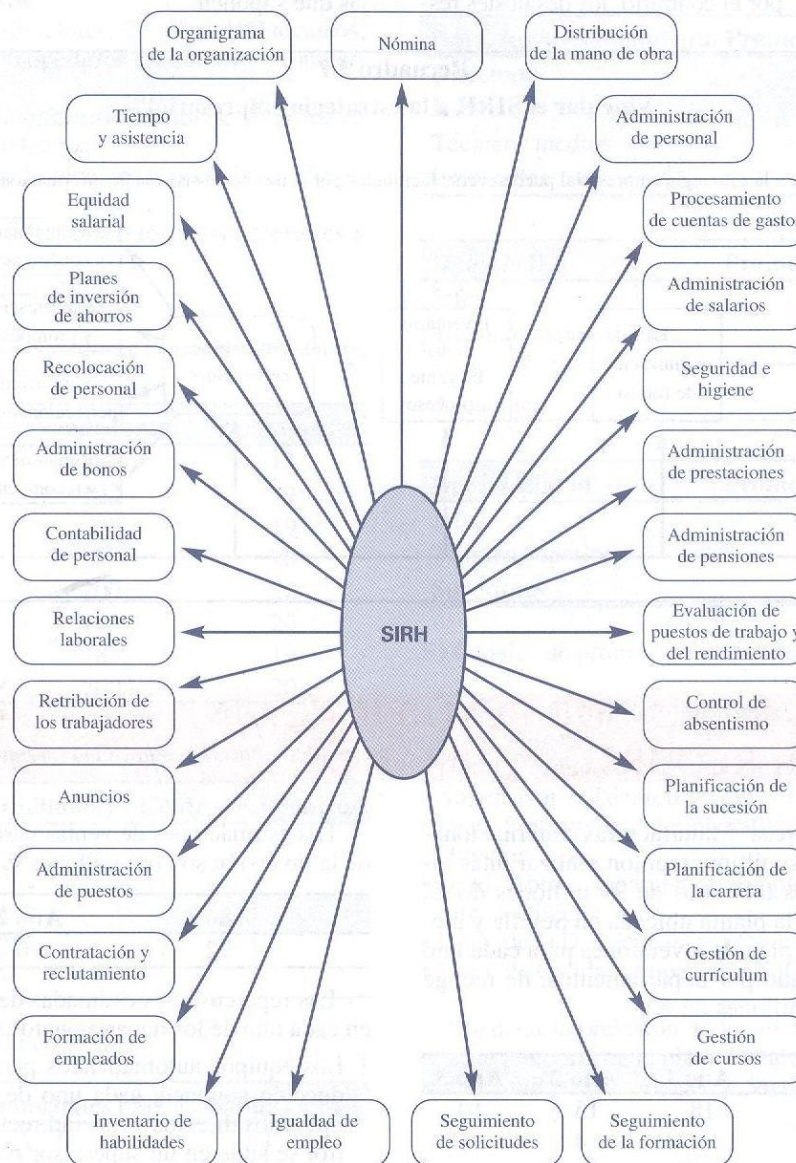


El funcionamiento de un departamento de recursos humanos asistido por un sistema de información es un concepto relativamente nuevo que no se ha explorado todavía en profundidad. Si bien muchas organizaciones ya cuentan con un sistema de información de recursos humanos, sin embargo la utilidad o rendimiento del mismo todavía es bajo, ya que es considerado fundamentalmente como una base de datos que contiene información sobre los empleados. No obstante, a medida que las organizaciones estudian los posibles usos de sus sistemas de información se dan cuenta de que poseen un material útil no sólo para el departamento de recursos humanos, sino también para los gerentes de línea. El SIRH debe tener la capacidad de ofrecer información válida no sólo a ni-

vel operativo, sino también estratégico. En el Capítulo 16 se analiza con algo más detalle este tema.

Tradicionalmente, el sistema de información de recursos humanos ha sido utilizado para hacer un seguimiento de aspectos tales como: solicitantes de puestos de trabajo, niveles de formación, nóminas y otras prestaciones sociales. Sin embargo, las empresas hoy deben dejar a sus gerentes de línea acceder al SIRH con el objeto de que puedan disponer del «registro de su gente» en el momento que lo necesiten. Los gerentes deben saber qué recursos humanos están disponibles, qué habilidades tienen y qué nuevas habilidades y conocimientos planean adquirir. El hecho de dar acceso a los gerentes de línea ha simplificado el proceso de toma de decisiones.

**Recuadro 3.6**  
**Usos múltiples de los sistemas de información de recursos humanos<sup>13</sup>**



<sup>13</sup> Teti y Carreiro «Human Resources Information Systems» (unpublished paper submitted to Professor Dolan as part of the requirement in Human Resources Management, McGill University, Fall, 1991)