



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EDUCADORES DURANTE EL CONFLICTO EN ECUADOR

PSYCHOSOCIAL RISKS FOR EDUCATORS DURING ECUADOR'S CONFLICT

González Velásquez, Aurora¹; Delgado Togra, Danny²

¹Ministerio de Educación del Ecuador,
aurora.gonzalez@educación.gob.ec,
<https://orcid.org/0000-0001-6246-7069>

²IST. de Formación Profesional, Administrativas y Comercial,
dirección.investigación@formacion.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0002-1067-3589>

Recibido: 6/08/2024. Aceptado: 19/05/2025

RESUMEN

Durante el conflicto interno en Ecuador en 2024, se investigaron los riesgos psicosociales en trabajadores educativos utilizando el cuestionario DECORE, el cual demostró alta consistencia interna y adecuada fiabilidad para el contexto local. El análisis factorial exploratorio confirmó una estructura alineada con los principios teóricos de Karasek y Theorell, fortaleciendo la solidez conceptual del estudio. Los principales hallazgos señalaron una elevada variabilidad en las demandas cognitivas



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

y una baja autonomía percibida en el control laboral. Asimismo, se identificó un deficiente apoyo organizacional y percepciones de recompensas inadecuadas, factores que incrementan el riesgo psicosocial. El análisis reveló diferencias significativas por género, afectando más intensamente al personal femenino en las dimensiones de control y demandas cognitivas. Estos resultados destacan la necesidad urgente de implementar estrategias organizativas orientadas a fortalecer el apoyo institucional y la justicia retributiva, como mecanismos esenciales para mitigar los riesgos psicosociales en entornos educativos durante situaciones de alta conflictividad.

PALABRAS CLAVE: Riesgo psicosocial, estado de bienestar, psicología social, influencia social.

ABSTRACT

During the internal conflict in Ecuador in 2024, an extensive study investigated the psychosocial risks affecting professionals in the education sector. The DECORE questionnaire was used, demonstrating high internal consistency and adequate reliability for its application in the local context. An exploratory factor analysis confirmed a factorial structure aligned with the theoretical framework of Karasek and Theorell, reinforcing the conceptual validity of the study. The main findings revealed considerable variability in cognitive demands and low perceived autonomy in job control. Additionally, inadequate organisational support and perceptions of inequitable rewards were identified as key contributors to heightened psychosocial risk. Significant gender-based differences were observed, with female staff reporting greater vulnerability in the dimensions of control and cognitive demands.



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

These outcomes highlight the urgent need to implement organisational strategies aimed at strengthening institutional support and promoting retributive justice. Such interventions are essential for mitigating psychosocial risks and promoting occupational well-being in educational environments during periods of severe societal disruption.

Keywords: *Psychosocial risk, welfare state, social psychology, social influence.*

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son situaciones emergentes dentro del campo de las relaciones laborales, se sitúan como tales, pues a diferencia de los riesgos físicos o biológicos, los cuales son categorizados como afectaciones directas a la salud física. Los psicosociales se asocian con las condiciones inherentes del trabajo realizado como el clima laboral, estos pueden generar problemas en el estado de bienestar y salud mental de los colaboradores (Sierra Hernaiz, 2021).

Los cambios en la dinámica económica global, el acceso a oportunidades laborales y la competitividad han cambiado el ambiente laboral y sus diferentes dinámicas, esto se agrava ante la falta de una cultura organizacional, como es el caso del contexto ecuatoriano (Torresano et al., 2021, p.47). Esto con particular énfasis en el sector de la administración pública, debido a su esquema organizativo y de acuerdo con las características de cada una de sus jerarquías, permiten que cada unidad administrativa se encuentre expuesta a diferentes inconvenientes o situaciones relacionados con el ambiente laboral mismas que demandan de atención particular.

Por otro lado, la educación como elemento fundamental de garantías individuales y colectivas, tiene una trascendente posición dentro del esquema

AULA DE ENCUENTRO

experiencias
reflexión
interacción
nómina



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

administrativo del estado. Teniendo los mismos retos y problemas antes descritos. El común desarrolló del quehacer educativo, así como sus diferentes roles genera situaciones de estrés que pueden desembocar en diferentes categorías de riesgos psicosociales como; conflictos entre pares, carga de trabajo excesiva, demandas contradictorias, inseguridad personal (Luceño Moreno et al., 2008).

En Ecuador las situaciones de violencia social han desembocado en un estado zozobra y crisis de seguridad. Haciendo un recuento de hechos recientes en el año 2017 se tuvo una tasa de 5,78 homicidios por cada cien mil habitantes, en el 2022 esta tasa aumentó en 25,32 cerca de 4.603 siendo la más alta para ese tiempo y la más alta de la historia del país, multiplicándose en promedio de cinco veces entre 2017-2022. Durante el 2023 este índice volvió a subir por encima de entre 35-38 por cada cien mil habitantes. Teniendo diversas motivaciones para este hecho, partiendo del crimen por encargo o sicariato, ajuste de cuentas o extorsión, todo esto producto de la escalada de violencia que inició en 2017 (Carrión Mena, 2023).

Para enero del 2024, las situaciones de violencia escalaron en tal magnitud que desembocaron en una crisis de seguridad y posterior conflicto interno, donde ocurrieron hechos que nunca antes habían sucedido en el contexto ecuatoriano como; la toma de un canal de televisión en transmisión en directo, atentados con autos bomba, disturbios en cárceles y otros incidentes que cortaron el normal desarrollo de actividades económicas y académicas (Correal y Glatsky, 2024).

Con base en los anteriores antecedentes, se estimó necesario conocer el estado de percepción de riesgo psicosocial, así como los niveles de afectación en las dimensiones de; Control, Apoyo organizacional, Recompensas, Demandas cognitivas. Con el fin de establecer los riesgos psicosociales de mayor prevalencia y su afectación en las labores diarias de trabajadores educativos mediante un análisis de dimensiones. Partiendo de las siguientes interrogantes; ¿Cuáles son los factores



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

de riesgo psicosocial de mayor impacto en trabajadores de educación?; ¿Cómo afecta los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de educación durante en sus actividades laborales?

2. MÉTODO

El diseño aplicado fue descriptivo – exploratorio, de corte cuantitativo, su delimitación fue temporal de tipo no causal. La recolección de la información se basó en una sola toma del cuestionario de manera virtual, la escala que se aplicó fue tipo Likert. La interpretación de resultados se fundamentó en el análisis de fuentes primarias de consulta o revistas indexadas de impacto. Así como también se aplicó técnicas de estadística descriptiva e inferencial para la producción de cuadros y gráficos (Hernández - Sampieri et al., 2014; Torresano et al., 2021).

2.1. Descripción del contexto y de los participantes

Los participantes del estudio fueron 42 trabajadores educativos de un distrito de la ciudad de Guayaquil, habiendo tenido las siguientes características 9 hombres (21.4%) y 33 mujeres (78.6%), sus edades oscilaron entre 26-30 años (2.4%), 31-40 años (28.6%), 41-50 años (31.0%), más de 50 años (38.1%) demostrando una mayor presencia de dos grupos etarios: 41-50 años y más de 50 años. También el nivel educativo predominante fue posgrado con 69% y pregrado con 31 %.

Por otra parte, se averiguó varios datos de referencia, como la cantidad de hijos; obteniendo que el 61.90% de participantes tiene dos o más hijos, también solo el 14.3% afirma tener un solo hijo y el 23.8% de estos reconocieron no tener hijos. En cuanto a su relación laboral, la modalidad de mayor presencia fue el nombramiento



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

definitivo con un 64.3%, seguido 21.4% con nombramiento provisional y solo el 14.3% tiene contrato ocasionalmente. Por último, en cuanto a la experiencia de trabajo, predominó el rango de 6-10 años de experiencia con el 69.0%, seguido de los profesionales con más de 10 años con 11.9% y de entre 1-5 años de labor con una frecuencia de 16.6%.

Otro análisis importante fue conocer el estado de salud reciente y las comorbilidades de la población de estudio, durante los últimos doce meses. El **26.2%** de los encuestados afirman haber tenido alguna enfermedad que les ha provocado incapacidad temporal, en contraste con el **73.8%** quienes no reportan problemas.

Las causas de estas incapacidades son cirugías con **2.4%**, esguince grado dos **2.4%**, ansiedad **9.5%**, trastornos músculo-esqueléticos **14.3%**, estrés y relacionados **2.4%**. Siendo estas enfermedades diagnosticadas por médicos en un **57.1%** y preexistentes en un **42.9%**.

Es preciso señalar que no se aplicó técnica de muestreo y este fue por conveniencia. Con base en la disponibilidad y aceptación de los participantes.

2.2. Instrumentos y procedimiento

El instrumento utilizado fue el cuestionario DECORE de los Autores (Karasek y Theorell) adaptador por Luceño Moreno et al. (2008) con un total de 44 ítems. Al ser una adaptación al contexto local se realizó una revisión en base pruebas estadísticas para determinar su validez tanto de constructo como de contenido, para esto se aplicó los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald pruebas que estiman los rangos internos de los datos producto de la aplicación y miden el promedio la agrupación de estos, produciendo los siguientes resultados.



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Tabla 1. Pruebas de Fiabilidad de Escala

	DE	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.236	0.830	0.825

Fuente: Cuestionario aplicado.

Como se evidencia antes (**tabla 1**) los resultados para α **0.830** y ω **0.825** demuestran que el cuestionario adaptado es válido y confiable, por tanto, es viable su aplicación.

También, se determinó necesario validar los constructos internos de las dimensiones, para esto se utilizó un análisis factorial exploratorio (AFE) con el fin de conocer el agrupamiento y cargas factoriales de los ítems del instrumento.

Como se evidencia en la Tabla 2, a partir del método de máxima verosimilitud y rotación oblimin (KMO= 0.500; Prueba de Barlett: $X^2 = 1054$ $gl=1378$ $p<.001$). Se denota los cuatro factores que agrupan los ítems de la prueba y estos se alienán con la teoría revisada y se ajustan al propósito evaluativo del cuestionario DECORE (Karasek y Theorell; adaptado por Luceño Moreno et al., 2008).

Tabla 2. Cargas factoriales de los ítems

Indicadores	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
1. Siento que soy una persona tan valiosa como los demás.	0.404	0.325			0.717
2. Siento que poseo buenas cualidades.	0.483	0.380			0.609
3. Me inclino a sentir que, en conjunto, soy un fracaso.			0.322	0.576	0.371
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	0.482		0.334		0.504
5. Siento que tengo muchos motivos para sentirme orgullosa/o.	0.586	0.442			0.430

(Continúa)



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Tabla 2. Cargas factoriales de los ítems (Continuación)

Indicadores	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
6. Tengo una actitud positiva conmigo.		0.399			0.662
7. Desearía tener más respeto por mí misma/o.					0.860
8. Indudablemente, en ocasiones me siento inútil.			0.516		0.608
9. En algunas ocasiones pienso que no soy buena/o para nada.			0.352	0.669	0.251
10. Mi trabajo exige utilizar habilidades complejas o de alto nivel de especialización.	0.317	0.455			0.632
11. Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema.		0.645			0.517
12. Puedo decidir el orden en el que realizó el trabajo		0.668			0.518
13. Considero que el dinero que recibo por mi trabajo es adecuado.			0.752		0.451
14. Mis compañeros de trabajo siempre están dispuestos a escuchar mis problemas.		0.635			0.530
15. Si trabajo más duro gano más dinero.			0.608		0.607
16. Mi trabajo requiere un alto nivel de esfuerzo mental y de concentración.	0.698	0.368			0.372
17. Normalmente, no puedo hacer planes porque no sé de antemano qué días trabajo y cuáles no.			0.422		0.651
18. Recibo beneficios adicionales unidos a mi productividad			0.432	0.334	0.503
19. El trabajo que realizó requiere el uso conjunto de conocimientos.	0.538				0.518
20. No puedo tomarme las vacaciones ni los días libres cuando yo quiero.					0.901
21. Las interacciones entre compañeros son muy escasas.		-0.326	0.501	0.314	0.496
22. El trabajo que realizó requiere mucha cooperación con otras personas.	0.467	0.382			0.559
23. Gano muy poco dinero a pesar de lo que me esfuerzo en el trabajo.	0.452				0.621

(Continúa)



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Tabla 2. Cargas factoriales de los ítems (Continuación)

Indicadores	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
24. No dispongo de ninguna flexibilidad dentro de mi horario de trabajo.	0.698				0.476
25. Sufro aislamiento social en mi trabajo.			0.342	0.458	0.483
26. En mi puesto de trabajo es habitual tener que hacer horas extras para poder acabar todas las tareas.	0.739				0.441
27. Yo establezco mi propio ritmo de trabajo.		0.363		0.484	0.605
28. Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí en caso necesario.	0.460			0.339	0.510
29. Considero que mi salario es justo.			0.776		0.356
30. Con el paso del tiempo mi trabajo se está haciendo cada vez más complicado.	0.697				0.391
31. En caso de necesidad puede fácilmente tomar un descanso.				0.711	0.438
32. Con frecuencia los demás departamentos no prestan el suficiente apoyo.	0.569			0.388	0.461
33. Creo que la política salarial de mi compañía es adecuada.			0.657		0.389
34. Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo por un breve plazo de tiempo, cinco o diez minutos.	0.306			0.540	0.552
35. Mis jefes me ayudan si tengo problemas con el trabajo.	-0.312	0.602		0.313	0.396
36. Las perspectivas futuras de aumentos de salarios son buenas.			0.674		0.405
37. Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo.	0.683				0.410
38. Las consecuencias de mis errores son graves, por lo que el trabajo que realizó requiere gran responsabilidad.	0.602				0.630
39. Mis jefes y compañeros muestran una actitud positiva hacia mi trabajo.		0.653			0.456
40. Puedo interrumpir mi trabajo si es necesario				0.749	0.350

(Continúa)



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Tabla 2. Cargas factoriales de los ítems (Continuación)

Indicadores	Factor				
	1	2	3	4	Unicidad
41. Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos, como, por ejemplo, ayudas para guarderías, colegios, libros, etc.		0.355	0.434	0.423	0.329
42. Dispongo de muy poca libertad para decidir el modo de hacer el trabajo.	0.420		0.302	0.385	0.454
43. Las relaciones con mis compañeros son buenas.		0.830			0.269
44. Es habitual que tenga que ocuparme de varias tareas al mismo tiempo.	0.691				0.490

Fuente: Cuestionario DECORE adaptado.

Para continuar, se aplicó la prueba de Annova K (Kruskal- Wallis), prueba que reportó los siguientes datos χ^2 Puntuación del Factor 1(**P.F.**) χ^2 4.281 con p. 0.039 y ϵ^2 0.10442, **P.F. 2** de χ^2 0.874 con un p. 0.035 y ϵ^2 0.02132, **P.F. 3** de χ^2 0.039 con p. 0.050 y ϵ^2 0.09630, **P.F. 4** χ^2 0.660 con p. 041 y ϵ^2 0.1609. Estos resultados permiten afirma que la asociación es adecuada según los factores establecidos por los autores del instrumento, con base en estos resultados se estima que la adaptación al contexto ha sido efectiva.

3. RESULTADOS

El análisis se basó en la revisión de las dimensiones reportadas por el instrumento teniendo una distribución interna de tipo normal, esto evidenciado mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, su extracto a continuación.

Como reporta (**figura 1**) en el anterior apartado, la dimensión de control, tuvo una desviación estándar (**DE**) (2.312) indicando una dispersión moderada

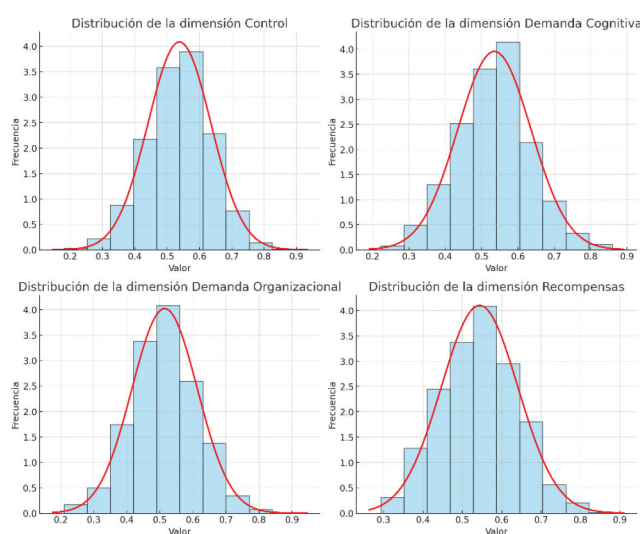
AULA DE ENCUENTRO

experiencias
reflexión
construcción
de conocimiento



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Figura 1. Análisis de normalidad por dimensión del DECORE



Fuente: Cuestionario DECORE adaptado.

de los datos. La asimetría (**A.**) negativa (-0.141) sugiere que hay más valores por debajo de la media, alargando la cola izquierda de la distribución. La curtosis (**C.**) (-0.020) indica que la distribución es similar a la normal, con colas no muy gruesas ni delgadas. Por otro lado, la dimensión de demanda cognitiva tiene una DE (3.217) reporta una alta variabilidad en las respuestas. La **A.** positiva (0.256) sugiere que hay valores altos que alargan la cola derecha de la distribución. La **C.** (0.756) revela una distribución leptocúrtica, con picos pronunciados y colas gruesas, indicando la presencia de valores atípicos o una concentración alrededor de la media.

La dimensión de apoyo organizacional presenta una **DE** (3.017) que indica una variabilidad moderada en las respuestas. La **A.** negativa (-0.103) sugiere que hay valores bajos que alargan la cola izquierda de la distribución. La **C.** (0.482) revela una distribución leptocúrtica, con un pico alto y colas gruesas, aunque menos

AULA DE ENCUENTRO

experiencias
reflexión
interacción
no-cacuda
no-cacuda
no-cacuda



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

pronunciada que en la demanda cognitiva. La dimensión de recompensas tiene una **DE** (2.438) que refleja una dispersión moderada, indicando cierta consistencia en las respuestas. La **A.** positiva (0.155) sugiere que hay valores altos que alargan la cola derecha de la distribución. La **C.** (-0.789) indica una distribución platicúrtica, más plana y con colas delgadas, sugiriendo una menor concentración de valores alrededor de la media y una distribución más uniforme.

El análisis interno de cada **dimensión evidenció** que; el **control** mantuvo un nivel medio de afectación con un **97,6%** y solo el **2.4%** indicó una baja afectación por el estado de incertidumbre durante los momentos de mayor tensión. En cuanto a la influencia del sexo sobre la dimensión medida se encontró un valor χ^2 de **5.57** y un **p.** valor de **0.018**, lo que demuestra que existe una fuerte inferencia del sexo sobre el estado de control, así como un tamaño de efecto de estimado con prueba **V de Cramer** de **0.716**. Datos que evidencian un nivel medio de afectación por el riesgo social percibido por la población consultada.

En cuanto a la **demanda cognitiva**, el nivel de afectación tuvo similar comportamiento con un **95,2%** en el nivel medio y **4.8%** de reconocimiento para el nivel bajo, la influencia del sexo en la dimensión reportó un valor χ^2 **15.1** con **p. 001** y un efecto de **0.104 V** de Cramer, datos que indican una mayor influencia del sexo sobre la percepción de la afectación. La **demanda organizacional** tuvo una percepción ubicada en el nivel medio con **85.7%** y **14.3%** reportó el bajo nivel, mostrando una mayor tendencia a la baja percepción en la afectación por el evento de riesgo, en cuanto a la incidencia del sexo χ^2 **1.35** con un **p. 0.245** y con un efecto de **0.323 V** de Cramer.

Por último, la **dimensión de recompensas**, los profesionales educativos reconocieron una afectación de **nivel medio** con **95,2%** y solo el **4,8%** como bajo, así la incidencia del sexo fue χ^2 **13.9** y un **p. <.001** con un tamaño de efecto de **0.106 V** de Cramer.



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Dentro de las dimensiones analizadas se evidencio que el nivel general de afectación fue tipo medio en relación con el evento caótico ocurrido en el país dentro del periodo tiempo consultado, otro hallazgo importante fue que el sexo tuvo una significativa injerencia y efecto sobre los apartados consultados.

Los resultados obtenidos muestran la afectación en las dimensiones psicosociales en los apartados de riesgo social y organizacional donde muestran notable similitud con los hallazgos de Cuartas et al. (2020) sobre la polarización política en las relaciones familiares. Ambos estudios evidencian cómo las diferencias individuales y colectivas pueden influir significativamente en la percepción y gestión del estrés. En el ámbito laboral, como en el familiar, el género emerge como un factor determinante que afecta la respuesta emocional y conductual ante situaciones de alta carga psicosocial.

Continuando con Cuartas et al. (2020), los autores destacan cómo la lógica del conflicto penetra las dinámicas familiares, los datos reflejan que las exigencias laborales y la falta de control pueden amplificar el estrés entre los trabajadores, afectando su bienestar psicosocial. Además, al igual que las familias pueden beneficiarse de prácticas de conciliación para mitigar la polarización, las organizaciones pueden implementar estrategias inclusivas que consideren las diferencias de género y promuevan el soporte organizacional, facilitando así un ambiente laboral más armónico y productivo. La comprensión de estas dinámicas permite desarrollar políticas efectivas que aborden el estrés psicosocial y favorezcan la cohesión social tanto en el ámbito familiar como en el laboral, sugiriendo que la clave para gestionar adecuadamente el estrés está en la creación de entornos que valoren la diversidad y promuevan la inclusión.

AULA DE ENCUENTRO

experiencias
reflexión
interacción
nuevas
formas de
relación



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Con similares hallazgos Torresano et al. (2021) examinaron los riesgos psicosociales en el personal médico de un hospital. El trabajo se centró en evidenciar el impacto de las cargas laborales y las demandas impuestas por los niveles jerárquicos superiores, así como la asignación de tareas laborales fuera del horario de trabajo. Los resultados indicaron cambios significativos en las dimensiones de exposición psicosocial, siendo las más afectadas las siguientes: exigencias psicológicas (62%), control sobre el trabajo (51.6%), compensación laboral (62.8%), apoyo social y calidad del liderazgo (59.8%) y capital social (63.5%). Se concluyó que el nivel de riesgo al que están expuestos los empleados es intermedio.

Magnano et al., (2020) buscó medir las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Psicosocial Laboral en trabajadores varios, usando diferentes escalas como Cuestionario Organizacional Majer D'Amato 10 y otras. Los resultados indicaron que evaluar el clima psicosocial en una organización es crucial para identificar los indicadores de estrés laboral. La Escala de Clima Psicosocial Laboral es eficaz para realizar esta evaluación con un número reducido de ítems.

Por otra parte, los hallazgos obtenidos mantienen similitud con Martin-Aragon-Gelabert y Terol-Cantero (2020) quienes analizaron las intervenciones psicosociales post-COVID-19 en profesionales de la salud. El estudio destaca que las situaciones de catástrofe, como la pandemia de COVID-19, inducen niveles significativos de estrés y ansiedad, similares a los identificados en las dimensiones de análisis de la carga laboral y demandas organizacionales. Los niveles analizados reconocen que el agotamiento causado por el estrés prolongado puede llevar a consecuencias psicosociales adversas, afectando el bienestar y la salud mental de los individuos implicados.

Continuando, Martin-Aragon-Gelabert y Terol-Cantero (2020) enfatizan la necesidad de un enfoque integral para mitigar estas amenazas, sugiriendo la



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

implementación de protocolos de intervención específicos que incluyan el apoyo social y la promoción del sentido de comunidad como elementos clave para la recuperación. Esto se alinea con hallazgos encontrados en los profesionales educativos, donde se resalta la importancia de fortalecer el apoyo organizacional y las recompensas laborales como medidas efectivas para reducir el impacto del estrés en los trabajadores.

Además, es importante resaltar la importancia de la empatía y la solidaridad colectiva para mejorar la percepción de eficacia y el apoyo comunitario, aspectos que pueden ser críticos para implementar estrategias de afrontamiento efectivas en entornos laborales afectados por eventos caóticos.

Para concluir, el análisis de los riesgos psicosociales en los trabajadores educativos durante el conflicto interno en Ecuador en 2024 revela que ciertos factores tienen un impactan de manera significativa en el estado de bienestar y el desempeño laboral. En primer lugar, la dimensión de demandas cognitivas emergió como un factor de alto impacto, con una desviación estándar **(DE) de 3.217**, lo que indica una considerable variabilidad en las respuestas. Esta alta variabilidad sugiere que muchos educadores experimentan una carga cognitiva excesiva, requiriendo un alto nivel de concentración y esfuerzo mental constante. Como resultado, los trabajadores pueden experimentar fatiga mental y estrés, lo que afecta su eficiencia y capacidad para cumplir con las exigencias del entorno educativo.

Por otro lado, la falta de control sobre las demandas laborales es un factor que contribuye significativamente al malestar psicosocial entre los educadores. Los resultados muestran una asimetría negativa de **-0.141** en la dimensión de control, lo que indica que muchos trabajadores sienten que tienen poca autonomía en su trabajo diario. Esta percepción de falta de control no solo disminuye la motivación y la satisfacción laboral, sino que también puede llevar a sentimientos de impotencia



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

y frustración, exacerbando el estrés laboral y afectando negativamente el bienestar general de los educadores.

Además, el apoyo organizacional se identificó como una dimensión con una variabilidad moderada, reflejada por una **DE 3.017**. Aunque el apoyo organizacional puede actuar como un amortiguador del estrés, la percepción inconsistente del respaldo institucional limita su efectividad. La asimetría negativa de **-0.103** en esta dimensión propone que los trabajadores experimentan deficiencias en el apoyo recibido de sus superiores y colegas, lo que contribuye a un entorno de trabajo menos colaborativo y un mayor aislamiento. Esta falta de apoyo puede aumentar la carga emocional de los educadores y reducir su capacidad para manejar eficazmente las demandas laborales.

Otro factor crítico es la percepción de recompensas inadecuadas, que afecta considerablemente la moral y el bienestar laboral. Con una asimetría positiva **de 0.155** y una DE con **2.438**, los datos indican que un número significativo de trabajadores siente que sus esfuerzos no son adecuadamente recompensados. Esta percepción de injusticia en las recompensas puede llevar a un descontento generalizado y una disminución en la satisfacción laboral, incrementando así la rotación de personal y afectando la estabilidad y cohesión de los equipos de trabajo dentro de las instituciones educativas.

Los datos también destacan una notable influencia del género en la percepción de riesgos psicosociales. Por referir, en la dimensión de control, el valor de χ^2 fue de **5.57** con un p-valor de **0.018**, indicando una fuerte injerencia del sexo sobre el estado de control percibido por los trabajadores. En la dimensión de demandas cognitivas, el χ^2 de **15.1** con un p-valor de 0.001 subraya una mayor influencia del sexo sobre la percepción de afectación, lo que sugiere que las mujeres podrían estar experimentando niveles de estrés y carga cognitiva diferentes a los de sus colegas masculinos.



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Los resultados del estudio subrayan la importancia de abordar estos riesgos psicosociales a través de intervenciones específicas que aumenten el control y la autonomía de los trabajadores, mejoren el apoyo organizacional y garanticen un sistema de recompensas justo y transparente. Implementar estrategias que consideren estas necesidades es fundamental para mejorar el bienestar y el rendimiento de los educadores en un entorno laboral tan desafiante como el ecuatoriano actual. Las organizaciones educativas deben priorizar la creación de un ambiente de trabajo que valore la diversidad y la inclusión, promoviendo la salud mental y el bienestar integral de sus empleados. Esto no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también contribuirá a un entorno educativo más productivo y eficaz.

5. REFERENCIAS

- Carrión Mena, F. (2023). *El territorio unificado del crimen en el Ecuador*. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19923>
- Correal, A., & Glatky, G. (2024, enero 10). Sentimientos encontrados': División en Ecuador ante las medidas del gobierno para detener la violencia. *The New York Times (Digital Edition)*, NA-NA.
- Cuartas, Y. N. V., Machado, D. B., & Gómez, J. D. V. (2020). Polarización política, relaciones familiares y barreras psicosociales para la paz en Medellín— Colombia. *Revista de Paz y Conflictos*, 13(1). <https://doi.org/10.30827/revpaz.v13i1.9529>



González Velásquez, A.; Delgado Togra, D. (2025). Riesgos psicosociales en educadores durante el conflicto en Ecuador. *Aula de Encuentro*, volumen 27 (1), Investigaciones pp. 27-44

Hernández - Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Díaz Ramiro, E. M., & Rubio Valdehita, S. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral: «el Cuestionario Decore». *EduPsykhé: Revista de Psicología y Educación*, 7(2), 131-153.

Magnano, P., Santisi, G., Platania, S., Zammitti, A., & Tous Pallares, J. (2020). The Italian version of the Work Psychosocial Climate Scale (Escala Clima Psicosocial en el Trabajo). *Work*, 66(4), 789-798. <https://doi.org/10.3233/WOR-203225>

Martin-Aragon-Gelabert, M., & Terol-Cantero, M. C. (2020). Post-COVID-19 psychosocial intervention in healthcare professionals (*Intervencion psicosocial postCOVID-19 en personal sanitario*). *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 664-669. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783854>

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35, 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Torresano, I. D. G., Villarreal, B. T. T., & Montenegro, B. C. P. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1). <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>