

El estrés laboral: experiencias de la calidad del trabajo intrínseco y perspectivas futuras de los trabajadores autónomos e independientes en el contexto ecuatoriano

Work Stress: Experiences of Intrinsic Job Quality and Future Perspectives of Self Employed and Independent Workers in the Ecuadorian Context

Zita Lucia Zambrano Santos^{1*} <http://orcid.org/0000-0003-4534-6649>

Virgina Navajas Romero² <http://orcid.org/0000-0001-7381-8071>

Nuria Ceular Villamandos² <http://orcid.org/0000-0003-2055-5487>

¹ Universidad San Gregorio. Manabí. Ecuador.

² Universidad de Córdoba. España.

* Autor para la correspondencia: zlambrano@sangregorio.edu.ec

RESUMEN

Se entiende como calidad del trabajo intrínseco a variables como: el grado de autonomía, la variedad y complejidad de las tareas, el uso de habilidades y la posibilidad de desarrollo profesional en el trabajo. En tanto que, las perspectivas futuras abordan la percepción de los trabajadores sobre su futuro laboral, incluyendo aspectos como las oportunidades de progreso profesional, la seguridad en el empleo y la satisfacción laboral.

La presente investigación tiene como objetivo analizar la importancia de las variables asociadas a la calidad intrínseca del trabajo y las perspectivas futuras en relación con el estrés experimentado por los trabajadores autónomos en Ecuador. Se aplicó un enfoque cuantitativo mediante regresión logística a datos de una muestra de 1 055 trabajadores de la provincia de Manabí, utilizando la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) 2015. Se encontró que una evaluación positiva del trabajo propio está asociada con mayor estrés, mientras resolver problemas imprevistos personalmente se relaciona con menos estrés. Además, realizar tareas complejas y ofrecer formación pagada externa o en el lugar de trabajo aumenta la

probabilidad de estrés. Por otro lado, menor satisfacción en el trabajo, disfrutar ser el propio jefe, dificultades para manejar el negocio, facilidad para encontrar nuevos clientes y la percepción de que el trabajo afecta la salud también están vinculados con mayor estrés. Estos hallazgos destacan la importancia de gestionar el trabajo y el entorno laboral para mejorar el bienestar de los trabajadores autónomos.

Palabras clave: calidad del trabajo intrínseco, estrés laboral, perspectivas futuras, trabajadores autónomos e independientes.

ABSTRACT

Intrinsic job quality is understood in terms of variables such as: the degree of autonomy, the variety and complexity of tasks, the use of skills, and the possibility of professional development at work. Meanwhile, future prospects address workers' perceptions of their career future, including aspects such as opportunities for professional advancement, job security, and job satisfaction.

This research aims to analyze the importance of variables associated with intrinsic job quality and future prospects in relation to the stress experienced by self-employed workers in Ecuador. A quantitative approach was applied using logistic regression to data from a sample of 1055 workers in the province of Manabí, utilizing the 2015 European Working Conditions Survey (EWCS). It was found that a positive assessment of one's own work is associated with higher stress, while personally resolving unforeseen problems is related to lower stress. Additionally, performing complex tasks and providing paid external or on-the-job training increases the likelihood of stress. On the other hand, lower job satisfaction, enjoying being one's own boss, difficulties in managing the business, ease in finding new clients, and the perception that work affects health are also linked to higher stress. These findings underscore the importance of managing work and the work environment to improve the well-being of self-employed workers.

Keywords: *intrinsic work quality, future perspectives work stress, self-employed and independent workers.*

Recibido: 13 de enero de 2024

Aceptado: 5 de marzo de 2024

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad de suma relevancia y, por ende, no ha cedido su posición como factor determinante en la política, las organizaciones y los proyectos de vida de las personas (Lopes, Domingues & De Souza, 2017). Según Echeverri y Espitia (2020), para un análisis de la calidad del trabajo se hace necesario considerar que está integrada por dos dimensiones: objetivas y subjetivas, y que se considera como la eficiencia, la efectividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto implica tener en cuenta las condiciones de trabajo, las físicas, así como las remuneraciones y relaciones sociales que emergen, elementos que no solo afectan la satisfacción de los trabajadores, sino que también tienen un impacto directo en la productividad y el rendimiento general de su negocio.

La relevancia de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales se evidencia al mostrar cómo los empleados que perciben que sus organizaciones pueden atender sus necesidades, tanto laborales como familiares, tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción en el trabajo, y evalúan esas organizaciones de manera más positiva (Abarca *et al.*, 2016; Aguirre y Martínez, 2006; Jiménez, Bravo y Toledo, 2020). Por el contrario, cuando se ven expuestos a bajos niveles en relación al equilibrio en el trabajo y la familia, presentan menores niveles de satisfacción laboral.

Una de las variables que mayor incidencia en la calidad del tiempo de trabajo lo constituye el estrés laboral. Durante el Foro Internacional «Políticas Públicas de Empleo y Protección Social», realizado en México en el 2013, se reconoce que el estrés puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014). En la actualidad, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones para las que trabajan. En este escenario, la Organización Internacional del Trabajo (2012) ha señalado la presencia de elementos que contribuyen al incremento del estrés laboral, entre los cuales se encuentran factores tecnológicos, sociales y económicos.

De este mismo tema, no están exentos los trabajadores individuales o autónomos y los emprendedores. Estos asumen un importante rol en la dinamización y desarrollo de la sociedad, y se convierten en agentes promotores de desarrollo y fortalecimiento del crecimiento económico

(Audretsch & Keilbach, 2004a y 2004b; Maldonado *et al.*, 2018; Mueller, 2007; Stam & van Stel, 2011; Stoica, Roman y Rusu, 2020) sin embargo, se enfrentan a un gran número de problemas, entre ellos el de la supervivencia de sus entidades empresariales, en las que, a pesar de la solidez de las ideas de negocios, su implementación demanda esfuerzos en varios niveles de la administración para asegurar su supervivencia en el mercado (Fajardo, 2018; Gómez, Sarmiento y Fajardo, 2016).

Desde esta perspectiva, el entorno laboral contemporáneo se ha caracterizado por los progresos científicos y tecnológicos, así como por enfoques laborales avanzados que forman parte de la globalización de la economía, introduciendo nuevos requerimientos para aquellos que participan en él (Lopes, Domingues & De Souza, 2017). En estas condiciones, es ampliamente reconocido que los autónomos se exigen a sí mismos tiempo extra de trabajo, lo que conlleva a trabajar largas jornadas laborales que les permita cumplir con los plazos y las demandas establecidas, lo que, lamentablemente afecta negativamente su bienestar mental.

Si bien las experiencias de estrés y su incidencia en la calidad intrínseca del trabajo y en las perspectivas futuras de los trabajadores independientes y emprendedores pueden variar según la industria y las circunstancias personales, hay algunas particularidades que podrían aplicarse en el contexto de Ecuador.

Desde esta perspectiva, el propósito de la investigación consiste en analizar la importancia de las variables asociadas a la calidad intrínseca del trabajo y las perspectivas futuras, en relación con el estrés experimentado por los trabajadores autónomos en Ecuador, centrándose específicamente en el caso de la provincia de Manabí.

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar general y la satisfacción que los empleados experimentan en su entorno laboral; considera aspectos como el equilibrio entre la vida personal y laboral, el clima laboral, la motivación, el desarrollo profesional, la autonomía y la satisfacción en el trabajo. Una buena calidad de vida laboral se manifiesta a través de un ambiente laboral saludable, relaciones positivas con los compañeros y superiores, oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como la sensación de propósito y realización en el trabajo (Acosta, 2015).

Aunque se reconoce la aplicabilidad del término estrés laboral, no se observa un consenso en cuanto a la definición y sus propiedades esenciales. Este concepto es reconocido por su amplitud que difieren según las áreas del conocimiento que lo aborden, no obstante, como generalidad se

asume como el conjunto de cambios o reacciones que sufre el organismo ante una situación determinada, una respuesta no específica del organismo ante cualquier exigencia o estímulo.

Otras instituciones como Alma Consultores (2023; Instituto Nacional de Salud Pública (2020) y MedlinePlus (2019) coinciden en que las causas del estrés pueden estar dadas por diferentes factores como:

- Sobrecargas de trabajo, manejar una carga de trabajo muy pesada.
- Exceso de roles.
- Condiciones laborales que son físicamente extenuantes o peligrosas.
- Trabajar en un ambiente que lo expone a ruidos fuertes, contaminación o químicos tóxicos.
- Gerenciar el negocio, si se carece de organización o si tiene políticas que no ayudan a conciliar la vida laboral con la familiar.
- Problemas con personas como subordinados, clientes y proveedores y miedo por su futuro, o si no está avanzando en su negocio.

CALIDAD DEL TRABAJO INTRÍNSECO Y EL ESTRÉS LABORAL

Han existido debates académicos prolongados, sobre si el trabajo autónomo constituye un «buen empleo», pero hay escasa evidencia directa acerca de la calidad intrínseca del trabajo de manera detallada (Meager, 2015). En este sentido, el establecimiento y administración de un negocio, al igual que cualquier actividad en el mercado laboral, habilita a una persona para aprovechar de manera singular sus características individuales como, por ejemplo, la educación, la habilidad general y tipos particulares de aptitudes, las mismas que pueden resultar valiosas en las operaciones complejas inherentes a las actividades empresariales (Gallie, Felstead & Green, 2012; Hartog, Van Praag & Van Der Sluis, 2008).

Así mismo, la noción dualista comúnmente planteada de que los trabajadores por cuenta propia experimentan una calidad laboral superior y, por ende, un bienestar más elevado en comparación con los asalariados, resulta ser demasiado simplista (Stephan, 2018). En este ámbito, el trabajo

autónomo involucra una calidad intrínseca del trabajo y una satisfacción laboral superiores, en comparación con el empleado asalariado, a pesar de que los trabajadores por cuenta propia laboran más intensamente, con menos formación y manifestando una menor satisfacción en términos de seguridad laboral (Meager, 2015). Esto implica que, aquellos trabajadores que cuentan con una calidad laboral menos favorable suelen experimentar también una calidad intrínseca del trabajo menos beneficiosa (Lewchuk, 2017; Underhill & Quinlan, 2011).

Los trabajadores autónomos son heterogéneos según su surgimiento, cuyos niveles de satisfacción podrían atribuirse a las expectativas iniciales que el emprendedor posea. En este sentido, al hacer distinción entre emprendimiento por «oportunidad» y por «necesidad» se puede manifestar que, los primeros denominados «emprendedores por oportunidad» tomaron una decisión consciente de convertirse en autónomos en lugar de optar por empleo asalariado, por lo que suelen informar un mejor estado de salud y una mayor calidad de empleo en comparación con los «emprendedores por necesidad» (Cueto & Pruneda, 2017; Gevaert *et al.*, 2021; Stephan, 2018).

En línea con lo anterior se establece un punto intermedio entre las dos corrientes de estudio y se determina la importancia de la elección autodeterminada (como parte de una decisión de optar por el trabajo autónomo), aunque las características inherentes al trabajo, como la discreción de habilidades y las recompensas adecuadas, también son significativas (Gevaert *et al.*, 2022).

En estas condiciones, a pesar de las extensas horas laborales, los ingresos modestos, la incertidumbre y los elevados niveles de estrés, el empleo autónomo es comúnmente visto como una de las ocupaciones más atractivas, pues el trabajo por cuenta propia, al ser una actividad autodirigida, ofrece mayor autonomía y control sobre las tareas laborales (Nikolova; Nikolaev & Boudreaux, 2023).

A pesar de ello, está presente la heterogeneidad de las cargas laborales de los autónomos; por tanto, la empleabilidad de la fuerza laboral se realiza en ciertas condiciones y medio ambiente de trabajo, y la carga laboral resultante de estas condiciones induce fatiga y riesgos físicos, psicológicos y mentales, los cuales tienden a variar, según la intensidad y la duración del tiempo de exposición, dependiendo del sector y la actividad en los que se produzca. Esto ejerce un impacto significativo en varios aspectos de la salud, y afecta su bienestar (Ceular-Villamandos *et al.*, 2021; Cottini & Ghinetti, 2017; Gevaert *et al.*, 2021; Litsardopoulos *et al.*, 2023; Neffa, 2015; Rydstedt *et al.*, 2012).

En consecuencia, para aquellos que trabajan de forma autónoma, sus actitudes y compromiso laborales son probablemente los factores más cruciales, posiblemente los únicos, que influyen en el éxito y la duración en el ámbito empresarial (Schummer *et al.*, 2019). Además, se tiene presente que la naturaleza del trabajo independiente difiere de la ocupación convencional; condicionalmente, aquellos que trabajan por cuenta propia suelen dedicar más horas a la semana, y la regularidad en el flujo de trabajo suele ser menos constante en comparación con los empleados convencionales (Organization for Economic Cooperation and Development, 2017).

La calidad del empleo posee una marcada influencia en el bienestar individual, abarca aspectos como la salud y la satisfacción general con la vida, e impacta en las oportunidades futuras en el ámbito laboral, pues, ciertos trabajos ofrecen posibilidades para el desarrollo personal y la mejora de habilidades (Organization for Economic Cooperation and Development, 2017). Asimismo, se revelan el aumento de la productividad y el rendimiento económico global como factores cruciales para incentivar la participación en la fuerza laboral (Cazes, Hijzen & Saint-Martin, 2016).

Existen autores que señalan algunos aspectos clave vinculados a la calidad del trabajo, entre los que se destaca la capacidad de los trabajadores independientes y emprendedores para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales: el cuidado de la familia, el tiempo libre para actividades como la educación y el descanso (Besoain-Saldaña *et al.*, 2022; Jiménez, Bravo y Toledo, 2020; Muñoz *et al.*, 2022).

Finalmente, como particular enfoque de la calidad del trabajo intrínseco, es importante que se consideren las capacidades y habilidades que el trabajador autónomo posee. Por tanto, es fundamental, la experiencia laboral emprendedora, la capacitación permanente del emprendedor y sus empleados, el apoyo social de familiares y amigos, y los valores individualistas, como aspectos psicosociales significativos para el desarrollo de la intención emprendedora (Moriano, Palací y Morales, 2007).

PERSPECTIVAS FUTURAS Y ESTRÉS DE LOS AUTÓNOMOS

Los trabajadores autónomos disfrutan de muchas ventajas en sus negocios (autonomía, flexibilidad, ser su propio jefe, entre otras) sin embargo, la capacidad para seguir sus sueños empresariales puede generar en los trabajadores autónomos emociones positivas, independencia

y confianza, lo que posiblemente disminuya el malestar psicológico a corto plazo (Reid, Patel & Wolfe, 2018).

No obstante, es posible que las crecientes demandas de los negocios, puedan contribuir a la generación de emociones negativas, sensación de impotencia y carencia de control, usualmente asociadas con un incremento en la angustia psicológica a corto plazo (Bakker & Demerouti, 2017; Hu, Schaufeli & Taris, 2011; Reid, Patel & Wolfe, 2018).

Desde esta perspectiva, existe un creciente interés en el bienestar como resultado fundamental de iniciar y gestionar un negocio (Lerman, Munyon & Williams, 2021; Nikolaev *et al.*, 2023; Stephan, Li & Qu, 2020; Wiklund *et al.*, 2019). En este sentido, un significado personal profundo puede fomentar la toma de iniciativas, llevando a la planificación y afrontamiento proactivo, lo que implica tomar medidas directas y concentrar esfuerzos en lograr metas autoimpuestas y personalmente relevantes, dedicando esfuerzo, tiempo, energía y pasión para asegurar el éxito del negocio (Nikolaev *et al.*, 2023).

La satisfacción, en general, representa sin duda un indicador clave del éxito del empresario individual. Estos empresarios pueden estar vinculados a sus marcos de referencia, antecedentes personales y a la comprensión de cómo anticiparse, respecto a los factores que influyen en la conservación de sus empresas (Cooper & Artz, 1995). En consecuencia, lograr una mayor satisfacción laboral, además, implica que los trabajadores valoran las particularidades específicas de sus trabajos (Cueto & Pruneda, 2017).

Por otro lado, se recalca el hecho de que, cuando las personas insisten en trabajar de manera autónoma y ser su propio jefe –a pesar de enfrentar dificultades como: largas jornadas, bajos ingresos, incertidumbre y estrés laboral– el trabajo por cuenta propia es altamente deseado, debido a la autonomía que brinda (Nikolova, Nikolaev & Boudreaux, 2023). Esta situación puede convertirse en una travesía emocional y autónoma, marcada por un sentido significativo del trabajo y la responsabilidad para alcanzar estos propósitos (Nikolova & Cnossen, 2020; Stephan, Li & Qu, 2020).

De forma general, desde el ámbito de sus perspectivas futuras, el trabajo por cuenta propia, es posible que esté expuesto a una serie de factores que sean causales de estrés laboral (insatisfacción laboral, el no poder asumir el rol de ser su propio jefe, la dificultad para conseguir clientes, la ausencia de compromisos y responsabilidad con el negocio, y el exceso de trabajo) que podrían afectar su salud.

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

Para efectos del análisis, se consideran autónomos todas aquellas personas que por iniciativa propia decidieron emprender o poner un negocio de manera independiente. Este puede ser en solitario o tener a su cargo algunos empleados con los cuales lleva a cabo su actividad de negocio. En este contexto, se recalca que en su mayoría son aquellos que representan sostén para su familia y persiguen alcanzar mejores ingresos.

En el Ecuador, no existen muchos estudios relacionados con el estrés laboral y la mayoría de ellos están vinculados a los provenientes del área de servicios médicos y educativos (hospitales, enfermeras, docentes). A pesar de que, sí se pudo identificar la existencia de un artículo que señala la prevalencia de este fenómeno, como parte de la vida cotidiana de la organización objeto de estudio, en el cual se señala que factores como el clima organizacional, la estructura organizacional, el grupo de trabajo y el liderazgo tienen un impacto considerable en la gestión laboral (Álvarez-Silva & Espinoza-Samaniego, 2019). En el contexto de servicio hospitalario, se añade que el entorno laboral y la carga de responsabilidades son aspectos esenciales que inciden directamente en el bienestar mental y físico, y que, de alguna manera, afectan la prestación del servicio al usuario (Vera-Párraga & Pérez-Real, 2022).

En otra investigación se constataron posibles efectos en la salud física y mental de los individuos, evidenciados por la presencia de síntomas fisiológicos de estrés y agotamiento emocional, así como también, se verificó la influencia en la satisfacción laboral, debido a factores como el reconocimiento, la compensación y las características de liderazgo (Barral y Albán, 2021). En el ámbito educativo, Jara, Navarrete y Zapata (2023) señalan que en la institución no existen indicios de Burnout, sin embargo, el 67 % de los docentes se encuentran en riesgo de padecer estrés.

Según el medio de periodismo digital Nuevo Tiempo (2022), hasta el 2019 Ecuador se consideraba el segundo país con mayores índices de estrés laboral en América Latina, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Esto estaba condicionado por factores como: excesiva carga laboral, lineamientos contradictorios, inseguridad de la plaza de

empleo, horarios extendidos, necesidad de obtener ingresos extra, entre otros, los cuales han sido cruciales en la influencia del bienestar del trabajador autónomo.

En el contexto ecuatoriano, se presume que gran parte de las personas que asumieron el reto de fundar un negocio, lo hicieron por necesidad, dada las condiciones latentes de una economía en crisis y por la carencia de fuentes formales de empleo. Ante esta situación, es cada vez más común que las personas enfrenten dificultades trabajando por cuenta ajena, y esto está dando lugar a una nueva generación de trabajadores que, para conseguir empleo, crean su propia oportunidad de empleo (Climent *et al.*, 2020).

A pesar de que las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (2023) indican una disminución en la tasa de desempleo en Ecuador, pasando de 5,6 % en el cuarto trimestre de 2020, al 3,8 % en septiembre de 2023, también se observa que la tasa de subempleo ha descendido de 24,5 % al 20 %. Sin embargo, las estadísticas revelan un aumento en la informalidad laboral, que pasó de 51,6 % en el cuarto trimestre de 2020, al 53,15 % en el tercer trimestre de 2023. Aunque se ha logrado reducir un leve porcentaje en las cifras de desempleo en Ecuador, aún persisten desafíos relacionados con la calidad y estabilidad de los empleos, tanto así que, de acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (2023), si se desagrega el porcentaje de desempleo en formales e informales, se aprecia que gran parte de esta población se desempeña en la actividad informal (76,4 %) y, además, se observa un incremento importante con relación al 2020 que fue de 67,2 %.

En este contexto, al analizar la calidad de vida y la incidencia del estrés laboral se ponen de manifiesto algunos aspectos generales que influyen en el desempeño laboral de los autónomos como por ejemplo: el entorno económico, reflejado en la volatilidad económica y la incertidumbre; y el acceso al financiamiento (Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010) que pueden representar verdaderos retos; de igual forma, las largas jornadas laborales que implican mayor compromiso y por supuesto, menor tiempo con la familia y amigos, podrían contribuir a un deterioro del bienestar mental (Reid, Patel & Wolfe, 2018).

Las normativas y trámites burocráticos también constituyen uno de los desafíos más significativos a los que se enfrentan los trabajadores independientes y emprendedores; la ausencia de cultura emprendedora y apoyo gubernamental, así como en su capacidad para lidiar con los desafíos. Finalmente, poder analizar el estrés laboral en trabajadores independientes y

emprendedores en el contexto ecuatoriano constituye un desafío marcado por la naturaleza única de sus roles, responsabilidades y perspectivas futuras.

Para corroborar los aspectos anteriormente tratados se desarrolló una investigación de tipo exploratorio cuantitativo en la provincia de Manabí con una muestra seleccionada que comprende trabajadores autónomos residentes en diversos cantones. Estos fueron seleccionados a partir de la base de datos del número de empresas registradas en la provincia de Manabí al 2019.

Para dar cumplimiento al objetivo planteado se toma como referente la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés), la cual proporciona una visión global de las condiciones de trabajo en los países y regiones en que se ha aplicado (European Union, 2017). La población objetivo consistió en 90 026 empresas registradas y distribuidas por cantón en la provincia de Manabí, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (2019).

La selección de la muestra se realizó a emprendedores mayores de edad y residentes en la provincia de Manabí, Ecuador. Para ello, los criterios utilizados en su selección fueron: que tuviesen una actividad independiente de tipo comercial o de servicios y que, además, tuvieran como mínimo el Régimen de Inscripción Simplificada Ecuatoriano (RISE), que implica el registro voluntario en el Sistema de Rentas Internas (SRI); en la actualidad, se conoce como Régimen Impositivo para Microempresas y Negocios Populares (RIMPE).

Los resultados de la encuesta están expresados de acuerdo a la escala Likert, en donde 1 es una posición positiva de mayor valor y 5 una situación contraria. Para el análisis de los datos, en forma general se transformó cada variable en una variable del tipo Dummy (0,1), en donde 1 representa: de acuerdo y 0 es igual a desacuerdo. Para ello, las variables con resultados 1 y 2 fueron categorizados como de acuerdo, en tanto que, las variables con respuestas 3, 4 y 5, se categorizaron con 0. En estas condiciones se procedió a la realización de la regresión logística binaria (0,1) con la variable que involucra el estrés: ¿experimenta estrés en su trabajo?

Posteriormente se realizó la regresión logística binaria por cada una de las condiciones laborales, se supone que estas son independientes entre sí. Dentro de los resultados se observan algunas columnas importantes, la que indica el parámetro estimado –coeficientes de regresión (B)– con el que cada variable aporta al modelo del estrés; la columna donde está el nivel de significación (sig) que tiene cada variable sobre el estrés y la columna del Exp (B), $(OR)=e^{\beta}$. El odds ratio

(OR) expresa si la probabilidad de ocurrencia de estrés en cada situación, difiere o no en distintos grupos y también se indican los intervalos de confianza al 95 % para el Exp (B).

Para el análisis, únicamente se consideraron aquellos valores que eran significativos y aportaban al modelo de regresión (sig. <0,05; 95 % de confiabilidad), aquí en general se explica solo las variables con sig. <0,05. Este análisis explora posibles explicaciones para nuestros principales hallazgos, en los que se evidencia la probabilidad de que los trabajadores autónomos presentan cierto nivel de estrés al experimentar situaciones que se vinculan a los desempeños en su entorno laboral y a las perspectivas futuras. Para ello, se utilizaron ciertas variables dependientes que capturan el estrés, en relación a estas dos dimensiones.

Con relación al trabajo intrínseco en su entorno laboral, las variables significativas para esta relación fueron:

- Evaluar la calidad de su propio trabajo.
- Resolver Ud. mismo los problemas imprevistos.
- Haber ofrecido formación pagada externa a sus trabajadores.
- Haber ofrecido formación en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores).

En tanto que, para la dimensión de perspectivas futuras, las variables consideradas fueron:

- En forma general, ¿qué nivel de satisfacción le provee su empresa?
- Disfruto siendo mi propio jefe.
- Me resulta fácil encontrar clientes nuevos.
- Me resulta complicado sobrellevar la responsabilidad de dirigir mi propio negocio.
- ¿Su trabajo influye sobre su salud?

RESULTADOS DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON LA CALIDAD DE TRABAJO INTRÍNSECO

En el contexto de análisis las variables de la calidad del trabajo intrínseco, que fueron significativas, tanto positiva como negativamente en relación al estrés se reflejan a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1. Resultado de la evaluación de las variables seleccionadas.

Variables en la ecuación								
Calidad de trabajo intrínseco	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	95 % C.I. para Exp (B)	
							Inferior	Superior
Evaluar la calidad de su propio trabajo	0,585	0,282	4,295	1	0,038	1,796	1,032	3,124
Resolver Ud. mismo, problemas imprevistos	-1,333	0,240	30,781	1	0,000	0,264	0,165	0,422
Realizar tareas complejas	0,848	0,222	14,622	1	0,000	2,334	1,512	3,605
Haber ofrecido formación pagada externa a sus trabajadores	1,545	0,452	11,683	1	0,001	4,687	1,933	11,368
Haber ofrecido formación en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores)	0,788	0,332	5,629	1	0,018	2,199	1,147	4,217
Constante	-0,452	0,172	6,923	1	0,009	0,637		

Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por autónomos ecuatorianos. Caso Manabí.

Los resultados sugieren:

1. Evaluar la calidad de su propio trabajo: el coeficiente positivo de 0,585 indica que evaluar la calidad de su propio trabajo se relaciona con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 1,796 significa que aquellos que evalúan la calidad de su propio trabajo tienen aproximadamente 1,796 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen. En este sentido, esta variable puede influir en el estrés, sin embargo, una percepción positiva de la calidad del trabajo podría reducir el estrés asociado con las tareas laborales.
2. Resolver Ud. mismo, problemas imprevistos: el coeficiente negativo de -1,333 expresa que resolver problemas imprevistos uno mismo se relaciona con una disminución significativa en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 0,264 indica que aquellos que resuelven problemas imprevistos por sí mismos, tienen aproximadamente un 73,6 % menos de probabilidades de experimentar estrés en el

trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen. Desde esta perspectiva, al existir una baja capacidad para resolver problemas podría aumentar el estrés, ya que situaciones imprevistas pueden ser fuente de presión.

3. Realizar tareas complejas: el coeficiente positivo de 0,848 muestra que realizar tareas complejas se relaciona con un aumento significativo en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 2,334 reseña que aquellos que realizan tareas complejas tienen aproximadamente 2,334 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen. Al relacionar esta variable con el objeto de estudio, resulta que la complejidad de las tareas puede influir en el estrés; tareas complejas pueden generar presión adicional y, por ende, estrés.
4. Haber ofrecido formación pagada externa a sus trabajadores: el coeficiente positivo de 1,545 indica que ofrecer formación pagada externa a los trabajadores se relaciona con un aumento significativo en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 4,687 indica que aquellos que ofrecen formación pagada externa a los trabajadores tienen aproximadamente 4,687 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen. Esta variable, puede influir en el estrés, ya que la gestión de la formación y el desarrollo de los empleados podría añadir responsabilidades y presiones.
5. Haber ofrecido formación en el puesto de trabajo: el coeficiente positivo de 0,788 revela que ofrecer formación en el puesto de trabajo impartida por otros trabajadores o supervisores se relaciona con un aumento significativo en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 2,199 sugiere que aquellos que ofrecen esta formación tienen aproximadamente 2,199 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen. Por tanto, la gestión de la formación en el entorno laboral puede tener implicaciones en la carga de trabajo y, por ende, en el estrés.

En el contexto de análisis otro aspecto importante de análisis lo constituyen las variables de perspectivas futuras (Tabla 2) que fueron significativas, tanto positiva como negativamente en relación al estrés:

Tabla 2. Variables de análisis de las perspectivas futuras.

Variables en la ecuación								
Perspectivas futuras	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	95 % C.I. para Exp (B)	
							Inferior	Superior
En forma general, ¿qué nivel de satisfacción le provee su empresa?	-0,610	0,268	5,167	1	0,023	0,544	0,321	0,919
Disfruto siendo mi propio jefe	0,686	0,301	5,208	1	0,022	1,986	1,102	3,581
Me resulta fácil encontrar clientes nuevos	0,391	0,185	4,485	1	0,034	1,479	1,030	2,124
Me resulta complicado sobrellevar la responsabilidad de dirigir mi propio negocio	0,813	0,157	26,747	1	0,000	2,256	1,657	3,070
¿Su trabajo influye sobre su salud?	0,899	0,153	34,711	1	0,000	2,456	1,821	3,312
Constante	-1,792	0,391	21,045	1	0,000	0,167		

Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por autónomos ecuatorianos. Caso Manabí.

Los resultados obtenidos permiten señalar que:

1. Nivel de satisfacción proporcionado por su empresa: el coeficiente negativo de -0,610 indica que un nivel más bajo de satisfacción en la empresa se relaciona con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 0,544 explica que aquellos que tienen un nivel más bajo de satisfacción en la empresa tienen aproximadamente un 45,6 % menos de probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que tienen un nivel más alto de satisfacción. Esto significa que, un bajo nivel de satisfacción podría contribuir al estrés, ya que la insatisfacción laboral puede generar tensiones emocionales.
2. Disfruto siendo mi propio jefe: el coeficiente positivo de 0,686 indica que disfrutar siendo tu propio jefe se relaciona con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 1,986 indica que aquellos que disfrutan siendo su propio jefe tienen aproximadamente 1,986 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo disfrutan. Esto implica, que el disfrute del rol de ser su propio jefe podría tener un impacto positivo en la reducción del estrés.
3. Facilidad para encontrar clientes nuevos: el coeficiente positivo de 0,391 indica que encontrar clientes nuevos con facilidad se relaciona con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 1,479 indica que aquellos que encuentran clientes nuevos con facilidad tienen aproximadamente 1,479 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no lo hacen con facilidad. Es evidente entonces, que esta variable puede influir en el estrés, ya que la búsqueda constante de nuevos clientes puede generar presión adicional.

4. Complicaciones al sobrellevar la responsabilidad de dirigir el negocio: el coeficiente positivo de 0,813 indica que encontrar complicaciones para sobrellevar la responsabilidad de dirigir el negocio se relaciona con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 2,256 indica que aquellos que encuentran complicaciones para dirigir el negocio tienen aproximadamente 2,256 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos que no enfrentan estas complicaciones. Esto significa, que las complicaciones en la gestión del negocio pueden contribuir al estrés.
5. Influencia del trabajo sobre la salud: el coeficiente positivo de 0,899 indica que el trabajo que influye en la salud se relaciona con un aumento significativo en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. El valor de Exp (B) de 2,456 indica que aquellos cuyo trabajo influye en su salud tienen aproximadamente 2,456 veces más probabilidades de experimentar estrés en el trabajo en comparación con aquellos cuyo trabajo no influye en su salud. La percepción de que el trabajo afecta la salud puede tener implicaciones en el estrés, ya que la preocupación por la salud puede generar tensiones adicionales.

Es importante tener en cuenta que estas relaciones son interpretaciones generales y la dirección exacta de la relación puede variar. La regresión logística proporciona información sobre la asociación estadística entre estas variables y el estrés en el contexto específico del estudio.

CONSIDERACIONES FINALES

Los resultados del análisis revelan una relación notable entre ciertos aspectos de la calidad intrínseca del trabajo y las perspectivas futuras, y su influencia en el estrés laboral experimentado por los trabajadores independientes, autónomos y emprendedores.

Respecto a la calidad del trabajo intrínseco y su relación con el estrés laboral de este colectivo laboral en Ecuador, se puede concluir que varios aspectos están estrechamente relacionados. Específicamente, la evaluación positiva de la calidad del propio trabajo se asocia con un aumento en el estrés laboral, mientras que la capacidad para resolver problemas imprevistos por sí mismo se relaciona con una reducción significativa en el estrés laboral. Además, realizar tareas complejas, así como ofrecer formación pagada externa o en el puesto de trabajo, se relaciona con

un aumento en la probabilidad de experimentar estrés en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar adecuadamente la complejidad de las tareas y la formación ofrecida para menguar el estrés laboral y mejorar el bienestar de estos trabajadores.

Por otro lado, en la relación de las perspectivas futuras con el estrés, los resultados obtenidos de los trabajadores autónomos e independientes en Ecuador indican que varios aspectos están significativamente asociados con un mayor riesgo de experimentar estrés laboral. En este ámbito, los siguientes aspectos están relacionados con un aumento en la probabilidad de experimentar estrés laboral: un menor nivel de satisfacción proporcionado por la empresa, disfrutar siendo su propio jefe, encontrar dificultades para sobrellevar la responsabilidad de dirigir el negocio, la facilidad para encontrar nuevos clientes y la percepción de que el trabajo influye en la salud.

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar preocupaciones como promover un entorno laboral más satisfactorio y desarrollar estrategias para mitigar el estrés, lo que podría mejorar el bienestar y la productividad de estos trabajadores en Ecuador.

El estrés laboral es resultante de la interrelación de factores propios del trabajo, del hogar y personales, constituye un desafío el hecho de poder establecer la naturaleza única de sus roles y responsabilidades.

Ecuador destaca por ser uno de los países que posee el índice de mayor estrés laboral en América Latina, lo que se corrobora al analizar las relaciones hipotéticas entre las variables relacionadas con la calidad intrínseca del trabajo y las perspectivas futuras que mostraron cierto nivel de significancia con el estrés. En el futuro, sería factible diferenciar esta influencia entre los autónomos que emprendieron por oportunidad y por necesidad. Asimismo, sería útil establecer clasificaciones y tipos de autónomos que respondan a necesidades y condiciones específicas de este grupo social, lo que permitiría identificar políticas laborales gubernamentales que respalden a los autónomos para que sus negocios prosperen y sean sostenibles a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABARCA, S.; LETELIER, A.; ARAVENA, V. y JIMÉNEZ, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, XXXIII (3), 285-298. Recuperado 19 de diciembre de 2023 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005>

- ACOSTA, R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque, V* (2), 89-100. Recuperado el 12 de diciembre de 2023 de <https://repositorio.unbosque.edu.co/items/2c6e542f-a8cb-48fa-986b-d0474fef1534>
- AGUIRRE, Z. y MARTÍNEZ, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE Medicina, XVII* (1), 14-24. Recuperado el 12 de diciembre de 2023 de <https://app.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/salud/revista-medicina/vol17-n1-art2-familia-trabajo.pdf>
- ALMA CONSULTORES (2023, 9 de septiembre). Enfrentando el estrés laboral: estrategias para mejorar tu calidad de vida en el trabajo. Recuperado el 15 de diciembre de 2023 de <https://almaconsultores.com.pe/Enfrentando-El-Estres-Laboral-Estrategias-Para-Mejorar-Tu-Calidad-de-Vida-En-El-Trabajo/>
- ÁLVAREZ-SILVA, L. A. y ESPINOZA-SAMANIEGO, C. E. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales, Revista Multidisciplinaria de Investigación, III* (24), 77-88. Recuperado el 11 de noviembre de 2023 de <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/426>
- AUDRETSCH, D. B., & KEILBACH, M. (2004a). Entrepreneurship Capital and Economic Performance. *ZEW Discussion Papers*, No. 02-76. Recuperado 12 de septiembre de 2023 de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/24359/1/dp0276.pdf>
- AUDRETSCH, D. B., & KEILBACH, M. (2004b). Entrepreneurship Capital and Economic Performance. *Regional Studies, XXXVIII* (8), 949-959. Recuperado 12 de septiembre de 2023 de <https://doi.org/10.1080/0034340042000280956>
- BAKKER, A. B., & DEMEROUTI, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, XXII* (3), 273-285. Recuperado el 23 de septiembre de 2023 de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Focp0000056>
- BARRAL, S. y ALBÁN, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de *burnout* sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *UDA AKADEM-Pensamiento Empresarial*, (8), 269-293. Universidad del Azuay. Recuperado el 11 de noviembre de 2023 de <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/444/644>
- BESOAIN-SALDAÑA, Á.; FLORES, G. A.; ALARCÓN, T., & REBOLLEDO, J. (2022). Conditions

- of Employment, Work and Quality of Life of Men and Women in Informal Jobs. *Revista de Saude Pública, LVI*. Recuperado el 11 de noviembre de 2023 de <https://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/196628>
- CAZES, S.; HIJZEN, A., & SAINT-MARTIN, A. (2016). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social. *Employment and Migration Working Papers*, No. 174. Recuperado el 11 de noviembre de 2023 de https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/measuring-and-assessing-job-quality_5jrp02kpw1mr-en
- CEULAR, N.; NAVAJAS, V.; ZAMBRANO, L. Z., & LÓPEZ DEL RÍO, L. C. (2021). Workplace Situation and Well-Being of Ecuadorian Self-Employed. *Sustainability (Switzerland)*, XIII (4), 1-26. Recuperado el 11 de noviembre de 2023 de <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/1892>
- CLIMENT, J. A.; NAVARRO, Y.; SÁNCHEZ, C.; GALÁN, A., & GÓMEZ, J. (2020). The Relationship between Self-Employed Workers' Entrepreneurial Attitude and Health Status. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, XVII (6). Recuperado el 6 de septiembre de 2023 de <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/6/1892>
- COOPER, A. C., & ARTZ, K. W. (1995). Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, X (6), 439-457. Recuperado el 2 de noviembre de 2023 de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/088390269500083K?via%3Dihub>
- COTTINI, E., & GHINETTI, P. (2017). Is it the Way you Live or the Job you Have? Health Effects of Lifestyles and Working Conditions. *Working Paper*, N. 56. Dipartimento di Economia e Finanza Università Cattolica del Sacro Cuore.
- CUETO, B., & PRUNEDA, G. (2017). Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference? *Applied Research in Quality of Life*, XII (1), 103-123. Recuperado el 2 de noviembre de 2023 de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-016-9456-9>
- ECHEVERRI, P. y ESPITIA E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia de COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de maestría).

- Escuela de Administración, Finanzas y Tecnologías (EAFIT).
- EUROPEAN UNION (2017). Sixth European Working Conditions Survey. Overview Report (2017 update). *Publications Office of the European Union*. Recuperado el 12 de octubre de 2023 de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4f8d4a5-b540-11e7-837e-01aa75ed71a1/language-en>
- FAJARDO, C. L. (2018). Análisis de la supervivencia de las empresas en Popayán y el Cauca. *Cámara de Comercio Del Cauca*, 1-93. Recuperado el 12 de octubre de 2023 de <https://www.bing.com/search?q=Cámara+de+Comercio+Del+Cauca&form=ANNT H1&refig=afe5784ec39b47919a1b021b9eec2ea2&pc=LCTS>
- GALLIE, D.; FELSTEAD, A., & GREEN, F. (2012). Job Preferences and the Intrinsic Quality of Work: The Changing Attitudes of British Employees 1992-2006. *Work, Employment and Society*, XXVI (5), 806-821. <https://doi.org/10.1177/0950017012451633>
- GEVAERT, J.; VAN AERDEN, K.; DE MOORTEL, D., & VANROELEN, C. (2021). Employment Quality as a Health Determinant: Empirical Evidence for the Waged and Self-Employed. *Work and Occupations*, XLVIII (2), 146-183. Recuperado el 12 de octubre de 2023 de <https://doi.org/10.1177/0730888420946436>
- GEVAERT, J.; VANROELEN, C.; STAS, L., & DE MOORTEL, D. (2022). Work Engagement among Different Types of Solo Self-Employed: the Mediating Role of Intrinsic Job Resources. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, XXVIII (9), 132-153. Recuperado el 21 de noviembre de 2023 de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEBR-09-2021-0703/full/html>
- GÓMEZ, A. M.; SARMIENTO, J. I., & FAJARDO, C. L. (2016). Análisis de la dinámica del mercado laboral en Popayán. *Económicas CUC*, XXXVII (1), 137-178. Recuperado el 21 de noviembre de 2023 de <https://doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.07>
- GORGIEVSKI, M. J.; BAKKER, A. B., & SCHAUFELI, W. B. (2010). Work Engagement and Workaholism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees. *Journal of Positive Psychology*, V (1), 83-96. Recuperado el 3 de diciembre de 2023 de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760903509606>
- HARTOG, J.; VAN PRAAG, M., & VAN DER SLUIS, J. (2008). If you are so Smart, why aren't you an Entrepreneur? Returns to Cognitive and Social Ability: Entrepreneurs Versus

- Employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, XIX (4). Recuperado el 3 de diciembre de 2023 de https://www.researchgate.net/publication/23534359_If_You_Are_So_Smart_Why_Aren't_You_an_Entrepreneur>Returns_to_Cognitive_and_Social_Ability_Entrepreneurs_Versus_Employees
- HU, Q.; SCHAUFELI, W. B., & TARIS, T. W. (2011). The Job Demands-Resources Model: an Analysis of Additive and Joint Effects of Demands and Resources. *Journal of Vocational Behavior*, LXXIX (1), 181-190. Recuperado 12 de septiembre de 2023 de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110002101?via%3Dihub>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS DE ECUADOR (INEC) (2019). Análisis descriptivo de la base de datos del Directorio de Establecimientos DICEE-2018. Recuperado el 12 de septiembre de 2023 de <https://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/757>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS DE ECUADOR (INEC) (2023). Estadísticas laborales de noviembre de 2023. Recuperado el 28 de diciembre de 2023 de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA (2020, 26 de agosto). El Estrés... ¿Qué es y cómo manejarlo? Recuperado el 20 de septiembre de 2023 de <https://www.insp.mx/insp/cuidando-tu-salud/el-estres-ique-es-y-como-manejarlo.html>
- JARA, C.; NAVARRETE, C. y ZAPATA, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, XXIII (38), 86-97. Recuperado el 14 de septiembre de 2023 de <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604/714>
- JIMÉNEZ, A.; BRAVO, C. y TOLEDO, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Pedagógica (RIP)*, (23), 63-79. Recuperado el 14 de septiembre de 2023 de https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322020000100006
- LERMAN, M. P.; MUNYON, T. P., & WILLIAMS, D. W. (2021). The (not so) Dark Side of Entrepreneurship: a Meta-Analysis of the Well-Being and Performance

- Consequences of Entrepreneurial Stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, XV (3), 377-402. Recuperado el 14 de septiembre de 2023 de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sej.1370>
- LEWCHUK, W. (2017). Precarious Jobs: Where are they, and How do they Affect Well-Being? *Economic and Labour Relations Review*, XXVIII (3), 402-419. Recuperado el 8 de noviembre de 2023 de <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- LITSARDOPOULOS, N.; SARIDAKIS, G.; GEORGELLIS, Y., & HAND, C. (2023). Self-Employment Experience Effects on Well-Being: a Longitudinal Study. *Economic and Industrial Democracy*, XLIV (2), 454-480. Recuperado el 10 de noviembre de 2023 de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X221086017>
- LOPES, J.; DOMINGUES, P. L., & DE SOUZA, A. (2017). Quality of Working Life and Occupational Stress: A Brazilian Perspective. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, VIII (5), 1016-1025. Recuperado el 12 de diciembre de 2023 de <https://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol8issue5/ijbmer2017080503.pdf>
- MALDONADO, G.; PINZÓN, S.; MARÍN, J.; BONNET, J., & GARCÍA, D. (2018). *Entrepreneurship, Culture, Finance and Economic Development in Mexican Small Business* (Primera ed.). Departamento Editorial de la Dirección General de Difusión y Vinculación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- MEAGER, N. (2015). Job Quality and Self-Employment: Is it (Still) Better to Work for Yourself? In A. Burke, *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment* (35-50). Senate Hall Academic Publishing.
- MEDLINEPLUS (2019). Estrés ¿Qué es el estrés? Recuperado el 28 de septiembre de 2023 de <https://medlineplus.gov/spanish/stress.html>
- MORIANO, J. A.; PALACÍ, F. J., & MORALES, J. F. (2007). The Psychosocial Profile on the University Entrepreneur. *Psychology in Spain XI*, (1), 72-84.
- MUELLER, P. (2007). Exploiting Entrepreneurial Opportunities: The Impact of Entrepreneurship on Growth. *Source: Small Business Economics*, XXVIII (4), 355-362. Recuperado el 24 de noviembre de 2023 de https://www.researchgate.net/publication/5158411_Exploiting_Entrepreneurial_Opportunities_The_Impact_of_Entrepreneurship_on_

Growth

- MUÑOZ, D.; MONTERO, C.; MATABANCHOY, S., & ZAMBRANO, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, XI (6), 120-134. Recuperado el 15 de diciembre de 2023 de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1841>
- NEFFA, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Recuperado el 2 de diciembre de 2023 de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- NIKOLAEV, B. N.; LERMAN, M. P.; BOUDREAUX, C. J., & MUELLER, B. A. (2023). Self-Employment and Eudaimonic Well-Being: The Mediating Role of Problem-and Emotion-Focused Coping. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, XLVII (6), 2121-2154. Recuperado el 25 de diciembre de 2023 de <https://midus.wisc.edu/findings/pdfs/2643.pdf>
- NIKOLOVA, M., & CNOSSEN, F. (2020). What Makes Work Meaningful and why Economists Should Care about it. *Labour Economics*. Recuperado el 25 de diciembre de 2023 de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537120300518/?via%3Dihub>
- NIKOLOVA, M.; NIKOLAEV, B., & BOUDREAUX, C. (2023). Being your Own Boss and Bossing Others: the Moderating Effect of Managing others on Work Meaning and Autonomy for the Self-Employed and Employees. *Small Business Economics*, LX (2), 463-483. Recuperado el 25 de diciembre de 2023 de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-021-00597-z>
- NUEVO TIEMPO (2022, septiembre 17). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Periodismo Digital. Recuperado el 25 de diciembre de 2023 de <https://Elnuevotiempo.Com/Los-Riesgos-Psicosociales-y-El-Estres-Laboral-En-Ecuador/>
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (2017). Is Self-Employment Quality Work? In OECD, European Union (Ed.), *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship* (pp. 107142). Recuperado el 25 de diciembre de 2023 de <https://www.oecd->

ilibrary.org/docserver/9789264283602-12-en.pdf?expires=1711138802&id=id&accname=guest&checksum=CC4EE8513343AB17F0548D18A8FD17A6

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2012, 5 de julio). *Por qué importa el estrés en el trabajo*. Recuperado el 19 de diciembre de 2023 de <https://www.ilo.org/es/resource/article/por-que-importa-el-estres-en-el-trabajo>
- REID, S. W.; PATEL, P. C., & WOLFE, M. T. (2018). The Struggle is Real: Self-Employment and Short-Term Psychological Distress. *Journal of Business Venturing Insights*, IX, 128-136. Recuperado el 4 de enero de 2024 de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEBR-06-2019-0362/full/html>
- RYDSTEDT, L.; W. HEAD, J.; STANSFELD, S. A., & WOODLEY-JONES, D. (2012). Quality of Workplace Social Relationships and Perceived Health. *Psychological Reports*, CX (3), 781-790. Recuperado el 12 de noviembre de 2023 de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22897084/>
- SCHUMMER, S. E.; OTTO, K.; HÜNEFELD, L., & KOTTWITZ, M. U. (2019). The Role of Need Satisfaction for Solo Self-Employed Individuals' vs. Employer Entrepreneurs' Affective Commitment Towards their own Businesses. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, IX (1). Recuperado el 3 de octubre de 2023 de <https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-019-0190-2>
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) (2014). Memorias del Foro Internacional: «Políticas Públicas y Protección Social». Recuperado el 20 de diciembre de 2023 de https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/enlaces_relacionados/documentos/Memoria%20Foro%20Internacional%20Politicasy20Publicas.pdf
- STAM, E., & VAN STEL, A. (2011). Types of Entrepreneurship and Economic Growth. In A. Szirmai *et al.*, *Entrepreneurship, Innovation, and Economic Development* (pp. 78-95). Oxford University Press.
- STEPHAN, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: a Review and Research Agenda. *Academy of Management Learning and Education*, XXXII (3), 290-322. Recuperado el 10 de diciembre de 2023 de <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- STEPHAN, U.; LI, J., & QU, J. (2020). A Fresh Look at Self-Employment, Stress and Health:

Accounting for Self-Selection, Time and Gender. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, XXVI (5), 1133-1177. Recuperado el 10 de diciembre de 2023 de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEER-06-2019-0362/full/html>

STOICA, O.; ROMAN, A., & RUSU, V. D. (2020). The Nexus between Entrepreneurship and Economic Growth: a Comparative Analysis on Groups of Countries. *Sustainability (Switzerland)*, XII (3). Recuperado el 10 de diciembre de 2023 de <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/3/1186>

UNDERHILL, E., & QUINLAN, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Industrial Relations*, LXVI (3), 397-421. Recuperado el 7 de octubre de 2023 de <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2011-v66-n3-ri5004266/1006345ar/>

VERA-PÁRRAGA, M. y PÉREZ-REAL, G. (2022). Análisis de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados del área de talento humano del Hospital General Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, VII (4), 521–542. Recuperado el 10 de diciembre de 2023 de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1291/1205

WIKLUND, J.; NIKOLAEV, B.; SHIR, N.; FOO, M. DER, & BRADLEY, S. (2019). Entrepreneurship and Well-Being: Past, Present, and Future. *Journal of Business Venturing*, XXXIV (4), 579-588. Recuperado el 7 de octubre de 2023 de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902618308942?via%3Dihub>

Conflictos de intereses

Las autoras declaran que no existen conflictos de intereses.