



UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO

División Académica de Ciencias Económico-Administrativas



Catedrático:

William Valdemar López

Integrantes:

Yazmin del Carmen Benito de los Santos

Jeren Celeste Ramírez Castillo

Jose Miguel García Estrada

Luz Clarita Falcón De La Cruz

Elda Zaret Juárez Herrera

Materia:

Evaluación del Capital Humano

Informe: Relevancia de las Fuentes de Información en la Auditoría de Recursos Humanos

a) Importancia de cada fuente de información para la correcta ejecución de la auditoría

La auditoría de Recursos Humanos (RRHH) se apoya en diversas fuentes de información que permiten evaluar la eficacia, legalidad y coherencia de las prácticas del capital humano. Estas fuentes pueden clasificarse en **internas** y **externas**.

Las **fuentes internas**, como los registros de personal, evaluaciones de desempeño, informes de capacitación, indicadores de rotación y ausentismo, y entrevistas internas, son esenciales para entender el funcionamiento interno de la organización. Aportan datos concretos y accesibles que permiten analizar los procesos administrativos, operativos y estratégicos del área de RRHH. Su utilidad radica en ofrecer una visión clara de la cultura, las prácticas y el cumplimiento de las políticas internas.

Por otro lado, las **fuentes externas**, como las encuestas de clima laboral aplicadas por terceros, estudios de mercado laboral, informes de benchmarking, normativas legales y asesorías externas, permiten contrastar y validar la situación interna frente al entorno competitivo y regulatorio. Son fundamentales para garantizar la actualización y la adaptación de la organización a las mejores prácticas del mercado y las exigencias legales.

b) Influencia de la información en la toma de decisiones en Recursos Humanos

La información obtenida de ambas fuentes impacta directamente en la toma de decisiones estratégicas dentro del área de RRHH. Por ejemplo, los **registros internos** permiten detectar fallas en los procesos de reclutamiento, formación o gestión del talento, facilitando decisiones orientadas a corregir desviaciones o reforzar buenas prácticas. La **evaluación del desempeño** permite identificar líderes potenciales y necesidades de formación, lo cual influye en la planificación de carrera y promociones internas.

Las **fuentes externas**, por su parte, ayudan a determinar si las políticas salariales, beneficios y programas de bienestar están alineados con el mercado, lo cual es vital para la retención del talento. Además, las encuestas externas de clima laboral aportan objetividad a la percepción del ambiente organizacional y permiten tomar decisiones más imparciales para mejorar la motivación y el compromiso del personal.

c) Comparación entre ventajas y limitaciones de las fuentes internas y externas

Fuente	Ventajas	Limitaciones
Pasantes	<ul style="list-style-type: none">-- Datos específicos y actuales- Conocimiento profundo de la realidad organizacional.	<ul style="list-style-type: none">- Pueden estar sesgadas- No siempre permiten- Riesgo de falta de objetividad
Externas	<ul style="list-style-type: none">- Perspect- Comparabilidad con otras empresas- Validación externa de prácticas.	<ul style="list-style-type: none">- Mayor costo y- Pueden no reflejar particularidades- Riesgo de dependencia de datos genéricos

Conclusión

Tanto las fuentes internas como las externas son complementarias e indispensables para una auditoría de RRHH eficaz. La combinación de ambas permite obtener una visión integral del desempeño y gestión del capital humano, garantizando una toma de decisiones informada, objetiva y alineada con las exigencias del entorno empresarial actual.