



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

“Estudio en la duda. Acción en la fe”.

División de Ciencias Económico Administrativo.

Licenciatura en Administración.



Asignatura:

Evaluación del capital humano.

Docente:

Dr. William Baldemar López Rodríguez.

Trabajo:

U1 A1 Importancia de los SIRH.

Alumna:

Daiana Michell Diaz García.

Montserrat Ocaña Landeros.

Sandy Judith Sánchez Castillo.

Ana Cristina Santos Damián.

Ciclo:

8° ciclo.

Grupo:

“RLA”.

Fecha:

16 de febrero, 2025.

INTRODUCCION.

Este capítulo aborda la relevancia de los sistemas de información en la administración de recursos humanos, subrayando la importancia de la información y el conocimiento para la toma de decisiones y la eficacia organizacional.

El autor inicia definiendo términos clave como datos, información y conocimiento. Un dato se presenta como un componente fundamental que sirve de base para formar juicios o resolver problemas. La información se genera al procesar y contextualizar estos datos, y el conocimiento se origina a partir de la interpretación y aplicación de la información en contextos específicos.

Chiavenato resalta la necesidad de disponer de sistemas de información integrados que permitan la recolección, almacenamiento y procesamiento de datos relacionados con los empleados y las funciones de recursos humanos. Estos sistemas optimizan la gestión del conocimiento dentro de la organización, posibilitando una mejor planificación, desarrollo y control de los recursos humanos.

CAPITULO 16.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Este capítulo aborda la importancia y la implementación de sistemas de información para la gestión eficaz del capital humano en las organizaciones.

En este capítulo, Chiavenato destaca que un sistema de información en recursos humanos (SIRH) es un conjunto de elementos interdependientes que, al interactuar de manera lógica, generan la información necesaria para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.

Aunque se parte de que existe un sistema de información gerencial, donde se planea con el fin de que dicha información les sirva a los gerentes para tomar dediciones en los entornos que se encuentren, pero sobre todo a la hora de anticiparse a una acción lo que se refleja como una ventaja competitiva.

Chiavenato (2011) afirma que *"el sistema de información gerencial (SIG) se planea para reunir, procesar, almacenar y difundir información de modo que permita a los gerentes involucrados tomar decisiones eficaces"* (p. 376).

Los conceptos de datos, información y comunicación están ligados a la toma decisiones ya que se entrelazan con cada etapa del proceso de una decisión. Los “datos” son los elementos que nos proporcionan las bases para formar juicios o la resolución de problemas, la “información” contiene significado e intencionalidad lo que marca la diferencia entre el dato y esta, y por último “comunicación” que es el proceso de transmitir estos dos conceptos con/hacia otra entidad.

Lo que nos lleva al primer paso para crear el SIRH; la creación de un banco de datos, que almacena información relevante sobre el personal, Su propósito es almacenar y acumular datos para la obtención de información, que sirva para transferirse a los gerentes a la hora de administrar al personal. Un ejemplo de los datos que recaba este banco es:

1. Datos personales sobre cada empleado
2. Datos de cada puesto dentro de la empresa
3. Datos sobre los empleados de cada área, departamento o división
4. Datos sobre la remuneración

5. Registro de prestaciones medicas

El procesamiento de estos datos se resume en acumular, agrupar y cruzar los datos para poder transformarlos en información afecto de obtener otra información, pero con otra finalidad, el proceso consiste en: (al final, todo este proceso nos ayuda a la toma de decisiones)

- Entrada: datos
- Procesamiento: clasificación/ almacenamiento/ recuperación
- Salida: información

Chiavenato introduce el concepto de Sistema de Información Gerencial (SIG) como un conjunto de procesos y herramientas que permiten a los gerentes recopilar, procesar, almacenar y difundir información para la toma de decisiones. El SIG de recursos humanos se enfoca específicamente en la gestión de la información relacionada con el personal de la organización. Este sistema debe ser diseñado para satisfacer las necesidades de información de los gerentes en todos los niveles, desde la alta dirección hasta los supervisores de primera línea.

Ahora bien, una vez que se llevó a cabo la antesala; podemos introducir lo que es SIRH. Este sistema fue hecho con el fin de generar la información necesaria para la toma de decisiones, dicha información le sirve de suministro a los gerentes reduciendo la incertidumbre sobre su personal, y asimismo sobre cada departamento o aérea de la empresa.

La preparación de este sistema requiere el análisis y evaluación de la organización, y sus respectivas necesidades de información. Recalcar que el proceso que sufre este sistema se basa en las entradas (datos), memoria y procesamiento banco de (datos) y salidas (información). La información de recursos humanos tiene diversas aplicaciones prácticas, entre las que destacan:

- **Jornada laboral:** Permite controlar y gestionar los horarios de entrada y salida de los empleados, así como las horas trabajadas y los descansos. Esto es fundamental para no perder eficiencia por ausencias, pero sobre todo permite que los empleados cumplan con su contrato colectivo e individual. Facilita la planificación de horarios flexibles que se adapten a las necesidades de los empleados y de la organización. Esto

puede incluir semanas laborales comprimidas, horarios flexibles, trabajo compartido, trabajo a distancia y trabajo a tiempo parcial.

- **Ocio:** Permite gestionar los tiempos de descanso y vacaciones de los empleados, así como los días festivos y puentes. Esto es importante para garantizar el bienestar de los trabajadores y evitar el ausentismo.
- **Disciplina:** Ayuda a establecer y hacer cumplir las normas de conducta y los procedimientos disciplinarios dentro de la organización. Esto incluye el registro de faltas, retrasos y sanciones, así como el seguimiento de los factores relacionados con la disciplina.

Chiavenato concluye el capítulo discutiendo la relación entre la información y el conocimiento. Señala que la información es un componente clave del conocimiento, pero no es suficiente por sí sola. El conocimiento implica la capacidad de interpretar y aplicar la información para la toma de decisiones y la resolución de problemas. La administración del conocimiento se ha convertido en una prioridad para muchas organizaciones, ya que les permite aprovechar al máximo el capital intelectual de sus empleados.

Así que destaca la idea de transformar el conocimiento en riqueza, en gran parte es cierta esta información, ya que, si la empresa decide invertir en ampliar la capacidad de aprendizaje, los resultados serían en beneficio de esta, por lo que existiría un mejor método de trabajo y productividad en los procesos.

Existen dos posiciones en esta teoría, se relacionan con la parte profesional dentro de la empresa y su capital intelectual:

La primera va con el fin de invertir en los profesionales expertos en ciencias de la computación. Ya que este grupo estará altamente ligado con soluciones que encuentren en la tecnología, su importancia reside en que la tecnología sirve para establecer la plataforma para todo el proceso de recolección de datos.

Y la segunda, lo conforman los profesionales del área de la administración, psicología, sociología o teoría organizacional. Aquí se centra más en el conocimiento que se compone

por las capacidades humanas, competencias individuales y conductas cambiantes. Por lo que para influir en el aprendizaje es necesario administrar a las personas.

“El desafío está en crear sistemas de información que permitan a las personas de la organización compartir tanto información como las experiencias personales y grupales” - Chiavenato (2011) pag.384

Así que la creación de sistemas de información que permitan a las personas compartir información y experiencias es una inversión valiosa para cualquier organización que busque mejorar su capacidad de aprendizaje, innovación y adaptación al cambio. Sobre todo, porque fomenta la colaboración a través de este intercambio de experiencias.

Entonces podemos relacionar todo este conjunto, y saber que cada etapa forma parte fundamental de los SIRH, nos ayuda a comprender que establecer una buena base de datos, nos permitirá obtener la información necesaria para gestionar adecuadamente cada decisión relacionada con el personal.

CONCLUSION.

El capítulo se centra en los sistemas de información en recursos humanos (SIRH). Este capítulo aborda la importancia de los datos y la información en la gestión eficaz del capital humano dentro de las organizaciones.

El comienza diferenciando entre datos e información: los datos son elementos básicos que, al ser procesados y contextualizados, se transforman en información útil para la toma de decisiones. En el contexto de recursos humanos, la recopilación y el procesamiento adecuado de datos son fundamentales para desarrollar estrategias efectivas de gestión del personal.

Enfatiza que la adecuada gestión de la información y el conocimiento en recursos humanos es esencial para el desarrollo del capital humano y el logro de los objetivos organizacionales. La implementación de sistemas de información robustos y la promoción de una cultura de compartición de conocimiento posicionan a la organización en un lugar privilegiado para enfrentar los desafíos del entorno empresarial actual.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (11ª ed.). McGraw-Hill