

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**El Team Building para mejorar el desempeño laboral de  
docentes con síndrome de Burnout**

**Ana Lizbeth Brito Figueroa**

**Psicología y Recursos Humanos**

Trabajo de integración curricular presentado como requisito para la obtención  
del título de Licenciada en Psicología y Recursos Humanos

Quito, 12 de diciembre de 2019

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**  
**COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES Y**  
**HUMANIDADES**

**HOJA DE CALIFICACIÓN**  
**DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**El Team Building para mejorar el desempeño laboral de docentes con  
síndrome de Burnout.**

**Ana Lizbeth Brito Figueroa**

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

Cristina Crespo, Doctora

Firma del profesor

---

Quito, 12 de diciembre de 2019

## Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos: Ana Lizbeth Brito Figueroa

Código: 00128764

Cédula de Identidad: 1716089089

Lugar y fecha: Quito, 12 de diciembre de 2019

## RESUMEN

Este trabajo plantea al Team Building como una alternativa para mejorar el desempeño laboral en docentes que por diferentes causas presentan sintomatología de Burnout o síndrome de estar quemado laboralmente. La docencia es una de las profesiones con mayores índices de Burnout por presiones académicas, económicas y de autorrealización lo que significa para la sociedad un nivel de educación con oportunidades de mejora.

Se analizan distintas perspectivas de Team Building bajo diferentes autores, se detallan conceptos y referencias del desempeño laboral y se define al Burnout como síndrome, sus inicios, conceptos, causas, síntomas y consecuencias. A continuación se plantea un método experimental cuantitativo para medir el antes y después de la intervención con la técnica propuesta, mediante la escala de MBI se analiza el nivel de Burnout pre y post sesiones de Team Building para luego realizar la comparación estadística con el Test de Wilcoxon. Se espera obtener resultados positivos para que esta investigación pueda ser utilizada en diferentes instituciones.

Palabras clave: docentes, burnout, team building, síndrome, síntomas, equipos.

## ABSTRACT

This research proposes the Team Building as an alternative to improve work performance in teachers who, due to different causes, have Burnout's symptom or syndrome of being burned. Teaching is one of the professions with the highest Burnout rates due to academic, economic and self-realization pressures, for society this means a level of education with improvement opportunities.

Different perspectives of Team Building are analyzed according to different authors; are considered concepts and references of work performance, and the Burnout's beginnings, concepts, causes, symptoms and consequences. An experimental and quantitative method is proposed, to measure the before and after the intervention with the technique, using the MBI scale, the level of Burnout pre and post Team Building's sessions is analyzed; finally Wilcoxon's test will allow a statistical comparison. It is expected to obtain positive results so that this research can be used in other institutions.

Keywords: teachers, burnout, team building, syndrome, symptom, teams.

## TABLA DE CONTENIDO

Propuesta de investigación.....	10
Introducción al problema.....	10
Pregunta de investigación.....	12
Justificación.....	12
Objetivos de la investigación.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivo específico 1.....	13
Objetivo específico 2.....	13
Desarrollo del Tema.....	13
Team Building.....	13
Desempeño laboral.....	17
Síndrome de Burnout.....	19
Diseño y metodología.....	24
Diseño.....	24
Población.....	25
Instrumentos o materiales.....	25
Procedimiento para la recolección de datos.....	28
Análisis de los datos.....	30
Consideraciones éticas.....	31
Conclusiones.....	31
Fortalezas y debilidades de la propuesta.....	31
Recomendaciones para futuros estudios.....	33
Referencias bibliográficas.....	34

Anexo A: CIRCULAR CONVOCATORIA PARTICIPANTES.....	38
Anexo B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	39
Anexo C: ESCALA MBI.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Subescalas y preguntas de MBI.....	26
Tabla 2. Rangos según factor emocional MBI.....	27



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Profesiones o actividades susceptibles de sufrir estrés.....	18
Figura 2. Modelo Explicativo del Burnout.....	20
Figura 3. Imagen programa SPSS.....	30

## **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

### **EL TEAM BUILDING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES CON SÍNDROME DE BURNOUT**

#### **Introducción al problema**

En todo ámbito laboral es necesario cierto grado de presión para llegar a cumplir con objetivos, a pesar de esto, el exceso de requerimientos puede causar estrés y contrariamente a lo esperado, afectar al rendimiento del colaborador (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983). El problema que se investiga es frecuente en docentes ecuatorianos que se rigen al Ministerio de Educación que desde su posición reguladora y castigadora emite ordenanzas que en muchos casos logran ser cumplidas solo parcialmente por los maestros.

La docencia es una actividad que se realiza por vocación y para la cual se recibe una formación profesional que luego se complementa con capacitaciones constantes; sin embargo, la fuerte carga laboral y de exigencias, convierten a los supuestos motivadores impuestos por el Ministerio (como cursos, revistas, actualizaciones, etc.) en estresores, es decir, los estímulos pueden cambiar su taxonomía para convertirse en una carga, lo que genera una actitud negativa o de rechazo (Campos, 2001). El estrés es una respuesta no esperada del cuerpo o de la mente frente a una situación a la que deba adaptarse según Hans Selye (1973), como consecuencia del estrés, se presenta el agotamiento o síndrome de Burnout o el “estar quemado laboralmente”, esta respuesta resulta ser generalizada en los docentes, quienes pueden presentar cambios bruscos en su humor, descontrol de sus emociones, desmotivación, poco interés, deficiencias en su salud física, envejecimiento

prematureo, entre otros, lo que posiciona a los maestros en primer lugar dentro de las profesiones o actividades susceptibles a estresarse y desmotivarse según Barradas (2018).

Cada alumno proviene de distintas realidades y cada uno de ellos en sí percibe y proyecta de distintas formas sus necesidades, por lo que para el maestro es una misión casi imposible lograr el aprendizaje a un mismo ritmo en todos sus alumnos, además de tener un diverso y numeroso grupo de personas, lo que se convierte en una situación ante la cual no tiene control y por lo tanto se vuelve una amenaza; es así como el grado de estrés de los docentes está directamente relacionado con el sentimiento de culpa y de no poder actuar efectivamente frente a estas situaciones (Ravichandran y Rajendran, 2007).

Por otro lado, nuestro mundo tan volátil exige cambios constantes, que para la docencia se ha convertido también en un factor asociado directamente al agotamiento laboral; en los últimos años, la educación requiere además del desarrollo cognitivo, el desarrollo de personalidades (Kyriacou, 1996) y en la realidad social ecuatoriana, además, la enseñanza de valores personales, hábitos de aseo y otras costumbres que deberían venir bien formadas desde los hogares, por lo que la tarea del maestro no se limita al plan ministerial sino que abarca muchos ámbitos que no están estimados en la programación y los cuales exigen mayor interés y tiempo por parte del docente.

Conscientes de la vulnerabilidad de los niños y jóvenes, las regulaciones son necesarias, sin embargo no se ha estimado que el síndrome del Burnout en el docente, asociado a los factores antes mencionados, reduce el rendimiento del profesional y se le ha dejado a la deriva con sus problemas, lo que hace que recaiga en los alumnos todos los síntomas que éste síndrome puede producir; por lo tanto es necesario tomar acciones para

revalorizar la función del maestro y colaborar como padres, hermanos o ciudadanía en general con su labor; el Team Building puede ser una herramienta que muestra el apoyo que pueden conseguir al trabajar en equipo y que minimiza el agotamiento y la mejora de su rendimiento.

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo y hasta qué punto el Team Building influye en el desempeño laboral de docentes con síndrome de Burnout?

### **Justificación**

El presente proyecto de investigación se basa en el agotamiento laboral que presentan algunos docentes en el Ecuador con síndrome de Burnout, lo cual afecta a sus funciones y desempeño como maestros. El agotamiento laboral no sólo causa problemas mentales sino también físicos, lo que se ha vuelto cada vez más general, por lo cual es necesario buscar alternativas que ayuden directamente al maestro e indirectamente a los alumnos y a la sociedad.

El síndrome de Burnout ha sido objeto de atención y se ha investigado al respecto, sin embargo se ha visto la oportunidad de conectar el Team Building y la productividad de los maestros con la comprensión y prevención de este síndrome. El bajo rendimiento laboral de docentes es una realidad, los maestros sufren de Burnout por variadas razones, esta investigación propone al Team Building como una herramienta para minimizar sus síntomas y evitar que los maestros que no lo tienen lo adquieran.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general.**

Determinar si el Team Building influye en el mejoramiento del rendimiento laboral de docentes con síndrome de Burnout.

### **Objetivo específico 1.**

Determinar qué factores se encuentran asociados al síndrome de Burnout de docentes.

### **Objetivo específico 2.**

Determinar cuáles son las correctas intervenciones como Team Building para mejorar el rendimiento laboral de docentes.

## **Desarrollo del tema**

### **Team Building.**

El Team Building nace con la modernización del trabajo organizacional, el cual deja de lado las teorías clásicas de Fayol o Marx Weber para enfocarse en la Escuela de Relaciones Humanas que gracias a Hawthorne en 1924 involucra una perspectiva de trabajo en equipo y satisfacción personal (Cunha, et al, 2007). Es así como surge la idea de la colaboración entre pares, subalternos y jefaturas, la cual se desarrolla y llega a convertirse en una técnica asertiva y utilizada inicialmente como experimental y luego como parte de los procesos de mejora laboral. Sin embargo, el Team Building hace hincapié en la importancia de aprovechar las competencias de un grupo, las cuales en primera instancia deben ser descubiertas, lo que requiere el trabajo coordinado de personas con habilidades

complementarias que unen sus esfuerzos para lograr un objetivo común que permite aprovechar su conocimiento y experiencias (Enciso, 2011).

El Team Building es un conjunto de actividades en equipo extra curriculares que se realizan de preferencia en un lugar diferente al habitual de trabajo; se centra en roles individuales para cada participante lo que equilibra a cada uno dentro del equipo con el propósito primario de identificar las habilidades individuales para luego explotar sus competencias. Existen varias fases mediante las cuales se desarrollan los equipos, Franco & Velásquez (2000), presentan 9 etapas: confrontación y entrenamiento de los grupos de trabajo, identificación de oportunidades, búsqueda de referentes y definición de metas iniciales, selección de oportunidades y determinación de metas, definición de oportunidades, técnicas de análisis y solución de problemas, medición de resultados, verificación de resultados y estandarización. Cada una de esas fases son secuenciales, sin embargo la etapa de definición de oportunidades determina si se continúa con el paso seis en caso de sí existir oportunidades, o se regresa al paso uno para reorganizar el equipo. Así mismo, después de la etapa de verificación de resultados, se analiza si se alcanza el nivel deseado, si es así se sigue a la última parte y si no es necesario regresar hasta las técnicas de análisis y solución de problemas para replantear las alternativas y así obtener resultados óptimos.

Para reforzar los vínculos de equipo y de pertenencia, existen diferentes actividades específicas que se realizan en el Team Building: Romper el hielo entre el equipo y entre todos los equipos; Resolución de problemas, con pensamiento estratégico y soluciones colectivas; Competiciones entre equipos o contra el tiempo; Construcción de confianza depositándola en otro miembro del equipo; Simulacros en situaciones extremas que

requieran coordinación entre los participantes y Actividades reales que pueden tener un matiz solidario o ambientalista (Cole Miller, 2003, citado en Quispe & Sergio, 2019).

En el modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud en la Herramienta Creación de Equipos (2007) se propone que el Team Building tenga cinco fases habituales basadas también en el modelo Tukman, las son descritas como: Formación, Conflictividad, Normalización, Actuación y Disolución o Reorientación; adicional la O.M.S. indica que los equipos requieren tener objetivos claros detallados en la *carta del equipo*, un documento que por escrito muestra la misión, los objetivos, límites, etc.; también es necesaria una metodología para el proceso de trabajo y recursos definidos tanto tangibles como el intangible tiempo.

Algunas condiciones según otro autor, por considerar al formar los equipos son: tener las metas definidas desde el principio, que los temas sean de interés general, las actividades deben ser estimulantes y divertidas, se incluye movimientos físicos, concentración y participación conjunta con un clima democrático basado en reglas, se requiere de un facilitador que medie entre los equipos, que sea imparcial pero también un reforzador positivo, además es recomendable contar con bebidas para todos los participantes. (Phaneuf, 2009).

Para proyectar esta herramienta hacia los docentes, se advierte que son personas que trabajan rodeados del mismo grupo durante años, décadas inclusive, se cree conocer a superiores y pares, pero se encuentra que durante ese tiempo existe una limitada perspectiva de sus compañeros, al salir de su zona habitual e incorporándose a nuevas actividades, las energías y las conexiones entre docentes van a ser otras, lo que genera confianza y un campo psicológico de seguridad, crea además una sinergia que aporta al equipo y al

objetivo de la institución educativa, “el punto central del compromiso de los trabajadores es el grupo de trabajo” (Ferreira, et al., 1996, p. 86). Para Mike Gholi (2011) las ventajas del Team Building son: motivación continua, aprovechamiento de la productividad, colaboración constante, mejora de la comunicación e incremento de la creatividad, logra de esa forma un trabajo íntegro que sin duda beneficiará a la empresa o institución educativa.

El Team Building se basa en el trabajo en colaboración de varios miembros, cuyo resultado no pueda ser alcanzado individualmente por ninguno de los participantes, de tal forma que se valoriza la capacidad de un equipo; esa experiencia de funcionar cohesionados con compañeros, propone vivencialmente como válida la opción de trabajar en equipo para alcanzar resultados que se presentan como imposibles para una persona (Phaneuf, 2009).

Las intervenciones de Team Building están diseñadas para promover percepciones de cohesión y permitir que un equipo sea más efectivo (Newman, 1984), se ha demostrado que el establecer objetivos de equipos se relaciona directamente con el sentido de unión con su grupo (Widmeyer & Williams, 1991) y al mismo tiempo resulta un menor porcentaje de abandono de tareas así como mayor puntualidad en actividades relacionadas con su grupo e inclusive se presenta una mejor asistencia a eventos de equipo (Buner & Spink, 2007). Los ejercicios propuestos generalmente no están relacionados con el contexto del trabajo habitual y apuntan a un cambio de escena para que las competencias de algunos participantes no neutralicen a los demás y cada uno aporte en una medida similar (Phaneuf, 2009).

Las ventajas de trabajar en equipos se visualizan a nivel individual y organizacional; como individuos: trabajar con menos presión, compartir responsabilidad, mayor



gratificación, compartir premios y reconocimientos, influencia positiva en los demás, experimentar la sensación de un trabajo exitoso; para las organizaciones: aumenta la calidad del trabajo, fortalecimiento del espíritu colectivista y del compromiso organizacional, reducción de tiempos, disminución de gastos, alternativas de solución, mayor conocimiento e información, nuevos abordajes de problemas, comprensión de decisiones, diversificación de puntos de vista y una mejor aceptación de las soluciones (Gómez Mujica & Acosta, 2003).

### **Desempeño laboral.**

Según Idalberto Chiavenato (2002, p. 245), “el desempeño laboral es la actuación de cada persona en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo relevante para el logro de los objetivos de la organización”. Los primeros análisis sobre desempeño laboral se dedicaron exclusivamente a castigar, se evaluaba con el fin de rotar personal y no de retroalimentarlo; diversos estudios técnicos y vivenciales han demostrado que el desempeño y su evaluación cumplen con su objetivo únicamente si se acompañan de retroalimentación y capacitación como partes impulsadoras del proceso, así se mejora el desenvolvimiento del personal, y se posiciona al desempeño laboral como la fortaleza más importante para una organización (Chiavenato, 2002).

Para El Shahili González (2010), la evaluación del desempeño laboral es una de las principales causas de estrés en el docente, en vista de que se evalúa a los alumnos y no a él directamente, acompañado de distintos medios de presión externos como padres, inspectores, calendarios, programas académicos, actividades extra curriculares, empleos adicionales, economía, etc., siendo una de las profesiones más propensas a estresarse; al

mantener esta enfermedad por largos períodos, que nace por su agotamiento laboral, el docente se desmotiva, se siente desgastado, es decir desarrolla el síndrome de Burnout.

En la siguiente figura, se observa como los educadores se encuentran dentro de las primeras profesiones con mayor susceptibilidad a padecer Burnout, el estudio de Barradas (2018) posiciona a los trabajadores de la salud como la profesión con mayor desgaste laboral, menciona también a otras como atención al cliente, periodistas o vendedores entre las principales.

Figura 1. Profesiones o actividades susceptibles de sufrir estrés

Fuente: (Barradas, 2018)

Trabajadores de la Salud	Atención al Cliente	Periodistas
Educadores	Vendedores	Controladores aéreos
Trabajadores sociales	Abogados	Supervisores
Sacerdotes	Jueces	Madres de familia
Bomberos	Policías	Marinos

El desempeño o la calidad de enseñanza de los docentes, es la variable más importante para aumentar el logro del estudiante según Schacter (2001), es decir, los alumnos tendrán mayores oportunidades de aprender si el maestro ejerce su función con pasión a su profesión; el maestro es el principal transmisor de motivación, buenas energías, positivismo, constancia, entre otros, “Sanders & Rivers (1996) y Darling-Hammond (2000), por mencionar algunos, argumentan que “el factor más importante que afecta al rendimiento de los estudiantes son los maestros” (Citado en Xu, & Gulosino, 2006, p.367).

El rendimiento laboral de maestros es medido desde varias instancias, padres, alumnos, supervisores, pares, directores, etc., sin embargo ¿qué es lo que se evalúa? en

Ecuador, la parte reguladora evalúa el cumplimiento de la planificación del Ministerio de Educación, es decir avanzar a una velocidad estándar; los padres evalúan la cantidad de información que sus hijos adquieren; los alumnos qué tan fácil ha sido su año lectivo; los pares evalúan cuánto les ha ayudado su compañero; es decir cada uno evalúa desde su perspectiva; por otro lado, en algunos estados de EEUU se ha llegado a medir la efectividad del maestro según el éxito posterior que tienen sus alumnos, siendo el único éxito medible el económico; por lo tanto esta medición capitalista tampoco está muy lejos de la realidad ecuatoriana en la que cada quien cuantifica desde su propia visión (Hanushek, 2011).

### **Síndrome de Burnout.**

El término Burnout nace con el psicoanalista Herbert J. Freudenberger (1974), quien define al Burnout como el agotamiento de energía presente en los profesionales que se sienten impotentes ante los problemas laborales, este autor indica que los síntomas de agotamiento no solo son mentales sino que se proyectan físicamente, las personas somatizan sus malestares e involucran sus funciones corporales (citado en Hillert & Marwitz, 2010). Un importante aporte respecto al Burnout, la realizan Maslach & Jackson, (1986, p.192), quienes lo definen como: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y escaso rendimiento, que puede ocurrir en individuos que trabajan en contacto con gente”, con base en estas tres características crean el Maslach Burnout Inventory o MBI, una escala probada y utilizada por décadas para medir este síndrome.

Figura 2. Modelo explicativo del Burnout  
Fuente: (Psicosociales, 2016)



El exceso de estrés, presente por largos períodos de tiempo, se deriva en varias patologías tanto físicas como psicológicas, una de ellas es el Síndrome de Burnout que se traduce como el síndrome de quemarse por el trabajo o de desgaste laboral, el cual se proyecta con varias actitudes en los docentes como depresión, irritabilidad, preocupación, frustración, desapego, baja autoestima, ansiedad, entre otros (Cacha, 1981).

Para Schaufeli & Buunk, (1996, p.311) el “Burnout es una metáfora que se usa comúnmente para describir un estado o proceso de agotamiento mental, similar al asfixiarse en un incendio o a una vela en extinción”, este autor remonta el término a los escritos de Shakespeare que habla en sus poemas sobre “burnt out” respecto al amor: “she burnt out love, as soon as straw out burneth” (Shakespeare, 1780, p.713).

Para determinar las causales del Burnout, es necesario recordar que es un proceso complejo que no se limita a un determinado conjunto de factores, sin embargo se puede generalizar entre los más recurrentes: “aburrimiento y estrés, crisis en el desarrollo de la

carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento” (Thomaé, et al, 2006, p.19).

Entre los factores laborales que refuerzan este síndrome están: el bajo presupuesto financiero para sueldos de docentes, que si bien la parte económica no es la esencial en una carrera vocacional como lo es la docencia, es necesario contar con los recursos necesarios para vivir y mantener un hogar seguro, preocupación perenne en el docente; además, se desenvuelven en un entorno laboral de competencia insana, que se presenta gracias a la gran oferta de docentes jóvenes, con formación profesional de alto nivel que pugnan por una vacante; también la sobrecarga de trabajo por los grupos numerosos de estudiantes y por las exigencias de padres, autoridades, ministerios, familia, entre otros (Thomaé, et al, 2006).

Otro factor que se ha convertido en un estresor docente es el excesivo conocimiento teórico y la falta de práctica en sus primeros años; esa inexperiencia también acarrea un escaso conocimiento sobre los procedimientos y el funcionamiento de las instituciones; también se presenta una falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, necesidad de autorealización, afán de reconocimiento social, problemas familiares, falta de equidad organizacional, conflictos entre compañeros, imposibilidad de ascenso, entre otros factores que desencadenan una frustración, estrés y por consiguiente el síndrome de Burnout (Thomaé, et al, 2006).

Gil-Monte (2000, p.137) en su estudio respecto a las características y consecuencias del Burnout indica que:

Se trata de un fenómeno que consiste en una experiencia subjetiva que incluye cogniciones, emociones, y actitudes, y que tiene un cariz claramente negativo para el sujeto dado que conlleva alteraciones, problemas, y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización.

Respecto a personas que trabajan con interacción directa continua con otros sea en servicios profesionales o atención a cliente, “el estrés crónico puede ser emocionalmente agotador y provocar desgaste” (Maslach & Jackson, p.192), y como resultado de ese estrés el síndrome de Burnout, con relación al contacto con otras personas los docentes se encuentran en presencia de varias personas y al mismo tiempo.

En el Ecuador, las regulaciones ministeriales y de cada institución educativa se han convertido en un estresor para los docentes, quienes no solo deben cumplir con su labor de enseñanza sino también con tareas administrativas y burocráticas, al respecto “la política laboral puede estar asociada con un mayor riesgo de agotamiento, depresión y afectación a la arteria coronaria” (Lee, et al, 2015, p.105).

Quien padece de Burnout, exteriormente luce bastante normal e intenta permanecer autosuficiente sin pedir ayuda, es como un edificio que se ha quemado por dentro pero que ha mantenido sus paredes intactas; es aquí cuando el Team Building será la herramienta adecuada para maestros que no han solicitado o no quieren ayuda, sin sonar a una terapia a la que muchos se rehúsan, permite enlazar y socializar las habilidades de un equipo y proyectar a seguir con el apoyo de sus compañeros (Phaneuf, 2007).

El síndrome de Burnout en docentes requiere especial atención ya que una de las respuestas más comunes es desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas

cercanas en el trabajo, además de una baja autoestima, por lo tanto serán los niños y jóvenes directamente quienes están expuestos a las reacciones propias de este síntoma; los maestros en general desarrollan varias habilidades necesarias para su profesión, además de todas ellas requieren adaptarse para afrontar adecuadamente las altas exigencias que les llegan por varias vías, es así como con una fuerte carga de trabajo, emocional y de impotencia ante conflictos, su labor como docente y su calidad de vida se deterioran (Moreno-Jimenez, et al, 2005).

Es por esto que Kyriacou y Sutcliffe (1978), proponen un nombre y estudio específico para el Burnout en docentes, explica su taxonomía y lo denomina como una descompensación valoración-tarea-demanda, en el que se entiende al Burnout como un estresor para maestros que genera sentimientos de afectos negativos, este modelo fue empleado por algunos años para estudiar a docentes y fue actualizado por Dick & Wagner (2001).

El Burnout presenta síntomas que pueden variar entre una persona y otra, sin embargo algunas características son más comunes, entre ellas está la sensación de vacío producto del esfuerzo constante sin reconocimiento o agradecimiento ni de pares ni de superiores, a esto acompaña la indiferencia, falta de deseo y poco entusiasmo; si bien, el docente es capaz de seguir en sus labores por algún tiempo con esas condiciones, sus tareas serán realizadas de una manera automatizada y no desarrolla todo su potencial, deja de lado también empatía, comprensión, creatividad y paciencia para sus alumnos. (Phaneuf, 2007).

Las consecuencias del Burnout se presentan a nivel personal y organizacional; se destaca la incapacidad de dejar de lado el trabajo y por lo tanto afectar a la familia, un cansancio constante, depresión y falta de control de emociones, problemas físicos como

dolores, insomnio, frío constante, enfermedades respiratorias recurrentes, excesos de licor, café, cigarrillo, etc.; a nivel organizacional se afecta el cumplimiento de objetivos, un escaso interés de mejora y una participación mediocre de quienes sufren este síntoma ya que la persona aporta con menos de lo necesario en su roles como maestro (Cooke & Ruosseau, 1984).

## **Diseño y Metodología**

### **Diseño.**

El diseño a utilizar es el método experimental cuantitativo basado en la pregunta ¿Cómo y hasta qué punto un programa de Team Building influye en el desempeño laboral de docentes con síndrome de Burnout? Este método permitirá comprobar hipótesis y segmentar mediante datos estadísticos los diferentes comportamientos de la población a estudiar (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Los enfoques cualitativos y cuantitativos de investigación son herramientas que permiten el desarrollo de las distintas ciencias, en vista de que se trata de cantidades para el presente trabajo se utilizará el método que mide fenómenos, utiliza cifras numéricas, recolecta datos para probar supuestos y hace un análisis causa-efecto, es decir el *método cuantitativo*, el cual además es secuencial por lo tanto es posible realizar preguntas en distintas etapas, con objetivos marcados para cada una de ellas, lo que permite recolectar datos desde distintas perspectivas pero bajo un mismo objetivo general mediante datos estadísticos los diferentes comportamientos de la población a estudiar (Hernández, Fernández & Baptista 2014).



Para realizar esa medición y asignar valores numéricos, se utilizan diferentes escalas que se acoplan al ámbito de estudio, una de las más conocidas es Likert según Paitán, et, al (2014), sin embargo si es otro método el que se utilice deben ser instrumentos válidos y confiables que permitan cuantificar las variables y obtener resultados que puedan ser analizados.

Otras características del enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández & Baptista (2014) son el plantear un problema y preguntas delimitadas al tema, se revisa la literatura y con base en esta se genera la hipótesis y las variables, luego se desarrolla el diseño de la investigación y se selecciona la muestra, a continuación se recolecta la información o datos, se los analiza y por último se elabora el reporte de resultados, de esta forma la investigación cuantitativa estudia un problema en concreto y entrega resultados objetivos basados en cifras.

### **Población.**

Los participantes de esta investigación serán docentes de una unidad educativa fiscal de educación primaria, que debe contar con al menos 50 maestros, se invita a participar a quienes tengan más de un año de ejercer la docencia. El género es indistinto pero deben ser maestros que trabajen directamente con niños y niñas y no quienes se encuentren en el área administrativa. Del total de maestros a quienes se les aplique la escala para medir Burnout, se seleccionará a la mitad para aplicar el Team Building.

### **Instrumentos o materiales.**

Será necesario utilizar en primer lugar una escala para medir en qué niveles se encuentra el Burnout, para esto se utiliza la escala Maslach Burnout Inventory conocida como MBI de Maslach & Jackson antes y después de aplicar la técnica del Team Building;

con los resultados del test inicial, se divide al grupo en dos poblaciones distribuidas proporcionalmente y con similares resultados, la mitad entrará al programa de Team Building y el otro 50% no recibirá ningún tipo de apoyo motivacional y se lo denomina “Grupo Control”. Para la comparación final de resultados se utiliza el Test de Wilcoxon que permite cotejar dos muestras que proceden de la misma población, lo que refleja las diferencias entre ambas (Fay & Proschan, 2010).

El MBI distingue tres factores emocionales o subescalas y se realiza con 22 preguntas, estos son:

- Agotamiento emocional o emotional exhaustion (AE) con 9 preguntas.
- Despersonalización o depersonalization (D) con 5 preguntas
- Realización personal o personal accomplishment (RP) con 8 preguntas

Las preguntas de los tres factores se intercalan en el cuestionario, pero es necesario identificarlas según el grupo al que corresponden ya que los resultados tienen diferente interpretación, para esto la siguiente tabla muestra a qué subescala pertenece cada ítem:

<b>Subescala</b>	<b>Preguntas</b>
Agotamiento emocional (AE)	1,2,3,6,8,13,14,16,20.
Despersonalización (D)	5,10,11,15,22.
Realización personal (RP)	4,7,9,12,17,18,19,21.

Tabla 1. Subescalas y preguntas de MBI

Las puntuaciones de cada subescala se maneja por separado por lo que se debe identificar a qué factor pertenece cada pregunta; los puntajes totales entran a percentiles que se distribuyen así:

- Percentil alto: por encima de 75
- Percentil medio: entre 25 y 75
- Percentil bajo: por debajo de 25

Las respuestas tienen una variación entre 0 y 6 correspondiendo a:

- 0: Nunca
- 1: Pocas veces al año o menos
- 2: Una vez al mes o menos
- 3: Algunas veces al mes
- 4: Una vez a la semana
- 5: Pocas veces a la semana
- 6: Diariamente

Para las puntuaciones de AE y D se observa que mientras más altas sean, mayor es el porcentaje de insatisfacción laboral; mientras que para RP sucede que mientras más baja sea la puntuación existen más síntomas de Burnout. La siguiente tabla permite ubicar según cada puntaje al rango que corresponde:

<b>Factor emocional</b>	<b>Rango bajo</b>	<b>Rango medio</b>	<b>Rango alto</b>
Agotamiento emocional (AE)	0 a 18	19 a 36	37 o más
Despersonalización (D)	0 a 10	11 a 20	21 o más
Realización personal (RP)	32 o más	16 a 31	0 a 15

Tabla 2. Rangos según factor emocional MBI

### **Procedimiento para la recolección de datos.**

Previa autorización de directores, se envía a los maestros una circular como invitación para participar en este proceso (Anexo A), el primer paso es realizar el test pre intervención, de los resultados obtenidos del MBI se separa a los docentes con similares rangos, por ejemplo, si existen 8 personas con rango bajo, se ubica a cuatro docentes para el grupo A, quienes asistirán al Team Building y cuatro docentes para el grupo B o grupo de control que no participarán en ninguna actividad, hay que recordar que este cuestionario es voluntario y ningún maestro podrá ser obligado, solamente son invitados a participar en esta actividad, los directores de la institución además serán informados y firmarán el consentimiento informado, al igual que los participantes, sobre las actividades que se realizarán.

El MBI se realizará en la primera intervención, para lo cual se destinarán 30 minutos, siendo que la prueba puede ser resuelta en menos tiempo, se debe estimar que no debe existir presión o premura para responder, por lo tanto se deja ese lapso para quienes lo pudieran requerir. Los resultados serán evaluados en pocas horas para continuar con el siguiente paso.

En la segunda, tercera y cuarta intervención se aplicará el Team Building a la mitad de los docentes que llenaron el cuestionario, el cronograma es:

- Sesiones: 3
- Frecuencia: semanal (los días viernes)
- Duración: 3 horas

Primera sesión: Presentación del coordinador o coordinadora y sociabilización sobre el Team Building, actividad de integración y reconocimiento de compañeros con la dinámica de *pasarse la pelota*, la cual se realiza primero en orden, cada persona dice su nombre y

luego lanza la pelota hacia otra, quien recibe debe decir el nombre de quien le lanza, así se recuerda los nombres de los integrantes. A continuación se divide en grupos de 10 a 12 personas para realizar la técnica el reto del *spaguetti y masmelos*, actividad con en la que por tiempo los integrantes forman una torre, así se mide la eficacia del trabajo en grupo, el liderazgo, orden y asignación de tareas. En seguida se entrega un ovillo de lana grande a cada grupo, se forma un círculo las personas se lanzan el ovillo y se forma una telaraña que permita pasar una pelota de tenis de un extremo a otro, el reto está en lograr pasar la pelota sin que se caiga con la ayuda de las maniobras de los extremos que sostiene cada participante. Luego se realizará la actividad del *teléfono dañado* mediante la cual se pasa un mensaje de una persona a otra para luego revisar el mensaje original y el mensaje final. Como última actividad se revisa, se concluye y se retroalimenta en general, no individualmente.

Segunda sesión: Sociabilización sobre el Burnout. Video que muestre trabajo en equipo exitoso. Actividad de *formación de figuras con legos*, para lo cual se valorará la creatividad y la utilidad de lo que pueda crear cada grupo. El coordinador indica a un participante una *tarjeta pre elaborada* con el título de películas o libros conocidos, con la observación de la mímica de su compañero el grupo debe adivinar, los miembros de los otros grupos deberán únicamente observar mientras les llega su turno. La siguiente actividad es la del *camino más largo* el cual podrán formar únicamente con lo que llevan en sus cuerpos como ropa, calzado, accesorios o ellos mismos. Para finalizar se conversará sobre el estado de ánimo y cómo ha influido en su vida hasta ese momento las actividades de Team Building realizadas, el coordinador aportará con conclusiones y retroalimentación para esa sesión.

Tercera sesión: En esta ocasión se inicia con experiencias positivas obtenidas después de las sesiones anteriores de algunos participantes. Se realiza la actividad de *recolectar* la



Mediante este test se podrá observar si existen o no diferencias en los resultados antes y después de aplicar el Team Building, además se podrá conocer hasta qué punto esta técnica mejora el desempeño, la calidad laboral y de vida de los docentes.

### **Consideraciones Éticas**

Para realizar cada una de las actividades antes descritas, se tomarán en cuenta las consideraciones éticas de American Psychological Association o APA. Tanto los directivos como los participantes firman el consentimiento informado (ver Anexo B) previo a la intervención en el cual se describirán los objetivos de la investigación. Los docentes que se presentan para este estudio lo hacen de manera voluntaria, anónima y libre, saben que no existirán repercusiones negativas laborales o personales para quienes no deseen participar, además quienes deseen pueden retirarse sobre la marcha de cualquiera de las actividades. Cuando este proyecto vaya a ser aplicado, deberá tener la aprobación del Comité de Ética de la Universidad San Francisco de Quito. Esta investigación no genera ningún riesgo ni para los docentes ni para los directores, por el contrario su objetivo es mostrar una herramienta de mejora profesional y personal.

### **Conclusiones**

#### **Fortalezas y limitaciones de la propuesta.**

La fortaleza de este estudio es que se propone actividades lúdicas, recreativas, dinámicas, divertidas que pueden ser bien aceptadas por los participantes quienes aprenden a trabajar en equipo y podrán enseñar a sus alumnos a hacerlo de igual forma, es así como cada actividad realizada el mismo tiempo podrá ser aplicada en las aulas. El Team Building ayuda a contrarrestar los síntomas de Burnout y como resultado directo el

desempeño laboral del docente se ve renovado, además mejora el ambiente laboral ya que el grupo humano se consolida, así al trabajar en equipo es posible alcanzar los objetivos organizacionales en un menor plazo y con mayor eficacia. El éxito de la mejora laboral del docente se transmite a sus alumnos lo cual es la parte más significativa para la sociedad.

Esta investigación puede ser aplicada al personal administrativo de las instituciones educativas, segmentándolo en otro grupo para medir también su satisfacción laboral; del mismo modo puede llevarse a cabo en otro tipo de instituciones o de organizaciones empresariales que deseen conocer el estado de sus empleados y mejorar sus condiciones laborales dentro de lo que les compete.

Otra fortaleza es que la permanencia de maestros en una institución suele ser de varios años, no existe un nivel de rotación alto en la docencia, por lo que los resultados positivos se podrán mantener a un mediano plazo, lo que requiere también actualizaciones periódicas.

Como limitación se presenta el factor tiempo ya que las actividades del Team Building requieren de varias horas las cuales deberán ser tomadas después de terminada la jornada de clases pero dentro del horario laboral de los maestros, lo cual para algunos puede ser molesto ya que su rutina les lleva a revisión de deberes o preparación de clases lo cual debe quedar relegada para otro momento.

Otra limitación es que se necesitan instrumentos específicos para medir el Burnout en docentes, la perspectiva de las preguntas del MBI es a nivel general, por lo tanto quedan pendientes de estudio algunos enfoques concretos para docentes.



Después de obtenidos los resultados, es conveniente retroalimentar y ayudar a personas en quienes persista el Burnout lo cual significa gastos económicos adicionales no presupuestados ni para la institución ni para la persona; además se puede recomendar el seguir algún tipo de terapia pero es imposible obligar al docente a someterse a estos procesos.

### **Recomendaciones para Futuros Estudios.**

Se recomienda no dejar de lado la evaluación de la eficacia al estudiar cualquiera de las actividades de motivación, para así conocer si se cumple con los resultados deseados, además de dar una retroalimentación adecuada a los participantes sin que esto signifique pretextos para despidos o para desmotivar a quienes más requieren de apoyo organizacional.

Se recomienda también investigar herramientas didácticas para aplicar en otros estudios ya que el juego permite una mayor concentración y el reflejo del yo verdadero en los participantes, así es posible conocer las debilidades y oportunidades de cada persona.

Para futuros estudios es recomendable plantear un bosquejo total del tema, ya que la parte metodológica requiere estar alineada con la teórica y por lo tanto facilita el tener una idea general del proyecto para luego detallarlo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barradas, M. (2018) Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual. Recuperado el 10 de septiembre del 2019 desde <https://n9.cl/fn9j>
- Bruner, M. W., & Spink, K. S. (2007) The effects of team building on the adherence patterns of youth exercise participants. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29. Recuperado el 26 de noviembre del 2019 desde <https://n9.cl/5rp8>
- Cacha, F. B. (1981) Teacher burnout: Causes and solutions. *Kappa Delta Pi Record*, 18(1), 26-27. Recuperado el 15 de noviembre del 2019 desde <https://n9.cl/d9f1>
- Campos Alvarez, J. (2001) Análisis y evaluación de variables presentes en el estrés laboral. (bases para la elaboración de un modelo de intervención). Recuperado el 7 de septiembre de 2019 desde <https://n9.cl/wb9q>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983) A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984) Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of applied psychology*, 69(2), 252. Recuperado el 29 de noviembre del 2019 desde <https://psycnet.apa.org/record/1984-24327-001>
- El-Sahili, L. F. (2010) *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Universidad de Guanajuato. Recuperado el 15 de octubre del 2019 desde <https://xurl.es/cn7s6>
- Enciso, R. Z. (2011) *Trabajo En Equipo: Motivación, Compromiso y Resultados*. Lulu.com. Recuperado el 10 de septiembre del 2019 desde <https://n9.cl/c4mdj>
- Fay, M. P., & Proschan, M. A. (2010). Wilcoxon-Mann-Whitney or t-test? On assumptions for hypothesis tests and multiple interpretations of decision rules. *Statistics surveys*, 4, 1. Recuperado el 2 de diciembre del 2019 desde <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2857732/>
- Ferreira, J. et, al. (1996) *Psicosociología de organizaciones*. Alfragide: McGraw-Hill Portugal.
- Franco, C. A., & Velásquez, F. (2000). Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Estudios Gerenciales*, 16(76), 27-35. Recuperado el 10 de diciembre del 2019 desde <https://cutt.ly/ue5dmXw>
- Gholi, M. (2011) Team Building and leadership. Recuperado el 15 de octubre del 2019 desde <https://xurl.es/fzfym>

- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2000) Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135-149. Recuperado el 16 de noviembre del 2019 desde <https://n9.cl/ypc2h>
- Gómez Mujica A., & Acosta Rodríguez H. (2003) Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED v.11 n.6 Ciudad de La Habana, Cuba. Recuperado el 27 de noviembre del 2019 desde <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>.
- Hanushek, E. A. (2011) Valuing teachers: How much is a good teacher worth. *Education next*, 11(3), 40-45. Recuperado el 30 de octubre del 2019 desde <https://n9.cl/pde9>
- Hernández, Fernández & Baptista (2014) Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo: similitudes y diferencias.
- Hillert, A. & Marwitz, M. (2006) Die Burnout Epidemie oder Brennt die Leistungsgesellschaft aus? Verlag CH Beck oHG. München. Germany. Recuperado el 20 de octubre del 2019 desde <https://n9.cl/44l>
- Kyriacou, C. (1996) Teacher stress: a review of some international comparisons. *Education Section Review British Psychological Society*, 20, 17-29. Recuperado el 10 de septiembre del 2019 desde <https://n9.cl/abey>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978) A model of teacher stress. *Educational studies*, 4(1), 1-6. Recuperado el 29 de noviembre del 2019 desde <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0305569780040101?journalCode=eds20>
- Lee, Y., Medford, A., & Halim, A. (2015) Burnout in physicians. *JR Coll Physicians Edinb*, 45, 104-7. Recuperado el 16 de octubre 2016 desde <https://n9.cl/vov5>
- Maslach, C. & Jackson, S (1986) MBI Maslach Burnout Inventory. ACP. Psychometric.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986) *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press. Recuperado el 16 de octubre del 2019 desde <https://n9.cl/zclj>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005) Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *M. Martínez,(Comp.), Quemarse en el trabajo (burnout)*, 11, 161-182. Recuperado el 16 de octubre del 2019 desde <https://n9.cl/4x2l>
- Organización Mundial de la Salud (2007) Creación de Equipos. Ginebra. Recuperado el 27 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2XUTLBd>

- Newman, B. (1984) Expediency as benefactor: How team building saves time and gets the job done. *Training and Development Journal*, 38, 26-30. Recuperado el 26 de noviembre del 2019 desde <https://psycnet.apa.org/record/1987-20454-001>
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Recuperado el 29 de noviembre del 2019 desde <https://n9.cl/1alw>
- Penella, F. (2013) Uso y aplicación de las pruebas Wilcoxon y U de Mann Whitney. Ediciones UPC. Venezuela. Recuperado el 2 de diciembre del 2019 desde: <https://bit.ly/2Ld60E0>
- Phaneuf, M. (2007) Professional Burnout: Selling Your Soul for a Living Infiressources, Professional Crossroad, section “Profession” Recuperado el 26 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2Y1Llbr>
- Phaneuf, M. (2009) Team Building: urgently needed in nursing!. Infiressources – Centre de Ressources en Soins Infirmiers. Recuperado el 25 de octubre del 2019 desde: <https://bit.ly/2KX6ePx>
- Psicosociales, O.P.R. (2006) Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout). UGT. Recuperado el 28 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2LpKxYx>
- Quispe, A., & Sergio, W. (2019) Modelo Team Building para mejorar el trabajo en equipo en las municipalidades distritales de la Provincia de Tacna, año 2015. Recuperado el 27 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2OM6zFS>
- Ravichandran, R., & Rajendran, R. (2007) Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33(1), 133-136. Recuperado el 10 de septiembre del 2019 desde <https://n9.cl/8f3q>
- Schacter, J. (2001) Teacher performance-based accountability: Why, what and how. *Retrieved March, 27, 2003*. Recuperado el 20 de octubre del 2019 desde <https://bit.ly/2Lq8KOB>
- Selye, H. (1973) The evolution of the stress concept. *American scientist*.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996) Professional burnout. *Handbook of work and health psychology*, 2(1), 311-346. Recuperado el 17 de octubre del 2019 desde <https://bit.ly/2DOWenz>
- Shakespeare, W. (1780) *Supplement to the Edition of Shakespeare's Plays Published in 1778* (Vol. 1). C. Bathurst. Recuperado el 16 de octubre del 2019 desde <https://bit.ly/2OblwSE>

- Thomaé, Ayala, Sphan, Stortti, (2006) Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout. Recuperado el 16 de octubre de 2019 desde <https://bit.ly/2OFKNDt>
- Tuckman, B. (1965) Secuencia de desarrollo en grupos pequeños. *Boletín psicológico*. Vol, 63, no. 6. P. 384-399.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001) Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of educational psychology*, 71(2), 243-259. Recuperado el 29 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2Rs6dHz>
- Widmeyer, W. N., & Williams, J. M. (1991) Predicting cohesion in a coaching sport. *Small Group Research*, 22(4), 548-570. Recuperado el 26 de noviembre del 2019 desde <https://bit.ly/2sMAhDn>
- Xu, Z., & Gulosino, C. A. (2006) How does teacher quality matter? The effect of teacher–parent partnership on early childhood performance in public and private schools. *Education Economics*, 14(3), 345-367. Recuperado el 25 de octubre del 2019 desde <https://xurl.es/jjfl4>

## **ANEXO A: CONVOCATORIA PARTICIPANTES A TEAM BUILDING**

Quito, XX de XXXXXXXX del XXXX

Señores Docentes:

Invitamos muy cordialmente a usted a participar en un estudio de enriquecimiento personal y laboral en el que se contrarresta el síndrome de Burnout con actividades didácticas y de esparcimiento mediante la técnica de Team Building que se llevarán a cabo durante los siguientes 3 días viernes de 13:30 a 16:30, las personas seleccionadas como usted, podrán observar en su vida personal y laboral las ventajas de esta técnica, siendo la información proporcionada de absoluta reserva, válidas únicamente como datos de investigación académica.

La participación es voluntaria, inclusive durante el proceso es posible renunciar a continuar; las actividades no representan riesgo para su persona ni hacia su posición laboral. El departamento de Talento Humano detallará la información necesaria el día XX de XXXXXXXX del XXXX donde usted podrá despejar las dudas y decidir si desea participar o no. Además podrá comunicarse con Ana Lizbeth Brito Figueroa al celular 0995202328 o escribir al mail [abrito@estud.usfq.edu.ec](mailto:abrito@estud.usfq.edu.ec) para ampliar cualquier por menor respecto a estas actividades.

Agradezco confirmar su asistencia en el departamento de Talento Humano, nos encontramos pronto para disfrutar de los beneficios del Team Building!

Saludos Cordiales,

Ana Lizbeth Brito

## ANEXO B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



### Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos

#### Universidad San Francisco de Quito

El Comité de Revisión Institucional de la USFQ  
The Institutional Review Board of the USFQ

#### Formulario Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** El Team Building para mejorar el desempeño laboral de docentes con síndrome de Burnout.

**Organización del investigador** *Universidad San Francisco de Quito*

**Nombre del investigador principal** Ana Lizbeth Brito Figueroa

**Datos de localización del investigador principal:** Celular 0995202328

**Co-investigadores** *No aplica*

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO
<b>Introducción:</b>
Usted está invitado a ser parte de una investigación sobre el Team Building en docentes con síndrome de Burnout. Este resumen indica el propósito del estudio y otros detalles, sin embargo usted puede hacer todas las preguntas que considere necesarias para despejar sus dudas. El tiempo es indefinido por lo que puede tomarse lo necesario para responder y también es posible consultar a terceros acerca de su participación o no.
<b>Propósito del estudio:</b>
Con este estudio se pretende resaltar los beneficios del Team Building como una intervención para contrarrestar los síntomas de Burnout.
<b>Descripción de los procedimientos:</b>
Para este estudio se utilizará la escala MBI que mediante 22 preguntas mide los niveles de Burnout antes y después de las actividades de Team Building propuestas y para cotejar los resultados pre y post intervención se utilizará Test de Wilcoxon que mostrará la diferencia de los niveles de Burnout. Para cada MBI se requieren 30 minutos y para cada una de las tres intervenciones de Team Building se estiman 3 horas para cada una.
<b>Riesgos y beneficios</b>
El presente estudio no implicará riesgos en a salud o seguridad de los docentes. Tampoco generará repercusiones negativas en el ámbito personal o laboral. Por el contrario, pretende ser una contribución para mejorar la situación de los empleados en las organizaciones.
<b>Confidencialidad de los datos:</b>

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

- 1) La información que nos proporcione se identificará con un código que reemplazará su nombre y se guardará en un lugar seguro donde solo el investigador y el Comité de Bioética tendrán acceso.
- 2) Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones.
- 3) El Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuando a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

#### **Derechos y opciones del participante:**

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decirselo al investigador principal o a la persona que le explica este documento. Además, aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

#### **Información de contacto:**

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0995202328 que pertenece a Ana Lizbeth Brito Figueroa, o envíe un correo electrónico a [abrito@stud.usfq.edu.ec](mailto:abrito@stud.usfq.edu.ec)

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. Iván Sisa, Presidente del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la USFQ, al siguiente correo electrónico: [comitebioetica@usfq.edu.ec](mailto:comitebioetica@usfq.edu.ec)

#### **Consentimiento informado:**

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

## **ANEXO C: ESCALA MBI**

### **ESCALA MASLACH**



## ENCUESTA PERSONAL

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. El objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

Después de cada una de las frases por favor escribir el valor más cercano que exprese la frecuencia con que se presenta en usted ese sentimiento, según lo siguiente:

- 0: Nunca
- 1: Pocas veces al año o menos
- 2: Una vez al mes o menos
- 3: Algunas veces al mes
- 4: Una vez a la semana
- 5: Pocas veces a la semana
- 6: Diariamente

1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. Me siento frustrado por el trabajo.
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

(Maslach & Jackson, 1986, p.21)