban a las empresas aún jóvenes, pensando en hacer una carrera, la generación actual no comparte el mismo pensamiento. Según los participantes, ello hace que la relación entre el empleador y el empleado sea menos fluida, menos comprometida e, incluso, menos leal. Los relatos siguientes clarifican esa percepción:

«Respecto al gran cambio que he notado, lo digo por mi edad. Yo ingresé a la empresa pensando quedarme. Los jóvenes hoy no tienen esa lealtad. Están en una empresa y ya están mirando a otra. Hay una gran movilidad física, también, no solamente a nivel de empresa, sino en el sentido de mudarse de país». (E1)

«Con relación a cuando entré a trabajar en la empresa, en el año 1973, hablamos de 40 años. Había una relación de mucha más lealtad y también el compromiso de la empresa con el empleado. Pese a que ese compromiso aún exista en los días de hoy, ya no existe la palabra “lealtad”». (E2)

«La generación “Y” ya no se preocupa como la generación de la que formo parte, que es la baby boomers, quienes soñaban con entrar a trabajar a una empresa y quedarse hasta la jubilación. La relación con la empresa es muy voluble». (E8)

Algunos entrevistados señalaron el hecho de que la empresa ya no es vista como una socia, lo que crea una relación negativa entre el empleador y el empleado. Los funcionarios pasan a ver en las organizaciones solo una manera de obtener ventajas, perdiéndose, así, la relación gana-gana. Según la opinión de los participantes, eso es extremadamente negativo para ambos lados: los empleados pierden la satisfacción profesional, la alegría de trabajar, y pasan a ejercer sus funciones únicamente por el dinero que reciben; por otro lado, las empresas pierden la figura de los colaboradores, dado que el interés de los empleados pasa a ser financiero, en un juego en el que lo más importante es obtener ventaja:

«La empresa ya no es una socia, sino algo de lo que puedo obtener ventaja. [...] Esa relación se quebrantó en un determinado momento. Uno entra acá, hace ese servicio, recibe su pago y se va. Las fuerzas del mercado hacen que el empleado vea a la empresa como un enemigo». (E2)

«En la generación “Y”, veo una búsqueda no de identidad, sino de dinero. Yo me cambio de una a otra porque esta me exige menos y me paga más. Y no porque me da satisfacción personal. [...] Ese es un problema que solo va a endurecer aún más las relaciones de trabajo, pues a partir del momento en que ya no hay el gana-gana, hay el cobra-cobra. Yo te pago, entonces, muéstrame resultados». (E3)

Algunos entrevistados también resaltaron los aspectos positivos de esa relación, ya que puede ser beneficiosa para el empleado, quien aumenta su red de relaciones y no depende de la empresa en la que actúa. De esa manera, en el caso de una dimisión, las oportunidades de una recolocación en el mercado aumentan. Además, creen que los jóvenes de las generaciones «Y» y «Z» tienen una conciencia mayor respecto a la necesidad de tener una buena formación académica y profesional, a fin de estar mejor preparados para el mercado altamente competitivo que enfrentarán.

5. Consideraciones finales

En una sociedad inestable, dinámica y fluida, en la que el capitalismo financiero se consolida y las empresas buscan mayor competitividad en nivel global, el trabajo es presionado para adaptarse a las exigencias del mercado. Ese contexto da origen a una nueva estructura laboral, que se ajusta para adaptarse a las exigencias de un mercado en constante transformación y que trae nuevos valores que orientan las relaciones laborales, afectando de manera importante la subjetividad de los individuos y sus relaciones en el ambiente de trabajo.

El trabajo, en la contemporaneidad, aún ocupa una posición de importancia para los individuos. A lo largo de los últimos años, sin embargo, el trabajo asumió nuevas configuraciones que no conceden a los trabajadores seguridad, satisfacción y visión de largo plazo en función de la plusvalía global de la mano de obra. Los avances tecnológicos también afectaron las relaciones laborales de la actualidad. Además, la creciente oferta de mano de obra pone los trabajadores en una posición de desventaja en las negociaciones con el capital, aceptando, en muchos casos, condiciones crueles de remuneración, de horario laboral y de las propias condiciones laborales.

Las personas esperan rever en el ambiente de trabajo los principios de otrora, según podremos confirmar en los resultados de la investigación realizada por este trabajo. Entendemos que la actividad laboral mantiene aún hoy su importancia para los individuos en

lo que tañe a la formación de su identidad, pero aún debe volver a ocupar la centralidad en la vida de los individuos como forma de construcción política. Para ello, es imprescindible reconocer que el trabajo tiene el poder de generar relaciones de cooperación cuando esas no sean marcadas por la competencia entre los individuos, sino por una visión de todo, de conjunto, de sociedad en la construcción de lo bien común, volviendo a los orígenes simples y consistentes que fueron las bases para la construcción de las sociedades.

Desde lo que fue estudiado a través del referencial teórico y especialmente con base en las declaraciones y ponderaciones de los entrevistados, identificamos algunos valores que componen la llamada Ética Laboral en la actual sociedad, y que trascienden las relaciones laborales: el cambio en la percepción de la importancia del trabajo: los individuos consideran que el trabajo es más importante por su poder de viabilizar consumo que por la posibilidad de probar su valor en la sociedad a través de lo que producen; el fortalecimiento del individualismo: los mecanismos de control intensificados y mejorados por los avances tecnológicos intensificaron la competición entre los trabajadores, que perdieron el compromiso con el grupo y se mueven solamente por sus objetivos personales, aportando al equipo solamente cuando eso le brinda alguna ventaja; la «cosificación» de la vida humana: los trabajadores son considerados únicamente un factor más de producción, lo que lleva a las empresas a gestionar el uso de la mano de obra buscando, únicamente, reducir los costos y aumentar la productividad. Con ello, la flexibilización de la jornada laboral y la distribución de los vacantes de trabajo alrededor del mundo causaron la fragmentación de la fuerza de trabajo, que perdió fuerza para defender sus derechos e intereses.

Este trabajo no alcanza explorar toda la profundidad del tema y agotarlo en todas sus ramificaciones. Por ello, nuevas averiguaciones sobre el tema deben abordar las tendencias en el escenario mundial para las próximas décadas, especialmente en lo que concierne a la trayectoria del trabajo y de las ocupaciones. En los últimos años, los avances tecnológicos, los

cambios económicos y culturales ocurridos permitieron el surgimiento de nuevas profesiones y ocupaciones que generaron oportunidades de empleo a los individuos. Es necesario investigar de qué forma la continuidad de estos cambios impactará en el cuadro de oportunidades de empleos para las generaciones que llegarán al mercado de trabajo en los próximos años.

Referencias

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- CIMBALISTA, Silmara. *Subjetividade do trabalhador no cotidiano do sistema de produção flexível: uma análise do trabalho em grupo e por competências*. Trabajo presentado en el VI Seminario del Trabalho – Trabajo, Economía y Educación en el Siglo XXI. Marília: UNESP, 26-30 de mayo de 2008.
- DEJOURS, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. *Revista Produção*, tomo. 14, n. 3, p. 27-34, sept-dic, 2004.
- _____. Prefácio in MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007 a.
- ENRIQUEZ, Eugène. *A perda do trabalho, perda da identidade*. In NABUCO, M.R.; NETO, A. Carvalho (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. (pp. 69-83). Belo Horizonte: IRT, 1999.
- _____. *Instituições, poder e “desconhecimento”*. In ARAÚJO, José Newton Garcia de; CARRETEIRO, Teresa (Org.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. (pp 49-74). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.
- _____. *Interioridade e Organizações*. In VERGARA, Sylvia Constant; DAVEL, Eduardo. *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2001, capítulo 6.
- FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. *O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: um abordagem crítica ao modelo toyotista de produção*. Trabajo presentado en el EnANPAD 2001.
- FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização*. Edición estándar de las obras psicológicas completas de Sigmund Freud – Tomo XXI, pp 75-171. Río de Janeiro: Imago, 1974 (texto original publicado en 1930).
- GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2007.
- HELOANI, José Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.
- LEITE, Márcia de Paula; ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. *O Trabalho Reconfigurado. Ensaio sobre o Brasil e o México*. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2009, capítulo 4.
- MAIDANA, Susana. *La Dimensión Ética del Trabajo*. In Texto e Contexto em Enfermagem – Ene-Mar 2005, pp. 58-64.
- MALVEZZI, Sigmar. *A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira*. In Organizações e Sociedade, tomo 7, n.17, p. 137-143, ene-abr 2000.
- NARDI, Henrique Caetano. *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

SACHUK, Maria Iolanda; ARAÚJO, Romilda Ramos. *Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas*. In Revista de Gestão USP. Tomo 14, n.1, pp 53-66. São Paulo: USP, enero-marzo 2007.

SENNET, Richard. *A Corrosão do Caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 1999.

SIQUEIRA, Ailton. *Ética e Trabalho*. In Revista Contexto Ene-Jul 2008, pp 27-44.

TOLEDO, Enrique de La Garza. "Para um conceito ampliado de trabalho, de controle, de regulação e de construção social de ocupação: os "outros trabalhos"" in *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México*. LEITE, Marcia de Paula e ARAUJO, Angela Maria Carneiro. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2009, capítulo 6.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo da Silva. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia Constant. *Métodos de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 5ª. Ed. 2012.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (orgs.). *Pesquisa Qualitativa em Administração*. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. pp. 13-28.