

El tecnoestrés en docentes y su relación con la satisfacción laboral

José Juan Villanueva Sierra* y Nancy Verónica Parra Ruíz**

*Universidad La Salle Victoria, **Universidad Autónoma de Tamaulipas

RESUMEN. *La creciente integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la vida laboral han motivado un análisis de las implicaciones de su implementación en el sentido de bienestar laboral. La necesidad de una actualización constante deriva en un estado psicológico negativo cuando se percibe un desequilibrio entre tales demandas y los recursos propios para afrontarlas, es decir tecnoestrés. Este estudio analiza la relación entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral en el contexto educativo. Con la participación de 276 docentes de distintos niveles educativos en una investigación de tipo transversal se concluye que el tecnoestrés tiene una relación negativa con la satisfacción laboral. También se aportaron evidencias preliminares sobre las diferencias individuales en la percepción del tecnoestrés como la edad, aunque no hubo evidencias respecto al género.*

Palabras clave: Tecnoestrés, bienestar psicológico, autoeficacia, docentes, satisfacción laboral.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas de producción por los que ha atravesado la humanidad a lo largo de su historia, se han visto condicionados por una especie de dialéctica evolutiva, donde cada vez se precisa de una mayor capacidad de adaptación para sobrevivir y mantenerse vigentes. Esto es particularmente cierto en la llamada era de la información, donde la irrupción e incorporación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la cotidianeidad actual, ha ido modificando a un ritmo vertiginoso los esquemas tradicionales de las relaciones sociales, socioeconómicas y laborales. Siempre que una nueva tecnología se avizore en el horizonte casi es ineludible pensar en retos y oportunidades, y por lo general los beneficios se estiman en ventajas competitivas al aprovechar la dinámica de la globalización, aunque también es cierto que ciertos sectores productivos acusarán un paulatino deterioro en su actividad económica, algo muy en la lógica de una “destrucción creadora” (Schumpeter, 1943) si se considera que los empleos que se pierden en una industria se reasignarán a otra.

En el contexto organizacional por ejemplo, las diferencias en la adaptación de las personas frente a la actualización tecnológica parecen potenciarse, por ejemplo, cuando se omite esta consideración en las necesidades de capacitación de los empleados. Sin duda estas destrezas o competencias hoy en día resultan fundamentales y forman parte del aprendizaje permanente, pero del mismo modo los requerimientos o demandas sobre el uso de la tecnología en el ámbito laboral pueden convertirse en estímulos generadores de estrés conforme a la valoración cognitiva que hace una persona de la situación. Sobre lo anterior algunos autores (p. ej. Lazarus y Folkman, 1984; Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P., 1995) consideran que los procesos psicológicos son mediadores de los efectos que producen estos estresores sobre el bienestar de una persona.

De entrada el estrés como tal no implica un riesgo psicosocial en el ámbito laboral, mientras éste se mantenga en niveles que permitan al organismo lograr una homeostasis producto de una respuesta adaptativa, concepto ya identificado por Selye como eustrés (Selye, 1974), éste nivel de activación conduce a un rendimiento óptimo pues conforme éste se incrementa también lo hace la motivación. En el lado opuesto nos encontramos con la parte negativa, es decir el distrés, popularmente conocido como estrés "a secas" y se presenta cuando los mecanismos de respuesta al estrés fracasan y aparecen en el individuo estresado los síntomas fisiológicos de la antigua necesidad de lucha (miedo, mal humor, irritación, etc.) o huida (aburrimiento, apatía, pesimismo, dejar las cosas para más adelante, etc.) (Acosta Vera, 2002).

Esto último es lo que acertadamente identifican e integran algunos autores (véase p. ej. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli y Salanova, 2002) en un modelo de proceso de estrés laboral donde intervienen en primer lugar estresores o demandas laborales de diversa índole (p. ej. aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido y están asociados a ciertos costos fisiológicos y psicológicos) y en segundo lugar están los recursos tanto de la persona como del trabajo, cuya ausencia puede convertirse en un estresor más y su presencia puede amortiguar los efectos dañinos de los estresores (p. ej. Autoeficacia profesional, autonomía en el trabajo). El corolario de la exposición ante estímulos estresores y un inadecuado afrontamiento es precisamente una serie de situaciones negativas tanto para el individuo como para la organización.

Teniendo en cuenta dichas valoraciones resulta fundamental el aproximarse al conocimiento de cómo la introducción de las TIC en los ambientes laborales puede ser una fuente generadora de estrés. Para 1984 Craig Brod introduce el término tecnoestrés describiéndolo como un tipo de enfermedad producto de una carencia de habilidad para lidiar con las nuevas tecnologías de la información. La literatura sobre este tema se ha dado profusamente en la cultura anglosajona, aunque en castellano ya existen algunos trabajos que lo empiezan a desarrollar, destacándose por ejemplo la aportación de Salanova (2003) al definir el tecnoestrés como:

Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC (p. 231).

Del mismo modo, de la definición anterior se derivan dos tipos de tecnoestrés caracterizados por estados fisiológicos y mentales no placenteros: la tecnoansiedad y la tecnofatiga (Salanova, Llorens, Cifre & Nogareda, 2007). Para entender cuál es el proceso por el cual se puede padecer tecnoestrés es útil remitirnos al modelo de demandas y recursos laborales, según el cual las altas demandas y la falta de recursos en el trabajo, en este caso el uso de las TIC, están relacionados con el aumento del tecnoestrés, estando dicha relación modulada por la presencia de recursos personales (ej. la autoeficacia sobre el uso de la tecnología, etc.) (Salanova, 2003). En otras palabras, como se dijo anteriormente, sin proponérselo la organización puede convertirse en una fuente de estrés cuando no cumple su papel de prevención de riesgos laborales al no facultar al empleado para afrontar las demandas provenientes de las estrategias de introducción y actualización constante de nuevas tecnologías, sobre todo cuando estos cambios están relacionados con los rediseños organizacionales como en el caso del enriquecimiento de puestos o fusión de actividades.

Sobre lo expresado anteriormente también se puede abundar en la reflexión de que no todo ha sido benéfico al incorporar las TIC en los contextos organizacionales, vale mencionar que las mejoras en la productividad que posibilitan las TIC han favorecido, por ejemplo, el que una sola persona realice el trabajo de varias y ello les genera mayor insatisfacción laboral. Si se consideran las variables de las diferencias individuales, ciertas evidencias indican que tanto hombres como mujeres reciben influencias distintas, por ejemplo, las mujeres tienden a considerar que les resulta menos fácil usar el software en comparación con los hombres (Venkatesh & Morris, 2000). En lo que respecta a la edad, no hay un claro consenso aún sobre la relación entre ésta y el tecnoestrés, por un lado algunos autores indican que las personas mayores no experimentan una diferencia significativa en la ansiedad que les provoca la tecnología (Hudiberg & Necessary, 1996) y por otro, los datos empíricos revelan una relación directa entre el nivel de tecnoestrés y la edad (Çoklar & Sahin, 2011) es decir, que el tecnoestrés se incrementa con la edad.

Entre las consecuencias más características del tecnoestrés se encuentran aquellas de orden cognitivas que conllevan una dificultad para la concentración y problemas de memoria, ansiedad e irritabilidad, alteraciones de la percepción del tiempo, fisiológicas como la fatiga ocular, trastornos de sueño y dolores musculares y por lo que respecta al ámbito laboral se puede presentar: ausentismo, disminución del desempeño, etc. (Minaya, 2008).

Después de revisar brevemente el fenómeno del estrés en su vertiente relacionada con la tecnología queda claro que, dado el uso extendido de las TIC virtualmente en todos los ámbitos laborales se considera el potencial padecimiento del tecnoestrés en mayor o menor medida. Para el propósito de esta investigación resulta pertinente explorar dicho fenómeno en el trabajo del docente, profesión alrededor de la cual en ocasiones se han forjado diversos mitos como el que los docentes trabajan pocas horas al día, tienen muchos días libres, el trabajo se limita a la transmisión de conocimiento, etc., nada más lejano de la realidad. De hecho los acelerados cambios en la sociedad han ido modificando las funciones que tradicionalmente venían desempeñando los maestros y tal diversificación les conduce a cumplir labores administrativas, gestionar las etapas del proceso educativo, participar en cuerpos colegiados, organizar actividades extraescolares, etc. (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007). Por todo esto puede afirmarse que el docente presta un servicio complejo en condiciones igualmente complejas y por tanto se le cataloga como una ocupación tradicionalmente estresante (Milstein & Golaszewski, 1985).

Ahora bien, los tiempos actuales también demandan un cambio de paradigmas en el rol del docente que va desde un simple “transmisor de conocimientos” a un complejo “diseñador de entornos de aprendizaje” (Gros & Silva, 2005). En una sociedad saturada de información, el docente debe familiarizarse con las tecnologías que la gestionan para hacer un uso adecuado de los recursos tecnológicos e integrarlos adecuadamente en sus métodos de enseñanza. Esto es especialmente cierto al considerar que las nuevas generaciones de jóvenes estudiantes se caracterizan por su familiaridad con la tecnología, pero esta familiaridad no necesariamente conlleva un aprovechamiento implícito de la misma en aras de su propio desarrollo de competencias de aprendizaje. Por ejemplo, muchos de ellos no desarrollan hábitos de aprendizaje, están acostumbrados a recibir una información superficial y filtrada, su capacidad de atención es corta (Meter, 2004) y aún más: cada vez recuerdan más dónde encontrar cierta información que almacenar en la memoria la información misma, fenómeno recientemente conocido como el “efecto google” (Sparrow, Liu & Wegner, 2011).

Por último no menos importante es tomar en consideración la relación entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral, en el entendido de que la psicología organizacional debe incluir entre sus metas la mejora de la calidad de vida laboral y la percepción de la satisfacción laboral es precisamente un indicador de resultados organizacionales. Si bien algunos estudios confirman una relación positiva entre el uso de las TIC y un sentido de satisfacción laboral (Aránega, 2009), otros autores han detectado una relación negativa entre ambos conceptos (Ragu-Nathan, Tarafdar & Ragu-Nathan, 2008) y por ello también es importante considerar variables personales como la autoeficacia que pueden mediar el efecto entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral.

Con todo lo expuesto anteriormente de forma concreta los objetivos de investigación son los siguientes:

- Conocer en qué medida se presenta el tecnoestrés en los docentes de diversos niveles de educación (básica, media, media-superior y superior).
- Determinar si la edad y el género son factores asociados al tecnoestrés.
- Conocer si la autoeficacia por el uso de las nuevas tecnologías se asocia a la satisfacción laboral de los docentes.

De los objetivos anteriores se derivan las siguientes hipótesis:

H1. A mayor tecnoestrés menor satisfacción laboral en los docentes.

H2. Los docentes de mayor edad padecerán más tecnoestrés que los docentes de menor edad.

H3. Las mujeres padecerán mayor tecnoestrés que los hombres.

II. METODOLOGÍA

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo transversal con un alcance descriptivo y correlacional.

Muestra

Se utilizó un diseño de muestra no probabilística aleatoria por estrato de acuerdo al nivel educativo (nivel básico, medio, medio superior y superior). El total de sujetos fue de 276 (33.7% mujeres, 66.3% hombres). Sobre la distribución de las edades, 70% de los sujetos de la muestra se ubicaron entre 30 y 50 años, 7.6% fueron menores de 30 años y 21% fueron mayores de 50 años.

Procedimiento

Se giraron oficios solicitando la autorización de aplicar unos cuestionarios a los distintos planteles educativos que se fueron escogiendo aleatoriamente. Una vez obtenido el permiso se organizaron en sobres los instrumentos de medición y las instrucciones, mismas que además de las indicaciones para contestar los cuestionarios, especificaban además que se trataba de una participación voluntaria y que la información sería tratada con total confidencialidad. Los voluntarios se llevaban los cuestionarios y se siguió un control documental para la recuperación de las encuestas.

Instrumentos

Tecnoestrés. Se utilizó el RED-TIC, este instrumento de autoreporte ha sido desarrollado por el grupo WONT (Salanova, Llorens, Cifre & Nogareda, 2007). Consta de 16 ítems los cuales valoran en una escala de Likert que va de 0 “Nada” a 6 “Siempre” la frecuencia con la que el sujeto hace uso de distintas tecnologías. Un ejemplo de ítem: “Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos”. El tecnoestrés como daño psicosocial está compuesto por tres subescalas: 1) afectiva (ansiedad y fatiga), 2) actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y 3) cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología). Los estudios de validación reportados indican una fiabilidad general que supera el nivel de fiabilidad aceptable de .70 (alfa de Cronbach). Para cada una de las subescalas las fiabilidades obtenidas, exceptuando la dimensión de ansiedad, no superaron el valor mínimo aceptable: Fatiga (0.45), Ansiedad (0.76) y Escepticismo (0.55), por lo que se considera utilizar una solución unifactorial.

Escala general de satisfacción. Se usó una versión de la *Overall Job Satisfaction Scale* (Warr, Cook & Wall, 1979). Traducida y adaptada al castellano por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1995). Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a: satisfacción general, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca. La escala se compone de 15 ítems, de respuesta tipo Likert, cuyo valor oscila de 1 “muy insatisfecho” a 6 “muy satisfecho”. El estudio de validación reporta una fiabilidad entre 0.85 y 0.88.

Datos sociodemográficos. En el cuestionario se incluyeron reactivos para identificar la edad, el género, el tipo de institución, el tiempo que llevaba como docente, estado civil, etc.

III. RESULTADOS

Fiabilidad de escalas

En la tabla 1 se muestran los datos de fiabilidad de las escalas empleadas así como los estadísticos descriptivos de las mismas.

Tabla 1

Medias, desviaciones estándar y fiabilidad de las escalas

Escala	N	Número de ítems	M	DT	α
Tecnoestrés	276	16	1.8	1.19	.87
Satisfacción laboral	276	15	4.7	.77	.90

Nota: N= muestra, M= media, DT= desviación típica, α = alpha de Cronbach

Como se muestra en la tabla 1 las escalas de tecnoestrés y satisfacción laboral, obtuvieron coeficientes que superan el mínimo de 0.70 en las pruebas de consistencia (alfa de Cronbach) lo cual indica una fiabilidad bastante aceptable (Cronbach, 1951). La escala de tecnoestrés obtuvo una media de 1.8 y una desviación típica de 1.19, la escala de satisfacción laboral obtuvo una media de 4.7 y una desviación típica de .77.

Pruebas de hipótesis

A continuación se presentan las pruebas de hipótesis

H1. A mayor tecnoestrés menor satisfacción laboral en los docentes

Se realizó un análisis correlacional bivariado entre las variables tecnoestrés y satisfacción laboral, usando el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson. Se usaron análisis preliminares para asegurarse de que no hubiera violaciones a los supuestos de linealidad, normalidad y homocedasticidad. Se encontró una significativa correlación negativa entre las dos variables [$r = -.19$, $p < .005$].

H2. Los docentes de mayor edad padecerán más tecnoestrés que los docentes de menor edad.

Para probar la H2 se llevó a cabo una prueba de análisis de varianza (ANOVA) de un factor para explorar el impacto de la edad en los niveles de tecnoestrés medidos con la escala RED-TIC. Los sujetos fueron divididos en cuatro grupos de acuerdo a su edad (Grupo 1: menor de 30 años; Grupo 2: entre 30 y 40 años; Grupo 3: entre 40 y 50 años y Grupo 4: más de 50 años). Se encontró una diferencia significativa ($p < .05$) para las puntuaciones de tecnoestrés entre los 4 grupos [$F(3, 234) = 3.4$, $p = .009$]. No obstante, en las comparaciones múltiples no se encontraron diferencias significativas entre grupos de edad particulares.

H3. Las mujeres padecerán mayor tecnoestrés que los hombres

Para probar la H3 se llevó a cabo una prueba t para muestras no relacionadas comparando las puntuaciones del nivel de tecnoestrés entre hombres y mujeres en general. No se encontró una diferencia significativa entre hombres ($M = 1.07$, $DT = 1.27$), y mujeres ($M = 1.08$, $DT = 1.16$; $t(238) = .109$, $p = .91$). El tamaño del efecto fue de .04.

VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Sobre la hipótesis 1, en la cual se preveía una asociación entre tecnoestrés y la satisfacción laboral, el resultado indica que a mayores niveles de tecnoestrés se asocian menores niveles de satisfacción laboral, es decir, un profesor que padece

tecnoestrés se percibirá como menos satisfecho en su trabajo.

En cuanto a la hipótesis 2, que anticipaba un efecto de la edad sobre el nivel de tecnoestrés percibido, los resultados a nivel general indican que existe una diferencia entre las puntuaciones obtenidas en el nivel de tecnoestrés de acuerdo al grupo de edad, esto es, que los docentes con mayor edad reportarían mayor tecnoestrés que los docentes más jóvenes. No obstante, a un nivel específico cuando se comparan directamente los grupos de edad, los resultados no muestran diferencias significativas. Evidentemente la conformación de la muestra de este estudio es una limitante importante y por tanto se considera necesario darle seguimiento a este resultado con una muestra donde se encuentren mejor representados los distintos estratos por nivel de edad.

Este resultado preliminar mueve a la reflexión al considerar un sistema educativo actual que cada vez más va disminuyendo y restringiendo la oferta de plazas laborales, teniendo esto un efecto en el envejecimiento de su planta docente. Como se vio en la revisión teórica si bien aún no existe un riguroso consenso sobre la relación exacta de la edad sobre los niveles de tecnoestrés, los resultados sugieren que dicha afectación puede incidir indirectamente sobre el desempeño cuando el tecnoestrés afecta negativamente la satisfacción laboral, por lo tanto es menester no perder de vista el papel de la organización en su función preventiva al proveerle al docente de herramientas efectivas para afrontar dicho problema.

Respecto a la hipótesis 3, donde se anticipaba una diferencia entre tecnoestrés percibido entre mujeres y hombres, los resultados obtenidos no aportan evidencias para darle sustento a dicha afirmación. Esto no quiere decir de forma concluyente que no existan diferencias, quizás si se atiende a las dimensiones que componen dicho constructo los resultados podrían variar, por ejemplo en el caso de la ansiedad sobre el uso de las TIC se han reportado diferencias donde las mujeres manifiestan mayores niveles de ansiedad con el uso de las TIC que los hombres (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995).

En conjunto estos resultados nos dan una visión preliminar de un tema cada vez más importante en una sociedad contemporánea donde los términos: internet, tablets, smartphones, pizarrones interactivos, etc. se van convirtiendo en parte del lenguaje cotidiano y más cuando estos dispositivos van integrándose paulatinamente a la práctica docente. Actualizarse en el uso de la tecnología y sus aplicaciones es por tanto algo imperativo en un mundo cada vez más interconectado y más competitivo. Este reajuste de paradigmas también implica considerar los efectos secundarios de subirse al tren de la modernidad y uno de ellos es precisamente el tecnoestrés, que como un riesgo laboral merece ser tomado en cuenta para fines de prevención y mejora del bienestar laboral.

VII. REFERENCIAS

- Acosta Vera, J. M. (2002). *El estrés: amigo o enemigo*. Madrid: Goaprint, S. L.
- Aránega Pardo, C. (2009). Usabilidad y satisfacción de las personas que trabajan con Tecnologías de la Información y de la Comunicación. *No Solo Usabilidad*, 8. Recuperado el 22 de junio, 2012 de http://www.nosolousabilidad.com/articulos/usabilidad_satisfaccion.htm.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Çoklar, A. N. & Sahin, Y. L. (2011). Technostress Levels of Social Network Users Based on ICTs in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 171-182.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Gros, B. & Silva, J. (2005). La formación del profesorado como docentes en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(1), 1-13.
- Hudiberg, R. A. & Necessary, J. R. (1996). Coping with computer stress. *Journal of Educational Computing Research*, 15(2), 113-124.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: Editores.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Meter, D. (2004). Desarrollo social y educativo con las nuevas tecnologías. En Martínez, F. y Prendes, M. (Coord.) *Nuevas tecnologías y Educación* (pp. 69-84). Madrid: Pearson.
- Milstein, M., & Golaszewski, T. J. (1985). Effects of organizationally based and individually based stress management efforts in elementary school settings. *Urban Education*, 19(4), 389-409.
- Minaya, G. (2008). Tecnoestrés: identificación, valoración y control (II). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 48, 20-27.
- Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (1995). The role of attributions in the cognitive appraisal of work-related stressful events: an event-recording approach. *Work & Stress*, 9(4), 463-474.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M. & Ragu-Nathan, B. S. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
- Rodríguez, L., Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los trabajadores*, 15(1), 5-16.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Nogareda, C. (2007). *El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Nota Técnica de Prevención, 730, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9.
- Schumpeter, J. (1943). *Capitalismo, Socialismo y Democracia*. Buenos Aires: Orbis.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia: J. B. Lippincott Co.
- Sparrow, B., Liu, J. & Wegner, D. M. (2011). Google Effects on Memory: Cognitive Consequences of Having Information at Our Fingertips. *Science*, 333(6043), 776-778.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 24(1), 115-139.

War P. Cook J. & Wall T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 11-28.

VIII. BIOGRAFÍA



Dr. José Juan Villanueva Sierra

Doctorado en Psicología Social y Antropología de las Organizaciones por la Universidad de Salamanca, España. Miembro de la Sociedad Mexicana de Psicología y miembro del Sistema Nacional de Investigadores, CONACYT. Actualmente trabaja como profesor investigador de tiempo completo en la Universidad La Salle Victoria.

Áreas de interés: inteligencia emocional, burnout, autoeficacia, entrepreneurship, liderazgo.

Contacto:

Universidad La Salle Victoria

Av. 5 de Mayo #3506 Fracc. Ampliación Villarreal

C.P. 87027 Cd. Victoria, Tamaulipas

Tel. (834) 3146956 y (834) 3146958

juan.villanueva@ulsavictoria.edu.mx



Lic. Nancy Verónica Parra Ruiz

Lic. en relaciones públicas por la Universidad Autónoma de Tamaulipas y candidata a obtener la Maestría en Psicología del Trabajo por la misma Universidad. Se ha desempeñado como coordinadora de videoconferencias en el Centro de Excelencia de la UAT y ha participado en distintos diplomados y seminarios de actualización. Entre sus temas de interés se encuentran: calidad de vida laboral, desarrollo humano, producción y medios audiovisuales, tecnología, etc.

Contacto:

Centro de Excelencia - Universidad Autónoma de Tamaulipas

Centro universitario Adolfo López Mateos S/N

C.P. 87140 Cd. Victoria, Tamaulipas

Tel. (834) 3181776

nparran@uat.edu.mx