

# “Entre la flexibilidad y el desafío: La conciliación de la población trabajadora autónoma”

M<sup>a</sup> José MARTÍN RODRIGO<sup>1</sup>

Antonio NÚÑEZ PARTIDO<sup>2</sup>

## 1.- Introducción: Panorámica general sobre el autoempleo en el mundo

Esta mirada amplia sobre el autoempleo pretende informar sobre el universo del trabajador autónomo, explorando su impacto y significado en el tejido económico global. Para ello, se realizará una primera estación para valorar el "Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma" donde se desvela cómo estos profesionales no solo contribuyen de manera significativa a las economías a nivel mundial, sino que también enfrentan desafíos y dinámicas propias que moldean su realidad laboral y personal. A continuación, se pondrá el foco en el "Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos", para comprender las particularidades, retos y oportunidades que se presentan en España, reflejo de la diversidad y complejidad de este colectivo en un marco nacional. Finalmente, un análisis sobre la "Relevancia y Desafíos del Autoempleo", donde se examina la importancia creciente del autoempleo en la sociedad contemporánea, así como los desafíos específicos que enfrentan estos trabajadores en su día a día, especialmente en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar/personal. Este recorrido servirá como preámbulo y contexto para abundar en el objetivo de este trabajo, donde la conciliación entre la vida laboral y personal de los autónomos se presenta no solo como un desafío, sino también como una ventana a nuevas oportunidades, propiciadas por innovadoras legislaciones y políticas de apoyo. Este capítulo se propone, por tanto, ofrecer una mirada detallada a las características únicas de este colectivo y la situación actual, explorando las herramientas y estrategias disponibles para facilitar una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

### *El Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma.*

El autoempleo como fenómeno siempre ha existido, pero se expandió considerablemente en algunos países desarrollados durante el largo auge económico que duró desde mediados de la década de 1990 hasta el inicio de la crisis financiera de 2008 (Eurofound, 2017). Pero el ascenso más destacado de la población trabajadora autónoma a nivel mundial se produjo particularmente en el lapso comprendido entre 2009 y 2022. Un estudio de Statista, a cargo de Rosa Fernández (2023a), revela un incremento notable en esta cifra, alcanzando 1.151 millones de personas en 2020. Un análisis de ABC (2019) sugiere que, para 2030, el autoempleo podría representar a la mitad de la fuerza laboral global, habiéndose mantenido la tasa de trabajadores autónomos en un 34% desde 2007 hasta 2022, con expectativas de un aumento continuo (Fernández, 2023b).

Este crecimiento, subrayado también por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), refleja una respuesta adaptativa a las crisis económicas y de salud global, evidenciando la

---

<sup>1</sup> Prof<sup>a</sup>. Dirección de Recursos Humanos. Dpto. Gestión Empresarial. Facultad de CC. EE y EE. Universidad Pontificia Comillas.

<sup>2</sup> Prof. Comportamiento Organizacional. Dpto. Gestión Empresarial. Facultad de CC. EE y EE. Universidad Pontificia Comillas.

relevancia del autoempleo en el contexto económico actual. En todo el mundo, el emprendimiento y el autoempleo se han promovido como medios para mejorar la sostenibilidad económica nacional y regional (Millán, Congregado, y Roman, 2014), como medio para contribuir al crecimiento económico, la creación de empleo y la innovación (Blanchflower, 2000; Nesheim, 2003; Carlsson, Acs, Audretsch y Braunerhjelm, 2009; Van Stel y De Vries, 2015).

Por tanto, la población trabajadora autónoma no sólo se considera un motor de innovación y crecimiento económico, sino también creadores de oportunidades de empleo adicionales (Carroll, Holtz-Eakin, Rider, y Rosen, 2000; Cowling, Taylor, y Mitchell, 2004). También en la última década, los avances en la digitalización han fomentado el crecimiento del trabajo a distancia y del trabajo en plataformas, incluidos los autónomos y las microempresas que operan en línea (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2020; Reuschke et al., 2021).

El informe "*World Employment and Social Outlook: Trends 2023*" de la OIT examina la significativa diversidad del trabajo autónomo a nivel internacional, explicando el impacto/influencia que determinan, factores como la cultura, el cambio tecnológico, las políticas gubernamentales y las condiciones económicas entre otros, en las diferentes tendencias del autoempleo de un país a otro. Un estudio del Banco Mundial (2024) destaca variaciones significativas entre las naciones en cuanto a la proporción de trabajadores autónomos, mostrando diferencias marcadas entre países con diferentes niveles de ingreso<sup>3</sup>.

En España, los trabajadores autónomos representan una proporción considerable, con un porcentaje que se situó en el 16,4% en 2019, superando el promedio de la Unión Europea. Sin embargo, este grupo ha experimentado una disminución gradual desde 1991 hasta 2022 de 10,1 puntos porcentuales, reflejando los cambios en el mercado laboral español y las fluctuaciones económicas del país (Banco Mundial, 2024)<sup>4</sup>.

Y, para finalizar este preámbulo sobre la panorámica de la población trabajadora autónoma mundial, una última pincelada desde un enfoque de género. Parece que el autoempleo muestra estabilidad en las tasas de mujeres autónomas desde 2007 hasta 2021, con una leve oscilación, contrastando con tasas más altas y decrecientes entre los hombres en el mismo período (Fernández, 2023c)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Los datos específicos que se encuentran en este informe sobre el porcentaje de personas trabajadoras por cuenta propia frente a asalariados/as indican que Rusia y Estados Unidos se encuentran entre las potencias con menor tasa de esta población activa autónoma (no llegan a representar un 7% sobre el total de empleo activo). En el extremo opuesto, en los países con ingresos per cápita más bajos como Somalia y Camerún se encuentran las mayores tasas de profesionales independientes, 79,4% y 76,8% respectivamente.

<sup>4</sup> En esta fuente (Banco Mundial, 2024), se ofrecen estadísticas detalladas que varían año tras año, y que, sin duda, reflejan cómo los cambios en el mercado laboral, las tendencias económicas, las políticas laborales, de fiscalidad, y, sobre todo, las crisis financieras y sanitarias sobrevenidas, impactan en el peso económico de la población trabajadora autónoma sobre el sistema laboral de los diferentes países.

<sup>5</sup> Fernández (2023c, Statista), muestra la evolución por género de la tasa mundial de trabajadores por cuenta propia desde 2007 hasta 2021. Las mujeres desde 2007 hasta 2021 están en torno al 27,7% con muy poca oscilación en todo el período auscultado. Sólo presentaron un pequeño repunte al alza en 2010-11 alcanzando una tasa de 28,2%. Los hombres, presentan en todo el período estudiado tasas más elevadas que las mujeres. Al inicio del período la diferencia de tasas en puntos porcentuales entre hombres y mujeres estaba en 12,6, y decreció la diferencia a 10 puntos porcentuales en 2021. En 2007, los hombres alcanzan un 40,3%, tasa que fue decreciendo hasta llegar en 2021 con un porcentaje de 37,1%. Un descenso cifrado en 3,2 puntos porcentuales. Y, a pesar de la crisis económica

### ***Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos***

En línea con lo que ocurre en otros países del mundo, la población autónoma trabajadora de España destaca por su diversidad y su papel crucial en la economía, constituyendo el 55% de las pymes del tejido empresarial. Este colectivo no solo aporta directamente al PIB sino que también tienen el potencial de crecer y generar empleo. De hecho, a pesar de las recientes crisis económicas y sanitarias, este sector ha demostrado resiliencia, experimentando crecimiento incluso durante la pandemia (Vera Hervás, 2022).

La distribución por género, sectores de actividad y regiones subraya tanto la heterogeneidad del colectivo como los retos económicos y de género que enfrenta. Las cifras indican que España presenta una significativa proporción de profesionales independientes, superando los 3 millones, con un crecimiento sostenido a pesar de las crisis económicas y sanitarias recientes. Esta población activa autónoma ha experimentado un aumento de un 1,1% entre 2017 y 2022, destacando un incremento del 3,2% durante el principal año de la pandemia (Vera Hervás, 2022)

Los datos, también señalan una brecha de género notable, con más hombres que mujeres en el ámbito de trabajo autónomo. La mayoría de los autónomos son hombres (63,8%), principalmente entre 40 y 54 años. Aunque en regiones como Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres autónomas supera el 41,9%. (Gestron,2023).

La mayoría de este grupo de profesionales independientes se concentran principalmente en el sector servicios, seguido por la construcción, la agricultura y la industria. El comercio y la reparación de vehículos son las actividades más comunes. En sectores como la industria y la construcción, la presencia femenina es especialmente baja, mientras que, en servicios, el porcentaje de mujeres es mayor (Infoautónomos, 2022).

La distribución por regiones muestra la importancia de esta actividad autónoma en todo el territorio nacional, aunque la concentración más alta se encuentra en las comunidades autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia. Con relación a la situación económica del de los autónomos, existen muchas diferencias entre regiones, con un porcentaje significativo declarando ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, lo cual subraya los desafíos económicos que enfrentan (Infoautónomos, 2022).

No obstante, como señala Vera (2022), los autónomos en España siguen contribuyendo significativamente al crecimiento económico y a la creación de empleo, adaptándose a las nuevas realidades con una creciente implementación de estrategias digitales, de marketing y de sostenibilidad. Y, todos estos datos no hacen más que reflejar la complejidad, la diversidad, y sobre todo la relevancia de los/las trabajadores/as por cuenta propia que hay en España, subrayando tanto sus desafíos como sus contribuciones al tejido económico y social del país.

### ***Relevancia y Desafíos del Autoempleo***

El autoempleo no solo contribuye significativamente al empleo global, sino que también presenta desafíos muy relevantes. Según el informe titulado “Small Matters: global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs”, (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019), parece existir una correlación inversa entre

---

originada por la COVID-19, la tasa de trabajadores/as por cuenta propia se mantuvo estable en parámetros similares a los de 2021.

el nivel de PIB per cápita y el porcentaje de autónomos, microempresas y pequeñas empresas, dándose el caso de que en los países con ingresos per cápita más bajos, llegan casi al 100% de población autónoma trabajadora. Es por esto, que urge abundar en el conocimiento profundo del autoempleo y de las pymes y, concederles un tratamiento prioritario como parte central de las estrategias de desarrollo económico y social en todo el mundo, especialmente en los países de rentas medias y bajas (CESCE, 2019).

Si bien las cifras sobre el autoempleo son prometedoras, hay que ser cautos pues enfrentan también contienda particular en términos de calidad y seguridad laboral, especialmente en las microempresas y pequeñas empresas. En esta línea, el informe de la OIT revela que el tamaño de la empresa impacta en la calidad y seguridad del empleo ofrecido. Y, en general, las deficiencias laborales son más notables en las unidades más pequeñas. Como señala Pergelova (2023), existen ciertos límites para la realización del trabajo por cuenta propia en términos de bienestar empresarial, como son las largas jornadas laborales, atender a la alta demanda y el aislamiento social entre otros, que generan frecuentemente bastante estrés. Por ejemplo, en el colectivo de mujeres autoempleadas, es importante señalar que, si bien algunos aspectos de la participación en el emprendimiento pueden favorecer su bienestar (equilibrio entre la vida personal y laboral, la autonomía y la realización personal, etc.), otros pueden interferir con la capacidad de las mujeres empresarias para lograr el bienestar (por ejemplo, altos niveles de estrés y preocupación, exigencias incompatibles) (Pergelova, 2023).

Es por ello que la OIT (2019) aboga de manera urgente por medidas que mejoren y garanticen la calidad del empleo: representación efectiva de empresas y trabajadores para fomentar una mejor disposición por parte de los gobiernos; formalización del trabajo; recopilación de datos más completos y precisos sobre el empleo autónomo a nivel mundial; facilitar el acceso a los mercados para estas pequeñas unidades económicas; potenciar el desarrollo de las mujeres emprendedoras; y, promover la sostenibilidad tanto económica como ambiental. Y todo ello, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. En este contexto del autoempleo, es crítico alcanzar el ODS número 8 que busca “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2019).

Este análisis inicial no solo ofrece una visión global del trabajo autónomo, sino que también sienta las bases para explorar cómo estos profesionales gestionan la conciliación entre su vida laboral y personal/familiar, destacando la importancia de profundizar en el conocimiento de esta temática para el desarrollo económico y social global y, de España en particular. En consonancia con investigaciones anteriores, los resultados confirman la creencia popular de que los trabajadores autónomos disfrutan de mayor autonomía y flexibilidad horaria en su trabajo que los trabajadores por cuenta ajena. A pesar de ello, en el estudio exploratorio de Parasuraman y Simmers (2001), se constata que hay empresarios que experimentan un mayor conflicto trabajo-familia que sus homólogos empleados en empresas. De hecho, uno de los hallazgos más consistentes en la literatura es la fuerte correlación entre la interferencia entre el trabajo y la familia y el estrés (Brough et al., 2018).

Si bien es cierto que los profesionales autónomos enfrentan desafíos únicos en la gestión de la conciliación familiar y laboral, también existen para este colectivo, oportunidades interesantes gracias a las nuevas legislaciones y medidas de apoyo. A lo largo de este capítulo, se abordarán tanto los desafíos como las oportunidades únicas detallando algunos aspectos clave sobre las características propias y la situación actual de este colectivo de población trabajadora auscultando las herramientas disponibles para facilitar esta conciliación.

## **2. Características Únicas de la población trabajadora autónoma**

La población trabajadora autónoma presenta características distintivas que afectan de manera significativa sus condiciones laborales en comparación con la población asalariada, especialmente en aspectos como la flexibilidad laboral, la inestabilidad de ingresos, la responsabilidad total sobre la seguridad laboral, la autonomía en la toma de decisiones, la necesidad de auto-motivación, y el acceso limitado a beneficios laborales tradicionales. Sin duda, estos factores inciden en la manera que este colectivo gestiona su capacidad para conciliar el trabajo con la vida familiar. A continuación, se esbozan algunas ideas claves y generales con relación a estos aspectos, no sin antes hacer notar que las condiciones laborales de esta población activa laboral varían ampliamente según el sector y la ubicación geográfica, de ahí la necesidad de contrastar la información que se aporta en este trabajo con estudios y datos específicos del contexto que se quisiera analizar.

### *Flexibilidad laboral*

Los autónomos suelen tener una mayor flexibilidad en la gestión de sus horarios y lugar de trabajo, lo que puede ser tanto una ventaja como un desafío.

Según Sullivan y Lewis (2001), esta flexibilidad les permite adaptar su entorno laboral a las necesidades y preferencias personales/familiares, lo que puede impactar en una mayor satisfacción laboral. Así, ante acontecimientos imprevistos, esta población trabajadora puede planificar y reorganizar su horario de trabajo con poca antelación y con flexibilidad siendo muy probable que experimenten menos conflictos entre el trabajo y la familia como resultado de tener que trabajar con inmediatez (Annink, den Dulk y Steijn, 2016).

Pero también, como señalan Böheim y Mühlberger (2009) puede llevarlos a jornadas más largas y a la dificultad de separar el tiempo de trabajo del tiempo personal y familiar provocando situaciones tensionadas.

### *Inestabilidad y variabilidad de Ingresos*

Como señalan Alshibani et al, (2023), el camino hacia el autoempleo está asociado a largas jornadas laborales, escasa seguridad en el empleo e ingresos inciertos. Con relación a este último elemento, el profesional independiente, a diferencia del colectivo de asalariados, enfrentan una mayor incertidumbre en sus ingresos, los cuales pueden fluctuar considerablemente de un mes a otro. Esta inestabilidad puede afectar la estabilidad y planificación financiera del hogar y aumentar el estrés asociado a la planificación a largo plazo. (Perry, 2017)

### *Responsabilidad sobre la Seguridad Laboral*

La seguridad laboral es otro aspecto en el que difieren significativamente de la población asalariada. A pesar de las ventajas del trabajo autónomo, las exigencias laborales asociadas - largas jornadas laborales, intensidad del trabajo, trabajo exigente y estresante, y en especial, la inseguridad y precariedad que genera la falta de contratos a largo plazo y de beneficios como el seguro de desempleo, y la desprotección contra despidos injustificados-, colocan al colectivo del

autoempleo en una posición más vulnerable ante las fluctuaciones del mercado provocando conflictos entre la familia y el trabajo (Parasuraman y Simmers, 2001).

Los trabajadores autónomos son responsables de su propia seguridad laboral, incluyendo la adquisición de seguros y la planificación para la jubilación. La ausencia de beneficios tradicionales, como el seguro de desempleo, implica una mayor necesidad de gestión de riesgos (Böheim y Mühlberger, 2009).

### *Autonomía y Toma de Decisiones*

El trabajo autónomo ofrece un alto grado de autonomía, permitiendo a los individuos tomar decisiones clave sobre la dirección de su trabajo, controlar su carga de trabajo y gestionar su propio tiempo, su propia cartera de clientes y sus proyectos, alineándolos con sus valores personales. Esto, puede traducirse en una mayor creatividad, compromiso y eficiencia pudiendo ser fuente de realización y aumentar la satisfacción personal y el sentido de control sobre la propia vida laboral y familiar (Stephan et al, 2015; Alshibani et al., 2023).

Pero, la autonomía, aunque mayormente beneficiosa, puede llevar consigo un conjunto de desafíos que no siempre son evidentes al principio. El trabajo de Deci y Ryan (2000) explora cómo la autonomía es crucial para la motivación intrínseca pero también resalta cómo la autonomía mal gestionada puede llevar a resultados negativos si no está apoyada por competencia y relación, los otros componentes de la teoría de la autodeterminación.

Así, la autonomía implica una mayor carga de toma de decisiones que, en muchos de casos son decisiones estratégicas, lo que puede llevar asociado un consumo de energía llamada "fatiga de decisión". Además, la necesidad de autogestión puede generar estrés si los individuos no cuentan con las habilidades o los recursos necesarios para manejar efectivamente sus responsabilidades. En el estudio de Wrzesniewski y Dutton (2001), se introduce el concepto de "job crafting", donde los empleados ajustan activamente sus roles laborales para mejorar su autonomía discutiendo los autores, tanto los beneficios como los desafíos de este proceso.<sup>6</sup>

### *Necesidad de Auto-motivación*

La población activa autónoma debe poseer una fuerte auto-motivación y disciplina para mantener la productividad, sin la estructura y el apoyo que puede ofrecer un entorno laboral tradicional. La motivación intrínseca, efectivamente puede aumentar la eficacia y mejorar el rendimiento ya que generalmente, este colectivo está más comprometido con su trabajo, alineando sus tareas con sus intereses personales y profesionales. La capacidad de trabajar en proyectos que resuenan personalmente con los autónomos puede aumentar la satisfacción laboral y el sentido de logro. (Cardon y Patel, 2015). Y esto es debido a que la satisfacción de las necesidades psicológicas tiene la capacidad de aumentar positivamente el bienestar de una

---

<sup>6</sup> Para comprender y discutir la complejidad de la autonomía en el contexto del autoempleo se puede consultar el trabajo de Deci y Ryan (2000) en el que se explora cómo la autonomía es crucial para la motivación intrínseca pero también se resalta, cómo la autonomía mal gestionada puede llevar a resultados negativos si no está apoyada por competencia y relación, los otros componentes de la teoría de la autodeterminación. Gagné y Deci (2005), discuten cómo la autonomía en el trabajo puede ser tanto energizante como agobiante, dependiendo de cómo se estructuran el apoyo y las demandas del entorno laboral.

persona. Con relación a esto último, Pergelova (2023), encontró evidencias de que las personas que trabajan por cuenta propia tienen una mayor sensación de bienestar con su empleo que los empleados que ganan un sueldo/salario.

Pero, hay más matices que explorar en la relación entre auto-motivación, trabajo autónomo y sus riesgos y consecuencias psicológicas pues, si no se maneja adecuadamente, puede conducir a un desgaste psicológico (Deci y Ryan, 2000). La necesidad de estar constantemente auto-motivados puede llevar a los autónomos a trabajar sin descanso, especialmente en ausencia de límites claros entre la vida personal y laboral. Esto puede resultar en *burnout*, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal (Schaufeli y Bakker, 2004). Además, la presión para mantener un alto nivel de motivación y productividad puede generar fluctuaciones en el estado emocional, lo que podría afectar negativamente la salud mental. Y, como señalan Cardon y Patel (2015), en su empeño por mantener la productividad y aprovechar al máximo su autonomía, pueden llegar a descuidar sus propias necesidades físicas y emocionales.

Estos aspectos subrayan la complejidad del trabajo autónomo y la necesidad de estrategias de manejo que permitan a la población trabajadora de este colectivo mantener su auto-motivación de manera sostenible, protegiendo al mismo tiempo su salud y bienestar a largo plazo.

#### *Acceso Limitado a Beneficios Laborales*

La población trabajadora autónoma suele tener un acceso limitado a beneficios laborales como seguro de salud, vacaciones pagadas o planes de pensiones, lo cual puede influir en su bienestar general y en su capacidad para competir en el mercado laboral (Hsieh, Parker y Van Praag, 2017).

Algunos estudios (Kautonen, Down y Minniti, 2014; Stephan y Roesler, 2010), ofrecen una visión más amplia sobre cómo la falta de beneficios laborales afecta a diversas facetas de la vida de los trabajadores autónomos y su desempeño en el mercado laboral desvelando de manera cruda y crítica esta realidad. A continuación, se describe algunos detalles clave al respecto:

- Los trabajadores autónomos frecuentemente carecen de la seguridad financiera que proporcionan beneficios como pensiones y seguros de desempleo. Esta falta de seguridad puede llevar a estrés financiero, especialmente durante periodos de baja demanda o crisis económicas.
- La ausencia de beneficios de salud a menudo significa que los autónomos deben asumir costos más altos de seguros médicos o renunciar a ciertos tratamientos y chequeos preventivos. Esto puede resultar en peores condiciones de salud a largo plazo, afectando la productividad y la calidad de vida
- Sin derecho a vacaciones pagadas, muchos trabajadores autónomos se encuentran trabajando sin descansos adecuados para evitar pérdidas de ingresos. Esto no solo afecta la salud mental y física, sino que también puede disminuir la creatividad y el rendimiento a largo plazo.
- La responsabilidad de planificar y financiar su propia jubilación descansa completamente en los trabajadores autónomos, lo que puede ser un reto considerable sin el aporte estructurado de un plan de pensiones empresarial.
- La falta de beneficios también puede afectar la capacidad de los autónomos para competir con empresas que ofrecen paquetes de beneficios completos a sus empleados,

dificultando la atracción y retención de talento de alto nivel en casos donde el autónomo necesite colaboradores o empleados.

Todos estos aspectos y problemáticas que caracterizan a la población trabajadora autónoma destacan la complejidad y diversidad del autoempleo, mostrando un panorama donde la autonomía y la flexibilidad se contraponen a desafíos relacionados con la seguridad financiera y el bienestar físico y psicológico subrayando la necesidad de políticas y medidas de apoyo que puedan mejorar la seguridad y competitividad de este sector crucial de la economía.

### **3. Desafíos Específicos y Oportunidades para la Conciliación de la vida laboral/personal/familiar en la población trabajadora Autónoma:**

En este tercer apartado, se exploran los desafíos específicos y las oportunidades que enfrenta este colectivo de población trabajadora autónoma en la gestión de la conciliación entre su vida laboral y personal/familiar. Como se ha indicado en el capítulo anterior, aunque el autoempleo ofrece un grado significativo de flexibilidad y autonomía, estos beneficios vienen acompañados de retos únicos, tales como la falta de apoyo específico, la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y el acceso limitado a servicios de cuidado para niños y dependientes. A su vez, se abordará cómo estas mismas características pueden transformarse en oportunidades para forjar un equilibrio más satisfactorio y productivo. Asimismo, se pretende presentar un panorama equilibrado y práctico sobre cómo la flexibilidad puede ser una herramienta poderosa para la integración de las esferas laboral y familiar, y cómo la creación de redes de apoyo comunitario y el emprendimiento en nichos específicos pueden ofrecer soluciones innovadoras a estos desafíos.

#### **Desafíos:**

Se pretende a continuación destacar cómo las diferencias estructurales en el apoyo a los/las trabajadores/as asalariados/as frente a los/las autónomos/as pueden crear desafíos significativos, especialmente en términos de seguridad económica y conciliación de la vida laboral y familiar.

#### *Falta de políticas de apoyo específicas para autónomos.*

Uno de los desafíos más significativos que enfrentan los trabajadores autónomos es la falta de apoyo específico por parte de instituciones tanto públicas como privadas. A diferencia de los empleados asalariados, los autónomos a menudo carecen de acceso a beneficios críticos como permisos de paternidad/maternidad remunerados y subsidios de ingresos durante periodos de baja actividad económica o enfermedad. Por ejemplo, en muchos países, las leyes laborales estipulan que los empleadores deben proporcionar permisos parentales remunerados; sin embargo, los autónomos deben financiar cualquier período de ausencia de su trabajo sin apoyo estatal garantizado. Neergaard y Thane (2011) sostienen que los efectos de la baja por maternidad pueden ser diferentes para las asalariadas y las autónomas porque estas últimas no

pueden disfrutar de la baja por maternidad y recibir un subsidio estatal de ingresos mientras mantienen su negocio en marcha.

En el contexto europeo, la investigación de Millán et al. (2013) sugiere que la satisfacción laboral entre los autónomos podría mejorarse significativamente con políticas que equilibren estas disparidades. La falta de protecciones laborales institucionalizadas se manifiesta no solo en la ausencia de seguridad de ingresos, sino también en la menor cobertura de seguros y pensiones. Los sistemas de bienestar social están predominantemente diseñados en torno al empleo asalariado, dejando un vacío cuando se trata de proteger a los que optan por el autoempleo.

Además, el acceso a programas de ayuda durante crisis económicas a menudo excluye o limita la participación de los autónomos. Durante la pandemia de COVID-19, por ejemplo, varios países implementaron subsidios de ingresos para trabajadores afectados por la crisis, pero muchos autónomos encontraron dificultades para acceder a estos fondos debido a criterios restrictivos o procedimientos complicados (Fairlie, 2020; Xiang et al. 2020).

Estas limitaciones no solo plantean desafíos financieros, sino que también impactan la capacidad de los autónomos para conciliar su vida laboral con responsabilidades familiares. Aunque la UE introdujo el permiso de maternidad para las trabajadoras autónomas en 2010, las disposiciones van a la zaga de las de las trabajadoras por cuenta ajena (Pedersini y Coletto 2010; Annink et al. 2015). La necesidad de trabajar continuamente para asegurar el ingreso puede hacer que la maternidad/paternidad y la gestión de un negocio parezcan irreconciliables (Annink et al., 2015), lo cual perpetúa un ciclo de estrés y trabajo excesivo que afecta la salud y el bienestar general de esta población trabajadora autónoma.

#### *Dificultades en establecer límites entre trabajo y vida familiar*

La flexibilidad y autonomía que caracterizan el trabajo autónomo pueden ser tanto un beneficio como un desafío para la gestión de la vida laboral y personal. Aunque estos atributos permiten a estos profesionales adaptar sus horarios a sus necesidades personales y familiares, también pueden conducir a una "presencia constante" del trabajo, lo que complica la separación entre las esferas profesional y personal (Golden y Geisler, 2007).

Por un lado, algunos autores, como Allen, Shockley y Poteat (2010), resaltan cómo la flexibilidad puede facilitar la integración de las responsabilidades laborales y familiares, aumentando la satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida. Argumentan que la capacidad de gestionar el tiempo de manera autónoma puede mejorar significativamente la calidad de vida del trabajador autónomo. Sullivan y Meek (2012) señalan que el trabajo por cuenta propia permite a los trabajadores combinar ingresos, flexibilidad y control sobre su trabajo y el cuidado de sus hijos. En términos de beneficios financieros, Diener (2000) afirma que una persona que es capaz de generar suficientes finanzas para estar en una posición financiera sólida es capaz de participar en actividades más allá de la satisfacción de las necesidades básicas y, por lo tanto, avanzar en su bienestar. Además, Rahman et al. (2016) afirman que la capacidad de una empresa para ser rentable y, por lo tanto, tener una recompensa financiera para el propietario de la empresa podría posiblemente mejorar su confianza en sí mismo, su optimismo y su sentido de

pertenencia, lo que podría ayudar a desarrollar una perspectiva positiva para su futuro. y su bienestar general.

Sin embargo, las investigaciones sobre el contexto del trabajo y el autoempleo respaldan la opinión de que los empresarios pueden experimentar condiciones laborales más negativas en comparación con los empleados que reciben un salario. Una condición laboral negativa clave son las jornadas laborales más largas que soportan muchos empresarios (Pergelova, 2023).

Si bien es ampliamente reconocido que combinar las responsabilidades laborales con las exigencias familiares resulta un desafío para muchos trabajadores, hay evidencia de que la experiencia de trabajar por cuenta propia aumenta el conflicto entre el trabajo y la familia debido a los mayores niveles de incertidumbre, presiones de tiempo más intensas y jornadas de trabajo más largas, unido todo ello al estrés financiero (Annink et al., 2016; Stephan, 2018). En este sentido, algunos autores refuerzan las evidencias sobre que los/as autoempleadas tienen exigencias laborales más altas, como horarios de trabajo, trabajo con poca antelación, inseguridad laboral y ser supervisor/a, que se relacionan negativamente con el equilibrio entre la vida laboral y familiar (Annink et al., 2015; Nordenmark et otros, 2012; Pergelova, 2023). Asimismo, investigaciones como la de Golden y Geisler (2007) sugieren que la tecnología, al facilitar la constante conexión con el trabajo, puede erosionar los límites entre trabajo y vida personal, aumentando el riesgo de burnout y estrés relacionado con el trabajo. Esto subraya que la flexibilidad sin límites claros puede tener efectos adversos. Por ello, les resulta absolutamente necesario gestionar adecuadamente esta dualidad de roles. De los estudios citados anteriormente se resaltan las siguientes recomendaciones al efecto:

1. Es crucial que los/las profesionales independientes establezcan y mantengan límites claros y firmes entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, utilizando estrategias como horarios de trabajo definidos y áreas de trabajo dedicadas.
2. Aprovechar estratégicamente la tecnología para mejorar la organización y la eficiencia sin permitir que invada los tiempos de descanso y recreación familiar.
3. Desarrollar y entrenar habilidades en gestión del tiempo puede ayudar a este colectivo de trabajadores/as a aprovechar al máximo la flexibilidad que ofrece su modo de trabajo.

De otro lado, sería pertinente encontrar apoyo por parte de entidades públicas y privadas. Desde el ámbito público, se podrían implementar políticas que reconozcan y apoyen la singularidad del trabajo autónomo. Por ejemplo, alguna ayuda económica para configurar oficinas en el hogar que estén adecuadamente separadas de las áreas de vida familiar. Financiación de cursos y talleres sobre gestión del tiempo y el estrés dirigidos a estos colectivos. Y, desde sectores privados, cabría la posibilidad de diseñar y proveer acceso a plataformas y herramientas que faciliten las gestiones del trabajo autónomo ayudándoles a optimizar los límites de tiempo para equilibrar ambos roles.

#### *Acceso limitado a servicios de cuidado infantil o para dependientes.*

Uno de los principales obstáculos que enfrentan este colectivo de trabajadores/as autónomos/as en la gestión de la conciliación entre la vida laboral y personal es el acceso limitado a servicios de cuidado infantil y para dependientes. Este desafío es particularmente agudo debido a la falta de beneficios corporativos y apoyo directo que normalmente podrían recibir los empleados asalariados.

Sobre la repercusión que las políticas de cuidado podrían tener en este colectivo profesional, la literatura sugiere que la disponibilidad de guarderías y la política de excedencias influyen significativamente en la capacidad de los padres para conciliar las demandas laborales y familiares. Stier et al. (2012) observaron que la disponibilidad generalizada de guarderías para niños pequeños facilita considerablemente esta conciliación para los empleados asalariados. Sin embargo, los trabajadores autónomos, que carecen de acceso a beneficios corporativos como guarderías en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado infantil, dependen en mayor medida de las ayudas estatales. Estas ayudas, cuando están disponibles, pueden tener un impacto aún más significativo en la reducción del conflicto trabajo-familia entre los autónomos (Annink et al., 2015).

Además, las mujeres autónomas enfrentan niveles adicionales de desafíos. A menudo, las mujeres altamente educadas y cualificadas experimentan conflictos entre el trabajo y la familia debido a la combinación de falta de flexibilidad en el trabajo asalariado, altos costes de cuidado infantil y una preferencia cultural por el cuidado primario femenino. Este conjunto de factores resalta la necesidad crítica de políticas de apoyo más robustas y accesibles que aborden específicamente las necesidades de las trabajadoras autónomas (O'Hagan, 2015; Russell et al., 2018).

Para mejorar la situación de la población trabajadora autónoma respecto al cuidado infantil y de dependientes, es fundamental que tanto el sector público como el privado amplíen y adapten sus políticas implementando y expandiendo subsidios estatales para guarderías, de manera que se aseguren que estos sean accesibles para los/las profesionales independientes. Y, desde iniciativas privadas, sería conveniente fomentar asociaciones entre organizaciones sin fines de lucro y el sector privado para ofrecer servicios de cuidado a precios reducidos o a través de programas de responsabilidad social empresarial dirigidos también a autónomos.

Este análisis detallado subraya la importancia de un apoyo institucional bien estructurado y accesible que pueda aliviar algunos de los desafíos significativos que enfrentan los trabajadores autónomos en la gestión de la conciliación entre la vida laboral y personal.

### **Oportunidades:**

La población trabajadora autónoma puede transformar potenciales desafíos en ventajas competitivas y soportes efectivos para una mejor conciliación laboral y personal. Así, por ejemplo, la misma flexibilidad que presenta desafíos, también puede ser capitalizada para beneficio de los/as autónomos/as, permitiéndoles explorar nuevas vías de emprendimiento y colaboración.

#### *La flexibilidad como ventaja*

A pesar de los desafíos que puede presentar, la flexibilidad en el trabajo autónomo ofrece oportunidades únicas para integrar mejor el trabajo y la vida familiar. Según Hill, Ferris, y Mårtinson (2003), la capacidad de elegir el lugar de trabajo —ya sea una oficina tradicional, una virtual o desde casa— puede influir positivamente en la vida personal y familiar, permitiendo a los autónomos adaptar su entorno laboral a sus necesidades vitales. Esta flexibilidad puede ser

particularmente beneficiosa para personas con responsabilidades familiares, permitiéndoles, por ejemplo, asistir a eventos escolares o cuidar de familiares sin comprometer su rendimiento laboral.

Además de permitir a los autónomos adaptar su entorno laboral a sus necesidades familiares, la flexibilidad puede ser aprovechada para optimizar los ciclos de trabajo en función de los ritmos personales de productividad pudiendo resultar en un aumento significativo de la calidad y eficiencia del trabajo (Kossek y Lautsch, 2018). Por ejemplo, los autónomos pueden elegir trabajar en horas donde se sienten más energéticos y productivos, lo que a menudo resulta en un trabajo de mayor calidad y eficiencia. Esta adaptación personalizada del horario no solo mejora el bienestar, sino que también maximiza la eficacia laboral, ofreciendo una ventaja competitiva en mercados donde la calidad y la innovación son cruciales.

### *Emprendimiento en Nicho*

El entorno del autoempleo es particularmente propicio para el desarrollo de emprendimientos en nichos específicos, que responden directamente a las necesidades y desafíos únicos de los autónomos. A continuación, se presentan ejemplos y estudios que abordan cómo los autónomos pueden aprovechar las oportunidades específicas del mercado para mejorar su eficiencia y sus redes profesionales.

Un claro ejemplo de esto es el crecimiento de plataformas digitales diseñadas para simplificar aspectos administrativos que pueden ser especialmente onerosos para los autónomos. Un ejemplo destacado es el desarrollo de aplicaciones móviles orientadas a la gestión de facturación y seguimiento de gastos. Estas aplicaciones permiten a los *freelancers* manejar múltiples proyectos de manera eficiente, reduciendo el tiempo dedicado a tareas administrativas y aumentando el tiempo disponible para actividades generadoras de ingresos. La digitalización de herramientas administrativas es fundamental para autónomos, ya que según Giones y Brem (2017), estas tecnologías liberan tiempo esencial que puede ser reinvertido en el núcleo del negocio.

Phillips y Mian (2015), destacan que los ecosistemas de emprendimiento pueden ser diseñados para apoyar innovaciones que faciliten la vida de los/las autónomos/as, tales como plataformas de gestión de tiempo, servicios de asesoramiento fiscal especializado, o soluciones de cuidado de dependientes flexibles y accesibles. Este tipo de emprendimiento no solo llena un vacío en el mercado, sino que también proporciona a este colectivo las herramientas para gestionar mejor sus desafíos únicos como profesionales del autoempleo.

Además, el surgimiento de espacios de *co-working* ha revolucionado la forma en que muchos autónomos interactúan y colaboran. Estos espacios no solo proporcionan un lugar físico para trabajar, sino que también ofrecen acceso a una comunidad de apoyo y recursos compartidos, lo que es invaluable, especialmente para aquellos en sectores creativos y tecnológicos. Bouncken y Reuschl (2018) destacan cómo los espacios de *co-working* pueden fomentar la innovación y la colaboración entre autónomos y *freelancers*, facilitando el intercambio de ideas y la creación de sinergias.

### *Redes de Apoyo Comunitario*

Las redes de apoyo comunitario representan otra oportunidad significativa para los/las trabajadores/as autónomos/as llegando a ser una fuente crucial de soporte y crecimiento. Les ofrecen beneficios significativos, facilitando recursos compartidos, apoyo durante crisis y oportunidades para la colaboración en proyectos más grandes. Como señalan Perry-Smith y Shalley (2003), las redes sociales no solo potencian la creatividad, sino que también ofrecen soporte práctico, como el intercambio de recursos o el cuidado compartido de dependientes entre autónomos/as. Estas redes pueden tomar la forma de cooperativas profesionales, grupos de apoyo en línea, o asociaciones locales que les permiten compartir costes y recursos, reduciendo así la carga individual y fomentando un ambiente de apoyo mutuo.

En algunas comunidades, las asociaciones de autónomos han establecido fondos mutuos de emergencia. Estos fondos están diseñados para ofrecer apoyo financiero a sus miembros durante tiempos de crisis, como enfermedad o períodos de ingresos reducidos. Por ejemplo, estudios como el de Light y Dana (2013) muestran cómo estos fondos pueden proporcionar una red de seguridad vital, reduciendo la incertidumbre financiera y permitiendo a los/as autónomos/as mantener su solvencia durante períodos imprevistos de inactividad.

Otro aspecto vital de las redes de apoyo comunitario es la capacidad de formar alianzas estratégicas para proyectos grandes. La colaboración les permite habilidades y recursos, ofreciendo una competitividad similar a la de las grandes empresas. Huggins y Thompson (2015) destacan cómo estas colaboraciones no solo aumentan las oportunidades de negocio, sino que también fomentan un entorno de innovación y aprendizaje colectivo.

También existen los programas de mentoría dentro de estas redes de apoyo que facilitan la transferencia de conocimientos y experiencias, esenciales para el desarrollo profesional de los nuevos/as autónomos/as. Bliemel y Flores (2016) subrayan la importancia de la mentoría para acelerar su aprendizaje y su integración en los mercados, ayudándoles a superar los desafíos iniciales y a establecer redes profesionales duraderas.

En definitiva, estas redes pueden beneficiar significativamente a la población trabajadora autónoma, apoyando su crecimiento profesional y personal y aumentando su resiliencia ante desafíos económicos.

#### **4. Reflexiones finales y llamada a la acción: estrategias para optimizar la conciliación en la población trabajadora autónoma.**

En este capítulo se ha explorado las características únicas de la población trabajadora autónoma, destacando tanto los desafíos como las oportunidades que enfrentan estos profesionales en la conciliación de la vida laboral y personal. A continuación, se presentan recomendaciones estratégicas para optimizar esta conciliación a varios niveles: personal/familiar; de apoyo comunitario y redes de colaboración; y, de políticas públicas.

##### **1. A nivel personal/familiar**

La población trabajadora del autoempleo, deben aprovechar con proactividad la flexibilidad inherente a su modo de trabajo para establecer un equilibrio óptimo entre sus responsabilidades laborales y personales. Es esencial que desarrollen habilidades en la gestión del tiempo y establezcan límites claros para separar el tiempo de trabajo del tiempo familiar. Kossek y Lautsch

(2018) sugieren que la implementación de rutinas diarias y la creación de espacios de trabajo dedicados pueden mejorar significativamente el bienestar y la productividad.

## 2. A nivel de apoyo comunitario y redes de colaboración

Fomentar la formación de redes de apoyo comunitario y cooperativas entre autónomos puede proporcionar un recurso valioso para compartir costes y recursos, así como para aumentar las oportunidades de negocio a través de colaboraciones. Huggins y Thompson (2015) demuestran cómo las redes de apoyo no solo mejoran la resiliencia de los autónomos frente a desafíos económicos, sino que también potencian la innovación y el desarrollo empresarial a través de la colaboración.

## 3. A nivel de políticas públicas

Es fundamental que los gobiernos reconozcan y aborden de manera efectiva las necesidades particulares de los trabajadores autónomos a través del desarrollo de políticas públicas. Estas políticas deberían no solo facilitar el acceso a servicios esenciales como el cuidado infantil y de dependientes, sino también reforzar el apoyo a la flexibilidad laboral. Aunque existen iniciativas que buscan proporcionar este soporte, muchas veces resultan insuficientes o demasiado condicionales, lo que disuade a los autónomos de solicitarlas debido a la complejidad y carga administrativa que implican. Stewart (2013) sostiene que las políticas efectivas de apoyo al cuidado pueden impactar significativamente en la capacidad de los autónomos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Además, para que el impacto de las políticas de trabajo y familia en la satisfacción con el balance trabajo-vida (WLB) de los autónomos pudiera mejorar, sería crucial implementar reformas que ofrezcan una mayor seguridad financiera, extendiendo beneficios como salud y pensiones a los autónomos. Annink et al. (2015) señalan que las políticas nacionales de trabajo y familia tradicionalmente no han tenido un efecto significativo en el WLB de los autónomos. Esto puede deberse a que el trabajo frecuentemente entra en conflicto con la vida familiar, más que al revés, y, por tanto, el apoyo dirigido específicamente al ámbito laboral podría ser más efectivo que las medidas orientadas al apoyo familiar (Annink et al., 2016; Frone, 2003).

Estos hallazgos sugieren la necesidad de un replanteamiento en el enfoque de las políticas dirigidas a los autónomos. Es esencial que las medidas de apoyo no solo existan, sino que sean accesibles y adecuadas a las realidades de los trabajadores autónomos, evitando procesos burocráticos onerosos que puedan desalentar su utilización. Facilitar un entorno de apoyo efectivo y práctico ayudará a estos profesionales a prosperar tanto en sus carreras como en sus vidas personales.

Estas conclusiones y recomendaciones pretenden proporcionar reflexiones útiles para que los/las trabajadores/as autónomos/as, las comunidades y los legisladores de políticas optimicen la integración de la vida laboral y personal, maximizando tanto la eficacia profesional como la satisfacción personal. Para este colectivo de población trabajadora autónoma, lograr una efectiva conciliación familiar requiere por su parte de un enfoque proactivo que sepa aprovechar la flexibilidad y autonomía inherente a su trabajo, explotar las redes de apoyo comunitario, y,

explorar el margen de maniobra de las políticas que los legisladores han establecido al efecto<sup>7</sup>, informándose a conciencia de sus derechos y sobre las ayudas disponibles para mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Y, finalmente, coaligarse con la tecnología y las plataformas de emprendimiento digital que emergen como aliados importantes en este esfuerzo, permitiéndoles, una mayor flexibilidad y eficiencia en el trabajo autónomo.

## 5. Referencias bibliográficas:

ABC. (2019, 9 de agosto). La mitad de los trabajadores del mundo serán autónomos en 2030. ABC.es. [https://www.abc.es/economia/abci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139\\_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Feconomia%2Fabci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Feconomia%2Fabci-mitad-trabajadores-mundo-autonomos-201908090139_noticia.html)

Allen, T. D., Shockley, K., & Potteat, L. (2010). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 276-291.

Alshibani, S. M., Olaru, D., & Voléry, T. (2023). The Influence of Work–Family Conflict and Enhancement on the Wellbeing of the Self-Employed and Their Spouses: A Dyadic Analysis. *Work, Employment And Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170231175769>

Annink, A., Dulk, L. D., & Amorós, J. E. (2016). Different strokes for different folks? The impact of heterogeneity in work characteristics and country contexts on work-life balance among the self-employed. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 22(6), 880-902. <https://doi.org/10.1108/ijeb-04-2016-0127>

Annink, A., Dulk, L. D., & Steijn, B. (2015). Work–Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research*, 126(2), 571-593. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0899-4>

---

<sup>7</sup> En España, las medidas de apoyo y conciliación para los trabajadores autónomos están reguladas principalmente por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Esta ley incluye, entre otras disposiciones, bonificaciones por conciliación vinculada a la contratación. Por ejemplo, se establece una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes durante un plazo de hasta doce meses para trabajadores autónomos que necesiten conciliar su vida profesional y familiar. Esto aplica en casos como el cuidado de menores de 12 años, tener a cargo un familiar en situación de dependencia o con ciertos grados de discapacidad. Los requisitos incluyen estar y permanecer en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y realizar una contratación que debe mantenerse durante el período de bonificación. Además, hay novedades sobre la Ley de Conciliación Familiar para Autónomos, que incluyen distintas formas de apoyo para la contratación durante periodos de baja maternal o paternidad, entre otros. Estas medidas buscan facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores por cuenta propia

A nivel europeo, las medidas de conciliación para trabajadores, incluidos los autónomos, se enmarcan dentro de directrices y reglamentos generales sobre derechos laborales y seguridad social, promoviendo la igualdad de trato, la no discriminación y la protección de la maternidad y paternidad. Un ejemplo de la adaptación de estas directrices en España es el Real Decreto-ley 5/2023, que introduce mejoras en los permisos retribuidos, opciones de jornada a la carta, y otros aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar

Estas leyes y medidas son un reflejo del compromiso de España y de la Unión Europea con la promoción de la conciliación entre la vida laboral y familiar, ofreciendo un marco de apoyo que beneficia tanto a trabajadores autónomos como a sus familias.

Banco Mundial. (2024). *Trabajadores por cuenta propia, total (% del empleo total)*. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (Basado en datos de la Organización Internacional del Trabajo).

Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7, 471–505.

Bliemel, M. J., & Flores, R. G. (2016). The role of social capital in the start-up phases of entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22 (5), 674-693.

Böheim, R., & Mühlberger, U. (2009). The employment of the self-employed: Evidence from EU member countries. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16(4), 664-677.

Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*, 12(1), 317-334.

Brough P, Muller W and Westman M (2018) Work, stress, and relationships: the crossover process model. *Australian Journal of Psychology* 70: 341–349.

Cardon, M. S., & Patel, P. C. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, 64(2), 379-420.

Carlsson, B., Acs, Z. J., Audretsch, D. B., & Braunerhjelm, P. (2009). Knowledge creation, entrepreneurship, and economic growth; a historical review. *Industrial and Corporate Change*, 18, 1193–1229.

Carroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., & Rosen, H. S. (2000). Income Taxes and Entrepreneurs' Use of Labor. *Journal Of Labor Economics*, 18(2), 324-351. <https://doi.org/10.1086/209961>

CESCE. (2019, 24 de octubre). *Autónomos y pymes suponen el 70% del empleo mundial*. Recuperado el 12 de marzo de 2024, de <https://www.cesce.es/es/w/asesores-de-pymes/autonomos-y-pymes-empleo-mundial>

Cowling, M., Taylor, M. P., & Mitchell, P. (2004). Job creators. *Manchester School*, 72(5), 601-617. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2004.00411.x>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.

Eurofound (2017) Exploring self-employment in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fairlie, R. W. (2020). The impact of COVID-19 on small business owners: Evidence from the first three months after widespread social-distancing restrictions. *Journal of Economics & Management Strategy*, 29(4), 727-740.

Fernández, R. (2023a, 4 de marzo). *Número de trabajadores autónomos a nivel mundial*. Statista. Recuperado el 4 de marzo de 2024, de <https://es.statista.com/estadisticas/979510/numero-trabajadores-autonomos-mundial/>

Fernández, R. (2023b, 25 de septiembre). *Tasa mundial de trabajadores autónomos 2007-2022*. Statista. Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de <https://es.statista.com/estadisticas/979502/tasa-mundial-de-trabajadores-autonomos/>

Fernández, R. (2023c, 6 de diciembre). *Tasa mundial de trabajadores autónomos por género 2007-2021*. Statista. Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de <https://es.statista.com/estadisticas/979533/tasa-global-de-trabajadores-autonomos-por-genero/>

Frone, M.R. (2003), "Work-family balance", in Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 143-162.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

Gestron. (2023). ¿Cuántos Autónomos hay en España? *Ayuda T Pymes*. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://ayudatpymes.com/gestron/cuantos-autonomos-hay-en-espana/>

Giones, F., & Brem, A. (2017). Digital technology entrepreneurship: A definition and research agenda. *Technology Innovation Management Review*, 7(5), 44-51.

Golden, T. D., & Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60 (3), 519-551.

Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2), 220-241.

Hsieh, C.-T., Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2017). Risk, balanced skills and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 48(2), 287-302.

Huggins, R., & Thompson, P. (2015). Entrepreneurship, innovation, and regional development: A network theory. *Small Business Economics*, 45(1), 103-128.

Infoautónomos. (2022, 7 de octubre). *Autónomos por sectores de actividad*. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/autonomos-espana-ley/autonomos-por-sectores-de-actividad/>

International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>.

Kautonen, T., Down, S., & Minniti, M. (2014). Ageing and entrepreneurial preferences. *Small Business Economics*, 42(3), 579-594.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2018). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 71(4), 567-587.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36.

Light, I., & Dana, L.-P. (2013). Boundaries of social capital in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (3), 603-624.

López-Igual, P. & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability* 12(21). Article 8797.

Millán, J. M., Congregado, E., & Roman, C. (2014). Persistence in entrepreneurship and its implications for the European entrepreneurial promotion policy. *Journal of Policy Modeling*, 36, 83–106.

Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40, 651-670.

Naciones unidas. *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> (última consulta 12/03/2024).

Neergaard, H., & Thrane, C. (2011). The Nordic Welfare Model: Barrier or facilitator of women's entrepreneurship in Denmark? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 88–104.

Nesheim, T. (2003). Using external work arrangements in core value creation areas. *European Management Journal*, 21(4), 528–537.

Nordenmark, M., Vinberg, S. & Strandh, M. (2012), "Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe", *Vulnerable Groups & Inclusion*, Vol. 3, available at: <http://dx.doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896>

O'Hagan, C. (2015). *Complex inequality and working mothers*. Cork University Press.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). Trabajadores por cuenta propia, total (% del empleo total). Base de datos de estimaciones modeladas de la OIT (ILOSTAT). [\[https://ilostat.ilo.org/data\]](https://ilostat.ilo.org/data) (Consultada el 7 de febrero de 2024).

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*. Ginebra: OIT. Recuperado el 12 de marzo de 2024, de [\[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf\]](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf)

Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal Of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>

Pedersini, R. & Coletto, D. (2010), *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- Pergelova, A., Zwiegelhaar, J., & Beck, S. B. (2023). The Promise and Limits of Self-Employment as a Path to Fulfillment and Well-Being at Work. En Springer eBooks (pp. 113-140). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-35494-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-35494-6_7)
- Perry, C. (2017). The vulnerability of self-employment: Comparing Canada and the UK. *Journal of Economic Issues*, 51(2), 527-534.
- Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28 (1), 89-106.
- Phillips, M. A., & Mian, S. A. (2015). Innovations in the ecosystem: Toward an optimal design of supportive environments for technology entrepreneurship. *Technovation*, 39-40, 26-34.
- Rahman, S. A., Amran, A., Ahmad, N. H., & Taghizadeh, S. K. (2016). Enhancing the wellbeing of base of the pyramid entrepreneurs through business success: The role of private organizations. *Social Indicators Research*, 127, 195–216.
- Reuschke, D., Mason, C. & Syrett, S. (2021). Digital futures of small businesses and entrepreneurial opportunity. *Futures* 128, Article 102714.
- Russell, H., McGinnity, F., Fahey, E., & Kenny, O. (2018). *Maternal employment and the cost of childcare in Ireland*. ESRI Research Series no. 73. Economic and Social Research Institute. [www.esri.ie/system/files?file=media/file-uploads/2018-11/RS73.pdf](http://www.esri.ie/system/files?file=media/file-uploads/2018-11/RS73.pdf)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shevchuk, A., Strebkov, D. & Davis, SN (2019). La paradoja de la autonomía: cómo el trabajo nocturno socava el bienestar subjetivo de los autónomos que trabajan en Internet. *Revisión III*, 72(1), 75-100.
- Stephan U (2018) Entrepreneurs' mental health and well-being: a review and research agenda. *Academy of Management Perspectives* 32(3): 290–322.
- Stephan, U., & Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 717-738.
- Stephan, U., et al. (2015). Predictors of freelancers job satisfaction and performance: An exploratory longitudinal study. *Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 802-825.
- Stewart, A. (2013). *Help wanted? Providing and paying for long-term care*. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2012). Work–family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30(3), 265–279.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Sullivan, D. M., & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: A review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428–458

Van Stel, A., & de Vries, N. (2015). The economic value of different types of solo self-employment: A review. *International Review of Entrepreneurship*, 13(2), 73–80.

Vera Hervás, L. (2022, 31 de octubre). Cómo han evolucionado los autónomos y cómo se enfrentan a la actualidad. *Cinco Días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/27/autonomos/1666862158\\_813667.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/27/autonomos/1666862158_813667.html)

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Xiang, D., Zheng, X., Lee, C. K. (2020). Economic impacts of the COVID-19 pandemic on self-employed and small business owners in the United States. *Small Business Economics*, 55(3), 567-588.