



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Licenciatura en Psicología

TESIS DE GRADO

**“Necesidad de Cierre Cognitivo y Autoeficacia en trabajadores Autónomos
y en Relación de Dependencia”.**

Tutor: Florencia Ferrero

Autor: Cerviño Romina - Leg. N° 26059 (rominacervino@live.com.ar)

Resumen

Argentina viene atravesando una crisis económica, afectando directamente la estabilidad laboral y las tasas de empleo, en trabajadores autónomos y en relación de dependencia (INDEC, 2019). La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la necesidad de cierre cognitivo y autoeficacia en trabajadores autónomos y en relación de dependencia e identificar diferencias sociodemográficas. Definiendo, al trabajo como una verdad creada por la sociedad y recreada por las personas, convirtiéndose en un pilar para generar autoestima, aceptación e identidad; siendo, un generador de emociones de índole negativa. (Ancarani *et al.*, 2018). La muestra estuvo conformada por 304 sujetos de ambos géneros, diferentes edades, nivel educativo y antigüedad en el puesto laboral, prestando su colaboración voluntaria y anónima; trabajadores autónomos 49,7% y en relación de dependencia 50,3%. Criterio de inclusión, que se encuentren en actividad laboral. Se aplicó el test revisado de Necesidad de cierre cognitivo y la adaptación Argentina de la Escala de Autoeficacia General. Infiriendo, que es necesario identificar la problemática por la cual el trabajador está desmotivado e insatisfecho, reflejándose en su desempeño. Siendo importante, el conocimiento de las necesidades del trabajador, constituyéndose en una herramienta para la comprensión y manejo de los procesos psicosociales. Los resultados de este estudio evidenciaron, que la variable antigüedad en el trabajo se correlacionó de manera directa y baja con NCC y sus dimensiones. En cuanto a la autoeficacia se reflejaron valores inferiores a los esperados, a pesar de tener objetivos claros y buenos niveles de rendimiento devenidos de la antigüedad en el puesto laboral. Se observó una diferencia significativa entre los grupos de tipo de trabajo, siendo que aquellos que trabajan de forma autónoma puntuaron más alto en las variables NCC, TU, TP y EAG. Por otra parte, los trabajadores autónomos, puntuaron más alto en las variables de NCC.

Palabras clave: *Necesidad de cierre cognitivo - Autoeficacia - Autónomo - Relación de dependencia.*

Abstract

Argentina has been going through an economic crisis, directly affecting job stability and employment rates, in self-employed workers and in a dependent relationship (INDEC, 2019). The objective of this research is to analyze the relationship between the need for cognitive closure and self-efficacy in self-employed workers and workers in a dependent relationship and to identify sociodemographic differences. Defining work as a truth created by society and recreated by people, becoming a pillar to generate self-esteem, acceptance and identity; being, a generator of negative emotions. (Ancarani *et al.*, 2018). The sample was made up of 304 subjects of both sexes, different ages, educational level and seniority in the job, providing their voluntary and anonymous collaboration; self-employed workers 49.7% and in a dependent relationship 50.3%. Inclusion criterion: they are in work activity. The revised Need for Cognitive Closure test and the Argentine adaptation of the General Self-Efficacy Scale were applied. Inferring that it is necessary to identify the problem why the worker is demotivated and dissatisfied, reflected in his performance. Knowledge of the worker's needs is important, becoming a tool for understanding and managing psychosocial processes. The results of this study showed that the variable seniority at work was directly and poorly correlated with NCC and its dimensions. Regarding self-efficacy, lower values than expected were reflected, despite having clear objectives and good levels of performance resulting from seniority in the job. A significant difference was observed between the work type groups, with those who work autonomously scoring higher in the NCC, TU, TP and EAG variables. On the other hand, self-employed workers scored higher in the NCC variables.

Keywords: *Need for cognitive closure - Self-efficacy - Autonomous - Dependence relationship.*

Introducción

En los últimos años, Argentina viene atravesando una crisis económica, que afecta directamente a la estabilidad laboral y las tasas de empleo, tanto para los trabajadores autónomos como a los trabajadores en relación de dependencia. Sumado a esto se presenta una problemática importante como es el aumento de la subocupación en la población económicamente activa, cabe destacar que el número de desempleados en la primera mitad de 2019 fue de 1.920.000, mientras que la subocupación alcanzó a 2.250.000 personas (INDEC, 2019).

Así mismo, en 2018, los trabajadores del sector micro-informal desempeñaban en gran parte actividades como trabajadores autónomos, como también en pequeñas unidades económicas. Las ocupaciones según el género de los trabajadores varían considerablemente, los empleos más frecuentes en mujeres son el trabajo autónomo no profesional y el servicio doméstico. En cambio, la mitad de los trabajadores hombres realizaban actividades como cuentapropistas no profesionales. Del mismo modo los estados psicosociales son más vulnerables en los trabajadores del sector micro-informal, manifestando malestar psicológico, y un afrontamiento negativo ante los problemas, otros refirieron sentirse nada o poco felices, mientras que algunos poseen una creencia de control externo (DONZA, 2019).

Teniendo en cuenta qué, se define al trabajo como una verdad creada por la sociedad y recreada por las personas, este se convierte en un pilar relevante para generar autoestima, aceptación e identidad; así mismo, puede constituirse en un generador de emociones de índole negativa como aburrimiento, frustración, la pérdida de dirección, afectando nocivamente el deseo de realización y satisfacción laboral (Ancarani *et al.*, 2018). Por otra parte, se conocen dos tipos de motivación laboral, las intrínsecas en las cuales los trabajadores se perciben competentes, y motivados a conseguir metas personales, adquiriendo habilidades y capacidades. A su vez, la motivación extrínseca hace referencia a lo relacionado con el ambiente laboral, para estimular la constancia en determinadas

acciones, siendo recompensados con el pago por horas extras, bonos, alcanzar objetivos, etcétera (Ancarani *et al.*, 2018).

Cabe mencionar, que se diferencian dos tipos de trabajadores, los que deciden hacerlo por cuenta propia llamados también autónomos, los cuales se encuentran libres de estar sujetos a una organización, para crear la propia. De tal forma que el trabajador autónomo o *freelance*, elige cuándo y cómo prestar sus servicios, teniendo la posibilidad de decidir qué trabajos realizar. Al mismo tiempo, estos deben convivir con la incertidumbre, de no poder calcular con exactitud el monto de sus ingresos, el alcance de los objetivos propuestos y a la vez de satisfacer a sus clientes. En cambio, el trabajador en relación de dependencia, también nombrado como asalariado, son aquellos que cumplen funciones dentro del seno de una organización, bajo los mandatos de su empleador, el cual otorga los medios requeridos para cumplir con las funciones asignadas. Al mismo tiempo, el empleado debe cumplir ciertas pautas como respetar horarios de trabajo, objetivos asignados, reglamentos internos, entre otros (González, 2017).

Por otra parte, se define a la preocupación de un trabajador por la continuidad de su empleo como inseguridad laboral. De la misma manera, la situación económica actual de inestabilidad en las condiciones de trabajo y las modificaciones estructurales de relevancia, pueden comenzar o agravar la sensación de inseguridad, insatisfacción laboral y un menor compromiso entre los trabajadores, provocando un incremento en las tensiones relacionadas con el mismo. Por el contrario, la satisfacción laboral pone en evidencia el nivel en que los trabajadores demuestran una afectividad positiva hacia su empleo (Charkhabi, 2019).

Los estudios realizados en trabajadores (Aronsson *et al.* 2019, Benavides *et al.* 2019, Brussino, *et al.* 2019, Jaume *et al.* 2022, Livi *et al.* 2018, Loeb *et al.* 2016, Morandi *et al.* 2022, Nixon *et al.* 2022, Okazaki *et al.* 2019, Recart *et al.* 2021, Richter *et al.* 2021, Roca *et al.* 2022, Ślęzyk-Sobol *et al.* 2021, Teetzen *et al.* 2022, Wang y Gan 2019, Yokoyama *et al.* 2022), se han centrado en investigar la motivación, pero uno de los factores que modulan la motivación es el bienestar laboral.

Por esta razón, es necesario identificar la problemática por la cual el trabajador está desmotivado e insatisfecho con la actividad laboral que desempeña, así mismo establecer las dificultades que se pueden presentar en el ámbito laboral como también en las relaciones interpersonales, reflejándose en el desempeño laboral. Por lo cual, es importante tener el conocimiento de las necesidades del trabajador, constituyéndose él mismo en una herramienta útil para la comprensión y el manejo de los procesos psicosociales mejorando la funcionalidad, satisfacción, autoeficacia e incremento de la calidad de vida laboral. A su vez, el bienestar laboral produce un buen ambiente para el desarrollo diario del trabajo, influyendo en la satisfacción, competitividad y su sentido de pertenencia para con el grupo laboral. El mismo constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización y para sus directivos, permitiendo adoptar soluciones dirigidas a superar los obstáculos que evitan la integración y compromiso de los trabajadores (Estrada y Ramírez, 2010).

Por lo cual, cabe destacar que el nivel de autoeficacia en los trabajadores es un aspecto relevante a tener en cuenta, de acuerdo a lo que dicta la teoría cognitivo social, lo que establece la autoeficacia es la interrelación de una persona con su ambiente social y físico. Asimismo, ésta varía en los individuos de acuerdo a sus vivencias, su condición biológica, sus interacciones sociales y otros aspectos en los que vive o trabaja (Bandura, 2011). De manera que, la autoeficacia es una cualidad de los trabajadores con la cual se puede generar un mejor desenvolvimiento laboral y una mayor satisfacción en las tareas que realiza, así como también, una postura positiva para con sus compañeros de trabajo y clientes (Shrestha et al., 2021). A su vez, la autoeficacia también es considerada una creencia de motivación teórica que demuestra ser un factor relevante en la adquisición de habilidades y conocimientos nuevos, así como también en el aprendizaje, las cuales brindan las herramientas para alcanzar los objetivos propuestos por cada individuo. Las creencias respecto a las habilidades que cada persona tiene, para usar estas herramientas delimitan la línea entre el fracaso y el éxito. De acuerdo con la teoría de la autoeficacia, los elementos que contribuyen en el comportamiento están insertados en el ser (Klassen, 2018).

Así mismo, las ideas propuestas en referencia a la autoeficacia influyen en la actividad cognitiva, favoreciendo o perjudicando la actuación laboral (Bandura, 1997).

Por lo cual, existe una necesidad en los individuos, por tener determinados conocimientos que proporcionen los medios para encauzar la información y guíen su accionar para acomodarse al ambiente de la forma óptima. Por tanto, las personas se diferencian unas con otras en relación a ciertos aspectos relevantes en la búsqueda de este conocimiento (Horcajo, *et al.*, 2011). El estímulo de las personas por encontrar y retener una solución definitiva ante una dificultad específica se conoce como Necesidad de Cierre Cognitivo (NCC), esta afecta directamente en la elección rápida de decisiones, un menor grado de adaptabilidad a la ambigüedad y una disminuida atención a encontrar posibles soluciones. La NCC se establece por la predisposición de los individuos a apropiarse de un conocimiento determinado (urgencia) y a preservar su reacción a ese conocimiento (permanencia). (Raglan, 2014).

Dado lo antedicho, se plantea como objetivo general determinar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo y Autoeficacia, en trabajadores autónomos y en relación de dependencia.

Por otra parte, los objetivos específicos son: Indagar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo en trabajadores autónomos, estimar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo en trabajadores en relación de dependencia, determinar el grado de Autoeficacia en trabajadores autónomos, identificar el grado de Autoeficacia en trabajadores en relación de dependencia y medir el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo y Autoeficacia según datos sociodemográficos.

Un menor grado de NCC, aportaría en trabajadores autónomos como aquellos se desempeñan en relación de dependencia una mejora en la toma de decisiones, mejor manejo de las situaciones de estrés o incertidumbre. Una determinación de los diferentes grados de NCC podría ayudar a evitar los efectos perjudiciales de la misma (como rigidez cognitiva, incertidumbre), generando con esto elevar el grado de Autoeficacia de los trabajadores (mejor desempeño laboral, ambiente, oportunidad de crecimiento y, por ende

una mayor productividad), teniendo una relevancia tanto práctica como social mejorando el entorno tanto intra como extra laboral del sujeto.

Para este trabajo hay dos hipótesis: Los trabajadores autónomos tienen un menor grado de NCC en comparación a los trabajadores en relación de dependencia y a mayor antigüedad en el puesto de trabajo menor grado de NCC y mayor Autoeficacia.

Método

Tipo de Estudio y Diseño

La investigación fue de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal y no experimental, donde se especificó y midió las variables de interés en el presente trabajo sin tener en cuenta las relaciones entre ellas. Los grupos de sujeto de estudio fueron asignados aleatoriamente (Hernández Sampieri *et al.*, 1998).

Muestra

La muestra fue seleccionada adoptando un muestreo no probabilístico, intencional y por bola de nieve. La misma estuvo conformada por 304 sujetos de ambos géneros (52% masculinos y 48% femeninos), de diferentes edades siendo la edad promedio de 39 años ($M=39,3$, $DS=10,1$), el nivel educativo predominante fue secundario completo (24,7%) y la media de antigüedad en el puesto de trabajo fue de 9 años ($M=9,74$, $DS=8,71$), que prestaron su colaboración de forma voluntaria y anónima. Un grupo consistió en 49,7% de trabajadores autónomos ($n=151$). El segundo grupo estuvo conformado por 50,3% de trabajadores en relación de dependencia ($n=153$). Se tuvo en cuenta como criterio de inclusión que se encuentren en actividad laboral.

Instrumentos

Cuestionario de datos socio-demográficos (construido ad-hoc para la presente investigación). Objetivo: caracterizar la muestra en función de aspectos socio-demográficos, género, edad, nivel educativo, forma de trabajo y años de antigüedad en el mismo.

Escala de Autoeficacia General (Jerusalem y Schwarzer, 1992); versiones previas en español (Bäßler & Schwarzer, 1996; Sanjuán Suárez *et al.*, 2000); adaptación Argentina de la Escala de Autoeficacia General (Brenlla, *et al.*, 2010).

La EAG incluye 10 ítems, con 4 opciones de respuesta (*nunca, pocas veces, a veces o siempre*) a las cuales se les otorga una puntuación de 1, 2, 3 y 4, respectivamente. Las puntuaciones oscilan entre los 10 y 40 puntos.

El análisis de las características psicométricas brinda evidencias de la fiabilidad y validez del constructo, muchas de las cuales son consistentes con los resultados de estudios anteriores realizados con muestras de población general en distintos países (Gutiérrez-Doña, 2002; Sanjuán Suárez *et al.*, 2000; Schwarzer, 1997). En relación a la consistencia interna, los valores de *alpha* de Cronbach reportados (.76) son coincidentes con los informados por el autor en investigaciones multiculturales, en las que los coeficientes oscilaron entre .73 y .91, evidencias de validez de constructo obtenidas mediante estudios factoriales dependiendo de las muestras consideradas (Schwarzer, 1997).

Test Revisado de Necesidad de cierre cognitivo [TR-NCC] (Pierro & Kruglanski, 2005; validación argentina: Jaume *et al.*, 2015), que evalúa la motivación de las personas por buscar y mantener una respuesta definitiva ante un problema determinado, como algo opuesto a la confusión, la ambigüedad y/o la incertidumbre. Pierro y Kruglanski (2005) desarrollaron el Test Revisado de NCC (TR-NCC) que constituye una innovación tanto conceptual como metodológica, evalúa las dos tendencias promovidas por la NCC de forma explícita (aspecto que no había sido considerado por otro instrumento de medida de la NCC hasta ese entonces). Es decir, la principal novedad del TR-NCC es que los ítems fueron diseñados para evaluar explícitamente las dos tendencias promovidas por la NCC: la tendencia de urgencia y la tendencia de permanencia. Además, frente a la versión original de 42 ítems de Webster y Kruglanski (1994), el TR-NCC es un test reducido de 14 ítems. Por otro lado, las puntuaciones del TR-NCC se correlacionan significativamente con las puntuaciones en el test original de NCC.

Además, las puntuaciones en el TR-NCC muestran una adecuada fiabilidad en su consistencia interna, con valores de alpha de Cronbach entre .70 y .80 en Estados Unidos (Pierro & Kruglanski, 2005; Orehek *et al.*, 2010) y entre .73 y .79 en Italia (Pierro & Kruglanski, 2008). Dicho instrumento está compuesto por 14 ítems agrupados en dos dimensiones:

Tendencia de Urgencia (Seizing), que evalúa la urgencia por conseguir un conocimiento determinado (ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11 y 13) y Tendencia de Permanencia (Freezing) que evalúa la necesidad de mantener ese conocimiento de forma permanente (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14). El formato de respuesta es de tipo Likert con cinco anclajes, en función del grado de acuerdo de los participantes, siendo 1= Completamente en desacuerdo y 5 = Completamente de acuerdo. Como resulta evidente, a mayor puntaje, mayor NCC. El instrumento presenta niveles de confiabilidad adecuados, con un Alpha de Cronbach de 0.79 y a la vez una validez de constructo.

Procedimiento

La administración de los instrumentos se realizó, a través de una de las herramientas de internet, precisamente, Google Forms que se envió por medio de un enlace (link). Se contactó a las personas por redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp) en donde se los invitó a participar y responder de forma voluntaria, se incluyó una breve aclaración indicando que las respuestas serían anónimas y los datos obtenidos sólo se utilizarían a los fines de la investigación, y que los mismos están protegidos conforme a la ley de protección de datos personales (Ley 25.326). Luego, se procedió a efectuar el análisis estadístico correspondiente para analizar los resultados.

Aspectos éticos

En referencia a los aspectos éticos, el presente estudio, se realizará respetando los principios de la Declaración de Helsinki (2000). La investigación se debe ajustar a los principios científicos, siendo necesario anunciar un protocolo experimental para respetar la privacidad de los sujetos.

Análisis de datos

Para el tratamiento estadístico de la información obtenida se utilizó el programa de procesamiento de datos por computadora JAMOV. El procesamiento estadístico de la información comenzó con un análisis descriptivo de cada una de las variables que componen este estudio. Para la correlación de las variables psicológicas y sociodemográficas se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y para las pruebas T de muestras independientes se utilizó U de Mann Whitney.

Resultados

Descripción de la muestra

Participaron un total de 304 voluntarios, de los cuales el 52.0% corresponden al género masculino. La edad promedio en la muestra fue de 39 años ($M=39.3$; $DS=10.1$), asimismo, el promedio de antigüedad en el trabajo actual fue de 9 años ($M=9.74$; $DS=8.71$).

Respecto al nivel educativo, el nivel más frecuente fue Secundario completo (24.7%), seguido de Terciario completo (19.4%) y Universitario incompleto (18.1%). Además, el 50.3% de la muestra se encuentra trabajando en relación de dependencia.

Tabla 1.*Frecuencia de datos sociodemográficos.*

Variable	Grupo	Frecuencia	% del total
Género	Femenino	146	48.0 %
	Masculino	158	52.0 %
Nivel educativo alcanzado	Primario incompleto	6	2.0 %
	Primario completo	14	4.6 %
	Secundario incompleto	37	12.2 %
	Secundario completo	75	24.7 %
	Terciario incompleto	25	8.2 %
	Terciario completo	59	19.4 %
	Universitario incompleto	55	18.1 %
	Universitario completo	20	6.6 %
	Posgrado	13	4.3 %
Tipo de trabajo	Autónomo	151	49.7%
	Dependencia	153	50.3%

Respecto a NCC, dentro de los trabajadores autónomos la media fue 53 puntos (M=53), entendiendo que la misma tiende a estar en la parte superior de la distribución de las puntuaciones (Max=70). Los trabajadores en relación de dependencia poseen una media en un rango intermedio (M=45.8).

En torno a TU, tanto los trabajadores autónomos (M=26) como aquellos en dependencia (M=22.1) poseen una media dentro del rango intermedio, entendiendo que la distribución de las puntuaciones no se encuentra sesgada hacia alguno de los extremos. De la misma forma sucede con la variable TP, siendo que los autónomos (M=26.9) y aquellos en dependencia (M=23.8) no muestran una inclinación marcada hacia ninguno de los extremos.

Por último, en la variable de Autoeficacia General también se halla una distribución relativamente balanceada en cuanto a las puntuaciones, siendo que la media de Autónomos (M=35.9) y Dependencia (M=33) no está próxima a los valores extremos.

Tabla 2.
Descripción de variables

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
NCC	304	49.4	49.0	10.68	20	70
TU	304	24.0	24.0	5.96	9	35
TP	304	25.3	26.0	5.37	7	35
EAG	304	34.2	35.0	4.75	10	40

En todas las variables, la media no se encuentra influenciada de manera significativa por valores atípicos en los extremos inferiores o superiores de las distribuciones.

Correlaciones

Tabla 3.
Correlación - rho de Spearman

	1	2	3	4	5	6	7
1.Edad		.600 ***	-.196 ***	.298 ***	.287 ***	.264 ***	.220 ***
2.Ant. Trab.		—	-.165 **	.224 ***	.226 ***	.180 **	.219 ***
3.Niv. Edu.			—	-.218 ***	-.220 ***	-.176 **	-.005
4.NCC				—	.945 ***	.922 ***	.433 ***
5.TU					—	.757 ***	.425 ***
6.TP						—	.405 ***
7.EAG							—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Se evidenció una relación moderada y directa entre edad y antigüedad en el trabajo actual. A su vez, la edad se correlacionó de manera directa y baja con NCC, sus dimensiones y EAG. Sin embargo, su relación con el nivel educativo fue baja e inversa, de forma tal que, a mayor edad, menos estudios alcanzados.

Por su parte, la variable antigüedad en el trabajo se correlacionó de manera directa y baja con NCC, sus dimensiones y EAG, empero, con el nivel educativo se obtuvo una relación inversa, entendiendo que, a mayor nivel educativo, menor antigüedad en el trabajo actual.

En torno a esta variable mencionada, se observa una correlación baja y directa con NCC y sus dimensiones, de forma tal que a medida que aumenta el nivel educativo, disminuyen estas variables psicológicas. Respecto a EAG, no se encontró una relación significativa.

Por último, las variables de estudio, como NCC, TU y TP se vincularon de forma moderada y directa con EAG.

Diferencia de grupos

Tabla 4.

Descriptivas de grupo - Prueba T para Muestras Independientes

	Grupo	N	Media	U	DE	P
NCC	Femenino	146	46.4	7759	9.17	<.001
	Masculino	158	52.1		11.26	
TU	Femenino	146	22.4	7959	5.46	<.001
	Masculino	158	25.5		6.04	
TP	Femenino	146	24.0	7865	4.67	<.001
	Masculino	158	26.6		5.68	
EAG	Femenino	146	33.0	7868	4.61	<.001
	Masculino	158	35.3		4.63	

Nota. Nota. $H_a \mu_1 \neq \mu$

Los resultados exponen una diferencia significativa entre los géneros, en donde el grupo masculino presentó mayores puntajes en NCC, TU, TP y EAG.

Tabla 5

Descriptivas según el tipo de trabajo

	Grupo	N	Media	Mediana	DE	EE
NCC	Autónomo	151	53.0	54.0	10.80	0.879
	Dependencia	153	45.8	46.0	9.30	0.752
TU	Autónomo	151	26.0	27.0	6.04	0.492
	Dependencia	153	22.1	22.0	5.18	0.419
TP	Autónomo	151	26.9	27.0	5.38	0.438
	Dependencia	153	23.8	24.0	4.89	0.395
EAG	Autónomo	151	35.9	37.0	4.29	0.349
	Dependencia	153	32.6	33.0	4.66	0.377

Se observa una diferencia entre las medias de los grupos según el tipo de trabajo, siendo que aquellos que trabajan de forma autónoma puntuaron más alto en las variables NCC, TU, TP y EAG.

Conclusión y discusión

La presente investigación, tuvo el objetivo de conocer si existe una relación entre Necesidad de Cierre Cognitivo (NCC) y Autoeficacia (EAG), en trabajadores autónomos y aquellos que trabajan en relación de dependencia. Para este trabajo se plantearon dos hipótesis, la primera es que los trabajadores autónomos tienen un menor grado de NCC en comparación a los trabajadores en relación de dependencia, la cual se refutó ya que estos puntuaron más altos en NCC y sus dimensiones TU y TP. Y la segunda hipótesis fue que a mayor antigüedad en el puesto de trabajo menor grado de NCC y mayor Autoeficacia. La misma, se corroboró de manera parcial, debido a que, la variable antigüedad en el trabajo se correlacionó de manera directa y baja con NCC y sus dimensiones. En cuanto a la autoeficacia, a diferencia de lo que plantea Bandura (2012), que los valores de la misma deberían ser altos en concordancia a la antigüedad en el puesto de trabajo, se reflejaron valores inferiores a los esperados, a pesar de tener objetivos claros y buenos niveles de rendimiento devenidos de la antigüedad en el puesto laboral.

Además, se planteó como objetivo general determinar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo y Autoeficacia, en trabajadores autónomos y en relación de dependencia, observando como resultado una diferencia significativa entre los grupos de tipo de trabajo, siendo que aquellos que trabajan de forma autónoma puntuaron más alto en las variables NCC, TU, TP y EAG. En cuanto a la Autoeficacia, Morandi *et al.* (2022), hace referencia que la misma, influye positivamente en la motivación de las personas para liderar, siendo que los trabajadores autónomos cumplen su rol con un mayor interés, produciendo mayor esfuerzo para desempeñarlo y mayor disposición para desarrollar habilidades útiles, variadas e innovadoras frente a distintas situaciones.

Por otra parte, en los objetivos específicos se trataron, de indagar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo en trabajadores autónomos, siendo que aquellos que trabajan de forma autónoma puntuaron más alto en las variables NCC.

En investigaciones como las de Wang y Gan (2019), refieren que los sujetos con un alto nivel de NCC, en comparación con uno bajo, tienden a utilizar distintas estrategias de afrontamiento preventivo, y a la toma de conciencia de los posibles factores estresantes.

Otro de los objetivos fue, estimar el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo en trabajadores en relación de dependencia, los mismos puntuaron más bajo, dando un menor grado de necesidad de cierre cognitivo. Recart *et al.* (2021), hacen referencia a los patrones cognitivos que utilizan las personas en tareas decisorias en el ámbito laboral y personal para procesar la información, dado que la motivación epistémica de la NCC puede influenciar en el proceso de toma de decisiones.

Así también, determinar el grado de Autoeficacia en trabajadores autónomos, los cuales puntuaron más alto que aquellos que trabajan en relación de dependencia. Como plantea Shrestha *et al.* (2021) la autoeficacia es una cualidad de los trabajadores con la cual se puede generar un mejor desenvolvimiento laboral y una mayor satisfacción en las tareas que realiza, así como también, una postura positiva para con sus compañeros de trabajo y clientes.

Por otro lado, se buscó identificar el grado de Autoeficacia en trabajadores en relación de dependencia, estos, arrojaron un menor grado de autoeficacia. En concordancia con lo investigado por Okazaki *et al.* (2019), plantean que la productividad laboral se puede ver afectada negativamente por un excesivo nivel de compromiso con el lugar de trabajo, incluso impactando en el deterioro de las condiciones de salud del trabajador.

También, se midió el grado de Necesidad de Cierre Cognitivo y Autoeficacia según datos sociodemográficos (género, edad, nivel educativo, forma de trabajo y antigüedad en el trabajo actual). Se evidenció una relación moderada y directa entre edad y antigüedad en el trabajo actual. A su vez, la edad se correlacionó de manera directa y baja con NCC, sus dimensiones y EAG.

Sin embargo, su relación con el nivel educativo fue baja e inversa, confirmando lo planteado por Jaume *et al.* (2022), que, a mayor formación académica, tienen un menor grado de NCC, debido a que estos procesan la información adquirida de una forma crítica, modificando sus estructuras de pensamiento, la cual desarrollará en el ámbito social y laboral. Así mismo, se deduce que las personas con mayor nivel educativo tienen mayor necesidad de cognición y menor preferencia por el cierre.

Por su parte, la variable antigüedad en el trabajo se correlacionó de manera directa y baja con NCC, sus dimensiones y EAG, empero, con el nivel educativo se obtuvo una relación inversa, entendiendo que, a mayor nivel educativo, menor antigüedad en el trabajo actual. En torno a esta variable mencionada, se observa una correlación baja y directa con NCC y sus dimensiones, de forma tal que a medida que aumenta el nivel educativo, disminuyen estas variables psicológicas. Respecto a EAG, no se encontró una relación significativa. (Horcajo, *et al.*, 2011).

Por último, las variables de estudio, como NCC, TU y TP se vincularon de forma moderada y directa con EAG.

Los resultados exponen una diferencia significativa entre los géneros, en donde el grupo masculino presentó mayores puntajes en NCC, TU, TP y EAG.

Sin embargo, Jaume *et al.* (2022) plantean que las desigualdades de género siguen vigentes en la actualidad, haciendo referencia a una actitud prejuiciosa basada en la supuesta inferioridad de las mujeres, respecto a los grados de NCC. Por otra parte, Loeb *et al.* (2016) demostraron que la autoeficacia es uno de los recursos personales más importantes en el contexto laboral. Se evidenció que los hombres tienen una mayor autoeficacia ocupacional.

Limitaciones

Para concluir, con respecto a las limitaciones del presente estudio se puede mencionar, que la muestra no fue lo suficientemente grande, por lo cual se debería incrementar el tamaño de la misma, además fue no probabilística lo que representa

complicaciones en pos a la generalización del estudio, además, fue un estudio transversal y no longitudinal, lo que dificulta la comprensión de la evolución de los constructos. Otras de las limitaciones fueron, no encontrar antecedentes que hayan estudiado las mismas variables, NCC y EAG y en los mismos grupos de trabajo.

Así mismo, se recomienda para investigaciones futuras, tener en cuenta que un menor grado de NCC, aporta a los trabajadores autónomos como aquellos que se desempeñan en relación de dependencia una mejora en la toma de decisiones, un mejor manejo de las situaciones de estrés o incertidumbre. Una determinación de los diferentes grados de NCC podría ayudar a evitar los efectos perjudiciales de la misma (como rigidez cognitiva, incertidumbre), generando con esto elevar el grado de Autoeficacia de los trabajadores (mejor desempeño laboral, ambiente, oportunidad de crecimiento y por ende una mayor productividad), teniendo una relevancia tanto práctica como social mejorando el entorno tanto intra como extra laboral del sujeto.

Referencias bibliográficas

Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, M. D. (2019). Linking organizational climate to work engagement: a study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557.

<https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>

Aronsson, V., Toivanen, S., Leineweber, C., & Nyberg, A. (2019). Can a poor psychosocial work environment and insufficient organizational resources explain the higher risk of ill-health and sickness absence in human service occupations? Evidence from a Swedish national cohort. *Scandinavian journal of public health*, 47(3), 310–317. <https://doi.org/10.1177/1403494818812638>

Bandura A., (2012). Sobre las propiedades funcionales de la autoeficacia percibida revisadas. *Revista de Gestión*, 38(1):9-44.

<https://doi.org/10.1177/0149206311410606>

Benavides, F. G., Serra, C., & Delclos, G. L. (2019). What can public health do for the welfare state? Occupational health could be an answer. *Journal of epidemiology and community health*, 73(12), 1141–1144. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-211561>

Brenlla, M., Aranguren, M., Rossaro, M., & Vázquez, N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Interdisciplinaria*, 27(1), 77-94. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272010000100006&lng=es&tlng=pt .

Brussino, S., Alonso, D., Dreizik, A., Débora, S., Paz, G., Ana, P., & Rabbia, H. (2019). Análisis psicométrico de las escalas de personalidad, necesidad de cierre cognitivo y valores psicosociales; XVII Reunión Nacional y VI Encuentro Internacional de la Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento; Argentina; 2019; 99-100 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/156448#anchorAbstract>

- Charkhabi, M. (2019). Quantitative Job Insecurity and Well-Being: Testing the Mediating Role of Hindrance and Challenge Appraisals. *Frontiers in Psychology*, 9. DOI:10.3389/fpsyg.2018.02776.
https://www.researchgate.net/publication/330633756_Quantitative_Job_Insecurity_and_Well-Being_Testing_the_Mediating_Role_of_Hindrance_and_Challenge_Appraisals
- Camposeco, F. (2012). La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/16670/1/T34002.pdf>
- Donza, E. (2019). Heterogeneidad y fragmentación del mercado de trabajo (2010-2018) ISSN 1852-4052. Edición para Fundación Universidad Católica Argentina ISBN 978-987-620-391-3. CDD 305.909
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8548/1/heterogeneidad-fragmentacion-mercado.pdf>
- Estrada Rodriguez, Y. & Ramírez Reyes, M. (2010). El Bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local*, 3(8), 1-12.
<https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- González, S. (2017). Temas laborales: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. ISSN 0213-0750, N° 138. (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales), págs. 85-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552390>
- Helsinki (2000). Declaración de Helsinki de la AMM- Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado [8/11/22]
<https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Horcajo, J., et al (2011). Adaptación al castellano del Test de Necesidad de Cierre Cognitivo. *Psicothema* 23(4), 864-870 ISSN 0214 - 9915

<http://www.psicothema.com/pdf/3968.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2019). Mercado de Trabajo.

Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2019. Informes Técnicos, 3(113).

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim19B489ACCDF9.pdf

Jaume, L., et al (2015). Exploratory study on the assessment of the need for cognitive closure (NCC) in a sample of university students from the City of Buenos Aires. *Investigaciones en Psicología*, 55-60 ISSN 0329-5893 [Propiedades](#)

[psicométricas del Test revisado de Necesidad de cierre cognitivo \(TR-NCC\) en una muestra de estudiantes de la Unive](#)

Jaume, L. C., Roca, M. A., Ferrero, P. F., Azzollini, S. C. (2022). La influencia de la necesidad de cierre cognitivo en la adhesión a la ideología del rol de género. [Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara](#), Vol. 7 (314).

DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.314>

Klassen, R. & Klassen, J. (2018). Self-efficacy beliefs of medical students: a critical review. *Perspect Med Educ*. 2018 Apr;7(2):76-82. doi: 10.1007/s40037-018-0411-3.

PMID: 29484552; PMCID: PMC5889382 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29484552/>

Kruglanski, A. W., Orehek, E., Dechesne, M. & Pierro, A. (2010). Lay Epistemic Theory: The Motivational, Cognitive, and Social Aspects of Knowledge Formation. *Social and Personality Psychology Compass*, 939-950.

<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00308.x>

Livi, S., Pica, G., Carrus, G., Rullo, M., & Gentile, M. (2018). Motivated Shield From Chronic Noise Environment: Moderation of the Relationship Between Noise Sensitivity and Work Wellbeing by Need for Closure. *Frontiers in psychology*, 9, 663.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00663>

Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian journal of psychology*, 57(2), 152–161.

<https://doi.org/10.1111/sjop.12274>

Manzini, Jorge Luis. (2000). DECLARACIÓN DE HELSINKI: PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LA INVESTIGACIÓN MÉDICA SOBRE SUJETOS HUMANOS. *Acta bioethica*, 6 (2), 321-334. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>

Morandi, F., Leonelli, S., & Di Vincenzo, F. (2022). Exploration of the mediating role of physicians' managerial attitude in the relationship between their self-efficacy and workplace performance. *Journal of health organization and management, ahead-of-print(ahead-of-print)*, 10.1108/JHOM-11-2021-0424. [https://doi.org/10.1108/JHOM-](https://doi.org/10.1108/JHOM-11-2021-0424)

[11-2021-0424](https://doi.org/10.1108/JHOM-11-2021-0424)

Nixon, P., Ebert, D. D., Boß, L., Angerer, P., Dragano, N., & Lehr, D. (2022). The Efficacy of a Web-Based Stress Management Intervention for Employees Experiencing Adverse Working Conditions and Occupational Self-efficacy as a Mediator: Randomized Controlled Trial. *Journal of medical Internet research*, 24(10), e40488. <https://doi.org/10.2196/40488>

Okazaki, E., Nishi, D., Susukida, R., Inoue, A., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2019). Association between working hours, work engagement, and work productivity in employees: A cross-sectional study of the Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Relates Equity. *Journal of occupational health*, 61(2), 182–188. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12023>

Raglan, G., *et al* (2014). Need to know: the need for cognitive closure impacts the clinical practice of obstetrician/gynecologists. *BMC Med Inform Decis Mak.* 2014 Dec 24; 14:122. doi: 10.1186/s12911-014-0122-6. PMID: 25540033; PMCID: PMC4297425. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25540033/>

Recart, E., Jaume, LC, Passero, MT y Azzollini, S. (2021). Efectos de la necesidad de cierre cognitivo en los estilos decididos: un abordaje exploratorio. *PSOCIAL*, 7 (2), 1-11. [Visor Redalyc - Efectos de la necesidad cierre cognitivo en los estilos decisorios: un abordaje exploratorio](#)

Richter, A., Roczniowska, M., Loeb, C., Stempel, C. R., & Rigotti, T. (2021). The Cross-Level Moderation Effect of Resource-Providing Leadership on the Demands-Work Ability Relationship. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 9084. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179084>

Roca, M. A., Expósito, C., Jaume, L. C., & Passero, T. (2022). REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE LA NECESIDAD DE CIERRE COGNITIVO EN EL CONTEXTO HISPANO HABLANTE. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 110-125. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp110-125p>

Shrestha, S., *et al* (2021). Autoeficacia de los trabajadores de atención directa que brindan atención a personas mayores en entornos residenciales de atención a personas mayores: un protocolo de revisión de alcance. *Sistema Rev* 10, 105. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01655-z>

Ślasyk-Sobol, M., Dobrowolska, M., Zomerfeld, J., & Pieloch, A. (2021). Stress and self-efficacy as specific predictors of safety at work in the aviation sector. *Medycyna pracy*, 72(5), 479–487. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01104>

Teetzen, F., Bürkner, P. C., Gregersen, S., & Vincent-Höper, S. (2022). The Mediating Effects of Work Characteristics on the Relationship between Transformational Leadership and Employee Well-Being: A Meta-Analytic Investigation. *International journal of environmental research and public health*, 19(5), 3133. <https://doi.org/10.3390/ijerph19053133>

Wang, J., & Gan, Y. (2019). The influence of need for cognitive closure on the attention-recognition stage of preventive coping. *International journal of psychology : Journal internationale de psychologie*, 54(3), 397–405.

<https://doi.org/10.1002/ijop.12478>

Yokoyama, K., Nakata, A., Kannari, Y., Nickel, F., Deci, N., Krause, A., & Dettmers, J. (2022). Burnout and poor perceived health in flexible working time in Japanese employees: the role of self-endangering behavior in relation to workaholism, work engagement, and job stressors. *Industrial health*, 60(4), 295–306.

<https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0063>

ANEXOS

Anexo 1.

Consentimiento informado

Mi nombre es Romina Cerviño, actualmente estoy estudiando la carrera de Psicología de la Universidad Abierta Interamericana. Quiero pedirles su colaboración para responder el presente cuestionario, con la finalidad de estudiar la relación entre Autoeficacia y Necesidad de Cierre Cognitivo en trabajadores.

Consta de una serie de preguntas, las cuáles pueden ser respondidas en aproximadamente 10 minutos, su participación es voluntaria y anónima, sus datos serán de uso exclusivo y confidencial del investigador. Ante cualquier duda dirigir las mismas a mi mail rominacervino@gmail.com.

Para su participación debe encontrarse trabajando actualmente ya sea de forma autónoma o en relación de dependencia, agradeciendo de antemano su colaboración, me despido.

Acepto participar de la encuesta: Si No

Anexo 2.

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO	
GENERO	Femenino
	Masculino
	Otro
EDAD	
NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO	Primario incompleto
	Primario completo
	Secundario incompleto
	Secundario completo
	Terciario incompleto
	Terciario completo
	Universitario incompleto
	Universitario completo
	Posgrado
TRABAJA DE FORMA	Autónoma, independiente
	En relación de dependencia
	No trabajo actualmente
ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO ACTUAL	

Anexo 3.

Escala de Autoeficacia General (Jerusalem y Schwarzer, 1992); versiones previas en español (Bäßler & Schwarzer, 1996; Sanjuán Suárez *et al.*, 2000); adaptación Argentina de la Escala de Autoeficacia General (Brenlla, *et al.*, 2010).

La EAG incluye 10 ítems, con 4 opciones de respuesta (*nunca, pocas veces, a veces o siempre*) a las cuales se les otorga una puntuación de 1, 2, 3 y 4, respectivamente. Las puntuaciones oscilan entre los 10 y 40 puntos.

ITEMS ADAPTACION ARGENTINA DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL
1. Puedo resolver problemas difíciles si hago el esfuerzo necesario
2. Aunque alguien se me oponga, puedo encontrar los medios y la forma de obtener lo que quiero
3. Me resulta fácil enfocarme en los fines que persigo y lograr mis objetivos
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente situaciones imprevistas
5. Gracias a mis capacidades y recursos sé cómo manejar situaciones inesperadas
6. Puedo resolver la mayoría de mis dificultades si me esfuerzo lo suficiente
7. Puedo mantener la calma cuando me enfrento a dificultades, porque confío en mis habilidades para afrontarlas
8. Cuando me enfrento a un problema, generalmente puedo encontrar varias soluciones alternativas
9. Si tengo problemas, generalmente se me ocurre una solución
10. Por lo general puedo manejar cualquier situación que se me presente

Anexo 4.

Test Revisado de Necesidad de cierre cognitivo [TR-NCC] (Pierro & Kruglanski, 2005; validación argentina: Jaume *et al.*, 2015), que evalúa la motivación de las personas por buscar y mantener una respuesta definitiva ante un problema determinado, como algo opuesto a la confusión, la ambigüedad y/o la incertidumbre. Pierro y Kruglanski (2005) desarrollaron el Test Revisado de NCC (TR-NCC) que constituye una innovación tanto conceptual como metodológica, evalúa las dos tendencias promovidas por la NCC de forma explícita.

ITEMS DEL TEST REVISADO DE NECESIDAD DE CIERRE COGNITIVO	
1.	En caso de incertidumbre, prefiero tomar una decisión inmediata, sea la que sea
2.	Cuando me encuentro frente a varias alternativas potencialmente validas, me decido a favor de una rápidamente y sin vacilaciones
3.	Prefiero decidirme de acuerdo con la primera solución disponible, en vez de considerar en detalle que decisión debería tomar
4.	Me siento muy incómodo cuando las cosas a mi alrededor no están en su sitio
5.	Generalmente, evito participar en discusiones sobre temas ambiguos y controvertidos
6.	Cuando necesito enfrentarme a un problema, no pienso mucho sobre él y me decido sin dudar
7.	Cuando necesito solucionar un problema, generalmente no pierdo el tiempo considerando diversos puntos de vista sobre el mismo
8.	Prefiero estar con personas que tienen las mismas ideas y los mismos gustos que yo
9.	Generalmente, no busco soluciones alternativas a problemas para los que ya tengo una solución disponible
10.	Me siento incomodo cuando no logro dar una respuesta rápida a un problema al que me enfrento
11.	Cualquier solución a un problema es mejor que permanecer en un estado de incertidumbre
12.	Prefiero actividades en las que esta siempre claro que es lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo
13.	Después de encontrar la solución a un problema, considero que es una inútil pérdida de tiempo tener en cuenta otras soluciones posibles
14.	Prefiero cosas a las que estoy acostumbrado que aquellas que no conozco y no puedo predecir
• Tendencia de Urgencia: 1, 2, 3, 6, 7, 9, 13 • Tendencia de Permanencia: 4, 5, 8, 10, 11, 12, 14	

Buenos Aires, 5 de Febrero de 2024

A quien corresponda:

Por medio de la presente doy mi aval para la entrega de la tesis de grado titulada

“Necesidad de cierre cognitivo y Autoeficacia en trabajadores autónomos y en relación de dependencia.” cuya autoría corresponde a la alumna Cerviño, Marilina Romina (DNI 34313942; Legajo:26059) de la cual me he desempeñado como tutora.

Sin otro particular, saluda cordialmente,

Aclaración: Prof. Lic. Paula Florencia Ferrero
DNI: 34814643