



UNRaf
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
RAFAELA

RID UNRaf

Repositorio Institucional Digital UNRaf

Giovannini, Candela

Percepciones de las y los freelance sobre su trabajo en el nuevo capitalismo. Un análisis desde los servicios informáticos en Rafaela (2019-2022)

Facultad Sociedad, Estado y Gobierno

Año 2023

Licencia:  [Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) (CC BY-NC-SD 4.0)

Cita recomendada: Giovannini, C. (2023). Percepciones de las y los freelance sobre su trabajo en el nuevo capitalismo. Un análisis desde los servicios informáticos en Rafaela (2019-2022). (Trabajo final de grado). Rafaela: Universidad Nacional de Rafaela. RID UNraf Repositorio Institucional Digital UNRaf
<https://www.unraf.edu.ar/index.php/repositorio-biblioteca>



Universidad Nacional de Rafaela
Facultad Sociedad, Estado y Gobierno
Licenciatura en Relaciones del Trabajo

TRABAJO FINAL DE GRADO

**Percepciones de las y los freelance sobre su trabajo
en el nuevo capitalismo. Un análisis desde los
servicios informáticos en Rafaela (2019-2022)**

Alumna: Candela Giovannini
(candegiovannini@gmail.com)

Directora: Lic. Andreina Colombo
(andreina.colombo@unraf.edu.ar)

2023

Introducción.....	2
Algunos datos para comprender la relevancia del trabajo freelance.....	6
Freelance ¿el trabajo del futuro?.....	8
Marco teórico.....	14
Metodología.....	20
Explorando el universo freelance: análisis de los datos.....	23
En todos lados, a toda hora: tenés que estar.....	25
Tipo seis meses ya es largo plazo: percepciones freelance sobre el tiempo.....	30
Fe, confianza y polvo de hadas (Peter Pan).....	33
Cliefe (cliente / jefe).....	34
Soy un buen (free)lance.....	36
Creatividad y flexibilidad vs. aburrimiento y rutina (percepciones sobre la dependencia / independencia en el trabajo).....	39
Automarketing / autobombo.....	44
Redes freelance.....	48
Pandemia.....	52
Conclusiones.....	57
Bibliografía.....	64

Introducción

El trabajo final de grado que aquí se presenta es resultado de un proceso de construcción, tanto individual como colectivo, que inició en el año 2021. A finales de ese año, fui beneficiaria de una Beca Estímulo a las Vocaciones Científicas¹ lo que me permitió comenzar a delinear la temática que se plasma en el presente trabajo. Además, desde 2019 integro proyectos de investigación dirigidos por la Dra. Gabriela Vergara y el Dr. Pedro Lisdero acreditados por la Universidad Nacional de Rafaela, que también me llevaron a investigar las transformaciones en el mundo del trabajo, principalmente aquellas impulsadas por las nuevas tecnologías que se filtran en todos los rincones de nuestra cotidianidad.

En los últimos años, el acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como internet, telefonía celular y equipamiento informático, se ha visto altamente incrementado en la población. Esto provocó cambios crecientes y sin precedentes en el estilo de vida de las personas en el siglo XXI, abarcando actividades como el comercio, la educación y, por supuesto, el trabajo (Lisdero, 2021). Mientras que la transición desde la agricultura de subsistencia hacia la economía industrial tomó más de un siglo, las TIC están acelerando transiciones de diversos tipos en el mundo del trabajo, incluyendo el crecimiento del sector servicios (OIT, 2018). En Argentina el 4,6% de las 500 empresas más grandes del país corresponden al sector Servicios de información y comunicación (INDEC, 2019), sector que alberga diversas ocupaciones con características novedosas, algunas de ellas mediadas principalmente por *lo digital* que suelen desarrollarse por fuera de las regulaciones existentes para el trabajo asalariado (Weller, 2020).

Al interior de esta industria, crecen los *empleos atípicos*, que se diferencian del “clásico” trabajador industrial de mediados del siglo XX, en línea con la tendencia a la des-salarización en América del Sur (Vergara, 2019), dando lugar al surgimiento de nuevas categorías ocupacionales, tales como la del freelance. Los/as freelance son trabajadores/as “independientes” que ofrecen sus servicios a múltiples clientes, sin la presencia de un contrato de trabajo (Médor, 2016). Esta categoría se inscribe en el marco de un nuevo ciclo del capitalismo donde lo central serían las capacidades humanas cognitivas, relacionales, emocionales y lingüísticas para la creación de valor (Santos-Ortega y Muñoz-Rodríguez, 2018).

¹ Financiada por el Consejo Interuniversitario Nacional. Dirigida por la Dra. Solana Magali Salessi y co-dirigido por la Lic. Andreina Colombo.

El sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) constituye el emblema laboral de la sociedad post-industrial y aunque presenta un alto crecimiento en términos productivos, laborales y comerciales, esto no se refleja de la misma manera en la calidad de sus condiciones de empleo (Adamini, 2020). Muchas veces las condiciones de empleo precarias son aceptadas y hasta justificadas por las personas porque no son percibidas como tal, pero eso no implica que no existan. En el imaginario flexible de los/as freelance, la noción de trabajo “clásico” (asalariado, con una jornada a cumplir, y un espacio al que asistir) se asocia al aburrimiento, a la monotonía y falta de libertad y, por tanto, se evitan este tipo de contratos (Médor, 2016). La modalidad freelance, si bien otorga otras posibilidades (trabajar desde casa, organizar la jornada, tener varios clientes), generalmente no permite garantizar plenamente los derechos laborales y de seguridad social que brindan una relativa estabilidad, seguridad y la posibilidad de proyectar en el mediano/largo plazo.

En este marco, el problema de investigación propuesto radica en *cómo las percepciones que los/as trabajadores/as freelance construyen sobre su trabajo, contribuyen, por un lado, a naturalizar los mecanismos de precarización capitalistas que caracterizan a las relaciones laborales en las que están insertos/as y, por otro lado, contribuyen a ponerlas en tensión*. Aquí, se entiende a las percepciones como esquemas de clasificación, de apreciación y de anticipación, organizadas y construidas de manera activa por quien percibe, a partir de los lugares/espacios ocupados corporalmente por las personas a lo largo de su trayectoria vital (Giddens, 1991).

Se considera relevante realizar una aproximación desde las ciencias del trabajo a la figura del freelance porque podría constituir un caso paradigmático del proceso de reestructuración productiva que se viene profundizando desde el año 2008, y que ha desencadenado nuevas formas de acumulación flexible caracterizadas en paralelo por un proceso de precarización ampliada (Antunes, 2020). Esto es resultado de un largo proceso que combina transformaciones tecnológicas, políticas de precarización y flexibilización laboral, y una profunda reorganización ideológica, impulsada principalmente por gobiernos neoliberales (Rodríguez López y Borges Gómez, 2018).

Por otra parte, desde una sociología de los cuerpos/emociones se considera relevante realizar esta aproximación a través del análisis de las percepciones porque éstas se generan a partir de los lugares/espacios sociales que ocupan los cuerpos, lugares/espacios construidos sobre relaciones sociales desiguales, sobre todo en sociedades capitalistas (Bourdieu, 1999). En consecuencia, su estudio permite dar

cuenta, de modo dialéctico, de las maneras en que aprecian, clasifican y se anticipan al mundo del trabajo, al mismo tiempo que echan luz sobre los modos de organización social y los procesos de transformación de ciertas estructuras sociales, por ejemplo, los procesos de precarización atravesados por los/as sujetos. A partir de ello, interesa comprender las percepciones que los/as trabajadores/as freelance construyen sobre su trabajo y su posible relación con la reproducción de mecanismos de precarización en el marco del capitalismo.

Las preguntas que guiaron el desarrollo de este trabajo final son: ¿cuáles son las percepciones de los/as freelancers sobre el trabajo que realizan? ¿Qué los/as lleva a elegir esta modalidad de trabajo? ¿Cómo perciben el trabajo asalariado? Para responder a estas interrogantes se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo general: Comprender las percepciones de las y los freelancers del sector SSI rafaelino sobre su trabajo, y su relación con la reproducción de mecanismos de precarización en el marco del capitalismo (2019 y 2022).

Objetivos específicos:

- Describir el contexto en el que desarrollan la actividad laboral en términos de localización, relación con sus clientes, entre otras (como factores objetivos que inciden en sus esquemas de percepción).
- Caracterizar sus esquemas de apreciación del trabajo en relación de dependencia, el trabajo freelance y la precarización, identificando diferencias temporales si las hubiere.
- Indagar en su forma de relacionarse con otros y otras profesionales de la misma rama de actividad.
- Identificar diferencias en los esquemas de percepción en clave de género, edad, y credenciales educativas.

El trabajo fue llevado a cabo desde la *metodología cualitativa*, con una perspectiva comprensiva, buscando comprender las percepciones de los/as freelance que trabajan en el sector de SSI radicado en Rafaela. Para ello se utilizó un muestreo por bola de nieve, abordando la muestra a partir de entrevistas en profundidad online, con un guión semi-estructurado, que permite introducir preguntas adicionales conforme se va desarrollando la conversación (Hernández-Sampieri, 2014). El análisis de datos fue llevado a cabo con soporte del software Atlas.ti (software de análisis de datos

cualitativos), mediante la técnica de codificación temática de los fragmentos de entrevista.

El abordaje y análisis de los datos recolectados se realizó desde un marco conceptual que incluye conceptos como *clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2013), expresión que hace referencia al concepto marxiano de clase trabajadora dándole validez contemporánea. Aquí, se encuentran aquellos/as trabajadores/as productivos, que generan directamente plusvalía y participan directamente del proceso de valorización del capital (manualmente o no), e improductivos, es decir, aquellos/as cuya fuerza de trabajo es utilizada como servicio -aquí entrarían los/as freelancers-. Desde la sociología de los cuerpos/emociones el principal concepto utilizado fue el de *percepciones*, entendidas como esquemas de clasificación, de apreciación y de anticipación, organizadas y construidas de manera activa por quien percibe, a partir de los lugares ocupados corporalmente por las personas (Giddens, 1991). Las percepciones constituyen uno de los componentes de la de las sensibilidades sociales, junto con las sensaciones, impresiones y emociones, todas ellas ancladas en un mismo nodo: el cuerpo (Cervio, 2012). El cuerpo es a su vez *el locus de la conflictividad y el orden* en donde convergen *los dispositivos de regulación de las sensaciones y los mecanismos de soportabilidad social*, derivando en un conjunto de prácticas (hechas cuerpo) que se orientan a la evitación sistemática del conflicto (Scribano, 2010). De ahí es que el estudio de las *percepciones* adquiere gran relevancia al momento de comprender fenómenos sociales y los modos en que ciertas condiciones materiales de existencia son naturalizadas (o no) para ciertos agentes sociales.

A continuación, los capítulos del presente trabajo final se estructuran de la siguiente manera. En principio se presentan datos estadísticos en relación al mercado de trabajo en general y sobre el trabajo freelance en particular, a modo de contextualización del objeto de estudio. Luego, se exponen antecedentes del tema y el marco teórico con el que nos acercamos a las percepciones de los/as freelance. En el capítulo 4, se detalla la metodología utilizada en el trabajo de campo. Desde allí, se presenta el análisis de los datos obtenidos mediante las entrevistas y, finalmente, las consideraciones finales, donde se plantea una síntesis de los principales elementos del trabajo junto a preguntas e intereses sobre los que seguir profundizando.

Algunos datos para comprender la relevancia del trabajo freelance

Según el informe de la CEPAL-OIT (2019) en América Latina, el cuentapropismo² representa un 49% del mercado laboral frente al trabajo asalariado que compone el 37%, además, puntualmente el cuentapropismo femenino alcanza al 24% de las mujeres ocupadas entre los años 2001 y 2019 (Colombo, 2022). En 2020, al inicio de la pandemia, la pérdida de puestos de trabajo fue generalizada en las diferentes categorías ocupacionales, con un impacto relativamente mayor entre trabajadores/as por cuenta propia que entre los/as asalariados/as. Sin embargo, de 2020 a 2021 se observa que los/as trabajadores/as por cuenta propia tuvieron un mayor ritmo de recuperación (22,8%) que los/as trabajadores/as asalariados/as (8,9%), probablemente por la necesidad de generar sus propios ingresos y por la flexibilidad en las medidas de aislamiento de un año a otro (CEPAL-OIT, 2021). Durante el primer semestre de 2022, el trabajo por cuenta propia creció un 2,7% destacándose en países como Argentina, Chile y Perú, y si bien su crecimiento fue menor al registrado en el trabajo asalariado, sigue manteniendo una mayor importancia relativa dentro del empleo total en la región que creció un 4,3% respecto del mismo período de 2021 (CEPAL-OIT, 2022). En los principales aglomerados urbanos de Argentina, las y los trabajadores no asalariados representan el 27% de las personas ocupadas, y un 85,3% de ellos/as son cuentapropistas (INDEC, 2022).

Asimismo, durante la pandemia el 20,4% de los/as profesionales argentinos/as buscaron trabajo como freelancers, un 15% más en comparación con la encuesta realizada por Workana³ en 2019. Las actividades más demandadas durante 2020 bajo esta modalidad laboral son IT y Programación (31%), Diseño y Multimedia (27%), Traducción y Contenidos (14%), Marketing y Ventas (8%), entre otras (Workana, 2021). Las provincias argentinas más demandantes de freelancers fueron Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Tucumán y Entre Ríos. Asimismo, la industria de videojuegos agrupa a 1916 profesionales a nivel país, de los cuales el 26,3% son freelancers. La mayoría de las empresas que componen el sector son microempresas (53%), cuyos dueños son en su mayoría monotributistas (40%), seguidos por un 21% cuya situación carece de registro; además, es un segmento muy joven puesto que el 71% de las

² Se define como trabajador/a por cuenta propia a todos aquellos/as trabajadores/as independientes cuya remuneración depende de los beneficios que obtiene de los bienes o servicios que produzca, y que no contratan a otra persona o por lo menos no sobre una base continua (Gontero y Weller, 2017).

³ Workana es una plataforma de trabajo freelance online de Latinoamérica, que actualmente cuenta con casi 2 millones de freelancers registrados/as.

empresas surgieron entre 2015 y 2020 (Observatorio de la Industria Argentina de Videojuegos UNRaf, 2021).

En la ciudad de Rafaela, en donde se enmarca y desarrolla este estudio, el trabajo en relación de dependencia sigue siendo mayoritario, aunque comienza a descender a partir del año 2014 y alcanza en 2019 su valor más bajo en 16 años: el 64,8% de las personas ocupadas (ICEDEL, 2019⁴). Mientras tanto, el cuentapropismo tiene un comportamiento inverso, su pico más alto se da en el año 2003 (30%), luego se estabiliza, y a partir de 2013 comienza a ascender lentamente acercándose a su valor más alto (Cena y Colombo, 2020). Además, el sector de software y servicios informáticos (SSI), que estudiaremos en este proyecto, creció de 45 empresas en 2009 a 52 en 2018, que ocupan a 251 personas (ICEDEL, 2018) y la mayoría de las organizaciones que lo componen, el 61,5%, son unipersonales no conformadas como sociedad.

Como podemos observar, en los últimos años el cuentapropismo, en el cual se incluye el trabajo freelance, se ha incrementado y lentamente fue ocupando más espacio en las estadísticas. Si bien en la ciudad no supera aún al trabajo asalariado, es una de las categorías alternativas más utilizadas por las personas para desarrollar su actividad laboral de manera autónoma. A continuación, se desarrollarán antecedentes teóricos que permiten reconstruir las principales maneras de abordar/analizar científicamente este fenómeno en crecimiento que es el trabajo freelance.

⁴ Los datos más actuales sobre el trabajo en relación de dependencia en Rafaela, datan del año 2019.

Freelance ¿el trabajo del futuro?

Los/as trabajadores/as freelance han sido estudiados desde diferentes perspectivas y categorías teóricas existiendo antecedentes tanto nacionales como internacionales, estudios psicológicos, sociológicos, de perspectiva organizacional, entre otros.

Algunos de los antecedentes más antiguos se remontan a fines del siglo XX y principios del siglo XXI⁵. En 1985, el autor Charles Handy acuñó el término *trabajador/a de portfolio* para hablar de aquellos/as trabajadores/as que crean un portfolio o cartera de trabajo para sí mismos/as (Handy, 1985 como se citó en Van Den Born y Van Witteloostuijn, 2012).

Ya acercándonos a la última década del siglo XX y los primeros años del siglo XXI, términos como “profesional independiente” o “freelance” comienzan a ser más frecuentes en la literatura de las ciencias del trabajo. En la década del ‘90, la palabra freelance era utilizada para hablar de trabajadores/as de la prensa, periodistas en su mayoría, y de la industria cinematográfica que enfrentaban altos niveles de flexibilización productiva y externalización laboral (Bulloni y Henry, 2013). En aquel momento, había estudios optimistas acerca de lo que estaba sucediendo en el mercado de trabajo con la introducción de empleos a tiempo parcial, temporales, subcontratados, y por cuenta propia. Autores como Scott Lash y John Urry (1998), sostienen que los/as trabajadores/as de las industrias creativas “salen ganando” con este giro de época porque tendrían mayores posibilidades de ser productores/as y responsables de su biografía, y gozar de autonomía de acción. No obstante, no dejaban de reconocer los riesgos que este tipo de contratos traen aparejados; riesgos que son enfatizados en otros estudios, como el de Ekinsmyth (2002) que habla sobre las ambivalencias que vivencian los/as trabajadores/as en esta modalidad de trabajo. El autor remarca que, si bien estas prácticas suponen algún grado de elección y variedad, las actividades laborales en estas modalidades conllevan un alto grado de incertidumbre, inseguridad y auto-explotación.

A partir del proceso de flexibilización laboral que se describe en el párrafo anterior, emergieron nuevas figuras laborales, lo cual trajo aparejado nuevas discusiones teóricas acerca de su denominación. Algunas de las categorías más utilizadas para denominar a aquellos/as trabajadores/as diferentes del clásico trabajador industrial son trabajo precario, atípico, y trabajo no estructurado (De la Garza Toledo, 2013). En esta línea,

⁵ La palabra *freelance* aparece incluso mucho antes, en el siglo XII uno de sus primeros usos hizo referencia a las cuadrillas (free-lancer: lanceros libres) que estaban dispuestas a utilizar sus lanzas al servicio del bando que pague mejor por ello (Pellón, 2017).

particularmente los/as trabajadores/as freelance han sido descritos como un “ejército de reserva”, debido a su condición de fuerza de trabajo disponible, flexible y fácilmente reemplazable, donde un grupo considerable de trabajadores/as están dispuestos/as a trabajar en condiciones precarias de contratación (Bonini y Gandini, 2016). Además, según la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, este ejército puede ser ubicado “a mitad de camino” entre el trabajo asalariado y el autoempleo denominados como “autoempleados dependientes” ya que su situación implica cierto grado de autonomía pero también cierto grado de dependencia del cliente (Navajas-Romero, et al., 2017).

Los estudios que se mencionan contribuyen a reconstruir y analizar las condiciones que el mercado de trabajo fue asumiendo a partir de un proceso de flexibilización laboral que se dio a nivel mundial. Sin embargo, este proceso implicó más que una mera reforma en la legislación laboral, la flexibilidad contractual constituye el resultado de un profundo cambio de paradigma caracterizado por la fragmentación e individualización de experiencias laborales, que pueden ser leídas como un proceso de conformación de nuevas subjetividades, por iniciativa del capital (Sennet, 2000). Esta iniciativa surge con el fin de construir trabajadores/as más flexibles y adaptables a condiciones precarias de empleo, desvinculados jurídicamente de las empresas para las que trabajan, empujados a asumir un “espíritu emprendedor”, con todos los riesgos que ello supone en detrimento de las dimensiones subjetivas del trabajo.

Si bien la figura del emprendedor no es propiamente el objeto de estudio de esta investigación, es relevante hacer mención de las tendencias y características que conforman al perfil emprendedor, en tanto también se utiliza para analizar al trabajo freelance ya que, aunque no trabajan en emprendimientos propios, se identifican algunas similitudes en cuanto a los rasgos de personalidad, el ideal de autogestión del proyecto laboral y la individualización que la actividad conlleva. Esta es una figura que se estimula desde las instituciones educativas, como por ejemplo las de educación superior, que alientan a los/as estudiantes a adoptar esta modalidad de trabajo y describen al “espíritu emprendedor” con características asociadas a valores positivos y universalmente deseables como creatividad, motivación, innovación, sacrificio, ética y una suerte de habilidades emocionales (tolerancia al fracaso, inteligencia emocional y resiliencia) que le van a permitir enfrentarse (en términos de soportabilidad) a situaciones adversas sin rendirse y así, sacar adelante su proyecto. Esta producción política de nuevos/as sujetos laborales conlleva nuevos requerimientos hacia los/as

trabajadores/as, trasladando la responsabilidad de su proceso formativo y el éxito de su proyecto laboral a cada uno/a de ellos/as de forma individualizada. En esta línea, según los estudios consultados, los dos aspectos que destacan en la construcción de las identidades flexibles son: individualización y precariedad (Carballar Vázquez, 2016; Rodríguez López y Borges Gómez, 2018; Maca, 2020).

Desde la sociología de los cuerpos y las emociones, el proceso que venimos describiendo se plantea como la construcción de “sensibilidades emprendedoras”; el autor Diego Quattrini (2017) realiza un estudio de las políticas estatales que promueven el emprendedurismo e identifica tres componentes de las sensibilidades que se pretenden construir: autogestión, tolerancia y optimismo. Estas tres formarían parte de la “receta del éxito” para emprendedores/as ya que permitirían, por un lado, enfrentar la lucha diaria que presenta la precarización, y por otro, aceptar y tolerar las exigencias extenuantes del trabajo en la estructura capitalista. Pero la lógica de las identidades flexibles no termina en el “espíritu emprendedor” sino que al interior de las empresas, los nuevos modelos de “carrera inteligente” también ponen el acento en el individuo y sus proyectos trascendiendo a la organización que les da empleo, como agentes libres que saltan de una organización a la siguiente trabajando “por cuenta propia” (Parker, Khapova y Arthur, 2009 como se citó en Van Den Born y Van Witteloostuijn, 2012).

En cierto modo, son empleados/as convertidos/as en empresarios/as que responden al nuevo modelo de organización que predijo Handy (1989): el modelo de “organización trébol”. El mismo consta de tres tipos de trabajadores/as: (i) profesionales empleados/as que representan las competencias básicas de la organización, (ii) profesionales autónomos contratados/as por proyectos específicos, y (iii) un contingente de trabajadores/as que realizan trabajos rutinarios. En este sentido, este modelo de organización está asociado a la coexistencia de dos tipos de carrera. Por un lado, un tipo en donde la organización determina en gran medida la trayectoria del núcleo profesional, lo cual sugiere que las organizaciones seguirán jugando un papel importante (Lips-Wiersma y Hall, 2007, como se citó en Van Den Born y Van Witteloostuijn, 2012). Y por otro, un tipo de trayectoria en donde cada individuo determina en gran medida el destino de su carrera profesional, cuyo número sigue creciendo exponencialmente y se condice con la experiencia que atraviesan los/as freelance ya que a menudo, los clientes de los/as freelance suelen ser empresas u organizaciones.

Pero ¿qué motiva a estos actores económicos a contratar a un/a freelance? La literatura consultada sugiere que los/as freelance son buscados y valorados por atributos profesionales tales como el conocimiento específico y la experiencia o *expertise* que aportan a la organización. En este sentido, un/a freelance con un alto grado de conocimiento y experiencia en las tareas a realizar tiene más posibilidades de contratación e incluso de obtener un mejor pago que un/a empleado/a regular. Por otro lado, para ser “elegible” se deben demostrar ciertos atributos personales como la fluidez, la capacidad de adaptación e integración, fuertes habilidades interpersonales, comunicacionales y expresivas. De esta manera, los/as freelance constituyen un recurso humano disponible y flexible que aporta un valor agregado único debido a su alto grado de conocimiento y experiencia, sumado a su alta capacidad de adaptación, integración, colaboración y flexibilidad que resultan claves para gestionar el riesgo y la incertidumbre instaladas en el contexto actual (Zadik, et al., 2019).

Diversos estudios sugieren que los/as freelance tienen una preferencia por el trabajo temporal o independiente, basada en su alto nivel de experiencia y calificación (Marler, Barringer y Milkovic, 2002). La hipótesis consiste en que son especialmente propensos a informar resultados positivos sobre la satisfacción laboral y profesional, pese a que trabajan bajo mucha presión, estrés y agotamiento, afirmando que tienen control sobre sus vidas y que están muy satisfechos/as con ello (Anderson, 2008; Ajayi-Obe y Parker, 2005; Benz y Frey, 2008; Guest, 2004; Guest y Clinton, 2006). No obstante, también se encontraron estudios que sugieren lo contrario. Un estudio realizado en Chile reporta una relación negativa entre la precariedad laboral y la percepción subjetiva de los/as trabajadores/as sobre su empleo y sus perspectivas laborales. Se observa que la incertidumbre asociada a la flexibilidad y precariedad laboral dificultan el desarrollo de las y los trabajadores, tanto en lo material como en lo subjetivo, tanto en el presente como en su futuro (Señoret, 2022). En el caso de las mujeres freelance, y cuentapropistas en general, se observa una inclinación hacia el trabajo independiente debido a la “flexibilidad” que ofrece para el manejo de horarios y tiempos de trabajo que permite conciliar trabajo productivo y trabajo reproductivo, principalmente para aquellas mujeres con hijos/as (Colombo, 2022).

Desde el campo de estudio de la psicología, se ha llevado a cabo un estudio en México sobre freelance para indagar cómo perciben su trabajo comparándolo con el trabajo asalariado. De manera generalizada, aparecen percepciones en relación al trabajo clásico que lo asocian a la ocupación de las personas que, a cambio de un salario, están

obligadas a trabajar. Todo aquello que se realiza por placer o con gusto no puede ser considerado trabajo, es decir, que la propia actividad freelance no puede ser considerada trabajo porque hay disfrute. Además, las lógicas de producción del trabajo clásico no se adaptan a las necesidades del trabajador/a freelance, puesto que su ocupación no puede supeditarse a un horario sino que es el horario el que debe ajustarse a la creatividad del trabajador/a. En consecuencia, suelen realizar una diferenciación separando sus prácticas laborales del trabajo asalariado al cual consideran poco emocionante y que conlleva sufrimiento (Médor, 2016). Introduciendo una perspectiva filosófica, esto tiene que ver con una concepción antigua del trabajo como castigo que se remonta a la Grecia clásica. Siguiendo a Hopenhayn (1988), los griegos consideraban al trabajo como una actividad sacrificada y fatigosa, reduciéndolo sólo a una mera función productiva y manual que realizaban principalmente los/as esclavos/as, puesto que las actividades intelectuales eran consideradas patrimonio del ocio y por ende, de la aristocracia, que con su status económico podía disponer de tiempo libre. De esta manera, se extiende un desprecio por aquellos/as que realizaban trabajo manual (esclavos/as y artesanos/as) ya que, tomando las ideas de Platón, “quienes consagran su vida a la práctica ‘mundana’ dependen más de otros que de sí mismos y sólo liberados del yugo del trabajo pueden dedicar sus energías vitales a ‘las nobles labores del espíritu’”, a saber: la filosofía, la ciencia, la contemplación. Aquí puede establecerse un paralelismo entre la filosofía platónica y lo que plantean los/as freelance estudiados/as por Médor (2016), en donde el “desprecio” se dirige hacia el trabajo asalariado y quienes lo realizan, mientras que el trabajo freelance no es considerado trabajo sino que se percibe más bien como una actividad creativa, asemejándose al concepto de actividades intelectuales de la Grecia clásica.

Al momento de elegir este tipo de trabajo, existen factores motivacionales que se ponen en juego, desde las teorías psicológicas de la motivación se ha identificado que los factores motivacionales más frecuentes para ser freelance son la autonomía y flexibilidad, posibilidad de autorrealización, beneficio económico, y progreso profesional. Además, en diálogo con antecedentes anteriores, hay una serie de “características personales” como la confianza en uno/a mismo/a, un alto nivel de tolerancia al riesgo, y ser competitivo/a que les lleva a tener una mayor probabilidad de éxito (Sáez Choquehuanca y Trujillo Flores, 2016).

Sin embargo, también hay estudios que indican que los supuestos factores motivacionales de los/as freelancers están disminuyendo y, en cambio, estarían siendo

impulsados por la desesperación arraigada en la precariedad de su situación. En este sentido, la capacidad de un/a trabajador/a freelance de organizar su trabajo de manera autónoma y flexible depende de factores como la disponibilidad de clientes/trabajos y el nivel de ingresos mínimo que necesite para vivir (Dunn, et al., 2019).

A partir de los antecedentes citados, se plantea el desafío de indagar cómo se percibe el trabajo freelance desde una ciudad intermedia como Rafaela, asociada a la imagen de polo agroindustrial, donde el sector servicios en general y el de software y servicios informáticos en particular vienen incrementando su importancia en la economía local.

Marco teórico

Como puede evidenciarse a partir de los antecedentes previamente expuestos, el trabajo freelance es un fenómeno que emerge del proceso de metamorfosis que el mundo del trabajo viene atravesando desde hace varias décadas. Este proceso trae aparejadas transformaciones en la composición de la clase trabajadora que han sido aceleradas debido a la incorporación de la robótica, automatización, microelectrónica y el *digital labour* en los procesos de producción. Las repercusiones de estos procesos pueden observarse en la organización del trabajo y en el derecho laboral, dando lugar a nuevas configuraciones laborales (Antunes, 2013; Federici, 2013; Scribano y Lisdero, 2019).

Desde esta perspectiva, se considera que los/as freelance son parte de la nueva morfología de la *clase-que-vive-del-trabajo*, expresión que hace referencia, según Antunes (2013), al concepto marxiano de clase trabajadora dándole validez contemporánea. Aquí, se encuentran aquellos/as trabajadores/as productivos, que producen directamente plusvalía y participan directamente del proceso de valorización del capital (manualmente o no), e improductivos, es decir, aquellos/as cuya fuerza de trabajo es utilizada como servicio -aquí entrarían los/as freelancers-. Actualmente, la clase-que-vive-del-trabajo se caracteriza por la intensificación y precarización en el trabajo. La intensificación hace referencia al modo en que la explotación capitalista se filtra en las vidas de las personas de la clase-que-vive-del-trabajo, extendiendo sus jornadas laborales, desdibujando los límites entre el tiempo de ocio y tiempo de trabajo (Antunes, 2019). Así, el trabajo se desarrolla en detrimento de los espacios y ámbitos personales, que son erosionados y colonizados por el ideal de autogestión (Arango Tobón, et al., 2021). A su vez, el trabajo es precario en relación a que no goza de las mínimas protecciones regulatorias y se desarrolla en condiciones de creciente inseguridad laboral (Antunes, 2019).

Concretamente, la precarización laboral emerge como concepto en las ciencias sociales en los primeros años de la década de 1970 con el objetivo de explicar y dar cuenta de un proceso de degradación en las condiciones laborales, que se instala a partir de las grandes transformaciones globales del trabajo, junto con el avance del proyecto neoliberal en la región latinoamericana (Cruz Tolosa, 2020). Una de las transformaciones más actuales del trabajo tiene que ver con las plataformas digitales, que permiten formas de trabajo a corto plazo, flexibles e independientes. Este tipo de

trabajos desdibujan las reglas de los trabajos tradicionales, así como las nociones de tiempo y espacio físico-geográfico, e incluye modalidades de trabajo consideradas como “una fuerza de trabajo alternativa” y precarizada (Bedoya-Dorado y Peláez-León, 2021, pp. 85). Según la OIT (2011), el trabajo precarizado es un medio para que las organizaciones empleadoras transfieran los riesgos y las responsabilidades a los/as trabajadores/as, y se define por la incertidumbre de la duración del empleo, múltiples empleadores, relaciones ocultas o ambiguas, carencia del acceso a la protección social y beneficios de empleo, salarios bajos, y barreras legales y prácticas para afiliarse a sindicatos y participar en la negociación colectiva.

A partir de los conceptos desarrollados, se define a los/as trabajadores/as freelance como trabajadores/as independientes (Médor, 2016) cuya actividad se caracteriza generalmente por la ausencia de un horario de trabajo establecido, por lo que la jornada laboral puede tornarse difusa, y por permitir trabajar para múltiples clientes desde cualquier parte del mundo pero sin la presencia de un contrato de trabajo. Esta situación sugiere cierto grado de autonomía, al mismo tiempo que el cliente pasa a formar parte del proceso productivo, teniendo un rol más activo en cuanto a la disposición de técnicas utilizadas, plazos y precios. Sin embargo, los espacios y equipos utilizados por el/la trabajador/a generalmente son de su pertenencia (CEPAL-OIT, 2019). En otras palabras, los/as freelance pueden definirse como profesionales altamente calificados que trabajan en diferentes proyectos, vendiendo sus servicios de forma “independiente” (Baitenizov, et al., 2018). En ocasiones, esta modalidad de trabajo se encuentra en una zona gris entre el trabajo asalariado y el autoempleo ya que se trabaja por cuenta propia pero su actividad tiene como destinatario a un único cliente que le provee ingresos (Navajas-Romero, et al., 2017). En este sentido, las condiciones y medioambiente de trabajo en las que se desarrolla la actividad freelance están atravesadas por la precarización, incertidumbre y la individualización del trabajo. Esto implica ciertos riesgos psicosociales puesto que, según Neffa (2015), el trabajo es una actividad social, realizada con otros, para otros y en función de otros que forman parte del mismo colectivo. El trabajo, en una de sus dimensiones subjetivas, socializa a las personas y es fuente de inserción social. Necesita y al mismo tiempo permite instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de trabajo entre empleados/as de una misma empresa, compañeros/as de una misma categoría profesional, e incluso con clientes y usuarios de servicio. En el trabajo freelance se instauran relaciones con los clientes, pero no siempre sucede con colegas y esto puede derivar en situaciones de aislamiento

en las personas que pueden generar estrés y malestar emocional. Además, se torna complejo poder llegar a construir un colectivo de trabajo bajo las lógicas del trabajo asalariado porque no son las mismas, lo cual dificulta por ejemplo, conformar una organización sindical que los/as proteja. No obstante, esto no impide que los/as trabajadores/as freelance puedan encontrar otras formas de relacionarse entre sí en el marco del trabajo.

En esta investigación se estudiará a los/as freelancers que ofrecen sus servicios en el sector de software y servicios informáticos (SSI) de Rafaela, un sector dinámico en constante crecimiento y actualización que en los últimos años atravesó un proceso de expansión y diversificación productiva que lo llevó a ampliar su campo de acción. El sector de SSI abarca el desarrollo de productos de software (programas informáticos, aplicaciones y páginas web), actividades ligadas a la ciberseguridad, simulación, animación, videojuegos, entre muchas otras. También, incluye el servicio de soporte y consultoría que acompaña a los productos y servicios ofrecidos (Adamini, 2020). Este sector podría constituir el emblema del capitalismo postindustrial o capitalismo cognitivo por el rol que cumple el conocimiento como elemento de producción. Si bien existen varias discusiones y diferentes lecturas sobre las formas que adopta el capitalismo en la actualidad, se utiliza el término *capitalismo cognitivo* para dar cuenta de la capacidad de mercantilización y uso productivo de los productos intelectuales, computacionales, mentales y digitales, cuyo insumo principal es el conocimiento en esta nueva etapa capitalista (Navarro Ruiz, 2020). En términos de Bauman (2009), para caracterizar este pasaje de fases sistémicas podría hablarse de la sociedad de productores (capitalismo industrial), donde lo central es el trabajo y el progreso logrado en base a ese trabajo a lo largo de un tiempo lineal, y la sociedad de consumidores (capitalismo post industrial) donde el consumo desplaza al trabajo y puede verse una renegociación del significado del tiempo que pasa de ser lineal a ser *puntillista*. Es decir, un tiempo con rupturas y discontinuidades que está pulverizado en una multitud de instantes eternos, en este modelo de *tiempo puntillista*, no existe la idea de progreso a largo plazo, apoyado en una base sólida proporcionada por el trabajo sino que la vida es un encadenamiento de presentes. A partir de esta resignificación del tiempo, el autor propone el concepto de *vida ahorista*, una vida que tiende a ser acelerada, donde sólo existen las oportunidades del presente y se persigue la felicidad o satisfacción inmediata, descartando todo lo demás. De esta manera, empieza a transformarse la percepción y organización del tiempo en general y del tiempo de trabajo en particular.

Siguiendo a Delfino (2011), mientras que en la sociedad industrial el espacio laboral y la jornada de trabajo delimitaban la vida de los/as trabajadores/as, en la sociedad post industrial se genera una diversificación de los tiempos y comienzan a coexistir diferentes formas de organización donde la clave es la *flexibilidad*. Lo que se consideraba como “jornada normal” de trabajo comenzó a desdibujarse y los horarios rígidos de trabajo conviven con horarios atípicos, tales como trabajo por objetivos sin horario establecido, trabajo nocturno, trabajo en fines de semana y feriados, entre otros. En consecuencia, la organización del tiempo en general, tomando en cuenta otras dimensiones de la vida como lo familiar, el ocio, las actividades culturales y políticas, comienza a adoptar esta dinámica flexible y poco predecible que dificulta la coordinación y sincronización de las mismas con el tiempo de trabajo, obstaculizando la organización práctica de la vida y la posibilidad de construcción de trayectorias biográficas a largo plazo.

Desde una sociología de los cuerpos y las emociones, se reconoce a las percepciones como uno de los componentes de las sensibilidades sociales, junto con las sensaciones, impresiones y emociones, todas ellas ancladas en un mismo nodo: el cuerpo (Cervio, 2012). Los sujetos conocen el mundo a partir de sus cuerpos y desde el entramado de percepciones, sensaciones, impresiones y emociones es que se producen/reproducen a través del intercambio con el contexto social. En este intercambio, las sensibilidades se materializan en prácticas regidas, en parte, por mecanismos que vuelven al mundo “soportable”, regulando expectativas, promoviendo la evitación del conflicto y normalizando tensiones entre sentidos, percepciones y sensaciones que estructuran la manera de apreciarse en el mundo, individual y colectivamente (Scribano, 2007, 2009). En este sentido, como plantea Scribano (2010), el cuerpo se vuelve el *locus de la conflictividad y el orden*, es el lugar por donde pasan las lógicas de los antagonismos contemporáneos que se traducen en prácticas sociales signadas por dos conceptos: los mecanismos de soportabilidad social y los dispositivos de regulación de las sensaciones. Los *mecanismos de soportabilidad social* son módulos perceptivos, resultado del registro de impresiones, que arman al agente de instrumentos para evadir situaciones conflictivas. Por otro lado, los *dispositivos de regulación de las sensaciones* consisten en procesos de selección, clasificación y elaboración de las percepciones socialmente determinadas y distribuidas. La regulación implica la tensión entre sentidos, percepción y sentimientos que organizan las especiales maneras de “apreciarse-en-el-mundo” que las clases y los sujetos poseen. De esta manera, la percepción se vuelve un componente

de creciente relevancia en el análisis de los procesos sociales y sus transformaciones ya que esconden pistas que permiten una comprensión más profunda de las prácticas sociales. Las sensibilidades sociales configuradas a partir de los mecanismos de soportabilidad social y los dispositivos de regulación de las sensaciones, posibilitan ciertas prácticas al mismo tiempo que imposibilitan otras. Pensándolo en términos binarios, habría ciertas sensibilidades que posibilitan el trabajar como freelance al mismo tiempo que imposibilitan trabajar en relación de dependencia. No obstante, aquí aparece otro concepto, como tercera vía, aparecen las *prácticas de reciprocidad o intersticiales* definidas como relaciones sociales que se apropian de los espacios abiertos e indeterminados de la estructura capitalista, generando un eje “conductual” que se ubica transversalmente respecto a los vectores centrales de configuración de las políticas de los cuerpos y las emociones. Un ejemplo de este tipo de prácticas, también llamadas “de reciprocidad”, es el de las empresas recuperadas, un fenómeno que comenzó a desarrollarse fuertemente en Argentina a partir de la crisis del 2001 (Scribano y Lisdero, 2009, p. 216-218). Esto conduce a pensar que las personas encuentran formas de asociarse, relacionarse, y resignificar su realidad llevando a nuevas prácticas y nuevos modos de ser/estar en el mundo.

En este marco, se analizarán las percepciones de los/as freelancers en torno a su trabajo y su relación con los mecanismos de precarización. Para ello entenderemos a las percepciones como esquemas de clasificación, de apreciación y de anticipación, organizadas y construidas de manera activa por quien percibe, a partir de los lugares ocupados corporalmente por las personas (Giddens, 1991). Además, asumimos una perspectiva realista, desde la cual entenderemos que los objetos de percepción existen más allá de la persona que los percibe. Desde este punto de vista, podemos afirmar que, por ejemplo, los procesos de estructuración capitalistas pueden no ser percibidos por los sujetos, pero esto no nos conduce a negar su presencia. En este sentido, los procesos de precarización laboral pueden pasar desapercibidos para los/as trabajadores/as, pero eso no quita que el sistema siga funcionando y reproduciéndose mediante la expropiación de sus energías corporales (Vergara, 2015).

A los fines del análisis de datos realizado en clave de género, cabe hacer una distinción entre trabajo productivo y reproductivo. El trabajo productivo, como se mencionó anteriormente, comprende aquellas actividades dedicadas al mercado y a la producción de bienes y servicios sostenidas en el marco de las relaciones sociales de producción capitalista (Antunes, 2013). El trabajo reproductivo, por su parte, abarca

aquellas actividades orientadas a la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida que pueden agruparse en diferentes dimensiones, a saber: tareas de reproducción biológica, de reproducción cotidiana, social, y de tiempo personal. Las tareas de *reproducción biológica y social* hacen referencia al proceso de gestación de hijos/as y su posterior socialización, mientras que las tareas de *reproducción cotidiana* tienen que ver con tareas domésticas, de cuidado del hogar y la familia (como, por ejemplo, la alimentación y la limpieza). Por último, pero no menos importante, las actividades relacionadas al *tiempo personal* hacen referencia a los cuidados personales y a las actividades de ocio y esparcimiento, que contribuyen a la reproducción del propio/a trabajador/a (Vergara, et al., 2021).

Metodología

Se trabajó a partir de la *metodología cualitativa*, desde una perspectiva comprensiva, sobre las percepciones del trabajo de las y los freelancers dedicados/as al diseño y marketing digital. Para ello se utilizó un *muestreo por bola de nieve* a partir de contactos brindados por personas que estudian en UNRaf y que ya fueron entrevistadas en otros proyectos de investigación.

Los *criterios de selección de casos* fueron: mayores de 18 años que trabajan de manera independiente para al menos una empresa de la ciudad de Rafaela, residan en ella o no; y que se desempeñen en el sector de SSI, particularmente en los segmentos de marketing digital, diseño de páginas web y multimedia. Los motivos para realizar este recorte en la población en estudio residen en que se considera a los/as trabajadores/as freelance de los rubros mencionados como casos paradigmáticos del trabajo digital. Las plataformas digitales y dispositivos tecnológicos son condición para la existencia del trabajo freelance en los rubros del diseño y marketing digital. Aquí los/as trabajadores/as se contactan y responden a las demandas de clientes utilizando aplicaciones digitales y redes sociales, y el resultado final del trabajo, que usualmente es una pieza que intenta comunicar un mensaje puntual (publicidad, imagen de marca, branding) también es digital. En este proceso, entran en juego competencias lingüísticas, la energía mental y la sensibilidad de el/la trabajador/a que se juegan en un escenario digital, en la nube, donde se metabolizan las energías vitales de los sujetos y sistemas sociales (Scribano y Lisdero, 2021). Este es uno de los trabajos que combina tres componentes: la utilización por defecto de dispositivos y plataformas digitales en el proceso de trabajo, la energía mental de el/la trabajador/a, y un producto final de consumo digital.

Se establecieron como *criterios de saturación teórica* los siguientes puntos:

- cantidad de entrevistas (10),
- al menos un/a trabajador/a freelance por sector (diseño de páginas web, desarrollo multimedia, y marketing digital),
- misma cantidad de mujeres que de varones,
- al menos, 2 personas de entre 18 y 24 años y, al menos, 2 personas de entre 24 y 35 años.

La muestra fue abordada a partir de *entrevistas en profundidad*, instrumento cualitativo de observación e indagación utilizado para conocer las miradas, perspectivas

y el marco de referencia a partir del cual las personas organizan, comprenden sus entornos y orientan sus comportamientos (Scribano y De Sena, 2014). Esta técnica nos dio la posibilidad de conocer aquello que las personas saben, creen y piensan acerca de su biografía, del sentido de los hechos, sentimientos, opiniones, emociones, acciones y valores. La entrevista constituye una conversación entre dos iguales en donde quien entrevista interroga a la persona entrevistada buscando comprender estas respuestas (Folgueiras, 2016). El guión de la entrevista fue semiestructurado, organizando la conversación a partir de preguntas orientadoras agrupadas en ejes temáticos. Siguiendo a Tonon (2009), la entrevista con guión semiestructurado es un instrumento adaptable a las diversas personalidades de cada sujeto, que dispone de un trazado que da cuenta de los temas que se deben tocar a lo largo de la conversación pero que, a la vez, permite que el orden y el modo de formulación de los mismos sean decididos por el/la investigador/a en cada encuentro con sujetos diferentes. Este guión no conforma un protocolo ni se torna inflexible, sino que ofrece, tanto a el/la investigador/a como a la persona entrevistada, libertad de expresión.

Las entrevistas fueron llevadas a cabo mediante plataformas digitales de videollamada (Skype, Zoom y Google Meet) y fueron grabadas con previo consentimiento de las personas entrevistadas, quienes desde el inicio estuvieron en pleno conocimiento de los fines académicos para los que se utilizaría la información proporcionada. Las plataformas digitales de videollamada nos permiten establecer nuevos horizontes en la investigación social. Siguiendo a Peckaitis (2019), una vez superada la dicotomía online/offline, que sugiere la existencia de una frontera que diferencia “lo virtual” y “lo real”, se abre un campo de posibilidades de investigación que antes resultaba inimaginable; entre ellas, la posibilidad de acceder al campo de estudio desde una pantalla en cualquier lugar. La tecnología elimina fronteras espacio-temporales (esto, sobre todo, en el caso de la entrevista por email o WhatsApp), y habilita una interacción *a distancia* (De Sena y Lisdero, 2015) que trastoca lo corporal porque la copresencia tradicional se ve modificada y mediada por imágenes digitales (Peckaitis, 2019). Además, esta ruptura espacio-temporal ha favorecido el abordaje de la muestra porque gran parte de la población en estudio no reside en la ciudad de Rafaela y de esta manera pudimos garantizar el acceso al campo. Adicionalmente, se utilizó esta técnica de construcción de datos por la familiaridad que tiene el grupo de personas entrevistadas con las herramientas digitales, al ser también su herramienta de trabajo les

resultan cómodas tanto en el uso como para la coordinación del encuentro, ya que se ajustan mejor a su modo de organización (Peñarrieta, et al., 2023).

El análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas fue realizado con apoyo del software Atlas.ti para análisis de datos cualitativos. Se realizó un *análisis temático* a partir de una segmentación por códigos propios e “*in vivo*” (palabras textuales de las personas entrevistadas). La utilización de este tipo de herramientas tiene como ventaja que permite gestionar grandes volúmenes de datos, almacenar la información de manera organizada, y recuperar fragmentos significativos del material empírico de manera visual (cuadros, gráficos) ahorrando tiempo de investigación. Sin embargo, existe cierta preocupación por algunas desventajas que han sido señaladas de este tipo de software, por ejemplo, que se pierde la “cercanía de los datos” o que el énfasis en la codificación puede derivar en un análisis carente de reflexión (Justicia y Padilla, 2011). No obstante, se considera aquí que las desventajas planteadas pueden ser sorteadas moviendo el énfasis hacia el análisis.

Los códigos utilizados en el análisis fueron en principio de elaboración propia, de acuerdo a los objetivos y contenido de las entrevistas, tales como “percepciones”, “pandemia”, “emociones”, “prácticas”, “cuerpo”, “espacios”, “flexibilidad” y “género”. A medida que se avanzaba en este primer análisis se fueron incluyendo algunos códigos *in vivo*, en palabras las y los entrevistados, entre los que se destacan algunos como “autobombo”, “aislamiento freelance”, “jornada difusa”, “contactos”, “redes freelance”, entre otros.

Como principal limitación de este estudio, mencionamos la falta de disponibilidad de los/as trabajadores/as freelance, esto nos ha dificultado la tarea de acceder a personas para entrevistar: en total se contactó a dieciséis personas, de las cuales nueve respondieron pudiendo concretar la entrevista. En los demás casos, no hubo respuesta o, si la hubo, no se pudo coordinar un tiempo para la entrevista.

Explorando el universo freelance: análisis de los datos

A través de las entrevistas realizadas, se ha conseguido un acercamiento a las percepciones y esquemas configurados por cada persona entrevistada, permitiéndonos obtener una vasta cantidad de información que será analizada en profundidad en el presente capítulo. En primer lugar, se presentan características del perfil de las personas entrevistadas (Tabla 1) y luego se caracteriza a la muestra estudiada. A continuación, comienza el análisis en forma de texto, que consta de cuatro apartados.

Tabla 1. Caracterización de las personas entrevistadas.

Código	Año de realización de la entrevista	Género	Edad	Composición familiar	Nivel educativo	Ocupación / Actividad económica
E01. Varón, 2019	2019	Masculino	30	En pareja, sin hijos/as	Terciario completo.	Freelance / Diseñador gráfico
E02. Mujer, 2019	2019	Femenino	28	En pareja, sin hijos/as	Universitario completo	Freelance / Diseñadora gráfica
E03. Varón, 2019	2019	Masculino	31	En pareja, sin hijos/as	Universitario completo	Freelance / Animador gráfico
E04. Varón, 2019	2019	Masculino	30	Soltero, un hijo	Secundario completo	Freelance / Camarógrafo, Diseñador gráfico y Serigrafía
E05. Varón, 2021	2021	Masculino	33	En pareja, sin hijos/as	Universitario completo	Freelance y asalariado / Diseño y branding de marca, y docencia universitaria
E06. Mujer, 2022	2022	Femenino	33	Casada, un hijo	Universitario completo	Freelance en agencia grupal / Diseño gráfico y marketing digital
E07. Varón, 2022	2022	Masculino	24	Soltero, sin hijos/as	Universitario completo	Freelance en agencia grupal

						/ Community manager y marketing digital
E08. Varón, 2022	2022	Masculino	23	Soltero, sin hijos/as	Universitario completo	Asalariado (teletrabajo) y freelance / Diseño de videojuegos
E09. Mujer, 2022	2022	Femenino	34	En pareja, sin hijos/as	Universitario completo	Freelance y asalariada / Diseño gráfico y docencia universitaria

Fuente: elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla 1, la muestra está compuesta por nueve freelancers, cuyo rango de edad oscila entre los 23 y los 34 años. Cinco de ellos/as conviven con su pareja sin hijos/as, dos de ellos viven solos también sin hijos/as, y en cuanto a las dos personas restantes, una de ellas convive con su pareja e hijo de 4 años, y el otro vive con sus padres y comparte la tenencia de su hijo de 3 años, pero no convive siempre con él. Cuatro de ellos/as trabajan 100% por su cuenta, dos de ellos/as han formado grupos de freelancers y prestan servicios de manera conjunta a sus clientes en forma de agencias, y tres de ellos/as combinan la modalidad de trabajo freelance con el trabajo asalariado, obteniendo una fuente de ingresos menos volátil. Quienes trabajan por su cuenta son monotributistas y facturan a sus clientes (que pueden ser múltiples o no). En el caso de quienes se agrupan en agencias, se factura a nombre de la firma dividiendo ganancias entre sus miembros. En cuanto al nivel educativo, siete de las personas entrevistadas tienen nivel universitario completo, uno de ellos tiene nivel terciario completo, y el último restante nivel secundario completo.

En las páginas siguientes, se desarrolla en forma de texto el análisis de las entrevistas realizado en clave de *percepciones*. El mismo consta de cuatro apartados que responden a los objetivos de investigación, comienza con el análisis del contexto en el que los/as freelance realizan su actividad laboral (como factores objetivos que inciden en sus esquemas de percepción), focalizando en las percepciones sobre el tiempo y el espacio. En el segundo apartado, se caracterizan sus apreciaciones en cuanto al trabajo en relación de dependencia, el trabajo freelance y la precarización. En el tercer apartado se indaga sobre sus relaciones con otros/as profesionales de la misma rama de actividad, y

por último, en el cuarto apartado se aborda la pandemia y su impacto en los/as freelance, dado que las entrevistas fueron realizadas en diferentes momentos (pre pandemia y post pandemia) se pudieron obtener datos sobre el impacto de la misma.

En todos lados, a toda hora: tenés que estar

El trabajo freelance se localiza, por lo general, en los domicilios particulares de las y los trabajadores. Como puede verse en los siguientes fragmentos de tres entrevistas del año 2019, arman su oficina en casa o directamente utilizan cualquier espacio del hogar donde puedan estar con su computadora.

Por lo general trabajo en casa, y tengo momentos en que estoy más estructurado y trato de tener más una rutina de trabajo, pero muy pocas veces lo logro. (E01. Varón, 2019)

No, no, trabajo en mi casa siempre y, bueno, por ahí yo viajo a Santa Fe porque mi novio vive allá. Así que cuando voy a pasar una semana allá o el fin de semana, me llevo la compu... trabajo en todos lados (risas). Soy bastante de ir y venir, pero más que nada trabajo en mi casa. (E02. Mujer, 2019)

Yo trabajo en casa y pocas veces tengo que ir a algún lugar a trabajar, tengo un equipo portátil preparado así que puedo hacerlo, pero pocas veces me ha pasado. (E03. Varón, 2019)

Además, también aparece como posibilidad la de trabajar fuera de la casa, “trabajar en todos lados”, siempre y cuando tengan a disposición su computadora. Esto implica que el espacio de trabajo puede ser cualquiera (un bar, la casa de amigos/as, pareja o familiares), desdibujando aún más el límite entre los tiempos de ocio y trabajo, característica del trabajo no clásico (De la Garza Toledo, 2013).

Si estoy cansada o si me duele algo o si estoy medio enferma, o lo que fuera, más de una vez trabajo en la cama, acostada, con la mesita de arrime y trabajo desde ahí. Con lo cual hay otra flexibilidad. O trabajo arriba de un bondi. Hoy que estaba esperando a entrar a la reunión estaba trabajando desde afuera con una silla. Hay como otra flexibilidad respecto de eso. (E09. Mujer, 2022)

De este modo, tanto para quienes fueron entrevistados/as antes y después de la pandemia, cualquier espacio y cualquier momento pueden volverse espacio/tiempo de trabajo. Es decir, tiempo productivo, dejando en segundo plano el cansancio del cuerpo o incluso la enfermedad, como se manifiesta en el fragmento anterior. En este sentido, un entrevistado que vive solo plantea la necesidad de ponerle límites a la jornada de trabajo, que, a diferencia del trabajo en una empresa, no tiene definido un tiempo de descanso si no lo establecen ellos mismos.

Realmente la hora de trabajo es muy difusa... tenés que empezar a poner algunos límites porque si no terminás trabajando todo el tiempo. Más de todo si estás en tu casa, estar en tu casa te hace... comés y trabajás a la vez, cortaste, te hablaron, volvés... ese tipo de cosas que cuando estás en una empresa no lo hacés. (E07. Varón, 2022)

En otras entrevistas, esta “jornada difusa” es percibida como un “gaje del oficio”, naturalizando las condiciones de trabajo.

A veces terminás trabajando hasta las 10 de la noche porque había algo y tenés que estar. He trabajado un sábado hasta las 3 de la mañana porque había una fiesta de los metalúrgicos y nosotros teníamos que trabajar y hay que estar. O un domingo en la fiesta del día del niño y bueno, eso es lo que tiene también ser freelancer. (E06. Mujer, 2022)

Me pasaron a las doce de la noche una presentación que la tenían que llevar a un viaje, y la presentación tenía que estar para las seis de la mañana, así que esa noche trabajé de doce a seis de la mañana. (E03. Varón, 2019)

Otra percepción sobre la jornada tiene que ver con la falta de organización de cada persona; en el siguiente fragmento, el entrevistado admite que “le cuesta” tener una rutina y conciliar su trabajo con los ensayos con su banda. De esta manera, llega a perder horas de sueño para cumplir con la demanda del trabajo.

Me cuesta una rutina de trabajo, porque me pasa que hay dos días que me los pase ensayando y después capaz que por dos días casi que no duermo. O un día paso de largo y hago un trabajo. En mi caso, me pasa eso. (E01. Varón, 2019)

Aquí es donde se observa una sensación de culpa, fuertemente individualizada,

ya que se asume que si no pueden mantener una rutina estable u organizada es porque en algo están fallando ellos/as. Y a su vez, se considera como lo “normal” en los horarios de cualquier freelance.

Creo que ningún freelancer debe tener horarios muy definidos [risas]. Yo arranco a la mañana, corto al mediodía y después a la tarde otro rato. Si tengo que entregar algo de urgencia, le meto de corrido hasta cumplir con el trabajo. Pero si no, arranco... ponele, a las 8 de la mañana hasta las 12.30, 1, y después a la tarde también depende... Si estoy muy ajustada con el tiempo me pongo enseguida, 2, 3 de la tarde y si no, capaz más a la tardecita, no sé, hago algo, salgo a caminar, algo y después retomo. Si tengo tiempo, si estoy holgada con la entrega. (E02. Mujer, 2019)

De este modo, la rutina responde al cliente. Los/as clientes demandan y “tenés que estar”, la jornada puede ser diurna, nocturna, de 6 o de 16 horas, pero hay que estar. Cuando un cliente se contacta es casi urgente atenderlo, sin importar el horario en el que pase; esto forma parte del mandato de “estar siempre disponible” que parece implícito entre freelancers y sus clientes. Si bien se puede definir un horario de trabajo, las herramientas de comunicación que utilizan, principalmente Whatsapp, alimentan este mandato de estar siempre conectado porque no se sabe cuándo va a llamar o escribir un cliente, lo cual hace más difícil mantener los límites. Esto se ve claramente en el relato de una de las entrevistadas, que trabaja en la modalidad de agencia:

O sea, nosotros tenemos contratos mensuales con los clientes, no es que me dicen “che, me hacés un banner”, entonces terminó el banner y termina mi trabajo. No, es como mensual. Entonces me cuesta siempre poner el límite de “che, vos me pagás hasta acá y me estás pidiendo 25 veces más de lo que tengo acá para hacer”, y a la otra parte del equipo no le cuesta y a mí sí. “Che, bueno, hagámoslo”... bueno, me escribió a las ocho y media de la noche y le contesto igual, me mandan mensajes fuera de horario y bueno, lo contesto igual. (E06, Mujer, 2022)

Además, en conjunto con la jornada de trabajo, se empieza a notar la falta de límites en otras variables del trabajo, como por ejemplo la remuneración. ¿Qué pasa cuando el cliente demanda más de lo que está pagando? En el caso de la entrevista citada previamente, admite que le cuesta poner el límite y termina cediendo ante la demanda aunque esté por fuera del pago acordado o de la jornada de trabajo indicada. No

obstante, en otra de las entrevistas de 2022 se encontró que el entrevistado puso en marcha otra estrategia para definir la disponibilidad a sus clientes:

Yo ya le mandé a esta gente un diagrama de cuándo me pueden encontrar y cuándo no, en diferentes tipos de porcentajes de focalización. Ponele, de tal hora a tal hora, 100%. En los extremos del 100%, tenemos 70% y en las periferias 50% y más allá de las periferias, 0%. Entonces en ese rango de tiempo yo me voy a ir moviendo, donde lo tengo en amarillo sé que puedo salir a dar una vuelta a la cuadra, puedo salir a correr o puedo, no sé, estar tiempo con mi novia. Pero si me necesitan y me dicen “che, ¿estás?”, estoy. (E05. Varón, 2021)

Este diagrama consiste en poder definir los momentos del día en los que estará 100% disponible, esperando la llamada del cliente, y los momentos donde se habilita a descansar. Sin embargo, no deja de estar presente este mandato de disponibilidad “por si me necesitan”. Por más que esté en su tiempo libre o haciendo actividades de ocio, sigue disponible si es necesario, dejando que el cliente defina esa necesidad.

Ahora estoy con el teléfono acá, con la tablet acá, la computadora acá y el día de mañana me gustaría tener el relojito ese que te avisa cuando te llega un Whatsapp, cosa que, si estoy corriendo o estoy en el gimnasio, o estoy en algún lado y me necesitan, “che, sí, ya voy”. En caso de no tener el teléfono... pero bueno, tampoco está bueno estar super conectado, vamos a ver que va a pasar con eso. (E05. Varón, 2021)

Siguiendo con el caso del entrevistado N° 5, si bien define un diagrama de disponibilidad en el que el cliente puede encontrarlo, no se permite la desconexión total cuando está haciendo otras actividades e incluso manifiesta el deseo de poder incorporar un dispositivo más para no perderse ningún posible mensaje.

El tiempo de trabajo productivo marca la agenda en detrimento de otras actividades, como el trabajo de cuidado y reproductivo, los planes de ocio, entre otras. El tiempo que se le dedica al trabajo toma protagonismo en todos los relatos, pero se viven contextos diferentes según si se convive o no con la familia y dependiendo del espacio disponible que haya para trabajar.

Como que la organización es media tediosa en ese sentido, y el estar en tu casa también me pasa eso, que mi marido llega a las 4 y no se da cuenta por ahí que yo estoy

laburando. Nada... el espacio es común y todos van y vienen. (E06. Mujer, 2022)

Durante la semana me organizo siempre teniendo en cuenta los días que tengo en mi casa a Salvador, que es mi hijo tiene tres años y medio. Cuando lo tengo a él, no puedo hacer absolutamente nada. Entonces ahí pierdo un poco de tiempo laboral y productivo, y bueno, queda trabajando mi viejo solo. (E04. Varón, 2019)

Yo no soy de distraerme tanto, salvo que tenga a mi hijo que está “má, má, má”. Ahí sí me cuesta más, pero sino... como tengo que optimizar el tiempo... o sea, él va al jardín de 9 a 12 y sé que de 9 a 12 tengo que hacer todo lo que tengo que hacer. Por eso por ahí optimizo el tiempo ahí. Sí lo que te distrae en la casa es “ah, voy a poner el lavarropas”, “ah, ya dejo la comida haciéndose”, “uh, hice la cama”, por ahí esas cuestiones. (E06. Mujer, 2022)

Cuando el espacio de trabajo (en este caso la casa) es compartido con la familia, las rutinas se trastocan y genera molestias o reorganización de las mismas durante el tiempo que se comparte. En suma, los relatos son diferentes cuando la persona que lo cuenta es varón o mujer. En el caso de las entrevistas citadas arriba, las experiencias son muy diferentes: por un lado, la entrevistada que convive con su hijo y su pareja tiene bien identificadas las franjas horarias en donde puede estar sola y concentrarse para trabajar; sin embargo, aun teniendo en ese tiempo la casa a su disposición, aparecen factores relacionados con el trabajo reproductivo que demandan su atención y pueden generar desconcentración. Por ejemplo, poner el lavarropas, repasar mentalmente la lista del súper, pensar qué cocinar, entre otras. En el caso del entrevistado varón, que no convive con su hijo pero adapta su rutina para cuidarlo en días específicos, habla de una “pérdida de tiempo productivo” sólo en los días que lo tiene a su cargo, explicando que el resto de su tiempo sí puede dedicarlo por completo al trabajo productivo sin interferencia (mental ni física) del trabajo de cuidado paterno.

De esta manera, considerando el corpus completo de entrevistas, en ninguna de las realizadas a freelancers varones se hace mención a las tareas de reproducción biológica, ni cotidiana (salvo en la citada recientemente donde el entrevistado refiere a las tareas de reproducción en relación a su hijo). Sin embargo, en el caso de las entrevistadas mujeres es una variable que incide en sus percepciones, incluso aunque no sean madres. Así se expresa en el siguiente fragmento de entrevista, en respuesta a la pregunta “¿Te

parece que esta modalidad de trabajo desde casa facilita o dificulta una dinámica familiar (tener hijos/as, por ejemplo)?”

No digo que sería imposible, pero sería más difícil. Más si trabajás en tu casa, si tenés hijos y trabajás en tu casa, y los hijos están en tu casa, no sé si te podrías, digamos, desconectar completamente o tenés que estar todo el tiempo prestando atención, no sé... La verdad que se me hace complicada la idea, pero no creo que sea imposible (E02. Mujer, 2019)

El tiempo de trabajo productivo es el que atraviesa y ordena la agenda de las personas entrevistadas pero ¿qué características asumen sus rutinas? Según el fragmento citado abajo, puede deducirse que predominan la percepción de un contexto inestable, y a partir de ello, una sensación de incertidumbre:

Ponele que puede haber un promedio, pero no es que yo estoy seguro que mañana o la semana que viene me van a llamar. En realidad, no estoy seguro nunca de nada en ese sentido... ni con la empresa ni con mi propio trabajo. Nunca sé cuánto trabajo voy a tener. (E04. Varón, 2019)

“Nunca sé cuánto trabajo voy a tener”, el fantasma del desempleo opera en niveles muy profundos dentro del esquema de percepción, principalmente en cuanto a la anticipación, generando un sentimiento de inseguridad y miedo que le lleva a desarrollar estrategias de soportabilidad de la situación. En esta línea, como nunca se sabe cuánto trabajo se va a tener, hay que estar siempre disponible; para lidiar con esta incertidumbre se busca demostrar al cliente que puede contar con la persona en cualquier momento. A diferencia del trabajo clásico, no existe una franja horaria establecida en la que el/la trabajador/a pone su tiempo y energía a disposición del empleador, sino que esta disponibilidad es constante, a toda hora.

Tipo seis meses ya es largo plazo: percepciones freelance sobre el tiempo

Dadas las trayectorias de las personas entrevistadas y las condiciones materiales en las que realizan efectivamente sus trabajos, caracterizadas por una búsqueda de variedad, diversidad y creatividad en el trabajo que les lleva a inclinarse por esta

modalidad de empleo, por proyectos que tienen principio y fin, con contratos cortos o directamente ninguno, lo cual lleva a la incertidumbre y la desorganización, empiezan a modificarse variables que tienen que ver con sus proyecciones a futuro. Su capacidad de planificar o proyectar a largo plazo llega hasta un año como máximo, así lo describen en respuesta a la pregunta “¿Cómo te ves en 10 años?”

Me cuesta mucho planear así a largo plazo, tipo seis meses ya es largo plazo. (E02. Mujer, 2019).

No quiero dedicar mi mente, mi tiempo, mis energías, mis proyecciones, mis sueños, mis deseos, mis miedos de acá a 10 años, es muchísimo. Mi filosofía es 80/20, o sea 80 estoy acá y 20 es de acá a unos meses, un año como mucho. 10 años imposible, no tengo respuesta para eso porque no voy a ser la misma persona, espero no ser la misma persona. (E05. Varón, 2021)

La realidad es que lo voy evaluando año a año. 10 años es un plazo muy largo y también está la otra parte que te había dicho antes que si vos estudiás, o sea si manejas inglés, podés agarrar clientes de afuera que realmente pagan muchísimo, y vivir con dólares acá es... Esa es otra posibilidad, trabajás donde querés, te vas a cualquier ciudad, podés hacer lo que quieras, o sea te conseguís un trabajo 100% remoto y va... lo estoy analizando realmente. (E07. Varón, 2022)

Hoy hacia adelante yo no me imagino, y es una de las razones por las cuales estoy estudiando antropología, no me imagino toda la vida siendo diseñadora. No me imagino toda la vida siendo nada, me parece que la vida es como muy larga para pensar... Por lo menos a mí lo que me pasa ¿no? Es muy larga para pensar que vas a estar toda la vida haciendo lo mismo. (E09. Mujer, 2022)

Ninguna de las personas entrevistadas parece poder responder a la pregunta sin cierto recelo o incertidumbre. Tanto las personas entrevistadas antes de la pandemia, como las entrevistadas posteriormente, manifiestan ciertas dificultades para proyectar sus vidas en el largo plazo e incluso lo evitan para no preocuparse. El “largo plazo” es como máximo un año, 6 meses o menos en algunos casos. Por supuesto que esta percepción no es aislada sino que responde a la mencionada sensación de incertidumbre que manifiestan las personas entrevistadas, en el contexto de volatilidad económica y social

que se vive en Argentina. De esta manera, la percepción del tiempo es una variable que se ha transformado y no por la existencia del trabajo freelance en sí, sino que es algo que tiene que ver con la *renegociación del significado del tiempo* en la sociedad post industrial (Bauman, 2009) que se traduce en nuevas formas de organizar y percibir el tiempo en general, y el tiempo de trabajo en particular (Delfino, 2011). El trabajo freelance es una de las expresiones de estas nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, ya que incluye una modalidad de trabajo por proyectos, objetivos y plazos determinados para cumplirlos sin estipular una jornada con inicio y fin, al mismo tiempo que no estipula una duración para la relación laboral el cliente puede seguir demandando o no sus servicios, lo cual obstaculiza la proyección a largo plazo. Es en este contexto, que las personas entrevistadas evidencian profunda una sensación de incertidumbre:

Un poco que le estoy esquivando a pensar eso, no lo estoy pensando mucho, estoy como viviendo bastante en el momento. Si me lo pongo a pensar un poco, por supuesto, me preocupa pero, no sé, elijo no preocuparme. (E01. Varón, 2019)

No tengo idea. Creo que esa es la mejor respuesta, porque las cosas cambian tanto de un momento para otro que... desde la economía del país hasta las tecnologías... porque la animación gráfica es un rubro que evoluciona muchísimo, no sé, lo comparo con algún otro rubro y digo... que se yo, ponele que vos sos contador, me imagino que el sistema de trabajo no varía mucho en el tiempo. Acá constantemente surgen técnicas nuevas, tenés que estar constantemente actualizándote... Entonces no sé cómo va a ser de acá a diez años... desde las políticas del país, desde la economía, desde mi rubro como parte profesional así que no tengo idea. No sé cómo va a ser de acá a un año, te diría. (E03. Varón, 2019)

En este último fragmento se evidencia lo mencionado anteriormente, si bien las dinámicas propias del trabajo freelance tienen que ver con una percepción *ahorista* del tiempo (Bauman, 2009), donde no hay linealidad sino que el foco está en el presente, esto se encuentra enmarcado en un contexto social y económico cambiante. Los rubros de trabajo estudiados en esta investigación, que dependen del avance tecnológico, experimentan constantes cambios y actualizaciones, que contribuyen a la percepción de “nada a largo plazo”. Este esquema de percepción, lejos de ser una utopía, resulta bastante racional ya que no hay parámetros de proyección y las personas no pueden

encontrar una base sólida en la cual apoyarse para buscar concretar proyectos de largo plazo, como podríamos pensar que operó el trabajo asalariado en el siglo anterior. Como se verá en el siguiente apartado, las relaciones de trabajo precarias que se establecen no alcanzan a proporcionar un escenario de condiciones sólidas que se perciban como habilitantes para una proyección a largo plazo (OIT, 2011).

Fe, confianza y polvo de hadas (Peter Pan)

En cuanto a la relación con sus clientes, si bien no existen contratos formales, sí aparecen algunas variables que funcionan en sustitución de las garantías de los contratos a tiempo indeterminado, al menos a modo de sensación. La primera variable es la *confianza* con/en el cliente que opera como garantía de trabajo en la lógica del trabajo independiente. Algunos/as freelance tienen relaciones estrechas con sus clientes porque contratan sus servicios hace años y se generan relaciones de confianza que operan como estrategia para reducir la incertidumbre que puede producir no tener clientes fijos. Son prácticas construidas a partir de la emoción.

Además, con ese trabajo que hice durante 5 años en [empresa de marketing y comunicación], se generó una buena relación con los dueños y siempre seguí trabajando con ellos, y hoy en día me siguen dando trabajo. Es una de las empresas que me sigue dando tranquilidad en ese sentido, cuentan conmigo y yo con ellos. (E01. Varón, 2019)

A ello se le suma la *promesa*, el compromiso tácito de dedicar tiempo productivo al cliente, de asistirlo con los servicios brindados. Este *contrato de confianza* descansa en una promesa de palabra que funciona en una doble vía: por un lado, de cliente a freelance (promesa de darle trabajo) y de freelance al cliente (promesa de cumplir con ese trabajo y estar siempre disponible cuando el cliente “lo necesite”).

No estoy laburando en relación de dependencia directamente, sino que trabajo como freelance, pero tengo un proyecto a 5 meses en donde tengo prometidas tres horas por día a una agencia. (E03. Varón, 2019)

Por último, aparece recurrentemente en los relatos de las personas entrevistadas el sentirse afortunados, favorecidos en algún sentido por el azar: la *suerte* de que el cliente me elige a mí. Porque no alcanza sólo con la confianza en un mercado cada vez más

dinámico, en el que la competencia es cada vez más fuerte, también es necesaria la suerte de que a ese cliente no llegó otra persona más calificada o que cobre más barato por su trabajo.

Es como que tengo estos 3 trabajitos fijos por suerte, que no es poco decir (E09. Mujer, 2022)

Por suerte, hay clientes que vienen siempre. (E04. Varón, 2019)

Estos tres elementos (confianza, promesas y suerte) forman parte de una tríada de elementos emocionales que ayudan a los/as freelance a sobrellevar el entorno de incertidumbre en el que trabajan, generando sensaciones como la confianza o la tranquilidad que contribuyen a los altos niveles de satisfacción laboral que reportan. De esta manera, se construyen prácticas cotidianas que alimentan esas sensaciones configurando sensibilidades necesarias para la regulación y soportabilidad de este tipo de trabajo.

Cliefe (cliente / jefe)

Otra cara de la relación con clientes es la del cliente que ocupa el lugar de jefe, a modo de jefe “externo”, en el sentido de que no es una persona que forma parte de un equipo con el/la freelance como sucedería en una empresa, pero que asume un rol de jefe decidiendo sobre cuestiones del trabajo como límites de tiempo, dinero, indicaciones técnicas, entre otras. Así como para las empresas un/a freelance es un/a trabajador/a externo/a, para los/as freelance el externo es el cliente (percibido como un jefe). Algunas de las personas entrevistadas manifiestan que trabajan mejor teniendo en claro las indicaciones por parte del cliente y otras han encontrado más dificultades porque pasaron de tener un jefe a tener varios.

[elegir ser freelance] Era un poco para no tener tantos jefes y después en realidad tenés que aprender a manejarlo. Porque después cuando empecé a trabajar, empecé a tener un montón de jefes que era cada cliente (...) Por lo general, trabajo mejor cuando los plazos los establece el cliente porque si no hago todo a último momento (E01. Varón, 2019)

Para mi freelancer sería, bueno, como te lo indica la palabra, trabajar de manera independiente, no dependés de un horario, no dependés de... sí de un jefe, digamos, pero de manera externa... no es que tenés que responder a la rutina o cuestiones así más, no sé, como que te manejas más tus tiempos. (E02. Mujer, 2019)

Por un lado, se rechaza al jefe de la fábrica o la empresa y por otro, se busca asignar las mismas facultades al cliente porque “trabajo mejor”, demostrando que la presencia de límites y el trabajo con otros es necesario. En el trabajo freelance las tareas tienden a hiperindividualizarse, el entramado que existe en una organización no está presente, salvo en casos puntuales en donde se agrupan para trabajar. Entonces, si bien hay un deseo de ser libre de las imposiciones de un tercero, una fantasía de control del tiempo y de lo que se hace, al mismo tiempo aparece la necesidad de ese otro, externo a mí, que imponga los límites porque, como se identificó anteriormente, sus rutinas se caracterizan por la desorganización y la constante disponibilidad para el trabajo.

Yo estoy desde el minuto uno asesorando al cliente y mostrándole ideas, y participo de la idea. (E03. Varón, 2019)

En el caso citado previamente, se plantea una perspectiva diferente, una perspectiva de servicio al cliente y de una especie de *partner* al que se asesora pero que no ocupa un rol jerárquico sino de par.

Como se mencionó anteriormente, la relación con los/as clientes que describen las personas entrevistadas tiene una tendencia implícita de estar siempre disponible, por si “me necesitan de urgencia” como se ve en el siguiente fragmento:

Hay clientes que me gusta cuidarlos y estar ahí o tratar de responder cuando me necesitan de urgencia. (E01. Varón, 2019)

Se trata de cuidar al cliente que constituye la fuente de trabajo e ingreso y que no da lo mismo perder o no.

En algunos casos está la posibilidad de elegir a qué clientes tomar, como por ejemplo el caso del siguiente entrevistado:

Están los proyectos que pagan las cuentas y otros proyectos que el cliente a lo mejor no tiene un presupuesto muy amplio, pero la idea o lo que quiere hacer está realmente bueno, y le dedicás mucho más de lo que cobrás, pero lo hacés con ganas. Hay trabajos que te llenan el alma. (E03. Varón, 2019)

En este caso, el entrevistado puede elegir tomar proyectos que pueden no ser muy rentables, debido a que tiene el respaldo económico para hacerlo. Sin embargo, no todas las personas entrevistadas cuentan con esta posibilidad, sino que se evidencia más bien esta urgencia por responder o atender la “necesidad” del cliente de la manera más rápida posible. Incluso si eso implica quedarse sin dormir toda la noche, la demanda del cliente funciona como las órdenes o directivas de un jefe en el trabajo clásico.

Si me comprometo a hacer algo, lo hago, lo termino y lo entrego en tiempo y forma. Si tengo que pasar la noche de largo, paso la noche de largo. (E02. Mujer, 2019)

Te vas complejizando a medida que el cliente te lo exige. (E06. Mujer, 2022)

Las exigencias del cliente marcan qué es lo importante o en donde focalizar, en el fragmento anterior puede verse la respuesta de una entrevistada a una pregunta sobre su formación, indicando que a medida que el cliente pide cosas, ella se va adaptando.

En esta sección se observan varias tensiones entre ser independiente/tener muchos jefes; manejar mis tiempos/ser más efectivo cuando el cliente me organiza el tiempo, Esto evidencia que el cliente es percibido como un “jefe”, que si bien no determina el horario de trabajo, sí decide sobre los plazos de entrega y eso implica que los/as entrevistados/as organicen su tiempo en función de ello. Esto entra en contradicción con la noción de “manejo mis tiempos” que plantea una de las entrevistadas (E02. Mujer, 2019) y que se replica en las demás entrevistas de manera similar como una característica del trabajo freelance que se percibe como positiva.

Soy un buen (free)lance

No cualquiera puede ser freelance desde la perspectiva de las personas entrevistadas, que han dejado en claro que hay una especie de “personalidad” freelance que permite sobrellevar la modalidad de trabajo y también de vida que este tipo de trabajo implica.

(...) por inquietud también, por querer ir cambiando, cuando siento que las cosas están en modo automático, me gusta ir cambiando. (E01. Varón, 2019)

Siempre fui medio inquieto, digamos, curioso de algunas cosas y por ahí me suelo mandar así, me meto y me interesaba... (E04. Varón, 2019)

Creo que esas son las dos claves. Uno tiene que ser observador, muy curioso y activo, tiene que estar todo el tiempo perfeccionándose y actualizándose. Y otra cosa que sumaría es que uno tiene que ser también... aprender a comunicarse y aprender a compartir las cosas, por sobre todas las cosas... porque eso es lo que te va a ir abriendo un abanico, de ir conociéndote con personas que hacen lo mismo y, de a poco, eso te va a sumar profesionalmente (E03. Varón, 2019)

Es cuestión de que uno sea proactivo y se mueva por uno mismo, que no esté esperando, no sé... generalmente en el trabajo fijo de hoy en día tenés un horario fijo, tenés que ir a trabajar porque tenés que hacerlo... Y muchas veces de freelance vos no tenés por qué trabajar digamos, tenés que hacerlo si querés hacerlo y si necesitás hacerlo. Por eso diría que la proactividad y la autonomía de cada uno son las dos cosas que un emprendedor o un trabajador autónomo no puede no tener... al menos si quiere que le vaya bien en eso. (E08. Varón, 2022)

Se trata de una forma de ser inquieta, curiosa, multifacética, y arriesgada que predispone a que la persona decida “aprovechar el momento” y lanzarse a trabajar en esta modalidad. Este discurso alimenta una imagen relajada, descontracturada del freelance que entra en tensión con las cuestiones planteadas anteriormente en cuanto a gestión del tiempo y el espacio, ingreso económico e inestabilidad en el trabajo. El último entrevistado citado plantea que cuando se trabaja freelance “no tenés que trabajar si no querés hacerlo” haciendo ver como si fuese una elección que tiene que ver más con las ganas y predisposición de la persona que con la generación de dinero necesario para sustentarse. Cabe destacar que, en su caso, él cuenta con un ingreso que proviene de un contrato de trabajo asalariado, además del ingreso que obtiene de manera independiente.

También son importantes las habilidades interpersonales que pueda generar el/la freelance con su cliente para poder establecer relaciones basadas en esta *confianza* que abordamos previamente.

A lo que me dedico es al branding y al rebranding, es crear una marca o recrearla. Entonces por ahí es difícil que el cliente delegue toda la responsabilidad hacia alguien que en una primera instancia es un desconocido. Entonces, para que el cliente se sienta en confianza y que se está trabajando a la par de ellos, genero como situaciones intermedias, también de apoyo conceptual, para decir “Bueno, tu marca puede ir por acá o puede ir por acá”, “Para vos, ¿para donde iría?”, “Por acá”, listo seguimos por acá. Una vez que se aprueba el proyecto, presento lo que es la marca con los recursos gráficos que se utilizan y ejemplos de aplicaciones. Cuando el cliente da el ok se empiezan a gestar aplicaciones de manera concreta. (E05. Varón, 2021)

Siguiendo lo que sugiere el entrevistado, es importante generar un vínculo, cuasi afectivo, de confianza para persuadir al cliente y poder llevar a cabo los proyectos generando acuerdos.

En resumen, ser un “buen freelance” implica ser observador, curioso, arriesgado, generar relaciones con el cliente basadas en la confianza, para lo cual son necesarias una serie de habilidades de comunicación que faciliten establecer relaciones interpersonales. Un buen freelance está siempre disponible para los requerimientos del cliente, es flexible y adaptable a los cambios que surgen en el entorno, lo que les permite “aprovechar el momento” y percibir las situaciones de crisis como una oportunidad.

Creatividad y flexibilidad vs. aburrimiento y rutina (percepciones sobre la dependencia / independencia en el trabajo)

Todas las personas entrevistadas, a excepción de un caso, han tenido alguna vez una experiencia de trabajo en relación de dependencia, además de lo que podían ver o escuchar en sus familiares y amigos/s. En este sentido, existen percepciones construidas espacio/temporalmente sobre lo que implica el trabajo asalariado que se reflejan en sus percepciones sobre ser freelance. Cuando se indaga sobre el trabajo actual de la persona, en todas las entrevistas (antes y después de la pandemia) puede verse que lo define por oposición al trabajo en relación de dependencia, dejando claro que no son lo mismo ni ofrecen lo mismo. De esta manera, los esquemas de percepción se van construyendo a partir de esta comparación constante entre las dos modalidades.

[Ser freelance] para mí es no trabajar en relación de dependencia para una empresa, poder asistir a esa empresa con servicios pero lo veo más como por proyectos o teniendo el poder de... No sé cómo explicarlo. Ser freelance lo entiendo como poder yo tener un poco más control de los proyectos en los que trabajo y más que nada por una cuestión de tiempo, no tener el compromiso de trabajar en contratos largos, donde yo pueda tener el control de mi tiempo digamos. (E01. Varón, 2019)

Para mí freelancer sería, bueno, como te lo indica la palabra, trabajar de manera independiente, no dependés de un horario, no dependés de... sí de un jefe, digamos, pero de manera externa, no es que tenés que responder a la rutina o cuestiones así más, no sé, como que te manejas más tus tiempos. Cuestiones que por ahí un trabajo en relación de dependencia no te ofrece, digamos. (E02. Mujer, 2019)

Creo que el ser freelance me ayudó, creo que crecí profesionalmente en mi calidad de trabajo, o así lo considero yo, en este año y medio, muchísimo más de lo que crecí en diez años trabajando dentro de la empresa. Porque la mirada es otra digamos, uno hace los laburos realmente como a uno le gusta y no tenés esa gran cadena de producción en donde tenes la persona que te genera la idea, la persona que te genera el contenido. Acá hago todo entonces lo hago como yo quiero hacerlo, y te ayuda un montón a cometer errores y aprender de esos errores, pero de a poco ir perfeccionandolo, y hacerlo como a uno le gusta, que es lo más importante al fin y al cabo, porque es lo que te llena. (E03. Varón, 2019)

Principalmente diría que la principal ventaja es la flexibilidad de horarios que tenés y, bueno, también si estás de autónomo tenés la posibilidad de descansar cuando vos quieras... Por ahí en un trabajo en relación de dependencia no podrías tener esa oportunidad (E08. Varón, 2022)

“No depender”, “hacer todo como yo quiero”, “poder manejar tu tiempo”, lo que se percibe como ventaja en el trabajo freelance es la sensación de control, de poder decidir sobre el tiempo y el desarrollo del trabajo de una forma que en relación de dependencia no se podría.

Estuve [en relación de dependencia] 4 años estudiando, proponiendo hacer algo de marketing y no me dieron bola, 4 años son... casi 5 te diría, es muchísimo tiempo de que no te presten atención, de proponer, de hacer, de cambiar la cosas y nada, era estar atado ahí a hacer lo que te dicen nomás, y ese ya es el cambio principal. (E07. Varón, 2022).

Entonces, esto por ahí de no tener la presión de lo fijo y manejarme un poco yo y tener también lo creativo, o lo diferente o poder hacer... capaz en vez de hacer 1 trabajo, hacer 25 pero diferentes y no estar estancada como en lo mismo... No sé, siempre me gustó eso de la diversidad, digamos. (E06. Mujer, 2022)

En este último fragmento tener un trabajo “fijo” se percibe como una fuente de presión, se asocia con el estancamiento y la rutina.

Por otro lado, como se ve en el siguiente fragmento, trabajar en relación de dependencia tampoco resultaría compatible con proyectos como viajar, por ejemplo.

Yo me sigo construyendo en realidad y en esa construcción no planto bandera todavía. Pasa que mi intención es viajar, yo viajo bastante, entonces nada, mi intención es poder viajar y trabajar al mismo tiempo. Por eso por ahí no me conviene demasiado estar en relación de dependencia, porque el cortar relación podría llegar a ser perjudicial para mi, si firmo contrato no se por 5 años y el año que viene me quiero ir dos meses a Asia tengo que renunciar o me despiden, entonces por ahora el monotributo me sirve. (E05. Varón, 2021)

Como se ve en los fragmentos citados, hay ciertos factores que se valoran del trabajo freelance que parecen no ser ofrecidos por el trabajo en relación de dependencia. Por ejemplo, la flexibilidad de horarios, la libertad de decisión, la creatividad y diversidad de proyectos y, en el caso del entrevistado que nunca trabajó en relación de dependencia, aparece el factor económico.

Por ejemplo, cuando fui a filmar a [empresa láctea] yo miraba a los operarios de las máquinas y decía “yo podría hacer esto, armar una caja por una buena plata que seguro voy a cobrar a fin de mes”, pero no creo que pueda hacerlo más de dos meses, sin desmerecer. Alguien tiene que hacerlo, pero yo estoy todo el tiempo tan mentalmente activo y pensando ideas que ahí adentro me sentiría con la mente atrapada y no podría darle rienda suelta a lo que yo quiero hacer. (E04. Varón, 2019)

En el caso del fragmento citado arriba, el entrevistado plantea que por su forma de ser (“personalidad freelance”) no podría sostener un trabajo en relación de dependencia, ni siquiera por un buen sueldo que cobraría a fin de cada mes porque no es eso lo que lo motiva a elegir esta modalidad.

Valoro otras cosas que capaz que no voy a tener jamás en relación de dependencia. Primero el tema de no cumplir horarios, me acostumbré y me gusta. Está bueno ser libre. Y el otro es poder tomar decisiones con poca experiencia, tomar decisiones de peso con clientes importantes. En realmente muy pocos meses, en 3 o 4 meses me encontré en situaciones en que yo tomaba decisiones importantes para muchísimas organizaciones y eso es lo que más me gusta. (E07. Varón, 2022)

Trabajar como freelance se asocia con la posibilidad de ser protagonista, llevar las riendas en el trabajo y tener libertad, cosa que se valora por encima del dinero y la seguridad.

Hacés los laburos como vos querés, sos tu propio jefe, manejas tus horarios. Tiene esta cuestión, altibajos económicos pero es cuestión de saber organizarse con los ingresos. (E03. Varón, 2019)

Para este entrevistado, la posibilidad de “ser tu propio jefe” adquiere una relevancia que opaca las posibles desventajas económicas de la modalidad freelance y que realza la auto responsabilización sobre la situación: sólo es cuestión de organizarse.

Ventajas: puedo hacer lo que yo quiero, cuando yo quiero, puedo cuidar a mi hijo, puedo irme a tocar con la banda. Ventaja es eso “poder manejar tu tiempo”, pero eso tiene un precio también que es todo ese tiempo que no lo dedicás a trabajar o producir, después esa plata no está digamos... Y las desventajas es no poder contar a fin de mes con una plata, que vos sabés que a fin de mes la vas a poder repartir en acá, acá y acá. La desventaja es esa, la ventaja es que sos dueño de tus horarios y de tus cosas, pero tiene consecuencias eso. (E04. Varón, 2019).

En el caso del entrevistado citado previamente ser freelance tiene un costo, para él “ser dueño de tus horarios” tiene un precio a pagar, que es la inestabilidad económica. No obstante, sigue eligiendo ser freelance, dispuesto a pagar ese precio por un trabajo donde “puedo hacer lo que yo quiero, cuando yo quiero”, donde hay espacio para la creatividad y la tarea no consiste en “armar una caja por una buena plata que seguro voy a cobrar a fin de mes”.

En esta línea, en otros casos también se evidencian tensiones respecto al factor económico, junto con la problematización de la hiperindividualización mencionada y la falta de garantías sociales a largo plazo, como en los fragmentos citados a continuación:

Por ahí una persona que vive del trabajo freelance se queda sin jubilación. (E08. Varón, 2022)

Otra desventaja de esta forma de trabajo es no tener aguinaldo, ser monotributista. Es un bajón ser monotributista, no tenés un puto beneficio, y yo, como he estado en trabajos en relación de dependencia, digo, bueno, puedo hacer la comparativa de cuáles son las ventajas de eso, de tener... Por suerte vacaciones pagas sí tengo [debido al trabajo como docente], que no es menor pero, bueno, al monotributo me lo pago yo. No estoy sujeta a paritaria, no tengo aguinaldo, salvo por el trabajo docente, pero te imaginarás que el sueldo de docente es, nada, sueldo docente, es muy chiquito, así que lo del aguinaldo no es significativo. Esas cosas sí me parece que son una desventaja de esta forma, de hacerlo como monotributista es un bajón... (E09. Mujer, 2022)

Más allá de las tensiones o desventajas que describen las personas entrevistadas sobre ser freelance, cuando se han presentado oportunidades para trabajar en relación de dependencia la decisión fue rechazarla, sin importar los beneficios que pudiera significar porque el trabajo freelance es valorado positivamente en sus esquemas de clasificación, lo que se traduce en sus acciones/prácticas.

Hice un par de entrevistas para estar en relación de dependencia, me han llamado, viste, y las hice todo, pero después me llamaron y me di cuenta que no, yo no sé si quiero esto de la relación de dependencia, entonces nunca terminé haciendo algo en relación de dependencia. Sí contratos por ahí cortos, no sé... el año pasado di algunos talleres en la municipalidad que se llamaban Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, y yo les daba módulos de proyectos formativos se llamaban, fue un contrato de 4 meses por ejemplo. Fue una relación de dependencia de 4 meses pero siempre en el corto plazo, digamos. (E06. Mujer, 2022)

De hecho me sucedió en dos ocasiones y las he tomado pero lo hago de manera diferente porque no dejo de ser independiente, pasar a ser empleado no. Pero he tomado como más responsabilidades, cumplir quizás horarios u objetivos pero no... igual no sería tan como en relación de dependencia. O sea, he tomado compromisos más grandes que casi pasan a ser empleado, pero en realidad sigo manteniendo ciertas libertades y el control de mi tiempo lo sigo manteniendo yo bastante. No volvería a ser empleado en una agencia y cumplir horarios que te impone la empresa, en este momento no lo haría porque puedo elegirlo y agradezco eso. (E01. Varón, 2019)

En este caso, el entrevistado describe dos situaciones que vivió con clientes distintos en donde *casi* llega a ser empleado, pero no. Es decir, asumió responsabilidades, se comprometió con el cumplimiento de objetivos en común e incluso llegó a respetar algún que otro horario, comportándose como un empleado en relación de dependencia sin serlo y sin buscar serlo. Parece ser que el principal factor que lo repele de los trabajos en relación de dependencia es el horario, pero puede adaptarse al resto de las demandas o exigencias.

A mí la animación gráfica es lo que me gusta y uno siempre dice “no hay nada más lindo que trabajar de lo que te gusta”, digamos como que no lo sentís como un trabajo, pero laburando en relación de dependencia no es tan así. Te das cuenta cuando sos

freelance, porque laburás de lo que te gusta pero no de la manera que te gusta, entonces ahora estoy un poco aprendiendo a ver esas cosas y por eso es que no lo cambiaría por nada. (E03. Varón, 2019)

En el caso del entrevistado N° 3, no sólo se trata de una cuestión de horario, sino de poder disfrutar su trabajo, algo que parece no suceder en relación de dependencia, y poder decidir sobre el proceso de trabajo, haciéndolo “a su manera”. Cabe destacar que, en cuanto a relación con clientes, él se percibe desde el punto de vista de un asesor o *partner*; lo cual va en línea con su valoración del proceso o las decisiones por sobre el horario de trabajo.

Recapitulando, los principales factores que llevan a seguir eligiendo la modalidad freelance serían la libertad de organizar los horarios a gusto de la persona, la posibilidad de influir, en conjunto con el cliente, en el proceso de creación del trabajo, el hecho de su actividad laboral les estimule mentalmente y deje espacio para la creatividad individual. De esta manera, cada una de las personas entrevistadas puede evidenciar mayor o menor descontento con las desventajas de la modalidad, pero siempre alguno de los factores mencionados entra en juego para seguir eligiéndola, lo cual demuestra que existe una dimensión que disfrutan, que se percibe como positiva y se traduce en ciertas acciones, como no tomar oportunidades de trabajo en relación de dependencia. La percepción de ser independiente alimenta una fantasía de control, cuando en realidad sólo se redistribuye el tiempo entre los diferentes clientes y en algunos casos se trabaja como un empleado en relación de dependencia, en términos de tiempo dedicado y responsabilidades, pero sin contrato formalizado. En suma, como se abordó en los antecedentes teóricos (Hopenhayn, 1988; Médor, 2016) el trabajo asalariado se percibe con una connotación negativa, puesto que se lo asocia al aburrimiento, la rutina, el estancamiento, y la falta de libertad.

Automarketing / autobombo

Una actividad extra que realizan los/as freelance, que no aparece en el trabajo en relación de dependencia, es la del automarketing. El “aprender a venderse” forma parte del paquete de trabajo freelance y agrega una responsabilidad, no sólo sobre el desarrollo del trabajo propiamente dicho, sino también sobre “vender” ese trabajo (y a sí mismos) para poder tener más clientes. Para ello suelen utilizar plataformas donde exponer sus trabajos (principalmente, piezas visuales), se encargan de conseguir

contactos y de recomendarse entre sí para conseguir clientes: “se trata de tocar todas las puertas” decía una entrevistada. En definitiva, el automarketing es una actividad laboral que se adiciona al proceso productivo, ya que “buscar laburo es un laburo en sí mismo” (E09. Mujer, 2022).

Me cuesta mucho venderme, no me sale eso, marketearme a mí misma... Que es algo que hay que hacer, no te queda otra... si querés conseguir clientes y querés generar laburo, no te queda otra más que el auto bombo, que no digo que esté mal, pero a mí no me sale mucho, entonces esa parte [al principio] me estresaba muchísimo (E09. Mujer, 2022)

En este caso, es una de las tareas que más estrés genera y más energía consume, puesto que obliga a la persona a estar alerta ante cualquier oportunidad que surja. Esta actividad puede recibir una cuota de alivio cuando existe “confianza” con el cliente. En estos casos, los clientes son fijos y no es necesaria la promoción continua; no obstante, siempre es conveniente tener algunos contactos más *bajo la manga*.

No soy de promocionarme mucho, tengo una página web que no la actualice nunca más. Además, con ese trabajo que hice durante 5 años en [empresa de marketing y comunicación] se generó una buena relación con los dueños y siempre seguí trabajando con ellos, y hoy en día me siguen dando trabajo. (E01. Varón, 2019).

En el fragmento anterior vemos a un entrevistado que no se promociona mucho porque tiene clientes o contactos con los que puede contar y le dan tranquilidad. El automarketing es algo que se necesita hacer si no se tiene los medios o contactos para generar clientes fijos, pero siempre hay que tener un backup para cuando haga falta, saber venderse es considerado característica y requisito del freelance.

No estoy buscando, pero por ahí me dicen “mi hermana me pasó tu número, necesito un logo”, ese tipo de clientes llegan también y obviamente son trabajos que tomo, pero no es que yo me dedico a buscar nuevos clientes. (E02. Mujer, 2019)

El boca a boca, los contactos, el amigo, conocido, familiar, puede ser un medio para conseguir trabajos, para ser un freelance de “renombre”.

Hoy en un año y 4 meses [como freelance], tengo muchísimos laburos que puedo mostrarlos en redes sociales y decir “esto lo hice yo”, y que es la referencia que necesitás para venderte comercialmente. (E03. Varón, 2019).

En este “aprender a venderse” la persona no sólo está ofreciendo su trabajo (lo que hace, lo que produce), sino que se deja entrever que se estarían vendiendo a sí mismas como trabajadores y trabajadoras. Si se piensa en términos de alguien que busca trabajo en relación de dependencia, esa persona “se vende” hasta que logra insertarse laboralmente, pero los/as freelance están en la búsqueda constante de nuevos proyectos, salvo aquellos/as que ya cuentan con clientes “de confianza”. Por eso, es una actividad más que se agrega a la carga de trabajo que ya tienen y que, en caso de no tener éxito, podría implicar que caigan en el desempleo. En el caso de las personas que componen la muestra en esta investigación, ya existe en su portfolio algún que otro cliente fijo, un “contrato de confianza” que les brinda tranquilidad y, por qué no, algo de estabilidad en lo económico. Sin embargo, no dejan de ser conscientes de esta necesidad de automarketing, ya sea porque tienen como referencia a otros y otras profesionales que lo hacen o porque lo hicieron en sus inicios como freelance.

Es ser un trabajador sin algo fijo, estás todo el tiempo teniendo que salir a buscarte el negocio. La persona que te vaya a querer dar tu trabajo, tenés que saber venderte como si fueras un producto o servicio porque sos un freelance. Y bueno, nada, también tenés que saber que estás atado a... básicamente, es como una subcontratación, estás dependiente de lo que la otra persona un poco te imponga. Por lo menos así es como funciona un poco la cosa ahora. (E08. Varón, 2022)

Por lo general cuando decimos freelance pensamos en, en este caso, el diseñador o la diseñadora que tiene clientes, o está todo el tiempo buscando laburo de viste de... termina un trabajo y genera otro, y siempre es como... Salvo clientes fijos, siempre hay como mucho más, te renueva más los clientes o los trabajos. Yo no, yo siempre trabajo con las mismas personas y lo único que cambia es que no voy a un espacio físico, que a mí me encanta igual. (E09. Mujer, 2022)

Como plantea la entrevistada anterior, en su caso venderse no es algo que le resulte fácil, sino que le resulta más bien una actividad estresante que prefiere evitar. Entonces, si bien al principio pudo haber tenido que hacerlo, actualmente tiene la

posibilidad de trabajar con clientes fijos, organizando sus espacios y horarios de trabajo y afirma que “le encanta”.

No obstante, se encontró una excepción a los casos que venimos trabajando, el siguiente entrevistado encuentra cierto atractivo el tener que vender su trabajo (y a sí mismo).

Lo que hacía básicamente [en un trabajo anterior en relación de dependencia] era animación gráfica, no intervenía con el cliente, no tenía que mandar mails con el cliente, no tenía que salir a vender ningún proyecto ni nada. Yo llegaba y el trabajo estaba ahí, mi trabajo era hacer ese trabajo. Hoy no sólo es hacer ese trabajo, sino que a la vez también es aprender a venderse para conseguir los clientes, para que ese trabajo exista. Creo que el ser freelance me ayudó, creo que crecí profesionalmente en mi calidad de trabajo, o así lo considero yo, en este año y medio, muchísimo más de lo que crecí en diez años trabajando dentro de la empresa, porque la mirada es otra digamos. (E03. Varón, 2019)

Como puede verse en el fragmento citado, el relacionarse con clientes y vender sus proyectos son actividades que las considera parte de su crecimiento y de la expansión de su trabajo. No es percibido como una carga, sino como una creación/producción del propio trabajo e incluso un ideal al que puede aspirar.

¿El freelance puede aspirar a algo? Y sí, puede aspirar a agarrar cada vez mejores laburos, ir haciéndose más conocido y que llegue un momento en que ya no necesitás salir a buscar trabajo y ya sos alguien en el ambiente... (E03. Varón, 2019)

Cuando “ya sos alguien en el ambiente”, no se necesita el automarketing porque el trabajo llega solo. Pero este “aprender a venderse” ya se hizo práctica, a partir de la cual se fueron incorporando las condiciones de incertidumbre e inestabilidad que supone el trabajo freelance y dejando huellas en esos cuerpos/emociones. En este último caso, esta práctica es valorada de forma positiva, pero en los analizados previamente constituye una fuente de estrés que se intenta evitar consiguiendo clientes fijos, y ahuyentar al *fantasma del desempleo*.

Redes freelance

A partir de lo relevado en investigaciones previas (Lash y Urry, 1998; Médor, 2016; Navajas-Romero, et. al., 2017; Vergara, 2019), se pensó a los/as freelance como trabajadores/as 100% independientes, con poca o nula relación con otros/as profesionales de la misma actividad. No obstante, a lo largo del trabajo de campo se pudieron identificar algunos procesos de vinculación entre profesionales que van desde el compartir ideas o aconsejarse entre sí, hasta la posibilidad de trabajar en conjunto como *agencias*. Hay dos casos en los que las personas entrevistadas trabajan en conjunto con otros/as freelance en formato agencia y eso brinda algunos beneficios que se indagarán a continuación.

Actualmente yo estoy asociada con tres personas más, tenemos... Ahora es virtual, porque en la pandemia nos fuimos del lugar donde estábamos presencialmente. Es un estudio de comunicación, marketing y diseño que, bueno, justamente cada persona hace alguna parte de eso y tenemos como clientes en común y trabajamos juntos. (E06. Mujer, 2022)

Asociarse con otros/as permite dividir la carga de trabajo y, además, pensando en términos de automarketing, tener un respaldo extra a la hora de vender servicios.

No es lo mismo ir vos a una empresa grande y decirle “hola, te vengo a vender mis servicios, yo, Milena”, que ir en nombre de una agencia. (E06. Mujer, 2022)

El trabajo en equipo también lo que me da es la posibilidad de, no sé, yo cuando fui mamá dije “chicos, miren, básicamente voy a parir” y este tiempo... o sea, yo a los 3 días ya estaba en la computadora, pero no con el nivel que trabajaba... entonces nada, organizarme. Nos vamos de vacaciones. Yo en diciembre me fui diez días y me desconecté del trabajo, mi compañera se fue en octubre una semana y se desconectó, el otro chico se fue en diciembre una semana y se desconectó. Entonces, obviamente siempre charlado no es que “ah, yo me voy la semana que viene y arréglense”, pero que si fuera independiente... mi hermana, por ejemplo, ella está estudiando y por ahí hace algunas boludeces de redes sociales y como que es independiente, y yo la vi que se llevó la notebook y tuvo que ponerse a laburar. Por ahí es eso lo que valoro del trabajo en equipo, de tener gente que te respalde, porque me ha pasado esto de tener a mi hijo enfermo, de tener que cumplir con alguna cuestión imprevista que uno no la tenía y al

tener un equipo, no sé... Me pasó un día de tener que internarlo porque estaba deshidratado y tenían que ponerle suero, y era “bueno, chicos me estoy yendo porque lo tengo que internar, no voy a estar, arréglense...” Y por ahí si sos independiente al que está del otro lado no sé si le interesa que te pasó algo personal, te dicen “ah, bueno, pero yo necesito hacer esto, o sea, fijate”. Entonces esto de tener un equipo de trabajo eso, como beneficio también me parece que está bueno... trabajar independiente, pero con gente, con gente a la par te da... más cuando sos grande y ya tenés otras prioridades, por ahí cuando sos joven... yo lo veo en mi hermana que ella está estudiando y, bueno, si pierde un cliente quizás no le interesa tanto porque vive con mis papas. Yo nada, mi trabajo para mí es mi fuente de ingresos y tengo que cuidarlo. Por eso también busqué esto de asociarme con gente que me permita estas comodidades dentro de mi figura de independiente. (E06. Mujer, 2022)

Tal como plantea la entrevistada, contar con un equipo de trabajo, un equipo de independientes permite poder apoyarse en otras personas cuando pasa algo en su vida personal o necesitan un descanso. Esta es una práctica podría pensarse como una estrategia alternativa ya que no todas las personas entrevistadas pueden trabajar de manera independiente al 100% y a su vez no elegirían trabajar en relación de dependencia, entonces empiezan a generarse formas de organización que habiliten otro tipo de realidad laboral. Al ser un grupo, la carga emocional que pueden experimentar siendo freelance, los sentimientos de estrés o incertidumbre se comparten. En palabras de la entrevistada, son las “comodidades” que la agencia permite dentro de la figura de trabajador/a independiente.

En el otro caso, el entrevistado remarca más los beneficios funcionales o productivos de trabajar en grupo, por ejemplo, la posibilidad de generar sinergia entre los conocimientos que trae cada persona y poder ofrecer un mejor servicio que solos sería imposible. Alcanzar a clientes grandes, como empresas, es una posibilidad para él porque trabaja con más personas, profesionales de diferentes disciplinas, lo cual les permite brindar un servicio integral.

Somos casi todos de ramas distintas y trabajamos sobre el mismo rubro, lo que te da visiones diferentes. Hay personas con experiencia distinta también. Hay chicos más chicos que yo y hay gente más grande que yo. Entonces somos un equipo multidisciplinario, y eso es algo que lo charlamos cuando vamos con un cliente o cuando vamos con un nuevo cliente, que tenés una mirada distinta de varias áreas. Yo

que estoy en marketing, hay diseñadores, contadores, gente que no estudió y tiene experiencia en relaciones públicas, los chicos que están estudiando audiovisual, hay de todo, hay una gama amplia y nada, en muchísimas cosas te ayuda a complementarte. (E07. Varón, 2022)

En esta línea, en aquellos casos donde la persona sí trabaja sola, el vínculo con otros/as profesionales es percibido desde esta perspectiva más instrumental o funcional para ciertos intereses o necesidades. Desde un punto de vista comercial o de colegas, los/as freelance construyen redes con otros/as profesionales a modo de foro e intercambio de información sobre los procesos de trabajo.

Las redes sociales no solo me sirvieron para promocionar mis trabajos y conseguir clientes, sino también me ayudaron en el caso de Behance, LinkedIn, a relacionarme con otros profesionales que también son freelance o no... y eso me ayudó muchísimo porque te ayuda a compartir ciertos conocimientos, salvar dudas, utilizarlo, por así decirlo, como un foro... (E03. Varón, 2019)

Estudio un poco lo que se va haciendo en las estéticas, trato de mantenerme al tanto, miro redes: Instagram, Facebook, otras páginas... estoy en un foro de serigrafistas nacional, hay gente de toda Argentina ahí, al cual llegué gracias a que hablé alguna vez con un señor que lo llamé por teléfono para hacer una consulta, y a este señor lo vi en un programa del Canal Encuentro hablando de serigrafía, me contacté con él y me dijo: “ahh, bueno, mirá si te interesa entrá a este foro”. Entonces cada vez que tengo alguna duda sobre alguna tinta o algo, ya sé dónde preguntar... “che, hola colegas, cómo andan”... sí, trato de mantenerme (E04. Varón, 2019)

Estoy en grupos de estudiantes de diseño que quedé, digamos, de la universidad. Estaba en grupos de Facebook que no sé, uno tiene una duda ya sea con respecto a las materias o respecto a la vida profesional... Por ahí, no sé, “¿dónde puedo imprimir tal cosa, en tal tamaño...?”, así, ese tipo de consultas, pero, bueno, no sé si tiene mucho así intercambio de cuestiones de freelancers. Por ahí con lo que son cuánto cotizar tal trabajo me manejo con los tarifarios que hay del Colegio de Misiones, la Cámara de Diseñadores Gráficos de acá de Rafaela, digamos, consulto eso cuando tengo que pasar un presupuesto o cuestiones así. (E02. Mujer, 2019)

Seguir tendencias, intercambiar opiniones o consejos, salvar dudas e incluso

definir cuánto cobrar los trabajos, son diferentes usos que le dan a este tipo de foros. De esta manera, puede crearse comunidad, pero no como en el caso de las personas que trabajan en grupo, sino como una alternativa cuando se necesita consultar alguna cuestión instrumental sobre el proceso de trabajo.

Recapitulando, las redes freelance pueden tener fines instrumentales o funcionales para cada persona, como en el caso de los/as freelance que participan de foros o acuden a coworkings para salir de su aislamiento. Podríamos entender que estas relaciones con otros/as no dejan de ser modos de uso o participación individual(izada). En cambio, en el caso de quienes trabajan en grupo en las agencias, entran en juego otros intereses y vivencias compartidas, beneficios de trabajar en equipo y poder tener un respaldo en el contexto de incertidumbre freelance; dando lugar a otro tipo de relación laboral colectiva (sin ser cooperativas estrictamente).

Pandemia

Al indagar en las transformaciones que pudo haber traído la pandemia en la vida y el trabajo de las personas entrevistadas, se recibieron respuestas muy diferentes. Desde aquellos/as que no percibieron ningún cambio a nivel laboral hasta aquellos/as a los que la interrupción de la presencialidad les implicó repensar y ajustar algunas cuestiones de sus prácticas laborales.

En el siguiente fragmento, se ve a un entrevistado que al inicio del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) tenía un empleo en un taller mecánico donde las actividades se vieron interrumpidas. Luego, él comienza a trabajar como freelance y el ASPO dejó de ser un impedimento para trabajar.

La realidad es que cuando la pandemia empezó yo no trabajé, fueron 2 o 3 semanas que no trabajé directamente, y acá sí trabajas (E07. Varón, 2022)

Al momento de lanzarse como freelance (lo que implicó poder trabajar de manera remota), la pandemia trajo algunos beneficios al acelerar los procesos de cambio, como en el siguiente caso.

Sí me sirvió como un proceso de afianzar esta forma de trabajo [remoto]. Esta forma de trabajar, no solamente hablando de lo laboral si no de... hablando de trabajo como cualquier cosa que puedas hacer de forma remota, hasta trámites, ponelo. Y también sirvió mucho no solamente para mí sino también para gente más grande, afianzar un poco más lo que era el tema de la tecnología, empezar a incorporarse un poco más con la virtualidad. (E08. Varón, 2022)

Como se mencionó al inicio, la pandemia no pasó desapercibida en la vida de las personas entrevistadas, pero el impacto fue heterogéneo en cada una de ellas.

Noté pros y contras, pero sí noté como un quiebre, sí noté el peso de la pandemia, sí noté el peso de la cuarentena y sí noté el peso de lo remoto. Con sus ventajas y desventajas, pero sí noté el peso, no noté el peso con mi laburo, para nada, absolutamente para nada... Absolutamente, pero para nada. (E05. Varón, 2021)

Por un lado, se ven casos como el anterior en donde no se registraron cambios en las prácticas de trabajo freelance, pero sí en la rutina, en el estar aislado y en su segundo trabajo que es la docencia.

Le estaba dando clase a dos chicas y no sé qué problema tenían, en donde una no tenía audio y la otra no tenía video. Entonces a una la tenía en la compu y a la otra la tenía en el teléfono. La del teléfono escuchaba lo que salía de la compu de la compañera, no tenían cámara y yo estaba dando clases y les digo “chicas, espérenme un segundo porque le estoy hablando a una computadora y a un teléfono, literalmente.” Porque encima hablaban, o sea la computadora hablaba y el teléfono me hablaba, eran dos personas diferentes en una sola computadora que me hablaban y la del teléfono me hablaba y fue muy loco. Y bueno, este fue el nivel máximo de abstracción en relación a lo que fue la experiencia de dar clases en pandemia, estar hablando prácticamente a una computadora y a un teléfono, era eso. Le hablaba a cosas. (E05. Varón, 2021)

En este caso, el entrevistado no percibe dificultad en hablar con clientes de manera remota o en continuar con su actividad laboral como diseñador gráfico con herramientas digitales de por medio. Sin embargo, en su trabajo como docente resulta un obstáculo en el proceso de enseñanza/aprendizaje que impacta profundamente en la experiencia docente y también en la experiencia estudiantil.

Para otra de las entrevistadas, en cambio, sí existieron transformaciones en sus prácticas de trabajo freelance por el predominio de las redes sociales, lo cual no fue del todo de su agrado.

En lo que fue el antes de la pandemia y durante la pandemia en mi laburo hubo un cambio muy grande porque claro, como dejó de haber presencialidad digo eventos presenciales, el encuentro de personas y demás, todo lo que era gráfica impresa se anuló. Empezó a ser todo diseño para redes, cosa que odio, a mí no me gusta, o sea, me gusta como un apoyo pero yo prefiero más la gráfica impresa. Bueno, todo tiene que ver con todo, con lo cual durante la pandemia fue mucho diseño para redes, mucho diseño para Instagram, mucho diseño para Facebook y demás. Ahora se está volviendo, digo, estoy hablando concretamente del laburo cotidiano, de las cosas que hago en el cotidiano. Se está volviendo paulatinamente a diversificar esas piezas comunicacionales dejando de ser únicamente para redes y empieza a haber otra vez el banner de pie. Bueno, todo lo que viene con el encuentro entre las personas que se hace una charla y necesitás la gráfica para la charla, eso está volviendo, es decir está volviendo a ser un

poquito de lo que era antes de la pandemia pero bueno, está claro que en el medio se ha fortalecido muchísimo toda la circulación de piezas digitales y sigue habiendo mucha demanda de eso. (E09. Mujer, 2022)

En el caso de la entrevistada N° 6, quien trabaja en conjunto con otros/as profesionales en formato de agencia, uno de los quiebres estuvo en dejar de trabajar presencialmente en oficinas alquiladas, para pasar a un formato 100% virtual que seguían manteniendo al momento de la entrevista en el año 2022. Lo cual podría verse como una ventaja en términos económicos para la agencia.

Ahora es virtual porque en la pandemia nos fuimos del lugar donde estábamos presencialmente. (E06. Mujer, 2022)

Además, como otra transformación pandémica, destaca el incremento en la demanda de los servicios que ofrecen como agencia. Aquí es donde el automarketing o la necesidad de promocionar constantemente los servicios recibe una cuota de alivio. Actividades como el comercio online, la publicidad y la creación de páginas web se volvieron casi obligatorias para todo aquel negocio que quisiera seguir produciendo/vendiendo en época de cuarentena.

Muchas empresas como que no valoraban ese trabajo, y cuando pasó todo lo de la pandemia se dieron cuenta de que lo necesitaban y que entonces fue como medio el boom. “Che necesito hacerle las redes sociales, necesito hacer la web, necesito, necesito, necesito”, entonces fue como mayor la demanda. Muchas, como te digo, empresas muy tradicionales que nunca en la vida se hubieran imaginado tener un Instagram, pasan a pedirlo. Entonces sí, yo vi como un incremento de laburo en la pandemia y como una valorización del trabajo que hacemos, como que no es que yo te lo vendo, vos venís a pedírmelo porque lo necesitás. Antes como que era “che, hacete las redes sociales...” “No”. Ahora vienen y te dicen “quiero todo, YouTube, Instagram, LinkedIn, todo”. (E06. Mujer, 2022)

Como comenta la entrevistada, hubo una revalorización de su trabajo y con ello nuevos clientes, nuevas posibilidades de generar más ganancias y a su vez una mayor expropiación de energías debido al incremento en la carga de trabajo.

Como se viene describiendo, el ASPO (sobre todo en los momentos de mayor restricción a la circulación) trajo cambios en las rutinas y prácticas laborales, a la vez que suprimió aquellos espacios de ocio o distensión al aire libre con los que podían contar los/as freelance previo a la pandemia. Si bien el trabajo en casa ya venía siendo costumbre, en las entrevistas de 2019 puede verse que se alternaba con trabajar en otros espacios (bares, casas de amigos/as o familiares, coworkings) y con actividades al aire libre que permitan salir del hogar. Estas dinámicas tuvieron que ser suspendidas durante el ASPO llevando a una sensación de aislamiento, principalmente en el caso de la entrevistada N° 9.

Estoy trabajando de manera remota y me estaba afectando muchísimo de un, no sé si propiamente un lugar de pertenencia, pero el intercambio, que antes de la pandemia lo solucioné muy bien yendo a una coworking (E09. Mujer, 2022)

Otra desventaja de esta forma de trabajo es el aislamiento, que yo trato de resolver, bueno ahora con este retorno a la vida social en cierto modo, a partir de las reuniones y demás y bueno, ahí en el espacio de trabajo o [su trabajo en relación de dependencia] y demás. Más o menos logro cubrir mi cuota de socialización que siento que necesito dentro del laburo, pero sí trabajar de esta forma remota te aísla mucho. Yo sí extraño muchísimo de cuando trabajaba en la municipalidad, que es donde... Bueno, sí, vuelvo a la municipalidad porque es donde más me gustaba el equipo de comunicación y el grupo que había y demás... Bueno, en el estudio de diseño también era muy lindo, pero es más lejano... Me gustaba mucho esto de ir todos los días, viste, y encontrarme con alguien y la sinergia que se genera es muy piola, sobre todo para lo que es el área de la comunicación, del diseño, de la creatividad, eso está muy bueno... (E09. Mujer, 2022)

En el fragmento citado previamente, la entrevistada plantea claramente la necesidad de socialización y el intercambio con otras personas en el trabajo. Además, considera el aislamiento como una desventaja propia del trabajo freelance que se puede resolver con otras actividades, aunque en la pandemia estuvieran suspendidas y eso le afectó emocionalmente. La socialización constituye una de las dimensiones subjetivas del trabajo, ya que este necesita y al mismo tiempo permite instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de trabajo, tanto entre compañeros/as de una misma empresa o categoría profesional como con los/as clientes que hacen uso de un servicio, aunque la relación en este caso se da de manera más indirecta (Neffa, 2015).

En el caso de los/as freelance, las relaciones interpersonales se dan principalmente con sus clientes, pero también pueden verse, como se abordó en el apartado anterior, entre aquellos/as que pertenecen a la misma categoría profesional que buscan mantenerse conectados en redes sociales, compartir espacios de coworking o incluso agruparse para trabajar en forma de agencias. Esto demuestra que, si bien no se trata de relaciones o agrupaciones sindicales, los/as trabajadores/as freelance buscan agruparse con diferentes propósitos (compartir información, trabajar en compañía en un coworking, o trabajar en conjunto en formato de agencias grupales).

Conclusiones

En este trabajo se propuso como objetivo general comprender las percepciones de los/as freelance del sector SSI rafaélino sobre su trabajo, y su relación con la reproducción de mecanismos de precarización en el marco del capitalismo. Asimismo, como objetivos específicos se propusieron los siguientes:

- Describir el contexto en el que desarrollan la actividad laboral en términos de localización, relación con sus clientes, entre otras (como factores objetivos que inciden en sus esquemas de percepción).
- Caracterizar sus esquemas de apreciación del trabajo en relación de dependencia, el trabajo freelance y la precarización, identificando diferencias temporales si las hubiere.
- Indagar en su forma de relacionarse con otros y otras profesionales de la misma rama de actividad.
- Identificar diferencias en los esquemas de percepción en clave de género, edad, y credenciales educativas.

A continuación, se exponen algunas reflexiones y conclusiones que dan respuesta a esos objetivos.

A partir del trabajo de campo realizado mediante entrevistas, se logró profundizar la comprensión de las percepciones de los/as freelance. La percepción de su trabajo se construye con adjetivos como *creativo, diferente, diverso, libre, flexible*, que pueden asociarse con la idea de un trabajo “relajado”, que fluye y no se “estanca” como quien trabaja en relación de dependencia. Los/as freelance suelen definir su modalidad de trabajo en oposición al trabajo en relación de dependencia calificándolo como aburrido, rutinario, como una práctica lejana a ellos/as, que no se ajusta a su esquema de percepción del trabajo y la vida. En su imaginario, el trabajo freelance posibilita planes como viajar por el mundo y seguir trabajando sin instalarse definitivamente en ningún lugar, poder combinar la actividad laboral con actividades artísticas, como por ejemplo la conformación de bandas de música, cosa que no podrían hacer si tuvieran un trabajo que les demande cumplir un horario y asistir a un lugar determinado. Además, como se mencionó en el análisis, las personas entrevistadas describen un conjunto de características que “te llevan” a ser freelance, como un modo de ser asociado a los adjetivos con los que describen la modalidad de trabajo que hizo que tomaran la decisión de ser freelance. Consideran que son personas creativas, inquietas, con deseos

de libertad, buenas habilidades interpersonales, arriesgadas y con contactos, constituyendo estos elementos la “receta del éxito freelance”. En este sentido, en tanto que esquemas de clasificación, apreciación y de anticipación de la acción, estas características son percibidas como algo positivo que se traduce en prácticas orientadas a rechazar el trabajo en relación de dependencia.

La organización del tiempo y el espacio, uno de los primeros ejes de análisis que se abordaron, se enmarca en un contexto de incertidumbre e inestabilidad. En el caso del tiempo, la jornada consiste en un estado de disponibilidad constante ante las necesidades de los/as clientes. Si bien cada persona puede definir sus horarios de trabajo, esta rutina puede verse afectada por la urgencia en la demanda de trabajo, haciendo que se dejen de lado otras actividades o incluso las necesidades personales (por ejemplo, el sueño). No obstante, esta situación por un lado es naturalizada, percibida como un “gaje del oficio” porque “hay que estar para el/la cliente” y, por otro, es asumida como una cuestión individual porque “ningún freelance debe tener los horarios muy organizados”. Esto último, entra en tensión con la afirmación “manejo mis tiempos” ya que se observa que el/la cliente ostenta el poder en gran parte de ese tiempo y a su vez, se experimenta una sensación de culpa por la propia desorganización, que formaría parte de ese manejo de tiempos. En otro lugar (Vergara y Giovannini, 2021) se ha visto que trabajar en esta modalidad alimenta una fantasía de control sobre el tiempo, pero a la vez esconde un contexto de incertidumbre y, en ocasiones, desesperación ante el *fantasma del desempleo*.

En cuanto al espacio, con el traslado de la oficina al hogar puede palpase un proceso de intensificación de la jornada laboral productiva (Antunes, 2019), de manera tal que se evidencia una dificultad para separar el tiempo de ocio del tiempo de trabajo y también para organizar la rutina familiar en aquellas casas donde viven tres o más personas. En esta lógica de “trabajo en todos lados”, ningún espacio queda del todo apartado de lo laboral, cualquier momento puede volverse un momento de trabajo y cualquier lugar puede volverse una oficina, con sus ventajas y sus desventajas. En suma, con la llegada de la pandemia, tanto tiempo de ocio como tiempo de trabajo fueron relegados al hogar, instalándose la necesidad de tener un espacio donde trabajar en todas las casas.

En esta línea, se manifiesta una dificultad para sostener una rutina de trabajo estando en casa y también una tendencia a procrastinar las tareas pendientes debido a una serie de distractores, que difieren según el género de la persona entrevistada y su

composición familiar. En el caso de los entrevistados varones, el foco está en la propia desorganización, individualizando la “incapacidad” para separar tiempo de descanso u ocio del tiempo de trabajo productivo. En el caso de las mujeres, en cambio, los factores que distraen o desorganizan tienen que ver con tareas de trabajo reproductivo y/o de cuidado de otros miembros de la familia: me distraigo por el llamado de mi hijo, porque tengo que poner el lavarropas, ir al súper, entre otras. Esto da cuenta de que, para la mujer, el trabajo productivo se superpone con el trabajo reproductivo y doméstico de manera casi constante, tanto en la carga mental como a nivel material. En cambio, en el caso de los varones sí aparece la posibilidad de separarlos en los niveles mencionados, en tanto el trabajo reproductivo no apareció en los relatos de los entrevistados que no son padres, ni se hizo mención a la tareas domésticas como parte de su cotidianidad. De igual forma, en el caso del entrevistado que es padre, pero no convive con su hijo, sólo adapta su rutina en los días que está a su cuidado, el resto del tiempo el cuidado del niño no interfiere con su trabajo. De esta manera, las mujeres freelance no sólo tienen la carga mental de las tareas domésticas y de cuidado, sino que el trabajo productivo y reproductivo se solapan en un mismo espacio y terminan trabajando al mismo tiempo que realizan tareas domésticas y atienden a sus hijos/as. A nivel general, esta es una realidad para las mujeres cuentapropistas, principalmente si trabajan desde su casa, ya que la característica de género implica ciertas particularidades en las prácticas del trabajo independiente. Muchas mujeres desarrollan este *doble rol* combinando trabajo productivo y reproductivo, y el cuentapropismo aparece como una opción para conciliarlos por la “flexibilidad” que ofrece (Colombo, 2022).

En relación a sus esquemas de apreciación del trabajo en relación de dependencia/ trabajo freelance, se observa que las personas entrevistadas los definen por oposición. Esto tiene que ver con una asociación del trabajo “independiente” con el disfrute y el espacio para la creatividad, y el trabajo en relación de dependencia con aburrimiento, rutina, y sufrimiento, adjetivos más relacionados a una concepción antigua del trabajo como castigo (Hopenhayn, 1988). En este sentido, no serían los factores económicos los que toman un lugar protagónico al momento de elegir una modalidad por sobre otra, sino que hay otras razones. En esta investigación no se pretende afirmar que las personas que eligen el trabajo freelance lo hacen desde el desconocimiento de otras opciones o por obligación; al contrario, se observó que hay cuestiones que la dinámica del trabajo clásico (Antunes, 2020) no está cubriendo. Con la difusión del discurso neoliberal las personas aspiran a una vida de libertades infinitas,

libertad geográfica para establecerse en cualquier lugar, libertad para elegir los días que se trabaja y los que no, libertad para decidir y utilizar la propia creatividad, libertad para elegir los trabajos que se toman y los que no. Por supuesto que estas aspiraciones entran en tensión con la realidad cuando hay un cierto nivel de ingreso que mantener para cubrir necesidades básicas propias y familiares, y cuando la incertidumbre es tanta que se debe aprovechar cada oportunidad, aunque no resulte la más agradable. Entonces, si bien no es todo color de rosas en el universo freelance, esta percepción de posibilidad potencial de ser dueños/as de su tiempo, espacio, cuerpo, de darle lugar a su creatividad y arriesgarse por aquello que es “mejor” que el trabajo en relación de dependencia, alcanza para que “elijan” ser freelance, aún con las desventajas que esto supone y de las que dieron cuenta en las entrevistas. Algunas personas dieron cuenta con mayor detalle de las desventajas que identifican en relación a la precariedad de las condiciones de trabajo y las consecuencias emocionales que esto tiene en sus vidas (ansiedad, estrés, incertidumbre, inestabilidad, entre otras). A su vez, hay casos en donde la persona “elige” no preocuparse por estas mismas cuestiones, lo cual puede deberse a la existencia de un entorno favorable para ello con clientes fijos, buenos contactos y cierta previsión a corto plazo. En esta línea, una de las dificultades observadas es la de la proyección a largo plazo: ninguna de las personas entrevistadas parece poder pensar en el futuro lejano sin cierta resistencia; su trabajo y condiciones materiales de existencia no lo permiten. En el siglo pasado, el trabajo podía ser la base sobre la que proyectar y construir a futuro, ya sea desde una casa, hasta un viaje o incluso un plan de jubilación (Sennet, 2000). Actualmente, trabajos como el de los/as freelance no constituyen una base sólida sobre la cual construir un futuro lejano: el largo plazo para las personas entrevistadas va desde seis meses hasta un año.

Este contexto de incertidumbre e inestabilidad es incorporado y naturalizado por las personas entrevistadas, con mayor o menor dificultad, y se percibe como una de las desventajas de la modalidad. Para sortearla se desarrollan lo que definimos como *mecanismos de soportabilidad* (Scribano, 2010) que pueden traducirse en diferentes prácticas. La primera que se identificó es la actividad de automarketing, el “aprender a venderse” forma parte del trabajo freelance porque “no queda otra” que hacerlo para captar clientes. Hay personas que perciben esta actividad como estresante y que intentan evitarla generando los llamados “contratos de confianza” con sus clientes. Esto les permite cierta previsibilidad de ingresos y de cantidad de trabajo, pero no todos/as buscan lo mismo. En estas entrevistas, se encontró un caso que percibe positivamente la

actividad de automarketing, como una oportunidad de crear/producir su propio trabajo a través de la exhibición de sus piezas en redes sociales. Al mismo tiempo, esto implica que cuando llega un cliente lo tiene que aceptar porque nunca está seguro de cuánto trabajo va a tener, más allá de que su automarketing sea fuerte.

Por otro lado, analizamos los casos de dos personas entrevistadas que, como *práctica de reciprocidad*, se han asociado con otros/as freelance para trabajar (Scribano y Lisdero, 2009). A lo largo de la investigación, se ha llevado a cabo un análisis en términos de trabajo independiente (trabajo no clásico) y en relación de dependencia (trabajo clásico), donde según la bibliografía consultada, lo “esperable” es que el trabajo freelance se desarrolle de manera individual (De la Garza Toledo, 2013; Médor, 2016). No obstante, en algún punto entre ambas modalidades de empleo, los/as freelance han encontrado un espacio donde construir relaciones sólidas y recíprocas con otros/as que les permiten matizar lo que se percibe como “desventaja” de la modalidad. El trabajo freelance en agencias les permite todas las “ventajas” de un/a freelance que trabaja de forma individual, y le suma como beneficios el tener un grupo en el cual apoyarse emocionalmente, cuando pasa algo en sus vidas personales que les impide trabajar, y el poder trabajar con clientes más grandes, ya que dividen la cantidad de trabajo y se organizan diferente. Este tipo de modalidad en grupo, en redes freelance vuelve a poner en valor el trabajo colectivo, el trabajo con otras personas. Si bien al inicio de esta investigación se consideró a los/as freelance como trabajadores/as individuales, a lo largo del trabajo de campo se encontró el desarrollo de esta nueva forma de asociación para el trabajo que constituye una herramienta para mitigar las desventajas que supone la modalidad de forma individual.

En cuanto al último apartado, relacionado con la pandemia, pueden mencionarse algunas reflexiones en términos de continuidades, rupturas y nuevos hallazgos. En términos de continuidades, puede observarse que con la implementación del ASPO la forma de realizar su trabajo no tuvo mayores cambios, trabajar de forma virtual desde casa ya venía siendo costumbre para los/as freelance. En esta línea, lo que se identifica como ruptura es que se pierde la posibilidad de trabajar en otros lugares, deja de existir el “trabajo en todos lados” para concentrarse directamente en casa. Esto generó una sensación de aislamiento para quienes viven solos y dificultades para conciliar la rutina laboral/familiar para quienes conviven con más personas. Como nuevo hallazgo, la actividad de automarketing que se venía describiendo recibe una cuota de alivio durante este período porque se pasa de la necesidad de vender el trabajo a que los/as clientes

busquen los servicios de las personas entrevistadas, impulsados por el contexto. Como contracara, el comercio online y la necesidad de publicidad por parte de las empresas hizo que el trabajo se intensifique, que aumente su demanda y, por tanto, la expropiación de energías.

El concepto central de esta investigación han sido las *percepciones*, reconocidas desde una mirada de la sociología de los cuerpos y las emociones como uno de los componentes de las sensibilidades sociales (Cervio, 2012). La percepción, como esquema de clasificación, apreciación y anticipación (Giddens, 1991) que opera en un sentido pre reflexivo, resulta un componente central para la producción de sensibilidades funcionales al sistema capitalista. Para que este pueda continuar su reproducción a partir de la expropiación de energías corporales, es necesaria la existencia de sensibilidades sociales que acepten esa expropiación, acompañadas de dispositivos de regulación y mecanismos de soportabilidad (Scribano, 2010). En el caso de los/as freelance, sus percepciones positivas sobre esta modalidad de trabajo alimentan el desarrollo de sensibilidades que permiten soportar el contexto precario, incierto e inestable que propone ser freelance y ante la aparición del conflicto, se ponen en marcha mecanismos para evitarlo. Entonces, si bien pueden ser conscientes del estrés e inseguridad que este tipo de trabajo supone, hay un esquema de percepción que realza las características positivas, que el trabajo en relación de dependencia no brinda. De esta manera, aceptan trabajar bajo condiciones que desde una perspectiva de derechos podemos clasificar como precarias, y suelen reportar altos niveles de satisfacción porque se percibe un “manejo libre de tiempos” y porque “soy mi propio jefe”. La expropiación de energías corporales y la no disponibilidad del cuerpo no es distinta de otras formas de trabajo (Vergara, 2018), pero en este caso identificamos elementos de una sensibilidad que acompaña y que “valora otras cosas”.

Desde una perspectiva de las ciencias del trabajo, resulta interesante el estudio de los procesos de estructuración social y el comportamiento de las sociedades en general. Si bien el trabajo sigue siendo una variable de integración social, la metamorfosis a la que se asiste desde hace ya varias décadas demanda prestar más atención a las nuevas formas que adquieren las relaciones del trabajo en la actualidad (Antunes, 2013). Como ejemplo paradigmático de lo mencionado, se pone en relevancia la figura de las agencias/redes freelance que no son empresas ni tampoco personas trabajando de forma individual, sino que se trata de una nueva forma de trabajo colectivo que da respuesta a una serie de necesidades entre los/as trabajadores/as.

El trabajo en relación de dependencia ya no constituye lo más importante y es corrido del foco de atención debido a la proliferación de nuevas figuras. No obstante, la mayoría de las instituciones existentes (empresas, sindicatos, sistemas de seguridad social) responden a la lógica del trabajo clásico (De La Garza Toledo, 2013). Esto genera, por un lado, que las empresas obtengan ventajas con la reducción de costos que implica no contratar y, por otro, que quede una gran masa de trabajadores/as trabajando en condiciones precarias. No obstante, se observa que la incertidumbre asociada a la flexibilidad y precariedad laboral dificultan el desarrollo de las y los trabajadores, tanto en lo material como en lo subjetivo, tanto en el presente como en su futuro (Señoret, 2022). Si se amplía la mirada, la conformación de familias y la proyección de planes a futuro son variables que también han sido transformadas a partir de la heterogeneidad de la *clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2013): se retrasa cada vez más la conformación de una familia o directamente se decide no tener hijos/as, en cambio se priorizan experiencias como viajes largos o el desarrollo de una carrera artística. Como profesionales, observar estas tendencias que están impactando, como dimos cuenta en este TFG, en el desarrollo de las organizaciones y el mundo laboral en general, nos brinda elementos indispensables para generar estrategias para el abordaje del trabajo en el siglo XXI. Se espera que esta investigación pueda aportar a la construcción de políticas e incluso a investigaciones futuras sobre el trabajo digital.

Bibliografía

- Adamini, M. (2020). Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil. *Estudios del Trabajo*, (59). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/113759/CONICET_Digital_Nro.2ef2733b-e6e0-48ae-bcc4-f77203a59bfd_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ajayi-Obe, O., & Parker, S. C. (2005). The changing nature of work among the self-employed in the 1990s: Evidence from Britain. *Journal of Labor Research*, 26, 501–517.
- Anderson, P. (2008). Happiness & health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics*, 37, 213–236.
- Antunes, R. (2013) *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- _____. (2019). El nuevo proletariado de servicios. *Revista del observatorio internacional de salarios dignos*, 1(2), 182-192.
- _____. (2020). “¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?”. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 12-22. Recuperado de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5465/5706#>
- Arango, Mauricio; Bedoya-Hernández, Mauricio & Muñoz-Duque Luz Adriana (2021). La vida como trabajo. La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. *Athenea Digital*, 21 (3). <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2653>
- Baitenizov, D.T., Dubina, I.N., Campbell, D.F.J. et al. Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy (a Literature Review). *J Knowl Econ* 10, 1–17 (2019). <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0574-5>
- Bedoya Dorado, C., & Peláez León, J. D. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral. *Revista Lumen Gentium*, 5(1), 84–99. <https://doi.org/10.52525/lg.v5n1a6>
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75, 362–383.
- Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- Bulloni, M. N.; Henry, L. (2013). *Flexibilización productiva, externalización laboral y funcionamiento del mercado de trabajo en las industrias creativas: Los casos del cine publicitario y de la prensa escrita en la ciudad de Buenos Aires*. *Cuestiones de*

Sociología (7), 189-210. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5526/pr.5526.pdf

Carballar Vázquez, C. La anatomía del empresario de sí: las identidades flexibles de los jóvenes freelancers informacionales. [Tesis de grado]. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/4359>

Cena, R., & Colombo, A. (2020). "Es un sube y baja": percepciones en torno a los trabajos de mujeres cuentapropistas de la ciudad de Rafaela (Santa Fe) en el siglo XXI. Ciudadanías. Revista de Políticas Sociales Urbanas, (6). Recuperado de <http://revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/493>

CEPAL/OIT. (2019). Coyuntura Laboral para América Latina y el Caribe. (20). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>

Cervio, A. (2012). “A modo de presentación: una sociología por y desde las tramas del sentir”, en Ana Lucía Cervio (Comp.), Las tramas del sentir: ensayos desde una sociología de los cuerpos y las emociones. Buenos Aires: Estudios sociológicos.

Colombo, A. (2022). “ES MUY AGOTADOR A VECES TODO, EL COMBO”: PERCEPCIONES Y EMOCIONES SOBRE JORNADAS EN DOBLE PRESENCIA DE MADRES CUENTAPROPISTAS EN RAFAELA (SANTA FE, ARGENTINA). Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico, 16(1), 65-89. <https://intersticios.es/article/view/22618/14473>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 25 (LC/TS.2021/163), Santiago, 2021.

Cruz Tolosa, D. B. (2020). Pandemia, jóvenes y precarización laboral: Repertorios y acciones colectivas de los trabajadores de plataformas en CABA. Revista Argentina De Estudios De Juventud, (14), e051. <https://doi.org/10.24215/18524907e051>

De la Garza Toledo, Enrique (2013). Trabajo No Clásico y Flexibilidad. Caderno CRH, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, pp. 315-330 Universidade Federal da Bahia Salvador, Brasil.

De Sena, A. y Lisdero, P. (2015) Etnografía Virtual: aportes para su discusión y diseño en Caminos cualitativos. Aportes para la investigación en ciencias sociales (p. 71 100), Buenos Aires: CICCUS, Imago Mundi.

Delfino, Andrea. (2011). “Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos”. *Revista Colombiana de Sociología*, 34(1), 85-101. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551556231005>

Dunn, M., Stephany, F., Sawyer, S., Munoz, I., Raheja, R., Vaccaro, G., & Lehdonvirta, V. (2020, June 23). When Motivation Becomes Desperation: Online Freelancing During the COVID-19 Pandemic. <https://doi.org/10.31235/osf.io/67ptf>

Ekinsmyth, C. (2002) “Project Organization, Embeddedness and Risk in Magazine Publishing”. *Regional Studies*, vol.36 (3), pp. 229-243.

Federici, S. (2013) *Revolución punto cero*. Madrid: Traficantes de sueños.

Folgueiras, P. (2016). *La entrevista* (Documento de trabajo). Universidad de Barcelona, España.

Giddens, Anthony (1991) *Modernidad e identidad del yo*. Edic. Península. Barcelona.

Gontero, S., & Weller, J. (2017, Agosto). Consideraciones para aumentar la participación de los trabajadores por cuenta propia en los sistemas contributivos de protección social en América Latina. REPOSITORIO DIGITAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/42085>

Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5, 1–19.

Guest, D., & Clinton, M. (2006). Temporary employment contracts, workers’ well-being and behaviour: Evidence from the UK. King’s College Department of Management Working Paper # 38.

Handy, C. B. (1989). *The age of unreason*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Hernán Peckaitis (2019). *Etnografía Virtual y política de las sensibilidades: retazos de una investigación en desarrollo*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Hopenhayn, M. (1988). Trabajo y ocio en la Grecia clásica. En *El trabajo. Itinerario de un concepto*. (1era ed., pp. 21-33). PET - CEPAUR.

Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL). (2018). 4to Censo Empresas de Software y Servicios Informáticos. Municipalidad de Rafaela. Recuperado de <http://icedel.rafaela.gob.ar/node/173>

Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. Encuesta Nacional a Grandes Empresas 2019 / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2021. Libro digital, PDF.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2022, March 23). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2021. INDEC. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim211A57838DEC.pdf

J. Weller, “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

Lash, S y Urry, J. (1998) Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización. Buenos Aires, Amorrortu Editores.

Lisdero, P. (2021). Metamorphosis of Labour in Digital Societies: Platform Workers (Deliveries) and the Pandemic. In Socio-economic Effects and Recovery Efforts for the Rental Industry: Post-COVID-19 Strategies (pp. 194-216). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/metamorphosis-of-labour-in-digital-societies/>

Loayza-Maturrano, Edward Faustino (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. Educare et Comunicare, 8 (2), 56-66.

Maca, D. (2020). Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior. Asociación Latinoamericana de Sociología, 11(20), 179-191. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787010/html/>

Muñoz Justicia, J., & Sahagún Padilla, M. Á. (2011). Análisis Cualitativo Asistido Por Ordenador Con ATLAS.Ti. In C. Izquierdo, & A. Perinat (Eds.), Investigar En Psicología de La Educación. Nuevas Perspectivas Conceptuales y Metodológicas (pp. 299-363).

Navajas-Romero, Virginia; López-Martín, María del Carmen; Ariza-Montes, Antonio (2017) “Los trabajadores autónomos dependientes en Europa”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 89, abril, pp. 166-198.

Navarro Ruiz, C. (2020). ¿Qué fue de...? Breves apuntes sobre el capitalismo cognitivo y el modo de producción capitalista en el siglo XXI. *Res Pública. Revista de Historia de las Ideas Políticas*, 23(1), 97-108.

Neffa, J. C. (2015). El marco teórico: trabajo y salud. En *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. (pp. 9-29). Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Médor, Ducange. ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelancers sobre la actividad laboral. *Espiral*, vol. XXIII, núm. 67, septiembre-diciembre, 2016, pp. 203-237. Universidad de Guadalajara Guadalajara, México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dia-logue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf

Observatorio de la Industria Argentina de Videojuegos UNRaf. (2021). Informe anual.

https://www.unraf.edu.ar/images/INVESTIGACION/OBSERVATORIO_VideoJuegos/PDFinformes/Observatorio_Videojuegos_UNRaf_2021.pdf

OIT. (2018). Preparando el futuro del trabajo que queremos: la economía digital y las habilidades y competencias laborales. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_644639.pdf

Pellón, Ignacio (2017) “Trabajo, Conflicto social y Cooperativismo. Las nuevas sensibilidades y cuerpos sociales de los trabajadores desde una cooperativa de carreros”. Ponencia presentada en “I Jornadas de Estudios sobre el Trabajo en Córdoba – Pre-ASET. Casi medio siglo después del Cordobazo. Comunicación, trabajo y conflicto laboral”, Organizado por Facultad de Ciencias de la Comunicación – UNC, Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales – UNVM y Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, los días 30 y 31 de mayo de 2017. Inédito.

Proyecto de investigación “Prácticas y percepciones del mundo del trabajo en el siglo XXI: continuidades, metamorfosis y “nuevos trabajos” en Rafaela (2019-2021)”. Directora: Dra. Gabriela Vergara. Aprobado por resolución Rectoral 354/2019. UNRaf.

Peñarrieta, J., Colombo, A., Giovannini, C., y Vega, A. (en prensa). Me adapto para afianzarme, cambio para no estancarme: percepciones sobre trabajo digital en Rafaela (Santa Fe) (2019 y 2021). *Astrolabio. Nueva época*.

Quattrini, D. (2017). Prácticas, competencias y exigencias emocionales. Una mirada de los formadores de emprendimientos en Villa María (Córdoba). *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 9(23), 45-57. <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/175>

Rodríguez López, R., & Borges Gómez, E. (2018). El perfil del emprendedor. Construcción cultural de la subjetividad laboral postfordista. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 265-284. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/60697/4564456547547>

Sáez Choquehuanca, P. E., & Trujillo Flores, B. L. (2016). Factores que motivan la atracción y retención de los Freelancers Digitales Creativos en las Plataformas de Crowdsourcing: El Caso De Freelancer.Com [Tesis de grado]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12887/Saez%20Choquehuanca_Trujillo%20Flores_Factores_motivan_atracci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santos-Ortega, A.; Muñoz-Rodríguez, D. (2018) “¿Qué es esa cosa llamada intraemprendedor? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 285-303

Scribano, A. (2007). “La sociedad hecha callo: conflictividad, dolor social y regulación de las sensaciones”, en Adrián Scribano (Comp). *Mapeando interiores. Cuerpo, conflicto, y sensaciones*. Universitas, Córdoba.

_____ (2009). “A modo de epílogo. ¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones?”, en Figari, C. y Scribano, A. (Comp.), *Cuerpo(s), Subjetividad(es) y Conflicto(s)*. Hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica. CICCUS-CLACSO, Buenos Aires (Pág. 141-151).

_____. (2010). PRIMERO HAY QUE SABER SUFRIR...!!! Hacia una sociología de la “espera” como mecanismo de soportabilidad social. In *Sensibilidades en Juego: miradas múltiples desde los estudios sociales de los cuerpos y las emociones* (pp. 169-192). Adrián Scribano y Pedro Lisdero. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/76167357/Sensibilidades_20en_20Juego-libre.pdf?1639310227=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSensibilidades_en_Juego_miradas_multiple.pdf&Expires=1684717528&Signature=I74EEXv1EXpzH DFA3BazZXT6IISI3e8B1B9

Scribano, A. y De Sena, A. (2014). “La entrevista: una mirada sobre la escucha desde dos experiencias”, en Angélica De Sena (Comp.), *Caminos cualitativos: aportes*

para la investigación en ciencias sociales. CICCUS, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Scribano, A., y Lisdero, P. (2009). TRABAJO, INTERCAMBIOS RECÍPROCOS Y PRÁCTICAS INTERSTICIALES. REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO, 31(31), 213–230. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/politicaetrabalho/article/view/6829>

Scribano, A. y Lisdero, P. (2019) “Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities”. NY, Palgrave - Macmillan.

Sennet, R. (2000) La corrosión del carácter. Barcelona, Anagrama.

Señoret, A., Rehner, J., & Ramírez, M. I. (2022). Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo. Revista de Sociología, 37(2), 16–32. <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2022.69100>

Tiziano Bonini, & Alessandro Gandini. (2016). Invisible, solidary, unbranded and passionate: Everyday life as a freelance and precarious worker in four Italian radio stations. Work Organisation, Labour & Globalisation, 10(2), 84-100. doi:10.13169/workorglaboglob.10.2.0084

Tonon, G. (2009). “La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación”, en Graciela Tonon (Comp.), Reflexiones Latinoamericanas Sobre Investigación Cualitativa. Universidad Nacional de La Matanza.

Van Der Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2012). Drivers of freelance career success. Journal of Organizational Behavior, 34(1), 24-46. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1786>

Vergara, G. (2015). “Mujeres recuperadoras de residuos entre familias y trabajo: la percepción de proveer como amas de casa (2006-2013)”, en Gabriela Vergara (Comp.), Recuperadores, residuos y mediaciones. Análisis desde los interiores de la cotidianidad, la gestión y la estructura social. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudios sociológicos editora.

Vergara, Gabriela. (2018). “Cuerpos, sensibilidades y acción colectiva (Argentina, 2002)”. Revista Estudios Feministas, 26, 1-19. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143607>

Vergara, G. y Giovannini, C. (2021). “Manejo mis tiempos”: sensibilidades de freelancers. En Pleyers G. IV ISA Forum of Sociology. ISA. Porto Alegre, Brazil.

Vergara, Gabriela del Valle; Colombo, Andreina; Córdoba, Julieta; Vega, Andrea; Prácticas de mujeres en sus trabajos productivos y reproductivos: análisis de

datos cuantitativos en una ciudad del interior de Argentina; Universidad de Colima; Géneros; 28; 29; 10-2021; 139-168

Workana. (2021). El mapa del trabajo freelance en Argentina. BAE Negocios. <https://www.baenegocios.com/empresasymanagement/El-mapa-del-trabajo-freelance-en-Argentina-20210129-0114.html>

Zadik, Yair; Bareket-Bojmel, Liad; Tziner, Aharon; Shloker, Or. (2019). Freelancers: A Manager's Perspective on the Phenomenon Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 35, no. 1, pp. 39-48. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.