



Sinergias educativas
ISSN: 2661-6661
compasacademico@icloud.com
Grupo Compás
Ecuador

Resiliencia, Compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021

Resilience, organizational commitment and social anxiety in public sector teachers, Santa María district, 2021

Sixta Julissa Ugarte Dionicio

Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo - sugarted@ucvvirtual.edu.pe
sixtajulissaugartedionicio@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1211-8351>
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=hRBNAJ8AAAAJ>

Juana Elisa Dioses-Rizzi

Maestra en Psicopedagogía, Universidad César Vallejo - jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe
jdiosesr@yahoo.es - <https://orcid.org/0000-0001-9932-837X>
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=hRBN>

Raquel Dita Alva Corcuera

Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo - rdalvac@ucvvirtual.edu.pe
ditalvac@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-5028-8549>
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=zDLT81UAAAAJ>

Resumen

El desarrollo de capacidades que nos permitan desempeñarnos mejor en una organización, siempre ha sido primordial, más aún en estos tiempos de pandemia en el que nos encontramos. La resiliencia es una de las habilidades que favorece superar situaciones adversas, aunado al compromiso organizacional pueden hacer frente a la ansiedad que se genera durante la evaluación docente. El objetivo de este estudio fue determinar cómo la resiliencia y el compromiso social influye en la ansiedad social de los docentes del sector público. La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional causal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de ansiedad para adultos, la escala de compromiso organizacional y el test de resiliencia. Los resultados mostraron que el 41.9% de la probabilidad de ocurrencia de ansiedad social, el 22.4% de la probabilidad de ocurrencia de la dimensión interacción con desconocidos y el 25.1% de la probabilidad de ocurrencia de la dimensión hablar en público son explicados por la influencia de la resiliencia y el compromiso organizacional. Conclusión. Se concluyó que la resiliencia y el compromiso organizacional, influyen en la ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Palabras clave: Afectividad, interacción social, organización, resiliencia.

Abstract

The development of capacities that allow us to perform better in an organization has always been essential, especially in these times of pandemic in which we find ourselves. Resilience is one of the skills that favors overcoming adverse situations, coupled with organizational commitment can cope with the anxiety that is generated during the teacher evaluation. The objective of this study was to determine how resilience and social commitment influence the social anxiety of public sector teachers. The research was of a basic type, quantitative approach, non-experimental design and causal correlation level. The instruments used were the anxiety questionnaire for adults, the organizational commitment scale and the resilience test. The results showed that 41.9% of the probability of occurrence of social anxiety, 22.4% of the probability of occurrence of the dimension interaction with strangers and 25.1% of the probability of occurrence of the dimension speaking in public are explained by the influence of resilience and organizational commitment Conclusion. It was concluded that resilience and organizational commitment influence social anxiety in public sector teachers, from the Santa Maria district, 2021.

Keywords: Affectivity, organization, resilience, social interaction

Introducción

El ser humano es la especie que predomina en el mundo por su alta capacidad de adaptabilidad. Cada crisis supone una desestabilización que le genera diversos sentimientos que, de no resolverlos, quedaría incapacitado en la sociedad. Desde inicios del año 2020, nuestro país tuvo que afrontar una pandemia de tal magnitud equiparable a lo ocurrido hace 100 años durante la gripe española que diezmo la población mundial. Las repercusiones sociales, académica, psicológicas, etc. fueron la consecuencia natural de dicha situación y las personas supieron salir adelante. El estado emocional que se genera por la muerte de una persona se supera con el tiempo, pero en estos momentos donde debemos reponernos rápidamente, la resiliencia es un factor elemental. Según el MINSA (2021) se han registrado casi 200 mil muertos, de los cuales 400 son docentes de acuerdo con información del Diario El Comercio (2021). Para aquellos quienes han continuado laborando a pesar de la situación actual, lo tienen que hacer bajo la modalidad de teletrabajo y son las estas condiciones nuevas en donde se ha hecho notar el compromiso que se tiene con la empresa, pues se espera que la identificación de los trabajadores con la institución, así como el logro de los objetivos se evidencien en su diario quehacer y todo ello como factores externos al ser humano, pues la motivación es un elemento primordial y de acuerdo con Ruiz (2013) las motivaciones del personas no necesariamente son las mismas de la empresa en la que se labora. Rodríguez (Andrade, et al., 2020) añadieron que la falta de motivación trae perjuicios a las empresas debido a su baja productividad y baja calidad en brindar los servicios. Suysuy y Silva (2021), refirieron que los sentimientos y emociones hacen que los trabajadores sean productivos y por eso no deben ser ignorados sino más bien conocerlos y de esa manera le dan importancia y lograr mayor compromiso en cada colaborador.

Lamentablemente, no es fácil realizar una actividad virtual, pues los hogares no son espacios diseñados para laborar, en donde se comparten espacios con otros miembros de la familia, el ancho de banda limitado de internet y el poco dominio de herramientas tecnológicas, pueden interferir en el adecuado cumplimiento de las labores y llevar a una persona a tener rasgos de ansiedad.

En la resiliencia, de acuerdo con Villasana et al. (Campoverde, et al.,2020) cada persona tiene

una forma distinta de afrontar las dificultades, quienes no lo hacen desarrollan enfermedades mentales por estancarse en el problema, mientras que otros lo afrontan de manera asertiva e incluso se tornan más fuertes con lo que pueden enfrentar desafíos futuros de una mejor manera. Desde el punto de vista psicoanalítico, Flores (Antón, 2019) argumentó que la autoestima es la base de la resiliencia, se forma en la relación existente entre padres e hijos, es decir que, si una persona tiene o no dificultades en percibirse como un ser capaz, tendrá o no la posibilidad de superar inconvenientes.

Por otro lado, el compromiso organizacional, según Culibrk, et al. (2018) es la extensión de la satisfacción laboral y se relaciona con la actitud positiva que un colaborador tiene hacia la organización, no hacia su trabajo. Evidentemente hay un factor emocionalmente implicado que se visualiza en qué tanto se siente parte de la organización y qué sacrificios está dispuesto a hacer. Anchelia, et al. (2020), añadieron que el éxito organizacional está supeditado al compromiso de los trabajadores, es por ello que debe evaluar la lealtad y el grado en que ellos se sienten parte de la organización, por ende, son un importante activo.

El compromiso organizacional puede ser enfocado desde diversas perspectivas, pues depende de las dimensiones. Desde el enfoque unidimensional, tenemos que Becker señaló que el compromiso se compone de un factor conductual, Porter, et al., refirieron que posee una dimensión afectiva y Klein, et al., manifestaron que se basa en un vínculo psicológico. Monsalve, et al. El enfoque bidimensional, tenemos que Angle y Perry, consideraron que las dimensiones del compromiso organizacional son el compromiso de valor y compromiso a permanecer, mientras que Mayer y Schoorman, refirieron que la conforman el compromiso de continuidad y compromiso de valor. Finalmente, desde el enfoque tridimensional, O'Reilly y Chatman afirmaron que se compone de el cumplimiento, la identificación e interiorización. Allen y Meyer propusieron que está determinada según el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, mientras que Jaros, et al., describieron que la conforman lo afectivo, la continuidad y la mora. (Monsalve, et al., 2021). El trastorno de ansiedad social, según el Manual de Desórdenes Mentales – V (Yabar, et al. 2020), es un miedo constante frente a situaciones sociales con personas desconocidas, pues cree que va a ser humillado por su forma de actuar y por ello, trata de evitar las situaciones sociales en la medida de lo posible. Hay que considerar que el teletrabajo ha traído, como consecuencia, que la comunicación sea virtual y esto favorece a las personas con ansiedad social, pues como afirmó Weinstein, et al. (2015) les brinda la posibilidad de mantenerse en el anonimato y tomar el control de situaciones o aspectos que necesitan tener ocultos.

Materiales y métodos

Esta investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental y correlacional causal. Salgado (2018) refirió que un estudio básico se realiza para ampliar los conocimientos que ya se tienen y de esa manera actualizar la teoría. Sánchez, et al. (2018) refirieron que un enfoque cuantitativo utiliza estadísticos para probar las hipótesis previa recolección de datos que son numéricos. El diseño correlacional causal, según Salgado (2018) implica que las relaciones entre las variables explican causas y que ocurren sin manipulación durante el desarrollo del estudio.

La población, según Sánchez, et al. (2018), es el conjunto de elementos que tiene características similares e identificables para ser estudiadas. Bajo esta definición, la población la conformaron 103 docentes de tres instituciones educativas de Huaura, y dado que es pequeña y finita se optó por trabajar con la totalidad de los profesores, por ello se aplicó una muestra censal.

Tabla 1**Distribución de la población**

Institución educativa	N° de docentes	Porcentaje
Luis Fabio Xammar Jurado	65	63%
Agropecuario 20347	32	31%
20374- San Bartolomé	6	6%
Total	103	100%

Nuestro estudio tuvo un muestreo no probabilístico. De acuerdo con Sánchez, et al. (2018) este tipo de muestreo se usa bajo el propio criterio del investigador y los participantes no se seleccionan al azar, sino que son elegidos de manera intencional. Los criterios de inclusión fueron que los participantes sean docentes de educación básica regular tanto de nivel primario como secundario, con contrato a tiempo definido o nombrados y que laboren exclusivamente en centros educativos nacionales. Por otro lado, como criterios de exclusión se descartó a quienes compartían labores en instituciones educativas nacionales como particulares y que estén de licencia sea por salud o por vacaciones.

Se utilizaron tres instrumentos para recoger los datos. La primera prueba fue el cuestionario de ansiedad para adultos de Vicente, et al. Consta de 30 ítems y mide dimensiones como hablar en público, interacción con desconocidos, expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado, interacción con el sexo opuesto y quedar en evidencia o en ridículo. Se obtuvo un Alpha de Cronbach de .92; la segunda prueba fue la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen que consta de 18 reactivos y mide la variable y sus dimensiones las cuales son compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo; se obtuvo una confiabilidad de Alpha de Cronbach de .88 y finalmente, la tercera prueba fue la escala de resiliencia de Connor y Davidson, consta de 25 ítems y evalúa como dimensiones la competencia personal y tenacidad, confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, aceptación positiva del cambio, control, influencias espirituales. Se obtuvo un Alpha de Cronbach de .90. Las pruebas fueron previamente digitalizadas en un googleform que contenía las instrucciones, añadiéndose el consentimiento informado especificando que solo aquellos que daban su aprobación podían llenar las pruebas.

Resultados**Frecuencia de las variables de estudio**

En la tabla 2 podemos visualizar los niveles de resiliencia obtenidos de los 103 docentes. Del total, el 1% muestra un bajo nivel de resiliencia, el 19.4% nivel promedio y el 79.6% está en la categoría alta.

Tabla 2**Niveles de la variable resiliencia**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1%
Media	20	19.4%

Alta	82	79.6%
Total	103	100%

Como podemos observar en la tabla 3, el 12.6% muestra tener bajo nivel de compromiso organizacional, el 52.4% está en nivel medio y el 35% demuestra un alto compromiso con la organización.

Tabla 3
Niveles de la variable compromiso organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	12.6%
Media	54	52.4%
Alta	36	35%
Total	103	100%

De la tabla 4, los resultados nos presentan que el 68% está en el nivel bajo ansiedad social, el 32% tiene nivel medio y ninguno demuestra tener ansiedad social en la categoría alta.

Tabla 4
Niveles de la variable ansiedad social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	70	68%
Media	33	32%
Alta	0	0%
Total	103	100%

Prueba de hipótesis
Prueba de hipótesis general

Tabla 5
Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social

Cox y Snell	.299
Nagelkerke	.419
McFadden	.283

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 6
Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad

Cox y Snell	.206
Nagelkerke	.251
McFadden	.134

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 7

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con desconocidos

Cox y Snell	.184
Nagelkerke	.224
McFadden	.118

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 8

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con el sexo opuesto

Cox y Snell	.029
Nagelkerke	.036
McFadden	.018

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 9

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión expresión asertiva

Cox y Snell	.091
Nagelkerke	.112
McFadden	.057

Prueba de hipótesis específica 5

Tabla 10

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión quedar en evidencia o en ridículo

Cox y Snell	.048
Nagelkerke	.059
McFadden	.029

Discusión

Nuestro estudio demostró que la ansiedad social en docentes del sector público se explica por la influencia de la resiliencia y compromiso organizacional. Desde la perspectiva del grado de satisfacción laboral en los docentes, el resultado obtenido por Ojeda, et al. (2016) se relaciona con ésta investigación en cuanto a la relación existente entre los niveles de bienestar y valoración del cumplimiento de las metas, pues potencian la resiliencia en los colaboradores. Por otro lado, la dimensión hablar en público o interactuar con personas de autoridad, es explicada por la influencia de la resiliencia y el compromiso organizacional.

Estos resultados son coherentes con lo hallado por Talledo (2019), en la que demostró que los docentes con adecuadas habilidades sociales presentaban menor índice de ansiedad y sustenta lo manifestado por Cortés y Leyva (2012) acerca de que la resiliencia implica el uso de estrategias diversas, entre ellas las sociales para hacer frente y superar las adversidades. Respecto a la dimensión interacción con desconocidos solo se da por influencia del compromiso organizacional mas no por la resiliencia, resultado que explicaron Caballo, et al. (2016), al mencionar que la ansiedad al conocer a personal nuevo sea docente, directivo, etc. se reduce en corto tiempo en donde la resiliencia no juega ningún papel fundamental. Sobre influencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con el sexo opuesto, los resultados evidenciaron que las variables independientes no explican la variable dependiente. Ante esto, Caballo, et al. (2016) refirieron que las interacciones virtuales son solo para reuniones laborales o profesionales y no para entablar citas con el sexo opuesto ni mantener una conversación de tipo romántica lo cual sustenta que dichas conductas no tienen mediación en el compromiso de los colaboradores, sin embargo, se contradice con lo propuesto por Mandujano, et al. (2020) pues considera que la ansiedad producto de la interacción con el sexo opuesto puede ser superada con la intervención de la resiliencia por su característica adaptativa, reforzando lo referido, Villalobos y Assaél (2018) añadieron que la resiliencia permite que los docentes se mantengan firmes con el cumplimiento de su compromiso educativo, de tal manera que la relación con personas del sexo opuesto no sea una limitación. La resiliencia y el compromiso organizacional tampoco explica la ocurrencia de la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado. Esto se debe a que, como afirmó Carpio (2015) la resiliencia y asertividad se complementan y pueden expresarse de manera independientes, lo mismo refirió Luzón (2015), pues ser asertivo al expresar la molestia o desagrado no es una habilidad adaptativa sino social que permite una interacción positiva interpersonal. Asimismo, los resultados no mostraron incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo, lo que equivale a decir que la ansiedad no está determinada por las variables independientes. Esto contradice lo referido por Valenzuela (2017), al mencionar que la resiliencia proporciona habilidades como flexibilidad, lo que implica aceptación positiva ante los cambios, por ende, ayuda a enfrentar una situación vergonzosa. Tampoco concuerda con lo manifestado por Salvador (2020) quien afirmó que el compromiso social se vincula con ciertos riesgos psicosociales, de la cual se desprende la ansiedad como efecto o producto de factores psicológicos.

Conclusión

1. En función de la aplicación del estadístico inferencial de regresión logística ordinal y el valor de la Pseudo R cuadrada de Nagelkerke se estimó que el 41.9% de la probabilidad de ocurrencia de la variable ansiedad social depende de las variables resiliencia y compromiso organizacional.
2. El 25.1% de la probabilidad de ocurrencia de la dimensión hablar en público o interactuar con personas de autoridad de la variable ansiedad social, se explica mediante la influencia de las variables resiliencia y el compromiso organizacional.
3. En cuanto a la dimensión interacción con desconocidos de la variable ansiedad social, el modelo propuesto explica en un 22.4% la probabilidad de ocurrencia de ésta, pero solo por influencia del compromiso organizacional.
4. La dimensión interacción con el sexo opuesto no se ve influenciada por la resiliencia ni

por el compromiso organizacional, aunque difiere otros estudios que determinaron la habilidad adaptativa de la resiliencia como factor que disminuye la ansiedad de tener contacto con personas del sexo opuesto.

5. Respecto a la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado, no se ve influenciada por la resiliencia ni por el compromiso organizacional, aunque otros estudios mostraron que la resiliencia y la asertividad son complementos.

6. La resiliencia y el compromiso organizacional no influyen en la dimensión quedar en evidencia o ridículo, aunque algunas investigaciones refirieron que la resiliencia ayuda a tolerar situaciones que pueden ser vergonzosas.

7. La dimensiones interactuar con personas de autoridad y con desconocidos ha tenido influencia en la ansiedad social, podemos concluir que un factor importante en el ser humano se está viendo afectado en esta pandemia y es la capacidad de socializarnos, es decir nuestras relaciones interpersonales. Es por ello que es necesario implementar y ejecutar, como medida que asegure la salud mental de los docentes, programas que promuevan y potencien los estados socioemocionales de tal manera que se reduzcan los factores que están influenciando de manera negativa en el bienestar de los profesores. Asimismo, realizar más investigaciones en instituciones privadas que permitan detectar cuáles son los otros factores que explican la presencia de ansiedad social en los docentes.

Referencias

- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrade, M. S., L. Chong, M., & Cobos, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2), 100-115. <https://doi.org/10.37957/ed.v5i2.83>
- Antón, J. (2019). Conductas resilientes de los estudiantes como una mentalidad positiva ante las adversidades. [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional de Tumbes. Repositorio institucional: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1752>
- Caballo, V., Salazar, I., Robles, R., Arias, B., Iruña, M. (2016). Validación del cuestionario de ansiedad social para adultos (CASO) en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 33 (1), pp. 30-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243056043004>
- Campoverde, X., Viñanzaca, J., Parra, M., Reivan, G. y Ramírez, A. (2020). Resiliencia y funcionalidad psicosocial en adictos institucionalizados. *Journal of America Health*. 1-21. <https://doi.org/10.37958/jah.v0i0.70>
- Carpio, C. (2015). Resiliencia en interno de medicina del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la primera rotación académica del año 2015. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/287>

- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Luzón, C. (2015). Características de la resiliencia de padres con hijos adolescentes discapacitados en el Centro CREER. Tesis de licenciatura. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21533>
- Ministerio de Salud (16 de julio de 2021). Sala situacional COVID 19 Perú. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.aspx
- Monsalve, C., Riaño, N. y Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 90. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71. [http://www.iiiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época; 1; 67 – 86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Salgado, C. (2018). Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. https://drive.google.com/file/d/1J27wOCQOQ1_87GM8Dd1qENgaDlPuXy0D/view
- Salvador, J. (2020). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano. Tesis de doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11857>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma. Repositorio institucional. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sutep: 400 maestros han fallecido por COVID-19 y cientos están contagiados (6 de julio de 2020). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/sutep-400-maestros-han-fallecido-por-covid-19-y-cientos-estan-contagiados-nndc-noticia/>

- Suysuy, E. y Silva, F (2021). Compromiso organizacional para contribuir al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen–2020. TSE'DE, 4(1). <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/60>
- Talledo, E. (2019). Nivel de ansiedad y su influencia en la inteligencia emocional y habilidades sociales en docentes de Educación secundaria de colegios públicos del cercado de Tacna, 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/670>
- Valenzuela, Y. (2017). Adaptación de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson en pacientes diabéticos en un hospital del distrito del Cercado de Lima, 2017. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3401>
- Villalobos, P. y Assaél, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principales egresados de una universidad pública. Psicoperspectivas, 17(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1145>
- Weinstein A, Dorani D, Elhadif R, Bukovza Y, Yarmulnik A, Dannon P. (2015). Internet addiction is associated with social anxiety in young adults. Ann Clin Psychiatry. 27(1):4-9. <https://doi.org/10.1093/med/9780199380183.003.0001>
- Yabar A, Marin-Leiva J, Tejada RA. Asociación entre trastorno dismórfico corporal y ansiedad social: ¿los pacientes dermatológicos tienen más riesgo? Dermatol Rev Mex. 2021; 65 (1): 3-13. <https://doi.org/10.24245/dermatolrevmex.v65i1.5044>