Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



TESIS DE GRADO

Bienestar Laboral General en trabajadores en relación de dependencia y trabajadores freelance de C.A.B.A. y Conurbano Bonaerense.

Título a obtener: Licenciada en Psicología

Autora: Ana Laura Iglesias

Directora: Lic. Paula Florencia Ferrero

Legajo: 4372

Sede: Berazategui

8 de junio de 2021

Agradecimientos

A mi compañero Leandro, por hacerme el camino más fácil, apoyarme y contenerme cuando lo necesite.

A mi hermana Paula, por siempre regalarme su confianza para seguir.

A Florencia, por aparecer en el momento menos esperado y guiarme.

A mi familia y amigos, son el mejor equipo.

Resumen

Esta investigación se trató sobre el Bienestar Laboral General en trabajadores en relación de dependencia y freelance de C.A.B.A y Conurbano Bonaerense, con el objetivo de identificar los factores predominantes de bienestar laboral general en trabajadores de dichos grupos. En total se entrevistaron a 103 sujetos, la muestra se componía por 72.8% hombres y 27.2% mujeres. A estos, se les administró el cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al, 2010).

En la actualidad, se encuentran en el haber escasas investigaciones o teorías fundamentadas que permitan analizar la realidad de las nuevas modalidades contractuales laborales, en relación al impacto psicológico en los trabajadores, y las que se hallaron no focalizaron en comparar los distintos tipos de modalidades.

Como resultados se obtuvo que los trabajadores freelance poseen diferencias significativas evidenciando mayor BGL y BP, así como Expectativas y Competencias que los trabajadores bajo relación de dependencia. A su vez, estos últimos, poseen mayor Alienación.

Como conclusión se estableció asociación de los resultados con lo planteado por Médor (2016) que explica que los trabajadores independientes ven el trabajo como una forma placentera donde pueden combinar hobbies y trabajo pero que al final no se ve como una obligación por estar haciendo algo que les gusta. Mientras que los trabajadores bajo relación de dependencia tienen una vida con pocas emociones, sin desafíos y limitada.

El trabajo a lo largo de los años fue cambiando su estilo y condiciones, ya sea por necesidades de los empleadores o empleados, como hechos históricos, un ejemplo de esto es la pandemia que comenzó en el 2020. Es por eso que se debe tener en cuenta el valor que se le da a los empleados para así garantizar un mayor bienestar laboral general y productividad a la vez, sin descuidar la salud y a la organización.

Palabras clave

Bienestar Laboral - Tipo de trabajo - Freelance - Relación de dependencia

Abstract

This research is about the General Labor Welfare in dependent and self-employed workers from Caba and Conurbano Bonaerense, with the aim of identifying the predominant factors of general labor well-being in workers of said groups. 103 subjects were interviewed, the sample consisted of 72.8% men and 27.2% women. To these, the General Labor Welfare questionnaire was administered (Blanch et al., 2010).

At present, there are few investigations or grounded theories that analyze the reality of the new labor contractual modalities, in relation to the psychological impact on workers. Those were found did not focus on comparing the different types of modalities.

As results, it was obtained that independent workers have higher BGL and BP, as well as Expectations and Competencies than workers under a dependency relationship. The latter will have greater Alienation.

This result can be associated in accordance with what was proposed by Médor (2016) who explains that independent workers see work as a pleasant way where they can combine hobbies and work but at the end it's not seen as an obligation because they are doing something that they like. While the workers under a dependency relationship have a life with few emotions, without challenges and limited.

Over the years style and conditions has changed on work, either due to the needs of employers or employees, or historical facts, an example of this is the pandemic that began in 2020. That's the reason why it should be consider It the value that is given to employees in order to guarantee greater general well-being and productivity at the same time, without neglecting health and the organization.

Keywords

Labor Welfare - Type of work - Freelance - Dependency ratio

Índice

AGRADECIMIENTOS **2**

RESUMEN **3**

ABSTRACT **4**

ÍNDICE DE GRÁFICOS **6**

ÍNDICE DE TABLAS **6**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **7**

INTRODUCCIÓN **7**

ANTECEDENTES **9**

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN **18**

JUSTIFICACIÓN **18**

Teórica *18*

Práctica *18*

Social *18*

OBJETIVOS 19

Objetivo General *19*

Objetivos Específicos *19*

HIPÓTESIS 20

Hipótesis general *20*

Hipótesis específicas *20*

MARCO TEÓRICO **21**

BIENESTAR LABORAL **21**

RIESGO PSICOSOCIAL 22

ERGONOMÍA 25

TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA 28

TRABAJO FREELANCE 28

METODOLOGÍA **31**

DISEÑO 31

PARTICIPANTES 31

PROCEDIMIENTO 32

INSTRUMENTO 32

RESULTADOS **33**

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA 33

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES 37

Análisis de normalidad *38*

DIFERENCIA DE GRUPOS 39

CORRELACIONES 46

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN **49**

LIMITACIONES 52

RECOMENDACIONES FUTURAS 52
REFERENCIAS **53**
ANEXOS **58**

Índice de gráficos

GRÁFICO 1. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SEXO 33
GRÁFICO 2. DESCRIPCIÓN DEL ESTADO CIVIL 33
GRÁFICO 3. DESCRIPCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO 34
GRÁFICO 4. DESCRIPCIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA 34
GRÁFICO 5. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CARGO JERÁRQUICO 35
GRÁFICO 6. DESCRIPCIÓN DE LA CANTIDAD DIARIA DE HORAS DE TRABAJO 35
GRÁFICO 7. DESCRIPCIÓN DE LA CANTIDAD DE FRANCOS SEMANALES 36
GRÁFICO 8. DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN LA SITUACIÓN LABORAL POR COVID-19 36
GRÁFICO 9. DESCRIPCIÓN DE COMO RESULTARON LOS CAMBIOS LABORALES FRENTE AL COVID-19 37

Índice de tablas

TABLA 1. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE EDAD. 37
TABLA 2. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD EN MESES EN EL EMPLEO ACTUAL 37
TABLA 3. DESCRIPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL GENERAL Y SUS DIMENSIONES 38
TABLA 4. PRUEBA DE NORMALIDAD DE VARIABLES ESCALARES 38
TABLA 5. DIFERENCIA ENTRE BLG, Y SUS DIMENSIONES, CON EL TIPO DE TRABAJO FREELANCE Y RELACIÓN DE DEPENDENCIA 39
TABLA 6. DIFERENCIAS ENTRE BLG Y SEXO 40
TABLA 7. DIFERENCIAS ENTRE BLG Y EL ESTADO CIVIL 41
TABLA 8. DIFERENCIAS ENTRE BLG Y ZONA DE RESIDENCIA 42
TABLA 9. DIFERENCIAS ENTRE BGL Y SI TIENE HIJOS 43
TABLA 10. DIFERENCIAS ENTRE BGL Y SI OCUPA UN CARGO JERÁRQUICO 44
TABLA 11. DIFERENCIA ENTRE BGL Y SI PERCIBIÓ CAMBIOS RESPECTO A LA SITUACIÓN LABORAL POR COVID-19 45
TABLA 12. RELACIÓN ENTRE EL BGL Y EDAD 46
TABLA 13. RELACIÓN ENTRE BGL Y NIVEL EDUCATIVO 46
TABLA 14. RELACIÓN ENTRE BGL Y CANTIDAD DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO 47
TABLA 15. RELACIÓN ENTRE BGL Y CANTIDAD DE FRANCOS SEMANALES 47
TABLA 16. RELACIÓN ENTRE BGL Y ANTIGÜEDAD EN MESES EN EL EMPLEO ACTUAL 48
TABLA 17. RELACIÓN ENTRE EL BGL Y LA PERCEPCIÓN DE HABER TENIDO CAMBIOS EN EL TRABAJO POR COVID-19 48

Planteamiento del problema

Introducción

Los cambios percibidos en el sector del trabajo en Argentina durante los últimos 10 años guardan relación con procesos parecidos que ocurrieron en otros países (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Esos cambios motivan a pensar de manera reflexiva acerca del significado del trabajo asalariado, sobre la evolución futura en general que tendrá, así como el lugar que ocupa en la definición de la naturaleza del capitalismo contemporáneo. Las cambios que dieron a conocer en el último tiempo sobre el trabajo y las consecuencias sociales que trae, forman parte de las preocupaciones, que motivan a los investigadores de diferentes países a estudiar la relación que tienen estos cambios y el novedoso perfil que va incorporando la sociedad (Palomino, 2004).

La importancia de estudiar los procesos de ajuste a la vida y sus resultados está en relación con el bienestar de la población que toda sociedad busca. Las políticas del desarrollo social en todo el mundo han estado enfocadas a la búsqueda del bienestar económico y a la distribución de la riqueza de una manera más equilibrada. Sin embargo, en las dos últimas décadas el desarrollo social considera cada vez más la importancia de introducir en el análisis el bienestar percibido por la población (Alkire, 2002, citado en Watanabe, 2005).

En línea con lo antedicho, esta investigación se propone identificar los factores predominantes de bienestar laboral en trabajadores en relación de dependencia y trabajadores freelance de C.A.B.A y el Conurbano Bonaerense. Hacer una caracterización de la muestra según variables sociodemográficas tales como edad, sexo, zona de trabajo, antigüedad laboral, tipo de trabajo y comparar las puntuaciones de las dimensiones de bienestar psicosocial entre trabajadores bajo relación de dependencia y freelance.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta

de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, son algunos de los ejemplos de condiciones de trabajo que pueden generar riesgo psicosocial (Moncada et al., 2014).

Como consecuencia puede generar estrés laboral en las personas y puede estar representado por el Mobbing, que ha sido definido por Heinz Leymann de la siguiente manera: “una cadena, durante un largo periodo de tiempo, de palabras y conductas hostiles, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia un tercero” (Hirigoyen, 2014).

Trabajar cumple una función necesaria e importante en las personas, ya sea por la retribución económica, las relaciones que se generan dentro del ambiente laboral y la capacidad de elaborar relaciones interpersonales para poder adaptarse tanto en una dinámica bajo relación de dependencia o las nuevas modalidades freelance (Filippi, 2006). El trabajo puede generar distintas enfermedades profesionales, y esto influye en el bienestar de los trabajadores y de sus familias. En los últimos tiempos, ha cobrado mayor interés el bienestar laboral, es por ello que se han realizado estudios sobre el estrés que genera un ambiente laboral hostil. Asimismo, siendo amplio y novedoso el campo de investigación sobre esta temática y aún queda por seguir investigando

Para garantizar el bienestar laboral, es necesario que se conozca qué puntos influyen y cuáles son los que benefician la salud de la organización para poder abordarlos y trabajar sobre ellos.

Con el fin de lograr informar a todos los individuos de la comunidad sobre esta temática, la presente tesis se propone generar insumos para informar y psicoeducar a los trabajadores y a las organizaciones para que se capaciten en su abordaje y empleen medidas para promover ambientes de trabajos saludables, tanto para los que trabajen bajo relación de dependencia como quienes trabajen de forma freelance.

En este sentido, la pregunta que da lugar a la presente tesis es: ¿Cuáles son los factores predominantes del Bienestar Laboral en trabajadores bajo relación de dependencia y trabajadores freelance?

Antecedentes

Se ha evidenciado la forma en afectan las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores y el estrés es una de las principales causas de enfermedades profesionales (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). En consecuencia, surge interés por proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, en el que las medidas de prevención e intervención en salud ocupacional empiezan a obtener un papel significativo en las organizaciones.

Malleville (2017) en Argentina, realizó un trabajo de investigación histórica sobre el surgimiento y las implicancias del concepto de riesgos psicosociales en el trabajo. Y además, planteó la necesidad que tiene el país de reconocer, legislar y permitir la participación de los trabajadores en las decisiones sobre sus condiciones y medio ambiente laboral y salud. Además, se puede pensar la dinámica del trabajo con una “lógica dual”, ya que por un lado puede el trabajo contribuir al desarrollo de distintas dimensiones humanas, como los vínculos sociales y el placer, pero por otro lado, también puede generarse a partir de esta actividad explotación y alienación de los trabajadores generando momento de sufrimiento. En su recorrido, cita a Dessors (1998), que conceptualiza esta situación explicando que la organización nunca es “neutral” porque involucra la subjetividad de los trabajadores con indicaciones que le propone el trabajo.

La intensidad y el tiempo de trabajo, son factores que influyen en la insatisfacción de los ritmos de trabajo. Las exigencias emocionales son una tarea que el empleado debe saber manejar ya que tiene un contacto directo con los clientes. En esta dirección los trabajadores tendrían que tener la capacidad de saber manejar sus emociones y desarrollar habilidades interpersonales. Además, tener la posibilidad o imposibilidad de influir sobre las diferentes maneras de hacer su trabajo, a esto lo llama: autonomía y margen de maniobra, poder intervenir en los objetivos o metas que se le propongan, poder decidir los tiempos de trabajo y descanso, desenvolver su potencial profesional y permitir lugares de aprendizaje. A su vez, el trabajo puede ser una fuente de inseguridades si este no brinda el apoyo y la certeza de que el puesto de trabajo es perdurable en el tiempo. Si la persona, se encuentra

expuesta constantemente a deficiencias de la organización, a esfuerzos que van contra su voluntad, a ritmos de trabajos acelerados de forma repetitiva o monótonas puede desembocar en padecimiento y causarle sufrimiento con consecuencias en la salud del empleado (Dejours, 2000; 2001).

Los trastornos musculoesqueléticos forman parte de las patologías más frecuentes que sufren los teletrabajadores en su salud. Es por eso que Garcia Salirrosas y Sanchez Poma (2020) hicieron un estudio en la universidad de Lima, Perú para determinar la presencia del trastorno musculoesquelético (TME) y la asociación a factores de riesgos ergonómicos en trabajadores del área docente universitario que se encuentran desarrollando su trabajo desde casa por las medidas que se tomaron como prevención de COVID-19, para detectarlo administraron una encuesta de sintomatología de los TME. Los resultados obtenidos demostraron que el 100% de las personas que desempeñan su tarea desde el teletrabajo se encuentran con molestias que duelen en distintas zonas del cuerpo.

Además de las patologías físicas mencionadas, también se observan psicopatologías relativas al trabajo. Dos de las más comunes son el estrés laboral, y la adicción al trabajo. El estrés laboral es un tipo específico de estrés, que puede distinguirse en distintas modalidades: el Burnout, que se define como un agotamiento extremo que impide a la persona continuar con sus tareas laborales con la misma habilidad que anteriormente, el estrés tecnológico, que hace referencia a la ansiedad que produce no estar al día con las tecnologías actuales o por lo contrario el sobre-uso de las mismas, o por último el estrés relacionado a la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar (Coduti et al, 2013). Por otro lado, la adicción al trabajo se define como la actitud que toman ciertos trabajadores al dedicar un tiempo excesivo a las tareas laborales, teniendo conductas obsesivas y compulsivas con esas tareas, llegando incluso a situaciones extremas como generar errores para retrasar el tiempo que tardan en el trabajo, o inventar tareas que no tenían anteriormente (Castañeda Aguilera y García de Alba García, 2011).

En este mismo sentido, Acevedo et al. (2013), desarrolló en su investigación con el principal de los objetivos conocer la presencia de los factores de riesgos psicosociales que

afectan a enfermeros de instituciones públicas de las provincias de La Pampa y Santiago del Estero. Donde se estudiaron las dimensiones exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, y apoyo social y calidad de liderazgo. Como resultados se obtuvo que predominan las tres dimensiones en el ámbito laboral y esto representa un riesgo psicosocial alto.
La relación entre estilos de conducción y riesgos psicosociales dan cuenta que la dirección con altos niveles de exigencia y coerción afectan de manera importante la percepción de clima organizacional y estilos que fomentan roles confusos y que no favorecen la autonomía en la toma de decisiones afectan la salud del trabajador. También las deficiencias en la estandarización de las tareas, que en algunos casos pueden resultar demasiado rígidas y en otro producto de las crisis que inició en el 2008, las empresas comenzaron a buscar métodos para reducir costos y los consumidores debido a su bajo poder adquisitivo encontraron formas para gastar menos, así eso implica compartir con otros consumidores.

Con respecto a los efectos que tienen las relaciones laborales en la satisfacción del trabajador, se han realizado varias investigaciones que permiten comprender que la retribución económica no es lo único que necesitan los empleados para sentirse satisfechos con su trabajo, sino también ser reconocidos por su trabajo. Es gracias a ese reconocimiento, que los empleados sentirán que su trabajo es útil, que son vistos y tenidos en cuenta. El reconocimiento puede ser otorgado de distintas maneras: individual, al grupo, de manera pública, en privado, por escrito etc. La importancia recae en analizar qué tipo de reconocimiento será más beneficioso para cada trabajador y en cada momento, con la inclusión de nuevas modalidades de trabajo, como lo es el freelance, se podría pensar en cómo afectará esto al recibimiento de reconocimiento, sobre todo teniendo en cuenta la menor frecuencia de contacto personal que estas modalidades generan (Ares Parra, 2013).

Por otro lado, la digitalización permitió conocer el modo en el que se comportan los consumidores y esto da la oportunidad de que nazcan nuevas ideas de negocio, además las empresas logran reducir sus costos contratando mano de obra que trabaje de manera independiente, sin la necesidad de tener que contratar a alguien fijo, utilizando como mediador las aplicaciones que tienen empleo auge como Uber, Glovo, Amazon, etc. para

algunos casos. La tecnología juega un papel importante en esta instancia, es la que facilita el desarrollo y comunicación. Las empresas utilizando mano de obra freelancers comprimen sus gastos y esto es beneficioso para ellos como para los clientes (Nicolalde, 2018).

La nueva categorización de la generación es un factor no menor que influye demasiado en el estilo de trabajo del momento. Como explica Caraher (2014) la generación de Millennials, que abarca personas nacidas del 1980 al 2000, tienen otro tipo de pensamiento respecto al mundo laboral. Tiene otra concepción de sí mismos y del estilo de vida. Ellos nacieron ya con la ayuda de la tecnología, sus avances y ventajas. Tienen una realidad muy distinta a la de sus padres y abuelos. Los Millennials son un tipo de empleado que a veces le puede resultar frustrante a los administradores, porque ellos no aspiran a ascender en sus puestos de trabajo ni permanecer largos años, a diferencia de su generación anterior que marcaban una carrera laboral y a los Millennials les interesa marcar la diferencia, haciendo o mejorando algo si puede hacerlo. Cuando esta generación se siente atrapada en una caja sin oportunidades de accionar, su satisfacción laboral es baja ya que no pueden hacer algo diferente. Ellos ven las responsabilidades, la exposición a diferentes actividades y trabajos como una manera de ganar diversas habilidades, que no podrían obtener si pertenecen al mismo puesto por años. La decisión de trabajar de manera independiente puede traer otro factor más allá de la etapa generacional, por ejemplo la necesidad de estar en casa o trabajar más libremente para poder cuidar de la familia.

Es esto lo que se refleja en la investigación que realizó Montenegro Franco (2017) en un grupo de mujeres madres que trabajan bajo la modalidad freelance. Con el objetivo de descubrir las ventajas y desventajas, las oportunidades y amenazas del trabajo freelance en un grupo de madres de Guatemala de una edad promedio de 30 años. El método de investigación es cualitativo y lo llevó a cabo a través de una entrevista semiestructurada, que abarcaba 4 indicadores: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Que a su vez se dividieron en 4 subindicadores: elección de modalidad, honorarios, ingresos y formalismo laborales. Obtuvo como resultado que los que eligen la modalidad de trabajo

freelance disfrutan de poder realizar sus tareas laborales y ocuparse de las demandas domésticas, como el cuidado de la casa, hijos y familia. Aunque coinciden en que tienen una desventaja al no tener una prestación laboral. tener que crear su propio fondo de ahorro y tener que contratar un seguro médico por su cuenta. Además de tener que posicionarse en el mundo laboral con la alta tasa de desempleo que hay en el país y la ausencia de leyes laborales que valoren el trabajo freelance (Montenegro Franco 2017).

Como explican Stein Martínez y Pin Arboledas (2009) el hecho de que convivan diferentes generaciones en un mismo lugar de trabajo implica que los empleadores deban innovar y ser más flexibles en las formas de trabajo para generar satisfacción en todos sus empleados. Como se ha mencionado anteriormente, los millennials tienen distintos objetivos para su vida laboral, y ya no se enfocan tanto en el ascenso o permanencia en una misma empresa, entonces su satisfacción laboral y bienestar pasará por otro lado: buscarán innovar, utilizar las nuevas tecnologías y trabajar en ámbitos laborales diversos (Stein Martínez y Pin Arboledas, 2009).

Por otro lado, un estudio llevado a cabo por Carrillo-García et al. (2013) indica que los empleados de mayor edad (de más de 50 años) son los que tienen niveles de satisfacción más alto, y esto se debe a que las variables que influyen en la satisfacción donde se realizó el estudio son, entre otras, la posibilidad de ser promovido, estabilidad en el empleo, horario de trabajo y oportunidades de formación, es decir, condiciones de trabajo que no son las que las nuevas generaciones otorgan mayor importancia.

Esto representa un desafío para las empresas, ya que deberán comprender de qué manera podrán preservar a sus empleados más jóvenes, cuidando su salud mental y bienestar a través de estas nuevas formas de trabajo. Flexibilizar la modalidad, por ejemplo permitiendo más días de teletrabajo, podría ser una opción válida. Carrillo-García et al. (2013).

El autor Castañeda Herrera et al. (2017) junto a otros autores escribió para una revista colombiana que trata sobre temas psicológicos, abordó el bienestar laboral y la salud mental en las organizaciones, en un trabajo de investigación de recopilación de datos que

se fueron exponiendo sobre el tema a lo largo de los 10 últimos años. Que permitió evidenciar el cambio de papel que tuvieron los trabajadores en las distintas épocas, al comienzo se pretendia que el trabajador solo produzca, luego en que sea un empleado mecánico, esto con el pasar de los años fue cambiando, las personas que trabajan dentro de una organización empezaron a ser vistas como un colaborador estratégico que tiene potencial y este es un talento muy valioso.

La seguridad de una organización y el bienestar del trabajador deben estar equilibrados ya que uno depende del otro. La (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010) define un entorno de trabajo saludable en el cual los trabajadores y directivos colaboran en actuar dentro de un proceso continuo de mejora para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los empleados y sostener el espacio de trabajo. Apoyarse sobre la ley de trabajo que se ocupa de la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, ayuda a generar estrategias, programas, acciones o servicios que trabajen en la atención primaria del trabajo y su relación con la salud mental (Castañeda Herrera et al, 2017).

La permanente exposición a factores de riesgos psicosociales afecta directamente al bienestar laboral. La sobrecarga de trabajo, la falta de seguridad y la inestabilidad traen como consecuencia estrés en las personas. En estudios realizados en los últimos años, se ha demostrado que otro factor importante y que genera inestabilidad, es la falta de comunicación entre los empleados de la organización. Poner el énfasis en las emociones positivas ayuda a mejorar la actitud de los miembros y que estos tengan una mejor actitud ante problemas personales que puedan afectarlos (Castañeda Herrera et al, 2017). Evaluar el bienestar ayuda a conocer el grado de satisfacción del trabajo (Berg, 1999, citado en Calderón Hernández et al., 2003), tiene relación con las características específicas del trabajo y prácticas de alto rendimiento, además de factores que afectan el entorno de trabajo de las personas. Que a raíz de deficiencias en el entorno laboral, puede traer consecuencias como sobrecarga laboral, Síndrome Burnout y Engagement.

Lo anteriormente mencionado genera un impacto negativo en la productividad de la organización, lo que impide un correcto desarrollo de la organización, por eso es importante asegurarse que los participantes mantengan una buena salud física y mental. Aunque no se llegue a una plena satisfacción de empleados o el bienestar laboral deseado, se sabe que esta situación es preocupante para los directivos de una organización y que es de su interés mejorar las distintas áreas que hacen a un trabajo saludable y productivo a la vez.

Otro factor que incide sobre una organización consiste en el clima laboral, el cual se concibe como el ambiente que se configura a partir de su ambiente que le da color al clima y la cultura por la cual está compuesta, es donde se comparten creencias, comportamientos y valores que compartidos por quienes componen la comunidad laboral (Castañeda Herrera et al, 2017).

Otro punto que toca la investigación es sobre la salud psicológica y la cultura organizacional. El concepto de Psicología de la salud surge en 1990, con el objetivo de crear y mantener lugares laborales sanos y seguros dentro del marco de la psicología. La mayoría de los autores coinciden en que el clima organizacional y salud psicológica no deben analizarse de forma aislada, ya que ambos guardan una relación más allá que en lo diario enfrentan distintas problemáticas, una hace a la otra y viceversa. Y este influye en la cultura, lo que influye directamente en la conducta, creencias y valores (Salazar et al, 2009). Para favorecer a una alta calidad de vida para el trabajador, se deben tener en cuenta la cultura organizacional y el clima laboral, porque estos producen motivaciones y actitudes positivas que se ven como el resultado que obtiene la empresa (Salazar et al, 2009).

En conclusión, lo que se ha obtenido de todas las investigaciones que fueron realizadas en los últimos años, es que es importante crear y promover espacios de trabajo que sean favorecedores para que los empleados tengan un estado saludable físico y mentalmente, ya que para que haya bienestar laboral se debe fomentar la salud de las personas y esto generará alta productividad. Teniendo en cuenta que se debe primero hay que enfocarse en el bienestar del empleado en su lugar de trabajo para que este logre coincidir sus interés con los de la organización (Salazar et al, 2009).

Un artículo de revista Médor (2016) trabajó sobre la concepción que tienen un grupo de trabajadores independientes de un medio audiovisual, de una investigación que aún no termina, cuentan y analizan el significado que ellos le otorgan al trabajo y las formas que tienen de sobrellevar las incertidumbres inevitables que se dan en esta modalidad.

Se entrevistaron veintiún profesionales freelance de la Zona Metropolitana de Guadalajara, donde se desempeñan en el campo del medio audiovisual y se trabajan en la aplicación de nuevas tecnologías informáticas. Se tomaron entrevistas semi estructuradas que duraron entre cien y ciento ochenta minutos, que fueron grabadas, transcritas y analizadas. El tema principal que se abordó durante el encuentro fue trayectoria laboral, experiencia del trabajo independiente, percepción sobre el trabajo, la inestabilidad propia de ser independiente, y la visión a futuro en lo profesional y laboral. Se sumó también el seguimiento a dos comunidades virtuales, en Facebook y visitaron blogs o páginas web, donde se compartía imágenes, comentarios y reflexiones sobre el tema (Médor, 2016).

En síntesis, lo que se pudo destacar es que el trabajo freelance lo ven como una forma placentera ya que les da autonomía y deciden trabajar de ese modo por lo significativo que es para ellos ser autónomos. Para los que trabajan freelance, trabajar en relación de dependencia es llevar una vida con pocas emociones, sin ningún reto y encerrados en una oficina durante todo el día. Es un estilo de vida que no da lugar a la creatividad, que no te da la posibilidad de inventar ni libertad, que es mediocre y aburrida. Lo que los lleva a pensar en esto, es que el trabajo freelance no se lo puede encasillar a un tiempo determinado, horario fijo, porque la creatividad no se ajusta a esa medida. Ellos manejan sus horarios según sus necesidades (Médor, 2016).

También coinciden que los momentos de diversión pueden ser una oportunidad para trabajar o tener una reunión con potenciales clientes o poder desarrollar alguna estrategia o proyecto de trabajo. Y que si trabajas de algo que te gusta o que venga desde un hobby no lo ves como un trabajo, sino como algo placentero y divertido, más allá de que eso te genere un gran esfuerzo de hacer. Aunque la mayor incertidumbre venga por la inestabilidad del trabajo, sería una virtud por la movilidad que les permite, pero entienden

que no todos son capaces de tolerar esta condición de trabajo y respetan a quienes se sienten más seguros teniendo su sueldo fijo todos los meses. Ya que ellos no se ven cumpliendo un horario y respondiendo a los pedidos de un jefe, valoran mucho más poder manejar sus tiempos y atender a su creatividad cuando aparece, que su salario (Médor, 2016).

Como conclusión de esta investigación, el significado que este tipo de trabajadores le atribuyen a la modalidad freelance, es que les permite fortalecer su autonomía y libertad, que se ve reflejada en el manejo de su tiempo según las necesidades laborales que se le presenten, poder manejar varios proyectos a la vez y ser flexibles. Trabajar en esta condición les permite seguir ocupándose de sus temas personales y sus esfuerzos se ven entrelazados con el entrenamiento y momentos de ocio. Y que el cuidado de sí, es tener un libre y flexible manejo de su tiempo, permitiendo que vaya trabajando sobre su potencial personal. Una persona que está en pleno contacto con su autonomía y competencia, es probable que tenga mayor bienestar. Sin perder de vista, que muchas veces se tienen los típicos gajes del oficio por el bajo o altos volumen de trabajo, que eso se ve en los ingresos y la falta de reconocimiento que algunas veces se recibe por parte de algunos clientes (Médor, 2016).

Por último, Carrillo-Garcia et al. (2013) indagaron sobre la antigüedad y la experiencia en lo que respecta a la adaptación a los puestos de trabajo y las perspectivas objetivas y maduras frente a situaciones concretas en la actividad laboral.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores predominantes del Bienestar Laboral en trabajadores bajo relación de dependencia y trabajadores freelance?

Justificación

Teórica

En la actualidad, se encuentran en el haber escasas investigaciones o teorías fundamentadas que permitan analizar la realidad de las nuevas modalidades contractuales laborales, en relación al impacto psicológico en los trabajadores, y las que se hallaron no focalizaron en comparar los distintos tipos de modalidades, por ende, dicha investigación puede aportar datos empíricos que favorezcan a colaborar en la constitución de una teoría robusta sobre la temática en cuestión.

Dado que el bienestar laboral ha cobrado en este último tiempo mayor relevancia, a partir de estudios realizados sobre estrés y satisfacción de los empleados. Sin embargo, sigue siendo amplio y novedoso el campo de investigación sobre esta temática y aún queda por seguir investigando, sobre todo en las nuevas modalidades de trabajo lanzadas por la tecnología.

Práctica

Teniendo en cuenta el impacto de las nuevas modalidades con respecto a lo laboral, profesionales tales como psicólogos organizacionales y profesionales de Recursos Humanos, podrán utilizar los resultados de esta investigación para tener en cuenta a la hora de trabajar con individuos o grupos que se vean afectados por inconvenientes laborales mediante el diseño de nuevas intervenciones así como la aplicación de programas de prevención de factores contrapuestos al bienestar, los cuales podrán ser utilizados con el fin de promover la salud de quienes desempeñan este tipo de actividades y tenerlos en cuenta al momento de planificar estrategias para el clima organizacional.

Social

Dado que se atraviesa un momento en el que la tecnología está impactando en el mundo laboral, se evidencia una transición de las relaciones de trabajo y su productividad,

así como, también en el flujo de información y comunicación mediante las redes sociales y distintas formas del *quehacer* laboral. Por dicho motivo el estudio del impacto psicológico de las distintas formas laborales será beneficioso para que los trabajadores tengan un desarrollo laboral adaptativo y para que las empresas o instituciones desarrollen su productividad con base en trabajadores motivados positivamente.

Asimismo, los resultados que se obtengan de esta investigación les será útil tanto a los trabajadores, como a los sujetos que se están por insertar en el mundo laboral, para la detección de los factores que predominan en la adquisición y el mantenimiento del bienestar laboral así como su salud física y psíquica, No obstante, en los casos donde se encuentren afectados igualmente por su trabajo, puedan conocer en qué puntos enfocarse para poder revertirlo.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los factores predominantes de Bienestar Laboral General en trabajadores en relación de dependencia y trabajadores freelance de C.A.B.A y el Conurbano Bonaerense.

Objetivos Específicos

Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas tales como edad, sexo, zona de trabajo, antigüedad laboral, tipo de trabajo, nivel educativo alcanzado, cantidad de horas que trabaja y franco semanales.

Identificar los factores predominantes de Bienestar Laboral General en trabajadores en relación de dependencia.

Identificar los factores predominantes de Bienestar Laboral General en trabajadores freelance

Comparar las puntuaciones de las dimensiones Bienestar Psicosocial y Efectos colaterales y sus subdimensiones entre trabajadores bajo relación de dependencia y trabajadores freelance.

Hipótesis

Hipótesis general

Los trabajadores freelance presentan puntuaciones más elevadas Bienestar Laboral General y su dimensión Bienestar Psicosocial; mientras que los trabajadores bajo relación de dependencia puntúan más alto en Efectos Colaterales y sus subdimensiones.

Hipótesis específicas

H1: Las personas con mayor edad y mayor antigüedad presentan mayor Bienestar Laboral General.

H2: Las personas que trabajan mayor cantidad de horas por día presentan mayor puntuación en Efectos Colaterales.

Marco teórico

Bienestar laboral

Varios estudios han concluido que para que exista un estado de bienestar hay que desarrollar programas que garanticen estabilidad laboral, que sean elaborados dentro de la misma organización, por ejemplo: profundizar en las prácticas de gestión humana, en los estilos de dirección, en un sistema de comunicación, integrar a la persona y la organización, trabajar sobre un sistema de compensación y beneficios, etc. Además, tener en cuenta que lo anterior tiene relación con el tipo de cultura de una sociedad y que este influye en el bienestar laboral dentro de una organización. Lo que lleva a preguntarse, qué relación puede haber entre el bienestar laboral y la cultura de una organización (Calderón Hernández et al, 2003).

Las personas que gestionan la organización son las que deben ocuparse de desarrollar medidas que promuevan el estado de bienestar en el trabajo (Dávila, 2000, citado en Calderón Hernández et al, 2003) Como consecuencia, los que están a cargo se verán implicados en entender el tipo de relación que hay entre los empleados y la organización, que actitudes tienen, cuáles son sus expectativas y a que aspiran.

La definición de bienestar laboral fue cambiando o se le han ido agregando criterios por hechos históricos que ocurrieron en el mundo, por ejemplo la guerra mundial. Antes de esto, los empleadores se veían moralmente comprometidos en otorgar bienes a sus trabajadores, ya que obtenían riquezas gracias a la tarea que realizaban los empleados. Cuando se abordó el trabajo desde la teoría de las relaciones humanas, el foco estuvo en ofrecer beneficios como las vacaciones, licencias por enfermedad, servicios de salud y presupuesto para pensiones. Luego de la Segunda Guerra Mundial, se interesaron en crear estrategias que ayuden a aumentar la lealtad, la motivación, para finalmente elaborar sistemas de compensación, la toma de decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Barley y Kunda, 1992). A lo largo del tiempo por varias investigaciones que fueron realizadas dentro del campo laboral, se han llegado a varias conclusiones sobre lo que hace al bienestar laboral satisfactorio, como a mayor satisfacción, mayor es la productividad, pero

también afirman que la misma productividad del empleado es la que da satisfacción en el trabajo. (Kast y Rosenzweig, 1998; Berg 1999 y Osterman, 2000, citado en Calderón Hernández et al, 2003). Por esa razón, se habla de la relación que hay entre la satisfacción, ausentismo y rotación (Sheridan, 1992 y Robbins, 1994, Calderón Hernández et al, 2003).

Gracias a la apertura que hubo dentro de la cultura y el trabajo, surgieron teorías e investigaciones que se basaron en las relaciones humanas, que permitieron pensar en las nuevas modalidades de trabajo, ser más flexibles y autónomos, que entre su mal uso y desconocimiento, permitió que se prestara más atención en corroborar quienes dirigen las organizaciones, los estilos de dirección y la humanización de la tecnología, lo que puede desembocar en mejor calidad de vida de los empleados (Calderón Hernández et al, 2003)
El bienestar laboral es la relación que hay entre las oportunidades o servicios que se dan dentro de un de una organización y el beneficio que le da esto a los empleados económico o cultural que ayudan a satisfacer distintas necesidades como sociales, económicas y culturales, además de que fomenta las relaciones intra y extra institucionales, se lo tiende a conceptualizar en Bienestar Laboral (Aguilar Quevedo et al, 2007)

El mismo autor, explica que hay puntos que no deben pasar desapercibidos, como por ejemplo, las condiciones de seguridad física, emocional y social, ya que estos hacen al bienestar de la persona y permite que esta desarrolle habilidades y destrezas. Y esto se verá reflejado en el ambiente laboral. Si se tienen en cuenta estos aspectos, facilitará la participación, creatividad, identidad, actitudes positivas y valores organizacionales, lo cual va a permitir a los empleados, por participar de forma activa, que mejore de alguna manera la calidad de vida de ellos como la de su familia (Arenas, 1994, citado en Aguilar Quevedo et al, 2007).

Riesgo Psicosocial

El cambio que hubo en los últimos años en el trabajo por distintos factores, como por la reestructuración productiva, su impacto en las organizaciones y la gestión del trabajo, obligaron a poner la atención en riesgos que están asociados a las dimensiones intelectuales y psicosociales. Desde este punto, surge el interés de investigar sobre los

riesgos psicosociales en el trabajo [RPST], lo que permite analizar las organizaciones, el contenido del proceso del trabajo y las percepciones de los empleados y sus vivencias, pensando la salud de un modo integral, como un proceso biopsicosocial (Malleville, 2017)

Tomando el análisis conceptual que hizo Malleville (2017) teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que interfieren en la conformación de estos riesgos podemos identificar seis factores para su análisis (Gollac y Bodier, 2011; Neffa, 2015, citado en Malleville, 2017)

Intensidad y tiempo de trabajo: El resultado de la organización del proceso del trabajo está altamente relacionada con la intensidad laboral de cada tarea, esto incluye, el tipo de tarea, como debe hacerse, el horario, turnos, etc. Para lograr mayor productividad las empresas exigen ritmos de trabajo acelerados y reducen los tiempos muertos, son más específicos con los modos de controlar o vigilar a los empleados. Esto genera una demanda física y mental en los trabajadores, que puede desembocar en un desgaste para ellos.

Exigencias emocionales: se han incrementado en los últimos años trabajos relacionados a los servicios. Lo cual implica que los empleados estén expuestos emocionalmente, ya que esto es una condición necesaria para la tarea. El rol que ocupan las personas en este tipo de puestos se ve unificado su competencias emocionales y afectivas, más la propia actividad que debe realizar, ya que está en contacto con el público, de forma directa o indirecta. Esto obliga a tener el control de su estado emocional para tener un mejor trato con los usuarios (Uribe Pineda, 2016, citato en Malleville, 2017).

Autonomía y margen de maniobra: hace referencia a la posibilidad o imposibilidad que tenga un empleado de tomar decisiones sobre las diferentes maneras que se pueda realizar su tarea. Es decir, poder influir sobre los objetivos o las metas que se le proponen, ser parte de la toma de decisiones de la organización, controlar los tiempo de trabajo y descanso, poder demostrar sus competencias profesionales y favorecer un ambiente de aprendizaje. Así como la posibilidad de aportar datos en la evaluación de su tarea, y que se le brinde información o sea consultado en el caso que se generen cambios dentro de la organización (Malleville, 2017). En este punto y teniendo en cuenta la demanda que genera

el trabajar, demuestra que si el empleado no se le da el lugar para que pueda tomar decisiones y sentirse parte, se lo reduce a un simple actor ejecutor de tareas dadas, lo que sería un riesgo para su salud (Karasek, 1979).

Relaciones sociales en el trabajo: es necesario que dentro del espacio de trabajo se generen oportunidades y relaciones donde los empleados se sientan integrados, que forman parte del equipo o de la organización, a su vez, tener el reconocimiento por la tarea que los hará sentir útil y que aportan algo a la causa. Es importante, que esto se dé en las relaciones horizontales, entre compañeros y colegas, como en las relaciones verticales, con jefes directos, superior jerárquicos y en general con todos los vínculos que se formen dentro de la misma organización. Por el contrario, si este espacio no se da y el empleado no tiene sentido de pertenencia o no percibe la utilidad de su función, puede desembocar esta situación en un riesgo psicosocial (Malleville, 2017).

Conflictos éticos y/o de valores: en este punto se ven involucrados los valores de la persona, el grupo de trabajo y la organización en sí. Cuando hay situaciones de conflicto o sufrimiento cuando no se puede realizar una tarea de tal forma que coincida con los valores propios del empleado o de la organización, ya sea porque desconoce, por falta de insumos o fallas en los modos de producción, el empleado siente que está contradiciendo sus valores o los de la organización, lo cual lo lleva a un conflicto interno y este es tomado como un factor de riesgo psicosocial (Malleville, 2017).

Inseguridad en el puesto de trabajo: en este tipo de riesgo psicosocial derivada de los cambios de los últimos tiempos en el sector laboral, por distintas variables que afectan el movimiento del trabajo, muchas organizaciones no pueden garantizar el puesto del empleado a largo plazo, por lo que terminan ofreciendo condiciones laborales poco favorecedoras, como el trabajo “en negro” el cual no está registrado, contratos de trabajos por poco tiempo o pasantías, la falta de empleo, etc, llevan a una inestabilidad en este ámbito. Lo cual, no permite poder planificar su futuro o tener expectativas de crecimiento dentro de la organización (Amable, 2006, citado en Malleville, 2017).

En Argentina, según datos de la Secretaría de Riesgos del Trabajo [SRT] (2015) se registraron 462.680 casos de los cuales sólo un 20% responden a enfermedades profesionales. Lo que da lugar a pensar en la gran cantidad de personas que se encuentran afectadas por su trabajo y no están categorizadas como tal, ya que la lista de enfermedades laborales es restrictiva y problemáticas representadas como un riesgo psicosocial no se encuentran reconocidas (Lewkowicz, 2017).

La Psicodinámica del trabajo estudia la relación entre el padecimiento y las estrategias defensivas contra este mismo, transformándolo en placer a través del reconocimiento. En esta dinámica el papel central lo toman las relaciones subjetivas de las personas como la acción donde se desarrolla el trabajo. Indicando que a la falta del reconocimiento, los trabajadores se concentran en estrategias defensivas de forma individual para evitar el padecimiento, todo esto con consecuencias negativas para la organización del trabajo, tendiendo a hacerlo cada vez menos productivo (Dejours, 2000).

Esta teoría de la psicodinámica del trabajo considera tanto los efectos negativos como positivos de la actividad, el padecimiento y el placer respectivamente. Los aspectos positivos están relacionados a la creatividad que requiere ajustar la tarea encomendada, así como también en la coordinación necesaria para interpretar objetivos y sub-objetivos que se desprenden de una lógica general implícita, que también puede notarse en la cooperación que surge cuando en el grupo de trabajo se da una mayor integración, que implica la voluntad y solidaridad de las personas para trabajar juntas, expresándose en la confianza que es necesaria en la cooperación. La cooperación en este concepto está directamente relacionada con la dinámica de la identidad y la salud en el trabajo (Dejours, 2001).

Ergonomía

Con el objetivo de que sean más seguras y eficaces las tareas de las personas, la ergonomía se ocupa de investigar las habilidades y limitaciones de los individuos que sean pertinentes para diseñar herramientas, máquinas, sistemas y entornos donde este se desempeñe. Por su término griego, la palabra ergonomía se la puede traducir como la “ciencia del trabajo (Leiros Lobeiras, 2009).

Según la Asociación Internacional de Ergonomía (The international ergonomics association [IEA], 2017; Stanton, 2005). se puede clasificar la ergonomía en 3 áreas de especialización: ergonomía física, cognitiva y organizacional. La primera se ocupa de estudiar cómo se vincula la actividad física con criterios de la anatomía humana, la segunda se encarga de estudiar cómo la percepción, memoria, razonamiento y respuestas motoras se ven afectadas en un intercambio entre los seres humanos y el resto que compone al sistema. Por último, la ergonomía organizacional, estudia el rendimiento óptimo de los sistemas sociotécnicos, que estos incluyen las estructuras de la organización, sus procesos y políticas.

Todo lo referido a la conducta humana y sus capacidades, como la toma de decisiones, el diseño organizacional, motivación, percepción, etc, en conjunto con los aspectos físicos, que incluyen la fuerza muscular, antropometría, medio ambiente en donde se trabaja, que tiene en cuenta los ruidos, la iluminación del lugar, vibraciones, etc. son los que componen el campo de investigación de la ergonomía y carreras como la ingeniería, psicología, medicina ocupacional, seguridad, higiene y salud laboral son las que aportan sustento para mantener en pie la teoría económica. Permitiendo que se tomen medidas de prevención y cuidado para evitar riesgos laborales (Leiros Lobeiras, 2009).

Escalante (2007) expresa como la Ergonomía y la Psicología mediante su aplicación nos permiten conocer los límites físicos y psicológicos de las personas y así dimensionar las cargas de trabajo para poder prevenir los riesgos de estrés como del estrés de los riesgos, y así poder disminuir los errores que puedan terminar en accidentes, desarrollando sistemas tolerables a los errores, sin consecuencias negativas, con posibilidad de detección y recuperación de errores en los mismos.

Los ejemplos de propuestas de este tipo pueden ser: respetar los objetivos, conocimientos y representaciones mentales de los trabajadores; minimizar las acciones repetitivas a realizar, así como los tiempos de espera no especificados al usuario; prever los distintos niveles de funcionamiento susceptibles de ser seleccionados por usuarios diferentes; emplear un vocabulario adaptado y comprensible; minimizar el empleo de

códigos no significativos; posibilitar que el trabajador pueda recuperar el control y el diálogo en curso; hacer explícitos los efectos de las acciones realizadas; dar ayudas a quien las necesita, paso a paso, pero no impuestas a quien no las necesite; utilizar íconos y codificaciones visuales y sonoras oportunas y coherentes; y evitar menús y ramificaciones demasiado largos (Escalante, 2007).

Todas estas acciones organizativas y de diseño recién detalladas, que son operativizadas por la Seguridad y la Ergonomía, son luego complementadas con los aspectos más puramente Psicosociales relacionados con los comportamientos preventivos en el trabajo, particularmente los relacionados a la línea de mando, es decir a los jefes, de sus deberes preventivos y de gestión en la prevención (Escalante, 2007).

La fundación argentina de ergonomía propuso a fines del año pasado trabajar sobre el primer relevamiento de ergonomía y factores de riesgos psicosociales en el teletrabajo, por el contexto de la pandemia por COVID-19 que enero el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio. La investigación se llevará a cabo con la administración de una encuesta digital que facilita la obtención de datos, del total territorio nacional, incluyendo el sector público y privado, en todos los tipos de actividades y sectores económicos (Fundación Argentina de Ergonomía [FADE], 2020).

El presente proyecto tiene por objetivo conocer el entorno ergonómico en donde muchas personas de la Argentina están realizando sus tareas de teletrabajo actualmente, donde se pueden desplegar los siguientes ítems de interés: conocer las condiciones ergonómicas y psicosociales en donde se desempeña el teletrabajo, identificar qué tan familiarizados están los trabajadores con los conceptos de la ergonomía para trabajar desde sus casas. Identificar el tipo de mobiliario ergonómico que poseen y en qué términos este se les fue o no proporcionado por el empleador. Conocer si fueron capacitados y en qué nivel los trabajadores para prevenir los riesgos psicosociales que pueden generar por la nueva modalidad de trabajo e identificar cuestiones críticas que pudieran generar un riesgo ergonómico o psicosocial por las condiciones actuales. Una vez que se obtenga toda la

información deseada, los datos van a ser analizados por los especialistas con el objetivo de dar a conocer los datos proporcionados por los trabajadores.

Trabajo en relación de dependencia

Siguiendo con los conceptos que se desprenden de la ergonomía, incluyendo como un elemento importante el rol de jefe y la relación con este, según Palomino (2003), el trabajo en relación de dependencia o asalariado es definido a través de dos nociones, una refiere a la dependencia económica y otra a la dependencia jurídica. En este tipo de trabajo la persona tiene un empleador o patrón, que también puede ser una persona jurídica, que es quien decide emplearlo. Con el cual se hace un contrato que asegure el intercambio de trabajo por dinero, bajo las órdenes de otro, es decir, el trabajador se coloca bajo la dirección y supervisión del empleador durante el tiempo de trabajo pactado, que no debería extenderse a la vida personal ni familiar de la persona empleada, acepta que su actividad será dirigida y supervisada por su jefe, gerente, supervisor o por quien funcione en la organización como su representante.

El trabajo asalariado distingue que como ingreso principal que tiene un trabajador es su fuerza de trabajo y en la medida que no disponga de otros medios, más que su fuerza de trabajo, se coloca en una posición de debilidad frente al empleador, por eso existen un conjunto de normas que regulan el trabajo asalariado, que se llama Derecho laboral, que cumple una función de tutela o protección del trabajador, a través de la regularización de la producción de una fuerza de trabajo, el uso de esa fuerza en la organización y la reproducción de la misma. Esta manera es la típica forma de trabajo en Argentina pero con los años fueron conociéndose personas que realizan su actividad laboral de forma independiente según el área donde se desenvuelven (Palomino, 2003).

Trabajo freelance

Del factor mencionado anteriormente referido al “Tipo de actividad y sus riesgos objetivos” se desprende la mención a una nueva modalidad de trabajo. Freelance es un término inglés, adaptado por las sociedades para describir a aquella persona que realiza el trabajo por su propia cuenta. El término se hizo más conocido este último tiempo por las

nuevas formas de comunicarnos que dieron paso a nuevas maneras de informar. Los freelance son un segmento de trabajadores formalmente independientes que responden a las necesidades de la organización o persona que contrata su servicio. Esta forma de trabajar se vio facilitada por la unión de la evolución tecnológica, estandarización y automatización de procesos. Palomino (2003) destaca que en esta modalidad los trabajadores son el polo opuesto de la subordinación, en este caso, es el propio trabajador quien organiza su producción, aquellos que usan su producto o servicio les resulta casi indiferente el modo en que éste fue realizado y lo valora sólo por sus resultados.

Palomino (2003), también explica que a estos trabajadores se los puede concebir, como una relación fuera de las regulaciones laborales, lo cual facilitaría su derivación al ámbito comercial y de regulaciones mercantiles. Es así que para las empresas esta figura laboral se les presenta como una oportunidad de reducir costos fijos ya que haciendo uso de ellos evitan cargar a sus gastos la seguridad social, pueden desprenderse de ciertos riesgos de la actividad y en el caso que los despidan tienen menos obstáculos legales y monetario porque no son beneficiarios de una indemnización. La diferencia entre las personas que trabajan en relación de dependencia, es que los freelance no venden su fuerza de trabajo sino más bien el producto o resultado de su aplicación, asignando un precio al producto/ servicio realizado. Por lo general este grupo al no estar directamente en contacto con la empresa hay factores del clima organizacional que no le afectan ya que su trabajo termina una vez que lo entrega.

Siguiendo la misma perspectiva, Forero (2016) explica que el avance tecnológico hace modificaciones en todas los vínculos sociales y hasta dentro de las empresas, es por eso que se dan nuevos modos de trabajar, como por ejemplo, que no es necesaria la presencia de los empleados para realizar el trabajo, ya que se puede hacer desde la casa o cualquier otro sitio, sin la obligación de cumplir un horario específico en un determinado momento del dia. Es así como aparece la nueva figura de trabajo: freelance y teletrabajo, que tiene una manera muy distinta de relacionarse con la organización. Esto trae como efecto positivo para el medio ambiente, puesto que de este modo reduce el desplazamiento

de las personas, se genera un efecto favorable para el ambiente reduciéndose las emisiones de gases en el mismo.

Los jóvenes que trabajan hoy actualmente de forma independiente, freelance, es por la necesidad que tienen de sentirse dueños de su destino, y por la posibilidad de ampliar su carrera profesional por cuenta propia. Debido a esta necesidad que invade a las personas de ser autónomos en su vida laboral, se estima que para el año 2024 aumente a un 40% el trabajo freelance (Forero, 2016).

Una empresa que sirve de ejemplo para el trabajo freelance es “Freelancer.com” que ofrece la posibilidad que los que trabajen bajo esta modalidad se anoten y ofrezcan sus servicios en la web y puedan ser contratados desde cualquier parte del mundo. Nació el año 2019 y tiene más de 7 de millones de personas usuarias de su servicio y 4 millones de proyectos publicados que abarcan distintas profesiones, que pueden ofrecer sus servicios de manera independiente, de una forma segura y clara, además pueden coordinar honorarios y plazos del servicio o proyecto que se les solicite (Siseles, 2013).

Las organizaciones cuentan más con este tipo de trabajadores y apuestan a su funcionamiento, ya que son más flexibles y reducen costes, porque no cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores permanentes, aunque las organizaciones están tratando de respetar y otorgar algunos beneficios a las personas que trabajen bajo la condición freelance para motivarlos y mantener su compromiso con el trabajo. Tener este tipo de empleados en la compañía aporta un talento extra al currículum de la organización y más allá que no están obligados a tenerlos en cuenta en sus planes de salud y bienestar laboral, saben que es necesario que formen parte para su bienestar. Ya que si se mejora su calidad de vida y trabajo, se refuerza la motivación y compromiso esto se verá reflejado en la productividad de la organización (Jimenez, 2019).

Metodología

Diseño

Para realizar este trabajo cuantitativo, se utilizó un tipo de diseño no experimental, ex post facto, ya que se buscará saber qué dimensiones de la escala predominan en trabajadores en relación de dependencia y lo que son freelance. Este tipo de estudio nos permite realizar una búsqueda sistemática y empírica, el investigador no tiene control sobre las variables independientes, ya que los hechos ya ocurrieron (Bernardo y Caldero, 2000, citados en Gordillo et al, 2010).

Posee un alcance descriptivo, según la clasificación que de los estudios ex post facto (Gordillo et al, 2010).

Debido a que la recolección de datos se hace solo una vez, su temporalidad es transversal (Hernández Sampieri et al, 2014).

Participantes

Será una muestra no probabilística, ya que no es posible extraer de cada unidad una probabilidad conocida o igual a cero (Corbetta, 2007).

Las unidades de la muestra se eligen en función de algunas de sus características, sin recurrir a la selección causal. El proceso de elección se realizará aplicando criterios racionales (Corbetta, 2007).

La muestra va a contar con sesenta participantes de entre 25 y 35 años, que vivan en C.A.B.A y el Conurbano Bonaerense. La selección de la franja etaria está basada en una investigación realizada por Médor (2016), en donde estudia la concepción de un grupo de trabajadores freelance.

La muestra fue seleccionada a partir del muestreo intencional del tipo no probabilístico (Hernández Sampieri et al, 2014).

Los criterios de inclusión para ser parte de la muestra fueron los siguientes:

• Varón o mujer de entre 25 y 35 años

Los criterios de exclusión de la muestra fueron:

• Que posea un cargo jerárquico.

• Que se encuentre desempleado.

Procedimiento

El instrumento llegó a la muestra a través de un link de acceso de Google Forms, y se compartió con todas las personas que cumplieran con los requisitos de inclusión para su respuesta, en el mismo, tenía como primera consigna responder el consentimiento informado para poder acceder al resto de la encuesta, compuesto por un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc para los fines de dicha investigación con preguntas relativas a edad, sexo, estado civil, nivel de estudio alcanzado, lugar de residencia actual, si trabaja actualmente, antigüedad laboral, tipo de trabajo, cantidad de horas trabajadas, cantidad de francos semanales, si tiene hijos, si percibió cambios por el ASPO por COVID-19, luego se encontraba el cuestionario de Bienestar Laboral General y una vez finalizado, llegaban automáticamente las respuestas a la base de datos que ofrece la plataforma de Google para luego ser trasladadas y analizados en el SPSS-25.0.

Instrumento

Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Pretende evaluar bienestar laboralmente situado, es decir, que el evaluado debe remitirse a la propia circunstancia laboral.

El cuestionario está compuesto por seis escalas, que pertenecen a dos dimensiones, Bienestar Psicosocial: Afectos, Competencias, Expectativas; Efectos Colaterales: Somatización, Agotamiento, Alienación.

El tipo de respuesta es del estilo Likert de 7 puntos, que oscila desde 1 a 7 dependiendo del estado en el que se encuentre el evaluado en su trabajo.

La escala presenta una alta consistencia interna, dado que el Alfa de Cronbach es de .97. Las puntuaciones van de menor a mayor estado de bienestar donde 1 es bajo y 7 mayor. A mayor puntuación mayor Bienestar Laboral General en las personas encuestadas.

Resultados

Caracterización de la muestra

Gráfico 1. *Descripción de la variable Sexo*

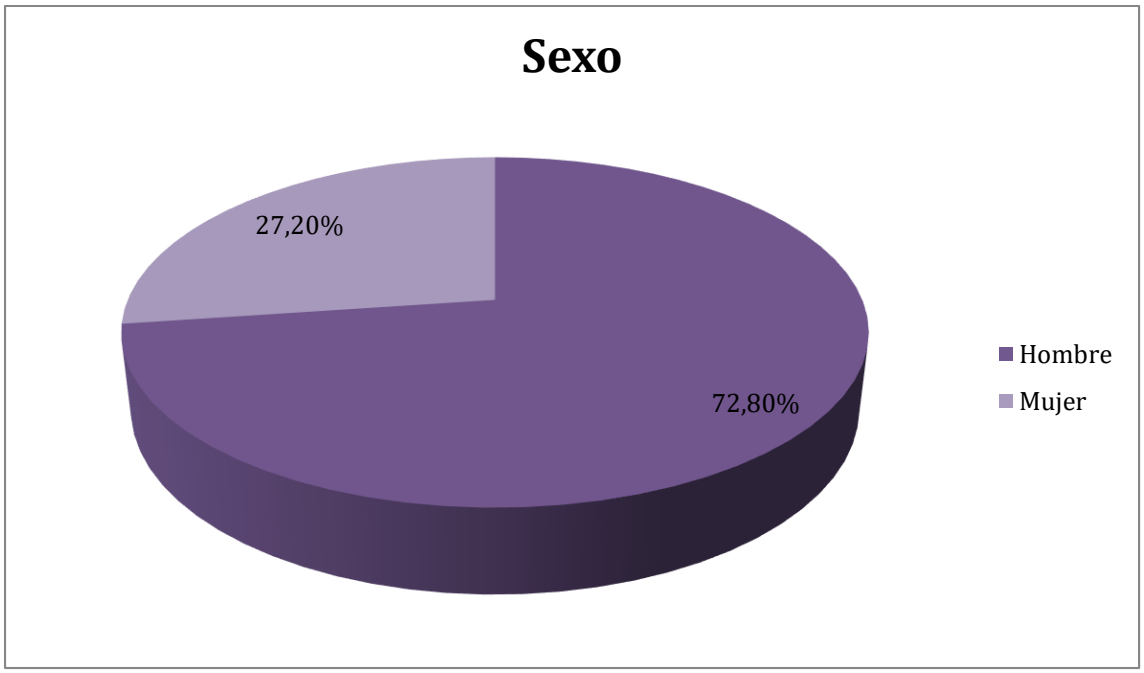


Gráfico 2. *Descripción del estado civil*

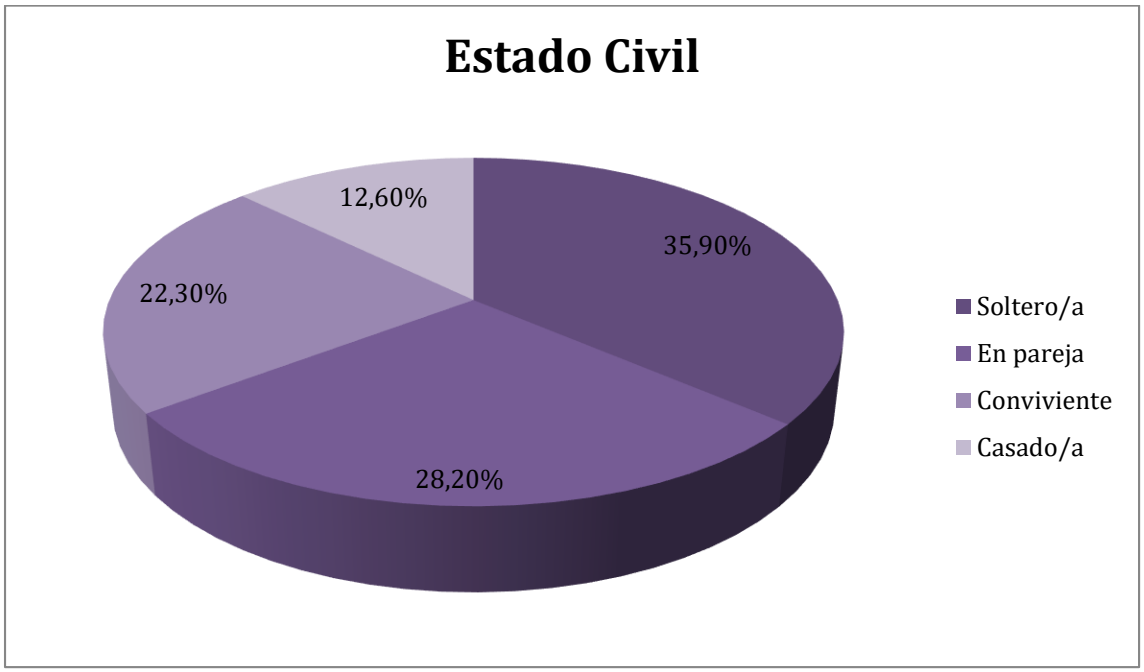


Gráfico 3. *Descripción del nivel educativo*

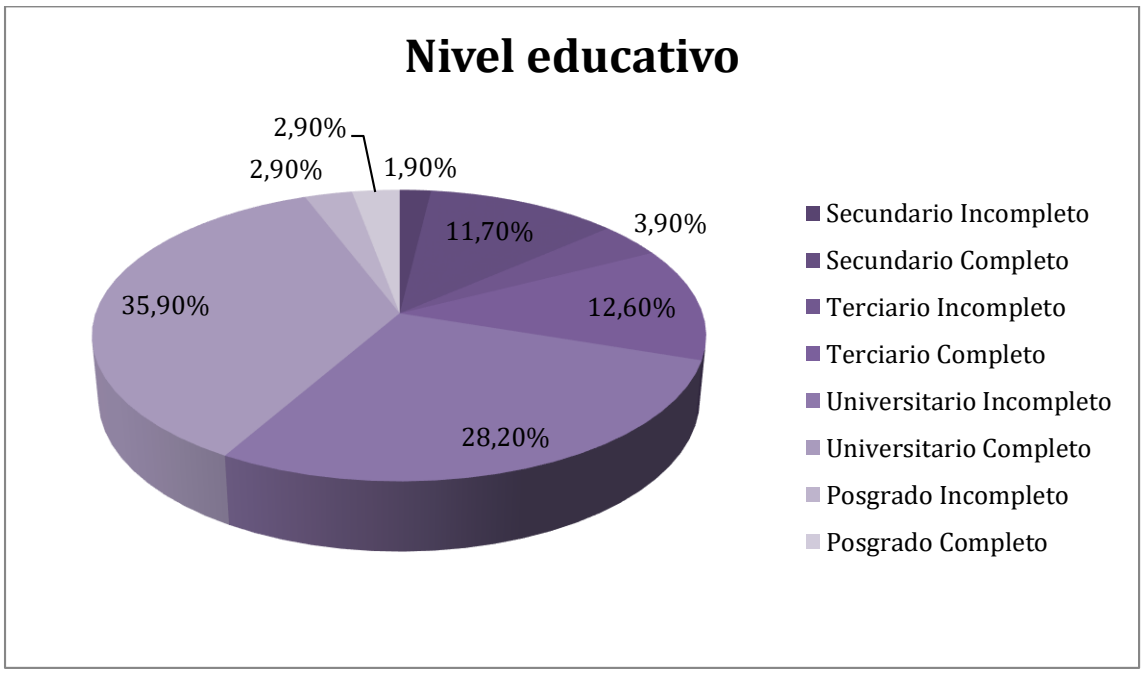


Gráfico 4. *Descripción del lugar de residencia*

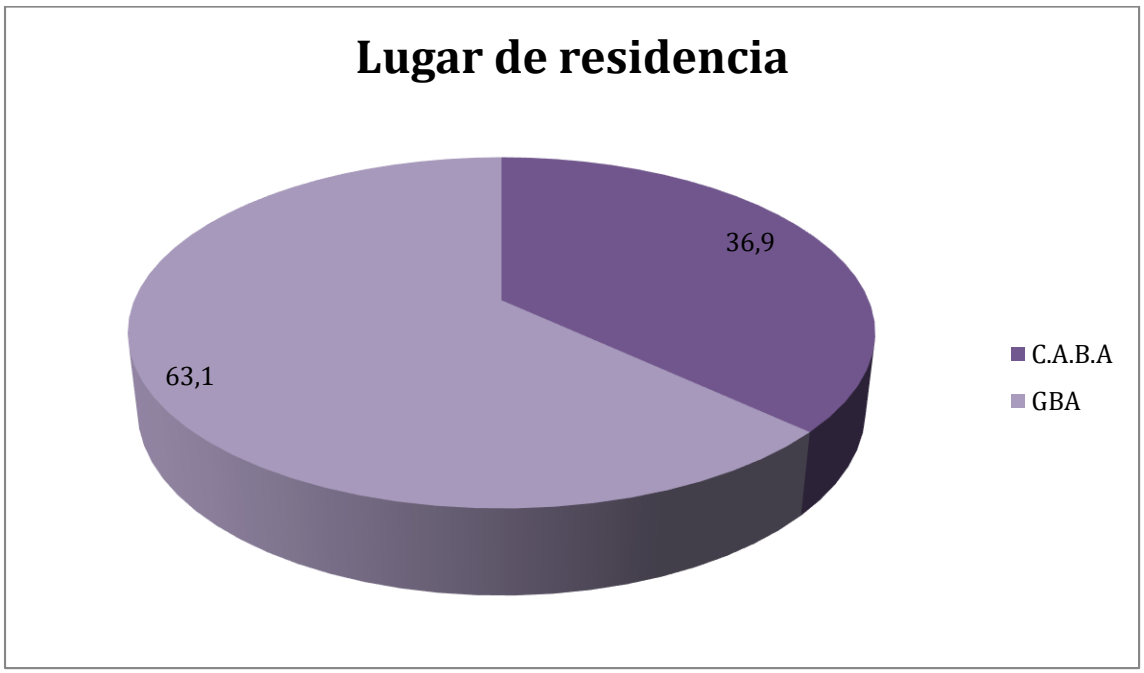


Gráfico 5. *Descripción de la variable Cargo jerárquico*

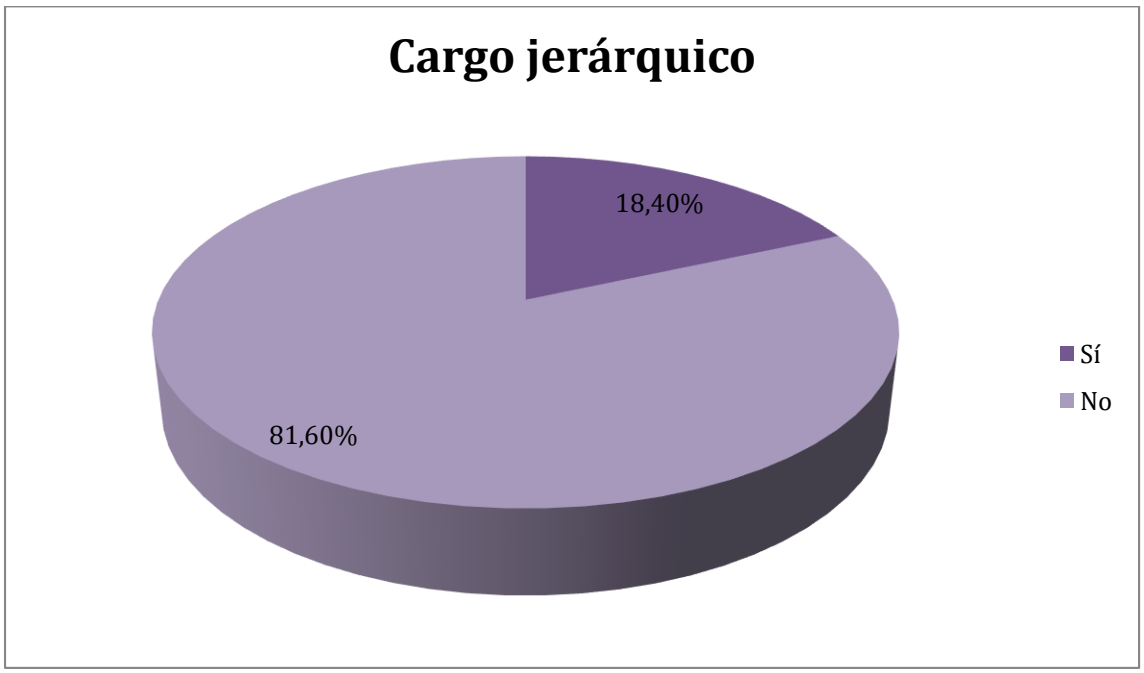


Gráfico 6. *Descripción de la Cantidad diaria de horas de trabajo*

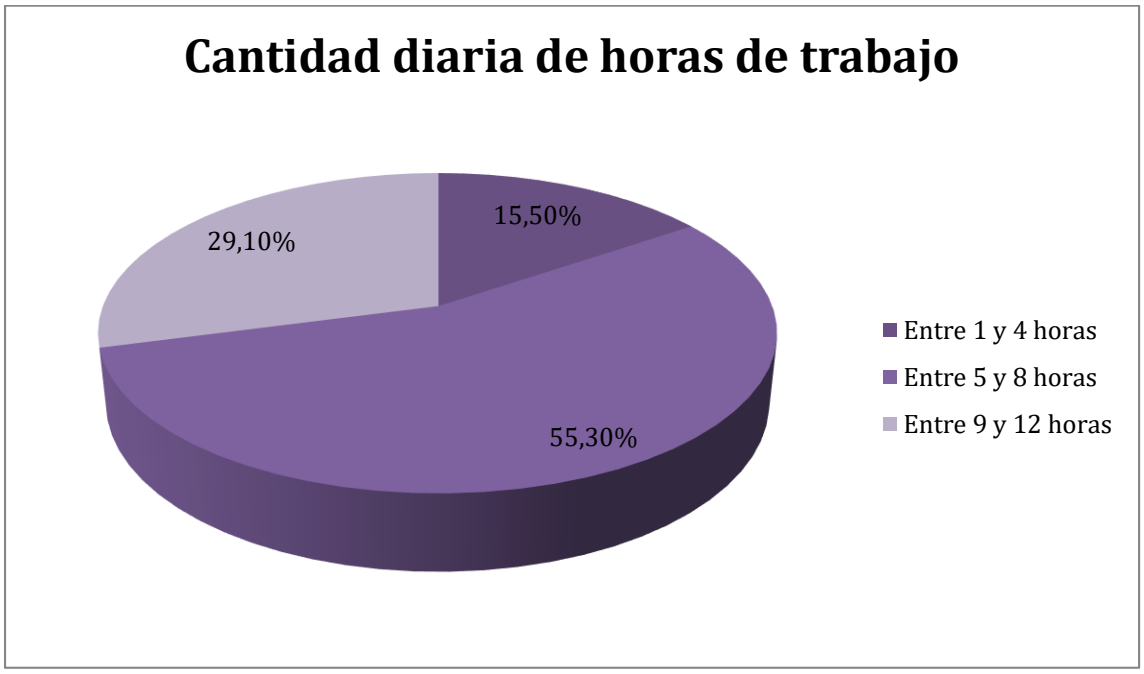


Gráfico 7. *Descripción de la Cantidad de francos semanales*

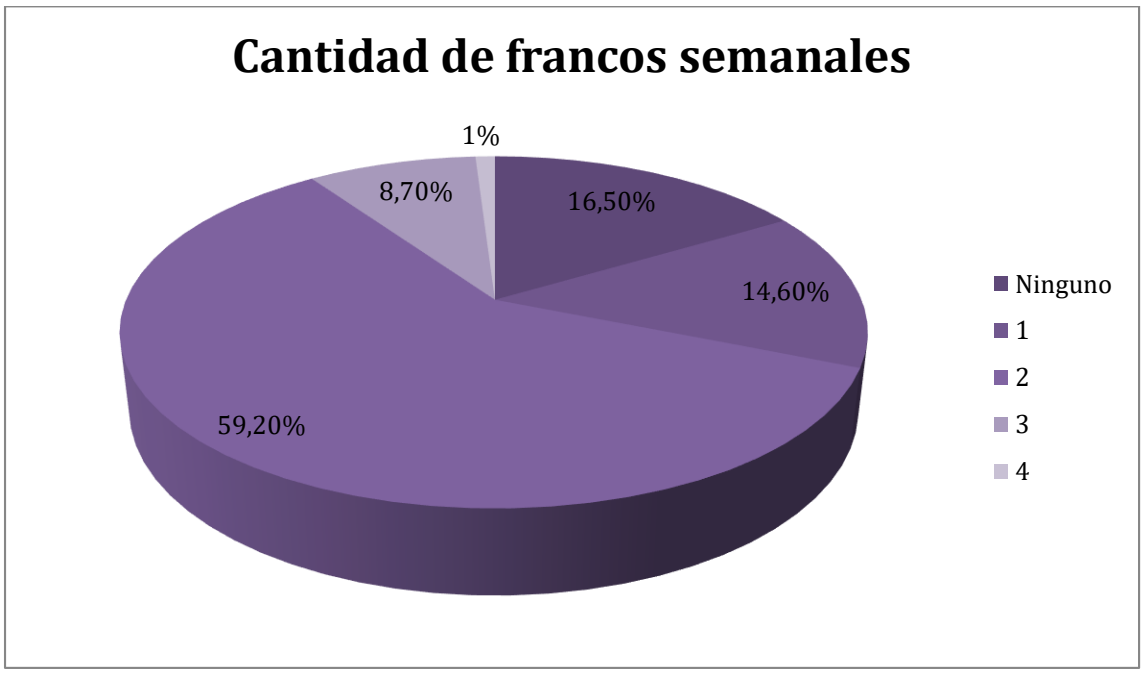


Gráfico 8. *Descripción de los Cambios en la situación laboral por COVID-19*

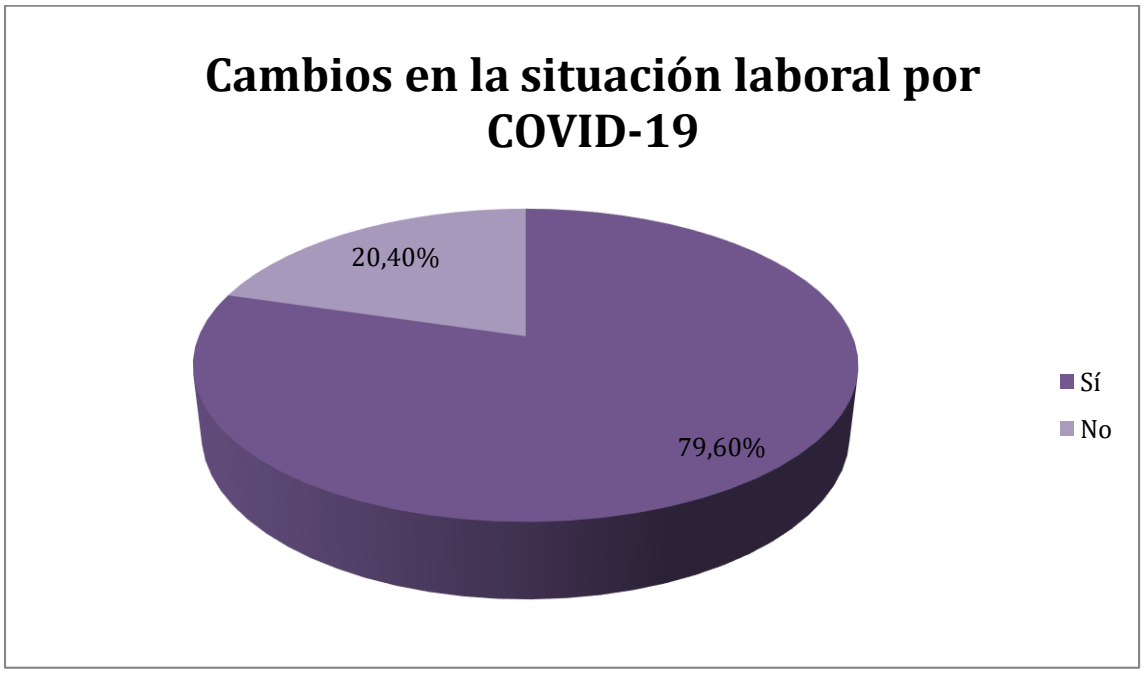
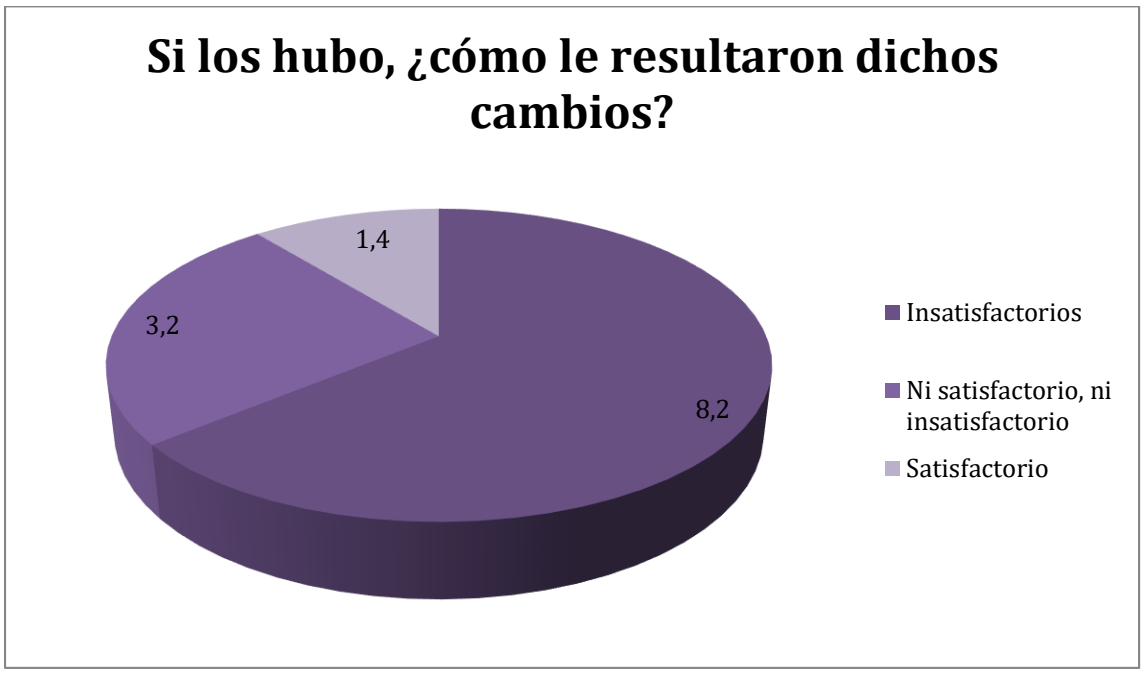


Gráfico 9. *Descripción de como resultaron los cambios laborales frente al COVID-19*



Descripción de las variables

Tabla 1. *Descripción de la variable Edad.*

Variable	N	M	DT	Min	Max
EDAD	103	29,40	4,718	21	47

Las edades de la muestra en promedio fueron de 29,40 años, con un desvío de 4,718, un mínimo de 21 años y un máximo de 47 años.

Tabla 2. Descripción de la variable Antigüedad en meses en el empleo actual

Variable	N	M	DT	Min	Max
ANTIGÜEDAD EN MESES EN EL EMPLEO ACTUAL	103	52,26	47,365	1	216

La media de la antigüedad en meses que los participantes se encontraban en su actual trabajo fue de 52,26 meses (aproximadamente 4 años), el desvío fue de 47,365, dado que el mínimo fue 1 mes y el máximo 216 meses (18 años).

Tabla 3. *Descripción del Bienestar Laboral General y sus dimensiones*

Variable	N	M	DT	Min.	Max.
Bienestar Laboral General	103	239,09	32,043	145	307
Efectos Colaterales	103	50,14	18,352	13	90
Bienestar Psicosocial	103	188,95	36,509	88	247
Alienación	103	13,27	6,423	4	28
Desgaste	103	18,17	7,221	4	28
Somatización	103	18,69	7,346	5	35
Expectativas	103	109,74	26,303	40	147
Competencias	103	41,59	5,447	26	50
Afectos	103	37,61	7,636	17	50

Las medias de Bienestar Laboral General y sus dimensiones se muestran moderadamente elevadas lo que da cuenta de un Bienestar Laboral General moderado a alto en los sujetos encuestados.

Análisis de normalidad

Tabla 4. *Prueba de normalidad de variables escalares*

Variable	N	Sig.
Bienestar Laboral General	103	0,030
Efectos Colaterales	103	0,089
Bienestar Psicosocial	103	0,008
Alienación	103	0,048
Desgaste	103	0,005
Somatización	103	0,161
Expectativas	103	0,001
Competencias	103	0,001
Afectos	103	0,052
Edad	103	0,081
Antigüedad laboral en meses en el empleo actual	103	0,000

Nota. Se evaluaron los datos de acuerdo al análisis de Kolmogorov- Smirnov

Se visualizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por evaluarse más de 50 casos. Se evidenció una distribución anormal en BGL y sus dimensiones, salvo en Efectos Colaterales, Somatización y Afectos, las cuales evidenciaron una distribución normal.

Diferencia de grupos

Tabla 5. *Diferencia entre BLG, y sus dimensiones, con el tipo de trabajo freelance y relación de dependencia*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Freelance = 64,83 Bajo relación de dependencia = 45,95	0,003
Bienestar Psicosocial	Freelance = 62,77 Bajo relación de dependencia = 46,92	0,012
Alienación	Freelance = 41,03 Bajo relación de dependencia = 57,17	0,010
Desgaste	Freelance = 52,76 Bajo relación de dependencia = 51,64	0,860
Expectativas	Freelance = 63,86 Bajo relación de dependencia = 46,41	0,006
Competencias	Freelance = 60,67 Bajo relación de dependencia = 47,91	0,043

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Freelance = 48,78 Bajo relación de dependencia = 50,78	0,613
Somatización	Freelance = 19,54 Bajo relación de dependencia = 18,30	0,419
Afectos	Freelance = 38,69 Bajo relación de dependencia = 37,10	0,311

Nota. Estadístico utilizado T de Student

Se evidenciaron diferencias respecto al Bienestar Laboral General, Bienestar Psicosocial y Expectativas de acuerdo al tipo de trabajo, visualizando rangos promedio más elevados en quienes trabajan de forma freelance, No obstante también se evidenció diferencia significativa en la variable Alienación pero con rangos promedio más elevados en las personas que trabajan en relación de dependencia. El resto de las variables no presentaron diferencias significativas con el tipo de trabajo.

Tabla 6. *Diferencias entre BLG y Sexo*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Hombre = 51,50 Mujer = 53,34	0,781
Bienestar Psicosocial	Hombre = 51,09 Mujer = 54,45	0,612
Alienación	Hombre = 52,24 Mujer = 51,36	0,894
Desgaste	Hombre = 54,23 Mujer = 46,04	0,215
Expectativas	Hombre = 50,89 Mujer = 54,98	0,536
Competencias	Hombre = 52,62 Mujer = 50,34	0,730

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Hombre = 51,62 Mujer = 46,17	0,171
Somatización	Hombre = 19,50 Mujer = 16,53	0,065
Afectos	Hombre = 37,33 Mujer = 38,35	0,558

Nota. Estadístico utilizado T de Student

No se encontraron diferencias significativas entre Bienestar Laboral General y sus dimensiones con el sexo de los encuestados.

Tabla 7. *Diferencias entre BLG y el Estado civil*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Soltero/a = 49,95 En pareja = 50,36 Conviviente = 56,09 Casado/a = 50,42 Separado/a / Divorciado/a = 102,00	0,473
Bienestar Psicosocial	Soltero/a = 50,96 En pareja = 45,62 Conviviente = 56,11 Casado/a = 59,27 Separado/a / Divorciado/a = 86,50	0,419
Alienación	Soltero/a = 49,74 En pareja = 62,48 Conviviente = 47,80 Casado/a = 40,08 Separado/a / Divorciado/a = 83,00	0,115
Desgaste	Soltero/a = 48,31 En pareja = 63,33 Conviviente = 48,11 Casado/a = 49,81 Separado/a / Divorciado/a = 82,00	0,104
Expectativas	Soltero/a = 52,61 En pareja = 43,59 Conviviente = 57,46 Casado/a = 57,38 Separado/a / Divorciado/a = 78,00	0,371
Competencias	Soltero/a = 49,54 En pareja = 50,05 Conviviente = 49,09 Casado/a = 65,58 Separado/a / Divorciado/a = 90,00	0,296

Nota. Estadístico utilizado H de Kruscal Wallis

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Entre grupos = 962,44 Dentro de grupos = 311,26	0,019
Somatización	Entre grupos = 168,55 Dentro de grupos = 49,30	0,012
Afectos	Entre grupos = 56,83 Dentro de grupos = 58,37	0,426

Nota. Estadístico utilizado F de Anova. La prueba pos-hoc no pudo llevarse a cabo ya que había grupos con menos de 2 casos.

Los resultados evidenciaron que en las dimensiones Efectos colaterales y Somatización, se presentan diferencias respecto a los diferentes estados civiles de la muestra, no obstante, no se evidenció diferencia con el resto de las variables.

Tabla 8. *Diferencias entre BLG y Zona de Residencia*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	C.A.B.A = 50,76 G.B.A = 52,72	0,748
Bienestar Psicosocial	C.A.B.A = 50,54 G.B.A = 52,85	0,704
Alienación	C.A.B.A = 55,24 G.B.A = 50,11	0,399
Desgaste	C.A.B.A = 55,42 G.B.A = 50,00	0,373
Expectativas	C.A.B.A = 49,96 G.B.A = 53,19	0,596
Competencias	C.A.B.A = 52,87 G.B.A = 51,49	0,821

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	C.A.B.A = 52,18 G.B.A = 48,95	0,404
Somatización	C.A.B.A = 19,39 G.B.A = 18,29	0,467
Afectos	C.A.B.A = 36,44 G.B.A = 38,29	0,247

Nota. Estadístico utilizado T de Student

Respecto a la zona de residencia de los participantes, no se evidencio diferencia significativa con el Bienestar Laboral General y sus dimensiones.

Tabla 9. *Diferencias entre BGL y si tiene Hijos*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Sí = 64,36 No = 47,16	0,009
Bienestar Psicosocial	Sí = 62,67 No = 47,82	0,023
Alienación	Sí = 50,03 No = 52,77	0,675
Desgaste	Sí = 52,69 No = 51,73	0,883
Expectativas	Sí = 60,62 No = 48,62	0,067
Competencias	Sí = 66,83 No = 46,19	0,002

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Sí = 50,10 No = 50,16	0,989
Somatización	Sí = 18,79 No = 18,66	0,940
Afectos	Sí = 40,58 No = 36,44	0,010

Nota. Estadístico utilizado T de Student

Se evidenciaron diferencias significativas respecto a las variables Bienestar General Laboral, Bienestar, Psicosocial, Competencias y Alienación, siendo más elevados en quienes si tienen hijos que en quienes no. En el resto de las variables no se encontró diferencia significativa entre los grupos.

Tabla 10. *Diferencias entre BGL y si ocupa un cargo jerárquico*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Sí = 52,71 No = 51,84	0,909
Bienestar Psicosocial	Sí = 49,13 No = 52,65	0,643
Alienación	Sí = 60,24 No = 50,14	0,182
Desgaste	Sí = 63,00 No = 49,51	0,075
Expectativas	Sí = 45,87 No = 53,39	0,322
Competencias	Sí = 56,24 No = 51,04	0,493

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Sí = 55,52 No = 48,92	0,213
Somatización	Sí = 19,78 No = 18,45	0,852
Afectos	Sí = 37,94 No = 37,53	0,518

Nota. Estadístico utilizado T de Student

No se evidencio diferencia significativa entre si ocupa un cargo jerárquico con el Bienestar Laboral General y sus dimensiones.

Tabla 11. *Diferencia entre BGL y si percibió cambios respecto a la situación laboral por COVID-19*

Variable	RP	Sig.
Bienestar Laboral General	Sí = 52,51 No = 50,00	0,731
Bienestar Psicosocial	Sí = 52,66 No = 49,40	0,655
Alienación	Sí = 52,02 No = 51,90	0,987
Desgaste	Sí = 51,90 No = 52,40	0,944
Expectativas	Sí = 53,34 No = 46,76	0,368
Competencias	Sí = 53,19 No = 47,36	0,424

Nota. Estadístico utilizado U de Mann Whitney

Variable	M	Sig.
Efectos Colaterales	Sí = 50,02 No = 50,61	0,891
Somatización	Sí = 18,58 No = 19,14	0,737
Afectos	Sí = 37,32 No = 38,71	0,497

Nota. Estadístico utilizado T de Student

No se evidencio diferencia significativa entre si percibió cambios respecto a la situación laboral por COVID-19 un cargo jerárquico con el Bienestar Laboral General y sus dimensiones.

Correlaciones

Tabla 12. *Relación entre el BGL y Edad*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	0,200	0,043
Bienestar Psicosocial	0,183	0,064
Alienación	- 0,056	0,573
Desgaste	- 0,021	0,833
Expectativas	0,184	0,063
Competencias	0,187	0,059

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

Variable	R	Sig.
Efectos Colaterales	- 0,048	0,629
Somatización	- 0,061	0,539
Afectos	0,247	0,012

Nota. Estadístico utilizado R de Pearson

Se evidenció una relación significativa, directa y baja entre el Bienestar laboral General y la Edad de los participantes, es decir, cuanto mayor edad, mayor es el BGL. Asimismo se observó relación significativa con la dimensión Afectos, también directa y baja, de forma que cuando aumenta la Edad aumenta el puntaje de la variable.

Tabla 13. *Relación entre BGL y Nivel Educativo*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	- 0,073	0,461
Bienestar Psicosocial	- 0,088	0,376
Alienación	- 0,026	0,796
Desgaste	0,066	0,509
Expectativas	- 0,072	0,472
Competencias	- 0,161	0,104
Efectos Colaterales	0,015	0,880
Somatización	- 0,008	0,937
Afectos	- 0,039	0,698

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

No se evidenció relación significativa entre el Nivel educativo y el Bienestar Laboral General ni con sus dimensiones.

Tabla 14. *Relación entre BGL y Cantidad de horas diarias de trabajo*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	0,106	0,285
Bienestar Psicosocial	- 0,059	0,552
Alienación	0,220	0,026
Desgaste	0,239	0,015
Expectativas	- 0,093	0,348
Competencias	0,010	0,919
Efectos Colaterales	0,232	0,019
Somatización	0,207	0,036
Afectos	0,010	0,916

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

Se evidenció una relación significativa directa y baja entre la Cantidad de horas diarias de trabajo y los Efectos Colaterales, así como también con sus dimensiones; Alienación, Desgaste y Somatización. Cuanto más horas diarias de trabajo, más elevadas dichas variables.

Tabla 15. *Relación entre BGL y Cantidad de francos semanales*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	0,051	0,607
Bienestar Psicosocial	0,046	0,646
Alienación	0,013	0,899
Desgaste	- 0,038	0,704
Expectativas	0,056	0,573
Competencias	- 0,118	0,235
Efectos Colaterales	- 0,029	0,773
Somatización	- 0,031	0,755
Afectos	0,078	0,431

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

No se evidenció relación significativa entre la Cantidad de francos semanales y el Bienestar Laboral General ni con sus dimensiones.

Tabla 16. *Relación entre BGL y Antigüedad en meses en el empleo actual*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	0,006	0,953
Bienestar Psicosocial	- 0,067	0,500
Alienación	0,174	0,079
Desgaste	0,059	0,557
Expectativas	- 0,070	0,480
Competencias	0,004	0,972
Efectos Colaterales	- 0,101	0,311
Somatización	0,069	0,488
Afectos	- 0,040	0,685

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

No se evidenció relación significativa entre la *Antigüedad en meses en el empleo actual* y el Bienestar Laboral General ni con sus dimensiones.

Tabla 17. *Relación entre el BGL y la percepción de haber tenido cambios en el trabajo por COVID-19.*

Variable	Rho	Sig.
Bienestar Laboral General	0,044	0,677
Bienestar Psicosocial	0,082	0,438
Alienación	- 0,032	0,760
Desgaste	- 0,155	0,141
Expectativas	0,064	0,542
Competencias	0,042	0,690
Efectos Colaterales	- 0,114	0,279
Somatización	- 0,090	0,396
Afectos	0,194	0,064

Nota. Estadístico utilizado Rho de Spearman

No se evidenció relación significativa entre *la percepción de haber tenido cambios en el trabajo por COVID-19* y el Bienestar Laboral General ni con sus dimensiones.

Conclusiones y Discusión

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores predominantes de bienestar laboral en trabajadores en relación de dependencia y trabajadores freelance de C.A.B.A y el Conurbano Bonaerense. Caracterizar la muestra según variables sociodemográficas tales como edad, sexo, zona de trabajo, antigüedad laboral, tipo de trabajo. Identificar los factores predominantes de bienestar laboral en trabajadores en relación de dependencia. Además, identificar los factores predominantes de bienestar laboral en trabajadores freelance y comparar las puntuaciones de las dimensiones del bienestar psicosocial (Expectativas laborales y Efectos colaterales) entre trabajadores bajo relación de dependencia y trabajadores freelance.

Por lo cual se planteó como hipótesis general que los trabajadores freelance presentan puntuaciones más elevadas bienestar laboral general y su dimensión bienestar Psicosocial; mientras que los trabajadores bajo relación de dependencia puntúan más alto en Efectos Colaterales y sus dimensiones

Dicha hipótesis fue confirmada por los resultados dando cuenta de una diferencia significativa entre los grupos de trabajadores freelance y aquellos bajo relación de dependencia, los primeros poseen mayor BGL y BP, así como Expectativas y Competencias que los segundos. También los resultados evidenciaron que los trabajadores bajo relación de dependencia poseen mayor Alienación, siendo esta una subescala de la dimensión Efectos colaterales.

Se puede asociar este resultado de acuerdo con lo planteado por Medor (2016) en su investigación acerca de la concepción que tienen un grupo de trabajadores independientes sobre el trabajo. Donde expone que el trabajo lo ven como una forma placentera donde pueden combinar hobbies y trabajo pero que al final no se ve como una obligación por estar haciendo algo que les gusta. Esto cobra mayor relevancia al ser de forma independiente, freelance, ya que fortalece su autonomía. Este estilo en el modo de trabajar encuentra los momentos de diversión como una oportunidad para hacer tareas laborales o concretar una reunión con clientes, formular estrategias o plantear nuevos

proyectos. Para los freelance los trabajadores bajo relación de dependencia poseen una vida con pocas emociones, sin desafíos y limitados en una oficina durante toda su jornada laboral, que no les permite ser creativos ni les da el espacio para inventar cosas nuevas. Se puede sumar evidencia del resultado obtenido, que los trabajadores bajo relación de dependencia poseen mayor Alienación, con el trabajo que realizaron Castañeda Herrera et al. (2017) quienes indicaron que la constante exposición a factores de riesgos psicosociales como la sobrecarga de trabajo, la falta de seguridad e inestabilidad traen consecuencias negativas en las personas.

A su vez se planteó una hipótesis (H1) que dio cuenta de que las personas con mayor edad y antigüedad laboral poseían mayor BGL que aquellos con menor edad y antigüedad. Esta hipótesis se confirmó parcialmente ya que se halló una relación significativa y directa entre BGL y edad. No obstante, no se halló relación significativa entre edad y antigüedad laboral.

Dicho resultado, se entiende a partir de la línea teórica del artículo que desarrollaron Carrillo-Garcia et al. (2013) donde afirman que tener experiencia da lugar a adaptarse a los puestos de trabajo, tener una perspectiva más objetiva de las situaciones que otros trabajadores podrían llegar a tomar como insatisfactorias para la tarea de que desempeñan, y así tener una visión más positiva de su trabajo.

Por último la hipótesis 2 expresaba que a mayor horas trabajadas por día mayor serían los efectos colaterales experimentados por los trabajadores, se confirma parcialmente, ya que no se evidenció relación significativa con EC, pero sí con sus dimensiones Desgaste y Alienación, dejando por fuera su tercera dimensión Somatización. Dichos resultados van en línea con lo planteado por Castañeda Herrera et al. (2017) ya que explica que lo que impide un óptimo funcionamiento de la organización son las deficiencias que se dan en el entorno laboral donde desenvuelven las personas sus tareas. Por esta razón, hace énfasis en que hay que cerciorarse que los empleados tengan una buena salud física y mental, más allá de que esta no llegue a ser plenamente satisfactoria se sabe que si mantienen los directivos su interés puesto en este punto podrán mejorar las áreas.

En conclusión, el trabajo a lo largo de los años fue cambiando su estilo y condiciones, ya sea por necesidades de los empleadores o empleados, como hechos históricos, un ejemplo de esto es la pandemia que comenzó en el 2020 que nos obligó a tomar medidas extremas, las cuales incluyo el modo de trabajar y hasta el desempleo en algunos casos.

La constante actualización de la tecnología y la comunicación hacen también modificaciones en el mundo laboral y en las personas, las que también están reinventándose, sobre todo las últimas generaciones, donde ven el trabajo como un medio para explayar su creatividad y también como un medio para cumplir sus metas, sin descuidar su bienestar, donde sus deseos no involucran necesariamente el crecimiento dentro de una organización o permanecer por muchos años en un mismo puesto de trabajo, que es algo que se da en la generación de padres o abuelos, es por eso que se debe tener en cuenta el valor que se le da a los empleados para así garantizar un mayor bienestar laboral general y productividad a la vez, sin descuidar la salud y a la organización, para esto es importante que los jefes, gerentes, supervisores o directivos estén capacitados y entiendan la magnitud y cómo afectan los riesgos psicosociales que pueden darse dentro del área laboral. Junto a los resultados que se obtuvieron e investigaciones que se encuentran en este trabajo aporta evidencia de lo fundamental que es hacer sentir parte de la organización a las personas que forman parte del espacio de trabajo para que se sientan útiles, capaces y tomados en cuenta para demostrar todo su potencial y motive a trabajar. Otro factor que influye en el bienestar general laboral es la distribución de tareas y el modo en el que son dirigidas, se deben dar las herramientas necesarias y oportunidades para que el empleado pueda desarrollar su tarea lo mejor posible, sin olvidar los momentos de recreación, actividad física y ocio dentro del trabajo que hacen también al concepto de bienestar laboral general.

Limitaciones

Se puede evidenciar como limitación la falta de homogeneidad de los grupos, siendo más aquellos que trabajaban freelance que bajo relación de dependencia.

Algunos ítems del cuestionario no se adecuaban a los trabajadores freelance.

La falta de información para que el sujeto indique el tipo de trabajo que realiza antes de responder el cuestionario (por desconocimiento de la terminología).

El contexto atravesado por la pandemia por COVID-19 donde hubo muchos cambios a nivel laboral y puede afectar el Bienestar Laboral General independientemente cual sea el tipo de trabajo.

Recomendaciones Futuras

Se recomienda para futuras investigaciones la elaboración de enunciados sociodemográficos relacionados con el trabajo en la situación de pandemia por COVID-19. A su vez sería necesario implementar preguntas específicamente relacionadas con el modo de trabajo, si este era remoto o presencial.

Incluir comparaciones por cohortes generacionales como e.g. Millennials y Generación Z.

Referencias

Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., y Fernández, A. R. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, *15*(48), 140-147. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006

Aguilar Quevedo, V. H., Cruz Muñoz, D. M., y Jimenez Rodriguez, D. C. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. 1995 – 2005 en Bogotá, D.C. Estado del arte. *Revista Tendencia & Retos*, *12*, 247-249. http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-12-19.pdf

Ares Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*, (69), 192-202. http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf

Barley, S. R., Kunda, G., 1992. “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa, 9*(20), p. 135-192.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *26*(2), 157-170. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007

Calderón Hernandez, G., Murillo Galvis, S. M. y Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, *16*(25), 109-137. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506

Caraher, L., (2016). *Millennials en la oficina. Cómo lidiar con una generación que no sigue las reglas*. Paidós.

Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. C., Martínez-Roche, M. E., y Gómez-García, C. I. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios.

Revista Latino-Am. Enfermagem, *21*(6), 1314-20. http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369

Castañeda Aguilera, E., y García de Alba García, J., E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, *21*(1), 131-139.

Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., y Martínez, A. M. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, *9*(14), 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547

Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., y Schmid, R. A. (2013). E*nfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio Institucional UNCUYO. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Corbetta, P. (2007). *Metodologías y Técnicas de Investigación Social.* McGraw-Hill/Interamericana

Dávila, C., 2000. “Cultura organizacional: ¿un instrumento de la gerencia? Algunas consideraciones para su estudio”, en: *Innovación y cultura de las organizaciones e tres regiones de Colombia, Bogotá, Colciencias*. Corporación Calidad. https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/45931

Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad psicológica*, (274), 2-4.

Dejours, C. (2001). *Trabajo y Desgaste Mental.* Asociación Trabajo y Sociedad, Facultad de Psicología de la UBA. https://es.scribd.com/doc/108985657/Trabajo-y-Desgaste-Mental-Dejours

Escalante, J. N. (2007). Fiabilidad humana y Metarriesos psicosociales. *Mapfre Seguridad. 27*(106), 28-43. https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1028805

FADE. (2020, Septiembre). *Relevamiento nacional en materia Ergonomía y Factores de Riesgo Psicosocial en el Teletrabajo.* https://www.fadergo.org.ar/noticias/item/220-simposio-internacional-factores-psicosociales-teletrabajo

Forero, R. Á. (9 de Septiembre de 2016). El freelance como opción o imposición laboral. https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/el-freelance-como-opcion-o-imposicion-laboral-por-raul-avila/231987/

García-Salirrosas, E. E., & Sánchez-Poma, R. A. (2020, Septiembre). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. In *Anales de la Facultad de Medicina*, *81*(3), 301-307.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi desrisques psychosociaux au travail.*

Gordillo, R., Cea Mayo, N., Galindo Lara, G., y Valilla Gigante, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto* [Trabajo de Grado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional UAM. https://www.academia.edu/18590066/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_educativa_Investigaci%C3%B3n_ex_post_facto

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, C. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill Education. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Jimenez, G. (2019, 16 de diciembre). Freelancers y trabajadores gig: ¿es posible integrarlos en la estrategia de beneficios de una compañía?. Update. https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/freelancers-estrategia-beneficios/

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, *3*(4), 322.

Leiros Lobeiras, L. I. (2009). Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología. *Revista de Historia de la psicología*, *30*(4), 33-53. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3130680

Lewkowicz, J. (2017,14 de febrero). Las enfermedades que no se ven. Página 12. https://www.pagina12.com.ar/20087-las-enfermedades-que-no-se-ven

Malleville, S. (2017). *Los riesgos psicosociales en el trabajo en la Argentina actual: debates y desafíos con vista a su abordaje* [Ponencia]. 3° Jornada de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=10383

Médor, D. (2016). ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelance sobre la actividad laboral. *Espiral*, *XXIII*(67), 203-237. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13846352006

Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American journal of industrial medicine, 57(1),* 97-107.

Montenegro Franco, A. E. (2017). *Ventajas, desventajas, oportunidades y amenazas del trabajo por cuenta propia (freelance) según el punto de vista de un grupo de madres con compromisos económicos que laboran bajo esta modalidad* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Montenegro-Ana.pdf

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo.* CONICET. http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf.

Nicolalde Vaca, K. A. (2018) *¿Freelance como el futuro de las próximas generaciones?* [Tesis de Maestría, Universidad de Sevilla]. Repositorio Institucional idSU. https://idus.us.es/handle/11441/8862

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día.* Noticias ONU. https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Palomino, H. (2003). *Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales.* Seminario anual de discusión. Universidad de Bologna.

Palomino, H. (2004).Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas [Documento de cátedra]*. Revista de Ciencias Sociales*, (17)*.* https://campusmoodle.proed.unc.edu.ar/file.php/265/Biblioteca/TrabajoyTeoriaSocial2008Palomino.pdf

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, B.M., Cañedo Andalia, R.C., (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed, 20*(4), 67-75.

. Siseles, S. (2013, 22 de Julio). *Sí se puede vivir del free lance.* Portafolio. http://www.portafolio.co/negocios/empresas/vivir-free-lance-75984

Stein Martínez, G., y Pin Arboledas, J. R. (2009). *Cómo dirigir a las nuevas generaciones de profesionales: motivaciones y valores de la generación Y.* Harvard Deusto business review, (178), 47-54. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2936030

Watanabe, B. Y. A. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del Bienestar. *Psicología y Salud*, *15*(1), 121-126. https://www.redalyc.org/pdf/291/29115113.pdf

Anexos

Link de acceso al Google Forms de la encuesta administrada

https://forms.gle/QNryf7fivpUtwANU9

Datos sociodemográficos

a) Edad: _____ años.

b) Sexo: 1. Hombre
2. Mujer

c) Estado civil: 1. Soltero/a
2. En pareja
3. Casado/a
4. Separado/a / Divorciado/a
5. Viudo/a

d) ¿Cuál es su máximo nivel de educación alcanzado? (Indique con una cruz)

1. No escolarizado
2. Primario incompleto
3. Primario completo
4. Secundario Incompleto
5. Secundario Completo
6. Terciario Incompleto
7. Terciario Completo
8. Universitario Incompleto
9. Universitario Completo
10. Posgrado Incompleto
11. Posgrado Completo

e) Zona de residencia actual: (Indique con una cruz la opción que corresponda)

1. Ciudad de Buenos Aires (C.A.B.A)
2. Gran Buenos Aires (Conurbano)

f) ¿Tiene hijos? (Indique con una cruz)

1. Sí 2. No

g) ¿Trabaja actualmente?

1. Sí 2. No

h) Tipo de trabajo:

1. Freelance
2. En relación de dependencia

i) ¿Ocupa un cargo jerárquico?

1. Sí 2. No

j) ¿Cuántas horas por día trabaja en promedio?

_____

k) ¿Cuántos días franco tiene por semana?

_____

l) ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en el empleo actual?

_____(Indique MESES)

Introducción al Cuestionario

Este cuestionario servirá para evaluar el bienestar laboral general. El objetivo es conocer qué factores de bienestar predominan, su opinión es importante. No es una evaluación de desempeño individual. No hay preguntas incorrectas, sólo opiniones. Su participación es voluntaria. Toda la información que usted facilite será anónima y confidencial.

Por favor lea detenidamente todas las afirmaciones o estados y elija con sinceridad para cada una de ellas la respuesta que considere más adecuada.

_____

Las siguientes afirmaciones son sobre cómo se siente en el trabajo.

Rodee solo 1 de las opciones con la cual se sienta más identificado

---

Afectos

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Competencias

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficiencia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Expectativas en el trabajo

Está(n) bajando 1 2 3 4 5 6 7 Está(n) subiendo

En mi trayectoria laboral:

Mi motivación por el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mi identificación con los valores de la organización	1 2 3 4 5 6 7

Mi rendimiento profesional	1 2 3 4 5 6 7
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1 2 3 4 5 6 7
La calidad de mis condiciones de trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mi autoestima profesional	1 2 3 4 5 6 7
La cordialidad de mi trabajo con mi vida privada	1 2 3 4 5 6 7
Mi confianza en mi futuro profesional	1 2 3 4 5 6 7
Mi calidad de vida laboral	1 2 3 4 5 6 7
El sentido de mi trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1 2 3 4 5 6 7
Mi estado de ánimo laboral	1 2 3 4 5 6 7
Mis oportunidades de promoción laboral	1 2 3 4 5 6 7
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mi participación en las decisiones de la organización	1 2 3 4 5 6 7
Mi satisfacción con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mi realización profesional	1 2 3 4 5 6 7
El nivel de excelencia de mi organización	1 2 3 4 5 6 7
Mi eficacia profesional	1 2 3 4 5 6 7
Mi compromiso con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Mis competencias profesionales	1 2 3 4 5 6 7

Efectos colaterales

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Trastornos digestivos	1 2 3 4 5 6 7
Dolores de cabeza	1 2 3 4 5 6 7
Insomnio	1 2 3 4 5 6 7
Dolores de espalda	1 2 3 4 5 6 7
Tensiones musculares	1 2 3 4 5 6 7

<u>Desgaste</u>

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 Siempre

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Sobrecarga de trabajo	1 2 3 4 5 6 7
Desgaste emocional	1 2 3 4 5 6 7
Agotamiento físico	1 2 3 4 5 6 7
Saturación mental	1 2 3 4 5 6 7

Alienación

Nunca 1 2 3 4 5 6 7 Siempre

Actualmente, por causa de mi trabajo:

Mal humor	**1 2 3 4 5 6 7**
Baja realización profesional	**1 2 3 4 5 6 7**
Trato despersonalizado	**1 2 3 4 5 6 7**
Frustración	**1 2 3 4 5 6 7**