



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN  
SOCIAL LABORAL**

**TEMA:**

“Perfil Socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil”.

**AUTOR:**

Bajaña Cabello Xiomara Angélica

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**Guayaquil, Ecuador  
10 de agosto del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL  
LABORAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Abogada y Trabajadora Social, Xiomara Angélica, Bajaña Cabello, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

Lourdes Mendieta Lucas

**REVISOR(A)**

---

Lic. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs

**Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL  
LABORAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Xiomara Angélica Bajaña Cabello

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación **Perfil Socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 10 del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR**

---

**Xiomara Angélica Bajaña Cabello**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL  
LABORAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Xiomara Angélica, Bajaña Cabello

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: **Perfil Socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR**

---

**Xiomara Angélica Bajaña Cabello**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL  
LABORAL**

**REPORTE URKUND**

**URKUND** 0 Advertencias. Reiniciar. Compartir

Documento: [XIOMARA BAJAÑA CABELLO TESIS 2023.docx](#) (D172093052)

Presentado: 2023-07-14 15:03 (-05:00)

Presentado por: maestría.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: lourdes.mendieta.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: [Xiomara Bajaña - Urkund Mts](#) [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 36 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="https://definicion.de/trabajo/">https://definicion.de/trabajo/</a>
	<a href="https://definicion.de/familia/">https://definicion.de/familia/</a>
	<a href="https://bit.ly/3NvTIH3">https://bit.ly/3NvTIH3</a>
	<a href="https://definicion.de/social/">https://definicion.de/social/</a>
	Universidad Tecnológica Metropolitana // (null)
	<a href="https://definicion.de/condicion/">https://definicion.de/condicion/</a>

# 1 Activo

97% la incapacidad sostenida para hacer frente a las obligaciones periódicas del pago de deudas y los gastos mensuales normales, pudiendo llegar a una situación de insolvencia que conduce a la quiebra de la economía familiar" (p. 134). El sobreendeudamiento implica un desbalance entre el gasto y la capacidad para generar ingresos, obligando a la búsqueda de financiamientos adicionales a los regulares (el salario),

donde las personas llegarían progresivamente al sobreendeudamiento, a través de lo que denomina el "facilismo del crédito" o por el "auto - oscurecimiento del gasto". En Chile, de acuerdo con "el artículo Foro ciudadano: Vivir para pagar (2006) de la Universidad de Chile, el sobreendeudamiento se había convertido en un problema de salud pública, pues afectaba el comportamiento y la emocionalidad de las personas" (Citado por Aquilje, 2017, p. 132).

En este mismo orden de ideas, la autora Alba, A. (2000), en su artículo, Las Remuneraciones y la Familia menciona que la familia y su importancia en la economía radica en la focalización de su atención en el nuevo rol asumido por la mujer, a través del trabajo remunerado, como un contribuyente determinante de su bienestar y del nivel de vida de sus miembros, donde "las familias distribuyen sus recursos entre usos alternativos con el fin de hacer máxima su satisfacción" (p. 18). Con respecto al concepto de familia, Alba, A. (2000) la define como "un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, constituyendo un hogar" (p. 16), que se integran por lazos biológicos y socioeconómicos, y que su organización y funcionamiento se asemeja al de una empresa o una fábrica. Ella transforma diferentes insumos y las convierte en productos que satisfacen sus necesidades de bienestar; por otra parte, los economistas la caracterizan como unidades de decisión en la que sus miembros toman actitudes solidarias y se organizan internamente para relacionarse con el mundo.

Archivo de registro Urkund: Universidad Tecnológica Metropolitana // (null) 97%

No se pueden mostrar el contenido del documento de origen!

Posibles razones:

1. El documento se guarda en la sección URKUND Partner y aparece como inaccesible. Si usted no posee este libro, tiene que comprarlo por medio del proveedor.
2. El autor ha eximido el documento como fuente visible en el Archivo URKUND.

Remitente y receptor de información está disponible con solo pasar el puntero del ratón sobre el nombre de la fuente anterior.

## **Dedicatoria y Agradecimiento**

Mi dedicatoria al regalo más grande que Dios me supo entregar, con todo mi amor a mi única hija Xiomara Angélica Erazo Bajaña, fuente de motivación e inspiración a quien le dejo el legado del aprendizaje, a mi cónyuge Ab. Eduardo Erazo Alvarez por su esfuerzo y sacrificio al apoyarme y por creer en mi capacidad; a mi amada madre Lcda. Norma Cabello Pincay por motivarme y alentarme a ser perseverante y quien abrió el círculo de estudio en esta prestigiosa universidad y que hoy cierro con este título a obtener.

Mis agradecimientos a Dios por darme sabiduría, por brindarme la oportunidad de poder cumplir un sueño anhelado; a mi tutor Lcda. Lourdes Mendieta Lucas y a la Directora de la maestría, Paola Mejía que con sus conocimientos y aporte culminó este proyecto; les dejo mis sentimientos de profunda estima.

Así mismo reitero mis agradecimientos a los Máster por aportar con sus conocimientos especializados a mi crecimiento profesional,

A mis compañeros maestrantes por su amistad, por compartir sus experiencias profesionales, su don de gente a quien los llevaré en mi corazón.

A la Escuela de Trabajo Social, a la magna Institución Universidad Católica Santiago de Guayaquil por acogernos durante el período de estudio y formar de manera adecuada a los profesionistas.

Xiomara Angélica Bajaña Cabello

## Tabla de contenido

### Contenido

Capítulo 1. Diseño del proyecto de investigación.....	1
1 Problema de investigación .....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición del problema .....	4
1.3 Preguntas .....	9
1.4 Subpreguntas .....	9
2 Objetivos .....	11
2.1 General.....	11
2.2 Específicos.....	11
2.3 Justificación del estudio.....	11
3 Marco conceptual.....	13
3.1 Condiciones .....	13
3.2 Lo social .....	14
3.3 Familiares .....	14
3.4 Trabajador.....	17
3.5 Auxiliar de enfermería.....	19
3.6 Hospital de Salud Mental .....	20
3.7 Perfil socioeconómico .....	22
3.8 Referente normativo .....	23
4 Diseño metodológico .....	25
4.1 Enfoque de investigación.....	25
4.2 Tipo de investigación.....	26
4.3 Nivel de estudio de la investigación. ....	27

4.4	Método.....	27
4.5	Técnicas .....	28
4.6	Población .....	28
4.7	Análisis de la información .....	29
Capítulo II. Nivel educativo, personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería .....		31
1.1	Personal .....	31
1.2	Familiar.....	36
2	Capítulo III. Actividad laboral personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería.....	41
2.1	Personal .....	41
2.2	Familiar.....	44
3	Capítulo IV. De los ingreso y egreso del personal y familia de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería .....	47
3.1	Ingreso y egresos .....	47
3.2	Anticipos de salario y crédito institucional .....	50
4	Conclusiones .....	53
5	Recomendaciones.....	56
6	Referencias.....	58
Anexos.....		62



**Lista de tablas**

<b>Tabla 1</b> Codificación para la identificación de la muestra seleccionada.	30
--	----

**Lista de figuras**

Figura 1. Género.	32
Figura 2. Nivel educativo.	32
Figura 3. Trabajo desde joven.	34
Figura 4. Formación técnica o especializada.	36
Figura 5. Tipología Familiar.	37
Figura 6. Familiares dependientes menores de edad	38
Figura 7. Madres solteras o cabezas de hogar.	39
Figura 8. Solicitud anticipo de salario o préstamo	51

## Siglas, acrónimos y abreviaturas

<b>IESS</b>	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
<b>COVID-19</b>	Enfermedad por el nuevo coronavirus
<b>LGBTIQ+</b>	Homosexuales, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y queers
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>NNA</b>	Niños, Niñas y Adolescentes
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censos

## **Capítulo 1. Diseño del proyecto de investigación**

### **1 Problema de investigación**

#### **1.1 Antecedentes**

Existen diversos estudios e investigaciones que se han realizado sobre el perfil socioeconómico de los trabajadores auxiliares de enfermería. A continuación, se presentan algunos antecedentes investigativos relevantes, junto con los autores y los lugares donde se realizaron que por su desarrollo son pertinentes para el interés investigativo:

Encontramos el estudio "Perfil socioeconómico y condiciones laborales de los auxiliares de enfermería en hospitales públicos" del autor García, M. L. y colaboradores. Realizado en la Ciudad de México, México. Este estudio investigó el perfil socioeconómico y las condiciones laborales de los auxiliares de enfermería en hospitales públicos de la Ciudad de México, analizando variables como nivel educativo, ingresos, carga horaria, beneficios laborales, entre otros. Entre los hallazgos relevantes se encontró que los auxiliares de enfermería presentan un nivel educativo variado, desde educación básica hasta formación técnica o universitaria. Los salarios de los auxiliares de enfermería suelen ser bajos en comparación con otros profesionales de la salud. La mayoría de los auxiliares de enfermería trabaja largas horas, incluyendo turnos nocturnos y fines de semana. Existe una falta de beneficios laborales, como seguro médico y vacaciones remuneradas, para muchos auxiliares de enfermería en hospitales públicos.

Por otro lado, encontramos la investigación "Perfil socioeconómico y calidad de vida de los auxiliares de enfermería en un contexto urbano" del autor Pérez, A. y colaboradores. Desarrollado en Barcelona, España. Este estudio exploró el perfil socioeconómico y la calidad de vida de los auxiliares de enfermería en un entorno urbano, examinando aspectos como ingresos, nivel educativo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo y bienestar general. En este estudio encontramos como aspectos relevantes que los ingresos de los auxiliares de enfermería son generalmente bajos, lo que puede dificultar su bienestar económico; por otro lado, enfrentan una alta carga de trabajo y horarios irregulares, lo que puede afectar su calidad de vida y equilibrio

trabajo-vida personal. Además de enfrentan a la falta de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento salarial es un desafío común para los auxiliares de enfermería en contextos urbanos.

Finalmente, el estudio "Características Socioeconómicas y Laborales de los Auxiliares de Enfermería en Residencias de Cuidado de Largo Plazo". Del autor Chen, L. y colaboradores; desarrollado en Nueva York, Estados Unidos. Se encontró que los auxiliares de enfermería en residencias de cuidado de largo plazo enfrentan salarios bajos y pocas oportunidades de ascenso. Muchos auxiliares de enfermería en esta área laboral tienen empleos a tiempo parcial, lo que puede afectar su estabilidad financiera. Además, los auxiliares de enfermería a menudo experimentan altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo y la falta de recursos para brindar una atención adecuada a los residentes.

En otra línea podemos señalar que respecto al sobre endeudamiento el autor Julio Aquije Milanta (2017) lo define como “la incapacidad sostenida para hacer frente a las obligaciones periódicas del pago de deudas y los gastos mensuales normales, pudiendo llegar a una situación de insolvencia que conduce a la quiebra de la economía familiar” (p. 134). El sobreendeudamiento implica un desbalance entre el gasto y la capacidad para generar ingresos, obligando a la búsqueda de financiamientos adicionales a los regulares (el salario), donde las personas llegarían progresivamente al sobreendeudamiento, a través de lo que denomina el “facilismo del crédito” o por el “auto – oscurecimiento del gasto”. En Chile, de acuerdo con “el artículo Foro ciudadano: Vivir para pagar (2006) de la Universidad de Chile, el sobreendeudamiento se había convertido en un problema de salud pública, pues afectaba el comportamiento y la emocionalidad de las personas” (Citado por Aquije, 2017, p. 132).

En este mismo orden de ideas, la autora Alba, A. (2000), en su artículo, Las Remuneraciones y la Familia menciona que la familia y su importancia en la economía radica en la focalización de su atención en el nuevo rol asumido por la mujer, a través del trabajo remunerado, como un contribuyente determinante de su bienestar y del nivel de vida de sus miembros, donde “las familias distribuyen sus recursos entre usos alternativos con el fin de hacer máxima su satisfacción” (p. 18). Con respecto al concepto de familia, Alba, A. (2000) la define como “un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, constituyendo un hogar” (p. 16), que se

integran por lazos biológicos y socioeconómicos, y que su organización y funcionamiento se asemeja al de una empresa o una fábrica. Ella transforma diferentes insumos y los convierte en productos que satisfacen sus necesidades de bienestar; por otra parte, los economistas la caracterizan como unidades de decisión en la que sus miembros toman actitudes solidarias y se organizan internamente para relacionarse con el mundo.

Frente al funcionamiento económico de la familia y la contribución de la mujer a la renta familiar, el autor Béjar, H. (2007), señala que la maximización de la utilidad como objetivo en los procesos de intercambio se realiza en el marco que imponen la restricción del presupuesto y el tiempo disponible; señala que el presupuesto se deriva de los ingresos que obtiene la familia por el tiempo dedicado a trabajar y que si no existen transferencias (se asume donaciones o remesas) o préstamos, ni se dispone de ahorro, sólo se puede consumir más, trabajando más horas y reduciendo el tiempo de ocio (p.45). La familia establece un lineamiento dentro de cuyo marco la familia optimiza sus recursos para alcanzar su objetivo de bienestar, a cuyo logro contribuye crecientemente la mujer con la renta de su trabajo remunerado.

En este sentido, se ha evidenciado en estudios realizados respecto a la incorporación de la mujer a la actividad económica, el Autor Mincer encontró que las mujeres casadas cuyos maridos tenían ingresos relativamente bajos, eran más propensas a emplearse que las mujeres cuyos maridos tenían ingresos relativamente altos (Citado por Alba, 2000, p. 17). Al respecto, es importante mencionar las posturas del autor Enríquez M en el 2004 quien en su obra *Casa, chacra y dinero, economías domésticas y ecológicas en los andes*, identifica a la unidad domestica (familia) como una unidad económica que no sólo produce para subsistir, sino que con sus excedentes realiza procesos de intercambio integrándose a los mercados y al dinero (Torres & Dionisio, 2011, p. 33), adicionalmente:

Citando a Netting, describe el “modelo casa” según el cual las unidades familiares, como unidades económicas, realizan procesos de producción que les permite atender sus necesidades de subsistencia, pero también participar del mercado, vendiendo sus productos, llevar una industria casera y otros empleos fuera de la granja (Torres & Dionisio, 2011, p. 34).

Sin embargo, de acuerdo con los planteamientos de Becker, G.(2013, p.56) hay diferentes mecanismos promotores del acceso a la economía que permiten el desarrollo en términos económicos de las personas, así como una autonomía “el desarrollo de mecanismos promotores del acceso a la economía, como el crédito a través de contratos interinstitucionales con la banca, por ejemplo, evidencian que éstos constituirían elementos supletorios a la capacidad insuficiente de productividad de las personas” (Citado por Mendiola, 2016, p. 19).

De manera, que se podría afirmar que el préstamo es una alternativa que permite obtener un ingreso y un volumen de dinero para realizar una inversión, pero además es un elemento dinamizador de competencias que le permiten a las personas la optimización del uso de sus capacidad de ahorro, lo que al final se traduce en una mayor capacidad de ahorro y una mejor distribución de su ingreso durante el período de pago, es decir, al final es una estrategia que permite formar un hábito de ahorro financiero que fortalece su actitud inicial y le permite desarrollarse y aumentar sus niveles de bienestar y progreso. Al respecto el autor Becker, G. (2013, p. 56) expone frente al crédito que:

Permite al beneficiario que, al término del pago, haya incrementado su capital físico o intelectual (en caso de haberlo dedicado a educación) permitiéndole acceder a mayores niveles de crédito y de productividad por tanto a un mayor logro de bienestar; pero también puede tener efecto contrario, de disminución del capital, cuando el préstamo tiene como destino el consumo u otros gastos que no reeditúan renta alguna (Citado por Mendiola, 2016, p. 20).

De manera que, es fundamental diseñar, implementar y/o fortalecer una política de prestamos pues su intención no es el endeudamiento, se refiere al “desarrollo de capacidades y de asistencia técnica no sólo para el endeudamiento informado y responsable, sino también para que se promueva el endeudamiento productivo, de inversión, con una orientación técnica y de ética social” (Béjar, H, 2007, p.79).

## **1.2 Definición del problema**

La institución en que labora el personal Auxiliar de Enfermería cuenta como estrategias de crédito el anticipo de dinero hasta en un cincuenta por ciento a sus colaboradores. Mediante formato

de crédito solicitando anticipos a las prestaciones económicas que por ley les corresponden tales como: décimo tercero en el mes de diciembre y cuarto del mes de abril con la finalidad de que se atiendan sus necesidades prioritarias de salud, educación y vivienda. Otra forma de accesibilidad son las bonificaciones a los años de servicio, los colaboradores anticipan en igual porcentaje al aproximarse sus diez años de trabajo institucional y en adelante cada cinco años remuneraciones unificadas acordes a una escala establecida de acuerdo a los criterios de la institución.

En este sentido, partimos señalando que los perfiles socioeconómicos del personal que se desempeña como auxiliar de enfermería se refieren a las características socioeconómicas que presentan estos trabajadores. Estos perfiles pueden variar ampliamente dependiendo de diversos factores, como la ubicación geográfica, el sector laboral, el tipo de actividades que realizan y las políticas de contratación de la empresa.

Podemos señalar que algunos aspectos clave que se consideran en los perfiles socioeconómicos de los empleados son “Nivel educativo” el cual se refiere al nivel de educación alcanzado por los y las Auxiliares de Enfermería, como la educación primaria, secundaria, terciaria u otro. Es necesario tener presente, que el nivel educativo puede influir en las habilidades y capacidades de los trabajadores, así como en su potencial de crecimiento dentro de la organización.

Por otro lado, retomamos “Ingresos” los cuales se refieren a la cantidad de dinero que los empleados ganan a través de su trabajo. Los mismo que pueden variar en lo que reciben directamente según el nivel de anticipos o préstamos que realice. Los empleados que reciben ingresos netos más altos generalmente tienen un mayor poder adquisitivo. La estabilidad laboral se relaciona con la seguridad del empleo y la capacidad de mantener un trabajo a largo plazo. Los trabajadores pueden tener empleos estables con contratos fijos.

Además, no se puede analizar el perfil socioeconómico sin articular el entorno familiar, el cual constantemente interactúa y se relaciona con la realidad del trabajador, de manera que el nivel socioeconómico familiar del entorno familiar de un empleado puede tener un impacto en su perfil socioeconómico. Por ejemplo, si provienen de familias de bajos ingresos, es posible que tengan menos acceso a recursos y oportunidades educativas.



También, podemos encontrar que los beneficios laborales como cuarenta días de vacaciones y programas de bienestar, también pueden influir en el perfil socioeconómico de los empleados. Estos beneficios pueden variar según la condición particular de cada empleado, pero influyen directamente con su perfil.

Adicionalmente, las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización también pueden afectar el perfil socioeconómico de los empleados. Aquellos que tienen acceso a programas de capacitación externa, promociones y aumentos salariales pueden mejorar su situación socioeconómica a lo largo del tiempo pudiendo alcanzar niveles de bienestar y progreso en mayor medida que aquellos y aquellas que no cuentan con oportunidades de desarrollo, crecimiento y formación al interior o externo a la institución.

De igual manera, es importante destacar que los perfiles socioeconómicos de los empleados son diversos y multifacéticos, y no se pueden generalizar completamente. Cada individuo tiene una historia y circunstancias únicas que influyen en su situación socioeconómica, no obstante, es claro que la implementación de estrategias de crédito puede influir positivamente en su realidad.

En este contexto, nos encontramos con que la institución donde labora el personal Auxiliar de Enfermería que participó de este estudio, tiene como práctica institucional anticipar dinero a los trabajadores auxiliares de enfermería en forma de anticipos a sus prestaciones económicas; situación que puede tener ventajas como la atención a necesidades prioritarias; anticipar dinero de sus prestaciones permite a los trabajadores auxiliares de enfermería satisfacer sus necesidades prioritarias relacionadas con la salud, educación y vivienda. Esto puede mejorar su bienestar personal y su calidad de vida.

Ahora bien, la estrategia de anticipos a las prestaciones económicas brinda a los trabajadores auxiliares de enfermería permite acceso a recursos financieros cuando presentan alguna dificultad, sin embargo, es necesario indagar sobre las dificultades que presenta y la forma en que esto puede ayudar a mitigar situaciones de emergencia o dificultades económicas.

Al respecto, es necesario retomar que las bonificaciones por años de servicio y remuneraciones unificadas a lo largo del tiempo, son una estrategia que brinda reconocimiento y motivación a los trabajadores auxiliares de enfermería, lo que puede fomentar su lealtad hacia la institución y su compromiso laboral, siendo importante en este sentido analizar el sistema de incentivos o bonificaciones de las instituciones.

Por otra parte, frente a la estrategia de anticipos de salario, también nos podemos encontrar frente a una problemática, en la medida en que algunas desventajas como la desprotección futura; ya que anticipar dinero puede dejar a los trabajadores auxiliares de enfermería en una situación de vulnerabilidad a largo plazo, ya que están sacrificando parte de sus prestaciones económicas futuras.

En segundo lugar, se genera una dependencia financiera; si los trabajadores auxiliares de enfermería se acostumbran a recibir anticipos de manera regular, pueden depender siempre de la institución para cubrir sus gastos y ser un obstáculo para su capacidad de ahorro y planificación financiera.

Finalmente, se puede generar desigualdad entre trabajadores; es posible que los trabajadores auxiliares de enfermería que no puedan solicitar anticipos se sientan en desventaja en comparación con aquellos que sí los reciben, generando posibles tensiones y desigualdades dentro del personal, que pueden influir en su compromiso y bienestar al interior de la institución.

De manera que, la situación antes mencionada puede agravarse si el empleado además de acceder a la estrategia de anticipo de salario, busca acceder a otros tipos de préstamos como los préstamos del seguro social. Estos préstamos pueden ser una opción atractiva para aquellos que necesitan liquidez inmediata, sin embargo, al presentarse en simultaneo con el anticipo de salario puede representar una problemática en la planeación y estabilidad económica del personal.

Es importante tener en cuenta que, el acceso a múltiples préstamos puede llevar a un nivel considerable de endeudamiento para los trabajadores. Esto puede generar una carga financiera adicional en sus ingresos y comprometer su capacidad para hacer frente a otros gastos o deudas

existentes. Un endeudamiento excesivo y la falta de una gestión adecuada de los pagos pueden generar dificultades financieras a largo plazo.

El endeudamiento puede tener un impacto significativo en el perfil socioeconómico de los trabajadores auxiliares de enfermería. Puede limitar su ingreso disponible, restringir oportunidades de crecimiento, deteriorar su historial crediticio, generar estrés financiero y emocional, y limitar su capacidad de ahorro. Es fundamental promover una gestión financiera responsable y brindar apoyo y educación financiera para ayudar a los trabajadores auxiliares de enfermería a evitar un endeudamiento excesivo, ayudar a los trabajadores a tomar decisiones financieras más informadas y mantener una situación socioeconómica saludable.

Se suma a ello las prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS] con los préstamos quirografarios, Retiro Fondos de Reserva, finalizando con los créditos institucional y los anticipos al sueldo, mediante solicitudes aprobadas por los directivos de la empresa. No obstante, información del área de Talento Humano evidencia el aumento del endeudamiento en este grupo de trabajadores, preocupando los valores bajos percibidos mensualmente, producto de los anticipos, no alcancen a cubrir necesidades básica familiar. A fines del año 2019, vivimos una problemática de salud a nivel mundial como la enfermedad por el nuevo coronavirus [COVID-19] que impactó en la economía los primeros meses del nuevo año en el sector empresarial privado y por ende en el personal que laboran en sus empresas. Ecuador no fue la excepción, los trabajadores en Guayaquil de un hospital de salud mental enfrentaron la frágil economía familiar, los imprevistos por salud y los créditos se acrecentaron debiendo dirigir sus ingresos en atenciones médicas, compra de medicinas, para los integrantes de sus familias que se contagiaban del Virus.

En paralelo, enfrentaron el mayor impacto, la desestabilización pecuniaria personal, debiendo recurrir a las prestaciones interinstitucional de forma recurrente. El endeudamiento del personal Auxiliar de Enfermería como consecuencias del COVID-19, marcó ese contexto durante la pandemia hasta la actualidad, en consonancia con las condiciones familiares; auxiliares de enfermería jefes de hogares monoparentales, con cargas familiares extendidas y con el ingreso único de su trabajo.

Por lo tanto, el fenómeno de endeudamiento es relevante para la organización, la cual debe comprender la realidad de sus trabajadores, con el diseñar herramientas que permitan atender a sus realidades concretas, permitiendo superar las dificultades presentes a nivel personal, familiar y social, de manera que mejoren sus niveles de calidad de vida.

Esta intervención intenta describir y analizar este problema social, desde la perspectiva socioeconómico familiar. Se sostiene que una investigación como ésta aporta a la comprensión del problema del sobreendeudamiento, y, por ende, brindará soluciones concretas de prevención, control y tratamiento de este problema social. Del mismo modo le entrega a la organización, medios para orientar a los trabajadores y familia en la búsqueda de la administración del presupuesto y temas asociados y, en consecuencia, generará orientaciones claras y específicas para controlar y prevenir el incremento de este problema laboral.

### **1.3 Preguntas**

- ¿Cuál es el perfil socioeconómico personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la ciudad de Guayaquil en el año 2022?

### **1.4 Subpreguntas**

- ¿Cuál es el nivel educativo personal y familiar de los y las trabajadoras auxiliares de enfermería de un hospital de salud mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022?
- ¿Cuál es la actividad laboral personal y familiar de los y las trabajadores auxiliares de enfermería de un hospital de salud mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022?
- ¿Cuál es el tipo de ingreso personal y familiar de los y las trabajadores Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022?



## 2 Objetivos

### 2.1 General

Analizar el perfil socioeconómico personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la ciudad de Guayaquil en el año 2022.

### 2.2 Específicos

- Identificar el nivel educativo personal y familiar de las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022.
- Describir la actividad laboral personal y familiar de las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022.
- Analizar el nivel de ingreso personal y familiar de los y las trabajadores Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la ciudad de Guayaquil en el año 2022.

### 2.3 Justificación del estudio

Algunas empresas del sector privado experimentaron incertidumbre económica durante la pandemia de COVID-19. Esto generó una falta de seguridad para los empleadores y empleados, los primeros fueron transparentes acerca de esta incertidumbre, probablemente tuvieron empleados que sintieron que su trabajo era seguro en la empresa, que contaban con estabilidad laboral gracias a la confianza que desarrollaron en esos momentos.

Los sueldos de los trabajadores en el sector privado sufrieron reducciones, esto como medida de salvaguardar una frágil economía empresarial, que pudo haber generado precariedad en los hogares de los trabajadores. Los trabajadores afectados por la medida, jefes de familia, únicos con empleos estables que para su subsistencia generaron créditos que superarían los ingresos mensuales, incrementando con ello su nivel de endeudamiento. Los llevó a generar en unos, micro

emprendimientos para una sostenibilidad económica en sus hogares con la elaboración empírica de productos caseros como shampoo para carros, desinfectantes, perfumes, postres.

El endeudamiento es uno de los medios que tenemos para el cumplimiento de aquellas metas, sueños o cosas materiales que se quieren adquirir, un buen manejo que se obtenga a los prestamos ayuda a evitar deudas o sobreendeudamiento. Las nuevas formas y maneras de financiación junto a los nuevos productos existentes en el mercado han contribuido a que los hogares de los colaboradores culturalmente permanezcan en endeudamiento con la poca conciencia al tomar una decisión de gastar por pensar en necesidades de bienestar, tener dinero en efectivo, otras, sin pensar en que más adelante estas obligaciones se podrán convertir en grandes deudas que no están al alcance económico del trabajador y su familia para cubrirlos convirtiéndose en un problema estresante que podría afectar en el rendimiento laboral.

### 3 Marco conceptual

En este apartado se desarrollarán algunos aportes relacionados a la lectura sobre las condiciones, definición social, familia, trabajador, auxiliar de enfermería y hospital de salud mental, esto permite reflejar nuestra lectura sobre el perfil socioeconómico, así como también situar las apreciaciones sobre cada uno de los elementos a analizar, a fin de esbozar un panorama que permita identificar las características y la naturaleza de un perfil socioeconómico personal y familiar para comprender la realidad de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental de la ciudad de Guayaquil.

#### 3.1 Condiciones

La noción de “condiciones” puede entenderse como un conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona o una cosa, se entiende de esta manera que una condición es:

La propiedad o naturaleza de las cosas. En el pasado, este término también se usaba para designar el estado que se reconocía en las personas, la calidad del nacimiento, que podía ser de siervo, de libre o de noble, entre otras posibilidades (Pérez & Merino, 2010).

La condición en este sentido, se usaba para designar, pero también adquiere otros usos con el paso del tiempo, como por ejemplo estar vinculada al carácter o genio de las personas, y a su aptitud o disposición. Sin embargo, en este caso, el término suele utilizarse en plural y no en singular.

En el ámbito del derecho, una condición es por tanto “un suceso incierto y futuro del cual depende el surgimiento o la extinción de un acto jurídico” (Pérez & Merino, 2010). No obstante, también puede entenderse desde una circunstancia, que afecta una situación, un proceso o una persona dando lugar a otra situación.

De manera que, puede entenderse como condición una situación en la que se halla un sujeto que afecta o influye en la existencia de otra situación, dependiendo de las características que



presente la situación pueden existir tipos de condiciones que pueden influir afectar o favorecer al sujeto.

### **3.2 Lo social**

Frente a la noción de lo social, nos encontramos que proviene del Del latín sociālis, social es aquello perteneciente o relativo a la sociedad. Recordemos que se entiende por sociedad al conjunto de individuos que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí para conformar una comunidad (Pérez & Merino, 2010).

Lo social es, un sentido de pertenencia a algo a nivel micro, meso o macro, con formas de ser, hacer, estar y sentir relacionados a los modos de convivir creados en ese conjunto. En este sentido, lo social implica algo que se comparte a nivel comunitario. Por ejemplo, la noción de convivencia social se refiere al modo de convivir que tienen los integrantes de una sociedad. Asimismo, nos encontraríamos con la presión social que podemos decir que es aquella influencia contundente que la sociedad ejerce sobre todos y cada uno de los miembros que la componen. (Pérez & Merino, 2010).

En este sentido, puede entenderse como lo social, a un conjunto que ha aprendido a ser, hacer, estar y sentir de una forma particular y acorde con las características de que denotan de su integración. De manera, que podemos referirnos a lo social como “parte de un grupo de individuos que forman una estructura social organizada, que comparten características propias y un estilo de vida en común, logrando lo que se conoce como desarrollo social de la población” (Rodríguez, 2022).

### **3.3 Familiares**

La noción de familia no es unívoca, adquiere múltiples significados por lo cual no ha sido posible ser establecida de un modo preciso, sin embargo, en plural “familiares” puede referirse a quienes, por sus lazos sanguíneos, consanguíneos o de convivencia pertenecen a un mismo grupo.

Frente a su etimología, la palabra “familia” tampoco ha podido ser establecida de modo preciso. Hay quienes afirman que proviene del latín *fames* (“hambre”) y otros del término *famulus* (“sirviente”). Por eso, se cree que, en sus orígenes, se utilizaba el concepto de familia para hacer referencia al grupo conformado por criados y esclavos que un mismo hombre tenía como propiedad (Pérez & Merino, 2008).

Sin embargo, hoy en día el concepto se aleja de esa vertiente e incluso de comienzan a hablar de los modelos de familia y aquellos que integran o hacen parte de cada uno de los modelos, dado que se supera la idea de la existencia de una sola noción de familia, que de acuerdo a intereses económicos y políticos fue la familia nuclear; padre, madre e hijos basados en relaciones heterosexuales. Al respecto y en oposición a un solo modelo de familia Carballada señala que “la familia es una realidad no homogénea en relación a la comprensión y explicación del mundo, intereses y proyectos de cada uno de sus integrantes” (2001, p. 67).

Por otra parte, en el uso cotidiano, familia es una noción que describe la organización más general, pero a la vez más importante para la sociedad, de manera que es un conjunto de individuos unidos a partir de un parentesco. Estos lazos, dicen los expertos, pueden tener dos raíces: una vinculada a la afinidad surgida a partir del desarrollo de un vínculo reconocido a nivel social como el matrimonio y la adopción; y de consanguinidad como es el caso de la filiación entre parejas y descendientes directos o indirectos (Pérez & Merino, 2008). En la cotidianidad para entender mejor este concepto lo relacionamos con palabras como padre, hermano, madre, hermana, hijos, abuelos, entre otros.

Con respecto a la noción de familia y sus integrantes, es necesario comprenderla como una organización compleja que integra la subjetividad e historia de cada sujeto que hace parte de ella, por lo tanto, la familia:

Escapa de ser una noción solamente intelectual y se ubica en una lógica de funcionamiento de una persona o de un grupo de personas bajo la pasión de vivir juntos y compartir el relacionar afectivo en un lugar. Tal afirmación plantea la necesidad de romper con la concepción tradicional de familia como forma nuclear (papá, mamá e hijos), reconociendo

otras formas de agrupación familiar que funcionan según su propia lógica (Rodríguez et al., 2009, p. 96).

En síntesis, podemos afirmar que la familia es sinónimo de diversidad, se compone de múltiples conceptos que la nutren en su dinámica como: estructura familiar, subsistemas, funciones, límites y fronteras, pero también hay diferentes tipologías de familia como:

- Familias posnucleares frente a las denominadas familias nucleares.
- Familias adoptivas.
- Familias monoparentales y monomarentales.
- Familias reconstituidas.
- Familias homoparentales.
- Familias que recurren a métodos de reproducción asistida. (Irueste et al., 2020 p. 17).

Cabe resaltar que, una familia se desarrolla también a partir de diferentes grados de parentesco, cambios sociales, nuevas formas de organización, entre otros. Además, existen diversos grados de parentesco, razón por la cual no todos sus integrantes mantienen el mismo tipo de relación o cercanía, razón que dependerá del grado de parentesco y de sus formas de relacionamiento e interacción. Frente a esas tipologías de familias de acuerdo al grado de parentesco se pueden incluir las que incluyen a la madre y/o al padre y a los hijos en común. La familia extensa, por ejemplo, tiene un alcance de tres generaciones al estar compuesto por abuelos, así como también tíos, primos o demás parientes. Por otra parte, podemos encontrarnos a la familia compuesta, que se caracteriza por estar formada adicionalmente por personas que poseen vínculos de consanguinidad con solo uno de los miembros de la pareja (Pérez & Merino, 2008).

A su vez, las familias por su diversidad son susceptibles a múltiples cambios sociales y a nuevas formas de organización, aunque de manera general estos han sido los tipos de familia más frecuentes, es necesario subrayar que en los últimos tiempos los mismos han ido cambiando. Y es que el hecho de que la sociedad avance y traiga consigo ciertas modificaciones se refleja en ámbitos como el que en estos momentos estamos abordando, así como de la integración de miembros que no necesariamente sean humanos, tal y como lo son las mascotas: perros, gatos, aves, entre otros.

Así, por ejemplo, hoy también es muy habitual encontrar familias monoparentales. Estas son aquellas que están formadas por un padre o madre y por sus respectivos hijos, así como padres adoptivos o madres adoptivos. Fenómenos como la pérdida de la pareja, la individualidad y la adopción, entre muchos otros pueden dar lugar a este tipo de familias. De igual manera, se pueden constituir otros tipos de familia como consecuencia de la unión de dos familias monoparentales, que se unen a raíz del establecimiento de una relación de tipo sentimental de los progenitores. De igual forma, también es necesario considerar las familias homoparentales, que se componen de parejas homosexuales o personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y queers [LGBTIQ+].

Es necesario precisar su concepción como familia desde el ámbito clásico, según el antropólogo Lévi-Strauss es el matrimonio la institución que da origen a la familia, una organización donde hay esposo (o marido), una mujer en rol de esposa y niños nacidos de esa relación. Este clan, vinculado por razones legales, económicas y religiosas, está condicionado por múltiples prohibiciones y permisos de índole sexual y amarrado por sentimientos de carácter psicológico como lo son el amor, el afecto y el respeto (Pérez & Merino, 2008).

De manera que, la familia es diversa y se compone de una dinámica y estructura cambiante, es por esta razón que muchas definiciones o categorizaciones de la familia han quedado desactualizadas, sin embargo, los insumos presentados constituyen una base para identificar, reconocer y/o comprender la construcción de familia y lo mucho que se puede extender su término hoy en día, más allá de las relaciones de parentesco o grados de consanguinidad.

### **3.4 Trabajador**

Con respecto a la noción de “trabajador”, su definición teórica puede ser analizada desde perspectivas distintas:

Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, por citar otro caso a modo de ejemplo, el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero (Pérez & Merino, 2008).

De esta manera, aparece el trabajo como fuerza productiva aparece como un producto del capitalismo, es decir, de las relaciones de producción. De manera que, el trabajo debe entenderse desde la capacidad humana de transformar la naturaleza la cual permitió condiciones de acumulación, despliegue de industria, configuración del mercado y la circulación nacional e internacional, siendo el trabajo “la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia” (Rieznik, 2001, p. 1).

Aproximándonos a la cotidianidad, el trabajo implica una relación de actividad entre hombres y/o mujeres, sus dispositivos físicos o biológicos y el ambiente que los rodea, por lo cual podemos entender que el trabajo se puede utilizar de dos maneras muy frecuentes.

Así, por un lado, nos referimos a él como la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual. Y, por otro lado, utilizamos este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar por la cual recibe una asignación económica mensual. Así, por ejemplo, podríamos utilizar el siguiente ejemplo: -Luisa tiene trabajo como camarera en un bar del centro- (Pérez & Merino, 2008).

En esta medida en que el trabajo implica una relación con los medios y el entorno que el sujeto habita, debemos comprender el tránsito del trabajo forzoso al trabajo asalariado, si uno se remonta a eras remotas, podrá advertir que antes predominaba la esclavitud, un trabajo forzoso que se produce cuando un individuo ejerce sometimientos sobre otro y le impide tomar decisiones y desenvolverse con voluntad propia. A partir de mediados del siglo XIX, los niveles de esclavitud comenzaron a descender y esta modalidad fue declarada como ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma de empleo más común (Pérez & Merino, 2008).

Esta concepción de la noción de trabajo lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se lo recompensa con salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral a la labor que él lleva a cabo (Pérez & Merino, 2008). La relación de trabajo entre quien ofrece empleo y el trabajador está condicionada y respaldada por diferentes leyes y convenios, aunque también hay en la vida cotidiana casos de lo que se denomina trabajo en

negro -aquellas contrataciones efectuadas de forma ilegal que permiten explotar y lucrar con los trabajadores- (Pérez & Merino, 2008).

### **3.5 Auxiliar de enfermería.**

Un auxiliar de enfermería, es el nombre que recibe la persona con previos conocimientos y educación en el campo, que sirve de ayudante para el personal certificado en enfermería, además de los médicos. Es la persona encargada de las labores administrativas; es decir, planificar y organizar cada uno de los aspectos que rodean su trabajo, investigadoras, en caso de que algún profesional tenga dudas sobre cierto diagnóstico o condición médica, además de docente educando a la comunidad si así es necesario (Redacción, 2021).

Los auxiliares de enfermería son uno pilar básico en los servicios de salud:

Tienen una de las labores más difíciles y a la vez más importantes en los centros sanitarios. Estos profesionales sanitarios tienen como principal función dar un salto de calidad en la atención de los pacientes, principalmente porque se suelen encargar de las tareas más básicas y esenciales del cuidado de las personas (Formación Alcalá, 2022).

Adicionalmente, para que una persona pueda desempeñar estas tareas, es necesario que cumpla con un ciclo de formación profesional de grado medio que terminará por generarle el título de técnico en Cuidados Auxiliares en Enfermería.

Frente a las tareas diarias de los y las Auxiliares de Enfermería, nos encontramos que deben atender todas las necesidades de los enfermos presentes, como cambiar la ropa de cama de estos cuando esté sucia, al igual que limpiarlos a estos y realizar un aseo general a la habitación. Deben servir los alimentos y entregarlos a cada persona, y alimentar a los pacientes que no estén en las condiciones de hacerlo por ellos mismos. La recolección de datos sobre los pacientes sobre su progreso o declive es una de las asignaciones más importantes, así como el resguardo de los materiales usados para cubrir heridas:

Las personas que desempeñen este cargo, deberían tener resistencia física, paciencia y presentar empatía por aquellos que están en condiciones médicas deplorables, pueden

laborar en centros de atención primaria o pueden escoger estar en las consultas privadas. En los últimos años se ha registrado una serie de aumento en el número de centros que ofrecen empleos a los Auxiliares de Enfermería (Redacción, 2021).

### **3.6 Hospital de Salud Mental**

Inicialmente, es preciso definir la salud mental, pues se relaciona directamente con los hospitales que atienden las patologías que derivan de este concepto y enfermedad. La Organización Mundial de la Salud [OMS] define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (OMS, 2022).

Un hospital psiquiátrico es un establecimiento dedicado al diagnóstico y tratamiento de enfermedades psiquiátricas que cuenta con internamiento – es decir, que alojan a personas adentro de sus establecimiento-, funcionan como hospitales comunes, que atienden a personas con trastornos que superaron los recursos propios y comunitarios para su adaptación, relación e interacción social.

En la época moderna los hospitales mentales empezaron a contar con la mayoría de los servicios médicos de un hospital general además de los servicios profesionales específicos para tratar enfermedades mentales: médicos psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, enfermeros especializados, laboratorios especializados, neurología, medicina interna, farmacia, electroshock, etc.

En la etimología de la palabra “manicomio”, al igual que otros muchos vocablos empleados en medicina, viene de dos palabras griegas, “manía” que quiere decir locura, y “kome” que significa cuidar (Moya, 2011).

Con respecto a su origen y evolución, fueron instituciones diseñadas para ocultar los trastornos de conductas, perceptivos o del pensamiento y por ser estas manifestaciones movilizadoras para el grupo familiar o el grupo social de origen:

Se construyeron edificios con fines restrictivos más que terapéuticos, solventados por la caridad y personas con un humanismo basado en la fe religiosa, más que en la comprensión desde lo científico y social: que el cerebro se puede alterar en su funcionamiento y por ende la mente que él contiene y generar manifestaciones no aceptadas por la sociedad. Desde lo social: que las personas tienen derecho a padecer enfermedades y se merecen un trato acorde a su condición de personas con trastornos psiquiátricos (Lavin, 2014).

Hoy en día, los hospitales mentales combaten contra los prejuicios de lugares terroríficos y para “locos”, no hay reclusión y se basa en un hospital general con servicios sociales integrados para atender a los pacientes. Adicionalmente, la hospitalización o internación por períodos largos se reserva para casos graves de psicosis, la gran mayoría de los pacientes recibe tratamientos modernos y un trato excelente.

Los hospitales mentales actualmente son lugares que cada vez cobran mayor importancia, especialmente por las consecuencias del COVID-19, que además de afectar los servicios primarios ha puesto en evidencia las deficiencias crónicas en la prestación de servicios, en particular en el caso de la salud mental. Específicamente en Latinoamérica y el Caribe, los países tuvieron dificultades que aún se perciben en sus servicios e influye en la calidad de sus servicios, pues la mayoría movilizó personal e insumos, por lo cual muchos pacientes no pudieron ser atendidos, adicionalmente:

La demanda de servicios de salud mental aumentó entre los trabajadores de primera línea, los jóvenes, los migrantes y las poblaciones que viven en circunstancias precarias. La ansiedad y la depresión han aumentado entre las personas que no padecían afecciones mentales antes de la pandemia. En resumen, la demanda de servicios de salud mental se ha disparado desde 2020 y ha habido dificultades para brindar la atención necesaria (Kovacevic et al., 2022).

En este sentido, los hospitales mentales pueden concebirse desde su lugar para la atención a los pacientes desde servicios similares a los de un hospital general, pero con un énfasis en la atención de enfermedades mentales y neurológicas. Sin embargo, con un agravante que es los



efectos ocasionados por el COVID-19 que han aumentado la demanda y representan un reto para su personal en materia de atención en salud y calidad en sus servicios.

### **3.7 Perfil socioeconómico**

Al referirse al perfil socioeconómico la mayoría de los estudios o conceptos están asociados a las características de los trabajadores en determinado lugar o determinada vocación-acción, en general, se concluye que los jóvenes, los individuos con bajos niveles educativos, los pertenecientes a minorías étnicas y los que integran hogares pobres tienen menor probabilidad de desarrollar niveles de calidad de vida dignos a nivel social y económico (Sánchez, 2014, p.31). Tomando como referencia un ejercicio de medición, un perfil permite identificar sus principales características al tener un trabajo, cómo se desarrollan en este trabajo, cómo influye este trabajo en su realización personal e incluso permite identificar rasgos más característicos de su entorno familiar con relación a su trabajo.

En este sentido, el perfil socioeconómico se refiere a una descripción de la situación de la persona según su idiosincrasia, cultura, modus vivendi, vestuario, educación, religión, lengua, educación, salud, seguridad, entre otros, analizados como causa y consecuencia. Un nivel socioeconómico permite identificar el acceso de las personas a recursos financieros, educativos, sociales, de salud o a simples bienes y servicios que le permiten desarrollar su vida, a partir de la identificación y la comprensión de esas formas de interacción y relacionamiento de la persona con el entorno se puede permitir, diseñar, implementar y evaluar diferentes estrategias de atención.

De igual manera, el perfil socioeconómico se refiere de acuerdo con Díaz (2016, p. 3) a un atributo del hogar o de la familia que caracteriza su inserción social o económica y está basado en indicadores referidos al nivel de educación, el nivel de ocupación y el patrimonio, siendo necesario para su medición el nivel de estudio de la familia, las características de la vivienda como, por ejemplo, número de cuartos, de baños, material de que está hecha, servicios, ingresos, entre otras variables (Citado por Blanca et al., 2018, p. 3).

Finalmente, para la presente investigación el perfil socioeconómico se refiere a las características educativas, laborales y de ingresos de las personas y de sus familiares para comprender las formas en las que los y las Auxiliares de Enfermería de un hospital de salud mental se relacionan con el dinero y la deuda.

### **3.8 Referente normativo**

En la Constitución Política de la República del Ecuador. Sección octava trabajo y seguridad social Art. 33., se concibe que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Ecuador. Presidencia de la República, 2008).

Adicionalmente, El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] define al trabajo “como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2004, p. 9).

En el código del trabajo de Ecuador, nos encontramos en su Art. 9. Que se refiere por el concepto de trabajar: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Congreso de la República, 2023).

De igual manera se puede entender por el concepto de salarios, los sueldos y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, así como también de las remuneraciones y garantías, desarrolladas en el Capítulo VI Parágrafo 1ro, Art. 79, que:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra

índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Congreso de la República, 2023).

Frente al salario y el sueldo en el artículo 80, se entiende que:

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Congreso de la República, 2023).

Con respecto a la estipulación de sueldos y salarios, nos encontramos con unas estipulaciones y otras leyes que permiten garantizar los mínimos vitales, el Art. 81, establece que:

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código. (Congreso de la República, 2023).

## **4 Diseño metodológico**

La presente investigación se basó en el paradigma interpretativo, el cual es una alternativa al paradigma racionalista, dado que hay problemáticas que no se pueden explicar ni comprender desde la metodología cuantitativa. Por lo cual, para comprender la problemática es necesario tener presente que la realidad cotidiana es socialmente construida mediante la objetivación de patrones sociales que son construidos y negociados mediante las prácticas sociales diarias (Berger & Luckmann, p. 13, 2003).

Ahora bien, el paradigma interpretativo en una investigación social supone un doble proceso de interpretación que, por un lado, implica a la manera en que los sujetos humanos interpretan la realidad que ellos construyen socialmente. Mientras por el otro, se refiere al modo en que los científicos sociales intentamos comprender cómo los sujetos humanos construyen socialmente esas realidades. Según Berger y Luckman (2003), la posición teórica que adopta el paradigma interpretativo social se basa en el principio de que el saber del mundo real se construye en base a procesos de interaccionismo social y de movilización de recursos persuasivos y representacionales (p. 14).

Desde el paradigma interpretativo se buscó analizar las causas del endeudamiento, situación socio económica de los trabajadores auxiliares de enfermería. a partir de los hallazgos y recomendaciones del estudio, se pretende elaborar un Plan de Acción, que permita el tratamiento, prevención y control del fenómeno de sobreendeudamiento, otorgando las herramientas y/o medios permanentes que orienten a los trabajadores Auxiliares de Enfermería, en la planificación de sus gastos y de esta forma, el manejo del sobreendeudamiento y en el consecuente mejoramiento de su calidad de vida.

### **4.1 Enfoque de investigación**

En concordancia con el paradigma epistemológico descrito anteriormente, se abordará el enfoque cualitativo dado que a partir de este se puede comprender la percepción que el sujeto tiene sobre su propia realidad, contexto y fenómeno en cuestión, permitiendo recopilar la información y

analizar las condiciones socioeconómicas, así como también se caracteriza por la utilización de diseños flexibles que integran diversos conceptos y esquemas de la investigación social.

Adicionalmente, el enfoque cualitativo explora de manera sistemática los conocimientos y valores construidos y compartidos por los sujetos frente a su realidad como trabajadores del hospital, esto es sumamente importante dado que: “no parte de supuestos derivados teóricamente, sino que busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento de las personas estudiadas” (Bonilla & Rodríguez 1995, pp. 84-86).

## **4.2 Tipo de investigación**

Frente a la tipología de investigación, se basó en una investigación de tipo aplicada la cual busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas relativos a la población de estudio. “Este tipo de estudios presenta un gran valor agregado por la utilización del conocimiento que proviene de la investigación básica. De esta manera, se genera riqueza por la diversificación y progreso del sector productivo” (Lozada, 2014, p. 35).

La composición de la Investigación Aplicada son tres procesos: 1. Investigativo inicial, 2. Inclusión en el proceso de las necesidades sociales, 3. Maduración y transferencia de tecnología. Esto, permite la creación y materialización de alternativas que transformen la realidad de los sujetos, de modo que exista en el proceso investigativo una estrecha colaboración entre las instituciones y los sujetos a fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades identificadas.

Finalmente, la investigación al ser aplicada contribuye con el propósito de resolver el problema de endeudamiento en el grupo de trabajadores auxiliares de enfermería; permitirá generar soluciones al tipo de problema y articular a los autores relacionados para el diseño e implementación de estrategias.

### **4.3 Nivel de estudio de la investigación.**

La investigación se basó en el nivel exploratorio, el cual se refiere a una etapa inicial en la cual se busca obtener un mayor conocimiento y comprensión del problema que se estudia. El objetivo principal de la investigación exploratoria es explorar ideas, identificar variables relevantes, generar hipótesis preliminares y recopilar información inicial sobre el tema de estudio.

Su objetivo se encuentra orientado a buscar una comprensión general del fenómeno o problema en estudio y generar ideas o hipótesis para investigaciones posteriores más específicas. Utiliza métodos flexibles y abiertos, como entrevistas, observación, revisión de literatura o estudios de caso, para recopilar datos cualitativos o cuantitativos de manera no estructurada.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que la investigación exploratoria no busca establecer relaciones causales o generalizaciones definitivas, sino que se enfoca en explorar, describir y generar conocimiento preliminar sobre el tema de estudio.

### **4.4 Método**

El método de investigación Estudio de Caso, se nutre de múltiples fuentes de datos y métodos, es transparadigmático y transdisciplinario, consiste en “una forma de abordar un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular de manera profunda y en su contexto, lo que permite una mayor comprensión de su complejidad y, por lo tanto, el mayor aprendizaje del caso en estudio” (Duran, 2012, p. 121).

Al basarse también en una investigación cualitativa, el Estudio de Caso posee una flexibilidad que permite que sea pertinente en el estudio de fenómenos sociales y relacionales, dado que por su flexibilidad logra generar y recolectar información desde diferentes perspectivas, constituyéndose en una base natural de generalización.

A su vez, el Estudio de Caso consta de una serie de prácticas interpretativas, materiales que buscan visibilizar y transformar la realizados como la percibe el sujeto, además de complementarse con el desarrollo de diferentes técnicas e instrumentos como la entrevista, conversaciones,

grabaciones, entre otros. Implica a su vez, el estudio del fenómeno en su contexto específico, para comprender el sentido, interpretación o significado que los sujetos dan a esa realidad.

En este sentido, para el Estudio de Caso es indispensable el diseño y desarrollo de técnicas acordes a los intereses investigativos:

Los investigadores cualitativos utilizan una gran variedad de prácticas interpretativas interconectadas en procura de obtener una mejor comprensión del tema en estudio en contextos variados y complejos, asumiendo que cada práctica hace al mundo visible de una forma diferente pues la realidad objetiva nunca puede ser captada, de manera que conocemos una cosa sólo a través de sus representaciones (Duran, 2012, p. 122).

#### **4.5 Técnicas**

Con el propósito de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos en la investigación se utilizaron técnicas que serán determinantes en la investigación, como la entrevista semiestructurada y estructura, dado que su realización posibilita el encuentro de subjetividades con la población, dando lugar a reflexiones pertinentes para la comprensión de la problemática, de acuerdo a los objetivos planteados de forma consensuada.

Por entrevista cualitativa se entiende como una forma de recabar, obtener información de la situación, conocer sus limitaciones, actitudes, opiniones para llegar a un diagnóstico preciso que nos permita posteriormente desarrollar un plan de acción para mejorar su realidad:

La entrevista cualitativa es un intercambio de ideas, significados y sentimientos sobre el mundo y los eventos, cuyo principal medio son las palabras. Es una integración en la cual se exploran diferentes realidades y percepciones, donde el investigador intenta ver las cosas como las ven sus informantes. (Gaskel, 2000, citado por Bonilla & Rodríguez, 1995, p.159).

#### **4.6 Población**

El universo del presente estudio estuvo dirigido a 30 Auxiliares de Enfermería del área de Residencias considerando el área con mayor número de trabajadores de un hospital en particular

de salud mental tomando como muestra a 6 trabajadores a los que se les aplicó la entrevista semiestructurada.

El muestreo de la investigación se basa en la disponibilidad de los colaboradores que por temas laborales se presenten con Trabajo Social, es decir, será un muestreo no aleatorio con la población objetivo.

Los criterios de selección de los y las Auxiliares de Enfermería:

- Edad de 22 a 59 años.
- Laboren en el área de residencia asistida del hospital de salud mental.
- Que tengan más de un año laborando.
- Que trabajen en los tres turnos.

#### **4.7 Análisis de la información**

Se realizará una recolección de datos a partir de los registros de los trabajadores que maneja el Departamento de Talento Humano de los Auxiliares de Enfermería. Las variables seleccionadas de los trabajadores en estudio son las siguientes: edad, estado civil, nivel de educación, pertinencia territorial, antigüedad, cantidad de licencias médicas, número de cargas familiares, anticipos y retenciones judiciales. De esta forma, este conjunto de variables nos permitirá identificar las características sociodemográficas del colectivo laboral.



**Tabla 1.**

Codificación para la identificación de la muestra seleccionada.

<b>Entrevistas</b>	<b>Código</b>
1 Trabajador, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 1 2023
2 Trabajadora, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 2 2023
3 Trabajadora, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 3 2023
4 Trabajadora, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 4 2023
5 Trabajadora, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 5 2023
6 Trabajadora, Auxiliar Enfermería, Área Residencias	A.E. 6 2023

## **Capítulo II. Nivel educativo, personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería**

El nivel educativo personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería es un aspecto importante a la hora de comprender la realidad en la que viven día a día, sin embargo, el acceso a la educación pública y de calidad ha sido un problema en Ecuador. Un ejemplo pésimo funcionamiento es que cada año en educación superior 133.000 jóvenes que quieren ingresar a una universidad no lo logran, mientras que de los que sí lo logran 23.000 opta por desertar del sistema (Machado, 2019). Mientras que, por el lado de la educación escolar, nos encontramos con que cada año aproximadamente 195.000 Niños, Niñas y Adolescentes [NNA] de entre 5 y 17 años han desertado de sus estudios, según un informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] (TeleAmazonas, 2022). En ambas problemáticas de deserción, los motivos relacionados son fundamentalmente económicos, pero también asociados a las familias y a la salud de sus miembros.

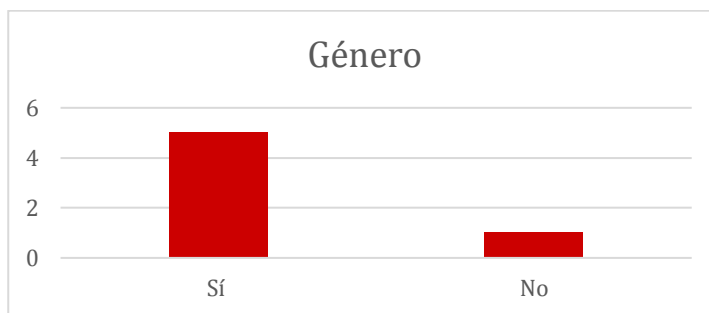
Específicamente los y las Auxiliares de Enfermería, los niveles educativos a nivel personal y familiar, hasta cierto punto, pueden influir en su desarrollo técnico y profesional, así como en otras esferas de la vida, por lo cual a continuación se presentarán a partir de ambas categorías como personal y familiar.

### **1.1 Personal**

Inicialmente, es necesario reconocer que las condiciones socioeconómicas precarias pueden limitar el éxito profesional, siendo importante comprender cómo se relacionan sus condiciones socioeconómicas con su ámbito familiar, debido a que pueden representar un estímulo y un factor protector, así como también pueden constituir en una dificultad que impida su éxito.

En este sentido, las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería, se analizaron a nivel personal y familiar entendiendo la complejidad de relaciones e interacciones que puede haber entre estos dos ámbitos y su influencia a nivel laboral. Inicialmente el perfil observado en el grupo encontrado nos muestra que:

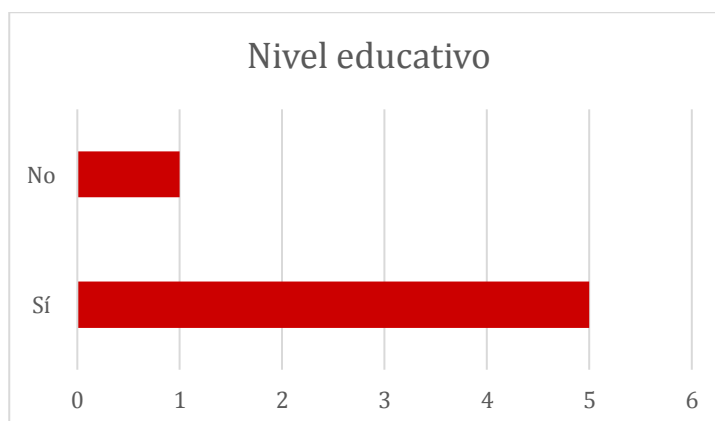
Figura 1.  
*Género.*



Las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería son fundamentalmente femeninas, con una edad promedio de acuerdo con las entrevistas de 43 años. Esto es un hecho relevante, debido a que las mujeres presentan problemáticas a nivel familiar, social, cultural y económicos muy diferentes a las de los hombres o población LGBTIQ+, especialmente por las diferentes expresiones de fenómenos como el machismo que reproducen hechos de injusticias e inequidades para las mujeres en la sociedad en general, hecho que influye en su nivel educativo.

Con respecto al nivel educativo de los y las Auxiliares de Enfermería es posible detectar que cuatro de estas son técnicas, mientras que dos son bachilleres que realizaron cursos cortos de menos de 8 meses para desempeñar su técnica.

Figura 2.  
*Nivel educativo.*



Si bien, para ser Auxiliar de Enfermería no es necesario contar un título de educación universitaria de nivel de pregrado, para algunos un primer paso es ejercer como auxiliar de manera que en un futuro se pueda llegar a un grado de enfermera o jefe de enfermería, no obstante, el perfil demuestra que con relación al nivel de educación, es necesario hablar de las diferentes barreras u obstáculos que las y los trabajadores pueden encontrar a la hora de continuar con sus estudios y desarrollo laboral. Mientras algunas encuentran problemáticas asociadas al dinero “Soy bachiller, estudié en la Universidad Católica, me retiré porque no me alcanzaba el dinero” (Participante #6, Comunicación personal, 2023), otras enfrentan problemáticas como la salud “Universidad Católica me pagaba la institución media beca, cursé hasta el tercer ciclo estudiando para enfermera y por salud me retiré lastimosamente” (Participante #2, Comunicación personal, 2023), así como también hay otras que pese a las dificultades fundamentalmente de tiempo y económicas continúan sus estudios “Tercer Nivel, Técnico Superior en Enfermería; estudio actualmente para enfermera” (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

Esto resulta un hecho alarmante, especialmente porque las y los trabajadores construyen una visión de éxito asociada a la posibilidad de seguir estudiando y alcanzar un nivel mayor de educación, que pueda derivar en posible mejora en su calidad de vida. Frente a las barreras a las cuales se enfrentan para poder continuar con sus estudios o siquiera empezarlos, una de las participantes destaca que:

No, sí he estado en la universidad, estuve en la Universidad Católica y en la Universidad de Guayaquil; por mis hijos tuve que retirarme. Me retiré porque no me alcanzaba, mi papi me ayudaba, pero con mis hijos fue muy difícil para mí. Para mi hermana muy fácil fue ingeniera industrial, pero fue duro tenía que trabajar, estudiaba y ver a su niña, yo tenía dos y fue difícil (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Es posible a partir de este relato, inducir que asunto que condiciona la continuidad en la educación superior, son los hijos. Dado que para la gran mayoría de madres es difícil poder estudiar, trabajar y a la par tener que cuidar a sus hijos, hecho que preocupa en el sentido la gran mayoría de las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería del Hospital Mental son mujeres, siendo esta una problemática asociada principalmente a ellas.

En este mismo orden de ideas, fue posible identificar que gran parte de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería la gran mayoría ha trabajado desde joven, algunas desde que cumplieron la mayoría de edad y otras que incluso desde antes tuvieron que buscar formas de conseguir dinero para solventar sus gastos.

Figura 3.  
Trabajo desde joven.



Aunado a lo anterior, muchas reconocen que el hecho de trabajar fue un impedimento para trabajar o trajo consigo problemáticas que sí lo fueron como la ausencia de tiempo suficiente para trabajar y estudiar a la par, lo cual también se puede relacionar con los hijos y los familiares dependientes:

Desde los once años he trabajado, cuidaba a niña de una vecina al salir de clases; se me han truncado muchas cosas, por lo que tengo mis tres bebés he dejado de estudiar porque primero tengo que ser mamá, pero tengo que ayudar a mis papás también (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

Con relación a la dificultad de trabajar y estudiar, una de las entrevistadas señala que:

Sí, a partir de los treinta y cinco años trabajé aquí, mi primer empleo. No me impidió continuar, estaba muy difícil y dejaba botado el estudio, agarré estudios en la Católica

apliqué aquí, me ayudaron con la beca y la abandoné, me retiré, muy pesado. (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Con respecto a su nivel educativo, se consultó sobre si los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería consideraban que su nivel educativo actual era suficiente para desarrollar su técnica profesional, todas señalaron que el nivel era suficiente, no es necesario estudiar más para ser Auxiliar de Enfermería, sin embargo todas dejaron clara su intención de seguir estudiando y también los impedimentos que se pueden presentar para no poder continuar con sus estudios en un futuro, uno de los participantes señaló que: “Sí es suficiente, no necesito continuar formarme, pero me gustaría en algún momento hacerlo; tengo criaturas pequeñas por mantener, son mis hijos dos en dos compromisos” (Participante #1, Comunicación personal, 2023). Mientras otras dos participantes señalaron por su parte que:

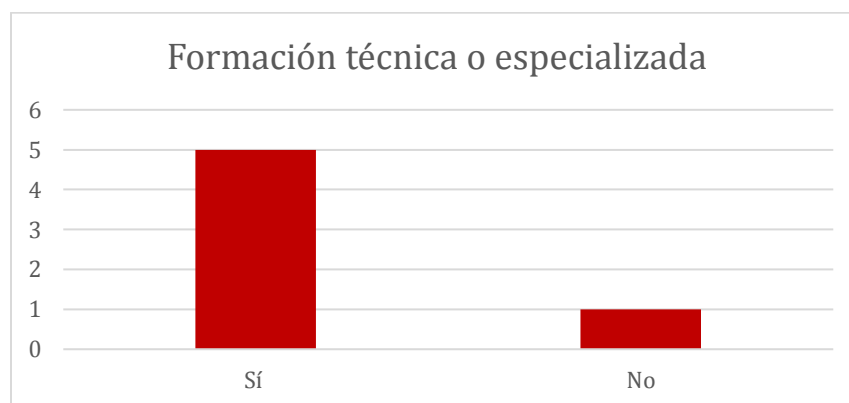
No es suficiente, porque soy enfermera auxiliar, me encanta, pero si pudiera seguir estudiando por mi título, sí me gustaría, me encanta, pero a veces todo se queda ahí, me digo que primero están mis hijos, he dejado todo por mis bebés, pero si tuviera la oportunidad, sí lo haría (Participante #4, Comunicación personal, 2023).

Bueno yo me quiero seguir superando porque uno no termina de aprender, para auxiliar me quedaría como técnico de enfermería, pero me gustaría avanzar a una licenciatura o una maestría (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

Con respecto a lo anterior, nos encontramos con que la gran mayoría de las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería entrevistando, les gusta su técnica profesional y su trabajo, pero también dejan claro que les gustaría seguirse educando para desarrollarse personalmente y aumentar sus ingresos, sin embargo, la gran mayoría reconoce también las razones que impiden realizar esos estudios.

En cuanto a la posibilidad de formación técnica o especializada al interior de su trabajo para el mejoramiento de su ejercicio técnico profesional, nos encontramos que una de las personas no ha recibido algún tipo de formación técnica o especializada. Las otros cinco han recibido formación especializada que les ha permitido desarrollar sus habilidades.

Figura 4.  
*Formación técnica o especializada.*



En este sentido, la gran mayoría señala que son cursos pequeños pero que les permiten continuar actualizados “Si cursos de enfermería dictados en el trabajo, charlas por horas” (Participante #4, Comunicación personal, 2023), mientras otras han optado por repasar también esos contenidos semanalmente “He estudiado desde casa, repasando y viendo videos en YouTube y todo eso para no olvidarme lo que he aprendido” (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

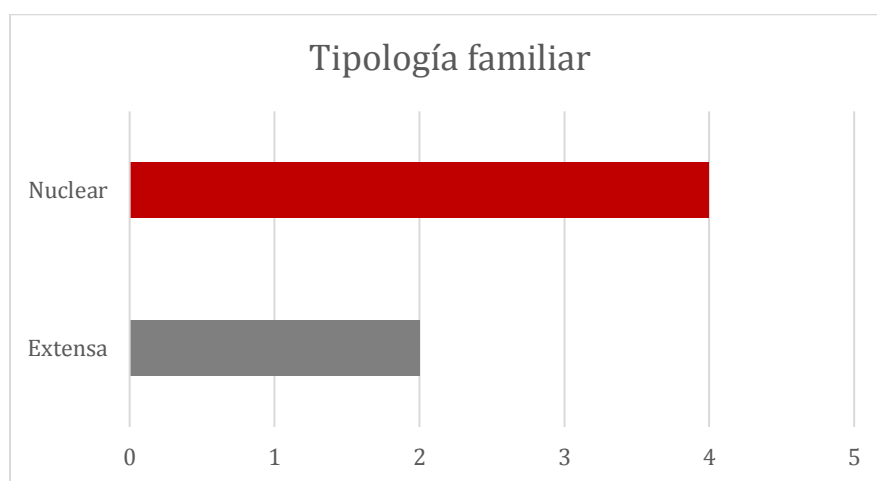
De manera que se percibe que a nivel personal la gran mayoría están a gusto con su ejercicio técnico profesional como Auxiliares de Enfermería, desearían continuar con sus estudios para progresar y mejorar su calidad de vida, pero se han enfrentado a diferentes problemáticas de salud, familiares o económicas, así como en también en el caso de las mujeres el cuidado de los hijos, que han afectado su posibilidad de estudiar o continuar con sus estudios.

## 1.2 Familiar

En el panorama familiar, algunas de las respuestas permitieron identificar el papel que desempeña la familia como protectora y potenciadora o como riesgo para la formación y desarrollo de proyectos de vida en los y las Auxiliares de Enfermería del Hospital Mental, sin embargo, es necesario adentrarnos en la familia y preguntarnos por el perfil que caracteriza a las familias de las y los trabajadores.

En este sentido nos encontramos con que los grupos familiares de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería entrevistados, se componen de las siguientes tipologías familiares.

Figura 5.  
*Tipología Familiar.*



En consecuencia, la principal tipología que caracteriza el perfil de Auxiliares de Enfermería es de familia nuclear constituida por progenitores y los hijos, no obstante, son familias con más de 5 miembros por lo cual es necesario identificar que tienen más de dos hijos “somos seis; mi esposa y cuatro hijos: dos de ellos menores de edad de dos y tres años” (Participante #1, Comunicación personal, 2023). Así mismo, la otra tipología es de tipo extensa se caracterizan por constituirse de tres generaciones, es decir, se incluye un familiar como tía, abuela, primos, nietos, bisabuelos o demás parientes con vínculo de consanguinidad “Somos mis dos hijos, mis dos nietos, mi hija mamá de mis nietos, mi esposo y yo, en total ocho” (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Este panorama, pone en evidencia la necesidad el reto de poder identificar como la dinámica familiar de cada una de estas familiar puede influir en su desarrollo social y económico, lo cual se puede identificar a partir de otras características de su perfil familiar tales como su nivel de estudio, donde fue posible encontrar que la gran mayoría de los padres de las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería no culminaron sus estudios o son bachilleres “Mis padres apenas y terminaron la

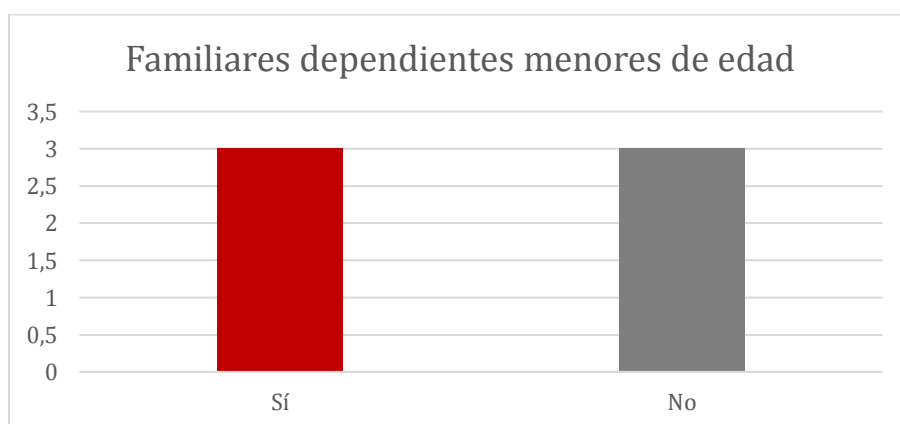


primaria pero hicieron todo lo posible para que nosotros como hijos nos superáramos” (Participante #2, Comunicación personal, 2023), frente a los otros familiares nos encontramos que, de acuerdo con dos de las participantes de las entrevistas: “Mis padres llegaron a la primaria, mi sobrina se graduó de ingeniera en la Universidad Estatal de Quevedo” (Participante #5, Comunicación personal) y “Mi papi no sabía leer ni escribir, era analfabeto, pero nos han ayudado, con lo poco que sabían nos decía mijita estudia, yo no pude estudiar, estudia tú. Mi hermana es Ingeniera, mi sobrina también en Economía” (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Lo anterior, permite considerar que los y las familiares de las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, para este caso sus hermanos o hermanas en su mayoría cuentan con estudios del mismo grado técnico profesional o cuentan con estudios universitarios, incluso hasta en los hijos e hijas de los y las trabajadoras:

Por otra parte, si bien se promueve al interior de las familias especialmente de las generaciones contemporáneas a las y los trabajadores la formación académica y profesional, también es necesario destacar que por las características de sus grupos familiares los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería cuentan con personas a cargo, según los entrevistados frente a dependientes con menores de edad se encontró que:

Figura 6.  
*Familiares dependientes menores de edad*

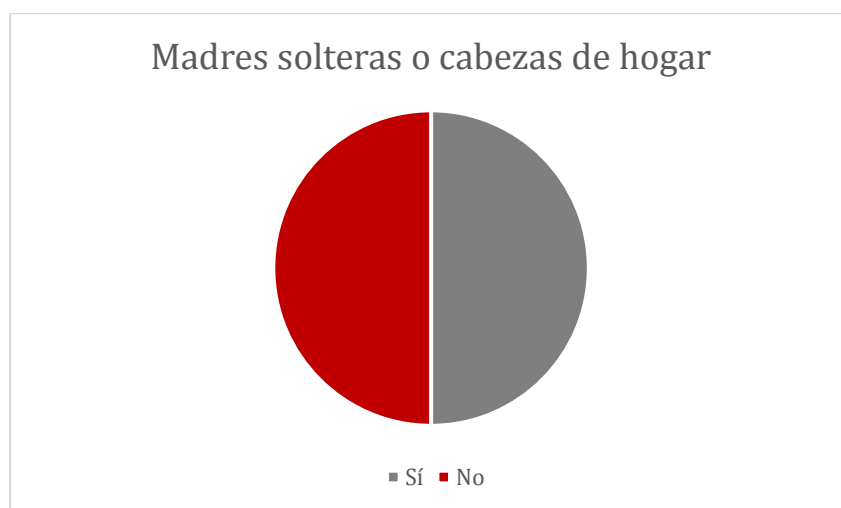


De igual forma, pese a que la gran mayoría cuenta con dependientes menores de edad, la gran mayoría se encuentran estudiando, la mitad en centros educativos privados y la otra mitad en centros educativos públicos.

Adicionalmente, reconociendo las implicaciones que puede tener a nivel económico y social las relaciones de dependencia al interior de la familia, se encontró que frente a dependientes en este caso con alguna complicación en cuanto a la salud o con capacidades diferentes la mitad presenta algún tipo de este familiar, en este caso una de las familiares señala que: “Tengo un sobrino que es discapacitado, tiene válvula de 22 años y usa pañal” (Participante #4, Comunicación personal, 2023) mientras otra señala que: “Mi hermana mayor tiene insuficiencia renal crónica” (Participante #5, Comunicación personal, 2023), lo cual si bien frente a la tipología familiar se puede contrastar que no necesariamente viven con sus familiares, se encuentra que constantemente proporcionan ayudas para cubrir los gastos asociados a sus cuidados y tratamientos.

En este mismo orden de ideas, al interior de la familia se encuentra que hay presencia de madres solteras o cabezas de hogar, en este caso la mitad de las y los trabajadores entrevistados respondieron afirmativamente la pregunta.

Figura 7.  
*Madres solteras o cabezas de hogar.*



Con respecto a lo anterior, es posible afirmar que esto es un fenómeno social que se caracteriza por el hecho de que una sola persona asume en forma exclusiva y sin apoyo alguno la responsabilidad del hogar, lo cual se traduce en relaciones de dependencia que a veces superan los recursos materiales e inmateriales de las personas, por lo cual es necesario destacar que representan una situación complicada para los familiares, de acuerdo con lo que relata una de las participantes de las entrevistas: “Mis dos hermanas que viven en el Empalme son madres solteras, cobran el bono, tienen niños, la una tiene cuatro y la otra una niña, pintan uñas para ayudarse” (Participante #4, Comunicación personal, 2023).

Esto sugiere que, hay múltiples relaciones de dependencia y de ayuda o apoyo que establecieron los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería con sus familiares, aquellos con los cuales conviven y con los que guardan algún vínculo de consanguineidad como hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos y nietas. Adicionalmente, es importante destacar que en los grupos familiares la gran mayoría – exceptuando los padres- cuenta con estudios del mismo nivel técnico profesional o estudios universitarios.

De manera general, podemos establecer que nos encontramos con un perfil educativo, familiar, personal, entre otros, basado en una o un auxiliar de enfermería, fundamentalmente mujeres, con deseos de continuar estudiando para llegar a ser enfermera, pero con múltiples barreras a la educación relacionadas, cuentan a su vez con amplia experiencia en su campo. En este mismo sentido, a nivel familiar en su gran mayoría sus grupos familiares son nucleares o extensos, con miembros en condiciones de vulnerabilidad y dependencia por motivos de salud, aún y cuando los y las Auxiliares de Enfermería cuentan en su mayoría con hijos y/o hijas dependientes.

Representa un reto así, identificar las múltiples implicaciones para los y las Auxiliares de Enfermería dado que nos encontramos con escenarios complejos de dependencia y barreras para acceder a la educación, así como también al derecho a la salud en el caso de algunos familiares. Igualmente, su situación particular también debe ser analizada a la luz del enfoque de género, dado que por en su mayoría ser mujeres es necesario ahondar sobre las condiciones de igualdad y accesibilidad para ellas en su entorno familiar y laboral.

## **2 Capítulo III. Actividad laboral personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería**

A continuación, se abordarán la relación de la actividad laboral personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, reconociendo las implicaciones que puede tener su vida laboral tanto para ellas como para sus familias, es necesario partir de reconocer la importancia de la actividad laboral, de tal manera, un buen funcionamiento del o de la trabajadora Auxiliar de Enfermería permite generar un sentido de pertenencia con la institución, así como también aumenta su rendimiento, lo cual adquiere relevancia al comprender que “la estabilidad y desempeño laboral adecuado conlleva, también, estabilidad en otros aspectos de la vida del trabajador” (Primo, 2023).

La estabilidad y desempeño de una actividad laboral, se torna importante para el sujeto en tanto su relación y satisfacción posibilita o impide la puesta en mayor de objetivos o proyectos de vida. Reconociendo la importancia de identificar a los empleados y su desempeño, los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería fueron abordados a nivel familiar y personal, lo cual permitió construir información en cuanto a sus motivaciones, funciones, sentimientos, condiciones laborales, emociones, relación familia – trabajo, entre otros.

### **2.1 Personal**

Las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería en un hospital de salud mental son responsables de atender, asistir y tratar a pacientes psiquiátricos, sin embargo, también hacen parte de diferentes procesos de la rama de la psiquiatría como prevención, evaluación, tratamiento y rehabilitación de los trastornos mentales (Nebrada, 2020). Si bien colaboran con un equipo multidisciplinar los y las Auxiliares de Enfermería son indispensable en todo el proceso y su labor de cuidado, apoyo y orientación tanto al paciente como a la familia demanda una alta intensidad horaria.

Específicamente a nivel personal, los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería pese a la dificultad de desempeñar la profesión, en especial en un área de psiquiatría, la gran mayoría gozan de estabilidad laboral, llevan trabajando en el hospital psiquiátrico en promedio unos 15 años, solo

uno de los trabajadores que es reciente y más joven lleva trabajando poco más de un año. Este panorama pone en evidencia la estabilidad laboral de la cual han gozado las y los trabajadores Auxiliares de Enfermería, pero no deja claro cómo esto ha posibilitado una mejor organización a nivel personal o familiar.

En relación al motivo que los llevó a trabajar en un hospital de salud mental, se encontró que algunas de las participantes tenían afinidad con la enfermería desde pequeñas “me gusta lo que es enfermería desde que estaba con mi mamá, estaba peladita, me mandaba a cursos a aprender y siempre me gustó” (Participante #4, Comunicación personal, 2023). Mientras, uno de los participantes no tenía experiencia previa y esta es su primera experiencia técnica profesional en Auxiliar de Enfermería. Por otra parte, algunas de las entrevistadas no consideraron trabajar en un hospital de salud mental “Me indicaron que necesitaban personal” (Participante #3, Comunicación personal, 2023), mientras que otras ni siquiera tenían claridad de sus funciones en el campo de la psiquiatría “Quería trabajar, no tenía claro que era de especialidad” (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Este panorama pone en evidencia que, la gran mayoría no tuvieron una motivación previa para ingresar a trabajar como Auxiliares de Enfermería en un Hospital de Salud mental, no era una afinidad, solo tenían claro que querían desempeñar su técnica profesional en un lugar que les posibilitará emplearse.

Por otra parte, las funciones que desempeñan los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería están orientadas a la atención, cuidado y orientación del paciente y en ocasiones de las familias, dichas funciones los y las trabajadoras las disfrutaban y se tienen claras, de acuerdo con una de las participantes:

Estar con los usuarios, dialogar con ellos, me gusta bañarlos, darles de comer, darles la medicina, cortarles las uñas, el cabello, dedicarnos a ellos. Mis responsabilidades coger la guardia diez minutos antes, preguntar las novedades de los usuarios, revisar bitácora para ver si hay pacientes con vías (Participante #4, Comunicación personal, 2023).

Uno de los puntos importantes de cualquier trabajo es la remuneración, ella posibilita a los y las trabajadoras desenvolverse en otros ámbitos de la vida y llevar a cabo sus objetivos y proyectos personales, en este sentido nos encontramos que mitad de los y las trabajadoras entrevistadas consideran su salario como insuficiente “No alcanza el dinero, cuando cobro a la segunda semana ya no tengo, mi mamá me ayuda, me llama para que acuda a ver víveres, solemos en ocasiones reciclar botellas plásticas y me gana \$ 10.00 dólares para ayudarme” (Participante #1, Comunicación personal, 2023). Mientras otras de las participantes consideran que el sueldo es justo “Bien, considero es justo mi pago” (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

En consonancia con lo anterior, uno de los temas que estuvo relacionado al sueldo fue el hecho del trabajo nocturno, lo cual implica un mayor desgaste físico y mental por la atención y cuidado que requiere el paciente, “Estoy en turno de amanecida, el problema son las malas noches, hay que observarlos mucho mientras duermen. Debería ser más remunerados, no me siento bien remunerada” (Participante #2, Comunicación personal, 2023).

En cuanto al trabajo extra, solamente la mitad de los y las Auxiliares en Enfermería acceden hacer horas extras o turnos adicionales “Cuando me piden acepto venir a cubrir algún compañero que se encuentre con descanso médico o no puede venir a trabajar” (Participante #1, Comunicación personal, 2023). Mientras la otra mitad de los entrevistados manifiesta que los horarios son una restricción “No trabajo horas extras y si me lo ofrecieran no lo aceptaría por el horario que es nocturno y el expreso me dejaría lejos de la casa” (Participante #3, Comunicación personal, 2023) además de que cuentan con responsabilidades en ese tiempo libre, tales como el cuidado de los hijos o hijas, así como también estudios.

Esto sugiere que, los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería consideran su sueldo insuficiente, si bien algunas hacen horas extras para aumentar sus ingresos y consideran que el sueldo pueda ser justo, no significa que este solvete las necesidades económicas y los gastos fijos mensuales. El único escenario en el cual consideran el sueldo como algo injusto e insuficiente, es cuando pertenecen o deben cubrir turnos nocturnos, debido a que demandan una mayor cantidad de energía y suelen ser agotadores y/o estresantes para los y las trabajadoras.

## 2.2 Familiar

En este apartado se aborda como la actividad laboral personal de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería del Hospital Mental, pudiendo identificar la dinámica que cada una tiene con su trabajo y su familia, en razón a las consecuencias que puede ocasionar, dado que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. De tal forma que esta relación genérica entre el trabajo y la familia pasa a ser un conflicto que se convierte en fuente de estrés (Villa, 2023). En síntesis, es necesario a nivel familiar y laboral, propender por una relación que fortalezca en la medida de lo posible ambos ámbitos de la vida, para lo cual es necesario identificar primero el tipo de relación que se presenta cotidianamente.

Los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería frente al manejo de un equilibrio entre la vida laboral y familiar, se encontró que la gran mayoría separa los espacios, a propósito, una de las entrevistadas expone que “Separo las dos. En mi trabajo me concentro ya cuando salgo en la noche atendiendo a mi familia” (Participante #4, Comunicación personal, 2023). Es reiterativo el hecho de no querer mezclar ambos ámbitos y mantenerlos distantes “Desde muy joven pongo las cosas en orden, en mi trabajo me organizo y mi hogar es mi hogar, cada cosa en su lugar no mezclar” (Participante #2, Comunicación personal, 2023). Adicionalmente, los tiempos libres son exclusivos para relacionarse e interactuar con su familia, así como cuidar a sus hijos o hijas.

Con respecto a la relación familia y trabajo, fue necesario ahondar sobre las responsabilidades familiares que puedan afectar el horario o estabilidad familiar, el resultado fue que la gran mayoría de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería no cuentan con responsabilidades familiares que impidiesen a la persona laborar o afectasen su estabilidad laboral, si bien cuentan con responsabilidades que demandan un tiempo considerable como el cuidado de los hijos, no representan un riesgo para la vida laboral. Solamente una de las participantes argumenta que la salud familiar es un motivo importante que determina el desempeño en el trabajo, en el caso de ella “Mi hermana mayor sufre de enfermedad crónica, si le ocurriera un quebranto es su salud sería yo quien la cuidaría” (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

Por otra parte, frente a las implicaciones o efectos emocionales que generar el trabajar con pacientes psiquiátricos se encontró que a cuatro de los seis entrevistados no les afecta, dado que recurren a sus propios medios para tramitar de una manera sana las emociones y los desequilibrios que produce el trabajar con pacientes psiquiátricos “No me afecta, realizo bailoterapia, me río mucho, paseo. Así como también acudo a reuniones de amistades” (Participante #2, Comunicación personal, 2023). Sin embargo, también se encuentran casos sobre los cuales se evidencia que es necesario fortalecer las herramientas, destrezas y habilidades de manejo de las emociones “Me dijeron al ingresar a trabajar no bajar nunca la mirada al paciente, llora en el baño y se le pasa”, de acuerdo con esto, las herramientas para el manejo de las emociones recaen en consejos y deben ser de construcción propia, para lo cual la institución debería facilitar cursos o talleres asociados a la temática.

En este mismo orden de ideas, los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería tejen relaciones asertivas y basadas en el apoyo con sus compañeros y jefes directos “Es buena la relación porque si hay un problema lo resolvemos entre nosotras y si algo falla nos decimos cara a cara con nuestra compañera y con nuestro jefe la licenciada le decimos que no nos parece” (Participante #6, Comunicación personal, 2023). Esto, da cuenta de que también es posible comunicar las dificultades que se presentan en el día a día. En contra posición, también se presentaron opiniones sobre las cuales rescatan la buena relación con las compañeras de servicio, pero puntualizan en posibles tratos inadecuados con algunas auxiliares y preferenciales con las y los auxiliares jóvenes “Con mis compañeras de trabajo excelente, a veces mis superiores lo quieren pisotear a uno y yo no lo permito eso, pero son cosas que pasan, hay favoritismo con los jóvenes también” (Participante #2, Comunicación personal, 2023).

Finalmente, con respecto a la proyección de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, la gran mayoría le gustaría continuar estudiado en un futo, o terminar estudios inconclusos para posteriormente, desempeñar otro cargo en instituciones similares, pero también hay casos en los cuales les gustaría montar un centro de alguna especialidad donde puedan desarrollar su profesión en alianza con otros profesionales. Mientras, que las y los trabajadores restantes les gustaría jubilarse prontamente, pues descartan la idea de seguir estudiando, respuesta que es importante relacionarla con el tiempo que llevan desempeñando labores en la institución.



La estabilidad y desempeño de una actividad laboral, son importantes para la realización del sujeto a nivel familiar y personal, pero nos encontramos que la gran mayoría de los y las Auxiliares de Enfermería presenta problemas asociados a los altos niveles de costo de vida que no corresponde a los ingresos que perciben por su actividad económica, sumado a las desigualdades presentes al ser en su mayoría mujeres y el hecho de tener familiares dependientes e hijos, por lo cual la situación es necesario analizarla y entenderla en pro no de agravar las situaciones de vulnerabilidad presentes.

### **3 Capítulo IV. De los ingreso y egreso del personal y familia de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería**

El perfil socioeconómico se comprende también del análisis de los ingresos y egresos, tanto de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería como de su interacción con su núcleo familiar, en este caso para comprender los ingresos y egreso no se separan en categorías de personal y familiar, sino que se busca tópico a tópico evidenciar su relación e interacción haciendo alusión a su salario base, compensaciones, ingresos adicionales, presupuesto, endeudamiento, estrategias financieras, entre otros. Adicionalmente, se desglosa la relación de trámites para anticipo de salario a nivel general del hospital de salud mental pero enfocado en los y las Auxiliares de Enfermería, algunos que cumplían con las características mencionadas para el estudio y algunos que no cumplían con todas.

#### **3.1 Ingreso y egresos**

Los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería cuentan con un salario fijo mensual devengado en dólares, el trabajador que menos gana está en los 450 dólares, mientras que la trabajadora que más gana está en aproximadamente 750 dólares. Esto se puede relacionar perfectamente con el nivel de satisfacción sobre el salario devengado dado consideran que el salario es justo, pero es insuficiente para cubrir los gastos mensuales, especialmente considerando que, de las seis Auxiliares de Enfermería entrevistadas, todas trabajan en los tres turnos.

Con relación a compensaciones, bonificaciones o beneficios de la institución, cuatro de las seis auxiliares manifestaron que no reciben ningún dinero relacionado a esa descripción, lo más cercano en este caso sería en el caso de una “Recibo por guardia un día más libre, en total tres días continuos” (Participante #6, Comunicación personal, 2023), no obstante, precisa que ese día de más no lo están pagando. En el caso de otra Auxiliar de Enfermería, nos encontramos que: “Por trabajar en el tercer turno recibo un recargo de 110 dólares” (Participante #5, Comunicación personal, 2023).

De igual manera, la posibilidad de ahorro para los y las trabajadores Auxiliares de Enfermería es un aspecto en el cual manifestaron preocupación en tanto solo la mitad tiene posibilidad de ahorrar y acceder a objetivos propuestos como estudio, un carro o prioridades que establecen previamente para el ahorro, mientras la otra mitad manifiesta que no les alcanza el dinero, en palabras de una de las participantes de las entrevistas: “Alcanza para alimentarnos” (Participante #6, Comunicación personal, 2023).

Con respecto a lo anterior, son limitadas las opciones de generar ingresos extras y a quienes se les presentan oportunidades de empleo a veces son esporádicas como “A veces salen pacientes para que lo cuide y aprovecho esos trabajitos extras” (Participante #5, Comunicación personal, 2023), mientras otros se basan en estrategias propias para recaudar dineros extras, incluso acompañados de sus familiares, tal es el caso: “En ocasiones recolecto botellas para vender a las recicladoras, me pagan 10.00 dólares” (Participante #1, Comunicación personal, 2023).

Los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, se enfrentan a una necesidad de devengar mayor dinero para hipotéticamente solventar sus gastos, no obstante, no hay turnos de compañeros y horas extras fijas semana a semana, por lo cual no es una posibilidad viable para todas. Además del hecho de que, las oportunidades de empleo extras no necesariamente están asociadas a su profesión, ni pueden constituirse en un ingreso fijo mensual, más bien se caracterizan por ser variables en los pocos casos que se presenta.

Con relación a los grupos familiares, nos encontramos que en algunos casos los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería juntan sus sueldos y comparten gastos con las parejas o los miembros con los cuales conviven, permitiendo cubrir las necesidades básicas y de existencia, generalmente para algunas “me queda poco o no me alcanza” (Participante #1, Comunicación personal, 2023), lo cual no brinda un estado de seguridad porque ante cualquier inconveniente la familia no cuenta con recursos suficientes para atenderlos, especialmente cuando son asociados a la salud: “A veces pasan imprevistos y no me alcanza, como en el caso de las enfermedades de la niña” (Participante #3, Comunicación personal, 2023).

En este mismo orden de ideas, hay una organización mensual que define los ingresos y los egresos, si bien argumentan que se establecen de manera conjunta con las familias definiendo cada uno sus aportes con respecto a los egresos, también se sugiere que el salario igual solo permite cubrir las necesidades básicas y de subsistencia: “Tengo muchos egresos, pago planillas de servicios básico luz, agua, internet, comida, cosas de limpieza” (Participante #1, Comunicación personal, 2023) e incluso a veces quedan faltando: “No alcanza ni para comprar al hijo de mi esposo sus implementos de estudio” (Participante #4, Comunicación personal, 2023).

Los y las Auxiliares de Enfermería no están exentos de inconvenientes que puedan representar alguna dificultad económica, en este caso argumentando que cada vez tienen menos posibilidad de hacer frente a las problemáticas, en palabras de uno de los entrevistados “No tengo dinero para subir el piso de la casa de mi esposa, el agua filtra de los solares abandonados y en lluvia el agua entra a los dormitorios, les dio gripe, duermen con mosquitos en casa” (Participante #1, Comunicación personal, 2023). Así mismo, los gastos asociados a dependientes en la familia, como también los hijos o hijas son una problemática latente “la carga de los niños, mis nietos, aumentó en costos en la comida. Sola gastaba menos que ahora que ayudo a mi hija que se separó de su marido” (Participante #2, Comunicación personal, 2023), sin dejar a un lado las problemáticas asociadas al estado de salud “La salud de mi hermana nos preocupa, esperemos se pueda operar, ayudo con la medicina, se gasta mucho, ahorramos en lo que podamos” (Participante #3, Comunicación personal, 2023), entre otras problemáticas particulares que se puedan presentar.

En cuanto al nivel de endeudamiento, en los y las Auxiliares de Enfermería es posible afirmar que es alarmante pues son múltiples las deudas que presentan sin contar que acceden también a estrategias de anticipo de salario y crédito institucional:

Debo al Banco del Pacífico, por 18 meses debo pagar 40 dólares, una deuda de 800 dólares por un crédito bancario realizado a 10 años, pago crédito hipotecario de 200 dólares, tengo préstamos quirografarios activos a largo plazo, suelo anticipar a los décimos y obtener crédito institucional.

Adicionalmente, para salarios que en su media son de 573 dólares es alarmante que las deudas representen con proporción al sueldo más de la mitad de los ingresos “Pago 300 dólares

mensuales por crédito hipotecario, más 100 dólares de pago de servicios básico. A pesar de las deudas ahorro 50 dólares mensuales y lo que me queda hago estirar para pasajes comida” (Participante #2, Comunicación personal, 2023).

Finalmente, los y las Auxiliares de Enfermería no tienen contempladas estrategias financieras, al ser consultado se proyectaron hacia estrategias de emprendimiento que les signifiquen mayores ingresos para cubrir sus deudas tales como ventas

Sí, en mi mente está que cuando deje de trabajar -porque no puedo hacer las dos cosas al mismo tiempo, me estreso-, me dedicare a vender ropa, zapatos, irme fuera del país a comprar ropa a Panamá, Colombia y traer ropa porque me gusta trabajar (Participante #2, Comunicación personal, 2023).

Adicionalmente, algunas sugieren que es indispensable pagar sus deudas dado que son el causante de su problema “Si dejar pagado por completo todas mis tarjetas de crédito y pagar más en efectivo en lo futuro para no tener deudas” (Participante #5, Comunicación personal, 2023). Pero también que es necesario montar algo “Poner un bazar, vender medicinas, es un proyecto, nada seguro, pero es necesario” (Participante #1, Comunicación personal, 2023).

Es posible identificar que el nivel de endeudamiento de los y las Auxiliares de Enfermería es elevado con relación a su sueldo, gran parte de ellas no cuenta con los recursos suficientes ni con ahorros para atender una posible eventualidad, no conocen de estrategias financieras, apenas pueden solventar sus gastos de subsistencia mes a mes y la familia, fundamentalmente cuando hay relaciones de dependencia, hijos, hijas o problemas de salud, afectan directamente su sueldo y aumentando su nivel de endeudamiento.

### **3.2 Anticipos de salario y crédito institucional**

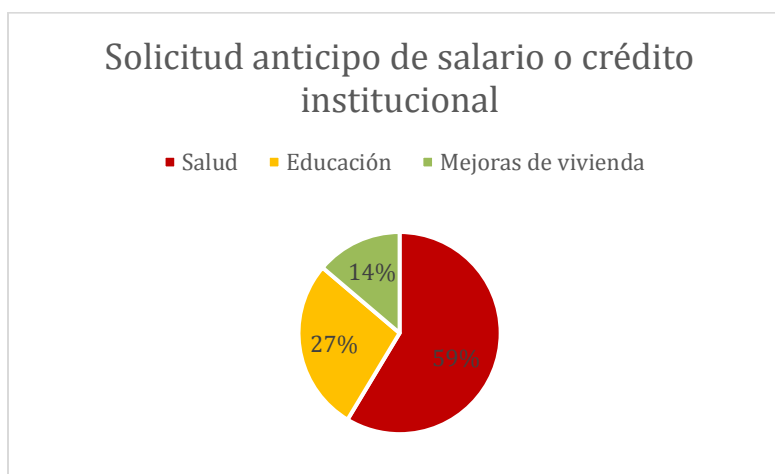
Para analizar los ingresos y egresos de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería fue posible acceder a la matriz sobre la cual tramitaron un total de 106 solicitudes para un anticipo de sueldo y/o crédito institucional, porque si bien cuentan con un ingreso mensual fijo es necesario saber de los y las 30 trabajadoras Auxiliares de Enfermería cómo se relacionan con el sistema de

anticipos de salarios o de créditos, para identificar las principales problemáticas asociadas al endeudamiento o adelanto de salario, dado que cada uno puede tener diferentes implicaciones para los y las trabajadoras.

En este sentido y en relación a la solicitud de anticipos de salario y/o créditos institucionales, nos encontramos con que la matriz es a nivel general en la institución, si bien la gran mayoría cumple con algunos de los requisitos de selección de los y las Auxiliares de Enfermería: edad de 22 a 59 años, laboren en el área de residencia asistida del hospital de salud mental, que tengan más de un año laborando y que trabajen en los tres turnos. Al ser pertenecientes a la misma profesión, se puede establecer un aproximado de las principales problemáticas asociadas al endeudamiento. De manera que, de las 105 solicitudes contamos con 39 trabajadoras Auxiliares de Enfermería que han tramitado su solicitud, en promedio el valor oscila el equivalente a unos 300 dólares, el formulario arrojó que los principales motivos son asociados a salud, educación y mejoras de vivienda:

Figura 8.

*Solicitud anticipo de salario o crédito institucional*



Este panorama pone en evidencia que la principal problemática está asociada a la salud de familiares cercanos o hijos de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, dado que son destinados a gastos de medicinas o tratamientos de enfermedades graves, tratamientos o cirugías,

no obstante, pese a la media de ingresos que se ubica en 573 dólares, frente a las enfermedades en los préstamos solicitaron valores superiores a los 1.000 dólares e incluso en algún caso cercano a los 2.000 dólares. Así como también, se presentan al menos 5 casos sobre los cuales en el mismo año una trabajadora o trabajador tramitó hasta tres solicitudes asociadas fundamentalmente a costear gastos de enfermedades avanzadas o cirugías urgentes que trascienden los recursos de la persona.

En este mismo orden de ideas, las otras problemáticas son caracterizadas por montos igualmente cercanos a los 300 dólares, pero de un único trámite en el año y destinados en el caso de estudio para útiles o pagos de matrículas, mientras que en el caso de vivienda es para mejoras o adecuaciones. Este tipo de trámites no necesariamente son tan altos como los costos de salud, ni se presenta repitentes en solicitud, pero también son gastos que al parecer trascienden los recursos fijos mensuales del salario de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería.

## 4 Conclusiones

Los y las Auxiliares de Enfermería deben recurrir constantemente al sistema de anticipos y de crédito institucional, debido a que poseen un alto nivel de endeudamiento que en algunos casos puede superar el pago mensual hasta más de la mitad de su sueldo, el cual según el promedio de las entrevistadas fue de 573 dólares, este fenómeno también está relacionado a la existencia de múltiples problemáticas de salud en las familias, así al hecho de que la gran mayoría solamente puede cubrir sus necesidades básicas y de subsistencia mensualmente, lo cual no da lugar para un ahorro que permita cubrir parcial o totalmente las problemáticas imprevistas.

La mayoría de los y las Auxiliares de Enfermería ha trabajado desde temprana edad, algunos para suplir sus gastos en educación o sus gastos de subsistencia. Es un predominante dentro del perfil socioeconómico el hecho de que la gran mayoría o ha interrumpido sus estudios universitarios o ha optado por aplazarlos dado los impedimentos a nivel familiar y económicos, hecho que preocupa porque ahora que trabajan en los tres turnos en el hospital de salud mental tienden a aplazar sus estudios debido a la ausencia de tiempo para trabajar, cuidar de la familia y estudiar.

Existen múltiples relaciones de dependencia, ayuda y apoyo en cada familia, los cuales no están relacionado solamente con los familiares con los cuales conviven, a veces también contribuyen a resolver las necesidades de familiares como hermanos, hermanas, madre, padre, abuelo, abuela, nieto o nieta, entre otros. Este nivel de apoyo familiar también está relacionado con el desarrollo técnico y profesional, porque si bien la gran mayoría de los padres de los y las Auxiliares de Enfermería contaban con nivel de bachiller e incluso niveles incompletos, tanto los familiares como hermanos, hijos o nietas han logrado acceder a niveles de educación técnica – profesional o universitarios.

El hecho de ser mujer auxiliar de enfermería, representa mayor dificultad a nivel personal y familiar, así como laboral. Esto debido a una desigualdad asociada a la multiplicidad de tareas del cuidado al interior de las familias, dado que hay dependencias e hijos que requieren cuidados, pero a su vez existe una jornada extensa y un sueldo que no permite cubrir las necesidades básicas



y la subsistencia mes a mes, que se suman a un alto nivel de endeudamiento. Son las mujeres las principales responsables por el cuidado de sus hijos y los familiares dependientes, pero no hay un enfoque desde el hospital que atienda su caso de manera particular.

Los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería, tienen un ideal por devengar mayores ingresos cuyas alternativas encontradas son las horas extras y labores que no necesariamente están asociadas a su profesión, no obstante, esto representa problemáticas especialmente para las mujeres por ser las principales cuidadoras y aquellas que mayor ocupación horaria tienen en sus grupos familiares.

El salario percibido como Auxiliar de Enfermería es reconocido por los y las trabajadoras como justo, pero a su vez injusto especialmente cuando se relaciona con las particularidades de los turnos que realizan día a día, donde el desgaste, estrés y desequilibrios emocionales son característicos, además señalan que el turno nocturno es el que representa mayor dificultad. De igual manera, el salario también es percibido como insuficiente cuando se relaciona con los gastos fijos mensuales de los trabajadores y de sus familiares dependientes o con problemas de salud.

La gran mayoría de los y las Auxiliares de Enfermería, disfrutan de su profesión y sienten vocación por su quehacer diario, no obstante, reconociendo las limitaciones que tienen en términos económicos al devengar un ingreso de nivel técnico-profesional, buscan -especialmente los más jóvenes- continuar estudios que abandonaron o aún no tienen cómo costear, de manera que en un futuro puedan ser enfermeros o ejercer un cargo mayor en escala salarial y profesional.

Al interior de la institución de salud mental no existe un sistema de estímulo, bonificación o de beneficios, no necesariamente en términos económicos a pesar de que hay trabajadoras con hasta más de 15 de permanencia en la institución, la idea fundamental es que se mejore el sistema de bienestar laboral de manera que permita a los y las trabajadoras mejorar sus habilidades, destrezas y herramientas tanto laborales, emocionales, así como también financieras, de manera que puedan tener un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar, asociado también a los gastos fijos mensuales.

La problemática de salud en los familiares, así como de costos asociados a medicamentos, tratamientos o cirugías son un inconveniente que está afectando la estabilidad laboral y el sueldo de los y las Auxiliares de Enfermería, debido a que al menos la mitad de los entrevistados -así como más de la mitad de 39 personas de la base de datos- cuentan con familiares que presentan alguna enfermedad, que según la gravedad o el alto costo los puede hacer una o hasta tres veces solicitar anticipos de salario e incluso créditos institucionales que de por sí, no podrían costear debido a su alto nivel de endeudamiento.

Los y las Auxiliares de Enfermería no cuentan con instrumentos financieros que les permitan poco a poco ir regularizando su situación económica, por el contrario, presentan una idea general de que es necesario descartar el crédito, pagarlo prontamente o conseguir mayor nivel de ingresos para poder solventar los múltiples gastos mensuales, lo cual se agrava, dado que según los resultados gran parte del salario se encuentra comprometido en el pago de créditos preexistentes.

## 5 Recomendaciones

El fenómeno de endeudamiento es relevante para la organización, la institución atendiendo el problema debería diseñar, implementar y evaluar estrategias para capacitar a sus trabajadores en forma pertinente, con el fin de entregar herramientas concretas que le permitan planificar sus gastos, y por ende mejorar su calidad de vida, tanto a nivel familiar como al interior de la organización.

Es necesario implementar una propuesta de formación en herramientas financieras para el manejo del dinero y la reducción del nivel de endeudamiento, pero también es necesario que la propuesta este orientada a revisar el nivel de ingresos y egresos de las y los Auxiliares de Enfermería, porque su nivel de endeudamiento no necesariamente va disminuir al percibir mayores ingresos o conseguir trabajos extra a los de la institución, esto también puede traer consigo una serie de consecuencias para su desempeño laboral y su vida familiar.

Entendiendo que las mujeres Auxiliares de Enfermería son las principales responsables a nivel familiar de sus familiares dependientes por razones de salud y de sus hijos, es necesario orientar estrategias exclusivamente a las mujeres o que comprendan las particularidades de ser mujer, contar con una doble jornada con labores en el hospital y en el hogar, pero también orientadas a fortalecer sus habilidades financieras entendiendo que son el elemento clave en el sustento diario de sus familias.

Entendiendo el perfil socioeconómico de las y los Auxiliares de Enfermería, específicamente las dificultades económicas que enfrentan especialmente ante complicaciones médicas de familiares, hijos, hijas, padre o madre, es necesario establecer políticas o protocolos para facilitar no solamente créditos institucionales o anticipos de salario, pues se percibe que el nivel de endeudamiento está por encima de la mitad del salario mensual en cuanto a pago de cuotas, se sugiere revisar otras formas de gestión y orientación que a lo mejor puedan facilitar a las personas atender estas emergencias, dado que la salud también es un derecho amparado en el Estado de Ecuador.

Es necesario diseñar e implementar estrategias enfocadas al manejo de las emociones y la salud mental al interior de la institución, pues uno de los fenómenos encontrados fue el estrés y herramientas deficientes para el manejo de las emociones, pues se encontró que la respuesta a las dificultades presentes en las y los Auxiliares de Enfermería recae en consejos y respuestas a situaciones específicas que se presentan cuando están desbordados por el trabajo.

Es pertinente ahondar esfuerzos sobre estudios y estrategias asociadas específicamente a las implicaciones de la jornada laboral externa de las mujeres en el área de la salud, específicamente en el hospital debido a las condiciones de salud y dependencia de familiares e hijos, de manera que se puedan generar convenios al interior del hospital para conectar a las madres, fundamentalmente a las cabezas de hogar con instituciones educativas, esto como entendido como un medio para comprender su situación de desigualdad a nivel laboral y permitiendo cerrar las brechas en materia de acceso a educación, cumpliendo su deseo de seguir formándose.

## 6 Referencias

- Alba, A. (2000). *La Riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España*
- Aquije Milanta, J. (2017). El sobreendeudamiento crediticio y su implicancia en las instituciones financieras y en la sociedad. *Revista CHAMP OKOKO, 1*. 131-144. <https://bit.ly/3CrGoxp>
- Béjar, H (2007). *Justicia social, política social*. CEDEP.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu: Buenos Aires
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1995). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en Ciencias Sociales. Universidad de los Andes y Norma. <https://bit.ly/40QGrx8>
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1995). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en Ciencias Sociales. Universidad de los Andes y Norma. <https://bit.ly/40QGrx8>
- Carballeda, A. (2001). Las políticas sociales y la esfera de la familia, crisis de legitimidad y representación. En *La familia en los albores del milenio, Reflexiones interdisciplinarias un aporte al trabajo social* (pp. 22-35). Editorial Ariel.
- Duran, M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración, 3*(1), 121-134. <https://bit.ly/3qLH4ez>
- Ecuador. Congreso de la República. (2023). *Código del trabajo*. Diario oficial.
- Ecuador. Presidencia de la República. (2008). *Constitución Política de Ecuador*. Presidencia de la República.
- Formación Alcalá. (2022, Agosto 26). *¿Cuáles son las funciones de un auxiliar de enfermería?*. Formación Alcalá. <https://bit.ly/42C5pk1>

- Irueste, P., Guatrochi, M., Pacheco, S. & Delfederico, F. (2020). Nuevas configuraciones: tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Redes* 1(41), 9-18. <https://bit.ly/42VSgTn>
- Kovacevic, R., Bayona García, J., & Gordillo Tobar, A. (2022). *Salud mental pospandemia: el Banco Mundial, ante una nueva y creciente demanda*. Memo: política, economía y poder. <https://bit.ly/3NxTIH3>
- Lavin, F. (2014, Octubre 23). *Manicomio*. El cajón de los conocimientos. <https://bit.ly/3JenM83>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: definición, propiedad intelectual e industria. *CIENCIAMÉRICA*, (3), 34-39. <https://bit.ly/441msxe>
- Machado, Jonathan. (2019, Diciembre 2). *23.000 universitarios abandonan cada año la educación superior*. Primicias.ec. <https://bit.ly/3qT5Qth>
- Mendiola Céspedes, C. (2016). *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Martín. [bit.ly/3Ns6iHH](https://bit.ly/3Ns6iHH)
- Moya, G. (2011, Abril 14). *Significado de Manicomio*. Psicoterapeutas.eu. <https://psicoterapeutas.eu/manicomio/>
- Nebrada López, M. (2020, Enero 1). *Funciones del auxiliar de psiquiatría: lo que hace este profesional*. Campustraing.es. <https://bit.ly/3qRO6yv>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2004). *Tesaurus*. OIT. <https://bit.ly/3JcCE6A>.
- Organización Mundial para la Salud [OMS]. (2022). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático*. Who.int. <https://bit.ly/3N52UBf>
- Pérez Porto, J. & Merino, M (2009, Marzo 6). *Definición de social - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion. <https://definicion.de/social/>
- Pérez Porto, J. & Merino, M (2010, Noviembre 19). *Definición de condición - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion. <https://definicion.de/condicion/>

- Pérez Porto, J. & Merino, M. (2008, Abril 10). *Definición de familia - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion.de. <https://definicion.de/familia/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008, Abril 11). *Definición de trabajo - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion.de. <https://definicion.de/trabajo/>.
- Pérez, Contreras, B., González Otero, K., & Polo Bolaño, Y. (2018). Perfil sociodemográfico y económico de estudiantes universitarios. *Búsqueda*, 5(20), 48-62. <https://bit.ly/3Jh9x29>
- Primo (2023, Junio 20). *Beneficios e importancia de la estabilidad laboral*. AGUADEN.ES. <https://bit.ly/44sURp1>
- Redacción. (2021, Abril 15). Definición de Auxiliar de Enfermería. *Redacción*. <https://conceptodefinición.de/auxiliar-de-enfermeria/>.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo una definición antropológica. *Razón y revolución* (7). 1-21. [bit.ly/3NwQDaf](https://bit.ly/3NwQDaf)
- Rodríguez, D. (2022, Noviembre 24). *Definición de Social*. Conceptodefinición.de. <https://conceptodefinicion.de/social/>.
- Rodríguez, X., Araque, F., & Salazar, E. (2009). Nociones de la familia en el discurso de profesionales de Trabajo Social en espacios escolares. *Revista alternativas. Cuadernos de Trabajo Social* 1(16), 91-100. [bit.ly/3qGnjF8](https://bit.ly/3qGnjF8)
- Sánchez, R. (2013). Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. *Lectura de economía* (19). 9-43. [bit.ly/3JeC6NC](https://bit.ly/3JeC6NC)
- TeleAmazonas. (2022, Julio 20). *195 000 niños y adolescentes dejaron de estudiar en Ecuador*. Teleamazonas. <https://bit.ly/3XdHWoo>
- Torres Hidalgo, C. & Dionisio Reyes, Y. (2011). *Bienestar y endeudamiento: Características de la política de préstamos personales, mediante contrato con los bancos y propuesta de mejora para promover el progreso y bienestar* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica de Perú. [bit.ly/3Jen6zn](https://bit.ly/3Jen6zn)

Villa, C. (2023, Marzo 31). *Cómo influye el trabajo en la familia*. Villa Campestre.  
<https://bit.ly/3PvqGca>



## Anexos

### GUIA DE ENTREVISTA SEMESTRUCTURADA

Edad:

Sexo:

**Identificar el nivel educativo personal y familiar de los y las trabajadoras auxiliares de enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022**

#### EMPLEADO

1. ¿Cuál es el Nivel Educativo del trabajador/a?
2. ¿Ha tenido algún tipo de barrera para acceder a la educación formal?
3. ¿Ha tenido que trabajar desde joven para ayudar a su familia, lo que le impidió continuar con su educación?
4. ¿Cree que su nivel educativo actual es suficiente para realizar su trabajo como auxiliar de enfermería o le gustaría continuar estudiando en el futuro?
5. ¿Ha recibido algún tipo de formación técnica o especializada para su trabajo como trabajador auxiliar de enfermería?

#### FAMILIA

1. ¿Cómo se encuentra conformada la familia?
2. ¿Tiene algún miembro de su familia que haya asistido a la universidad o a algún otro tipo de institución de educación superior?
3. ¿En la familia hay dependientes menores de edad? ¿Estudian? ¿asisten a centros educativos privados o públicos? ¿Están becados?
4. ¿En su familia hay dependientes con discapacidad o enfermedades catastróficas? ¿Reciben bono gubernamental?
5. ¿En su familia hay integrantes madres solteras, jefes de hogar?

**Describir la actividad laboral personal y familiar de los y las trabajadores auxiliares de enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022**

**EMPLEADO**

1. ¿Qué tiempo labora en la institución?
2. ¿Qué te motivó trabajar en un hospital de especialidad?
3. ¿Cuál es tu función como trabajador/a auxiliar de enfermería y cuáles son tus principales responsabilidades en el trabajo?
4. ¿Cómo se siente en relación con su salario? ¿Es justo para la cantidad de trabajo que realiza?
5. ¿Trabaja horas extras? ¿Con que frecuencia? ¿Cuánto tiempo lleva realizándolo?

**FAMILIA**

1. ¿Cómo maneja el equilibrio entre su trabajo y su vida personal?
2. ¿Tiene alguna responsabilidad familiar importante que pueda afectar su horario laboral y / o estabilidad laboral?
3. ¿Cómo le afecta emocionalmente trabajar en un hospital de salud mental?
4. ¿Tiene alguna estrategia para lidiar con el estrés en el trabajo? ¿Cuál es su relación con sus colegas y supervisores?
5. ¿Cómo ve su futuro en su trabajo actual? ¿Tiene algún objetivo o plan de carrera?

**Analizar el nivel de ingreso/egreso personal y familiar de los y las trabajadores auxiliares de enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil en el año 2022**

**EMPLEADO/FAMILIA**

1. ¿Cuál es su salario base actual como trabajador auxiliar de enfermería?
2. ¿Recibe algún tipo de compensación adicional, como bonificaciones o beneficios?
3. ¿Cómo ha sido la evolución de su salario durante los últimos años?
4. ¿Tiene algún otro ingreso adicional aparte de su trabajo como trabajador auxiliar?
5. ¿Cuál es el nivel de ingresos de su hogar, incluyendo el suyo propio y los de los miembros de su familia?

6. ¿Siente que su salario actual es suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia?
7. ¿Cómo se estructura el presupuesto familiar entre los rubros de ingresos y egresos?
8. ¿Ha tenido que enfrentar alguna dificultad económica reciente? ¿En qué medida ha afectado esto su calidad de vida?
9. ¿Cuál es su nivel de endeudamiento actual? ¿Tiene dificultades para cumplir con sus obligaciones financieras?
10. ¿Tiene algún plan o estrategia financiera para mejorar su situación económica en el futuro?

---

<b>Cita</b>	(Bajaña, 2023)
<b>Referencia</b>	Bajaña Cabello, X. A. (2023). <i>Perfil socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil</i> . [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.,
<b>Estilo APA 7 (2020)</b>	

---



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Xiomara Angélica Bajaña Cabello, con C.C: # 1202926570 autor(a) del trabajo de titulación: *Perfil Socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de agosto de 2023

f.   
Xiomara Angélica Bajaña Cabello  
C.C: 1202926570



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Perfil Socioeconómico personal de los trabajadores Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la Ciudad de Guayaquil.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Bajaña Cabello Xiomara Angélica		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Mendieta Lucas Lourdes		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de agosto del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	65
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Anticipos laborales, Trabajadores		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Endeudamiento, sobre Endeudamiento, Auxiliares de Enfermería, Hospital de Salud Mental, Entorno Familiar		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b> El presente es el Perfil socio económico personal de los Auxiliares de Enfermería de un Hospital de Salud Mental de la ciudad de Guayaquil. El objetivo de esta investigación es analizar el perfil socioeconómico personal y familiar de los y las trabajadores Auxiliares de Enfermería; identificar el nivel educativo personal y familiar; describir la actividad laboral y analizar el nivel de ingreso personal y familiar de los y las trabajadoras Auxiliares de Enfermería del mencionado nosocomio en el año 2022. Mediante la realización de encuestas dirigidas a un grupo de trabajadores. Con el propósito de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos en la investigación se utilizaron técnicas que fueron determinantes en la investigación, como la entrevista semiestructurada y estructura, dado que su realización posibilita el encuentro de subjetividades con la población, dando lugar a reflexiones pertinentes para la comprensión de la problemática, de acuerdo con los objetivos planteados de forma consensuada. El muestreo de la investigación se basa en la disponibilidad de los colaboradores que por temas laborales se presentaron con Trabajo Social Laboral, es decir, muestreo no aleatorio con la población objetivo. Se basó en el paradigma interpretativo el cual es una alternativa al paradigma racionalista, dado que hay problemáticas que no se pueden explicar ni comprender desde la metodología cuantitativa. Los Auxiliares de Enfermería recurren constantemente al sistema de anticipos y de crédito institucional, debido a que poseen un alto nivel de endeudamiento, este fenómeno también está relacionado a la existencia de múltiples problemáticas de salud en las familias, así al hecho de que la gran mayoría solamente puede cubrir sus necesidades básicas y de subsistencia mensualmente, lo cual no da lugar para un			



ahorro que permita cubrir parcial o totalmente las problemáticas imprevistas. En la última parte se aprecian las conclusiones y recomendaciones.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-2157265 / 0982217090	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:xiomaradeerazo@hotmail.com">xiomaradeerazo@hotmail.com</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina</b>	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec">paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		