

# Tecnoestrés y bienestar psicológico en trabajadores de microemprendimientos de servicios tributarios

## *Technostress and Psychological Well-Being in Workers of Micro-Entrepreneurial Tax Service Businesses*

Kenneth Bryan Dicao Pazmiño<sup>1</sup>, Wilson Leandro Guerra Cupueran<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Estatal de Milagro-UNEMI. Milagro, Ecuador

[kdicaop@unemi.edu.ec](mailto:kdicaop@unemi.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0003-8964-6800>

[wguerrac3@unemi.edu.ec](mailto:wguerrac3@unemi.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0001-5039-6651>

**Correspondencia:** [kdicaop@unemi.edu.ec](mailto:kdicaop@unemi.edu.ec)

Recibido: 08/02/2026

|| Aceptado: 12/04/2026

|| Publicado: 14/05/2026

### Resumen

Las empresas de micros servicios enfocadas en impuestos ahora dependen de más de sistemas contables en línea, plataformas digitales y requisitos de cumplimiento que cambian rápidamente debido a innovaciones en tecnologías digitales. Los nuevos desafíos emocionales y psicológicos surgidos del trabajo con estas tecnologías pueden socavar la salud psicológica y la productividad de los empleados en el trabajo. **Objetivo:** Este estudio investiga la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en las empresas de micros servicios fiscales. **Metodología:** estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, aplicado a una muestra intencional de 47 participantes, mediante la escala RED-TIC de tecnoestrés y la escala de bienestar psicológico de Ryff, cuyos datos fueron procesados con estadística descriptiva y el coeficiente de correlación de Pearson. **Resultados:** se evidenció que el tecnoestrés se presenta en niveles moderados, mientras que el bienestar psicológico muestra predominio de niveles bajos, además se identificó una relación negativa, fuerte y significativa entre ambas variables ( $r = -0,834$ ;  $p < 0,001$ ), indicando que a mayores niveles de tecnoestrés corresponden menores niveles de bienestar psicológico, asimismo las dimensiones del

tecnoestrés presentaron correlaciones inversas con todas las dimensiones del bienestar, destacando la influencia de la ansiedad tecnológica. **Conclusiones:** el tecnoestrés constituye un factor de riesgo psicosocial que incide en la salud mental, por lo que resulta necesario implementar estrategias de capacitación digital, apoyo organizacional y gestión de las demandas tecnológicas para promover entornos laborales más saludables y sostenibles.

**Palabras clave:** Tecnoestrés; bienestar psicológico; salud mental; transformación digital; trabajadores tributarios.

### Abstract

The rapid digital transformation in micro-tax service companies has increased the use of digital services, online accounting, and continuous regulatory changes. This has led to greater pressure on workers at both cognitive and emotional levels, potentially affecting their mental health as well as their job performance. **Objective:** To analyze how psychological well-being is related to technostress in micro-tax service companies. **Methodology:** a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted with an intentional sample of 47 participants, using the RED-TIC technostress scale and Ryff's psychological well-being scale. The data were processed through descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. **Results:** technostress was found at moderate levels, whereas psychological well-being showed a predominance of low levels. In addition, a strong, negative, and significant relationship was identified between both variables ( $r = -0.834$ ;  $p < 0.001$ ), indicating that higher levels of technostress correspond to lower levels of psychological well-being. Likewise, the dimensions of technostress present inverse correlations with all dimensions of well-being, highlighting the influence of technological anxiety. **Conclusions:** technostress constitutes a psychosocial risk factor that affects mental health; therefore, it is necessary to implement strategies focused on digital training, organizational support, and the management of technological demands to promote healthier and more sustainable work environments.

**Keywords:** Technostress; psychological well-being; mental health; digital transformation; tax workers.

## Introducción

La transformación digital ha modificado de manera significativa la dinámica laboral en los últimos años, especialmente en microemprendimientos de servicios tributarios, donde el trabajo cotidiano depende en gran medida del uso de plataformas digitales, sistemas contables en línea y actualizaciones normativas constantes emitidas por entidades como el Servicio de Rentas Internas. En estas circunstancias, la tecnología ayuda en la gestión de procesos, y también es un requisito obligatorio para cumplir con las obligaciones fiscales. Sin embargo, la dependencia también aumenta las demandas que se hacen a los empleados tanto cognitivamente como emocionalmente.

Cuando hay demandas mayores que los recursos de los empleados y de la organización pueden manejar, la dependencia constante y excesiva de las herramientas digitales comenzará a tener un impacto psicológico negativo. En este caso, estamos hablando de tecnoestrés, un conjunto de impactos psicológicos negativos que incluyen, entre otros, la sensación de sobrecarga por el uso de sistemas digitales, fatiga en la gestión y una sensación de frustración por enfrentarse continuamente a nuevos avances en tecnología. (Arguello, 2025). Estos impactos psicológicos negativos se ven en gran medida agravados en el caso de las microempresas, que generalmente tienen recursos limitados y enfrentan demandas constantes por parte de los sistemas de tributación, lo que aumenta el estrés psicológico causado por la tecnoestrés en los empleados.

Por su parte, el bienestar psicológico constituye un indicador fundamental de la salud mental en el ámbito laboral. Este comprende dimensiones como la autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía y el dominio del entorno (Rodríguez et al., 2023). Cuando las condiciones de trabajo se caracterizan por altas exigencias tecnológicas y un soporte organizacional limitado, dichas dimensiones pueden verse afectadas. En este sentido, analizar la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico resulta pertinente para comprender cómo las demandas digitales inciden en la experiencia subjetiva y el funcionamiento integral de los trabajadores en el sector tributario.

En el contexto ecuatoriano, la literatura reciente también ha destacado la relevancia de variables vinculadas al bienestar laboral y la sostenibilidad organizacional. Murillo

(2025) señala que la calidad de vida laboral constituye una dimensión estratégica para promover ambientes saludables y sostenibles, particularmente cuando se consideran factores psicosociales como el agotamiento emocional y el estrés laboral. Desde esta perspectiva, el bienestar de los trabajadores no solo representa un componente individual, sino también un elemento clave para la gestión organizacional y la sostenibilidad institucional.

En atención a esta problemática, el objetivo general del presente estudio es analizar la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en trabajadores de microemprendimientos de servicios tributarios. El artículo se estructura en tres momentos: en primer lugar, se describen los niveles de tecnoestrés; posteriormente, se examinan las dimensiones del bienestar psicológico; y finalmente, se analiza la relación entre ambos constructos. De este modo, se busca aportar evidencia que contribuya a comprender esta realidad y a promover entornos laborales más saludables frente a las crecientes exigencias tecnológicas.

## Revisión de la literatura

Como parte del análisis de las variables de estudio, resulta imprescindible examinar la variable independiente denominada tecnoestrés, con el propósito de comprender cómo las demandas tecnológicas se relacionan con el bienestar psicológico de los trabajadores que laboran en microemprendimientos dedicados a servicios tributarios. La forma en que los empleados interactúan con el lugar de trabajo ha sido transformada por cambios como la digitalización de procesos fiscales, declaraciones en línea y el uso constante de plataformas institucionales. Los trabajadores ahora utilizan numerosas tecnologías avanzadas para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Así también, la evolución de las tecnologías exige aún mayores desafíos para los empleados en un entorno laboral altamente dinámico. Muchos empleados luchan por equilibrar los desafíos del trabajo y el ritmo de la tecnología. Cuando las demandas laborales superan la capacidad de los empleados para lidiar con ellas, y no hay un respaldo adecuado en los turnos para mitigar el efecto de la alteración del equilibrio, es muy probable que el lugar de trabajo se convierta en un entorno estresante debido al rápido

avance de la tecnología. Por ello, analizar el tecnoestrés permite comprender los riesgos psicosociales emergentes asociados a la transformación digital en este sector.

De acuerdo con González et al. (2024), el tecnoestrés se define como un estado psicológico adverso derivado del uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación, manifestado a través de fatiga mental, ansiedad tecnológica y sensación de incapacidad frente a sistemas digitales complejos. No se trata solo de que el cuerpo se desgaste, sino también de la mente y los sentimientos que influyen en la forma en que ese trabajador piensa sobre su autoeficacia. En concordancia, Bustamante y Torres (2024), señalan que el tecnoestrés es cuando los requisitos digitales son mayores que los recursos que tiene una persona, lo cual genera una sensación de presión, que altera la estabilidad emocional. En el sector fiscal, con los sistemas siempre siendo actualizados y errores que significan perder dinero, este tipo de tecnoestrés es el peor.

Asimismo, Pulido et al. (2025), describen el estrés tecnológico en términos de sobrecarga tecnológica, complejidades del sistema, inseguridad relacionada con la automatización y divisiones difusas entre la intrusión tecnológica personal y laboral. Estos fenómenos aparecen con mayor claridad en las microempresas debido a la necesidad de que los trabajadores realicen una combinación de actividades administrativas, contables y comerciales, generalmente en ausencia de tecnología de apoyo. La rápida adaptación a los cambios en la tecnología o en las regulaciones añade presión tanto cognitiva como emocional. Los trabajadores sin duda sienten los efectos del agotamiento mental, además de una incapacidad para organizar y priorizar sus tareas. Esta situación evidencia que el tecnoestrés no depende únicamente de la tecnología, sino del contexto organizacional en el que se implementa.

En esta misma línea, Hessari et al. (2023), discuten cómo la demanda de eficiencia operativa mediante medios digitales puede resultar en agotamiento personal emocionalmente, causado por el agotamiento tecnológico. Esto es especialmente el caso en ausencia de una formación formal adecuada o ayuda técnica. Si los trabajadores no están debidamente capacitados para usar las nuevas tecnologías, la adaptación a las tecnologías digitales necesarias para su trabajo se vuelve extremadamente difícil.

Esto a menudo resultará en errores en el desempeño de las funciones laborales y crea un ambiente de trabajo estresante y ansioso. Esto es particularmente cierto en los servicios

tributarios, donde la gestión de la información y las responsabilidades de tiempo deben hacerse con cuidado y reflexión, y debe existir un sentido de responsabilidad hacia la organización y los clientes. Esto puede crear un entorno laboral que esté en un estado constante de urgencia. Dado los efectos combinados, continuos e implacables de estos factores, el lugar de trabajo también puede tener un impacto acumulativo y perjudicial en la salud mental de los empleados.

Desde la perspectiva de Arguello (2025), las consecuencias de los tecnoestrés van más allá de los problemas de rendimiento. Esto incluye insatisfacción laboral y menor compromiso con la organización, así como consecuencias negativas para la salud mental de los trabajadores. Si percibes que la tecnología tiene una presencia frustrante en el trabajo, la motivación disminuye y es más probable que aumente el agotamiento.

Cuando una empresa depende principalmente del capital humano, los efectos del estrés tecnológico continuo pueden poner en riesgo la seguridad de la empresa. Lo mismo se puede decir de los efectos del estrés continuo asociados con la tecnología, incluyendo irritabilidad aumentada, pérdida de enfoque y sentimientos de ineficacia profesional. Está claro que la gestión del estrés relacionada con la tecnología contribuye al mantenimiento de la salud laboral.

Además, Bustamante (2023), muestra que incorporar rápidamente métodos digitales en el lugar de trabajo sin adaptar primero la organización puede hacer que los empleados se sientan frustrados y pierdan el control. Cuando una empresa cambia un sistema tecnológico sin métodos de inducción adecuados, hará que los empleados se sientan inseguros y temerosos de cometer errores. Esta presión se vuelve aún más crítica cuando un error puede resultar en ramificaciones legales o financieras para el cliente en casos relacionados con impuestos. Cuando hay una combinación de un alto sentido de responsabilidad y una falta de tecnología, hay ansiedad y estrés emocional. Por esta razón, cuando hay un cambio en la tecnología, es importante modificar los programas de capacitación y el apoyo de la organización.

Al mismo tiempo, la variable dependiente, que es el bienestar psicológico, es una variable importante para la sostenibilidad de los microempresarios funcionales. Jácome y Vergara (2026), se puede definir el bienestar psicológico como autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas y autonomía. El bienestar psicológico

denota un estado de funcionamiento en un nivel máximo. Esta perspectiva indica que el bienestar psicológico abarca no solo la ausencia de malestar psicológico, sino la presencia de una gran cantidad de elementos que estimulan el desarrollo total de una persona. En entornos laborales altamente digitalizados, preservar este equilibrio resulta fundamental para evitar el desgaste emocional.

En este sentido, Paqui y Chiliquinga (2025), afirman que el bienestar psicológico puede determinarse por la capacidad de una persona para manejar el estrés relacionado con el trabajo y cómo reaccionar ante los cambios de manera que no alteren su estabilidad emocional. La capacidad de adaptarse a los cambios es especialmente más importante en entornos laborales relacionados con impuestos en comparación con otros entornos laborales debido a los cambios constantes en las regulaciones y los cambios rápidos en la tecnología. Los empleados que demuestran un bienestar psicológico positivo pueden desarrollar resiliencia y complementarlo con varios mecanismos de afrontamiento. Los empleados demuestran una capacidad para manejar las tensiones y presiones relacionadas con el trabajo de manera tranquila y estable. Por lo tanto, el bienestar psicológico puede considerarse un recurso protector frente a las exigencias digitales del trabajo.

Por su parte, Vinson et al. (2024), afirman que los factores principales que influyen en el bienestar psicológico de los empleados son la disponibilidad de condiciones laborales positivas, el respaldo del empleador y los recursos relacionados con el trabajo. Un desequilibrio en esta demanda genera un grado razonable de agotamiento psíquico y emocional que lleva a los empleados a experimentar agotamiento laboral. En la fiscalidad de microempresas, una carga inquebrantable de cumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con los impuestos es una presión pesada sobre los empleados. Combinado con los exigentes requisitos tecnológicos, este tipo de estrés elevado tiene el potencial de causar agitación mental. La necesidad constante de conectividad, junto con pocos o ningún descanso, puede llevar al agotamiento emocional. Esto indica una gran discrepancia entre los requisitos del trabajo y los recursos necesarios para desempeñarlos.

En este contexto, García et al. (2025) señalan que parece que un estado de bienestar psicológico permite a los empleados crear entornos laborales motivadores, productivos, de alta calidad y sólidos. Estos empleados muestran capacidades avanzadas en la resolución de problemas, en el desarrollo y mantenimiento de relaciones interpersonales

saludables y, en particular, en mantener de manera constante un rendimiento óptimo en condiciones laborales estresantes. De igual forma, Ponce et al. (2025) argumentan que el alto bienestar facilita el equilibrio emocional y la capacidad de tomar decisiones racionales. Estas cualidades son fundamentales en la industria de servicios fiscales, donde la precisión y la responsabilidad son esenciales. Por lo tanto, el bienestar psicológico influye en el rendimiento del individuo y en la calidad del servicio ofrecido.

Asimismo, Fulquez et al. (2023), argumentan que los contextos tecnológicos en el lugar de trabajo requieren estrategias para la resiliencia, la regulación emocional y el equilibrio entre trabajo y vida en el área del bienestar psicológico. Los medios digitales que se utilizan y con los que se interactúan constantemente en el lugar de trabajo pueden conducir a la fatiga mental, haciendo que sea crucial establecer los límites adecuados. Empleados de microempresas que rutinariamente extienden sus turnos para cumplir con obligaciones fiscales se agotan emocionalmente. Tomar descansos de los dispositivos digitales y practicar el cuidado personal puede ayudar en la recuperación psicológica y el bienestar emocional en entornos que requieren un uso extensivo de la tecnología y el trabajo emocional.

En el contexto del análisis de variables, se propone navegar teóricamente la evaluación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico. Esto considerando las crecientes demandas de la tecnología que, con toda probabilidad, pueden perturbar el equilibrio emocional y el estado mental de los empleados. Rodríguez et al. (2023), afirman que el contacto prolongado con los factores de tecnoestrés resulta en agotamiento emocional y bajo bienestar. La demanda continua del lugar de trabajo por mantenerse al día con las herramientas digitales en evolución causa agotamiento mental y erosión el sentido de control en el lugar de trabajo. A medida que esta situación pierde su novedad, la estabilidad emocional y la satisfacción laboral se verán afectadas negativamente. Es por estas razones que los tecnoestrés se consideran un elemento de riesgo psicosocial grave.

En este sentido, Mansuroglu y Smith (2026), indican que, en el caso de una adaptación continua a nuevas tecnologías y sobrecargas digitales, las personas pueden desarrollar fatiga cognitiva, lo cual afecta su salud mental y satisfacción laboral. En las microempresas, el impacto de la fatiga cognitiva es aún mayor cuando la fuerza laboral es pequeña. Si la pequeña fuerza laboral está principalmente sobrecargada con la carga

tecnológica, los sentimientos de agotamiento mental y saturación se vuelven abrumadores. Esto lleva finalmente a un mayor nivel de fatiga emocional. Esto exige un equilibrio en la gestión de la carga tecnológica dentro de las microempresas.

De acuerdo con González et al. (2024), afirman que el tecnoestrés puede afectar negativamente el ser psicosocial de una persona debido a sus convicciones de no poder mantenerse al día con la tecnología en avance, la precariedad del empleo y la incapacidad de ejercer control sobre su trabajo. Tales convicciones pueden deteriorar la autoestima de una persona en un portafolio profesional y pueden conducir a la ansiedad debido a la anticipación de la economía digital emergente. Este miedo es especialmente fuerte con respecto a los impuestos debido a las consecuencias legales de los errores. La conciencia de que existe un riesgo interminable puede llevar a un estrés mental persistente. Por esta razón, el uso de la tecnología es una solución importante para mitigar este problema.

Según Septiawan (2025), describe el papel del analfabetismo digital y las tecnologías de asistencia inadecuadas en la disminución de la productividad junto con los síntomas de estrés y el empeoramiento del estado psicológico. La ausencia de tecnologías de asistencia adecuadas en el lugar de trabajo y el apoyo institucional para resolver problemas técnicos relacionados con el trabajo conduce a un aumento de las frustraciones en el trabajo. Esto se vuelve más claro en situaciones donde los sistemas electrónicos son vitales para brindar servicios fiscales. En este caso, los problemas tecnológicos suelen aumentar el estrés y las cargas para los trabajadores. Problemas técnicos repetidos, fallos en el sistema y dificultad para acceder a una plataforma causan agotamiento y fatiga emocional. Esto subraya la necesidad de soporte técnico y orientación razonable en el lugar de trabajo.

La reciente evidencia del mundo real respalda esta relación. Según Mondo et al. (2023), los empleados que trabajan en el humedal digital y experimentan tecnoestrés también reportaron agotamiento emocional y sufrieron en gran medida en términos de su salud mental. De manera similar, Yang et al. (2025), han demostrado que la sobrecarga tecnológica sugiere trastornos de ansiedad, agotamiento mental y niveles más bajos de bienestar subjetivo. Los resultados muestran que el estrés digital continuo es perjudicial para la salud mental. El sector financiero tiene interacciones constantes con la tecnología demostrando la amplificación de impactos. La evidencia empírica apoya la investigación de estos factores.

Desde un punto de vista teórico, Bakker y Demerouti (2013) desarrollan un constructo teórico para un modelo de Demandas y Recursos Laborales. Dentro de este modelo, las demandas laborales pueden agotar las reservas psicoemocionales de los empleados, generando agotamiento emocional. En este contexto, la sobrecarga tecnológica puede marcarse como un nuevo tipo de demanda que puede reducir el bienestar psicológico en ausencia de recursos compensatorios adecuados. Sin embargo, la disponibilidad de apoyo organizacional, capacitación digital y recursos personales puede mitigar estos efectos. Este modelo explica cómo equilibrar demandas y recursos favorece el bienestar. Su aplicación resulta pertinente en entornos tributarios digitalizados.

También se menciona la teoría del estrés y afrontamiento, que fue fundada por Lazarus y Folkman y elaborada por Folkman (2020). Según la teoría, el efecto del estrés en un individuo se basa en cómo piensa el individuo y en la capacidad del individuo para soportar el estrés. Cuando el efecto del estrés se ha definido en términos de tecnoestrés, la forma de pensar y las habilidades digitales del individuo se relacionan y también determinan la respuesta de estrés del individuo. Cuando las personas creen que tienen recursos suficientes, el estrés es menos impactante. Lo contrario es cierto para la creencia en la incapacidad tecnológica, que genera mayor estrés. Esto es evidencia de lo importante que es desarrollar competencias digitales.

Las contribuciones teóricas y empíricas intentan identificar los tecnoestrés en el contexto de las microempresas. Considerando el bienestar psicológico como factor protector de la resiliencia, el compromiso emocional y laboral es necesario. Mantener el equilibrio entre las demandas tecnológicas y los recursos personales es fundamental para la sostenibilidad del rendimiento laboral. Por ello, promover capacitación digital, pausas tecnológicas y estrategias de apoyo organizacional contribuye a proteger la salud mental de los trabajadores. Este enfoque integral permite armonizar la transformación digital con el bienestar humano.

## Metodología

**Enfoque de la investigación.** En relación con la metodología, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo orientado a medir y analizar de forma objetiva la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en trabajadores de microemprendimientos

de servicios tributarios; este enfoque permitió recopilar información mediante instrumentos estructurados y procesarla a través de técnicas estadísticas, con el propósito de identificar patrones y asociaciones entre las variables (Calle, 2023). En este sentido, se examinó cómo las manifestaciones del tecnoestrés derivadas del uso intensivo de tecnologías digitales en el ámbito tributario se vinculan con el bienestar psicológico de los trabajadores.

**Diseño de la investigación.** En concordancia con lo anterior, la investigación se estructuró bajo un diseño no experimental de corte transversal; por consiguiente, las variables no fueron manipuladas, sino observadas tal como se presentan en su entorno natural, mientras que la información se recopiló en un único momento del tiempo, lo que permitió analizar el estado actual del fenómeno dentro del contexto laboral de los microemprendimientos de servicios tributarios (Calle, 2023; Manterola et al., 2023). Este diseño resulta pertinente cuando se busca examinar relaciones entre variables psicosociales sin intervenir en su desarrollo.

**Tipo de estudio.** El estudio fue de tipo correlacional, dado que su propósito consistió en determinar la relación entre las dimensiones del tecnoestrés y los componentes del bienestar psicológico; en consecuencia, se analizó el grado de asociación entre variables sin establecer causalidad directa (Guillen et al., 2020). En este caso, se buscó identificar si niveles elevados de tecnoestrés asociados a la sobrecarga tecnológica, la tecno ansiedad, la tecno fatiga y la percepción de ineficacia se relacionan con variaciones en el bienestar psicológico de los trabajadores.

**Población y muestra.** La población estuvo conformada por trabajadores de microemprendimientos dedicados a la prestación de servicios tributarios, tales como asesoría contable, gestión de declaraciones fiscales y uso de plataformas digitales vinculadas al sistema tributario; se trata de un grupo cuya actividad depende del uso constante de herramientas tecnológicas y de procesos continuos de actualización normativa, lo que implica exigencias laborales adicionales.

Debido a la falta de muestreo probabilístico, se utilizó una muestra no probabilística basada en criterios para identificar la muestra de 47 participantes para esta investigación. Los participantes fueron elegidos en función de su disponibilidad, nivel de exposición

directa o acceso al fenómeno estudiado. Este tipo de técnica de muestreo también se utiliza cuando se requiere información sobre rasgos particulares o características conductuales de subgrupos. Los participantes en este estudio comprenden personas que trabajaron en plataformas fiscales tecnológicas, permitiendo obtener conocimientos sobre las tecnoestrés, así como su posible medición junto con el bienestar psicométrico.

**Técnica de recolección de datos.** Respecto a la técnica de recolección de datos, se empleó la encuesta, elegida por su capacidad para obtener información estandarizada sobre percepciones, actitudes y experiencias relacionadas con las variables estudiadas; además, su uso en investigaciones cuantitativas permite generar datos comparables y facilita el análisis estadístico posterior (Medina et al., 2023). A partir de su aplicación se identificó la percepción de los trabajadores sobre el uso de tecnologías digitales y su relación con el bienestar psicológico.

**Instrumentos de medición.** Para la medición de las variables se utilizaron instrumentos validados en el ámbito académico. En primer lugar, para evaluar el tecnoestrés se empleó la Escala RED-TIC de Tecnoestrés elaborada por Salanova et al. (2003), instrumento diseñado para analizar el impacto del uso de tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral; esta escala evalúa 4 dimensiones del tecnoestrés, tales como la ansiedad tecnológica, la fatiga asociada al uso de tecnologías, el escepticismo frente a los sistemas digitales y la percepción de ineficacia tecnológica, con un total de 16 ítems, utilizando un formato de respuesta tipo Likert entre 0 (Nada) y 6 (Siempre), lo que permite medir la intensidad de las experiencias reportadas por los participantes

Por otra parte, el bienestar psicológico fue evaluado mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, instrumento ampliamente reconocido; esta escala permite medir 6 dimensiones del funcionamiento psicológico positivo, entre ellas la autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía, el dominio del entorno, el crecimiento personal y el propósito en la vida, con un total de 39 ítems y una escala de respuesta tipo Likert entre 1 (totalmente desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo) (Díaz et al., 2006). Este instrumento permitió analizar el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores dentro de su contexto laboral.

**Análisis de datos.** El análisis de los datos incluyó técnicas de estadística descriptiva e inferencial; en una primera fase se realizó un análisis descriptivo para identificar frecuencias, promedios y niveles de las variables, mientras que los datos fueron procesados en SPSS v27 para su organización, codificación y análisis. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson con el fin de determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables, lo que permitió establecer el grado de asociación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en la muestra estudiada; en caso de no cumplirse los criterios para el uso de estadísticos paramétricos, se habría considerado el coeficiente de Spearman como alternativa.

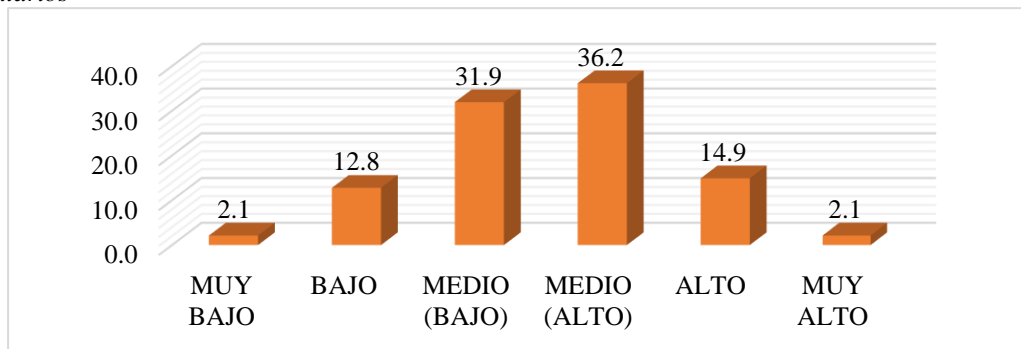
## Resultados

En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis descriptivo e inferencial de las variables tecnoestrés y bienestar psicológico en los trabajadores evaluados. En primer lugar, se describen los niveles generales y por dimensiones de ambas variables mediante representaciones gráficas, lo que permite identificar tendencias y patrones en la muestra; posteriormente, se exponen los resultados del análisis correlacional, con el fin de determinar la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico, así como entre sus respectivas dimensiones.

El análisis de la Figura 1 evidencia que el tecnoestrés en los trabajadores se concentra principalmente en niveles moderados; el 36,2% de los participantes se ubica en el nivel medio (alto) y el 31,9% en medio (bajo), lo que muestra que una proporción significativa experimenta estrés asociado al uso de tecnologías de manera frecuente, aunque no extrema. Por otro lado, el 14,9 % muestra niveles altos, lo que puede ayudar a identificar a un grupo pequeño que experimenta mayores desafíos con los aspectos tecnológicos de su trabajo; niveles bajos (12,8 %), muy bajos (2,1 %) y muy altos (2,1 %) generan porcentajes aún menores, lo que indica una baja ocurrencia de casos en los extremos de la escala. En general, los resultados señalan que, en la muestra analizada, el rango de manifestación de tecnoestrés más probable es en niveles moderados, lo cual podría estar asociado con el uso continuo de plataformas digitales y sistemas fiscales como parte de las actividades laborales.

**Figura 1**

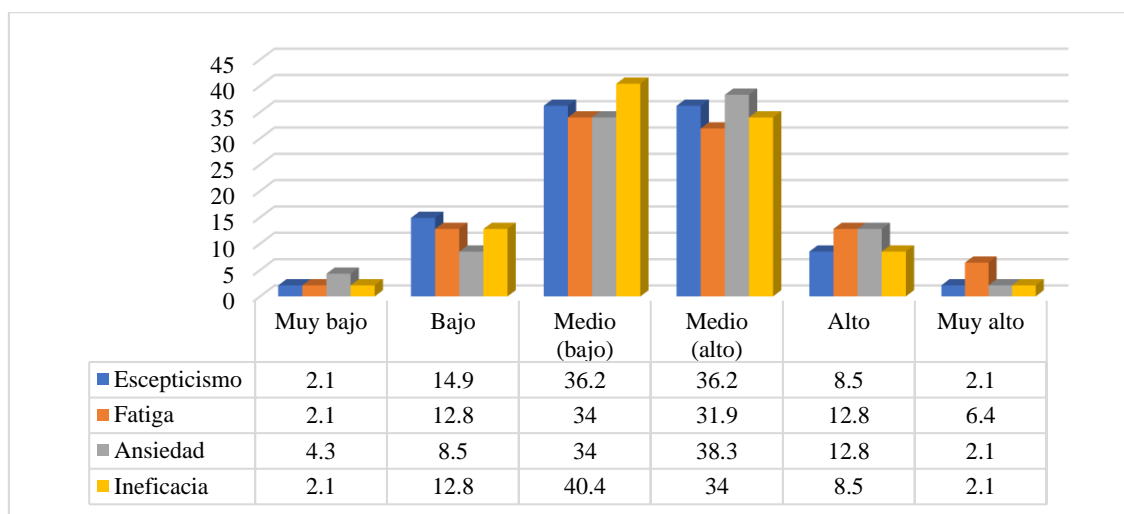
*Distribución de los niveles de tecnoestrés en trabajadores de microemprendimientos de servicios tributarios*



Los hallazgos de la Figura 2 indican que las múltiples dimensiones del tecnoestrés muestran que los trabajadores las experimentan en un grado moderado y que la mayoría de ellas aparecen en el rango medio. En el caso del escepticismo, la mayoría de los valores se encuentran en las categorías medio (bajo) y medio (alto), con porcentajes que alcanzan hasta el 36,2%. Para el agotamiento, la mayoría de los valores se registran en 34% y 31,9%. Se puede observar que esto es fatiga debido al uso prolongado de la tecnología. Para la ansiedad, el porcentaje más alto (38,3%) está en la categoría media (alta). Para la ineficacia tecnológica, el 40,4% está en la categoría media (baja). Estos datos muestran que una cantidad considerable de la muestra tiene problemas moderados con los sistemas. La mayor parte de la muestra experimenta alguna forma de estrés relacionada con la tecnología en sus rutinas diarias de trabajo, incluso si las categorías más altas de estrés son poco comunes.

**Figura 2**

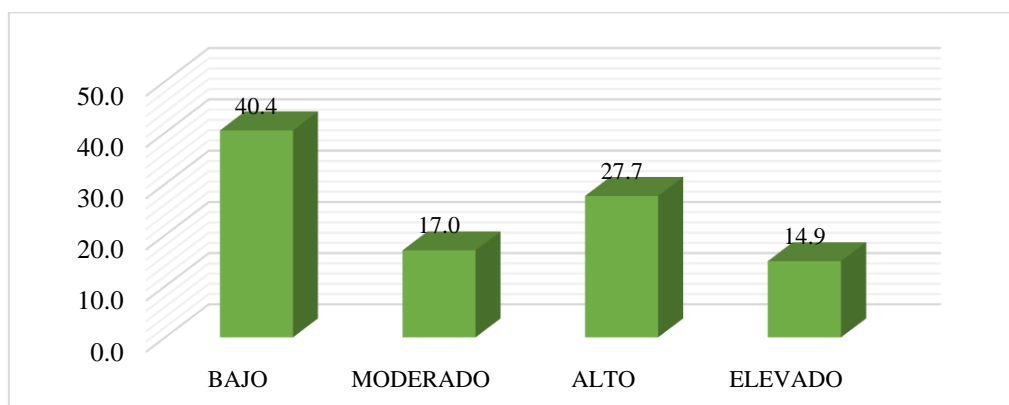
*Distribución de las dimensiones del tecnoestrés en los trabajadores evaluados*



La mayoría de los trabajadores también parecen tener un menor bienestar psicológico en la representación diversa en la Figura 3. Casi la mitad de los trabajadores, 40,4%, tienen un bajo bienestar psicológico. Esto indica que puede haber desafíos emocionales y/o conductuales en el lugar de trabajo. Al comparar todas las métricas utilizadas en esta investigación, se sugiere que la mayoría de los participantes, 27,7% y 14,9% respectivamente, reportan un bienestar psicológico alto y elevado, lo cual es positivo. Además, el 17,0% reporta un rango moderado. El bienestar psicológico debe ser abordado en el lugar de trabajo para mejorar y mantener el bienestar psicológico positivo en el lugar de trabajo, dado el número significativo de encuestados que muestran bajo bienestar psicológico, a pesar de que un número suficiente de encuestados muestra bienestar psicológico positivo.

**Figura 3**

*Distribución de los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores evaluados*

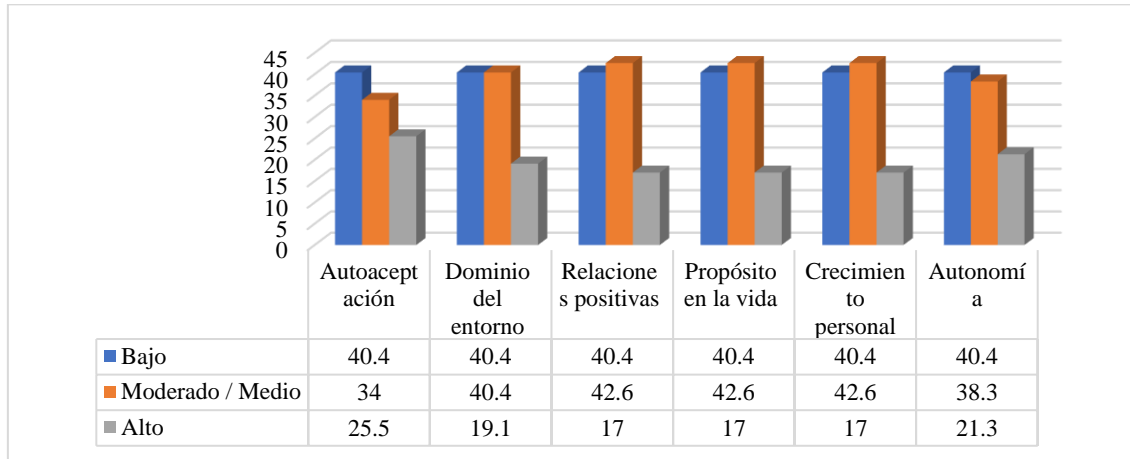


Del análisis de la Figura 4, las dimensiones del bienestar psicológico indican que una cantidad considerable de agrupamiento ocurre en niveles bajos, dado que todos dependen en 40,4%; Esto sugiere que un número sustancial de empleados tiene dificultades con la autoaceptación, el control del entorno, las relaciones interpersonales y el propósito de vida. En el rango moderado, se observan porcentajes notables, especialmente en relaciones positivas, propósito en la vida y crecimiento personal con un 42,6%, lo que sugiere que una gran cantidad de individuos se encuentran en este rango de desarrollo psicológico moderado; De manera similar, el control del entorno está en un 40,4% y la autonomía personal en un 38,3%. En contraste, los niveles altos muestran porcentajes más bajos en todas las dimensiones, con aceptación personal y autonomía en un 25,5% y 21,3% respectivamente, y las otras dimensiones en un 17%, lo que indica que solo un

porcentaje menor de empleados demuestra altos niveles de bienestar psicológico en su entorno laboral.

**Figura 4**

*Distribución de las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores evaluados*



La Tabla 1 presenta el análisis de correlación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico, realizado mediante el coeficiente de Pearson. Los resultados evidencian un valor de  $r = -0,834$ , lo que indica una relación fuerte e inversa entre ambas variables en la muestra analizada; es decir, a mayores niveles de tecnoestrés corresponden menores niveles de bienestar psicológico. El nivel de significancia de  $p < 0.001$  establece que esta es una asociación no aleatoria estadísticamente significativa. En resumen, el estrés causado por la tecnología está relacionado con cambios en el bienestar psicológico de los trabajadores, establece la importancia de las demandas psicológicas de la tecnología en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los participantes.

**Tabla 1**

*Correlación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en los trabajadores evaluados*

Variables	Tecnoestrés
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson -,834**
	Sig. (bilateral) 0,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 2 evidencia correlaciones fuertes, negativas y estadísticamente significativas entre las dimensiones del tecnoestrés escepticismo, fatiga tecnológica, ansiedad tecnológica e ineficacia y el bienestar psicológico ( $p < 0,001$ ), con coeficientes entre -0,794 y -0,852. Indica una evaluación negativa (-0,852) con el dominio del entorno y la autonomía (-0,846), en relación con la ansiedad provocada por la tecnología. En general,

los resultados muestran que cuanto mayor es el nivel de tecnoestrés, menor es el bienestar psicológico. Esto demuestra que las demandas tecnológicas del lugar de trabajo afectan la estabilidad emocional de los empleados.

**Tabla 2**

*Correlación entre las dimensiones del tecnoestrés y las dimensiones del bienestar psicológico*

Dimensiones		Escepticismo	Fatiga	Ansiedad	Ineficacia
<b>Autoaceptación</b>	Correlación de Pearson	-,819**	-,805**	-,832**	-,797**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Dominio del entorno</b>	Correlación de Pearson	-,840**	-,830**	-,852**	-,824**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Relaciones positivas</b>	Correlación de Pearson	-,831**	-,815**	-,838**	-,813**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Crecimiento personal</b>	Correlación de Pearson	-,817**	-,813**	-,834**	-,798**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Autonomía</b>	Correlación de Pearson	-,832**	-,824**	-,846**	-,816**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Propósito en la vida</b>	Correlación de Pearson	-,816**	-,810**	-,832**	-,794**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Discusión

En la presente discusión, los resultados evidencian una relación fuerte, negativa y estadísticamente significativa entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico ( $r = -0,834$ ;  $p = 0,001$ ); esto indica que, a medida que aumenta el estrés asociado al uso de tecnologías, el bienestar de los participantes disminuye. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Vinson et al. (2024), ellos indicaron que 4,192 mensajes clasificados como mensajes de estrés, aproximadamente el 1.99% de los 210,314 mensajes enviados, representaban diligencia. De los encuestados, aproximadamente el 75% reportó alguna incomodidad. Se espera observar una evaluación positiva ( $r = 0.8$ ;  $p < 0.001$ ) donde los niveles de incomodidad, y el volumen de mensajes enviados, están positivamente relacionados.

Esto implica que el aumento del número de mensajes llevó a un incremento en la cantidad de empleados estresados. El entorno de trabajo digital y los altos niveles de mensajería entre empleados crean una tormenta perfecta que eleva el nivel de estrés entre los empleados. Esta investigación va más allá de los estudios mencionados anteriormente que analizan el papel de la comunicación en la detección del estrés, y aborda la relación entre

la comunicación y el entorno tecnológico más allá de eso, describiendo claramente el papel de la comunicación y el deterioro del bienestar psicológico.

En contraste, al evaluar los resultados junto con Bustamante y Torres (2024), existen tasas elevadas de tecnofobia y ansiedad ( $3,20 \pm 1,37$ ), fatiga ( $3,23 \pm 1,35$ ), escepticismo ( $3,42 \pm 1,72$ ) e ineficacia ( $2,73 \pm 1,18$ ). Al igual que la presencia de síntomas de estrés en la muestra del estudio, estos resultados son coherentes. Sin embargo, el estudio actual distribuye la mayoría de las respuestas en el rango intermedio, lo que implica un fenómeno mayor. Esto indica que, en lugar de un nivel fijo y constante en las dimensiones de evaluación, el alcance del tecnoestrés probablemente sea atribuible a las condiciones laborales, al nivel de tecnología empleada y a los factores de estrés endémicos de la organización.

En este contexto, la principal contribución del estudio es indicar que incluso en niveles moderados de estrés tecnológico, que pueden considerarse no críticos, existe una evaluación considerable con el bienestar psicológico. Esto aporta una perspectiva novedosa a la comprensión del fenómeno. En lugar de centrarse en casos de tecnoestrés de alta intensidad, el estudio propone una comprensión ampliada para considerar casos con niveles bajos y moderados de tecnoestrés, donde a simple vista, la heterogeneidad pasaba desapercibida.

De manera complementaria, los resultados se articulan con lo expuesto por González et al. (2024), quienes discuten sobre el tecnoestrés y la salud mental, donde el tecnoestrés explica el 19.2%, 17.8% y 31.7% de la varianza en ansiedad, depresión y estrés, respectivamente, y aumenta en 2.7%, 3.3% y 6.2% cada uno al agregar variables específicas de tecnoestrés. Mientras que lo tecnológico ( $\beta = .140$ ) y la depresión ( $\beta = .128$ ) relacionadas con la adicción tecnológica ( $\beta = .141$ ) tienen relaciones positivas significativas con la degradación psicológica, están negativamente relacionadas con los tecnoestrés. Este estudio tiene como objetivo describir la evolución de ciertos parámetros de salud mental y articular la relación entre la tecnología y la psicología. Por lo tanto, este estudio aporta a la literatura existente y mejora la comprensión del fenómeno.

Adicionalmente, estos resultados pueden interpretarse a la luz de estudios ecuatorianos que resaltan la importancia del bienestar laboral en la sostenibilidad organizacional. En esa línea, Murillo (2025) sostiene que la calidad de vida laboral y los factores

psicosociales se relacionan estrechamente con la salud mental, así como con la necesidad de implementar estrategias diferenciadas de gestión del talento humano; de forma similar, Torres (2025) evidencian que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son variables clave para la retención del talento, la productividad y la sostenibilidad empresarial. La salud psicológica debe formar parte de la planificación estratégica en entornos laborales dominados por la tecnología.

Algunas restricciones deben ser reconocidas al interpretar los resultados. La restricción inicial está en el tamaño de la muestra de empleados de los servicios de impuestos microempresa. Esto limita la influencia de los resultados en las conclusiones en otras situaciones relacionadas, y el sesgo de selección no es una excepción. Dado que los participantes fueron elegidos mediante un método de muestreo intencionado, un número considerable de participantes fueron más propensos a ser incluidos en la muestra. Dado que se utilizó un método transversal en el estudio, no fue posible comprender cómo cambian varias cosas con el tiempo. Además, debido a que se trata de un estudio correlacional, los resultados podrán identificar varias relaciones, pero no podrán concluir cuáles relaciones se deben a qué motivo.

## Conclusiones

Los resultados del estudio permiten concluir que existe una relación fuerte, negativa y estadísticamente significativa entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en trabajadores de microemprendimientos de servicios tributarios; en este sentido, a mayores niveles de estrés asociado al uso de tecnologías corresponden menores niveles de bienestar psicológico. Este hallazgo responde directamente al objetivo planteado y evidencia la relevancia del tecnoestrés como variable asociada a la salud mental en entornos laborales altamente digitalizados.

Los patrones muestran que la mayoría de los casos de tecnoestrés ocurren en el rango moderado. Esto indica que probablemente no existen casos extremos de tecnoestrés, mientras que es probable que el tecnoestrés sea una presencia persistente en el lugar de trabajo. En la otra variable, el bienestar psicológico, gran parte de los datos son negativos ya que la mayoría de los casos se encuentran en los rangos más bajos. Esto indica que

quizás la mayoría de los participantes del estudio enfrentan grandes problemas por no tener suficiente equilibrio emocional y satisfacción personal.

Además, la investigación demuestra que las diferentes formas de tecnoestrés — escepticismo, tecnofatiga, ansiedad e ineficiencia relacionadas con el estrés— tienen impactos adversos en los diversos niveles del bienestar psicológico. Esto demuestra que los efectos negativos del tecnoestrés tienen diferentes formas y están, por tanto, negativamente asociados con distintos niveles de funcionamiento psicológico. Esto es particularmente cierto para la relación entre tecnoestrés y la ansiedad psicológica, la autonomía y el control del entorno.

Por lo tanto, abordar el Techno-estrés debería convertirse en una prioridad en las organizaciones donde el trabajo altamente digitalizado, el equilibrio del Techno-estrés derivado de las demandas tecnológicas, la salud mental y el equilibrio en el lugar de trabajo sean implementados y enfocados en crear habilidades digitales. En este sentido, se implementarán iniciativas que apoyen la salud mental y crean un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal derivado de las demandas tecnológicas y el bienestar general de los empleados.

## Referencias

- Arguello, E. (2025). Tecnoestrés, La Salud Física y Satisfacción Laboral de Funcionarios de una Universidad Pública. *Revista Veritas De Difusão Científica*, 6(2), 3479–3498. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i2.791>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bustamante, M. (2023). Impacto del tecnoestrés laboral en los trabajadores de la empresa TELECUATRO CA, Guayaquil. *Memorias II congreso internacional científico y multidisciplinario de posgrado 2023*, 294-297. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9911034>

- Bustamante, M., y Torres, J. (2024). Impacto del riesgo psicosocial: tecnoestrés, en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, X(1), 608-623. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1253>
- Calle, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7016](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016)
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Folkman, S. (2020). *Stress: Appraisal and Coping*. Encyclopedia of Behavioral Medicine. [https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-030-39903-0\\_215](https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-030-39903-0_215)
- Fulquez, S., García, L., Vázquez, J., y Zamora, L. (2023). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>
- García, M., Flor, G., Morales, M., y Chang, F. (2025). Capital Psicológico y Liderazgo Empresarial: Estrategias para Bienestar Emocional en Equipos de Trabajo en Pymes de Servicios de la Ciudad de Guayaquil. *Reincisol*, 4(7), 3973-4000. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)3973-4000](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)3973-4000)
- González, C., Garrosa, E., y Blanco, L. (2024). El Efecto de la Tecnología en el Ámbito Laboral: Consecuencias del Tecnoestrés en la Salud Mental. *Ansiedad y estrés Revista Multidisciplinaria*, 30(1), 40-48. <https://doi.org/10.5093/anyes2024a6>
- Guillen, O., Sánchez, M., y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú con el Nro. 2020-00802. [https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19\\_c.pdf](https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf)

- Hessari, H., Daneshmandi, F., y Nategh, T. (2023). Investigating the Effect of Technostress on the Perceived Organizational Commitment by Mediating Role of Individual Innovation. *Cornell University*, 1-19. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.07806>
- Jácome, K., y Vergara, O. (2026). La salud mental en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 11(2), 246-267. <https://doi.org/10.23857/pc.v11i2.11105>
- Mansuroglu, E., y Smith, A. (2026). Technostress and employee well-being: A systematic review of empirical evidence. *Computers in Human Behavior Reports*, 21, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2026.100941>
- Manterola, C., Hernández, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., y Grande, L. (2023). Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/bitstream/123456789/1539/1/80-M%3%A9todolog%C3%ADa%2Bde%2Bla%2Binvestigaci%C3%B3n.pdf>
- Mondo, M., Pileri, J., Barbieri, B., Bellini, D., y Simone, S. (2023). The Role of Techno-Stress and Psychological Detachment in the Relationship between Workload and Well-Being in a Sample of Italian Smart Workers: A Moderated Mediated Model. *Social Sciences*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/socsci12100530>
- Murillo Barrera, C. M. (2025). Quality of Work Life and CSR: A Multi-occupational Approach with Biplot Methods in Ecuadorian Companies. *Data and Metadata*, 4, 1085., <https://doi.org/10.56294/dm20251085>.
- Paqui, J., y Chiliquinga, J. (2025). El impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral: Un enfoque desde el trabajo social y la gestión de talento humano dentro

- de las organizaciones. *Arandu UTIC*, 12(2), 3341–3363.  
<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1036>
- Ponce, Z., Escobar, A., y Padilla, C. (2025). Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 7(1), 43-59.  
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/4353>
- Pulido, E., Gómez, C., Méndez, M., Cala, D., Bautista, C., y Zambrano, O. (2025). Revisión sistemática sobre efectos en salud mental del tecnoestrés laboral. *Gaceta Médica De Caracas*, 133(1), 311–325.  
[https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_gmc/article/view/30782](https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_gmc/article/view/30782)
- Rodriguez, J., Sánchez, F., Andrade, E., Vásquez, L., Goigochea, D., y Alcaide, L. (2023). Bienestar Psicológico y Tecnoestrés Desafíos en la Salud y desempeño laboral en Docentes de Inglés. *Salud, Ciencia y Tecnología*(3).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9129627>
- Salanova, M., Llorens, S., y Cifre, E. (2003). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. INSST.  
<https://www.insst.es/documents/94886/196283/NTP+730+Tecnoestr%C3%A9s.+concepto%2C+medida+e+intervenci%C3%B3n+psicosocial.pdf>
- Septiawan, F. (2025). Trapped In The Digital Rush: The Impact Of Technostress, Digital Work Overload, And Supervisor Support On Employee Wellbeing. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(6), 410–418.  
<https://doi.org/10.37385/msej.v6i6.9469>
- Torres López, K. C. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el talento humano de las grandes empresas del sector comercial dedicadas a la venta del por mayor de camarón y langostino de la provincia de El Oro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4).,  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i4.18652](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18652).
- Vinson, D., Arcan, M., Paul, D., y Delahunty, F. (2024). *Hacia una salud mental sostenible en el trabajo: un enfoque novedoso para la intervención temprana y el*

apoyo.

Cornell

University.

<https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2402.01592>

Yang, H. J., Cheng, Y., Liu, Y. L., y Cheng, W. J. (2025). Techno-strain and techno-insecurity are associated with poor mental well-being in specific age and occupation groups. *Journal of occupational health*, 67(1).  
<https://doi.org/10.1093/joccu/uiae079>

Los autores no tienen conflicto de interés que declarar. La investigación fue financiada por los autores.

Copyright (2026) © Kenneth Bryan Dicao Pazmiño, Wilson Leandro Guerra Cupueran

Este texto está protegido bajo una licencia  
[Creative Commons de Atribución Internacional 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Carta de Aprobación No. Kosmos.v5n1.2026.531

### CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Se certifica que el artículo titulado **Tecnoestrés y bienestar psicológico en trabajadores de microemprendimientos de servicios tributarios** de autoría: **Kenneth Bryan Dicao Pazmiño, Wilson Leandro Guerra Cupueran**, ha sido sometido a un riguroso proceso de revisión por pares ciegos. Los criterios de evaluación han sido cuidadosamente analizados por expertos externos vinculados al área de experticia correspondiente al artículo presentado.

Con base en las recomendaciones y valoraciones de los lectores pares, se ha decidido aceptar la publicación del mencionado artículo en el **Vol. 5, No. 1, enero - junio 2026** en la **Revista Científica Kosmos**, con **ISSN: 3028-8819**.

La revista está indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo V2.0, ERIH PLUS, Dialnet, MIAR, Harvard Library, Scilit, Google Académico, Semantic Scholar, DOI, ISSN.**

Firmo la presente en la ciudad de Quito, a los **14 de mayo de 2026**.

Disponible en:

URL: <https://editorialinnova.com/index.php/rck/article/view/531>

DOI: <https://doi.org/10.62943/rck.v5n1.2026.531>

Atentamente,



Lic. Florentina Alcívar Zambrano.

Editor en Jefe

Teléf.: (+593) 99 7000 496

**Kosmos**  
REVISTA CIENTÍFICA