

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”



**“CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS”**

DIANA GABRIELA ARCHILA BONILLA

GUATEMALA, JULIO 2023.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**POR
DIANA GABRIELA ARCHILA BONILLA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, JULIO 2023.

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina.

DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León.

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela.

M. Sc. José Mariano González Barrios.

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez.

Nery Rafael Ocox Top.

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruiz.

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS



Cc. Archivo

CIEPS. 023-2023

Reg. 012-2023

CODIPs. 1102-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

02 de junio de 2023

Estudiante

Diana Gabriela Archila Bonilla

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante **Archila Bonilla**:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto OCTAVO (8°)** del **Acta VEINTISIETE - DOS MIL VEINTITRÉS (27-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 31 de mayo 2023, que copiado literalmente dice:

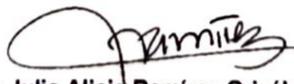
“OCTAVO: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”** de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Diana Gabriela Archila Bonilla**Registro Académico 2017-04221****CUI: 3364-52195-1904**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por **M. Sc. Donald Wylman González Aguilar** y revisado por **Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez**.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional”.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”
Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León
SECRETARIA

/Bky

Guatemala, 30 de mayo del 2023

Señores

Miembros del Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

CUM

Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante, **DIANA GABRIELA ARCHILA BONILLA, CARNÉ NO. 3364-52195-1904, REGISTRO ACADÉMICO No. 2017-04221 y Expediente de Graduación No. L-18-2022-I**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo profesional**
- **10 créditos académicos por trabajo de graduación**
- **15 créditos académicos por Examen Técnico Profesional Privado**

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS."**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 03 de MAYO del año 2023.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



M.A. MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Lucia, G.

CC. Archivo

Adjunto: Expediente completo e Informe Final de Investigación digital e Impreso.



INFORME FINAL

Guatemala, 23 de mayo de 2023

Señores

Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **Marco Antonio de Jesús García Enríquez** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”.

ESTUDIANTE:

Diana Gabriela Archila Bonilla

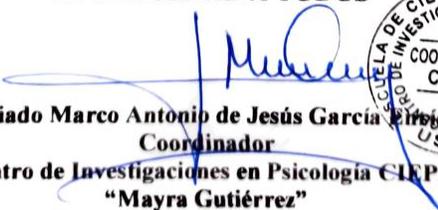
DPI. No.

3364521951904

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 03 de mayo de 2023 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 22 de mayo de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c. archivo



Guatemala, 23 de mayo de 2023

Coordinación
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“CLIMA DE EQUIPO, ANSIEDAD Y APOYO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”.

ESTUDIANTE:
Diana Gabriela Archila Bonilla

DPI. No.
3364521951904

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 03 de mayo de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Cruz
DOCENTE REVISOR



c. archivo

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11
Teléfono Planta 24187530

UIP 057-2023
11 de abril de 2023

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enriquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Respetable Licenciado García:

Por este medio me permito informar que la alumna Diana Gabriela Archila Bonilla, quien se identifica con el CUI: 3364 52195 1904, Carné: 201704221, participó como auxiliar en la investigación que lleva por título: "Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios", la cual fue cofinanciada por la Dirección General de Investigación -DIGI- y por la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Dicha participación fue acorde al Modelo de gestión de la investigación de la Escuela de Ciencias Psicológicas y bajo la asesoría del M.Sc. Donald Wylman González Aguilar, trabajo de tesis denominado: "Clima de equipo, ansiedad y apoyo social en estudiantes universitarios".

Extiendo esta carta para avalar su trabajo de campo y que sirva como respaldo en sustitución a la carta de la institución solicitada por el Centro de Investigación en Psicología – CIEPs- "Mayra Gutiérrez".

Agradezco su atención y sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

"Id y Enseñad a Todos"



Maestro José Mariano González Barrios
Coordinador
Unidad de Investigación Profesional

C.c: Archivo
/G.C.

Guatemala, 10 de abril 2023.

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología

(CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe de investigación titulado "Clima de equipo, ansiedad y apoyo social en estudiantes universitarios" realizado por la estudiante: Diana Gabriela Archila Bonilla CUI 3364 52195 1904.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs) "Mayra Gutiérrez", por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,


Msc. Donald Wylman González Aguilar

Psicólogo

Colegiado No.: 10907

Asesor de contenido

Donald W. González Aguilar
Psicólogo
Colegiado 10907

HOJA DE PADRINOS

MSC. DONALD W. GONZÁLEZ AGUILAR

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 10907

LIC. HECTOR MANUEL MUÑOZ ALONZO

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 14452

DEDICATORIA

A:

EL SER SUPREMO

Por darme la inteligencia para poder concluir esta etapa tan esperada, por el crecimiento personal y profesional que he tenido.

MI MADRE

Por ser la persona que me ha llevado de la mano a lo largo de la vida, sin ella no hubiera podido obtener cada logro académico que he conseguido hasta ahora. Por su esfuerzo para sacar adelante a su familia y no permitir que nada faltara.

MIS HERMANAS

Mishelle, por ser un ejemplo para mí, por impulsarme y animarme a conseguir lo que quiero.
Annelys por su paciencia y comprensión.
Por ser las mejores amigas.

MIS ABUELOS

Carlos (QEPD) por ser ese ente que trascendió y haber sido mi figura paterna durante todo el tiempo que estuvo conmigo, por su apoyo incondicional y su presencia, dedicación especial para ti que sé que disfrutarás este éxito conmigo.
Orbelina, por ser tan dulce y comprensiva.

MI PAREJA

Iván, por tener siempre las palabras correctas en los momentos que me sentía derrotada, por su amor incondicional, por creer en mí y brindarme su apoyo durante este proceso.

MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

Zoila, Liss, Elder, Giovani; por sus palabras de ánimo y apoyo.
Hector, por su ayuda y orientación.
Jennifer (QEPD), por haber sido un ejemplo de lucha hasta el final.

AGRADECIMIENTO

A:

EL SER SUPREMO

Por brindarme las posibilidades para poder concluir mis estudios universitarios.

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Por ser mi Alma Mater, por albergarme entre sus paredes que me ha brindado conocimientos y experiencias durante mi vida universitaria.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por el financiamiento brindado a la investigación utilizada en este estudio, titulada “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” partida presupuestaria B10-2021.

LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por brindarme formación en la carrera que siempre aspiré, además de que me ha brindado a las mejores personas que me han acompañado.

LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por llenarme de conocimiento en cada uno de los cursos impartidos por más de cinco años, eminencias que llevo en el alma y siempre recordaré.

MSC. DONALD W. GONZÁLEZ AGUILAR

Por todo el apoyo en la asesoría y revisión de este informe, por ser un mentor en los temas de investigación y creer en mis capacidades en cada uno de los proyectos que me permitió acompañarle.

Índice

Resumen.....	1
Prólogo.....	2
Capítulo I	5
1. Planteamiento del problema y marco teórico	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Objetivos de la Investigación	8
1.3. Marco Teórico	9
1.3.1. Trabajo y Clima de Equipo	9
1.3.2. Apoyo Social.....	19
1.3.3. Ansiedad	29
1.4. Consideraciones Éticas	39
Capítulo II.....	40
2. Técnicas e Instrumentos.....	40
2.1. Enfoque, Modelo y Nivel de la Investigación	40
2.2. Técnicas	40
2.2.1. Técnica de Muestreo	40
2.2.2. Técnica de Recolección de Datos	40
2.2.3. Técnica de Análisis de Datos	41
2.3. Instrumentos	43
2.4. Operacionalización de Objetivos, Categorías, Hipótesis y Variables	44
2.4.1. Formulación Inicial de Hipótesis	46
Capítulo III.....	47
3. Presentación, Interpretación y Análisis de Resultados	47
3.1. Características del Lugar y de la Muestra	47
3.1.1. Características del Lugar.....	47
3.1.2. Características de la muestra.....	47
3.2. Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados	49
3.3. Análisis General	54
Capítulo IV.....	58
4. Conclusiones y Recomendaciones	58
4.1. Conclusiones	58

4.2. Recomendaciones	60
4.3. Referencias Bibliográficas.....	62
4.4. Anexo	78
4.4.1. Plan de Análisis de Datos	78

Autor: Diana Gabriela Archila Bonilla.

Título: Clima de equipo, ansiedad y apoyo social en estudiantes universitarios.

Resumen

El clima de equipo representa un elemento fundamental dentro de los grupos de trabajo que se pueden configurar a lo largo de los cursos y de la vida universitaria, lo que garantiza el éxito en la realización de tareas y actividades. Sin embargo, en ocasiones se pierde el interés por participar activamente provocando que el clima decaiga, debilitando el apoyo social entre sus miembros, provocando ansiedad y estrés por la carga académica acumulada. El objetivo de la investigación fue establecer la asociación entre clima de equipo, ansiedad y apoyo social percibido en los estudiantes universitarios de los centros universitarios de Guatemala, Jalapa y Sacatepéquez. Los resultados arrojaron datos estadísticos adecuados, los análisis inferenciales indicaron que existe correlaciones significativas entre las variables ($p < .001$). El modelo fue estadísticamente significativo, $\chi^2 (2, N = 377) = 23.3, p < .001$. Un apoyo social alto está asociado con un clima de equipo alto a partir de una razón de probabilidad ($OR 2.253, IC 95 \% 1.479$ a 3.432), mientras que la variable de ansiedad se puede presentar con un nivel de referencia negativo, ya que, a niveles bajos de ansiedad, el clima de equipo se encuentra positivo ($OR 1.062 IC 95 \% 1.009$ a 1.118). La normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogorov Smirnof con la cual se encontró que la distribución de los datos fue normal para las tres variables: clima de equipo, ansiedad y apoyo social, basado en los resultados se rechaza la hipótesis nula ($p = <0.05$).

Palabras Clave: universidad, estudiante, ansiedad, apoyo.

Prólogo

La vida universitaria representa una etapa importante de desarrollo, en las áreas: social, emocional y académica. Siendo un espacio de interacción permanente entre diferentes actores dentro del centro universitario, figuras como profesores, autoridades y compañeros son parte de ellos, permitiendo establecer relaciones estrechas.

Durante de la vida universitaria las relaciones entre miembros del equipo de trabajo es una constante que muy pocas veces se deja de lado, los trabajos en equipo garantizan el aprendizaje eficaz entre sus miembros y representan una figura de apoyo durante esta etapa de la vida académica de educación superior.

Sin embargo, en la mayoría de las veces los equipos de trabajo y el clima que se mantiene dentro de ellos se estropea debido a la falta de compromiso de parte de uno o varios estudiantes, lo que da inicio a problemas tanto académicos como emocionales, la carga académica empieza a ser mayor y el malestar emocional tiende a aumentar, resultando en problemas en las relaciones interpersonales y la fuente cercana de apoyo social, y presentando síntomas de estrés y ansiedad en los estudiantes que se mantienen con el compromiso dentro del equipo.

A pesar de ellos, fuentes como la familia, amigos y otras personas significativas pueden influir en la mejora de los sentimientos de malestar en lo estudiantes, brindándole herramientas importantes de afrontamiento ante las adversidades que se puedan presentar en el contexto académico universitario.

Por lo anterior, se encontró importante poder determinar los niveles e indicadores de las variables de clima de equipo, apoyo social y ansiedad en los estudiantes, como una forma de profundizar en cada una de estas áreas. De la misma manera, fue de interés encontrar una

relación predictiva entre las variables, con el fin de poder prevenir problemas futuros y tomar medidas importantes de intervención por parte de autoridades universitarias ante la presencia de algún problema. Además, se buscó proveer conocimiento teórico sobre el tema e incentivar las futuras investigaciones relacionadas llenando los vacíos de conocimiento en cuanto a la relación encontrada entre las variables ya estudiadas.

Dichas variables estudiadas mediante la prueba piloto de la investigación coordinada por el MSc. Donald W. González Aguilar y su equipo de investigación titulado “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a), que fue cofinanciada por la Dirección General de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dieron la pauta para que los datos obtenidos y que están en proceso de autorización institucional, pudieran ser utilizados para identificar nuevas áreas de interés ante la población universitaria. Estas áreas no fueron tomadas en cuenta en el estudio original, pero se identificaron como significativas para próximas investigaciones dentro del campo de la psicología organizacional y la educación, por lo que existe utilidad académica y científica en la realización de un análisis secundario interno de dichos datos.

La viabilidad del análisis secundario interno garantizó la realización del presente estudio, que pudo determinar diferentes medidas favorables para los estudiantes universitarios. Se tomó como población de interés ante los diferentes escenarios que representa la vida académica y sus exigencias, que puede ser puntos de inicio de problemas psicológicos como estrés y ansiedad, por lo que fue evidente la importancia del estudio del apoyo social y el clima de grupo para afrontar las demandas de la educación superior y sus riesgos en el bienestar mental.

Las instituciones beneficiadas con la realización de este estudio fueron los centros universitarios de la ciudad de Guatemala, Jalapa y Sacatepéquez. Entre los beneficios propuestos se presentaron las puntuaciones e indicadores sobre las tres variables a estudiar: Clima de equipo, apoyo social y ansiedad. De esta manera se pretendía incentivar a las autoridades a actuar ante la presencia de niveles negativos, poder crear programas de intervención, programas de desarrollo docente y espacios de atención psicológica y de apoyo a los estudiantes.

La presente investigación fue diseñada teniendo presente el respeto a la autonomía del alumno brindándole la elección de participar o no del estudio, se brindó un consentimiento y asentimiento informado a todos aquellos que decidieron participar para dar a conocer los fines de la investigación.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema y marco teórico

1.1. Planteamiento del problema

El clima de equipo representa un elemento importante para garantizar el éxito de sus integrantes (Abrahamsen et al., 2008). Siendo una constante durante la estadía de los estudiantes dentro de los espacios universitarios, que, a su vez, funcionan como una fuente de apoyo social (De Prada Creo et al., 2021).

El clima de grupo y el trabajo en equipo conserva la participación de sus miembros y el seguimiento de manera conjunta, creando espacios de confianza, seguridad y compañerismo; aspectos que son necesarios para la toma de decisiones, proponer nuevos rumbos, brindar información para optimizar los procesos y alcanzar la metas (Heaney et al., 1995).

Sin embargo, se puede ver afectado por la falta de colaboración y compromiso de uno o varios miembros, estropeando la realización de los trabajos o responsabilidades establecidas, lo que puede conllevar a experimentar problemas relacionados al estrés, ansiedad y agotamiento por la responsabilidad académica acumulada (Cheng et al., 2016; Jimmieson et al., 2010).

Algunos estudios han llegado a la conclusión, sobre la alta tasas de estudiantes que presentan síntomas de ansiedad y la consecuencia que dicha sintomatología puedan tener sobre otros factores importantes como el rendimiento académico, la deserción y el mismo bienestar emocional (Amézquita et al., 2000; Cassaretto, 2003).

Burris et al. (2009), indicaron que la vida universitaria y las características de la propia carrera universitaria se distinguen significativamente de otros periodos de desarrollo a lo largo de la vida, ya que en esta etapa se tiende a presentar estrés y ansiedad. Algunos de los problemas

que pueden presentar los estudiantes en esta etapa de la vida académica son trastornos alimentarios, trastornos emocionales, dificultad para concentrarse y fatiga.

De la misma manera, las presiones sociales a las que se ven expuestos los estudiantes universitarios provocan peores condiciones en cuanto a la presencia de síntomas de ansiedad y armonía en los equipos de trabajo, si se compara con el resto de la población. Esto puede ocurrir, en relación a la idea que tienen los estudiantes de conseguir un grado académico y poder encontrar un trabajo que le permita tener un buen nivel económico luego de la graduación (Cooke et al., 2006).

A pesar de las presiones a las que los estudiantes están expuestos, se encuentra la importancia del apoyo social como un factor relevante que disminuye los sentimientos de malestar y ansiedad. Dicho constructo puede provenir de diferentes fuentes las que proporcionan herramientas importantes de afrontamiento para poder lidiar con las demandas de la vida universitaria. La familia, amigos y otras personas significativas otorgan herramientas adecuadas para sobrellevar de situaciones estresantes (Lukasik & Witek, 2017).

La familia brinda un espacio seguro ideal para fortalecer valores, principios, normas sociales y medidas de interacción que les permita desenvolverse en el medio sin inconvenientes, además, simboliza un contexto favorable para prevenir una serie de comportamientos de riesgo que se puedan presentar en el futuro. Se logra satisfacer sus necesidades emocionales; estas dimensiones importantes en el funcionamiento familiar permiten el desarrollo de la independencia y de estrategias de afrontamiento para sobrellevar las diversas demandas, que posteriormente, sus integrantes formen parte de él de manera positiva (Gimeno, 1999).

De la misma manera, tener relaciones de amistad durante la vida, hace que se pueda percibir mayor apoyo positivo, que influye en el área emocional y personal garantizando el bienestar (Lin & Ensel, 1989).

Fuera del círculo familia y del grupo de amigos, los individuos pueden obtener una fuente de apoyo importante. Las personas significativas se pueden encontrar en los grupos religiosos, lugares de trabajo, espacios educativos y la comunidad en general, que pueden proporcionar herramientas para sobrellevar las demandas de la vida académica diaria y disminuir la ansiedad. Estas personas pueden estar conformadas por compañeros de equipo, profesores y autoridades universitarias (Hobfoll, 1989).

Por lo anterior, se reconoció el interés por conocer la relación que existe entre tres variables: el clima de equipo, el apoyo social y la ansiedad en los estudiantes de los centros universitarios de la ciudad de Guatemala, Jalapa y Sacatepéquez. Dicho proceso se cumplió mediante un análisis secundario de datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a).

Por esta razón, se planearon una serie de interrogantes que se respondieron a lo largo del análisis secundario de los datos, de manera general ¿Cuáles es la asociación entre clima de equipo, ansiedad y apoyo social percibido en los estudiantes universitario de los centros universitarios de Guatemala, Jalapa y Sacatepéquez? De forma específica ¿Cuáles son los niveles de clima de equipo de los estudiantes? ¿Cuáles son los indicadores de ansiedad de los estudiantes? ¿Cuáles son los niveles de apoyo social percibido de los estudiantes? ¿Cuáles es el coeficiente de determinación de clima de equipo, apoyo social y ansiedad en los estudiantes universitarios?

1.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer la asociación entre clima de equipo, ansiedad y apoyo social percibido en los estudiantes universitario de los centros universitarios de Guatemala, Jalapa y Sacatepéquez.

Objetivos Específicos

- Analizar los niveles de clima de equipo de los estudiantes.
- Establecer los indicadores de ansiedad de los estudiantes universitarios.
- Identificar los niveles de apoyo social percibido de los estudiantes.
- Establecer el coeficiente de determinación de clima de equipo, ansiedad y apoyo social de los estudiantes universitarios.

1.3. Marco Teórico

1.3.1. Trabajo y Clima de Equipo

El trabajo en equipo es definido por Scarnati (2001) como un proceso de cooperación que permite a personas ordinarias lograr resultados extraordinarios. Harris y Harris (1996) también explican que tiene un objetivo o propósito común en el que los miembros pueden desarrollar relaciones eficaces y mutuas para alcanzar los objetivos.

En cuanto a la definición de clima, generalmente se han adoptado dos enfoques:

1. El enfoque de esquemas cognitivos, que conceptualiza el clima como la representación cognitiva de los individuos de entornos proximales expresados en términos de significado psicológico y significado para el individuo (James & Sells, 1981).
2. El enfoque de percepción compartida, que define el clima organizacional en cuanto a las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales y ha sido utilizado por investigadores para definir umbrales de consenso y acuerdo entre evaluadores entre calificaciones individuales de las dimensiones climáticas indicativas de percepciones compartidas (Dansereau & Alutto, 1990).

El enfoque de esquemas cognitivos (a nivel individual) y el enfoque de percepción compartida (a nivel superior) no se excluyen mutuamente, sino que son compatibles entre sí.

En términos del nivel apropiado de análisis en el que examina la percepción compartida del clima, Anderson y West (1994) identificaron lo que llamaron un grupo de trabajo próximo: es decir, el equipo permanente o semipermanente al que se asignan los individuos y con el cual identifican e interactúan regularmente para realizar tareas relacionadas con el trabajo. Los

individuos suelen ser miembros de más de un grupo de trabajo, pero la atención se otorga específicamente al grupo en el que realizan sus tareas y actividades diarias.

Responde a que los individuos trabajen juntos en un entorno de cooperación para alcanzar los objetivos comunes, compartiendo conocimientos y habilidades. La bibliografía destaca sistemáticamente que uno de los elementos esenciales de un grupo es su enfoque hacia un objetivo común y un propósito claro (Fisher et al., 1997; Johnson & Johnson, 1995).

Los equipos son una parte integral de muchas organizaciones y deben incorporarse como parte de la prestación de las unidades terciarias. El éxito de las actividades grupales depende de la sinergia existente entre sus miembros, siendo propicio para crear un clima en el que todos estén dispuestos a participar con el fin de promover la positividad y la eficacia.

Los miembros deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a entornos de trabajo cooperativos en donde los objetivos se alcanzan mediante la colaboración y la interdependencia social en lugar de objetivos individualizados y competitivos (García et al., 2016).

Se han encontrado una serie de atributos necesarios para el éxito del trabajo en equipo. Muchos de ellos han sido identificados sistemáticamente en la literatura.

Según diferentes autores, mencionan el compromiso con el éxito del equipo y los objetivos compartidos, en el que los miembros están comprometidos con el alcance de metas comunes para el proyecto. Los grupos exitosos están motivados y aspiran a alcanzar el máximo nivel (Knight & Elsaid, 2006). También se encuentra la interdependencia, con el fin de crear un entorno en el que juntos pueden contribuir mucho más que como individuos. Un entorno positivo e interdependiente saca lo mejor de cada persona y permite al equipo alcanzar sus objetivos a un nivel muy superior. Los individuos promueven y animan a sus compañeros a alcanzar, contribuir

y aprender. Las habilidades interpersonales incluyen la capacidad de discutir abiertamente con los miembros, ser honesto, digno de confianza, solidario, mostrando respeto y compromiso con los individuos. Es importante fomentar un entorno de trabajo afectuoso que incluya la capacidad de trabajar eficazmente con los demás (Johnson & Johnson, 1995).

Por otro lado, se requiere de comunicación abierta y retroalimentación positiva, para escuchar activamente las preocupaciones y necesidades de los miembros y valorar su contribución y expresarla ayuda a crear un entorno de trabajo eficaz. Los miembros deben estar dispuestos a dar y recibir críticas constructivas y proporcionar una retroalimentación auténtica (Lloyd et al., 2014)

La composición adecuada es esencial para crear un ambiente exitoso, donde los miembros del equipo deben ser plenamente conscientes de su función específica y comprender lo que se espera de ellos en cuanto a su contribución y al proyecto (Johnson et al., 2000).

Y el compromiso con los procesos, liderazgo y responsabilidad ayuda a los miembros a ser responsables de su contribución al equipo y al proyecto. Deben ser conscientes de los procesos, las mejores prácticas y las nuevas ideas. Un liderazgo eficaz es esencial para el éxito, incluida la toma de decisiones compartida y la resolución de problemas (Yang et al., 2011).

1.3.1.1. Roles y Trabajo en Equipo

Según Cardona y Wilkinson (2006) existen una serie de roles y papeles que los miembros del equipo suelen suplir, entre ellos se pueden mencionar:

Creativo. Es la persona que suele resolver los problemas dentro grupo, encontrando soluciones y formas novedosas de solucionar el problema presente.

Investigador de Recursos. Es la persona que crea lazos cercanos con otras, a partir de características como la extroversión, comunicación y entusiasmo.

Coordinador. Es la persona que suele llevar las riendas ante los demás, es la persona que llega a los demás a plantear objetivos realistas y alcanzables por medio de todos los miembros del grupo de trabajo.

Impulsor. Es la persona que se sobrepone ante los obstáculos que pueda afrontar el grupo de trabajo durante la realización de un trabajo o proyecto.

Evaluador. Es la persona encargada de analizar cada paso que se deba realizar durante la realización de determinado proyecto, busca opciones y crea conciencia ante lo más preciso y estratégico.

Cohesionador. Es el intermediario entre las situaciones de conflicto, busca crear un ambiente de comunicación y escucha entre todos los miembros.

Implementador. Es la persona que sin complicaciones intenta realizar acciones a partir de reglas para poder llegarlo a la acción.

Finalizador. Es la persona que ultima detalles, perfecciona el aspecto y contenido de determinado trabajo o proyecto, minimizando los errores.

1.3.1.2. Actitudes en el Trabajo en Equipo

Cardona y Wilkinson (2006) mencionan algunas actitudes necesarias e importantes que debería de tener cada una de las personas que desea formar parte de un equipo de trabajo, entre ellas se pueden encontrar:

Escucha. Escuchar es suministrar atención, que es una cualidad difícil de asumir a pesar a su aparente sencillez. En algunos momentos se conservan prejuicios sobre contextos, individuos y sucesos que hacen que se deformen la realidad y no se afronte adecuadamente. Una forma de obtenerlo es escoger una actitud de escucha activa y receptiva, tratando de comprender

el paradigma de los demás e impulsando el diálogo productivo entre las personas que conforman el grupo de trabajo. Esta actitud es esencial para una correcta retroalimentación en doble vía. Un feedback constructivo siempre inicia con la escucha activa (Lloyd et al., 2014).

Actitud de Colaboración. Ayudar es estar siempre en la disposición de poner manos a la obra en pro a la obtención de la meta común y ser parte de los éxitos y fracasos con los demás miembros. La primera faceta de una actitud colaborativa es el respeto a los miembros, sus necesidades y su tiempo, teniendo en cuenta las decisiones comunes, aunque no concuerden con la opinión propia. Otra forma de colaborar es tomar determinadas formas de actuar cuando se evidencia que el equipo necesita un impulso hacia una determinada dirección (Fuchs et al., 2000).

Por ejemplo, si se necesita contar con un mayor número de textos sobre información técnica, se puede contribuir a suministrarla. Si se necesita extender el momento de discusión sobre un tema determinado para hacer parte a todos, se puede promover la comunicación. Si hay que examinar los manuales o inclusive los objetivos comunes, éstos se pueden discutir. Si uno no se ve capaz de apoyar, informar o discutir, se pueden solicitar estas ocupaciones a un colaborador, un informante o un cuestionador natos dentro del mismo grupo.

Para Cardona y Wilkinson (2006) también se favorece con el equipo en cuanto a la neutralización de los roles o actitudes que lo debilitan. Por ejemplo, cuando se alienta al indeciso para que dé a conocer su opinión, cuando se seccionan las interrupciones del despistado con amabilidad, se evita limitar el debate por parte de la persona dominante o se solicitan procedimientos concretos al insidioso.

La actitud de colaboración es esencial para tratar bien las prioridades y el compromiso que exista entre los miembros. Una apropiada comisión de prioridades y compromisos inicia en el respeto a los demás, en sus necesidades y el tiempo que prestan para poder estar dentro.

Actitud Optimista. Ser optimista es tener la capacidad de ver las situaciones desde un punto de vista más favorable. De esta forma se empapan de moral y esfuerzo a los miembros del equipo. Cuando las personas adoptan esta actitud, es fácil encontrar armonía en la realización de la tarea, ser parte con los objetivos en común y comprometerse cada vez más. Es también más fácil ser ambicioso, es decir, ser capaz de instaurar objetivos y metas eminentes para sí y para los demás miembros, así como tratar de alcanzarlas con determinación. Se trata de ensamblar éxitos y frustraciones con ánimo de aprendizaje. Este es una parte importante para el progreso de la habilidad de adaptación. Adaptarse a otros temperamentos y escenarios es mucho más fácil si se visualiza desde una actitud de aprendizaje positivo (Knight & Elsaid, 2006).

1.3.1.1. Clima de Equipo en Estudiantes Universitarios

El uso de equipos aumenta el nivel de participación en los centros educativos, lo cual es conocido por incrementar el compromiso, el esfuerzo, la lealtad y la creatividad de los estudiantes (Anderson & West, 1994), pero las habilidades de trabajo efectivas requieren una atmósfera o "clima" que facilite la eficiencia y rendimiento.

El concepto de clima ha recibido considerable atención en la literatura internacional, pero la investigación ha sido afectada por dos dificultades relacionadas: definir exactamente lo que significa y cómo medirlo con precisión en diferentes niveles de análisis (Joyce & Slocum, 1984; Rentsch, 1990; Schneider & Reichers, 1983).

Un factor que determina el desempeño de un grupo de trabajo y su estatus competitivo dentro del centro educativo al que pertenece es su propensión a la relación con los otros, que ha sido durante mucho tiempo un área de interés para los científicos sociales y psicólogos que trabajan en entornos educativos y organizacionales (West & Anderson, 1992). West y Farr (1989) definieron la relación con los otros como la introducción y aplicación intencionales dentro de un grupo de roles u organización mediante ideas, procesos, productos y procedimientos con el fin de conseguir beneficio individual, grupal, organizacional y social.

El clima de equipo en estudiantes se han realizado investigaciones a nivel individual, grupal y organizacional en un intento de determinar los factores que pueden facilitarla o dificultarla y, en última instancia, promover entornos de compañerismo y flexibilidad (West & Anderson, 1992).

Algunos estudios han identificado los rasgos o características de los individuos dentro de los grupos (Kirton, 1989), algunos han buscado comprender tanto los procesos como las consecuencias de ser parte de un conglomerado (Angle & Van de Ven, 1989), y otros quieren identificar los factores que facilitan la relación de los miembros entre ellos (West & Farr, 1989).

Un factor importante de la propensión sinérgica del grupo es la especificidad cultural nacional, que condiciona la posibilidad de aplicar técnicas de gestión. En particular, los estudios de Hofstede (1980) identificaron cuatro dimensiones de la diversidad cultural: individualismo, colectivismo, disparidad de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad y feminidad.

Uno de los modelos líderes para el estudio del clima de equipo de trabajo es el modelo de cuatro factores de West (1990), que sugiere que el clima está esencialmente relacionado con la visión, la seguridad participativa, la orientación a las tareas y el apoyo a la innovación.

De acuerdo con este modelo, los grupos con una visión y objetivos claramente definidos y compartidos tienen más probabilidades de desarrollar nuevos métodos de trabajo útiles porque sus esfuerzos tienen un enfoque y una dirección; la participación en la toma de decisiones es importante, porque puede aumentar la probabilidad de que los miembros inviertan en los resultados de la decisión y, por lo tanto, están dispuestos a ofrecer nuevas ideas (Kivimäki et al., 1997).

Sin embargo, una condición previa crucial para una participación eficiente es que el grupo debe ser percibido como interpersonalmente no amenazante y seguro. Finalmente, el desempeño innovador también puede requerir el compromiso para lograr los más altos estándares posibles de desempeño de tareas y ofrecer un apoyo articulado y promulgado para los intentos de ideas innovadoras (Kivimäki et al., 1997).

Este modelo teórico condujo al desarrollo del inventario de clima de equipo (TCI) (Anderson & West, 1994), una forma de medida específica del clima dentro de los grupos de trabajo para la innovación que proporciona una imagen del nivel y la calidad del trabajo o utilizando una serie de escalas Likert. El inventario original de 116 ítems se sometió a análisis factoriales exploratorios y confirmatorios que incluían varias muestras (Anderson & West, 1994; Burningham & West, 1995), lo que condujo a la versión publicada de 44 ítems (Anderson & West, 1994).

Esta forma corta del instrumento tiene cuatro escalas superiores y 14 ítems. De acuerdo con el modelo de cuatro factores de West (1990), se relacionan con:

Seguridad Participativa. Cuán participativo es el equipo en su toma de decisiones procedimientos y cuán psicológicamente seguros se sienten los miembros para proponer nuevas

y mejores formas de hacerlas. La relación entre los miembros es interactiva y los lazos interpersonales no arriesgan su clima para la innovación. En este camino, la seguridad, la confianza, el compañerismo y la comprensión y son fundamentales para la correcta participación de las personas, tanto en la toma de decisiones como en el comunicar información valiosa, así se plantean formas innovadoras de realizar las cosas.

Apoyo a la Innovación. La aprobación, la expectativa, el soporte al preámbulo de mejores medios para realizar las cosas, fortificando los intentos de integrar herramientas innovadoras que incluyan la participación de todos para desarrollar y emplear nuevas opiniones. Todo ello involucra buscar nuevas formas de ver los obstáculos, éstos se observan como desafíos y como oportunidades. West y Farr (1989) definen este concepto como la introducción y aplicación intencionada en una función, grupo u organización de ideas, procesos, productos o procedimientos, nuevos para la unidad de adopción correspondiente, diseñados para beneficiar significativamente el desempeño de la función de las personas. Comparativamente, pocos estudios se han centrado en el nivel de análisis del grupo de trabajo. Se trata de una carencia notable, ya que a menudo una idea es originada y posteriormente desarrollada por un conjunto de personas en una práctica rutinaria dentro de las organizaciones (Anderson & West, 1998). Por ejemplo, las personas encargadas de la gestión pueden iniciar cambios en los procedimientos de la organización; un equipo de marketing puede modificar los enfoques de la publicidad de las líneas de productos; y las personas encargadas del montaje puede instituir métodos nuevos y mejorados de fabricación de estos. Por lo tanto, es importante abordar el tema de la innovación del grupo de trabajo como un resultado en relación con el clima de grupo próximo.

Visión. ¿Qué tan claramente definidos, compartidos, alcanzables y valorados son los objetivos y visión? Se deben realizar puntos claros, alcanzables y realistas que sean seguidos por

todos los miembros del equipo. Además, han de ser beneficiosos para la organización. Estos se han ligado con el propósito, así pues, es la imagen de un efecto significativo que simboliza un alcance de orden superior y un impulso motivador. Es una declaración del estado futuro deseado de algo (Rice et al., 1998).

Indica hasta qué punto se tiene un conjunto de finalidades claras, compartidas y alcanzables (Gibbon et al., 2002). Cuando se tiene una meta se pueden establecer objetivos para determinar la eficacia de estos. Shalley y Gilson (2004) afirmaron que un panorama comunicativo puede maximizar la creatividad de individuos al afectar a las condiciones del equipo y de la organización que fomentan la innovación. A través de una visión compartida, el desarrollo concurrente facilita la coordinación posterior, aumenta la integridad del producto y mejora el éxito del desarrollo de este (Koufteros et al., 2002).

Por lo tanto, para que el grupo sea eficaz, tendrá que ser impulsado por una fuerza que debe ser común, implícita o explícita, que se haya desarrollado, que sea valorada por este y que se considere alcanzable y realista. Khurana y Rosenthal (1998) identificaron que las áreas problemáticas comunes del equipo en la de la fase inicial incluyen: (1) estrategia de proyecto poco clara y proyectos no priorizados; (2) compensación poco clara de los objetivos del proyecto y la asignación inadecuada de personas a las tareas y; (3) una interfaz poco clara de los subsistemas y la falta de dirección de los miembros del equipo.

Orientación a la Tarea. La responsabilidad para conseguir el esquema más alto posible de trabajo de tareas y actividades, incluso el uso de instrucciones provechosas de alcance del progreso. El compromiso por un nivel alto de utilidad que aprueba la ejecución de labores y la valoración de las debilidades involucra la intranquilidad de los miembros por la perfección en la ejecución de las responsabilidades y en los resultados, las continuas

transformaciones de las operaciones y el interés ante las necesidades del cliente. Incluye también la estimación de las fortalezas y de los puntos débiles en cuanto a lo que está realizando el equipo.

En conclusión, los equipos de trabajo, en los que los integrantes están enlazados con los objetivos, son parte de la toma de decisiones, se han comprometido con el cumplimiento de tareas y absorben el sustento a sus ideas innovadoras, son más proclives a tener nuevas ideas y metodologías de trabajo. Se logra desarrollar un clima para la innovación positiva (De Diego, 1998).

1.3.2. Apoyo Social

Es un constructo multidimensional que se refiere a los recursos psicológicos y materiales disponibles para los individuos a través de sus relaciones interpersonales. Se cree que tiene efectos beneficiosos sobre la salud física y mental. Es un constructo teóricamente complejo que ha sido conceptualizado y medido de diversas formas. A pesar de la diversidad de conceptualizaciones y estrategias de medición, la evidencia de que los lazos sociales tienen un efecto beneficioso tanto en la salud física como mental es impresionante. El término generalmente se refiere al proceso mediante el cual las personas manejan los recursos psicológicos y materiales disponibles a través de sus redes sociales para mejorar su afrontamiento ante eventos estresantes, satisfacer sus necesidades (Cohen, 1988).

Los esfuerzos para definir mejor el apoyo social han llevado al desarrollo de varias tipologías de medidas socioambientales. La más básica de ellas distingue entre las medidas que evalúan las características estructurales de las redes sociales (soporte estructural) y las que evalúan los recursos que brindan las redes (soporte funcional) (Cohen & Syme, 1985).

Las medidas de apoyo estructural evalúan el alcance y la interconexión de las relaciones sociales de una persona. Las medidas típicas incluyen el estado civil, la existencia de amigos y parientes y la pertenencia a grupos y organizaciones religiosas. El número de miembros de la familia, amigos, compañeros de trabajo, entre otros con los que existe un contacto social habitual se denomina tamaño de la red (Shinn et al., 1984). Otra medida de apoyo estructural que se utiliza con frecuencia, la integración social, es un índice global del alcance de las conexiones sociales de una persona o de su inserción en una red social (House, 1987). Una medida prototípica de integración social es un índice que incluye el estado civil, el número y la frecuencia de contactos con familiares y amigos cercanos, participación en actividades de grupo y afiliaciones religiosas (Cohen & Syme, 1985).

Las medidas de apoyo funcional evalúan la disponibilidad de recursos psicológicos y materiales de las propias relaciones interpersonales. Los recursos suelen diferenciarse en términos de tres tipos de apoyo: instrumental, informativo y emocional. El primero implica la provisión de ayuda material, por ejemplo, asistencia financiera o ayuda con las tareas diarias (Sainfort, 1991).

El apoyo formativo se refiere a la provisión de información relevante destinada a ayudar al individuo a hacer frente a las dificultades actuales y, por lo general, toma la forma de asesoramiento u orientación para abordar los problemas propios. El apoyo emocional implica la expresión de empatía, cariño, tranquilidad y confianza, y brinda oportunidades para la expresión y desahogo emocionales (House, 1987).

Además de la distinción básica entre apoyo estructural y funcional, otras cuestiones conceptuales influyen en las formas en que se mide y se comprende el apoyo social. Una cuestión es si realmente se debe recibir para que sea beneficioso o si el simple hecho de percibir

que está disponible es suficiente para obtener beneficios psicológicos y de salud física (Prati & Pietrantonio, 2010).

1.3.2.1. Modelos Conceptualizados del Apoyo Social

Modelo de Absorción del Estrés. El modelo de amortiguación del estrés sostiene que el constructo ejerce sus efectos beneficiosos en presencia de eventos estresantes, ya que es aquí cuando se necesita. En este modelo, puede amortiguar el impacto negativo de eventos estresantes de dos maneras (Cohen & McKay, 2020). Primero, puede intervenir entre la ocurrencia de un evento potencialmente estresante y la experiencia de una reacción de estrés psicológico y fisiológico al influir en las evaluaciones de cuán estresantes son los eventos. Aquí, puede mejorar las percepciones de las personas sobre su capacidad para hacer frente a las demandas impuestas por un evento y, como tal, un evento negativo puede verse como menos estresante y menos potencialmente dañino (Wethington & Kessler, 1986).

En segundo lugar, puede intervenir entre la experiencia de una reacción de estrés después de un evento y el inicio de un proceso patológico (psicológico y / o fisiológico) al reducir o eliminar la reacción. En este punto, el apoyo puede reducir la respuesta negativa a alguna situación al mejorar los esfuerzos de afrontamiento para lidiar con las consecuencias prácticas y emocionales del evento y reducir su importancia percibida. Por lo tanto, este aspecto de soporte emocional puede proteger contra los efectos potencialmente dañinos de estresores en diferentes momentos al influir positivamente en los aspectos positivos de los individuos tanto de los eventos estresantes como de los menos amenazadores y su capacidad para hacer frente, es decir, como suficiente y eficaz, particularmente con la ayuda de otros si es necesario (Fleming et al., 1982).

Cohen y McKay (2020) sugirieron que para que el apoyo disminuya los efectos adversos del estrés en el bienestar, los recursos que se perciben como disponibles deben coincidir con las necesidades provocadas por el evento estresante. Esta predicción, conocida como el factor estresante mediante la hipótesis de emparejamiento de recursos refleja la visión de los factores estresantes como eventos que crean déficits o pérdidas y que la naturaleza de la pérdida determina la naturaleza de los recursos necesarios para reemplazar lo que se perdió. Por ejemplo, la pérdida financiera asociada con el desempleo involuntario presumiblemente provocaría necesidades de apoyo tangible, como asistencia financiera de familiares y amigos, mientras que la pérdida emocional y psicológica asociada con la muerte de un amigo presumiblemente generaría necesidades un respaldo a las emociones.

Russell et al. (1984), argumentaron que la capacidad de control percibida de los eventos estresantes es un factor crítico para hacer coincidir los recursos de apoyo con las necesidades del mismo. Específicamente, se cree que las situaciones que son potencialmente controlables provocan necesidades de recursos amortiguadores que mejoran la capacidad del individuo para afrontar activamente (por ejemplo, mediante la resolución de problemas o la planificación) las demandas impuestas por el factor estresante. Estos recursos de apoyo (informativo y tangible) pueden, a su vez, ayudar a las personas a afrontar de manera más eficaz las consecuencias de un evento o incluso evitar que ocurra.

Modelo de Efecto Directo. Según Cohen y Syme, (1985), el modelo de efecto directo propone que tener relaciones sociales tiene un efecto beneficioso general sobre la salud y el bienestar de las personas independientemente de la ocurrencia de eventos estresantes. Además, los efectos directos se observan con mayor frecuencia cuando se utilizan medidas de apoyo estructural, en particular la integración social. Los beneficios directos de la integración social

podrían ocurrir porque las diversas redes sociales brindan a las personas un conjunto de roles estables y socialmente recompensados en la comunidad, y experiencias interpersonales positivas regulares.

Además, es más probable que las personas integradas socialmente reciban retroalimentación de otros que les ayude a formar su propia identidad y promueva sentimientos de autoestima, previsibilidad, estabilidad y control en sus vidas. Por último, los beneficios directos de la integración social también pueden reflejar el efecto del aislamiento extremo para quienes tienen muy pocas conexiones sociales (Fachado et al., 2013).

1.3.2.2. Tipos de Apoyo Social

Todos estos tipos de apoyo social han de ser apreciados como formas viables del constructo, teniendo en cuenta su capacidad para tener alguna atribución sobre la salud, pudiendo ser considerado de forma empírica. La aplicación de algún tipo dependerá del caso presente y de la relevancia ante las fuentes que se consideran importantes, a fin de los problemas que requieran mayor sustento.

Apoyo Emocional. Este comprende la empatía, el cuidado, el amor, la confianza y parece ser uno de los tipos de apoyo más importantes. Está englobado, de una u otra manera, en las concepciones antes mencionadas. En general, cuando las personas consideran de otra persona que ofrece protección, se tiende a conceptualizar en torno a la base emocional. El resto de los tipos suelen ser menos utilizados en la explicación y estudio de este concepto, pero en ciertas situaciones suelen tener una gran importancia (Vera-Villaruel et al., 2013).

Apoyo Instrumental. Se presenta cuando se emiten conductas objetivas que ayudan directamente a quien lo solicita; se ayuda a los demás a realizar ciertas tareas, cuidar de alguien, etc. Este tiene efectos sobre el área psicológicas, así, en cualquier área de la vida puede ser una

ayuda o un medio de información y evaluación, no siempre de manera positiva; se necesita ayuda y no se es autosuficiente, no se tienen las capacidades. Los siguientes tipos cuentan con un mayor nivel de dificultad presentes para su definición y, por tanto, para diferenciarlo de otras (Sainfort, 1991).

Apoyo Informativo. Se refiere a los medios informativos que se ofrece a otros individuos para puedan hacer uso de ellos y hacer frente a diferentes contextos que han acarreado algún tipo de problema. Se diferencia significativamente del tipo instrumental en cuanto a que la información no es realmente la solución al problema, sino que aprueba a quien la recibe poder ayudarse a sí mismo (Hernández et al., 2005).

Apoyo evaluativo. Implica la utilización de información en un medio común, pero no representa algún tipo de ayuda emocional. Sin embargo, la información utilizada y transmitida en este tipo es importante para la evaluación personal, para la comparación social. Es decir, las personas son fuentes de información para otros, la cual utilizan para autoevaluarse, puede ser real o percibida (Sainfort, 1991).

1.3.2.3. Fuentes del Apoyo Social

Familia. Es un grupo organizado de personas en interacción constante, que son reguladas por una serie de reglas y dinámicas que existen entre sus miembros y la vida de la comunidad (Minuchin, 1986). Esta definición accede a visualizar a este grupo como un conjunto que tiene una identidad propia, y que suele asemejarse a un escenario en el que se desenvuelven una inmensidad de lazos, es decir, posee un papel fundamental de intermediador con sus integrantes, entre cada uno de sus miembros y la comunidad; es quien da la pauta para permitirle a cada una de las personas que forman parte de ella, el construirse en un espacio en el que solicita permanente apoyo social.

De la misma manera, el grupo familiar proporciona un espacio seguro ideal para fortalecer en sus miembros en valores, principios, normas sociales y medidas de interacción que les permita desenvolverse en el medio social sin inconvenientes, además, simboliza un contexto favorable para prevenir una serie de comportamientos de riesgo que se puedan presentar en el futuro. Cada uno de sus miembros logra satisfacer sus necesidades de apoyo social y emocional; estas dimensiones importantes en el funcionamiento familiar permiten el desarrollo de la independencia y de estrategias de afrontamiento para sobrellevar las diversas demandas que les exige el medio social, que posteriormente, sus integrantes formen parte de él de manera positiva (Gimeno, 1999).

La dinámica familiar, es decir, las relaciones que se crean entre los integrantes a partir de la expresión emocional y la comunicación, así como de la solución de sus problemas y trances (Rivera & Andrade, 2010), es una condición que va evolucionando según los acontecimientos a lo largo del ciclo vital de cada grupo familiar y de sus integrantes, así como del contextos culturales, sociales y monetarios por lo que las madres se han visto en la necesidad de incorporarse al mercado laboral, razón lo la que se acorta el tiempo de atención hacia los hijos. Asimismo, se estima una significativa relación entre la dinámica familiar y las redes de apoyo social.

Los estudios muestran que la presencia de recursos familiares, como una comunicación optima, el vínculo emocional y la unión familiar, se relacionan con bienestar psicológico y se asocia con la percepción del apoyo social, teniéndolo presente a pesar de estar fuera de la familia, cuando la dinámica familiar es buena (Jiménez et al., 2005).

La familia es un grupo que puede tener una atribución positiva o negativa en el desarrollo de sus integrantes, dependiendo de las situaciones. Es una organización social con muchas áreas de interés que tiene influencia sobre la salud (Terol et al., 2004).

Representa una parte fundamental de la persona que involucra elementos objetivos y subjetivos que dependen del punto de vista y el significado otorgado por los miembros de la familia (Feldman, et al., 2008) que surge del intercambio de las personas que lo rodean y de los medios que le brindan, en consecuencia, se experimenta un apoyo emocional perceptible, el compartir intereses en común, sentirse comprendido y respetado por los demás.

El apoyo social percibido es la apreciación que hace un individuo hacia su red y los medios que son estimados subjetivamente en relación con la disposición y satisfacción. Participan personas que representan una figura significativamente cercana, que tengan una influencia directa en sus vidas, por ello, sus padres, son fuentes importantes y significativas que pueden ayudar a disminuir los momentos de estrés e incrementar el bienestar subjetivo y emocional en momentos presenciar eventos adversos (Barra et al., 2006).

Amigos. Lin y Ensel (1989) indican que el apoyo social percibido por los amigos representa un conjunto de suministros emocionales o materiales que son apreciados o recibidos por la comunidad, redes y personas cercanas, tanto en situaciones diarias como de crisis, es decir, las amistades son una de las fuentes principales ayuda a lo largo de la vida.

Mientras se presenten situaciones de estrés a lo largo de la vida, los amigos protegerían al individuo de las consecuencias negativas que puede generarse, y aporta a facilitarle estrategias de afrontamiento y adaptación en determinado momento, influyendo en el bienestar del individuo. De este modo, tener relaciones de amistad durante la vida, hace que se pueda percibir

un mayor apoyo social positivo, que influye en el área emocional y personal garantizando el bienestar (Lin & Ensel, 1989).

La etapa de la adolescencia es primordial para establecer relaciones de amistad cercanas, pero no es exclusiva de esta etapa de la vida, las amistades pueden crearse y fortalecerse a lo largo de toda la vida. Las relaciones de amistad con otros iguales adquieren un lazo importante debido a la trascendencia en cuanto a la igualdad de intereses y ajuste al grupo y al ámbito psicosocial de la persona. Para Estévez et al. (2009), en el contexto académico, la aceptación por parte de los pares es importante, desde los primeros años de educación hasta los estudios superiores, aporta a un mejor ajuste psicosocial.

Las relaciones de amistad a lo largo de la vida contribuyen al desarrollo del individuo, siendo la principal fuente de apoyo social percibido. Durante la adolescencia, representa una importancia trascendente, debido a los cambios a gran escala que se presentan en esta etapa, periodo en el que los individuos son más vulnerables ante diversos problemas sociales y emocionales (Cava, 1998).

Autores como Méndez y Barra (2008) concuerdan con la definición realizada por Lin y Ensel (1989), que identifican como suministros subjetivos y objetivos, reales o percibidas, otorgadas por personas dentro de la comunidad, familia y amigos.

Otras Personas Significativas. Desde cualquier otro medio, fuera de la familia y del grupo de amigos, las personas pueden obtener una fuente de apoyo social importante. Las personas significativas se pueden encontrar en los grupos religiosos, lugares de trabajo, espacios educativos y la comunidad en general.

Los seres humanos son seres sociales que necesitan recursos de los demás para su funcionamiento psicológico y social (Hobfoll, 2002) y el apoyo social en el lugar de trabajo, se refiere en términos generales de una respuesta interpersonal de otros individuos en el trabajo, es una fuente importante de estos recursos.

Aunque las definiciones varían mucho, en general, se refiere a los recursos psicológicos o materiales que proporcionan a un individuo focal los compañeros en algún tipo de relación social. Estos recursos pueden tener efectos positivos directos en resultados importantes, como el desarrollo o la mejora de la calidad de las relaciones de intercambio social y las actitudes laborales (Holland et al., 2016; Kim et al., 2016), o pueden desempeñar una función de amortiguación entre los factores estresantes del entorno y la valoración del estrés y/o la experiencia de la tensión por parte del individuo (Viswesvaran et al., 1999).

1.3.2.4. Apoyo Social en Estudiantes Universitarios

El apoyo social percibido influye en el bienestar social, emocional y académico de los estudiantes universitarios, la familia y los amigos desempeñan un papel importante en su bienestar (Awang, et al., 2014).

También influye en la motivación académica, y en el bienestar psicológica. Rees y Freeman (2009) encontraron que modera la relación entre los estresores y el rendimiento de la tarea. Encontró que la relación entre el apoyo social y el rendimiento objetivo de la tarea es positiva.

Aporta al aumento de la autoeficacia, lo que a su vez se traduce en un mayor rendimiento. Esta literatura muestra que, si un individuo siente que es apoyado por sus amigos, su familia en momentos de necesidad y por otras personas significativas, tendrá un impacto positivo en su

bienestar, en su rendimiento académico y en su desempeño en las tareas. Pero cuando es bajo, conduce a problemas psicológicos, sociales y educativos. Las marcadas dificultades de apoyo social aumentan las posibilidades de sufrir problemas de salud mental, recaídas en el tratamiento de la depresión y resultados médicos adversos entre los jóvenes (Lin, & Dean, 1984).

1.3.2.5. Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido

La influencia de la familia, los amigos y otras personas significativas es esencial para los adolescentes, ya que las redes de apoyo que crean pueden tener un impacto positivo o negativo en este grupo de edad (Barrón, 1992). La percepción de los jóvenes sobre el apoyo, sus características, disponibilidad, accesibilidad, fortalezas y debilidades son componentes esenciales a la hora de pensar en cómo promover el desarrollo positivo durante la adolescencia (Méndez & Barra, 2008). Benson y Scales (2009) indican que el apoyo de la familia, la escuela, los compañeros y la comunidad es importante para el desarrollo positivo y el bienestar, especialmente en la adolescencia temprana.

Aunque algunas escalas son demasiado complicadas o consumen mucho tiempo (Gordon-Hollingsworth et al., 2016; Kerres & Kilpatrick, 2002), la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) (Zimet et al., 1988) es una herramienta de autoinforme corta y fácil de usar.

1.3.3. Ansiedad

La ansiedad, es uno de los problemas psicológicos más comunes que se atienden en los centros de atención, la prevalencia se registra en la población general y con mayor presencia en el contexto universitario y laboral (Agudelo et al., 2008).

En el ámbito laboral, principalmente si existe algún tipo de riesgos, destacando los riesgos psicosociales (Rodríguez, 2009), se ha incrementado la inquietud por los problemas presentes de ansiedad, depresión y estrés que se convierten continuamente en bajas laborales. Estos trastornos no son únicos ni exclusivos de las personas que laboran dentro de una empresa.

Rodríguez (2009) indica que las nuevas exigencias, los cambios vertiginosos, la competitividad, y también, la crisis financiera y sanitaria, amenazan el bienestar y la salud mental de un gran número de personas. Indica que la lamentable situación del desempleo, como un factor que produce ciertos sentimientos de ansiedad y depresión, y que puede intensificarse en el proceso de obtención de logros y de ser parte de una organización o empresa posteriormente. En un gran número de jóvenes, existe mucho temor ante la incertidumbre, que se acompaña también de conflictos y tensiones, expresión de malestar psicológico.

Hay otros escenarios que pueden causar un efecto negativo en la salud mental y beneficiar a la presencia de síntomas de ansiedad. Como mencionan Arco et al. (2005), el ingreso a espacios de responsabilidad académica y laboral, por ejemplo, puede ocasionar un cambio significativo en las actividades diarias (aumento de responsabilidades, separación del núcleo familiar, reevaluación de las actividades que realizan, etc.).

Ahora bien, no siempre se presta la atención debida a la salud mental, menos aun si se tiene el prejuicio de que la población joven es una parte de la población estable y sana. De igual forma, parece necesario tener un acercamiento a la situación de los jóvenes universitarios que se introducen a la vida laboral desde el punto de vista de la salud mental (Pérez et al., 2011).

1.3.3.1. Definición de Ansiedad

Es prominente en la investigación psicológica, pero aún no existe una definición aceptada. El desacuerdo a menudo lleva al uso de términos como "angustia", "estrés", entre otros, como sinónimos, por tanto, primero es necesario aclarar el significado de este constructo.

Ansiedad y Miedo. La ansiedad se define a menudo como una emoción que se parece mucho o es un subtipo del miedo. La proporcionalidad es uno de los criterios para distinguir entre estos términos. Según esta clave de discreción, el miedo sería una respuesta más proporcional a un peligro real.

Sin embargo, Emmelkamp (1982) sugieren que son sinónimos en la mayoría de los casos, aunque señalan en la literatura psicológica que la preferencia por uno u otro término en función del estímulo real es peligroso, por otro lado, este pensamiento es muy complejo, porque la respuesta de un individuo depende más de la percepción subjetiva que de la amenaza objetiva.

Ansiedad y Angustia. Algunos autores distinguen entre ansiedad y nerviosismo. En general, el primero es un estado emocional caracterizado por miedo, inhibición y predominio de síntomas somáticos y viscerales, mientras que el segundo se caracteriza por aturdimiento, inquietud e inquietud.

Cuando se habla de ellos, se refiere a síntomas mentales o cognitivos además de síntomas físicos y conductuales, que antes solían atribuirse a la ansiedad. Hoy, en cambio, los dos conceptos están psicológicamente separados. Se utiliza principalmente en psicología humanista y el término "angustia" por la psicología psicoanalítica (Camuñas et al., 2019).

Ansiedad y Estrés. Tienen muchos factores en común, lo que hace que sea especialmente difícil distinguirlos. Sin embargo, se puede usar el término para referirse a la experiencia interna

de inseguridad e inseguridad en ausencia de algo. En el corazón de la ansiedad, el miedo se esparce, misterioso. Por otro lado, el término 'estrés' puede usarse para referirse a una sobrecarga emocional provocada por una fuerza externa prolongada que pone a una persona al borde del sentimiento de exhaustividad (Basowitz et al., 1955).

Ansiedad y Arousal. La arousal es la respuesta del cuerpo a cualquier forma de estímulo fuerte. Este es un nivel general de activación, común a diferentes emociones. Por otro lado, la ansiedad se puede definir como la excitación provocada por la percepción del peligro. La proximidad a otros conceptos, especialmente al estrés, complica aún más la afirmación de que es posible que exista exclusivamente entre estudiantes universitarios (Camuñas et al., 2019).

Tampoco se puede ignorar la asociación de este trastorno con otros, como la depresión. Como recuerdan Serrano et al. (2013), estos malestares psicológicos a menudo se superponen, por lo que no es raro en la práctica observar depresión con altos niveles de ansiedad.

En cualquier caso, se puede destacar que las principales fuentes de este trastorno en los estudiantes son: el entorno de aprendizaje competitivo, la modernización, la sobrecarga de tareas, la falta de relaciones sólidas con compañeros o profesores, los parados, etc.

1.3.3.2. La ansiedad Según el DSM-V

Según el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales en su capítulo sobre trastornos de ansiedad (5a. ed.; DSM-5; American Psychiatric Association [APA], 2013) indica que:

son los que comparten características de miedo y ansiedad excesivos, así como alteraciones conductuales asociadas. El miedo es una respuesta emocional a una amenaza inminente, real o imaginaria, mientras que la ansiedad es una respuesta anticipatoria a una amenaza futura. Es evidente que ambas respuestas se solapan, aunque también se pueden diferenciar, estando el

miedo frecuentemente asociado a accesos de activación autonómica necesarios para la defensa o la fuga, pensamientos de peligro inminente y conductas de huida, y la ansiedad está más a menudo asociada con tensión muscular, vigilancia en relación a un peligro futuro y comportamientos cautelosos o evitativos. A veces, el nivel de miedo o ansiedad se ve reducido por conductas evitativas generalizadas. (pp. 189)

Existen diferentes clasificaciones dentro de los trastornos de ansiedad, entre estas se puede mencionar el trastorno de ansiedad por separación, el cual se caracteriza por una preocupación excesiva por la pérdida de la figura de mayor apego dentro de su círculo cercano, así como preocupación por la posibilidad de que ocurra algún evento negativo, rechazo al contacto social y a alejarse del lugar de vivienda, pesadillas y quejas por síntomas físicos persistentes; el mutismo selectivo, que se describe como la negativa constante por hablar ante contextos sociales específicos en la que se espera que se realice algún tipo de discurso o participación, lo que puede provocar alteración en logros laborales o académicos, fracaso al hablar, no atribuido a trastornos del habla; las fobias específicas, que se define como el miedo a objetos o situaciones específicos; se menciona también el trastorno de ansiedad social, que se describe como el miedo presente en una situación social en el que la persona está expuesta a posible juicio por parte de los demás, presentando miedo por acciones propias o la identificación de síntomas de ansiedad que puedan ser rechazados por los otros, miedo desproporcionado a las situaciones reales, evitación persistente, deterioro de la vida laboral, académica o social; el trastorno de pánico, descrito como la aparición súbita de miedo en el cual pueden aparecer síntomas fisiológicos como: palpitaciones, sudoración, temblor, dificultad para respirar, dolor, náuseas, mareo, escalofríos, hormigueo, miedo a morir o perder el control; agorafobia, que se entiende como el miedo al uso de medios de transporte, estar en espacios muy abiertos, estar en lugares cerrados, estar fuera del lugar de vivienda, evitar situaciones en las que sea difícil

escapar; se encuentran los trastorno de ansiedad generalizada, siendo los que presentan preocupación por diversos sucesos o actividades, presencia de síntomas como: inquietud, fatiga, falta de concentración, irritabilidad, tensión y problemas de sueño; y por último, se pueden mencionar los trastornos de ansiedad por sustancias, que se presentan por síntomas de ansiedad por la ingesta de diferentes medicamentos o drogas (APA, 2013).

1.3.3.3. La Ansiedad Estado y la Ansiedad Rasgo

Spielberger et al. (1997), diferencian entre ansiedad estado (AE) y ansiedad rasgo (AR). El primero (AE) se concibe como un estado emocional de estado o de transición, que puede variar con el tiempo y fluctuar con intensidad, y se caracterizan por emociones subjetivas y conscientes en términos de conciencia, estrés y temores, así como la efectividad del sistema nervioso autónomo.

El segundo (AR) muestra una tendencia relativamente estable en el tema relacionado a la tendencia de que las situaciones notables se perciben como una amenaza. En general, las personas con ansiedad rasgo demuestran que la ansiedad estado tiene mayor presencia, debido a la tendencia de notar situaciones amenazadoras. Por lo tanto, los temas presentados por AR tienden a responder al aumento de las relaciones entre individuos que tienen una amenaza para la autoestima. Las personas diferentes muestren que los desacuerdos respectivos en la ansiedad riesgo dependen del nivel en el que la situación específica se considere amenazadora o peligrosa, debido a experiencias anteriores (Ries et al., 2012).

El concepto de rasgo informa de una singularidad relativamente estable en la persona que conlleva a actuar de una manera determinada ante distintas situaciones, y el estado indique una condición personal no definida, permite reflexionar en que no tiene relación “estar ansioso” que “ser ansioso”. Aun existiendo una relación, según queda dicho, en el primer caso puede hablarse

de “afectación ansiosa” y en el segundo de “personalidad ansiosa”. Dentro del ámbito de la educación superior se puede indicar que, aunque haya algunos escenarios particularmente generadores de sintomatología ansiosa para la generalidad del estudiante, como podrían ser los exámenes, habrá estudiantes especialmente propensos a ver la vida académica, como amenazante y desencadenará sentimientos de ansiedad de manera constante (Spielberger et al., 1997).

Igualmente, estos estudiantes pueden exteriorizar estados elevados de ansiedad ante situaciones concretas, por ejemplo, participación en clase, reuniones con profesores, actividades con compañeros, etc. De cualquier forma, se debe ser prudente y destacar que la correlación entre la ansiedad rasgo y estado no afirma que un estudiante con algunos síntomas tenga niveles elevados del mismo en algún otro momento específico.

Asimismo, un estudiante que no es especialmente “ansioso” puede experimentar muchos sentimientos de ansiedad en ciertos momentos. Desde el punto de vista de la salud mental y en el marco de la depuración conceptual que se ocupa, se debe hacer lo necesario y suficiente para que el ambiente de los lugares de estudio se pueda percibir con acciones más positivas y favorables para los estudiantes. Pérez y colegas (2013), además de confirmar con su investigación que las variables contextuales se asocian a la salud mental, enfatizan la influencia que las universidades tienen y pueden tener en el bienestar de su alumnado.

Por desgracia, la expresión universitaria se iguala en momentos a la de una organización dura y oscura en cuyo sentido todo tiene validez para alcanzar las metas. En estudiantes que se encuentran en contextos caracterizados por una presión excesiva, la debilidad en las relaciones y en un ambiente de competencia, más aún si presentan una clara propensión, los niveles de ansiedad pueden aumentar paulatinamente y con ellos su expansión personal puede tomar un rumbo desconocido, diferenciado por la hipersensibilidad, la inseguridad, los problemas de

adaptación o el temor. Es ese sentido, el hecho de que síntomas clínicos determinados aparezcan en estudiantes como respuesta a fuentes que ocasionan síntomas de ansiedad y estrés identificadas fácilmente en el contexto de la educación superior, lleva a tener la necesidad de crear espacios y programas que permitan prevenir estas situaciones y permita favorecer el bienestar psicológico y la salud mental en general de los estudiantes universitarios (García-Ros et al., 2012).

1.3.3.4. Ansiedad en Estudiantes Universitarios

A medida que aumenta el número de estudiantes de educación superior, las características y necesidades de estos estudiantes cambian. Los universitarios suelen estar abiertos al cambio y son más sensibles a las diferencias y conflictos personales, interpersonales y socioculturales. Por ello, sus problemas psicológicos están más extendidos. La ansiedad es uno de estos (Sakin et al., 2009).

Corrompe la capacidad de la persona para pensar, percibir y aprender. Una persona que sufre ansiedad suele experimentar dificultades para concentrarse, recordar materiales y establecer las relaciones necesarias entre los acontecimientos o las personas. Es el más frecuente de los diagnósticos de enfermedades mentales que generalmente no se percibe o se descuida (Malik, 2000).

El nivel de ansiedad de los estudiantes universitarios tiene importantes consecuencias a corto y largo plazo. Además, investigaciones anteriores han revelado que la preocupación por el futuro y las limitaciones educativas eran problemas experimentados por muchos estudiantes y que estos problemas estaban correlacionados con el malestar (Aktekin et al., 2008).

Por lo tanto, proteger a los estudiantes universitarios de las causas de este problema facilitará el éxito futuro de estos estudiantes.

1.3.3.5. Síndrome de Burnout y Ansiedad

Es un síndrome frecuentemente estudiado y relacionado con el ámbito laboral, como la ineficacia, la rotación de personal, la baja moral, el absentismo y los problemas interpersonales. El insomnio, el agotamiento físico y el abuso del alcohol también están vinculados al burnout y a veces tienen efectos relacionados con el trabajo (Maslach & Pines, 1977), lo que hace que el síndrome de considerable importancia en la gestión de los trabajadores "de riesgo", es decir aquellos que trabajan con otras personas en entornos intensos. Las investigaciones anteriores han identificado varias causas y correlaciones, pero ha descuidado en gran medida su relación con la ansiedad.

El origen de este trastorno está en las ocupaciones en las que se pasa mucho tiempo dedicándose a los problemas de los demás (Leiter & Maslach, 1988). Esto puede ser frustrante, ya que las soluciones a estos problemas suelen ser difíciles de identificar o alcanzar. El resultado puede ser un estrés crónico y, en última instancia, el agotamiento (Maslach, 1982). Aunque las principales causas del de burnout están en los entornos de trabajo de los cuidadores, las variables que intervienen que influyen en el momento en que se produce y en la duración e intensidad del episodio son intrapersonales (Cebrià et al., 2001).

El burnout se concibe generalmente como un síndrome compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de los sentimientos de realización personal (Leiter & Maslach, 1988).

Lazarus y Folkman (1984) indican que esta situación es el resultado del estrés crónico y se sabe que los individuos varían mucho en su respuesta a los estresores, con reacciones que van desde una excitación leve hasta una sustancial. Los principales determinantes de las diferencias en reacciones a estímulos similares son los procesos cognitivos únicos que intervienen entre el encuentro estresante y la reacción, y los factores que afectan a la naturaleza de las intervenciones. Las cogniciones producen una valoración de la situación a partir de la cual el individuo evalúa como si el acontecimiento representa o no una amenaza, están influenciadas por varios factores, incluida la personalidad.

Por sí mismo, el entorno de trabajo no produce burnout, sino reacciones a la interacción entre el proveedor de atención y el receptor en una organización. Se considera la influencia de varias variables manipulables del lugar de trabajo como moderadoras de la ansiedad. Dado que el burnout es producido por factores dentro de la ocupación, la investigación de los moderadores presentes dentro del entorno laboral puede ser útil (Winstanley & Whittington, 2002).

La ansiedad puede conducir a la agotamiento o a la evitación de las situaciones. Aunque puede estar implicada en la etiología del burnout, también puede ser una consecuencia, ya que la ansiedad rasgo refleja la frecuencia e intensidad de estados de ansiedad anteriores (Turnipseed, 1998).

1.4. Consideraciones Éticas

Debido a que en la presente investigación solamente se realizó un análisis secundario interno de los datos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a), no fue necesario la implementación de un consentimiento informado.

Sin embargo, dentro de la prueba piloto mencionada (González-Aguilar et al., 2021a), se utilizó un consentimiento informado, el cual estuvo conformado por el título de la investigación, datos generales del investigador y su equipo. Así mismo, se indicaron los objetivos de estudio, diseño y procedimiento, se encontró un apartado que explicaba la voluntariedad de la participación, posibles beneficios y riesgos y la garantía de confidencialidad. A su vez, se realizó un procesamiento de datos el cual contuvo apartados que garantizaron la información y la protección de las personas participantes. Se pusieron a disposición los resultados y el contacto para obtenerlos, en caso fuera requerido.

Se realizó la solicitud de información pertinente a las autoridades de la Dirección General de Investigación y Unidad de Investigación Profesional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y al obtenerlo, fue resguardados con profesionalismo, teniendo en cuenta la confidencialidad de los datos contenidos en ella.

Capítulo II

2. Técnicas e Instrumentos

2.1. Enfoque, Modelo y Nivel de la Investigación

Para la revisión secundaria de datos se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal de alcance correlacional predictivo, puede hacer proyecciones o prevé la ocurrencia de determinados fenómenos o variables utilizadas (Arias, 2012).

2.2. Técnicas

2.2.1. Técnica de Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se tuvo en cuenta a los estudiantes que participaron dentro de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). Se seleccionó al grupo de interés el cual estuvo conformada 377 estudiantes, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Criterios de inclusión. Fueron tomados en cuenta a los estudiantes activos de la universidad, pertenecer a los centros universitarios de la ciudad de Guatemala, Sacatepéquez y Jalapa, deberán haber resuelto la totalidad de los ítems de los cuestionarios seleccionados.

Criterios de exclusión: las personas que no cumplan con los criterios de inclusión fueron excluidos de la investigación.

2.2.2. Técnica de Recolección de Datos

Se realizó la solicitud de información pertinente a las autoridades de la Dirección General de Investigación y Unidad de Investigación Profesional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se dispuso de las bases de datos (González-

Aguilar et al., 2021b), con información de interés para el análisis secundario interno, correspondientes a las variables de: clima de equipo, apoyo social y ansiedad, los cuales tuvieron en su contenido la totalidad de las respuestas obtenidas en cada uno de los ítems de los instrumentos seleccionados y que fueron de utilidad durante la recolección de los datos a utilizar.

Para la realización de lo descrito anteriormente, durante el análisis secundario interno de datos se tuvo presente los principios de la ética profesional, se protegieron los derechos de privacidad, autonomía, la autodeterminación, la libertad personal y la justicia. El investigador responsable realizó el proceso coherente con lo antes mencionado, respetando los derechos de autor.

2.2.3. Técnica de Análisis de Datos

Al tener los datos solicitados (González-Aguilar et al., 2021b), de la Dirección General de Investigación y Unidad de Investigación Profesional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se hizo una limpieza de la base mediante criterios de inclusión y exclusión. Se realizó la exportación de estos hacia el Software de Análisis Estadístico Jamovi versión 1.6.23 de distribución libre. Para realizar el análisis secundario interno de los datos obtenidos, se realizaron los procesos descriptivos e inferenciales.

Como parte del análisis descriptivo se realizaron las medidas de tendencia central y medidas de dispersión; además se realizó pruebas de confiabilidad para cada una de las escalas utilizadas por medio de Alpha de Cronbach y análisis Kaiser-Meyer-Olkin y test de esfericidad de Bartlett. Se totalizaron los puntajes obtenidos en cada una de las escalas contenidos dentro de la base de datos (González-Aguilar, 2021b), se hicieron pruebas de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnof.

El análisis inferencial inició con la transformación de los datos mediante dicotomización o tricotomización mediante las medidas de distribución, el cual fue realizado siguiendo las indicaciones de los manuales de cada instrumento descrito en este proyecto. Finalmente se reportaron los resultados en tablas por cada uno de los objetivos planteados sobre datos relacionado a las variables, tabla de frecuencias y porcentajes.

Para finalizar, se realizó una regresión logística binomial para comprobar o rechazar la hipótesis, el cual incluye pruebas de sensibilidad y especificidad conociéndolo gráficamente mediante la curva ROC, y para comprobar el modelo se realiza test Hosmer Lemeshow, en la cual se calcula X^2 . De esta forma de podrá obtener el coeficiente de determinación para identificar la adecuada relación de las variables en busca de resolver los objetivos específicos. para finalizar el proceso, se calcula R^2 Nagelkerke para comprobar la bondad de ajuste del modelo. Dicha información se reportó mediante tablas.

2.3. Instrumentos

Se utilizó una base de datos brindada por la Dirección General de Investigación y Unidad de Investigación Profesional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC (González-Aguilar et al., 2021b).

Dichos datos contuvieron las respuestas obtenidas en la fase de prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). Dentro de su contenido se tuvo presentes las respuestas a los cuestionarios de Clima de equipo (TCI – 14) es una versión breve que contiene 14 ítems, los cuales evalúan visión, seguridad en la participación, orientación a las tareas y apoyo a la innovación; la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) que contiene 12 preguntas relacionada al apoyo percibido de parte de familia, amigos y otras personas significativas; y la Escala de Ansiedad Generalizada (GAD – 7) que evalúa el estado emocional de la persona en las últimas dos semanas relacionada a una serie de molestias, conformada por siete preguntas. También se presentar respuestas realizadas dentro del cuestionario sociodemográfico teniendo en cuenta sexo, grado, carrera, centros universitarios, religión y lugar de residencia.

La información proporcionada fue usada correctamente, además de no revelar ningún tipo de resultado a ninguna persona o entidad relacionada directa o indirectamente a la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC. Se utilizaron los instrumentos para cumplir con los objetivos de esta investigación, respetando los principios de justicia y no maleficencia, además de los derechos de autor. Los datos fueron resguardados en la Unidad de Investigación Profesional.

2.4. Operacionalización de Objetivos, Categorías, Hipótesis y Variables

A lo largo de la descripción de este estudio, se han tomado en consideración tres variables las cuales son: clima de equipo, ansiedad y apoyo social, además de la interacción entre ambas para conocer su comportamiento. La tabla 1 describe las variables, definición operativa y conceptual y técnicas e instrumentos utilizados.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Objetivo	Definición conceptual	Definición operativa	Técnica/Instrumentos
Analizar los niveles de clima de equipo de los estudiantes	Aspecto requerido dentro de los grupos de trabajo que impulsan las metas a alcanzar por parte de sus miembros, que requiere de armonía, acuerdos, innovación y compromiso por parte de ellos (Boada-Grau et al., 2011).	Niveles de Clima de equipo	Análisis secundario de datos interno: base de datos con puntajes de la población evaluada para posterior procesamiento estadístico acorde a los objetivos de investigación relacionada al Inventario de clima de equipo (TCI – 14)
Establecer los indicadores de ansiedad de los estudiantes universitarios	Los trastornos de ansiedad son los que comparten características de miedo y ansiedad excesivos, así como alteraciones	Indicadores de Ansiedad	Análisis secundario de datos interno: base de datos con puntajes de la población evaluada para posterior procesamiento estadístico

Objetivo	Definición conceptual	Definición operativa	Técnica/Instrumentos
	<p>conductuales asociadas. El miedo es una respuesta emocional a una amenaza inminente, real o imaginaria, mientras que la ansiedad es una respuesta anticipatoria a una amenaza futura (5a. ed.; <i>DSM-5</i>; American Psychiatric Association, 2013).</p>		<p>acorde a los objetivos de investigación relacionado a la Escala de Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7)</p>
<p>Identificar los niveles de apoyo social percibido de los estudiantes</p>	<p>Asistencia, ayuda o información que lleva a las personas a creer que son amadas, cuidadas o valoradas, y que comparten una obligación mutua con las personas de diferentes fuentes como familia, amigos y otras personas significativas (Seeman, 1996).</p>	<p>niveles de Apoyo social</p>	<p>Análisis secundario de datos interno: base de datos con puntajes de la población evaluada para posterior procesamiento estadístico acorde a los objetivos de investigación relacionados al Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS)</p>

Objetivo	Definición conceptual	Definición operativa	Técnica/Instrumentos
Establecer el coeficiente de determinación de clima de equipo, ansiedad y apoyo social de los estudiantes universitarios.	El coeficiente de determinación es un modelo estadístico que tiene como propósito el poder proporcionar información a partir de datos con el fin de predecir una relación entre variables (Sánchez-Villena, 2019).	Coefficiente de determinación del análisis secundario de clima de equipo, ansiedad y apoyo social.	Modelos ajustados de regresión logística binomial para que el coeficiente de determinación sea adecuado.

2.4.1. Formulación Inicial de Hipótesis

H₁: los niveles altos de apoyo social y los indicadores bajos de ansiedad influyen en los niveles altos de clima de equipo de los estudiantes universitarios.

H₀: los niveles bajos de apoyo social y los indicadores altos de ansiedad no influyen en los niveles de clima de equipo de los estudiantes universitarios.

Capítulo III

3. Presentación, Interpretación y Análisis de Resultados

3.1. Características del Lugar y de la Muestra

3.1.1. Características del Lugar

Fueron evaluados cuatro Centros Universitarios. El centro universitario de la ciudad de Guatemala, contando con dos sedes: Campus Central y Centro Universitario Metropolitano, estas sedes albergan 19 unidades académicas en las cuales se imparten cursos de licenciatura y maestría, cuenta con un aproximado de 120,000 estudiantes. El Centro Universitario de Jalapa cuenta con siete carreras relacionadas a ciencias biológicas y sociales, con una capacidad de 700 estudiantes. Y el centro Universitario de Sacatepéquez imparte cursos de tres carreras a nivel licenciatura siendo psicología, turismo y derecho; cuenta con una capacidad de 700 estudiantes. Los centros universitarios mencionados se encuentran ubicados en centros urbanos de cada uno de los departamentos descritos anteriormente, cuentan con diferentes edificios en el cual se realizan únicamente actividades académicas. Cuentan con el inmobiliario necesario para profesores y alumnos. La evaluación se llevó a cabo durante la pandemia por Covid -19, por lo que los escenarios de evaluación se realizaron de forma virtual con intervención de los catedráticos y equipo de investigación.

3.1.2. Características de la muestra

La muestra estuvo conformada por 377 estudiantes de diferentes entre hombres y mujeres pertenecientes a dos centros universitarios. El Centro Universitario A estuvo conformado por 98 estudiantes (26 %) de la licenciatura en diseño gráfico, el Centro Universitario B estuvo conformado por 221 estudiantes (58.60 %) de la licenciatura en psicología, del Centro Universitario C se obtuvo la participación de 21 estudiantes (5.60 %) de la licenciatura en

zootecnia, y del centro universitario D participaron 37 estudiantes (9.80 %) de la licenciatura en psicología. La edad de los participantes se encuentra entre los 18 y 66 años, calculando media y desviación estándar ($M = 24.20$, $DE = 6.25$). Las características de la muestra se describen en la Tabla 2.

Tabla 2

Caracterización de la muestra

Variable	<i>f</i>	%
Edad		
18-25	281	74.5
26-35	75	19.9
36-66	21	5.57
Sexo		
Hombre	113	30
Mujer	264	70
Carrera		
Licenciatura en Diseño Gráfico	98	26
Licenciatura en Psicología	258	68.4
Licenciatura en zootecnia	16	4.2
Técnico en producción pecuaria	5	1.3
Religión		
Católica	194	51.5
Evangélica	86	22.8
Ninguna	70	18.6
Otra	16	4.2
Testigo de Jehová	1	0.3
Mormona	2	0.5
Adventista	7	1.9
Judía	1	0.3

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

3.2. Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados

Se pretende presentar resultados validos que se obtuvieron de los instrumentos utilizados de TCI 14, GAD 7 y MSPSS.

Para poder resolver el primer objetivo, en el cual se buscó analizar los niveles de clima de equipo de los estudiantes se realizó el cálculo de datos estadísticos (ver Tabla 3). Se encontró una adecuada consistencia interna ($\alpha = .948$) se utilizó un análisis exploratorio de la escala por medio del procedimiento estadístico *Keyser Meyer Olkin* ($KMO = .956$) siendo un puntaje aceptable. Para la prueba de esfericidad de Bartlett indicó que existe correlaciones significativas entre las variables ($p < .001$). Para los resultados de la prueba se utilizó la media como punto de corte para poder obtener un nivel bajo o alto, como se pueden observar en la Tabla 4. Se puede observar datos de niveles de clima de equipo por centro universitario en la Tabla 5.

Tabla 3

Estadísticos de las pruebas utilizadas

	N	Media	Mediana	Sumatoria	DE	Varianza	Mínimo	Máximo	Shapiro-Wilk	
									W	p
Clima de equipo	377	37.3	38.0	14047	9.98	99.6	0.00	56.0	0.976	< .001
Ansiedad	377	11.2	11.0	4204	4.19	17.5	1.00	21.0	0.990	0.009
Apoyo social	377	31.4	32.0	11831	7.73	59.8	6.00	44.0	0.969	< .001

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a).

Tabla 4*Niveles de clima de equipo*

TCI14	<i>f</i>	%
Bajo	177	46.9
Alto	200	53.1

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Tabla 5*Niveles de clima de equipo por Centro Universitario*

Centro	Niveles de clima de equipo	<i>f</i>	%
Campus Central	Bajo	35	9.3
	Alto	63	16.7
Centro Universitario Metropolitano (CUM)	Bajo	118	31.3
	Alto	103	27.3
Centro Universitario de Oriente	Bajo	12	3.2
	Alto	9	2.4
Centro Universitario de Sacatepéquez	Bajo	12	3.2
	Alto	25	6.6

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Para poder resolver el segundo objetivo que pretendía identificar los niveles de apoyo social percibido de los estudiantes, se realizó el cálculo de datos estadísticos (ver Tabla 2). Se encontró $\alpha = .882$, se utilizó un análisis exploratorio de la escala por medio del procedimiento estadístico $KMO = .880$ siendo un puntaje aceptable. Para la prueba de esfericidad de Bartlett indicó $p < .001$. Para los resultados de la prueba se utilizó la media como punto de corte para poder obtener un nivel bajo o alto, se utilizó una dicotomización para fines de funcionalidad del

estudio, como se pueden observar en la Tabla 6. Se puede observar datos de niveles de apoyo social por centro universitario en la Tabla 7.

Tabla 6

Niveles de apoyo social

MSPSS	<i>f</i>	%
Bajo	176	46.7
Alto	201	53.3

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Tabla 7

Niveles de apoyo social por Centro Universitario

Centro	Niveles de apoyo social	<i>f</i>	%
Campus Central	Bajo	51	13.5
	Alto	47	12.5
Centro Universitario Metropolitano (CUM)	Bajo	96	25.5
	Alto	125	33.2
Centro Universitario de Oriente	Bajo	10	2.7
	Alto	11	2.9
Centro Universitario de Sacatepéquez	Bajo	19	5
	Alto	18	4.8

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Para poder establecer los indicadores de ansiedad de los estudiantes universitarios, se calculó datos estadísticos (ver tabla 2). Se encontró $\alpha = .845$, se utilizó un análisis exploratorio de la escala por medio del procedimiento estadístico $KMO = .892$ siendo un puntaje aceptable. Para la prueba de esfericidad de Bartlett indicó $p < .001$. Para obtener los indicadores de la prueba

se utilizó un punto de corte de 8 para poder obtener un indicador bajo o alto, como se pueden observar en la Tabla 8. Se puede observar datos de indicadores de ansiedad por centro universitario en la Tabla 9.

Tabla 8

Indicadores de ansiedad

GAD07	<i>f</i>	%
Bajo	79	21
Alto	298	79

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Tabla 9

Indicadores de ansiedad por Centro Universitario

Centro	Indicadores de ansiedad	<i>f</i>	%
Campus Central	Bajo	15	4
	Alto	83	22
Centro Universitario Metropolitano (CUM)	Bajo	46	12.2
	Alto	175	46.4
Centro Universitario de Oriente	Bajo	8	2.1
	Alto	13	3.4
Centro Universitario de Sacatepéquez	Bajo	10	2.7
	Alto	27	7.2

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N=377.

Como último objetivo, se buscó establecer el coeficiente de determinación de clima de equipo, ansiedad y apoyo social de los estudiantes universitarios, se realizó una regresión logística binomial. El modelo fue estadísticamente significativo, $\chi^2 (2, N = 377) = 23.3, p < .001$;

explicó el 8 % (*Nagelkerke R²*) de la varianza en el clima de equipo. La sensibilidad fue de 68% y la especificidad fue de 55.9 %. el valor predictivo positivo fue de 63.55 % y el valor predictivo negativo de 60.73 %.

Un apoyo social alto está asociado con un clima de equipo alto a partir de una razón de probabilidad (*OR* 2.253, *IC* 95 % 1.479 a 3.432). Es decir, una persona que tiene un apoyo social fuerte desde la familia, amigos y otras personas significativas puede contribuir a construir lazos adecuados con sus compañeros de trabajo, lo que permite un clima de equipo positivo. Por otro lado, la variable de ansiedad se puede presentar con un nivel de referencia negativo, ya que, a niveles bajos de ansiedad, el clima de equipo se encuentra positivo (*OR* 1.062 *IC* 95 % 1.009 a 1.118). La regresión logística se encuentra detallada en la Tabla 10.

Tabla 10

Regresión logística binomial. Clima de equipo, ansiedad y apoyo social.

Predictor	Estimador	Intervalo de Confianza		EE	Z	Wald	p	Exp (B)	Intervalo de Confianza	
		Inferior	Superior						Inferior	Superior
Constante	-1.1817	-1.80589	-0.557	0.3185	-3.71	13.77	<.001	0.307	0.164	0.573
Apoyo social	0.8123	0.39159	1.233	0.2147	3.78	14.32	<.001	2.253	1.479	3.432
Ansiedad	0.0603	0.009	0.112	0.0262	2.3	5.31	0.021	1.062	1.009	1.118

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a). N = 377.

EE =Error Estándar.

El área bajo la curva de *ROC* fue de 0.642, que indica un nivel aceptable de discriminación.

Se determinó la normalidad de los datos utilizando la prueba de *Kolmogorov Smirnov* con la cual se encontró que la distribución de los datos fue normal para las tres variables: clima de

equipo, ansiedad y apoyo social, basado en los resultados se rechaza la hipótesis nula ($p = <0.05$) tal y como se muestra en la Tabla 11.

Tabla 11

Estadísticos de la prueba de normalidad

Variable	N	Absoluto	Positivo	Negativo	Estadístico de la prueba	Sig. Asintótica (Bilateral)
Clima de equipo	377	0.357	0.325	0.357	0.357	0.000
Ansiedad	377	0.63	0.057	0.63	0.63	0.001
Apoyo social	377	0.358	0.324	0.358	0.358	0.000

Nota: datos obtenidos de la prueba piloto de la investigación “Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios” (González-Aguilar et al., 2021a).

Se realizó la prueba de bondad de ajuste del modelo utilizando la prueba Hosmer Lemeshow obteniendo $\chi^2(8, N=377) = 5.902$, lo que determina un ajuste adecuado del modelo.

3.3. Análisis General

El principal objetivo de este estudio fue comprobar un coeficiente de determinación entre las variables de clima de equipo, ansiedad y apoyo social de estudiantes de tres centros universitarios pertenecientes a la Universidad de San Carlos de Guatemala, los cuales fueron evaluados en un contexto virtual, debido a la pandemia por COVID -19, se permitió evidenciar un coeficiente de determinación significativo con la realización de una regresión logística binomial encontrando que existe un valor de probabilidad favorable ($p = <.001$) y una distribución normal ($p = <0.05$) en las pruebas y permite el rechazo de la hipótesis nula planteada, demostrando un ajuste adecuado del modelo.

Cuando se habla de centro de estudios a nivel superior, se puede suponer un acercamiento a la vida laboral y social con exigencias mayores que a las que se estaba acostumbrado en los grados de secundaria o diversificado. Es por ello que, el apoyo social influye en la motivación académica y en el bienestar psicológico (González-Aguilar, 2021). Alsubaie et al. (2019), encontraron que modera la relación entre los estresores y el rendimiento de la tarea. Es por ello que el apoyo social, cuenta con una influencia positiva en el clima de un equipo, aportando mejoras en el bienestar, la dedicación y los procesos educativos en general.

En un estudio realizado por Luan et al. (2020), encontraron que el aprendizaje cooperativo hace que el clima del aula sea de apoyo académico y personal, explicado de formas de cooperación (objetivo e interdependencia positivos de recursos) están específicamente vinculadas al apoyo social y a aspectos concretos del clima de clase. Además de que los alumnos experimenten una interdependencia positiva de objetivos a través del trabajo conjunto sabiendo que su propio objetivo individual sólo puede alcanzarse si se logra el objetivo común del grupo, hace que tanto los profesores como los compañeros proporcionen a cada uno la información y las habilidades necesarias para alcanzar el objetivo común del grupo. Esta prestación de apoyo social en los equipos crea una situación beneficiosa para todos y puede conducir a la armonía, disminución del malestar y a la apreciación de la diversidad (Luan et al., 2020).

Macines et al. (2020), indicaron en un estudio relacionado a el desarrollo del apoyo social en los equipos de trabajo que, un apoyo eficaz de confirmación de la realidad, por ejemplo, puede ayudar a garantizar que los miembros del equipo interactúen y compartan percepciones del equipo, lo que a su vez, debería aumentar el acuerdo de los miembros del equipo sobre sus objetivos mutuos y la estructura organizativa necesaria para alcanzar el éxito. Además, esto debería mejorar el desarrollo de un compromiso de grupo unificado. El apoyo eficaz de la

escucha, el apoyo emocional y el apoyo a la apreciación de las tareas deberían favorecer el desarrollo de la colaboración. Y el apoyo a los retos emocionales y a las tareas debería fomentar el desarrollo de normas de excelencia, así como la competencia de los miembros del equipo.

Los participantes de los grupos de trabajo que se brindan mutuamente varios tipos de apoyo social (p. ej., apoyo para escuchar, apoyo para la confirmación de la realidad y apoyo para la apreciación de tareas) se ofrecen mutuamente la oportunidad de aumentar su bienestar físico y emocional (Macines et al., 2020).

La ansiedad también se presenta como un factor primordial de estudio para este informe, por ello, se muestra interés en el estudio realizado por Simons y Bird (2022), enfocado a la importancia de la relación dentro del grupo con atletas, indicó que la relación entre los líderes y las personas que son parte del equipo es un factor estresante organizacional que puede afectar el bienestar de los estudiantes-atletas. Según la investigación, este constructo se conceptualiza como compuesto por tres componentes clave: cercanía, compromiso y complementariedad. Los investigadores han descubierto que una relación entre superiores y estudiantes de mala calidad se asocia con indicadores altos de ansiedad persistente ante el logro de metas, es por ello que en este informe, se presenta como una parte fundamental que los resultados obtenidos, la variable de ansiedad se presenta con un nivel de referencia negativo, ya que, a niveles bajos de ansiedad, el clima de equipo se encuentra positivo o favorable para los estudiantes (*OR* 1.062 *IC* 95 % 1.009 a 1.118) y viceversa.

DeRue et al. (2015), aportaron pruebas de que el clima de equipo (es decir, densidad de red y centralización) de competencia y las percepciones de calidez entre los miembros del grupo determinan la cantidad de liderazgo exhibido y el grado en que se comparte la estructura de liderazgo, además de que influye en el bienestar y el mantenimiento de las relaciones.

Aichroth et al. (2022), encontraron evidencia empírica que respalda una relación positiva con la experiencia individual de relación con otros, el clima y la preocupación o ansiedad. La relación significativamente positiva respalda la investigación previa de que el contexto de trabajo percibido promovió dinámicas de equipo relacionadas con las reacciones personales y la investigación sobre el flujo y el compromiso en el trabajo. Todas las subescalas de TCI y Apoyo social se encontró una asociación significativamente ($p < 0,001$) además de la ansiedad, que solo se asocia de manera positivamente con la visión del equipo ($p < 0,05$). Esos resultados indican cierta similitud de las escalas, que se utilizaron mediante análisis factorial confirmatorio con resultados aceptables.

Como se ha podido visualizar, los estudios expuestos cuentan con resultados similares a los obtenidos en el presente informe, concuerdan en que el clima de equipo, ansiedad y el apoyo social, son factores que se pueden estudiar en conjunto (Aichroth et al., 2022), el bienestar que brinda un clima de equipo adecuado y el apoyo social construido en estos equipos aporta a una mejora en los procesos de toma de decisiones, estrategias de afrontamiento ante situaciones de ansiedad que se puedan presentar en un entorno educativo, que preparará a los futuros profesionales a una vida laboral exitosa (González-Aguilar, 2021).

El estudio fue realizado durante la pandemia por Covid – 19, lo que representa una limitante en los resultados obtenidos, pudiendo influir en los niveles de ansiedad y apoyo social percibido dentro de los grupos de trabajo que se verá reflejado en el clima de equipo esencial para el rendimiento académico y el éxito universitario.

Capítulo IV

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

- Los niveles de clima de equipo que se presentaron dejan en evidencia que tanto los niveles bajos como altos de clima de equipo se percibieron de forma equitativa, lo que conlleva a inferir en que el contexto fue parte fundamental en el puntaje obtenido por los participantes, en el cual la prueba de TCI 14 permite evaluar factores que no fueron posibles elevar en un contexto de pandemia y virtualidad y que permita proporcionar herramientas para fortalecer este elemento importante dentro de los centro universitarios.
- Los puntajes obtenidos de la prueba de apoyo social, al igual que el anterior, evidenció una igualdad en los puntajes altos y bajos, indicando que el apoyo social percibido durante el confinamiento se vio disminuido el contacto físico y la comunicación entre compañeros de grupo de trabajo.
- Los puntajes objetivos con la prueba de GAD 7 se pudo apreciar un nivel elevado de casos de ansiedad en estudiantes evaluados, se concluye que ha sido consecuencia de la incertidumbre presente por las restricciones presentes en pandemia, ya que, en el año 2021, se pudo percibir un amento en el imparto de la pandemia por Covid – 19 en la sociedad, en diferentes factores como el económico, académico, laboral y social.
- El coeficiente de determinación encontrada entre las variables de clima de equipo, ansiedad y apoyo social, permiten concluir que los niveles altos de apoyo social y los indicadores bajos de ansiedad influyen en los niveles altos de clima de equipo de los estudiantes universitarios. Sin embargo, es importante poder tener una mayor claridad de la evaluación en un contexto de normalidad que permita realizar comparaciones.

- La hipótesis alternativa indicó que los niveles altos de apoyo social y los indicadores bajos de ansiedad influyen en los niveles altos de clima de equipo de los estudiantes universitarios, por lo que se pudo evidenciar que la inferencia fue adecuada, aunque estuvo en el límite de las puntuaciones ya que, en su mayoría, los puntajes obtenidos por variable se encontraron en una igualdad muy cercana entre niveles positivos y negativos.
- La Universidad de San Carlos de Guatemala presenta complicaciones en los procesos ejecutados durante la pandemia en las aulas virtuales, identificando deficiencias en temas de manejo de equipos, salud mental y apoyo docente.
- Se ha podido identificar que los centros regionales cuentan con poca participación en procesos investigativos que tiene interés en realizar estudios con esta población, en este informe se logró la participación de 58 estudiantes pertenecientes a estos espacios universitarios, lo que representó el 15.38% de la muestra total. Por ello, se concluye que los factores sociodemográficos de estos centros de estudio comparado con los de la ciudad capital, podrían proporcionar resultados diferentes a los obtenidos en este estudio.
- La Escuela de Ciencias Psicológicas fue uno de los centros de estudio con mayor participación durante la investigación, lo que permitió identificar altos indicadores de ansiedad en la mayoría de los estudiantes evaluados.
- La Unidad de Investigación Profesional y la Dirección General de Investigación son entidades que tienen el interés de seguir impulsando la investigación en cuanto a temas de psicología con la población universitaria y guatemalteca en general, permitiendo realizar análisis secundarios de investigaciones ya realizadas para poder expandir el conocimiento.

4.2. Recomendaciones

- Los puntajes obtenidos en la prueba de TCI – 14 son importantes para poder fortalecer las relaciones de los grupos de trabajo en un contexto virtual, por lo que es importante que los docentes puedan realizar estudios previos para posteriormente implementar técnicas de acercamiento y convivencia entre los grupos de trabajo para poder garantizar el bienestar de equipo y contar con un aprendizaje óptimo.
- Realizar evaluaciones sobre apoyo social en estudiantes universitarios en un contexto de normalidad post pandemia que permita visualizar los resultados y su influencia en la convivencia y desarrollo de los estudiantes en entornos universitarios los cuales son relevante para la formación social y académica en futuros profesionales.
- Brindar herramientas, como talleres de manejo del estrés y atención psicológica personalizada que permitan el grupo estudiantil disminuir los procesos de ansiedad presentes durante su vida académica dentro de la universidad y así garantizar el bienestar cognitivo y la convivencia con los otros miembros del equipo de trabajo, permitiendo mejorar también el rendimiento académico.
- Para el propósito de la realización de futuro proyectos e investigaciones relacionadas, se recomienda poder utilizar el estudio de las variables utilizados en un contexto de normalidad para tener mayor claridad en la causa de la obtención de los resultados presentados en el presente informe.
- Para poder resolver la hipótesis con mejores resultados, se requiere la participación de los futuros profesionales para que sigan investigando estas variables en diferentes contextos y crear inferencias válidas.

- La Universidad de San Carlos debe garantizar espacios de calidad para la comunidad estudiantil, por ello es importante que puedan realizar procesos innovadores que busque la formación profesional y puedan impulsar el bienestar.
- Se requiere realizar investigaciones más exhaustivas y profundas relacionadas a las variables de clima de equipo, apoyo social y ansiedad en los diferentes Centros Regionales, ya que los resultados pueden variar de acuerdo con la diferencia en el estilo de vida, condiciones y oportunidades en comparación con estudios realizados con individuos con una vida en áreas urbanas.
- Para formar espacios de apoyo a la comunidad san carlista, se recomienda la participación de la Escuela de Ciencias Psicológicas, directivos, docentes y estudiantes; para que puedan garantizar espacios que promuevan la salud mental en disposición de los procesos de enseñanza - aprendizaje y el desarrollo social de los futuros profesionales.
- La Unidad de Investigación Profesional de la mano con la Direcciones General de Investigación, vinculado a su interés de poder continuar con la investigación social en Guatemala, evidencia la importancia de continuar realizando investigaciones en conjunto con estudiantes de ciencias sociales para que puedan tener mayor conocimiento de la realidad universitaria y social, y a su vez comprender que la investigación para la psicología específicamente permitirá el fortalecimiento de la ciencia.

4.3. Referencias Bibliográficas

Abrahamsen, F. E., Roberts, G. C., Pensgaard, A. M., & Ronglan, L. T. (2008). Perceived ability and social support as mediators of achievement motivation and performance anxiety.

Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 18(6), 810-821.

<https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2007.00707.x>

Agudelo, D. M., Casadiegos, C. P., & Sánchez, D. L. (2008). Características de ansiedad y depresión en estudiantes universitarios. *International Journal of Psychological Research*, 1(1), 34-39.

Aichroth, L., Nuszbaum, M., & Campoy-Gómez L. (2022) Do You Feel It? The Relationship Between the Perceived Team Climate for Innovations and the Experience of Flow and Worry. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 19(6),

2250019. <https://doi.org/10.1142/S0219877022500195>

Aktekin, M., Karaman, T., Senol, Y. Y., Erdem, S., Erengin, H., & Akaydin, M. (2008). Anxiety, depression and stressful life events among medical students: a prospective study in

Antalya, Turkey. *Medical Education*, 35(1), 12-17. [https://doi.org/10.1111/j.1365-](https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2001.00726.x)

[2923.2001.00726.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2001.00726.x)

Alsubaie, M. M., Stain, H. J., Webster, L. A. D., & Wadman, R. (2019). The role of sources of social support on depression and quality of life for university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 1–13.

<https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1568887>

- American Psychiatric Association [APA] (2013). Trastornos de ansiedad. En *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales [DSM-5]* (5a. ed., pp. 189-233). Editorial Médica Panamericana.
- Amézquita, M., González, R., & Zuluaga, D. (2000). Prevalencia de la depresión, ansiedad y comportamiento suicida en la población estudiantil de pregrado de la Universidad de Caldas, año 2000. *Revista Colombiana de psiquiatría*, 32, 341-356.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199805\)19:3<235::aid-job837>3.0.co;2-c](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199805)19:3<235::aid-job837>3.0.co;2-c)
- Anderson, N.R., & West M. (1994). *Team Climate Inventory: Manual and User's Guide*. Assessment Services for Employment, Windsor. NFER-Nelson
- Anderson, N.R., & West, M.A. (1992), *Team climates for innovation MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit*. University of Sheffield.
- Angle, H.L., & Van de Ven, A.H. (1989) *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Study*. Harper & Row
- Arco, J. L., López, S., Heilborn, V. A., & Fernández, F. D. (2005). Terapia breve en estudiantes universitarios con problemas de rendimiento académico y ansiedad: eficacia del modelo “La Cartuja”. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 589-608.
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Episteme.

- Awang, M. M., Kutty, F. M., & Ahmad, A. R. (2014). Perceived Social Support and Well Being: First-Year Student Experience in University. *International Education Studies*, 7(13).
<https://doi.org/10.5539/ies.v7n13p261>
- Barra, E., Cerna, R., Kramm, D., & Véliz, V. (2006) Problemas de salud, estrés, afrontamiento, depresión y apoyo social en adolescentes. *Terapia Psicológica*. 24(1) 55-61.
- Barrón, A. (1992). *Influencias Sociales y Psicológicas en la Salud Mental* (pp. 223-231). Siglo Veintiuno Editores.
- Basowitz, H., Persky, H., Korchin, S., & Grinker, RR (1955). *Ansiedad y estrés*. McGraw-Hill.
- Benson, P. & Scales, P. C. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.
<https://doi.org/10.1080/17439760802399240>
- Boada-Grau, J., De Diego-Vallejo, R., De Llanos-Serra, E., & Vigil-Colet, A. (2011). Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): desarrollo y propiedades psicométricas. *Psicothema*, 23(2), 308-313.
- Burningham, C., & West, M. A. (1995). Individual, Climate, and Group Interaction Processes as Predictors of Work Team Innovation. *Small Group Research*, 26(1), 106-117.
<https://doi.org/10.1177/1046496495261006>
- Burris, J. L., Brechting, E. H., Salsman, J., & Carlson, C. R. (2009). Factors associated with the psychological well-being and distress of university students. *Journal of American College Health*, 57(5), 536-544.

- Camuñas, N., Mavrou, E., & Miguel-Tobal, J. (2019). Ansiedad y tristeza-depresión: Una aproximación desde la teoría de la indefensión-desesperanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1) 19-28 <https://doi.org/10.5944/rppc.23003>
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006) *Trabajo en equipo*. Pearson
- Cassaretto, M., (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de psicología*, 21, 363-392.
- Cava, M. (1998). *La potenciación de la Autoestima: Elaboración y Evaluación de un programa de Intervención*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Valencia.
- Cebrià, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., Rodríguez, C., Pardo, J., & Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*, 27(7), 459-468. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(01\)78836-1](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(01)78836-1)
- Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat, S. (2016), El liderazgo transformacional y la identidad social como predictores del clima de equipo, la calidad percibida de la atención, el agotamiento y la intención de rotación entre enfermeras. *Revisión de personal*, 45(6) 1200-1216. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0118>
- Cohen, S (1988). Psychosocial models of social support in the etiology of physical disease. *Health Psychology*, 7, 269-297
- Cohen, S., & McKay, G. (2020). *Handbook of Psychology and Health*. Routledge
- Cohen, S., & Syme, S. (1985). *Social support and health*. Academic Press.
- Cooke, R., Bewick, B., Barkham, M., Bradley, M., & Audin, K. (2006). Measuring, monitoring and managing the psychological well-being of first year university students. *British*

Journal of Guidance and Counselling, 34(4), 505-517.

<https://doi.org/10.1080/03069880600942624>

Dansereau F., & Alutto IA (1990) *Organization and culture*. Jossey-Bass.

De Prada Creo, E., Mareque, M., & Portela-Pino, I. (2021) La adquisición de habilidades de trabajo en equipo en estudiantes universitarios a través de actividades extracurriculares.

Educación + Formación, 63(2) 165-181. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0185>

DeRue, DS, Nahrgang, JD y Ashford, SJ (2015). Percepciones interpersonales y el surgimiento de estructuras de liderazgo en grupos: una perspectiva de red. *Ciencia de la*

Organización, 26 (4), 1192–1209. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0963>

Emmelkamp P. (1982) *International Handbook of Behavior Modification and Therapy*. Springer.

https://doi.org/10.1007/978-1-4615-7275-6_13

Estévez, L., Martínez, F., & Jiménez, G., (2009). Las relaciones sociales en la escuela: el problema del rechazo escolar. *Psicología Educativa*, 15(1) 45-60.

Fachado, A., Menéndez, M., & González, L. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cadernos de Atención Primaria*, 19(2), 118-123.

Feldman, L., Goncalves, L., Chacón-Puignau, G., Zaragoza, J., Bagés, N., & De Pablo, J. (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas Psychologica*, 7(3), 739-751.

Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.

<https://doi.org/10.1108/02683949710174838>

- Fleming, R., Baum, A., Gisriel, M. M., & Gatchel, R. J. (1982). Mediating Influences of Social Support on Stress at Three Mile Island. *Journal of Human Stress*, 8(3), 14-23.
<https://doi.org/10.1080/0097840x.1982.9936110>
- Fuchs, L., Fuchs, D., Kazdan, S., Karns, K., Calhoon, M., Hamlett, C., & Hewlett, S. (2000). Efectos de la estructura y el tamaño del grupo de trabajo en la productividad de los estudiantes durante el trabajo colaborativo en tareas complejas. *El diario de la escuela primaria*, 100(3), 183-212. <https://doi.org/10.1086/499639>
- García, M., López, C., Molina, E., Casas, E., & Morales, Y. (2016). Development and evaluation of the team work skill in university contexts. Are virtual environments effective? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 13(1).
<https://doi.org/10.1186/s41239-016-0014-1>
- García-Ros, R., Pérez-González, F., Pérez-Blasco, J., & Natividad, L. A. (2012). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 143-154.
- Gibbon, B., Watkins, C., Barer, D., Waters, K., Davies, S., Lightbody, L., & Leathley, M. (2002). Can staff attitudes to team working in stroke care be improved? *Journal of Advanced Nursing*, 40(1), 105-111. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02345.x>
- Gimeno, A. (1999). *La familia: el desafío de la diversidad*. Ariel.
- González-Aguilar, D. W. (2021). Bienestar psicológico, resiliencia y ansiedad en estudiantes universitarios. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 4(1), 43-58.
<https://doi.org/10.46954/revistages.v4i1.53>

- González-Aguilar, D., Linares, S., Muñoz-Alonzo, H., Orantes, J., Ujpán, V., Vásquez, M., Archila, D., Meza, K., & Morales, M. (2021a) *Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- González-Aguilar, D., Linares, S., Muñoz-Alonzo, H., Orantes, J., Ujpán, V., Vásquez, M., Archila, D., Meza, K., & Morales, M. (2021b) *Resultados de prueba piloto de la investigación: bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitario* [Conjunto de datos]. Bienestar subjetivo, apoyo social y conexión académica en estudiantes universitarios. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Gordon-Hollingsworth, A. T., Thompson, J. E., Geary, M. A., Schexnaildre, M. A., Lai, B., & Kelley, M. Lou. (2016). Social Support Questionnaire for Children: Development and Initial Validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 49(2), 122-144. <https://doi.org/10.1177/0748175615596780>
- Harris, P., & Harris, K. (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management*, 2, 23-36.
- Heaney, C. A., Price, R. H., & Rafferty, J. (1995). Increasing coping resources at work: A field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 335-352. <https://doi.org/10.1002/job.4030160405>
- Hernández, S., Pozo, C., Alonso, E., & Martos, M. J. (2005). Estructura y funciones del apoyo social en un colectivo de inmigrantes marroquíes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 21(2), 304-315.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.

American Psychologist, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General*

Psychology, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*.

Sage.

Holland, P., Cooper, B., & Sheehan, C. (2016). Employee Voice, Supervisor Support, and

Engagement: The Mediating Role of Trust. *Human Resource Management*, 56(6), 915-

929. <https://doi.org/10.1002/hrm.21809>

House, J. S. (1987). Social support and social structure. *Sociological Forum*, 2(1), 135-146.

<https://doi.org/10.1007/bf01107897>

James, L.R., & Sells, S.B. (1981), *Toward a Psychology of Situations. An International*

Perspective. Hillsdale.

Jiménez, T., Musitu, G., & Murgui, S. (2005) Familia, apoyo social y conducta delictiva en la

adolescencia: efectos directos y mediadores. *Anuario de Psicología*, 36(2), 181-195.

Jimmieson, N., McKimmie, B., Hannam, R., & Gallagher, J. (2010). Una investigación de los

efectos amortiguadores del estrés del apoyo social en el proceso de estrés ocupacional en

función de la identificación del equipo. *Dinámica de grupo: teoría, investigación y*

práctica, 14(4), 350-367. <https://doi.org/10.1037/a0018631>

Johnson, D., & Johnson, R. (1995). *Social Interdependence*. Cooperative Learning in Education.

- Johnson, P., Heimann, V., & O'Neill, K. (2000). The wolf pack: team dynamics for the 21st century. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 12(4), 159-164.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective Climate: Agreement as a Basis for Defining Aggregate Climates in Organizations. *Academy of Management Journal*, 27(4), 721-742. <https://doi.org/10.2307/255875>
- Kerres, C., & Kilpatrick, M. (2002). Measuring perceived social support: Development of the child and adolescent social support scale (CASSS). *Psychology in the Schools*, 39(1), 1-18. <https://doi.org/10.1002/pits.10004>
- Khurana, A., & Rosenthal, S. R. (1998). Towards Holistic “Front Ends” In New Product Development. *Journal of Product Innovation Management*, 15(1), 57-74. <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1510057>
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583. <https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Kirton, M. (1989), *Adaptor and Innovators: Styles of Creativity and Problem Solving*. Routledge.
- Kivimäki, M., Kuk, G., Elovainio, M., Thomson, L., Kalliomäki-Levanto, T., & Heikkilä, A. (1997). The Team Climate Inventory (TCI)-four or five factors? Testing the structure of TCI in samples of low and high complexity jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 375-389. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00655.x>

- Knight, M., & Elsaid, A. (2006). Optimism: The Significance of Individual Contribution and Perception. *Research and Practice in Human Resource Management, 14*(2), 61-73.
- Koufteros, X. A., Vonderembse, M. A., & Doll, W. J. (2002). Integrated product development practices and competitive capabilities: the effects of uncertainty, equivocality, and platform strategy. *Journal of Operations Management, 20*(4), 331-355.
[https://doi.org/10.1016/s0272-6963\(02\)00018-9](https://doi.org/10.1016/s0272-6963(02)00018-9)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The Handbook of Behavioral Medicine* (pp. 282-325). Guilford.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*(4), 297-308.
<https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Lin, N., & Ensel, W. (1989). Life stress and health stressors and resources. *American Sociological Review, 54*, 392-399.
- Lin, N., & Dean, A. (1984). Social support and depression. *Social Psychiatry, 19*(2), 83-91.
<https://doi.org/10.1007/bf00583819>
- Lloyd, K., Boer, D., Keller, J., & Voelpel, S. (2014). ¿Mi jefe realmente me escucha? El impacto de la escucha percibida del supervisor sobre el agotamiento emocional, la intención de rotación y el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista de ética empresarial, 130*(3), 509-524. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2242-4>
- Luan, L., Hong, J.-C., Cao, M., Dong, Y., & Hou, X. (2020). Exploring the role of online EFL learners' perceived social support in their learning engagement: a structural equation

- model. *Interactive Learning Environments*, 1–12.
<https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1855211>
- Lukasik, I. M., & Witek, A. (2017). Experiencing Anxiety about Self-Efficacy during Teamwork. *Przegląd Badań Edukacyjnych. Educational Studies Review*, 1(24), 7-20.
<https://doi.org/10.12775/PBE.2017.001>
- Macinnes, J., Gadsby, E., Reynolds, J., Cayuelas Mateu, N., Lette, M., Rist, C., & Billings, J. (2020) Exploring the Team Climate of Health and Social Care Professionals Implementing Integrated Care for Older People in Europe. *International Journal of Integrated Care*, 20(4), 1–13. <https://doi.org/10.5334/ijic.5467>
- Malik, S. (2000). Students, tutors and relationships: the ingredients of a successful student support scheme. *Medical Education*, 34(8), 635-641. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2000.00541.x>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977) The Burnout Syndrome in the Daycare Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Méndez, P. B., & Barra, E. (2008). Apoyo social percibido en adolescentes infractores de ley y no infractores. *Psyche*, 17(1), 59-64.
- Minuchin, S. (1986). *Familias y terapia familiar*. Gedisa.
- Pérez, C., Bonnefoy, C., Cabrera, A., Peine, S., Muñoz, C., Baquedano, M., & Jiménez, J. (2011). Análisis, desde la psicología positiva, de la salud mental en alumnos

- universitarios de primer año de Concepción (Chile). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(1), 148-160.
- Pérez, C., Maldonado, P., & Aguilar, C. (2013). Clima educativo y su relación con la salud mental de alumnos universitarios chilenos. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(3), 257-268.
- Prati, G., & Pietrantoni, L. (2010). La relación del apoyo social percibido y recibido con la salud mental entre los socorristas: una revisión metaanalítica. *Revista de Psicología Comunitaria*, 38(3), 403-417. <https://doi.org/10.1002/jcop.20371>
- Rees, T., & Freeman, P. (2009). Social Support Moderates the Relationship Between Stressors and Task Performance Through Self-Efficacy. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28(2), 244-263. <https://doi.org/10.1521/jscp.2009.28.2.244>
- Rentsch, J. R. (1990). Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 668-681. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.668>
- Rice, M. P., O'Connor, G. C., Peters, L. S., & Morone, J. G. (1998). Managing Discontinuous Innovation. *Research-Technology Management*, 41(3), 52-58. <https://doi.org/10.1080/08956308.1998.11671210>
- Rivera, M., & Andrade, P. (2010) Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (E.R.I.) *Uaricha, Revista de Psicología*, 14, 12-29.
- Ries, F., Castañeda, C., Campos, M. D. C., & Castillo, O. D. (2012). Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. *Cuadernos de psicología del deporte*, 12(2), 9-16.

- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral*, 2 (3), 127-141.
- Rosenfeld, L. B., & Richman, J. M. (1997). Developing effective social support: Team building and the social support process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 133 - 153. <https://doi.org/10.1080/10413209708415388>
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46(6), 1313.
- Sainfort, P.C. (1991) Stress, job control and other job elements: a study of office workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 7, 11-23
- Sakin Ozen, N., Ercan, I., Irgil, E., & Sigirli, D. (2009). Anxiety Prevalence and Affecting Factors Among University Students. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 22(1), 127-133. <https://doi.org/10.1177/1010539509352803>
- Sánchez-Villena, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *Revista perspectiva*, 20(1), 112-114.
- Scarnati, J. T. (2001). On becoming a team player. *Team Performance Management. An International Journal*, 7(1/2), 5-10.
- Schneider, B. and Reichers, A.E. (1983) On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Seeman, T. (1996). Social ties and health: The benefits of social integration. *Annals of Epidemiology*, 6(5), 442-451. [https://doi.org/10.1016/s1047-2797\(96\)00095-6](https://doi.org/10.1016/s1047-2797(96)00095-6)

- Serrano, C., Rojas, A., & Ruggero, C. (2013). Depresión, ansiedad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(1), 47-60.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Shinn, M., Lehmann, S., & Wong, N. W. (1984). Social Interaction and Social Support. *Journal of Social Issues*, 40(4), 55-76. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01107.x>
- Simons, E. & Bird, M. (2022) Coach-athlete relationship, social support, and sport-related psychological well-being in National Collegiate Athletic Association Division I student-athletes. *Journal for the study of sport and athletes in education*, 1-20
<https://doi.org/10.1080/19357397.2022.2060703>
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1997). *Cuestionario de ansiedad Estado-Rasgo, STAI*. TEA.
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of internal medicine*, 166(10), 1092-1097.
- Terol, M.C., López, S., Neipp, M.C., Rodríguez, J., Pastor, M.A., & Aragón, M. (2004) Apoyo social e instrumentos de evaluación: revisión y clasificación. *Anuario de Psicología*, 35(1) 23-45.
- Turnipseed, D. L. (1998). Anxiety and Burnout in the Health Care Work Environment. *Psychological Reports*, 82(2), 627-642. <https://doi.org/10.2466/pr0.1998.82.2.627>

- Vera-Villarroel, P., Pavez, P., Celis-Atenas, K., & Díaz-Pardo, N. (2013). Fuentes de apoyo emocional y su relación con el bienestar subjetivo: Un análisis preliminar. *Revista mexicana de Psicología*, 30(2), 115-122.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334
- West, M. A., & Anderson, N. (1992). Innovation, cultural values, and the management of change in British hospitals. *Work & Stress*, 6(3), 293-310.
<https://doi.org/10.1080/02678379208259959>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- West, M.A. (1990) *Innovation and Creativity at work: Psychological and Organizational Strategies*. John Wiley & Sons.
- Wethington, E., & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social behavior*, 78-89.
- Winstanley, S. & Whittington, R. (2002). Ansiedad, burnout y estilos de afrontamiento en personal hospitalario general expuesto a agresiones laborales: Un modelo cíclico de burnout y vulnerabilidad a la agresión. *Trabajo y estrés*, 16(4), 302-315.
<https://doi.org/10.1080/0267837021000058650>
- Yang, L.-R., Huang, C., & Wu, K.-S. (2011). The association among project manager's leadership style, teamwork and project success. *International Journal of Project Management*, 29(3), 258-267. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2010.03.006>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.

https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

4.4. Anexo

4.4.1. Plan de Análisis de Datos

Nivel	Pregunta	Operaciones
Descripciones generales	¿Cuáles son los niveles de clima de equipo de los estudiantes?	<p data-bbox="673 453 932 485">Método de análisis</p> <p data-bbox="673 527 1230 558"><i>Calificación:</i> escala Likert de cinco puntos.</p> <p data-bbox="673 600 1406 852"><i>Operación:</i> suma de los resultados obtenidos por cada ítem, para poder realizar una división de este y determinar los niveles de acuerdo con los puntos de corte definidos por el investigador.</p> <ul data-bbox="727 894 1398 1444" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="727 894 1398 1073">• Se realizan pruebas de confiabilidad Alpha de Cronbach para comprobar la consistencia interna de cada uno de los ítems. <li data-bbox="727 1115 1398 1293">• Análisis de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin para conocer la idoneidad de las operaciones realizadas. <li data-bbox="727 1335 1398 1444">• Test de esfericidad de Bartlett para evaluar la intercorrelación de los datos calculando valor p. <p data-bbox="673 1486 1365 1738">Pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov, identificando la normalidad de la distribución de los datos. En caso de presentar datos no normales se debe realizar el reporte del caso.</p>

Nivel	Pregunta	Operaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de tendencia central, medidas de dispersión. <p><i>Medidas de distribución.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tricotomización de los puntajes obtenidos, para poder definir tres niveles los cuales serán bajo, medio y alto. Se conocen los puntos de corte utilizando la media. • Reporte de datos mediante tablas de frecuencia relacionados a los resultados.
Descripciones generales	¿Cuáles son los indicadores de ansiedad de los estudiantes?	<p>Método de análisis</p> <p><i>Calificación:</i> escala Likert de cuatro puntos.</p> <p><i>Operación:</i> suma de los resultados obtenidos por cada ítem, para poder realizar una división de este y determinar los indicadores de acuerdo con los puntos de corte definidos por el manual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizan pruebas de confiabilidad Alpha de Cronbach para comprobar la consistencia interna de cada uno de los ítems. • Análisis de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin para conocer la idoneidad de las operaciones realizadas.

Nivel	Pregunta	Operaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Test de esfericidad de Bartlett para evaluar la intercorrelación de los datos calculando valor p. • Pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov, identificando la normalidad de la distribución de los datos. En caso de presentar datos no normales se debe realizar el reporte del caso. • Medidas de tendencia central, medidas de dispersión. <p><i>Medidas de distribución.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dicotomización de los puntajes obtenidos, para poder definir dos indicadores los cuales serán indicador alto y bajo. Tiene un punto de corte de 8. • Reporte de datos mediante tablas de frecuencias.
Descripciones generales	¿Cuáles son los niveles de apoyo social percibido de los estudiantes?	<p>Método de análisis</p> <p><i>Calificación:</i> escala Likert de cinco puntos.</p> <p><i>Operación:</i> suma de los resultados obtenidos por cada ítem, para poder realizar una división de este y determinar los puntajes de acuerdo a los puntos de corte definidos por el manual.</p>

Nivel	Pregunta	Operaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan pruebas de confiabilidad Alpha de Cronbach para comprobar la consistencia interna de cada uno de los ítems. • Análisis de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin para conocer la idoneidad de las operaciones realizadas. • Test de esfericidad de Bartlett para evaluar la intercorrelación de los datos calculando valor p. • Pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov, identificando la normalidad de la distribución de los datos. En caso de presentar datos no normales se debe realizar el reporte del caso. • Medidas de tendencia central, medidas de dispersión.
		<p><i>Medidas de distribución.</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Tricotomización de los puntajes obtenidos, para poder definir tres niveles los cuales serán niveles alto, medio y bajo. Para conocer los niveles se realiza una división del puntaje en tres partes iguales. • Reporte de datos mediante tablas.

Nivel	Pregunta	Operaciones
Relacional	¿Cuáles es el	Método de análisis
predictivo	coeficiente de determinación de clima de equipo, apoyo social y ansiedad en los estudiantes universitarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binomial • Calcular estimado. • Calcular desviación estándar. • Calcular valor p. • Calcular R^2 para comprobar el coeficiente de determinación del modelo. • Realizar pruebas de sensibilidad y especificidad, conocimiento gráfico mediante curva ROC. • Calcular R^2 Nagelkerke para comprobar la bondad de ajuste del modelo. • Realizar prueba Hosmer Lemeshow para comprobar la significancia del modelo. • Si se presentan errores en la operación de regresión logística binomial se dispone a realizar el reporte indicando la no asociación entre variables. • Reporte de datos mediante tablas.
Predictivo	los niveles altos	Método de análisis
(Hipótesis)	de apoyo social y los indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binomial • Calcular estimado.

Nivel	Pregunta	Operaciones
bajos de ansiedad influyen en los niveles altos de clima de equipo de los estudiantes universitarios.		<ul style="list-style-type: none"> • Calcular desviación estándar. • Calcular valor p. • Calcular R^2 para comprobar el coeficiente de determinación del modelo. • Realizar pruebas de sensibilidad y especificidad, conocimiento gráfico mediante curva ROC. • Calcular R^2 Nagelkerke para comprobar la bondad de ajuste del modelo. • Realizar prueba de Hosmer Lemeshow para comprobar la significancia del modelo. • Si se presentan errores en la operación de regresión logística binomial se dispone a realizar el reporte indicando la no asociación entre variables. • Reporte de datos mediante tablas.