

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN – León



Facultad de Ciencias y Tecnología.

Estudio Monográfico para optar al título de Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras.

Tema:

Impacto Económico del Hospital la Fraternidad en la Generación de empleo en la ciudad de León durante el periodo de Enero 2008-Junio 2012.

Tutor: Lic. Martín Alonso

Elaborado por:

- Br. Dalia Verónica López Padilla
- Br. Delmis Ivonne Pérez Salinas
- Br. Leana del Pilar Somarriba Vanegas



DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo monográfico primeramente a Dios ya que sin El no somos nada, a nuestros padres que gracias a sus esfuerzos pudimos culminar nuestros estudios que es la mejor herencia que nos pueden dejar, a nuestros maestros que son fuente inagotable de sabiduría que gracias a la trasmisión de sus conocimientos hoy somos profesionales y su sabiduría nos permitió terminar este trabajo.



A G R A D E C I M I E N T O

A Dios, por brindarnos la dicha de la salud y bienestar físico y espiritual.

A nuestros padres, como agradecimiento a su esfuerzo, amor y apoyo incondicional durante nuestra formación tanto personal como profesional.

A nuestros docentes, por brindarnos su guía y sabiduría en el desarrollo de este trabajo investigativo.



INDICE

	Pág.
Objetivos-----	6
Planteamiento del Problema-----	7
Antecedentes-----	8
Justificación-----	9
Introducción -----	10
Capítulo 1: Generalidades	
1. Concepto de Empleo-----	12
1.1. Población Activa -----	14
1.2 Población Económicamente Activa-----	15
1.3 Ocupados-----	15
1.4 Trabajo -----	16
1.5 mercado de trabajo-----	16
1.6. Demanda de trabajo-----	17
1.7 Oferta de trabajo-----	18
Capítulo 2: Otros Conceptos Básicos	
2. Derecho individual del trabajo-----	20-24
Capítulo 3: Concepto y Estructura de un hospital	
3. Concepto-----	26
3.1 Estructura-----	26
3.2Comision de Dirección-----	28
3.3Organigrama de las áreas-----	29
3.4Obras Sociales-----	30
3.5Tipos de Empleos Generados-----	30
Capítulo 4: Análisis del Impacto Positivo	
Hipótesis-----	33
Diseño Metodológico -----	34
Análisis de los resultados -----	37
Conclusión -----	55
Recomendaciones-----	56
Bibliografía-----	57
Anexos -----	58



OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar el Impacto Económico del Hospital la Fraternidad en la Generación de empleo en la ciudad de León en el periodo Enero 2008-Junio 2012.

Objetivos Específicos:

- ❖ conocer el número y la distribución de los empleos generados por el Hospital la Fraternidad en la ciudad de León por grupos de edades, nivel académico y sexo.

- ❖ Identificar el nivel de dependencia entre la cantidad de personas afiliadas en el Hospital la Fraternidad y el número de empleos generados durante el periodo Enero 2008 – Junio 2012.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el Impacto Económico del Hospital la Fraternidad en la Generación de empleo en la ciudad de León durante el periodo Enero 2008-Junio 2012?



ANTECEDENTES

En Agosto de **1998** el actual Hospital la Fraternidad era solo una pequeña clínica privada que trabajaba como un consultorio. Estaba ubicada de Unión Fenosa 25 varas al este, en un pequeño edificio.

El primero de abril de **1999** pasa a ser IPSS (Institución Prestadora de Servicios de Salud), es decir que cuenta con la autorización del MINSA (Ministerio de Salud) y pasa a estar ubicada del edificio central de la UNAN-León 25 varas al norte ½ cuadra abajo, con el objetivo de crecer cada vez más, lo cual ha sido su visión desde un principio. En este edificio cuenta con Farmacia, Laboratorio, Quirófano, Hospitalización y Servicios Privados el cual era alquilado. Actualmente el hospital ya no se encuentra en este sitio en el año 2009 se trasladó a un edificio propio en el cual se encuentra la sede central del hospital ubicada de la policía 75 varas al sur. El 29 de abril del **2009** se inicia como Hospital, donde ya contaban con un mayor número de empleados en todas las áreas.

El 25 de abril del **2011** absorbe a la clínica previsional BEMENIC (Beneficios Médicos Nicaragüenses), con el propósito de expandirse aún más y unificar el servicio a los afiliados, para que no estén distribuidos. Antes de ser absorbida dicha clínica solamente contaba con 25 empleados (incluyendo todas las áreas), al pasar a formar parte de la Fraternidad generó más empleos en las áreas ya existentes, se podría decir que triplicó su personal y además se crearon nuevos empleos, como Atención al Cliente, Fiscalización entre otros.



JUSTIFICACION

Las cifras de empleo y la población activa, se encuentran entre los datos económicos elaborados con más esmero por los diferentes países por el nivel de relevancia de los mismos; ya que estos generalmente reflejan el nivel de desarrollo de cada país, aprovechando el capital humano disponible, aumentando la producción y por ende, mejorando el entorno incidiendo de manera directa sobre el desarrollo económico.

Según un estudio realizado sobre la situación, comportamientos y actitudes de la juventud en situación de riesgo de exclusión en León (Nicaragua). Desde el inicio de la década de los años noventa, la ciudad de León, al igual que sucedió en el resto del país, entró en una profunda crisis económica, estimándose que en la actualidad más de la mitad de la población de la ciudad vive en situación de pobreza. Esta situación afecta especialmente a la juventud, tanto en su desarrollo como en sus expectativas de futuro.

Por lo cual existe la necesidad de empleos formales y permanentes, sin embargo, son pocas las empresas y escasas las opciones para los pobladores, además los empleadores son exigentes con los requisitos que solicitan para otorgar un empleo.

En el sector salud, el Hospital la Fraternidad ha venido creciendo poco a poco generando más empleos formales lo cual ha colaborado económicamente con el sector urbano de la ciudad de León.

Es por ello que tenemos como objetivo con este trabajo investigativo mostrar el Impacto Económico que el Hospital la Fraternidad ha venido ejerciendo en cuanto a la generación de empleo a través de los últimos cuatro años.

Más adelante veremos otros aspectos de tipo social.



INTRODUCCIÓN

El empleo es la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales, como sabrán emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo, ya sea solicitándole algún servicio o contratándole para una determinada función remunerada; invertir dinero en una compra o simplemente utilizar algo.

En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia), el empleador o trabajador establece un contrato en el que se fija el valor por el cual venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en las que será prestado el empleo. El precio del empleo, se conoce como salario, puede ser pagado en forma diaria semanal,(Jornada),quincenal (Quincena) y mensual (Salario).

Por medio de éste estudio, se muestra el nivel de empleo generado por el Hospital La Fraternidad en la ciudad de León, y a través de tablas comparativas hacemos notar el número de empleos generados para ambos sexo, así como el nivel de estudios de las personas empleadas por este Hospital, para determinar el impacto que este ha generado durante el periodo comprendido de Enero 2008 a Junio 2012 y a su vez indicar la dependencia entre el número de afiliados con la contratación de nuevos empleados.



CAPITULO 1: GENERALIDADES



MARCO TEORICO

1-Empleo:

Según nos dice Abraham Benenson, es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El Empleador, a diferencia del Trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Tasa de empleo: Se conoce como tasa de empleo a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa (que está en condiciones de formar parte del mercado laboral). El índice más habitual, sin embargo, es la tasa de desempleo (la cantidad de desempleados sobre la población económicamente activa).

La tasa de empleo, en otras palabras, permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo. Por ejemplo: si la tasa de empleo de un país es del 84%, quiere decir que 84 de cada 100 personas económicamente activas tienen empleo. Las restantes 16 personas, en cambio, están desocupadas o en situación de paro; la tasa de desempleo del país, por lo tanto, es del 16%.

$$Tasa\ de\ empleo = \frac{Número\ de\ personas\ empleadas}{Población\ activa}$$

Tipos de empleo

- **Empleos Directos:** corresponde a las personas que trabajan en empresas de manera estable (por contrato).
- **Empleos Indirectos:** corresponde a los empleos suplementarios generados en los sectores de actividades que prestan servicios a las empresas.
- **Empleos Inducidos:** Al crecer el empleo directo e indirecto aumenta la cantidad de personas que cuentan con dinero y demandan más bienes y



servicios, lo que obliga a incrementar la producción, para ello a veces es necesario mano de obra suplementaria y dichos empleos generados constituyen empleos inducidos.

- **Empleos Fijos:** Se refiere al empleo en el cual se trabaja por costumbre una jornada laboral por ocho horas o jornada completa por cinco días a la semana. Éstos empleados se encuentran bajo el amparo de la ley, cotizan a la seguridad social, contribuyen a la hacienda pública y generalmente se da en empresas ya establecidas como una organización empresarial sólida.
- **Empleos Flexibles:** están en función de la actividad diaria de la empresa, por lo que puede ser estacional o a tiempo parcial.
- **Empleos Estacionales:** es el empleo que se realiza en determinadas épocas del año, debido a que están asociados con industrias o regiones en donde la demanda de trabajo es mucho más altas en unas temporadas que en otras.
- **Empleos a Tiempo Parciales:** es el empleo en el que no se trabaja la jornada laboral completa, sino solo determinadas horas al día o días a la semana.
- **Empleos Eventuales:** es el empleo en el que no se trabaja la jornada laboral completa, sino solamente cuando surgen determinados eventos especiales que requieren un servicio inmediato.

1.1 Población Activa.

Se consideran personas activas todas las personas que están ocupadas o desempleadas.

Conviene no confundir la *población activa* con la *población en edad laboral* o *población en edad económicamente activa (PEEA)*, que es la que según la legislación tiene capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, entre los 16 y los 65 años, variando según la legislación en cada época y lugar -mayores de 14 o 18 en algunos casos; distintas edades de jubilación, etc.-). No se considera población activa la que realiza un trabajo sin remunerar, por ejemplo, el cuidado del propio hogar o el estudio, pero no



busca en el mercado de trabajo un empleo remunerado (es decir, no está incorporada al mercado de trabajo).

Sectores de la Población Activa

Sector Primario (Sector I): población empleada en las actividades económicas de agricultura, ganadería, explotación forestal, caza, pesca y la explotación de las minas e hidrocarburos.

Sector Secundario(Sector II): población ocupada en la actividad económica, la actividad industrial; es decir, manufacturas, construcción, electricidad, gas, agua, etc.

Sector Terciario (sector III): población que se dedica a las actividades comerciales, de transporte, servicios en general, tanto públicos como privados.

Fórmula Estructural de la Población Activa

Se refiere a la forma como ésta se distribuye en cada uno de los sectores definidos. Indica que el sector que concentra la mayor cantidad de población activa es el sector terciario (III) seguido del sector primario (I) y del sector secundario (II).

1.2. Población Económicamente Activa (PEA): Es la proporción de la población en edad de trabajar que realiza un trabajo económico o intenta activamente hacerlo, es decir que están produciendo bienes y servicios,estando constituida por las personas que tienen un empleo y los desempleados que están buscando trabajo (desocupados) la PEA es conocida como fuerza del trabajo.

Es la parte de la población total que participa en la producción económica. En la práctica, para fines estadísticos, se contabiliza en la PEA a todas las personas mayores de una cierta edad (15 años, por ejemplo) que tienen empleo o que, no teniéndolo, están buscándolo enespera de alguno. Ello excluye a los pensionados y jubilados, a las amas de casa, estudiantes y rentistas así como, por supuesto, a los menores de edad.



Si se calcula el porcentaje entre la PEA y la población total se obtiene la Tasa de actividad general de un país. Cuando un país tiene altas tasas de Crecimiento demográfico, la tasa de actividad suele ser baja, pues existe un alto número de menores de edad y estudiantes en relación al total.

1.3. Ocupados

Se refieren a las personas que realizan un trabajo remunerado, como las que tienen empleo pero están ausentes por enfermedad, huelga o vacaciones.

1.4. Trabajo

¹Es cualquier actividad laboral que tenga como fin la producción de bienes y servicios con un valor económico, incluye a los familiares no remunerados y a las personas que realizan actividades por cuenta propia.

1.4.1 Tipos de Trabajo

- ✓ **Trabajo no calificado:** Es aquel trabajo, en el que el individuo no requiere aprendizaje y/o adquisición de calificaciones; ya que son labores que cualquier persona normal y sana puede realizar sin preparación alguna.

- ✓ **Trabajo poco calificado:** Es aquel trabajo, en el que el individuo tiene conocimientos esenciales para desempeñar un determinado trabajo, pero no tiene la suficiente experiencia para llevarla a cabo, porque sus conocimientos aún son insuficientes.

- ✓ **Trabajo semi-calificado:** Es la acción que se realiza para manejar una máquina y necesita solamente conocimientos específicos.

¹Código del trabajo de la Republica de Nicaragua .Ley N° 185 Managua, Nicaragua. 2001 pág58



- ✓ **Trabajo calificado:** Se refiere a la preparación del individuo para realizar un trabajo “no numérico”. Es considerado también trabajo calificados, los trabajos relacionados con distintas ocupaciones y poseen carácter de trabajos complejos.

1.5. Mercado de Trabajo:

Cuando hablamos del empleo generado por el Hospital la Fraternidad, hacemos referencia al mercado de trabajo donde se fijan sueldos y las condiciones del mismo, que está compuesto por el lado de la demanda, los empleados ya sean personas, empresas o instituciones por el lado de la oferta, los trabajadores de todas las calificaciones.

1.6. Demanda de Trabajo: Es la cantidad demandada de trabajo a cada tasa de salario real, por lo tanto esta constituye el número de horas de trabajo contratadas por las empresas en una economía y está dada por:

- **La Demanda del Producto:** Las variaciones en estas demandas que elevan (reducen) su precio, elevan (reducen) el ingreso del producto marginal y por tanto elevan (reduce) la demanda de trabajo.
- **La productividad:** Un aumento (reducción) de la productividad eleva (reduce) la demanda de trabajo, suponiendo que no provoca una reducción compensatoria del precio del producto.
- **Los precios de otros recursos:** cuando los recursos son complementarios brutos (efecto-producción > efecto – sustitución) una subida (bajada), del precio de un sustitutivo en la producción reduce (eleva) la demanda de trabajo. En cambio cuando los recursos son sustitutivos brutos (efecto sustitución > efecto producción), una subida (reducción), del precio de un sustitutivo en la producción elevan (reducen), la demanda de trabajo, una subida (reducción), del precio de un complementario reduce (eleva), la demanda de trabajo (ningún efecto sustitución), por lo tanto es un complementario bruto.
- **Números de Empresarios:** suponiendo que no varía el empleo de otras empresas que contratan un determinado tipo de trabajo, un aumento,



(reducción) del número de empresarios eleva, (reduce) la demanda de trabajo.

1.7 Oferta de Trabajo:

McConnell Brue Macpherson nos dice; denominamos oferta de trabajo a la cantidad de trabajo ofrecida a cada tasa de salario real, por lo tanto esta constituye el número de horas y servicios de trabajo que las familias ofrecen a las empresas y está determinada por los siguientes elementos:

- **Otros salarios:** un aumento o disminución de los salarios en otras ocasiones en los que están cualificados los trabajadores de un determinado mercado de trabajo, puede provocar un aumento o reducción de la oferta de trabajo en un determinado sector.
- **La renta no salarial:** un aumento o disminución de la renta que no es generada por el empleo, reduce o eleva la oferta de trabajo.
- **La preferencia del salario frente al ocio:** un aumento, (reducción) neto de la preferencia de los individuos por el trabajo en relación con el ocio eleva, (reduce) la oferta de trabajo.
- **Aspectos no salariales del empleo:** una mejora o empeoramiento de los aspectos no salariales, pueden elevar o reducir la oferta de trabajo.
- **Números de oferentes cualificados:** un aumento, (reducción) del número de oferentes cualificados de un determinado tipo de trabajo puede elevar, (reducir) la oferta del mismo.



Capítulo 2: Otros Conceptos Básicos



2. Derecho individual del trabajo

Relación laboral y contrato de trabajo

Artículo 19. Relación laboral o de trabajo, cualquiera que sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

Formas o tipos de contratos

Artículo 23. El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

Artículo 24. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) Al trabajo en el campo
- b) Al servicio doméstico
- c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.



El Empleo

Artículo 13. El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

Artículo 14. El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un 90 por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

Obligaciones de los empleadores

Artículo 17. Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, los empleadores están obligados a:

- *a)* Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.
- *b)* Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.
- *c)* Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.
- *d)* Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.
- *e)* No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.



- *f)* No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.
- *g)* No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones.
- *h)* No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- *i)* Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- *j)* Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.
- *k)* Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.
- *l)* Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
- *m)* Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- *n)* Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos.
- *o)* Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.



- *p)* Velar por que los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.
- *q)* Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo.
- *r)* Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este Código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

Obligaciones de los trabajadores

Artículo 18. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

1. Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;
2. Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.
3. Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.
4. Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo.
5. Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.
6. Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados.
7. Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.



8. Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador.
9. Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo.
10. No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga.
11. No portar armar de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan.



Capítulo 3:

Concepto y Estructura de un Hospital.



3. Concepto de Hospital:

Un Hospital, es un edificio donde se atiende a los enfermos para proporcionar el diagnóstico y tratamiento que necesitan. Existen diferentes tipos de Hospitales, según el tipo de patologías que atienden: Hospitales generales, hospitales de agudos, hospitales de crónicos, hospitales psiquiátricos, geriátricos, materno-infantiles, entre otros.

Dentro de los hospitales también existen las diferentes ramas de medicina como son; los Otorrinos, Oftalmólogos, Cardiólogos, Odontólogos, Neumólogos, Urólogos, Neurólogos, Internistas, etc. que pertenecen a los Hospitales generales. Dentro de los maternos están los Ginecólogos, Cirujanos, Pediatras, etc. Así mismo debe contar con una estructura de especialmente diseñada para cumplir las funciones de prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades.

3.1 Estructura de un Hospital.

- **Sistema Asistencial:** engloba a todas las áreas del Hospital que tienen una función asistencial, es decir atención directa del paciente por parte de profesionales del equipo de salud. Hay dos áreas primordiales en la asistencia directa del paciente: los consultorios externos, para atender pacientes con problemas ambulatorios (que no requieren internación) y las áreas de internación, para cuidado de problemas que sí requieren hospitalización.
- **Sistema Administrativo-Contable:** este sistema tiene que ver con las tareas administrativas de un hospital. En él se encuentran áreas como: admisión y egreso de pacientes, estadísticas, otorgamiento de turnos para consultorios externos, departamento de recursos humanos, oficinas de auditoria, farmacia, entre otras. En sí toda oficina que trabaja con el público en algún proceso o trámite con documentación, es una oficina administrativa. El área contable del hospital se encarga primariamente de la facturación de las prestaciones dadas a las entidades de cobertura



correspondientes; como asistencia a jubilados y pacientes privados.

- **Sistema Gerencial:** está compuesto según los Hospitales por Gerencias o Direcciones. La más destacada es la Gerencia Médica, que organiza o dirige el funcionamiento global del hospital, sus políticas de prevención, diagnóstico y tratamiento, y el presupuesto, entre otros temas.
- **Sistemas de Información:** se refiere al sistema informático que tiene el hospital y que soporta su funcionamiento en redes de computadoras y programas diseñados especialmente para el correcto funcionamiento de todas las áreas. Es manejada generalmente por un Departamento o gerencia de Sistemas de Informática.
- **Sistema Técnico:** engloba a todas las dependencias que proveen soporte, mantenimiento preventivo y Bioingeniería.
- **Sistema de Docencia e Investigación:** La docencia en un Hospital es un punto clave en la formación de profesionales. La docencia y la investigación están ligadas en varios aspectos; sistemas de capacitación y formación de nuevos profesionales como vigilancias, concurrencias, residencias y becas, con programas bien organizados para que el nuevo profesional del equipo de salud obtenga la mejor formación posible.

3.2 Comisión de Dirección.

Compuesta por la totalidad de órganos directivos del Hospital y los directores de Distrito de Atención Primaria, tendrán funciones de análisis y evaluación de los diferentes planes y programas, asistenciales, docentes e investigadores, coordinación interna y cooperación asistencial, planificación operativa, seguimiento de los objetivos anuales.

La Comisión de Dirección analizará los objetivos establecidos en el contrato Programa anual, planificando las acciones necesarias para el logro de los mismos; igualmente, evaluará de forma periódica el desarrollo de las diferentes actividades vinculadas a alcanzar los objetivos propuestos. La Comisión de Dirección elaborará las propuestas de renovación de equipamiento anual, en el marco general de planificación previamente establecido, así como las propuestas en materia de



mantenimiento y renovación de infraestructuras. La Comisión de Dirección aprobará las medidas orientadas a mejorar la coordinación general entre las diferentes áreas funcionales, centros integrados en el Hospital y Centros de Salud de nuestro Área de referencia. La aplicación de la Política de Calidad del Hospital, será objeto de debate y evaluación en el seno de la comisión de Dirección, que propondrá la realización de las acciones necesarias para una eficaz implantación de las líneas de gestión.

La Comisión de Dirección aprobará las líneas generales en materia de Formación Continuada de los profesionales, que habrá de ser coherente con las prioridades estratégicas establecidas. La Comisión de Dirección establecerá las líneas prioritarias en materia de investigación, así como la asignación de recursos básicos necesarios para apoyar el desarrollo de dichas líneas.



3.3 Organigrama de las Áreas del Hospital La Fraternidad





3.4. Obras Sociales realizadas por Hospital La Fraternidad.

El Hospital La Fraternidad con su compromiso con la sociedad realiza obras sociales para beneficiar a personas de escasos recursos económicos mediante obras llamadas “Ayuda social y/ o Núcleo Familiar”. Las cuales consisten en brindar servicios hospitalarios, visitas médicas, servicios de enfermería; en fin toda la atención médica que necesite mientras estén hospitalizados a personas que no están aseguradas sean niños, adultos o adulto mayor.

Núcleo Familiar: Esta ayuda se les brinda a familiares de los trabajadores del hospital La Fraternidad.

Ayuda Social: Esta ayuda se les da a personas de escasos recursos aunque no posean ningún parentesco con los trabajadores de dicho Hospital.

Requisitos para Optar a estas ayudas.

1. Presentar documentos que establezcan el parentesco entre el asegurado y la persona que necesite la atención médica.(**Núcleo Familiar**)
2. Epicrisis emitida por cualquier centro médico que haga constar que el paciente amerita dicha atención.(**Ayuda Social**)
3. Presentar fotocopia de la cedula de identidad.

3.5. Tipos de empleos generados por el Hospital la Fraternidad

El hospital la fraternidad durante el periodo de Enero 2008 a Junio 2012, ha generado más de 900 empleos directos, es decir empleos permanentes en el cual los trabajadores reciben un salario quincenal como pago por su fuerza de trabajo, están asegurados por el INSS,² reciben prestaciones tales como: antigüedad, vacaciones, horas extras y aguinaldos así como otros beneficios otorgados por el Hospital³.

²Instituto Nicaragüense de seguridad social

³Se incluyen en programas del hospital como por ejemplo la ayuda de núcleo familiar.



Además, el Hospital La Fraternidad, también genera otros tipos de empleos como por ejemplo; empleos por contratos temporales que pueden ser por un periodo de un mes o más, esto va en dependencia de varios factores como:

- Subsidios.
- Vacaciones.
- Mantenimiento del Hospital.



Capítulo 4:

Análisis del impacto positivo



Hipótesis

El empleo en el Hospital la Fraternidad ha incrementado en el sector urbano de la ciudad de León, durante el periodo Enero 2008-Junio 2012.



Diseño Metodológico

Tipo de estudio:

El estudio realizado en nuestra investigación fue descriptivo de corte longitudinal. Es descriptivo, porque determinamos el impacto económico del Hospital la Fraternidad en la generación de empleos directos, así como la distribución de éste por sexos de los empleados, edad, nivel académico y los tipos de trabajo creados por el hospital, al mismo tiempo fue de corte longitudinal por que estudiamos las diferentes variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo (periodo Enero 2008-Junio 2012).

El universo del estudio: Nuestro universo de estudio lo constituye el Hospital la Fraternidad, la filial Juan Vargasy filial la Recolección todas ubicadas en el sector urbano de la ciudad de León.

Población: La población estuvo definida por médicos, enfermeras, administradores, etc., todas las personas que prestan servicios laborales al Hospital la Fraternidad y los afiliados.

Muestra: Se tomó el 100% de la población de estudio, lo cual corresponde a todas las personas empleadas y afiliadas por el Hospital la Fraternidad y sus filiales, ya que el estudio lo requería y la información nos fue brindada por el encargado de recursos humanos de la base de datos del Hospital La Fraternidad, además de una entrevista realizada a los encargados del área de Mercadeo y del área de Estadísticas para conocer un poco sobre los antecedentes del Hospital La Fraternidad.

Regresión lineal: En estadística la regresión lineal o ajuste lineal es un método matemático que modela la relación entre una variable dependiente Y , las variables independientes X_i y un término aleatorio ε . Este modelo puede ser expresado como:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p + \varepsilon$$

Y_t : Variable dependiente, explicada o regresando.

X_1, X_2, \dots, X_p : Variables explicativas, independientes o regresores.



$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$: Parámetros, miden la influencia que las variables explicativas tienen sobre el regresando.

Donde β_0 es la intersección o término "constante", las $\beta_i (i > 0)$ son los parámetros respectivos a cada variable independiente, y P es el número de parámetros independientes a tener en cuenta en la regresión. La regresión lineal puede ser contrastada con la regresión no lineal

Presentación de los Resultados

En los siguientes resultados podemos evidenciar la información brindada previamente, en la cual se destaca el impacto que genera el Hospital la Fraternidad en el desarrollo económico de la ciudad de León.

**TABLA N°1**

Empleos Directos generados por las 16 Áreas del Hospital la Fraternidad en el periodo comprendido de enero 2008 a junio 2012

AREA	2008	2009	2010	2011	2012	Promedio anual
Gerencia	4	4	4	4	7	5
Epidemiología y Estadística	3	3	3	6	6	4
Recursos Humanos	3	3	3	5	5	4
Contabilidad	4	4	4	13	13	8
Informática	2	3	3	5	5	4
Adquisiciones	1	1	1	2	3	2
Médicos	30	32	32	80	97	54
Enfermería	20	20	20	50	60	34
Laboratorio	6	6	6	10	15	9
Farmacia	7	7	7	13	20	11
Admisión	8	8	8	12	26	12
Fiscalización	0	0	0	1	3	2
Conserjería	6	6	6	12	20	10
Atención al cliente	1	1	1	3	7	3
Seguridad	6	6	6	17	20	11
Cocina	10	10	10	22	28	16
Promedio anual	7	8	8	16	21	12



Grafico N°1.

Números de empleados durante el período Enero 2008-Junio 2012

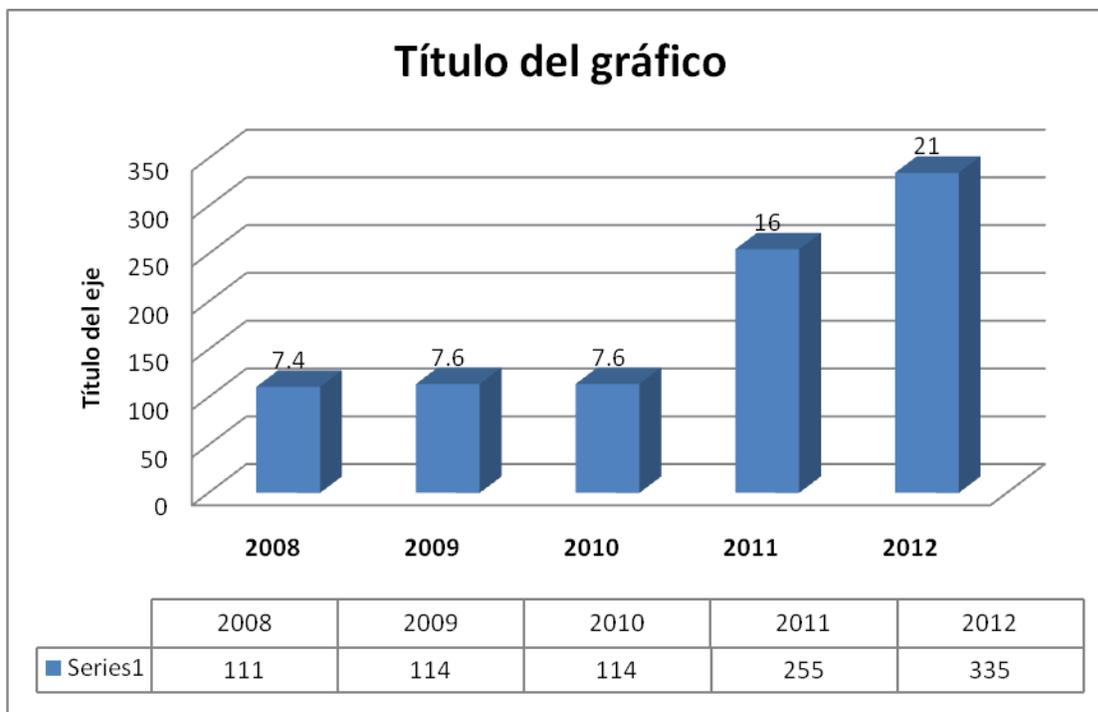


TABLA N°1.1



Variación del número de empleados en el periodo Enero 2008-Junio 2012.

Años	2009-2008	2010-2009	2011-2010	2012-2011
No.de Empleados	3	0	141	80
Variaciones	2.70%	0%	123%	23.90%

estos resultados fueron obtenidos de la siguiente forma :

Para los años 2009-2008

$$\text{Numero de empleados: } 114 - 111 = 3$$

$$\begin{array}{l} \text{Variaciones: } \quad 111 \text{ -----}100\% \\ \quad \quad \quad \quad \quad 3 \text{ -----} X \end{array}$$

$$X = \frac{3 * 100\%}{111} = 2.70\%$$

De los resultados anteriores el grafico N°1 y la tabla N°1 y 1.1 nos muestran el comportamiento que experimentó el empleo en el Hospital la Fraternidad según la información brindada por el área de Recursos Humanos, gerencia y mercadeo del Hospital durante los periodos Enero 2008-Junio 2012 en el cual se puede observar un pequeño aumento, la variación del empleo para el año 2009 en relación al año 2008 fue de 2.7% generándose solamente 3 nuevos empleos, mientras que en el año 2010 con respecto al 2009 fue de 0% no se crearon nuevos empleos, para el año 2011 con respecto al 2010 fue de 123% generándose 141 nuevos empleos gracias a la generación de nuevas áreas en el Hospital y para el año 2012 con respecto al 2011 fue de 23.9 % generaron 80 empleos el aumento de empleo a partir del 2011 -2012 se debió a la absorción de la clínica Bemenic hoy llamada filial Juan Vargas y al cierre de la clínica previsional HEODRA.



Relación entre el número de empleados y el número de afiliados en el Hospital la Fraternidad

TABLA N°1.2

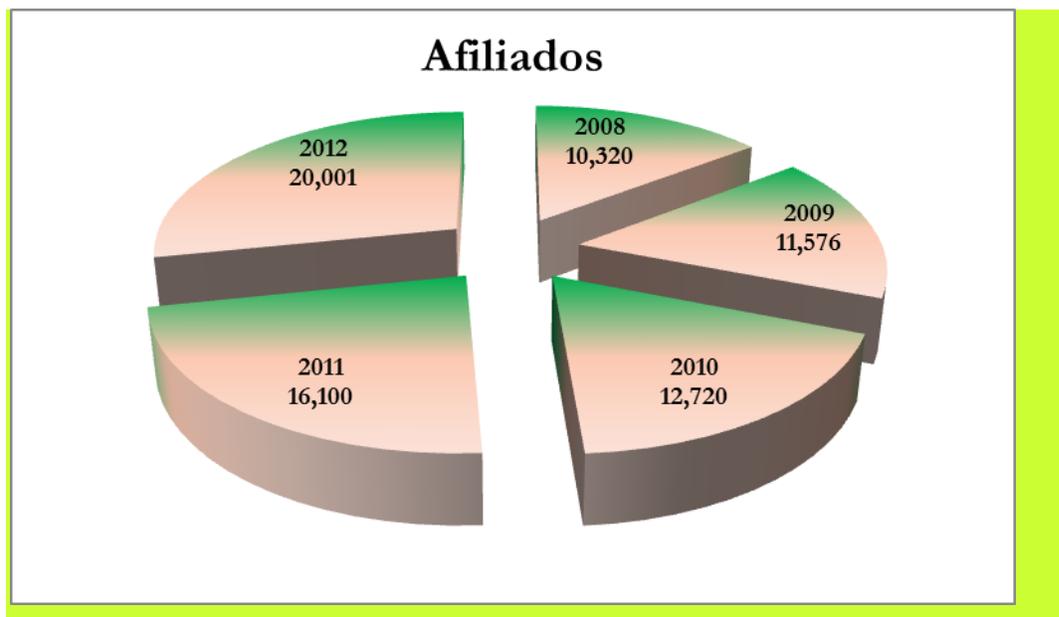
Números de afiliados en comparación con el número de empleados en el periodo enero 2008-junio 2012

N° de Afiliados	Año	N° de Empleados
10,320	2008	111
11,576	2009	114
12,720	2010	114
16,100	2011	255
20,001	2012	335

Grafico

N°1.2

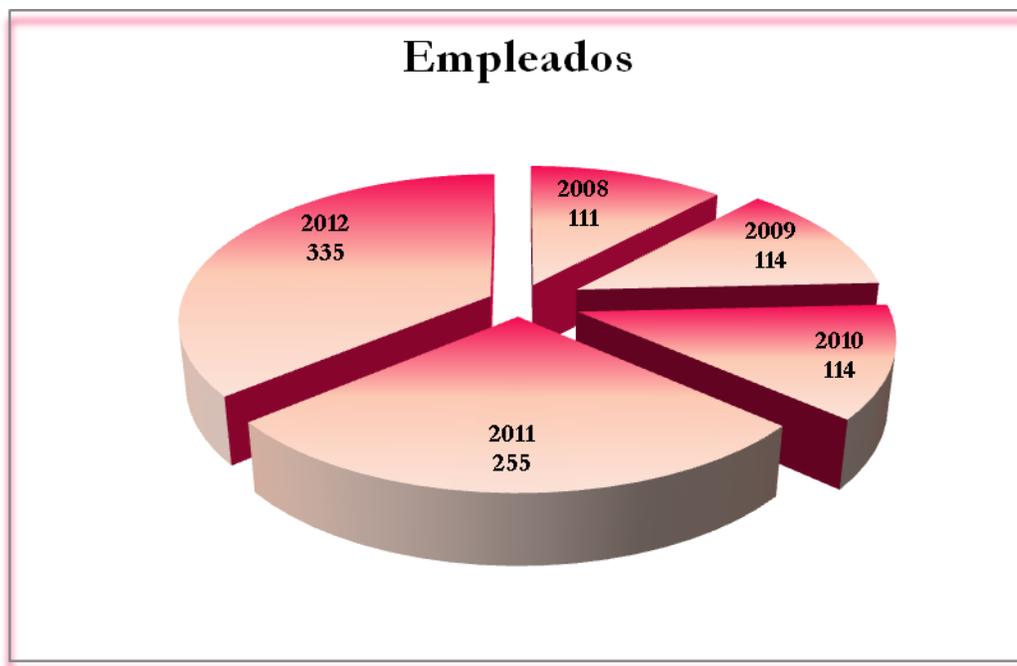
Distribución de los afiliados en el periodo comprendido del año Enero 2008 a junio 2012.



Aquí se muestra el incremento del número de afiliados, durante los cinco años de estudio como se puede observar en el año 2008 el hospital contaba tan solo con 10,320 afiliados y durante el 2012 ya existen 20,001 es decir que ha experimentado un crecimiento de 9,681 afiliados durante los últimos cinco años.

**Grafico N°1.3**

Distribución de los Empleados en el periodo comprendido de Enero 2008 a Junio 2012.



Aquí observamos, el incremento en el número de empleados de 111 que habían en el año 2008 pasa a 333 en el año 2012 es decir se generaron 224 nuevos empleos. En estos gráficos se muestra la relación existente entre la cantidad de empleos y el número de afiliados en el Hospital, con un nivel de correlación del 0.97 podemos decir que el número de empleos va en dependencia al número de afiliados ya que el mayor aumento en el número de empleos se da en el 2012, año en el cual también se da el mayor número de afiliados.

Análisis de la Regresión Lineal**Descripción de las variables de interés:****Variable dependiente (variable endógena):**

Empleados: número de empleados que laboran en el Hospital la Fraternidad.

Variables independientes (variable exógena):

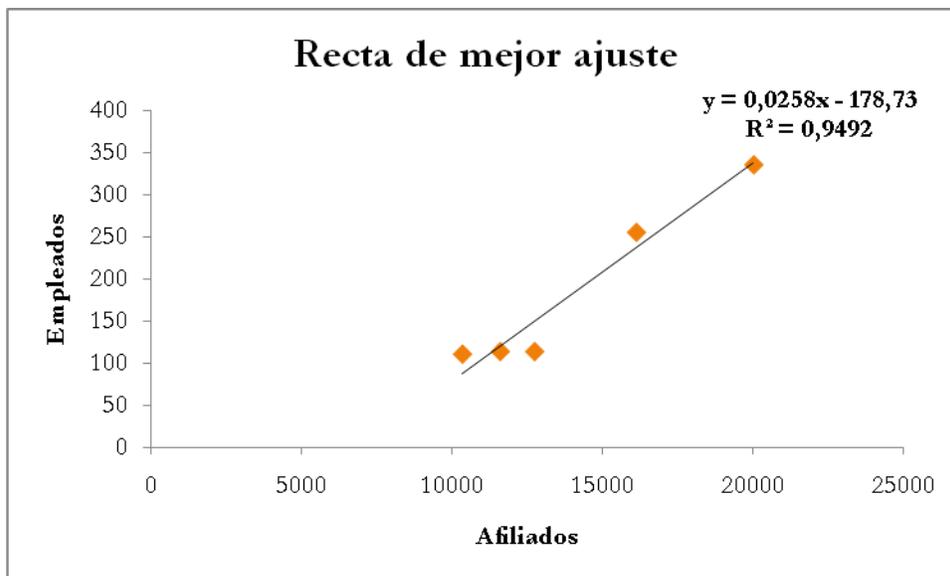
Afiliados: Número de personas afiliadas al Hospital la Fraternidad.



$$\text{Empleados} = 25.774(\text{afiliados}) - 178.73$$

Gráfico de Dispersión

Regresión Lineal



En este grafico presentamos la relación entre el número de afiliados y el números de empleados, es decir, que por cada mil afiliados el número de empleos aumentaran a 26.

Tabla: ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	de Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40770,911	1	40770,911	56,007	,005(a)
	Residual	2183,889	3	727,963		
	Total	42954,800	4			

a Variables predictoras: (Constante), Afiliados

b Variable dependiente: Empleados

Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.005$, se puede concluir que existe evidencia de que el modelo de regresión lineal simple es significativo; ya que el valor Sig. = 0.005 es menor que α aunque este no determina que sea el mejor modelo de todos los posibles.



Tabla: Coeficientes(a)

Modelo	Coeficientes estandarizados		no	Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
1 (Constante)	-178,728	50,181			-3,562	,038
Afiliados	,026	,003		,974	7,484	,005

a Variable dependiente: Empleados

Podemos observar que existe evidencia, de que tanto la constante como la pendiente son significativas al nivel de significancia de 0.05.

Bondad de ajuste

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,974(a)	,949	,932	26,981

a Variables predictoras: (Constante), Afiliados

Se puede apreciar que esta regresión tiene un grado de poder explicativo: la variación de la variable **números de afiliados**, explica poco más del 94% de la variación en el número de empleos generados en el periodo de Enero de 2008 a Junio 2012.

Podemos concluir que por cada mil nuevos afiliados, se generan aproximadamente 26 nuevos empleos en el Hospital La Fraternidad.



TABLA N°2

Distribución de Empleo Generado por Sexo en las 16 áreas en el Hospital la Fraternidad en el Periodo Enero 2008-Junio 2012.

AREAS	2008		2009		2010		2011		2012		Promedio anual	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
GERENCIA	1	3	1	3	1	3	2	2	3	4	3	3
EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	1	2	1	2	1	2	4	2	3	3	3	2
RECURSOS HUMANOS	2	1	2	1	2	1	4	1	4	1	5	1
CONTABILIDAD	2	2	2	2	2	2	7	6	7	6	7	4
INFORMATICA	0	2	0	3	0	3	1	4	1	4	1	3
ADQUISICIONES	0	1	0	1	0	1	1	1	0	3	0	1
MEDICOS	17	13	17	15	18	14	58	22	70	27	60	18
ENFERMERIA	20	0	20	0	19	1	49	1	58	2	55	1
LABORATORIO	6	0	6	0	6	0	9	1	14	1	14	0
FARMACIA	7	0	7	0	7	0	10	3	17	3	16	1
ADMISION	6	2	6	2	6	2	9	3	21	5	16	3
FISCALIZACION	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0
CONSERJERIA	6	0	6	0	6	0	12	0	20	0	17	0
ATENCION AL CLIENTE	1	0	1	0	1	0	3	0	7	0	4	0
SEGURIDAD	0	6	0	6	0	6	0	17	1	19	0	11
COCINA	10	0	10	0	10	0	22	0	28	0	27	0



TABLA N °2.3

Variación del número de empleados por sexo

	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Sexo Femenino	79	79	79	192	255	684
Sexo Masculino	32	35	35	63	80	245

En las tablas N°2 podemos observar que en el Hospital predominan los trabajadores de sexo Femenino y que el mayor aumento de trabajo se da para el sexo femenino.



TABLA N°3

Distribución de Empleo por Grupo de Edades del Sexo Femenino en las 16 áreas del Hospital La Fraternidad en el año 2012.

ÁREAS	20-24	25-29	30-34	35-39	40o mas	Promedio Anual
Gerencia	0	1	2	0	0	0.6
Epidemiología y Estadística	1	1	1	0	0	0.6
Recursos Humanos	1	2	0	1	0	0.8
Contabilidad	0	2	2	2	1	1.4
Informatica	0	0	1	0	0	0.2
Adquisiciones	0	0	0	0	0	0
Medicos	0	9	32	22	7	14
Enfermeria	10	14	20	10	4	11.6
Laboratorio	3	3	4	3	1	2.8
Farmacia	7	4	6	0	0	3.4
Admision	10	6	4	1	0	4.2
Fiscalizacion	0	0	0	1	0	0.2
Conserjeria	0	0	5	5	10	4
Atencion al Cliente	1	3	2	1	0	1.4
Seguridad	0	0	0	0	1	0.2
Cocina	1	5	7	5	10	5.6
Promedio Anual	2.125	3.125	5.375	3.1875	2.125	3.1875

**TABLA N°3.1**

Distribución de Empleo por Grupo de Edades del Sexo Masculino en las 16 áreas del Hospital La fraternidad en el año 2012.

Áreas	20-24	25-29	30-34	35-39	40 o mas	Promedio Anual
Gerencia	0	0	2	1	1	0.8
Epidemiología y Estadística	0	1	1	1	0	0.6
Recursos Humanos	0	0	0	0	1	0.2
Contabilidad	0	1	3	1	1	1.2
Informatica	1	2	1	0	0	0.8
Adquisiciones	0	1	1	1	0	0.6
Medicos	0	0	6	11	10	5.4
Enfermeria	0	1	1	0	0	0.4
Laboratorio	0	1	0	0	0	0.2
Farmacia	1	2	0	0	0	0.6
Admision	3	1	1	0	0	1
Fiscalizacion	0	0	1	1	0	0.4
Conserjeria	0	0	0	0	0	0
Atencion al cliente	0	0	0	0	0	0
Seguridad	0	1	5	7	6	3.8
Cocina	0	0	0	0	0	0
Promedio Anual	0.3125	0.6875	1.375	1.4375	1.1875	1



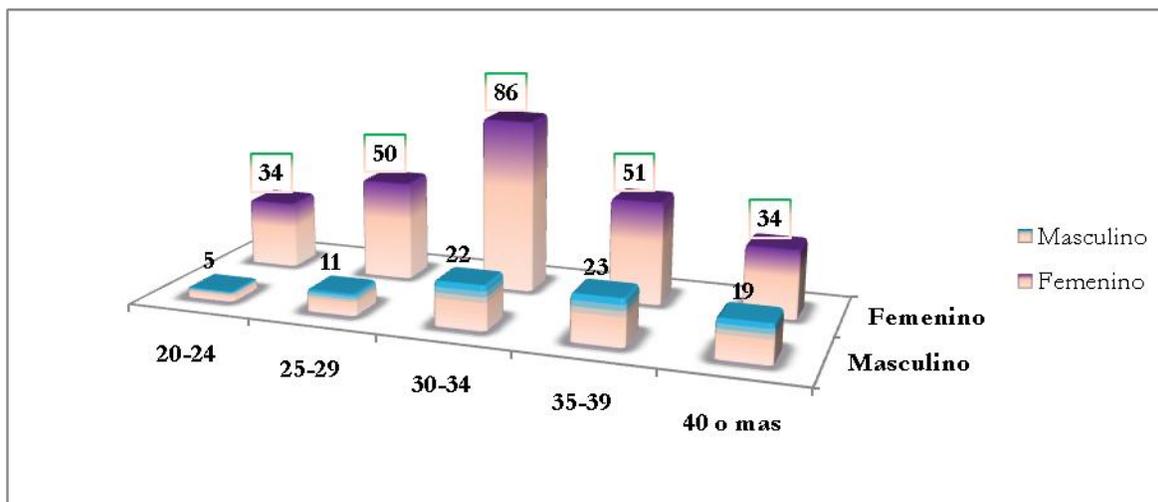
TABLA N°3.2

Variación del número de empleados por edad

Edades	20-24	25-29	30-34	35-39	40 o mas
Masculino	5	11	22	23	19
Femenino	34	50	86	51	34

Grafico N°3.2

Distribución por grupos de edades



En las tablas N°3, N°3.1 y el gráfico N°3.1 se muestra la distribución de empleos por edades en las correspondientes áreas de trabajo para el año 2012 existían 335 empleos correspondientes a ambos sexo, de los cuales 225 pertenecían al sexo femenino representando un 67.16% y al sexo masculino existían 80 empleos lo cual representan un 23.88% lo que nos muestra que la mayor concentración de empleo en el año 2012 es para el sexo femenino.

Por edades se encontró que la menor cantidad de empleos existente se da entre las edades de 20 a 24 con solo un 10.14% (34 empleos) para el sexo femenino y un 1.49 % (5 empleos) para el sexo masculino de manera general representan un 11.64% de empleos generados.

La mayor concentración se da entre las edades 30-34,35-39 respectivamente con 13.43%(45 empleos) para el sexo masculino y40.89%(137 empleos) para el sexo femenino de manera general representan un 54.32% (182 empleos).



Los empleados de las edades de 25-29 representan un 14.92%(50 empleos) para el sexo femenino y un 3.28%(11 empleos) para el sexo masculino lo que equivale a un 18.20% (61 empleos) que corresponden a los empleos generados y por ultimo entre las edades de 40 o más son un 15.8208955% para ambos sexos de lo cual un 10.149%(34 empleos) pertenece al sexo femenino y tan solo un 5.67% (19 empleos) correspondiente al sexo masculino

**Tabla N°4**

Nivel Académico que poseen las personas empleadas en las 16 áreas por el Hospital La Fraternidad en el año 2012.

Áreas	Analfabeto	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario	Total
Gerencia	0	0	0	0	7	7
Epidemiología y Estadística	0	0	0	0	6	6
Recursos Humanos	0	0	0	0	5	5
Contabilidad	0	0	0	0	13	13
Informática	0	0	0	1	4	5
Adquisiciones	0	0	0	0	3	3
Médicos	0	0	0	0	97	97
Enfermería	0	0	0	17	43	60
Laboratorio	0	0	0	0	15	15
Farmacia	0	0	7	5	8	20
Admisión	0	0	15	6	5	26
Fiscalización	0	0	0	0	3	3
Conserjería	1	10	9	0	0	20
Atención al Cliente	0	0	0	0	7	7
Seguridad	0	2	16	2	0	20
Cocina	2	5	20	1	0	28
Total	3	17	67	32	216	335



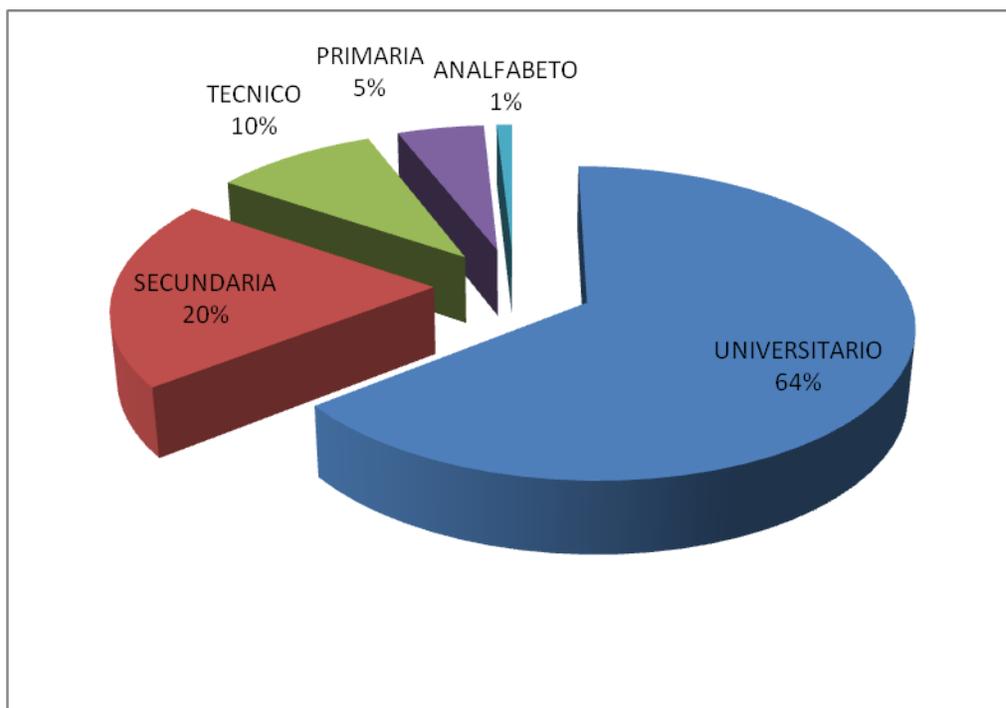
TABLA N°4.1

Nivel Académico de los Empleados Para el Año 2012

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Universitario	216	64.48%	64.48%
Secundaria	67	20%	84.48%
Técnico	32	9.56%	94.02%
Primaria	17	5.07%	99.10%
Analfabeto	3	0.89%	100%
Total	335	100%	

GRAFICO N°4

Nivel Académico de los Empleados



En el siguiente grafico señalamos el nivel académico o de estudio que poseen las personas empleadas en el año 2012, lo cual existen un 62% que representa la mayor concentración de empleados con una educación universitaria esto equivale a un total de 209 personas seguidos por un 22% con educación secundaria que



corresponde a 74 personas, las personas con estudios técnico suman 32 que equivale a un 10% las personas con estudios primarios representan un 5 % con una menor participación con tan solo 17 personas, se encontraron a 3 personas sin estudios o analfabeto que equivale a tan solo un 1%.

TABLA N° 5

Salarios mensuales pagados en las 16 áreas del Hospital La Fraternidad

Áreas	Máximo	Mínimo
Gerencia	30,000	22,000
Epidemiología y Estadística	8,000	3300
Recursos Humanos	10000	6000
Contabilidad	15000	4000
Informática	8000	5000
Adquisiciones	6000	4000
Medicos	16000	10000
Enfermería	3600	3018
Laboratorio	9000	3300
Farmacia	8000	3300
Admision	6000	3300
Fiscalización	5000	5000
Conserjería	5000	3200
Atención al Cliente	5000	3300
Seguridad	5000	3200
Cocina	3500	3500

Los resultados obtenidos anteriormente nos muestra el comportamiento del empleo en el Hospital la Fraternidad a lo largo del periodo Enero 2008-Junio 2012 para la ciudad de León el cual experimentó un significativo crecimiento debido a su desarrollo por lo que la fuerza laboral demandada es grande aunque no tan significativa debido a un factor influyente que es la falta de recursos económicos que en la mayoría de los casos ha sido el principal obstáculo que ha limitado la ampliación de áreas ya existentes y la creación de nuevas áreas según el modelo de regresión lineal elaborado en base a los datos obtenidos se espera que en el



Hospital para los próximos años se de un crecimiento y se generen nuevos empleos este aumento se dará siempre y cuando se mantenga una estabilidad macroeconómica, así como un clima de inversión favorable que permita un mayor desarrollo en las diferentes áreas creándose mayores oportunidades de inserción de una fuerza laboral mayor en el mercado de trabajo.

En el 2012 el empleo tuvo una mayor distribución en el sexo femenino representando un 67.16% del total de la población de estudio, también se observa que la mayor cantidad de empleo obtenido se da entre las edades 30-34,35-39 respectivamente con 182 empleos debido que por ser un hospital necesitan médicos con especialidades y experiencia laboral pero también se demandan empleados con edades relativamente joven ya que tienen poca experiencia laboral lo que permite ajustar el salario a su conveniencia y además q estas personas poseen un mayor rendimiento en sus tareas laborales , las personas de 40 a más son un 14.92% de los empleados (53 empleados) cifras bastante significativa que puede explicarse a que muchas personas han permanecido en sus puestos de trabajo por la experiencias adquirida a lo largo de los años.



CONCLUSION

El Hospital La Fraternidad ha venido creciendo de forma sostenible a través de los años, este crecimiento se ha debido a las mejoras que ha venido realizando el hospital en cuanto a infraestructura esto ha contribuido a brindar una mejor atención a sus afiliados, así como otorgar más servicios para tratar enfermedades más serias, cirugías etc, actualmente cuentan con un programa de Oncología en el cual se tratan a pacientes con cáncer a los cuales se les realizan operaciones y quimioterapias, todo esto ha permitido la contratación de nuevos empleados para cubrir las necesidades del Hospital de este modo ha generado nuevos empleos gracias a la ampliación de las áreas existente y a la creación de nuevas áreas así como a la apertura de nuevas filiales.

La mayoría de los trabajadores del Hospital La Fraternidad pertenecen al sexo femenino de entre las edades de 30-34 años con estudios superiores cabe destacar que el Hospital la Fraternidad le da la oportunidad de laborar a jóvenes sin experiencias laborales. Actualmente en el hospital laboran 335 personas de las cuales 255 pertenecen al sexo femenino y 80 al sexo masculino.

Es así como el Hospital la Fraternidad colabora como una compañía privada con la economía de la ciudad de León mejorando la calidad de vida de las personas que laboran en el a través del salario que reciben por su trabajo.



RECOMENDACIONES

Realizar un estudio que involucre a los afiliados para verificar la calidad de atención.

Hacer un nuevo estudio para analizar el nivel de empleo de esta empresa en un futuro.

Debe existir más estabilidad laboral para brindar a sus afiliados una mejor atención.

Ampliar el área de hospitalización y emergencias tanto en la sede como en las filiales ya que el número de afiliada crece cada vez más.

Aumentar la cantidad de personal en todas las áreas.

Crear un sindicato de manera oficial.

Aumentar el salario a todos sus trabajadores.

Se recomienda realizar una mejor estructuración de sus areas.



BIBLIOGRAFÍA

**Benenson Abraham Diccionario Económico. Editorial Interamericana
.Madrid España2002, pág. 65**

Michael Parking.Macroeconomía Quinta Edición 1995, pag.139.

**Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua .Ley N°185. Managua,
Nicaragua.2001 Pág. 58**

**McDonnell Brue Macpherson, Economía Laboral Sexta Edición Adaptada,
pág. 170**

http://www.ecofinanzas.com/diccionario/P/POBLACION_ECONOMICA_MENTE_ACTIVA.htm

**[http://es.wikipedia.org/wiki/Empleo#Trabajo_por_cuenta_propio
autoempleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Empleo#Trabajo_por_cuenta_propio_autoempleo)**

HTTP://ES.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/EMPLEADOR#FUNCIONES_ECON.C3.B3MICAS_Y_SOCIALES

[http://definicion.de/tasa -DE -EMPLEO/#IZZ2GBO0VKN](http://definicion.de/tasa_-DE_-EMPLEO/#IZZ2GBO0VKN)



ANEXOS



Entrevista realizada

- ¿En qué año surge la clínica “Fraternidad”?
- ¿En qué año surge la “Fraternidad” como Hospital?
- ¿En qué año surge BEMENIC?
- ¿Dónde se ubicaban anteriormente?
- ¿Qué servicios ofrecían?
- ¿Con cuántos empleados contaban?
- ¿Qué beneficios brindaban?
- ¿Siempre han sido clínicas privadas?
- ¿En qué lugares han estado ubicadas?
- ¿En qué momento el Hospital la Fraternidad absorbe a BEMENIC?
- ¿En qué momento el Hospital la Fraternidad absorbe a HEODRA?
- ¿Dieron origen a nuevos empleos? ¿O solo hubo más personal al absorber las clínicas?
- ¿Cuáles son los nuevos empleos que surgieron?



GALERIA DE FOTOS







