

CAPITULO II

INVESTIGACION DE CAMPO

2.1 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Recolectar, presentar y analizar datos e información que será utilizada para realizar un estudio de requerimientos y luego diseñar un sistema de información para el departamento de Recursos Humanos del Hospital Benjamín Bloom.

Objetivos Específicos

- Investigar la necesidad de desarrollar el Sistema para el Reclutamiento, Contratación y Seguimiento de Empleados.
- Recolectar información con técnicas adecuadas para conocer información y datos que procesa el sistema actual.
- Analizar e interpretar los datos recopilados en forma tabular y gráfica.
- Analizar e interpretar los resultados con el fin de descubrir las necesidades y luego satisfacerlas adecuadamente con el sistema mecanizado.



2.2 Metodología de la Investigación

Tipo de Estudio

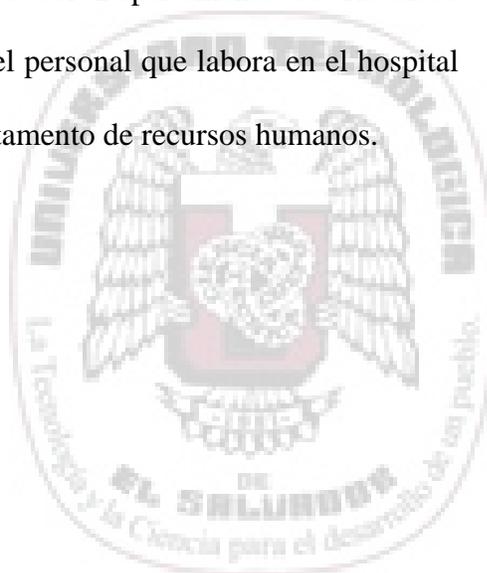
El tipo de estudio que se utilizó fue el *descriptivo*, porque identificamos características del universo de investigación, señalando formas de conducta, estableciendo comportamientos concretos, descubriendo y comprobando asociación entre las causas y los efectos. Para lograrlo hemos utilizado el *cuestionario*, la *entrevista* y la *observación*.

Los dos métodos de investigación puestos en práctica fueron el *método de observación* ya que realizamos visitas frecuentes al departamento de Recursos Humanos del Hospital, con el objetivo de conocer los procedimientos que fueron de utilidad al plantear una solución a la problemática actual; y el *método inductivo* debido a que es posible que el proyecto a realizarse pueda ser utilizado en un ámbito mas amplio, opcionalmente, en otros hospitales nacionales.

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población sujeta a estudio son los empleados del Departamento de Recursos Humanos así como una muestra tomada del resto del personal que labora en el hospital y que hacen uso de los servicios que brinda el departamento de recursos humanos.



2.3.1.1 Delimitaciones de la Población

Este proyecto está delimitado al Departamento de Recursos Humanos del “Hospital de Niños Benjamín Bloom”, cuyo personal asciende a trece como se detalla en el Cuadro No. 1

NO. PERSONAS	CARGO
1	Jefe del Depto. de Recursos Humanos
1	Psicóloga
1	Secretaria
1	Digitador
2	Técnico de personal
3	Auxiliar de personal
2	Auxiliar financiero
2	Auxiliares administrativo

Cuadro No.1. Personal del Departamento de Recursos Humanos

2.3.2 Muestra

Tomamos una muestra de la población compuesta por los empleados del hospital, y ésta nos sirvió para conocer la eficiencia del servicio prestado por el Departamento de Recursos Humanos.



2.3.2.1 Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico, específicamente el *aleatorio simple*, debido a que todos los individuos tienen las mismas características para poder representar a la población.

2.3.2.2 Selección de la Muestra

El tamaño de la muestra (n) es del 22% de los 1,345 empleados que trabajan en el Hospital.

Tomando como base la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)E^2 + PQZ^2}$$

Donde:

N = 1345 (Tamaño de Población)

P = 0.50 (Factor de Éxito)

Q = 0.50 (Factor de Riezgo)

Z = 1.96 (Confiabilidad)

E = 0.05 (Error Muestral)

Entonces:

$$n = \frac{1345 \cdot 0.50 \cdot 0.50 \cdot 1.96^2}{(1345-1) \cdot 0.05^2 + (0.5 \cdot 0.5 \cdot 1.96^2)} = 298.99$$



$$n = \frac{298.99}{1345} = 0.22 = 22\% = 296 \text{ personas}$$

La selección se hizo aleatoriamente.

2.4 Fuentes y Técnicas para la Recolección de Datos

Los instrumentos que hemos utilizado para desarrollar el estudio son los cuestionarios, las entrevistas, encuestas y la observación, con el fin de demostrar que existe deficiencia en el proceso de contratación y seguimiento administrativo del recurso humano en el Hospital Bloom.

2.4.1 Fuentes

a) Fuentes Primarias

- *Sondeo*

El sondeo se realizó entablando una conversación con el jefe del departamento de recursos humanos con el propósito de tener un panorama completo de las actividades que se ejecutan y los inconvenientes que resultan de algunas de ellas.

- *Observación Directa*

Fue uno de los primeros pasos de la investigación y sirvió para verificar los procedimientos que se realizan en el Departamento de Recursos Humanos, para llevar a cabo sus actividades en la contratación y seguimiento de empleados. La



observación directa nos permitió obtener información primaria de los fenómenos que se investigan y para comprobar los planteamientos formulados en el trabajo.

- *Entrevistas*

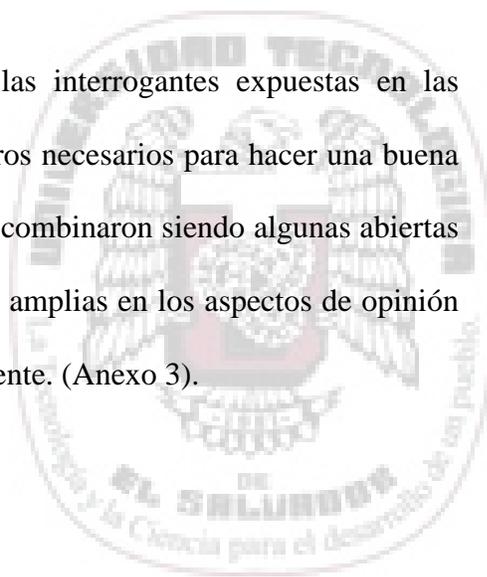
Fueron utilizadas para reunir información de todos aquellos sujetos o personas que de alguna manera están relacionadas con la administración del personal en el Departamento de Recursos Humanos. (Anexo 1 y 2).

- *Técnica Documental*

La técnica documental estuvo basada en la revisión de los registros escritos existentes como fuentes de información que posee el Hospital Bloom. Entre estos se encuentran los Manuales de Descripción de Puestos, Registros de Expedientes de Empleados, Ley de Salario del Ministerio de Hacienda, Reorganización Anual de plazas, Memorias de Labores, Políticas de reglamento Interno e informes diversos.

- *Cuestionarios*

Esta herramienta nos sirvió para plasmar las interrogantes expuestas en las entrevistas, con el fin de conocer los parámetros necesarios para hacer una buena investigación. Las interrogantes planteadas se combinaron siendo algunas abiertas y otras cerradas, logrando así tener respuestas amplias en los aspectos de opinión y concretas en puntos específicos respectivamente. (Anexo 3).



- *La Encuesta*

Esta técnica se utilizó para obtener información escrita, para disponer de ella en el momento oportuno y así poseer la información necesaria para el desarrollo del sistema de contratación y gestión administrativa de empleados. (Anexo 4).

b) Fuentes Secundarias

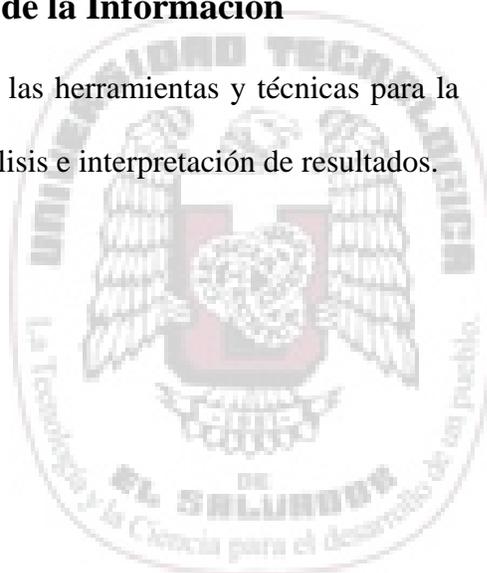
Se tomó en cuenta las circulares emitidas con carácter Institucional por el Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Hacienda y Corte de Cuentas de la República para aplicar algunas disposiciones que tienen efecto directa e indirectamente en las actividades de administración del recurso humano.

2.4.2 Técnicas

Para la recolección de datos utilizamos el método de Operacionalización de Variables que nos permitió formular interrogantes relacionadas con cada una de las causas del problema y permitió la creación de cuestionarios, entrevistas y encuesta. (Anexo 5).

2.5 Análisis e Interpretación de los Datos o de la Información

Después de visualizar las fuentes de datos, utilizamos las herramientas y técnicas para la recolección de éstos, para luego ejecutar la fase del análisis e interpretación de resultados.



2.5.1 Tratamiento de la Información

En la investigación se utilizó el método de ordenación de la información en tablas o cuadros que muestran los datos tabulados en forma representativa.

2.5.2 Técnicas Estadísticas

La tabulación utilizada en la investigación fue de tipo simple, se determinaron porcentajes respectivos de acuerdo a las respuestas recopiladas a través de los cuestionarios y la encuesta.

2.5.3 Presentación de la Información

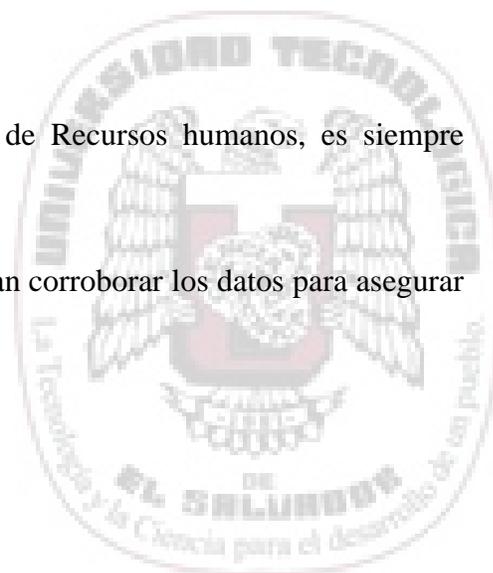
Se utilizó cuadros resúmenes y gráficos de barra y de pastel para la presentación de los datos obtenidos. La razón de usar los gráficos de pastel se debe a que el tipo de investigación proporcionó porcentajes representativos sobre aspectos de opinión y los de barras para representar respuestas múltiples por parte de la población estudiada.

Resultados obtenidos en la entrevista realizada al Jefe del Departamento de Recursos Humanos. (Anexo 1)

Pregunta No.1

¿Cuando recibe un documento del Departamento de Recursos humanos, es siempre exacta la información?

Respuesta: No, ya que en muchos casos se necesitan corroborar los datos para asegurar que la información es verdadera.



Pregunta No. 2

¿Es fácil obtener los datos completos de los empleados en forma inmediata cuando estos son requeridos?

Respuesta: Solo en algunos casos, esto se debe a que no existen informes preelaborados, estos se crean en el momento en que se requieren y los datos están dispersos.

Pregunta No. 3

¿Los informes que se generan por diferentes personas del departamento concuerdan siempre en los datos que estos contienen?

Respuesta: No, esto se debe a que no existe una fuente única de datos, muchas veces los datos no coinciden.

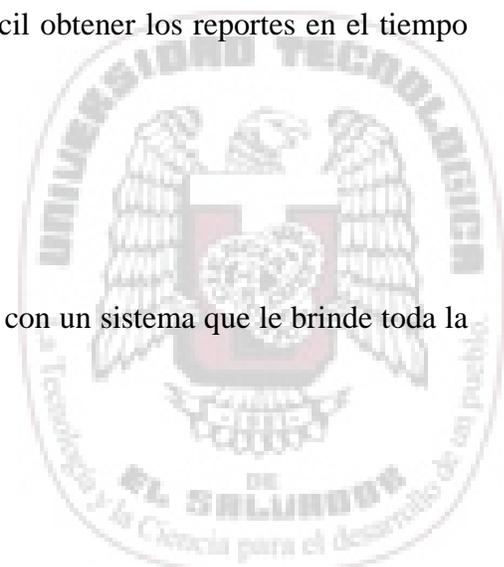
Pregunta No. 4

¿Si usted requiere de información administrativa por parte del Departamento de Recursos Humanos, la recibe dentro del tiempo esperado?

Respuesta: Solo en algunos casos. Cuando los informes requieren datos consolidados o son procesados por diferentes personas, resulta difícil obtener los reportes en el tiempo estipulado.

Pregunta No. 5

¿Tiene demoras en realizar su trabajo por no contar con un sistema que le brinde toda la información que requiere?



Respuesta: Si, los requerimientos de la dirección y entidades externas generalmente deben satisfacerse con prontitud. Hasta la fecha existen problemas para lograrlo debido a no contar con un sistema mecanizado.

Pregunta No. 6

¿Considera usted que la instalación de una red junto con un sistema integrado le facilitaría su trabajo?

Respuesta: Claro que si, esto permitiría mas agilidad al proporcionar la información a quien lo requiera.

Pregunta No. 7

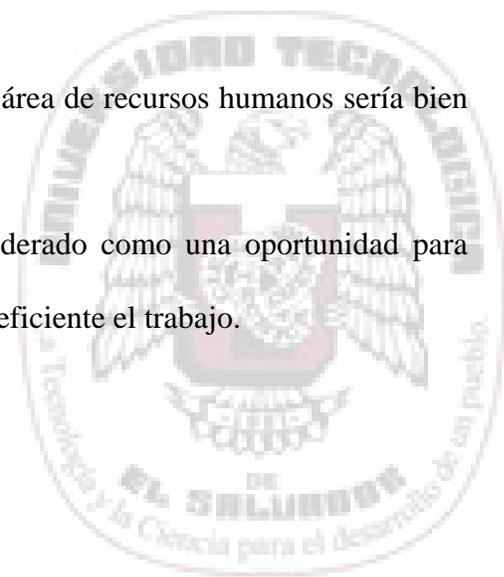
¿Considera usted como jefe, que en su departamento se podría mejorar la distribución de funciones de sus empleados?

Respuesta: Si, siempre es necesario revisar las actividades asignadas a cada empleado. Hoy es una buena oportunidad para hacerlo, así se distribuirían adecuadamente según cargo y capacidad.

Pregunta No. 8

¿Cree usted que el desarrollo de un sistema para el área de recursos humanos sería bien aceptado por todos?

Respuesta: Yo creo que si, siempre lo han considerado como una oportunidad para agilizar las actividades y como resultado hacer mas eficiente el trabajo.



Pregunta No. 9

¿Cuándo en su departamento ha quedado una plaza vacante se llena ésta tardíamente?

Respuesta: Generalmente sí, esto se debe a que el proceso de contratación lleva varios pasos.

Pregunta No. 10

¿Considera usted que el proyecto para el desarrollo de un sistema mecanizado mejoraría el procesamiento y almacenamiento de datos de recursos humanos?

Respuesta: Si, estoy seguro que si.

Pregunta No. 11

¿Considera usted que el proyecto para el desarrollo de un sistema mecanizado mejoraría el flujo de información de recursos humanos?

Respuesta: Si.

Pregunta No. 12

¿Considera usted que obtendría beneficios al instalarse una red de datos local?

Respuesta: Si, se obtendrían buenos beneficios.

Pregunta No. 13

¿Cree usted que traería beneficios la capacitación técnica para todo el personal de recursos humanos?



Respuesta: Por supuesto que si, esto contribuiría a un mejor desempeño de la labor encomendada a cada uno de ellos.

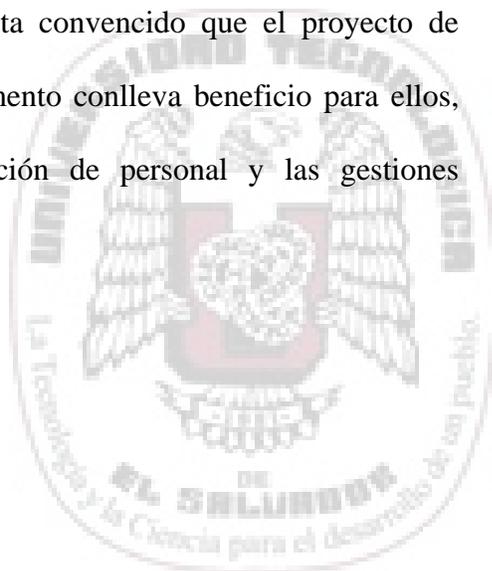
Resumen de la entrevista

En base a la entrevista podemos concluir que los informes a nivel de control de gerencial no son exactos generalmente debido a que los datos que contiene nacen de fuentes dispersas tanto de documentos como de las personas que los manejan. Esto hace difícil obtener información sobre un empleado en el momento oportuno.

La falta de una base de datos centralizada y un sistema mecanizado, tiene efectos internos así como externos, ya que no es posible satisfacer la demanda de información a nivel gerencial, con otras entidades gubernamentales y privadas.

Por otra parte añade que debe existir un ambiente de red local para poder agilizar el trabajo del personal de recursos humanos: así también, reconoce que su personal necesita distribuir la carga de trabajo adecuadamente y según funciones.

El jefe del departamento de recursos humanos esta convencido que el proyecto de desarrollo del sistema mecanizado para el departamento conlleva beneficio para ellos, debido a que solo así se agilizaría la contratación de personal y las gestiones subsiguientes.



Resultados obtenidos en la entrevista realizada al personal del departamento de Recursos Humanos. (Anexo 2)

Como es de esperarse, las respuestas tienden a variar de una persona a otra. Esto se debe a que las interrogantes planteadas tenían el propósito de indagar cual era el cargo de cada empleado, sus funciones, la carga de trabajo que tienen asignada y aunque se conocieron aspectos relacionados a la necesidad de poner en marcha el proyecto, el propósito principal fue establecer un terreno común entre el analista de sistemas y el usuario; además al conocer las funciones y los diferentes tipos de trabajo que realizan, visualizamos los subsistemas que existen para su debida modularización. Sin embargo, cabe mencionar que las respuestas obtenidas en el cuestionario, que no es parte de la entrevista, nos proporcionó la información necesaria para ser tabulada y representada gráficamente en el estudio de campo.



Resultados obtenidos en el cuestionario utilizado para tener la opinión de los 12 empleados del Departamento de Recursos Humanos. (Anexo 3)

Pregunta No.1

¿Cómo considera usted el servicio que brinda el Departamento de Recursos Humanos a los empleados en cuanto a su prontitud?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
BUENO	6	50.00 %
MALO	1	8.33 %
ACEPTABLE	5	41.67 %
	12	100.00 %

Tabla No.1

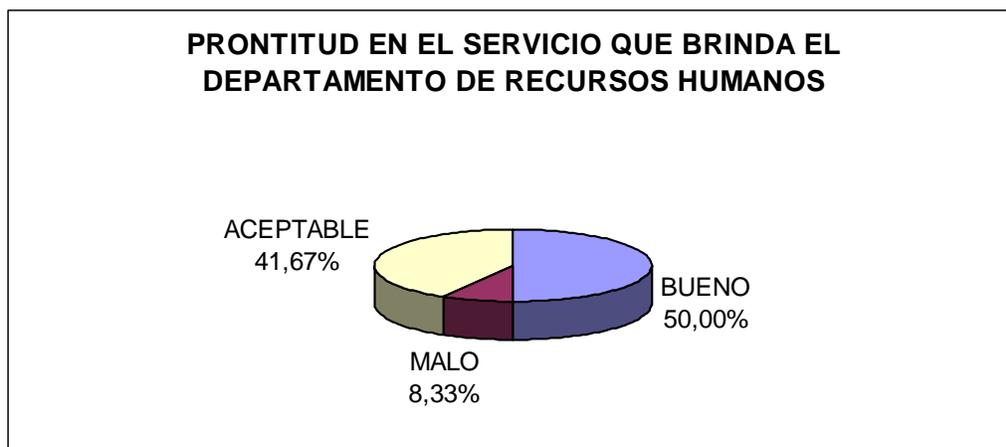
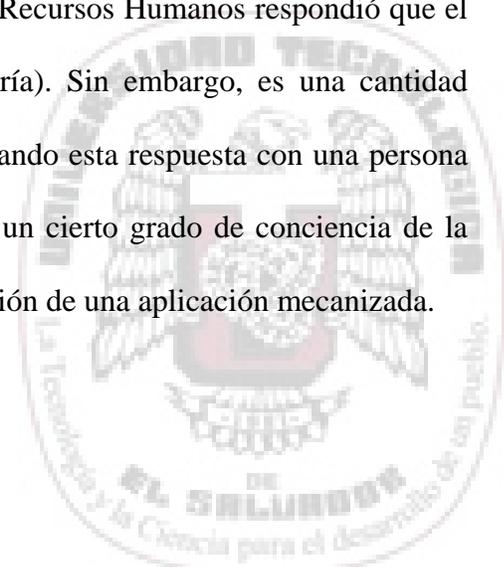


Figura No. 1

Análisis de Resultados Obtenidos

La mayoría de los empleados del Departamento de Recursos Humanos respondió que el servicio que se brinda es bueno (como se esperaba). Sin embargo, es una cantidad considerable la que dijo que era *aceptable*; combinando esta respuesta con una persona que opina que es malo podemos concluir que hay un cierto grado de conciencia de la necesidad de revisar los procesos actuales y la creación de una aplicación mecanizada.



Pregunta No. 2

¿Considera que la forma en que se solicitan los servicios que presta el Departamento de Recursos Humanos y la forma en que se dan las respuestas es la más adecuada?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	6	50 %
NO	6	50 %
	12	100 %

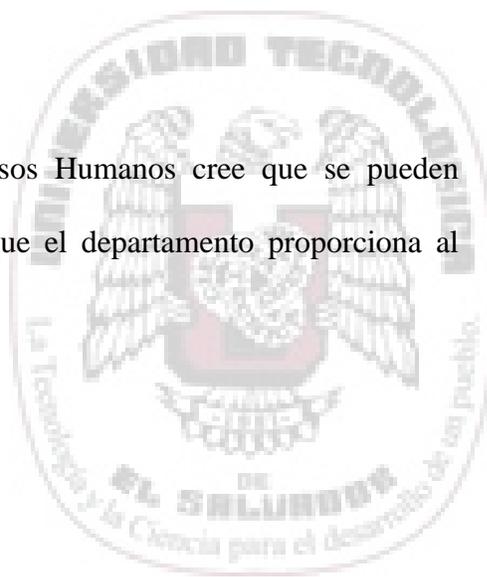
Tabla No. 2



Figura No. 2

Análisis de resultados obtenidos

El 50% del personal del Departamento de Recursos Humanos cree que se pueden mejorar los procesos de requisición de servicios que el departamento proporciona al personal que labora en el hospital.



Pregunta No. 3

¿Qué tipos de archivos utiliza para realizar su trabajo?

RESPUESTA	CANTIDAD
HOJAS ELECTRÓNICAS	6
ARCHIVOS DBFS	4
ARCHIVOS DE TEXTO	10
ARCHIVOS MANUALES	12

Tabla No. 3

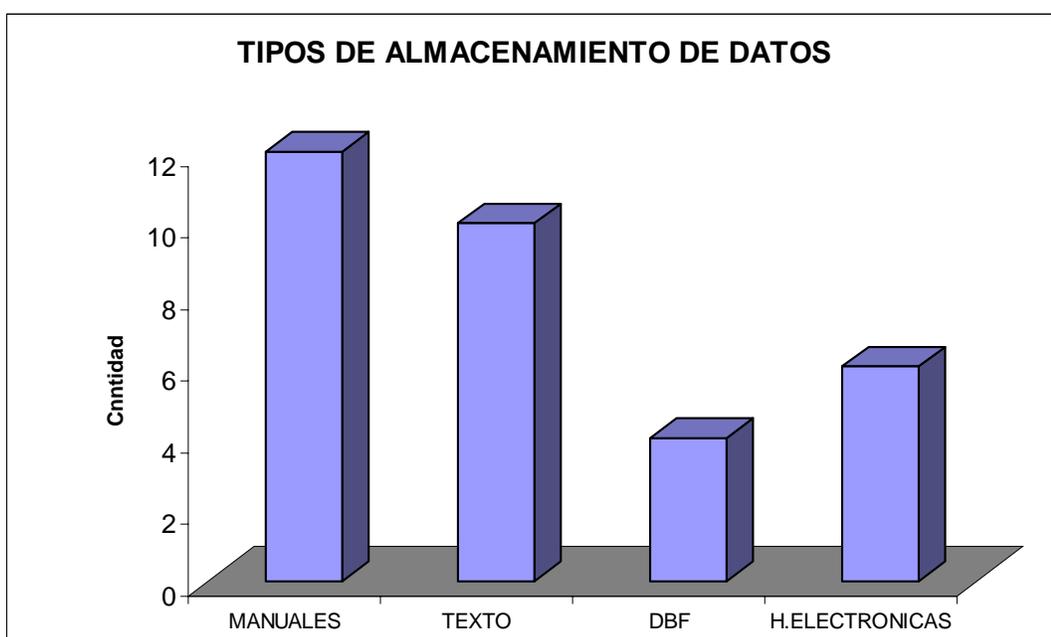


Figura No. 3

Análisis de resultados obtenidos

La mayor parte de los empleados del Departamento de Recursos Humanos concuerda que los datos se almacenan en su mayoría en forma manual, seguido de archivos de texto y hojas electrónicas.



Pregunta No .4

¿Cuándo trabaja en hojas electrónicas existe supervisión sobre los datos que procesa?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	9	75 %
ALGUNAS VECES	3	25 %
	12	100 %

Tabla No. 4

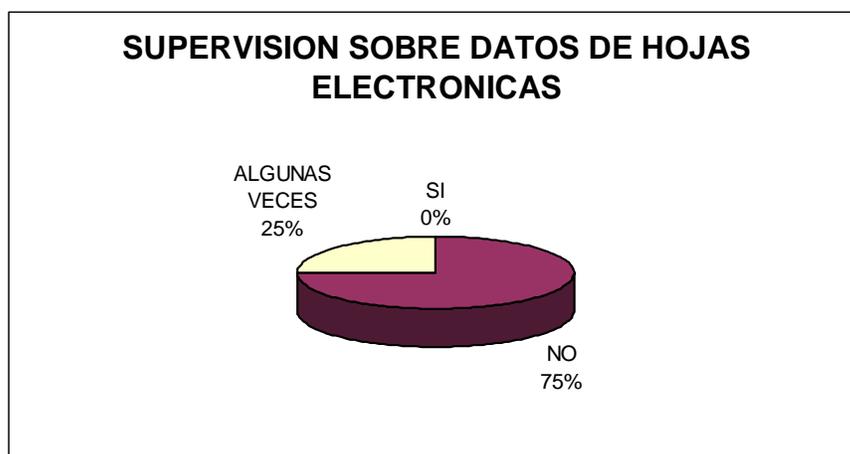


Figura No. 4

Análisis de resultados obtenidos

El 75 % del personal del Departamento de Recursos Humanos concuerda en que no hay control sobre el procesamiento de datos en hojas electrónicas, por tanto esto permite la duplicidad de información y el inadecuado formato de los datos.



Pregunta No. 5

¿Existe una base de datos única para el procesamiento de datos de todo el departamento?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	12	100 %
	12	100 %

Tabla No. 5

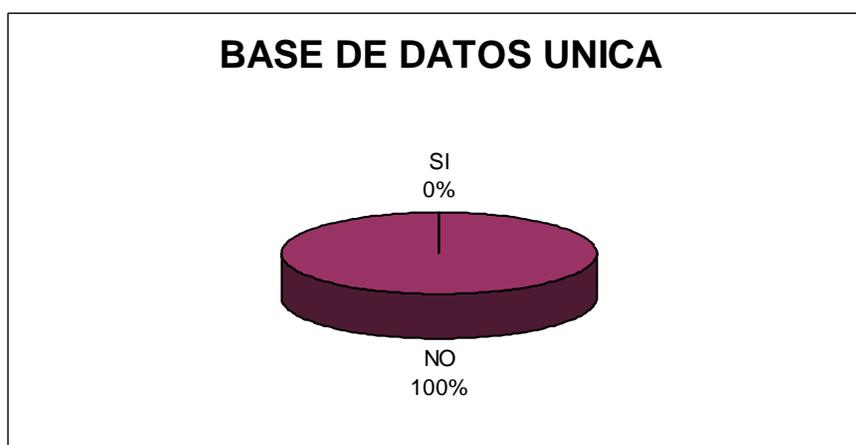


Figura No. 5

Análisis de resultados obtenidos

El porcentaje de empleados que respondieron negativamente muestra que los datos e información se manejan aisladamente. Esto nos muestra la necesidad de integrar una base de datos relacional para todo el departamento.



Pregunta No. 6

¿En los archivos que usted utiliza se encuentra alguna información que ya existe en otros archivos?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
POCAS VECES	3	25.00 %
NUNCA	1	8.33 %
GENERALMENTE	8	66.67 %
	12	100.00 %

Tabla No. 6

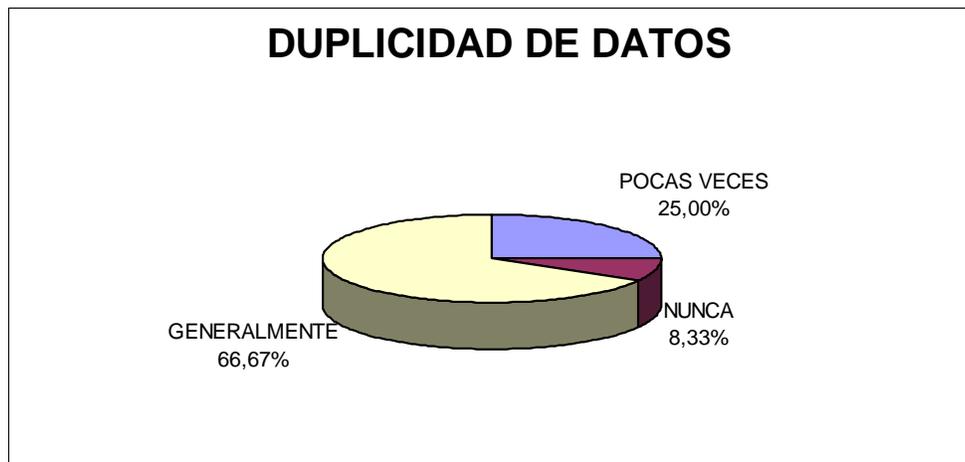
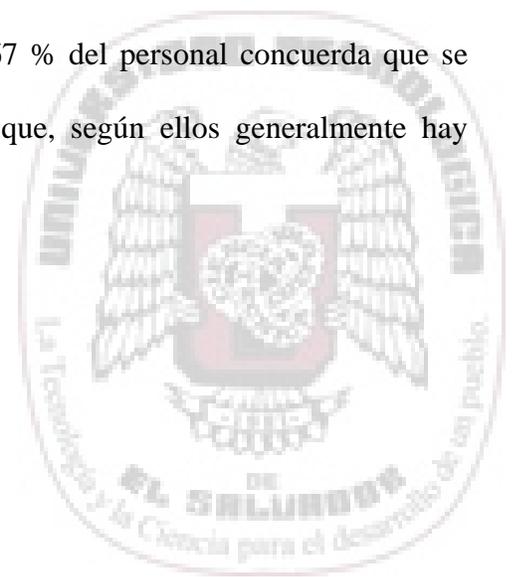


Figura No. 6

Análisis de los resultados obtenidos

Las respuestas tabuladas nos muestran que el 66.67 % del personal concuerda que se debe hacer algo para unificar la información ya que, según ellos generalmente hay duplicidad de datos.



Pregunta No.7

¿La computadora que tiene a su cargo está conectada con otras computadoras?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	12	100 %
	12	100 %

Tabla No. 7



Figura No. 7

Análisis de resultados obtenidos

Las respuestas tabuladas nos muestran claramente que no existe una red local de datos para usos del departamento. Esto nos muestra la necesidad de promover o recomendar una red LAN en forma poco detallada debido a que nuestro proyecto se centra en la necesidad mas apremiante, a saber, la creación de la aplicación o sistema de información.



Pregunta No. 8

¿Cómo considera usted la adaptación a un sistema mecanizado?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
IMPOSIBLE	0	0.00 %
DIFÍCIL	1	8.33 %
FACIL	11	91.67 %
	12	100.00 %

Tabla No. 8



Figura No. 8

Análisis de resultados obtenidos

Podemos notar la disponibilidad y la capacidad de enfrentarse al cambio por parte del 91.67 % del personal, esto indica que es factible la implementación de la aplicación con poca resistencia al cambio.



Pregunta No. 9

¿Conoce usted todos los lineamientos legales y técnicos para hacer sus labores?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	3	25 %
NO	9	75 %
	12	100 %

Tabla No. 9

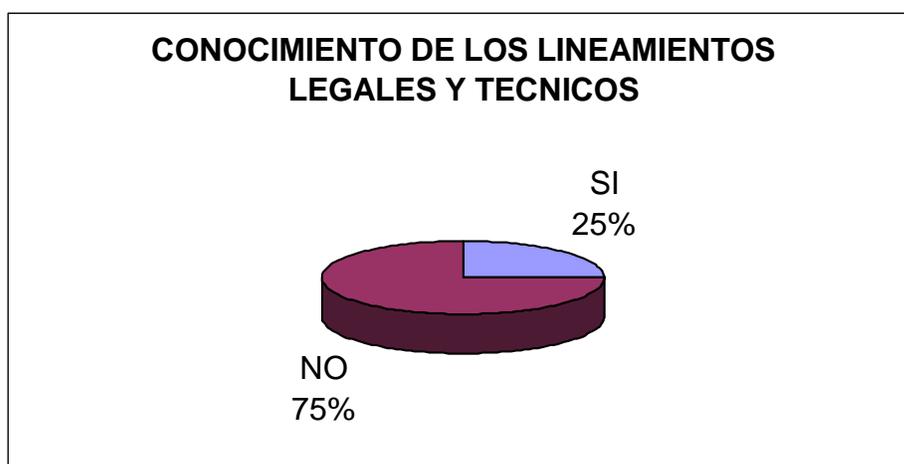
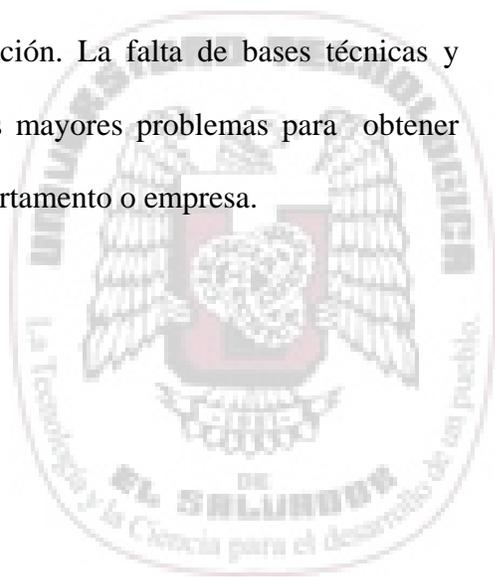


Figura No. 9

Análisis de resultados obtenidos

Los resultados tabulados en la tabla y gráfico no. 9 muestran que hace falta normar todos los procesos y almacenamientos de Información. La falta de bases técnicas y legales para administrar información es uno de los mayores problemas para obtener fiabilidad en los resultados que proporciona un departamento o empresa.



Pregunta No.10

¿Considera usted que el proyecto para el desarrollo de un sistema mecanizado mejoraría el procesamiento y almacenamiento de datos de recursos humanos?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	12	100 %
NO	0	0 %
	12	100 %

Tabla No. 10



Figura No. 10

Análisis de resultados obtenidos

La respuesta positiva para esta pregunta refleja el optimismo de los empleados con respecto a la creación de un sistema mecanizado para el procesamiento de datos.



Pregunta No. 11

¿Le resulta fácil imprimir la información que usted procesa cuando no tiene impresora conectada a su computadora?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	2	16.67 %
NO	10	83.33 %
	12	100.00 %

Tabla No. 11



Figura No. 11

Análisis de resultados obtenidos

La mayor parte de los empleados del Departamento de Recursos Humanos concuerdan que existe dificultad para la impresión de informes, ya que no existe una red local donde estén conectados impresores remotos.



Pregunta No. 12

¿Cuáles son las dificultades para consolidar datos al elaborar informes para usos del departamento y para los solicitados por la gerencia?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA
FALTA DE RED LOCAL	12
FALTA DE BASE DE DATOS UNICA	12
FALTA SISTEMA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	12

Tabla No. 12

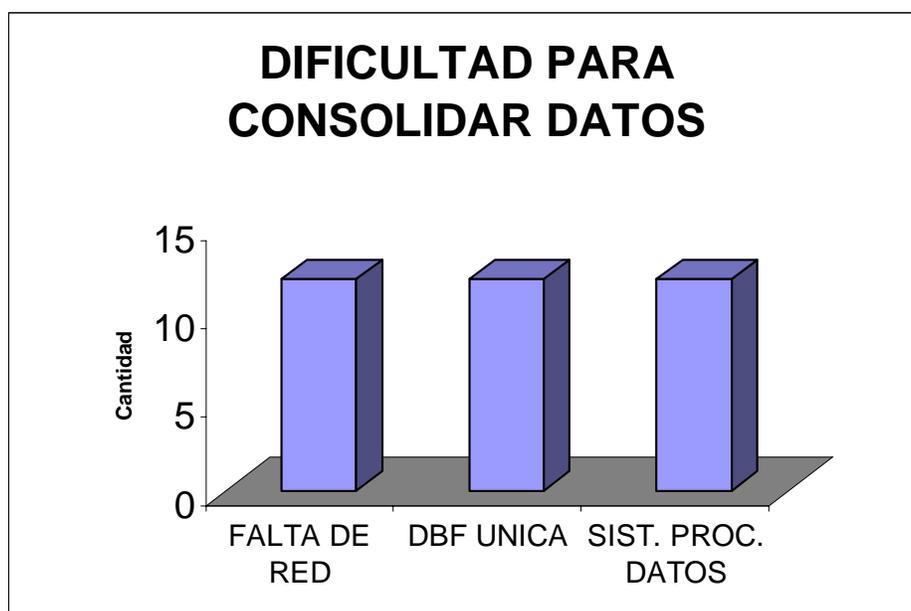
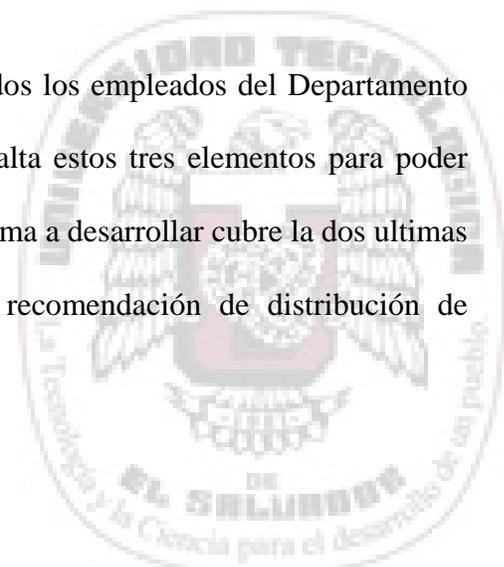


Figura No. 12

Análisis de resultados obtenidos

La frecuencia absoluta nos da la impresión que todos los empleados del Departamento de Recursos Humanos concuerdan en que hacen falta estos tres elementos para poder realizar bien su trabajo. Cabe mencionar que el sistema a desarrollar cubre la dos ultimas necesidades tabuladas en el cuadro y hará una recomendación de distribución de hardware.



Resultados obtenidos en las encuestas pasadas a una muestra de 296 personas tomadas de todo el personal que labora en el Hospital Bloom (Anexo 4).

Pregunta No. 1

¿Cómo considera usted el servicio que brinda el Departamento de Recursos humanos a los empleados en cuanto a su prontitud?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
BUENO	58	19.59 %
MALO	90	30.41 %
ACEPTABLE	148	50.00 %
	296	100.00 %

Tabla No. 13

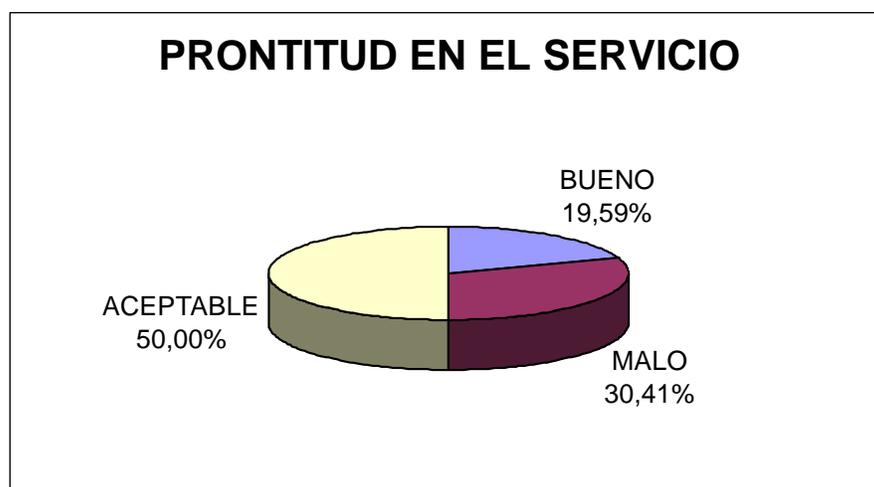
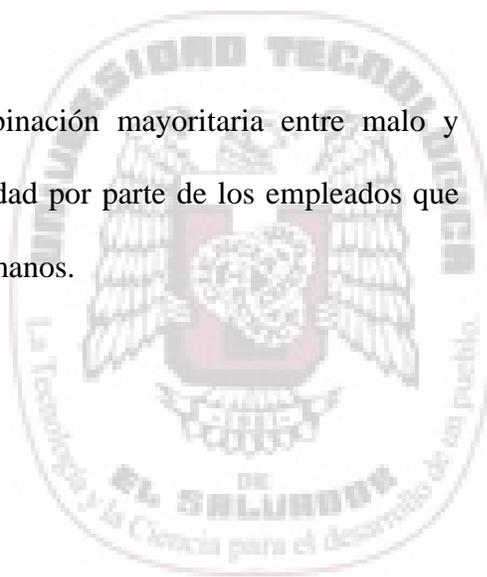


Figura No. 13

Análisis de resultados obtenidos

Las respuestas obtenidas nos muestran una combinación mayoritaria entre malo y aceptable; podemos ver cierto grado de inconformidad por parte de los empleados que solicitan servicios al departamento de Recursos Humanos.



Pregunta No.2

¿Considera que los trámites que se realizan en el Departamento de Recursos Humanos son burocráticos?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	198	66.89 %
NO	98	33.11 %
	296	100.00 %

Figura No. 14

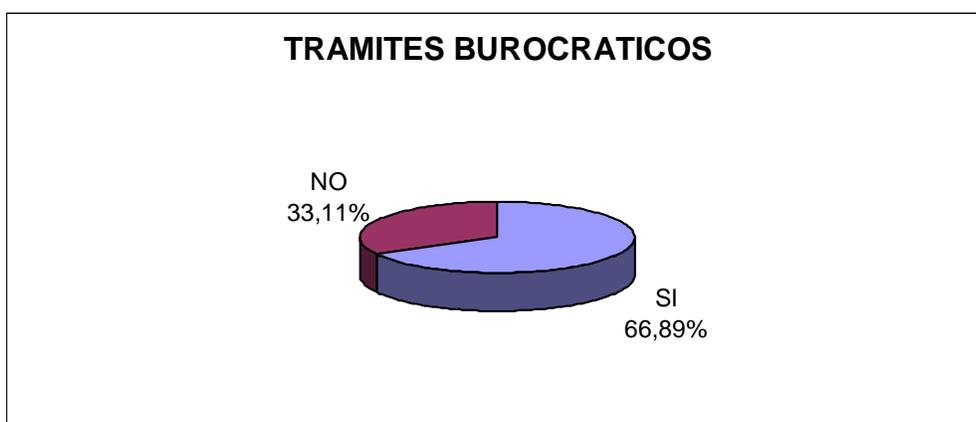


Figura No. 14

Análisis de resultados obtenidos

La respuesta positiva a esta pregunta en forma mayoritaria, como se muestra en la tabla, hace ver como el usuario de los servicios cree que hay mucha burocracia inmersa en la atención que se le brinda; sin embargo, da la impresión que el usuario siente muy engorrosa y dificultosa la atención que se proporciona.



Pregunta No.3

¿Cuándo recibe un documento del Departamento de Recursos humanos, es siempre exacta la información?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SIEMPRE	100	33.78 %
NUNCA	0	0 %
FRECUENTEMENTE	196	66.22 %
	296	100.00 %

Tabla No. 15

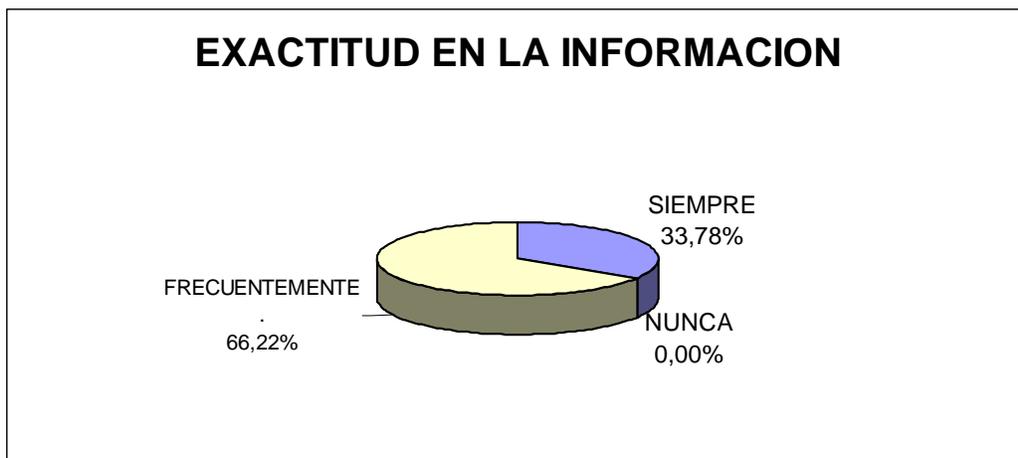


Figura No. 15

Análisis de resultados obtenidos

Un buen porcentaje de los encuestados dijeron que la información es exacta *frecuentemente*, no se comprometieron a decir que siempre, esto nos muestra que muchas personas han tenido problemas al recibir información errónea en algún momento.



Pregunta No.4

¿Cuándo usted fue contratado, le pareció ágil el proceso administrativo que tuvo que realizar?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	52	17.57 %
NO	244	82.43 %
	296	100.00 %

Tabla No. 16



Figura No. 16

Análisis de resultados obtenidos

La mayoría de empleados coincide en que el proceso de contratación no es ágil, esto permite ver la necesidad de revisar y optimizar este proceso.



Pregunta No. 5

¿Cuándo hay nuevas plazas que deben ser llenadas, considera usted que se selecciona el personal idóneo con base a las políticas gubernamentales?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	110	37.16 %
NO	186	62.84 %
	296	100.00 %

Tabla No. 17

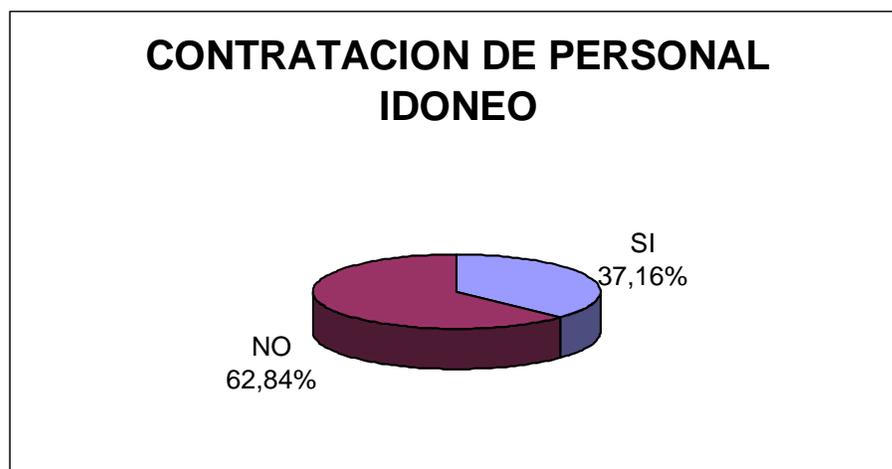
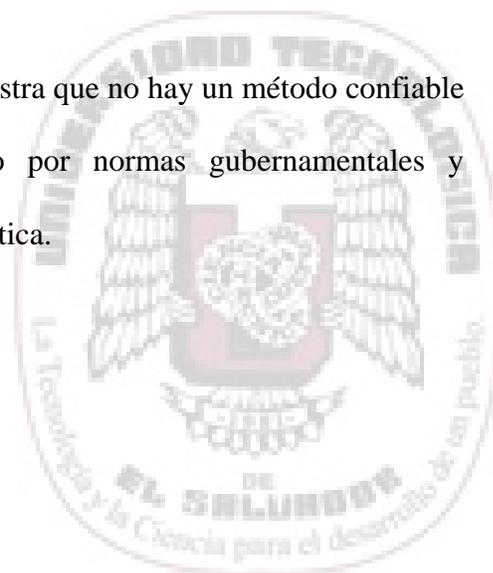


Figura No. 17

Análisis de resultados obtenidos

La respuesta negativa en forma mayoritaria nos muestra que no hay un método confiable en la selección de personal que esté validado por normas gubernamentales y automatizado con el fin de llevarlo siempre a la práctica.



Pregunta No.6

¿Considera usted que los servicios que se solicitan a Recursos Humanos se le piden a la persona adecuada según sus funciones?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	188	63.51 %
NO	108	36.49 %
	296	100.00 %

Tabla No. 18

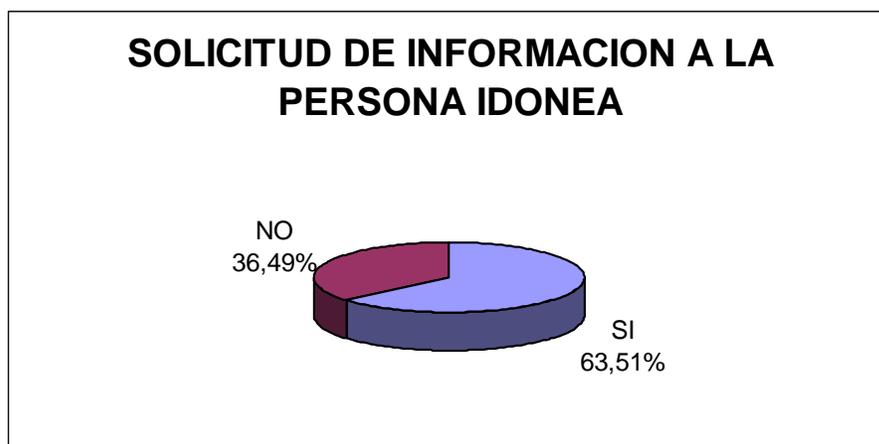
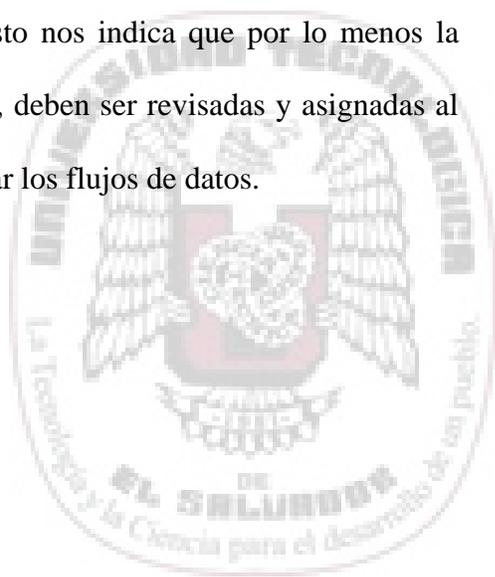


Figura No. 18

Análisis de resultados obtenidos

Las respuesta negativas representan un 36.49%. Esto nos indica que por lo menos la cantidad de operaciones que forman este porcentaje, deben ser revisadas y asignadas al personal adecuado, esto refleja la necesidad de ajustar los flujos de datos.



Pregunta No 7

¿Considera razonable el tiempo requerido (3 días) para obtener una constancia de sueldo y tiempo de trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	10	3.38 %
NO	286	96.62 %
	296	100.00 %

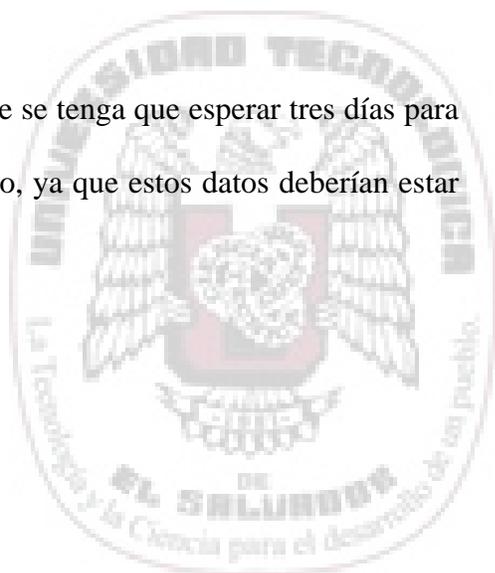
Tabla No. 19



Figura No. 19

Análisis de resultados obtenidos

La mayoría de empleados considera inconcebible que se tenga que esperar tres días para obtener una constancia de sueldo y tiempo de trabajo, ya que estos datos deberían estar disponibles casi al instante.



Pregunta No. 8

¿Cuántos cree usted que son los formularios en los que tiene que escribir datos en forma repetitiva?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
MUCHOS	200	67.57 %
NINGUNO	10	3.38 %
UNOS POCOS	86	29.05 %
	296	100.00 %

Tabla No. 20

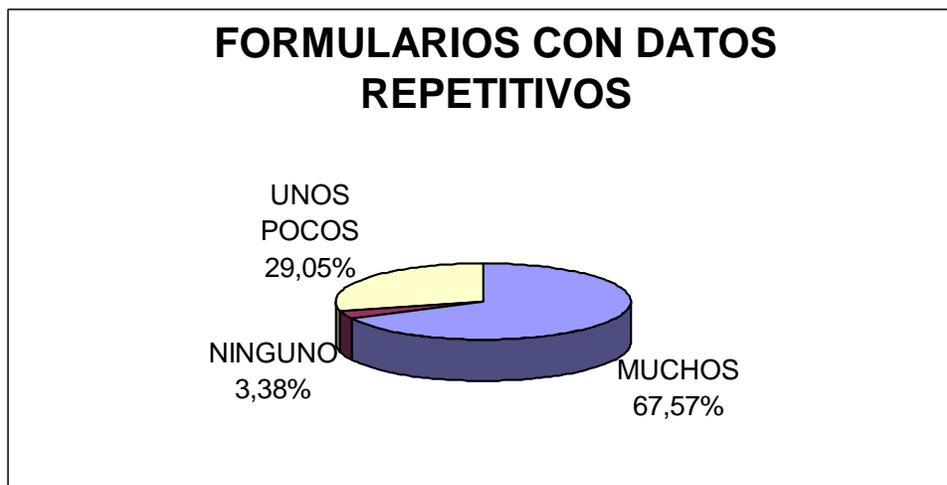
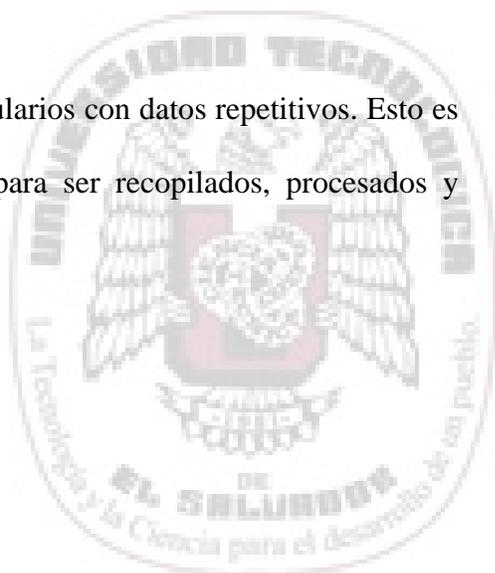


Figura No. 20

Análisis de resultados obtenidos

La mayoría de empleados se quejan por llenar formularios con datos repetitivos. Esto es una muestra clara de la dispersión de los datos para ser recopilados, procesados y almacenados.



Pregunta No.9

¿Tiene demoras en realizar su trabajo por que el departamento de recursos humanos no cuenta con un sistema que le brinde toda la información que requiere?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	105	35.47 %
NO	29	9.80 %
NO HAY DEPENDENCIA	162	54.73 %
	296	100.00 %

Tabla No. 21

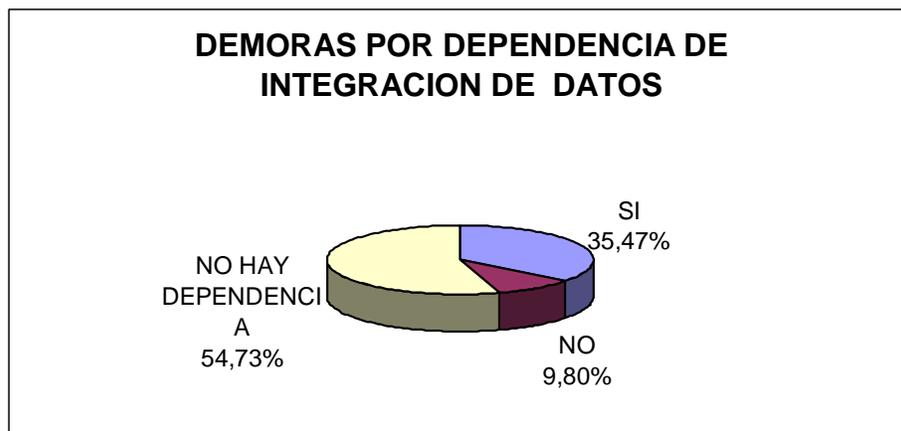
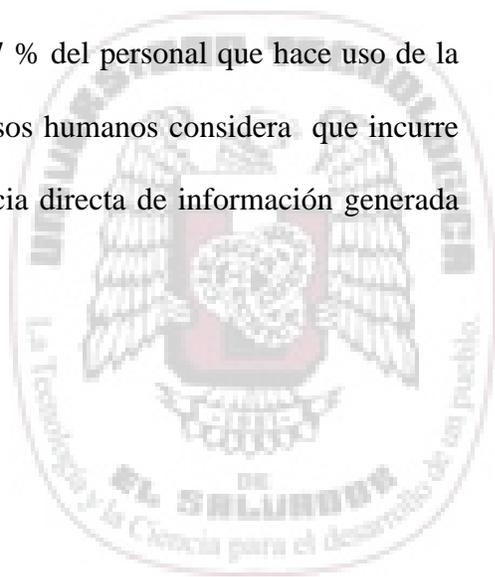


Figura No. 21

Análisis de resultados obtenidos

Las respuestas obtenidas nos muestran que un 35.47 % del personal que hace uso de la información generada por el departamento de recursos humanos considera que incurre en demora para realizar su trabajo por la dependencia directa de información generada en dicho departamento.



Pregunta No. 10

¿Los informes que se generan por diferentes personas del departamento concuerdan siempre en los datos que estos contienen?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	160	54.05 %
NO	39	13.18 %
FRECUENTEMENTE	97	32.77 %
	296	100.00 %

Tabla No. 22

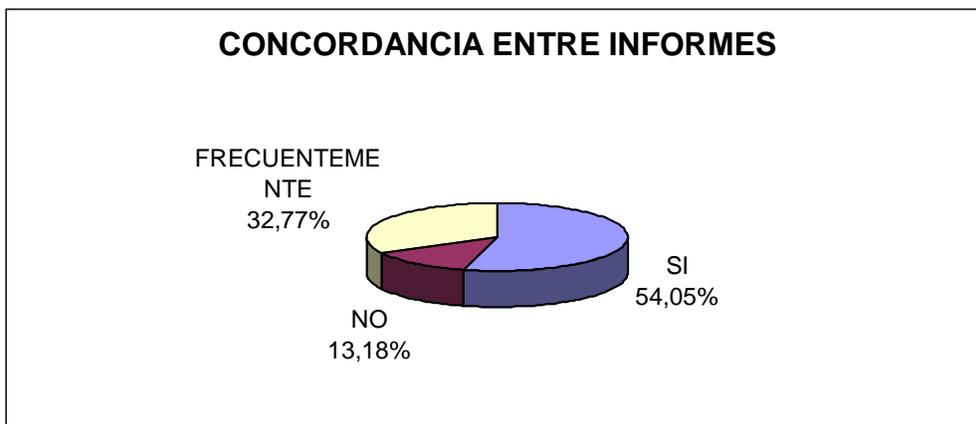
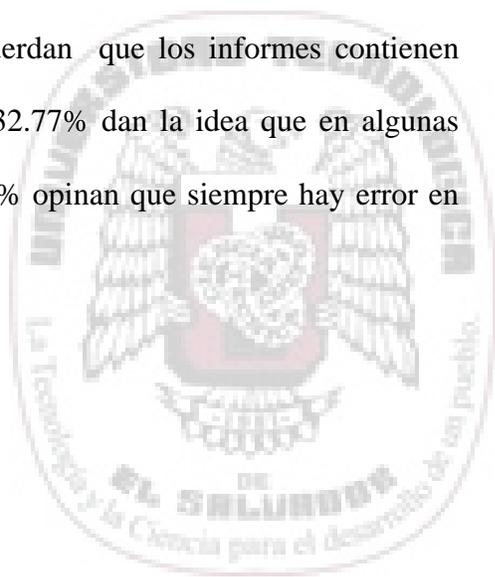


Figura No. 22

Análisis de resultados obtenidos

La mayor parte de las personas encuestadas concuerdan que los informes contienen siempre la información correcta; sin embargo, un 32.77% dan la idea que en algunas ocasiones la información está alterada y un 13.18% opinan que siempre hay error en los informes proporcionados.



Pregunta No. 11

¿Es fácil obtener los datos completos de los empleados en forma inmediata cuando estos son requeridos?

RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
SI	74	25 %
NO	222	75 %
	296	100 %

Tabla No. 23

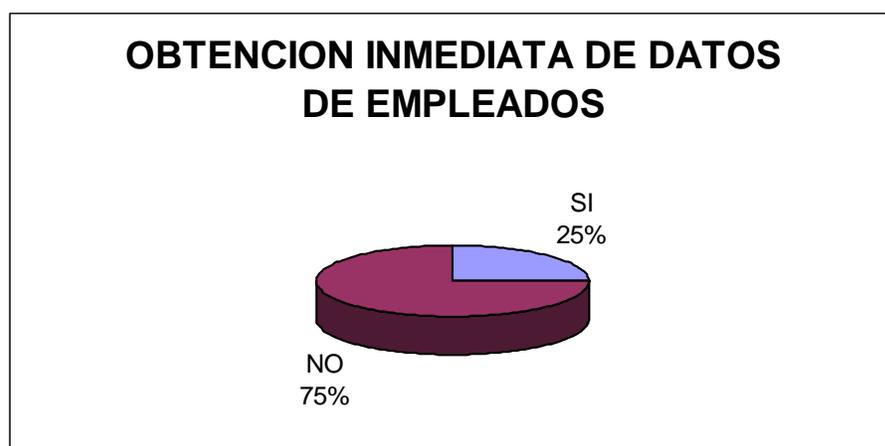


Figura No. 23

Análisis de resultados obtenidos

El 75 % de los empleados opina que no se obtienen datos de forma inmediata, debido a que no existe un sistema mecanizado.



2.6 Análisis e Interpretación de los Resultados

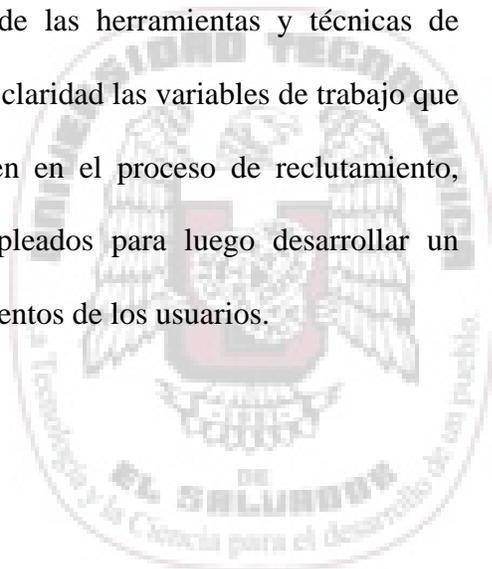
A continuación se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la presentación tabulada y gráfica de estos.

- El Departamento de Recursos Humanos procesa un 37.50% de la información en forma manual y 62.50 % en archivos diversos.
- El contenido de los informes proporcionados para usos internos y externos generalmente tienen errores por ser producto de datos dispersos.
- No cuenta con una base de datos relacional y única para usos informáticos.
- No existe una aplicación que proporcione información a todo el departamento con las debidas validaciones y seguridad en los datos.
- No existen métodos de seguridad en los datos debido a que se procesan dispersamente.
- La disponibilidad de informes no es oportuna.
- Los procesos para brindar el servicio administrativo a los empleados es deficiente por no tener procesos optimizados.



- Los datos almacenados en diversos tipos de archivos y algunos en forma manual, permiten la repetición o duplicidad de datos.
- El esfuerzo para realizar el trabajo administrativo se duplica por no tener una aplicación para el manejo de información.
- El proceso de contratación se vuelve lento y tedioso debido a falta de procedimientos mecanizados y optimizados.
- El flujo de información en el departamento necesita ser optimizado.
- No existe una base de datos para permitir una contratación de empleados en base a las necesidades y capacidad del individuo.
- El acceso a información relacionada con los empleados no es inmediata, provocando malestar en los usuarios.

Con la ayuda de los datos recopilados a través de las herramientas y técnicas de investigación y el análisis de éstos, se establece con claridad las variables de trabajo que nos permiten visualizar las deficiencias que existen en el proceso de reclutamiento, contratación y seguimiento administrativo de empleados para luego desarrollar un proyecto eficiente que pueda satisfacer los requerimientos de los usuarios.



RESUMEN

La presente investigación, demuestra que el Hospital Benjamín Bloom, hospital especializado, debe contar con un sistema o aplicación creada con técnicas modernas que permitan la optimización de procesos, almacenamientos y generación de resultados.

El método y las técnicas que se utilizaron fueron:

- Investigación de campo.
- Entrevistas.
- Técnica documental.
- Cuestionarios.
- Encuesta.
- El universo estudiado fue el personal del hospital, tomando una muestra del 22%.

La importancia de este documento radica en proporcionar una base para que el proyecto pueda llevarse a cabo.

