



**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE
TABASCO**

**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO-
ADMINISTRATIVAS**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN



INFORME:

**Fuentes De Información Que Se Emplean En La Auditoria De
Recursos Humanos**

ASIGNATURA: EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

DOCENTE: WILLIAM BALDEMAR LOPEZ RODRIGUEZ

ALUMNAS:

DÍAZ GARCÍA DAIANA MISHHELL

OCAÑA LANDEROS MONTSERRAT

SANCHEZ CASTILLO SANDY JUDITH

SANTOS DAMIÁN ANA CRISTINA

MATRICULA: 212B39280

GUPO: RLA

FECHA: 07/04/25

Informe Sobre Las Fuentes De Información Que Se Emplean En La Auditoria De Recursos Humanos

La Auditoría de Recursos Humanos es un proceso crucial para evaluar y mejorar las políticas y prácticas dentro de una organización, y para ello, se necesita información precisa y variada proveniente de diferentes fuentes tanto internas como externas. Estas fuentes de información son fundamentales para la correcta ejecución de la auditoría, ya que permiten obtener una visión completa del estado de la gestión de talento en la empresa. Las fuentes internas, como los registros de personal, son esenciales porque brindan datos sobre el historial de cada empleado, incluyendo su fecha de ingreso, cargos ocupados y movimientos dentro de la organización, lo que permite tener un panorama claro sobre la estructura organizacional y la gestión del ciclo de vida del empleado. Las evaluaciones de desempeño son igualmente importantes, ya que permiten medir la efectividad del trabajo realizado por los empleados en relación con los objetivos establecidos, y proporcionan información sobre las áreas en las que los empleados pueden mejorar. De igual manera, los registros de capacitación y desarrollo son cruciales, ya que ayudan a verificar si los empleados han recibido la formación adecuada para cumplir con sus responsabilidades, y permiten identificar áreas donde es necesario ofrecer nuevas oportunidades de aprendizaje. Los indicadores de rotación y retención de personal, por su parte, son vitales para evaluar la estabilidad de la plantilla y la satisfacción de los empleados, permitiendo identificar si existen problemas internos que puedan estar provocando una alta rotación o descontento. Finalmente, las encuestas de clima laboral internas son esenciales para entender la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo y los factores que pueden estar afectando su motivación y compromiso.

Por otro lado, las fuentes externas también juegan un papel clave en la auditoría de RRHH. Las encuestas de clima laboral externas, por ejemplo, permiten comparar el ambiente laboral de la empresa con el de otras organizaciones similares, lo que proporciona una referencia externa para evaluar si la empresa se encuentra por debajo, por encima o en la media de sus competidores en términos de cultura y satisfacción laboral. Los estudios comparativos de remuneración son igualmente importantes, ya que permiten conocer si los salarios y beneficios ofrecidos por la empresa son competitivos dentro del mercado laboral, lo cual es fundamental para retener talento y atraer a nuevos

profesionales. La legislación y normativas externas son otra fuente crucial, ya que el cumplimiento de las leyes laborales es un aspecto esencial que debe ser evaluado en cualquier auditoría para evitar sanciones o problemas legales. Los estudios de mercado sobre tendencias de gestión de talento permiten conocer las mejores prácticas en el sector, lo que puede ayudar a la organización a adoptar estrategias innovadoras para mejorar la gestión de su fuerza laboral. Finalmente, las encuestas de satisfacción de clientes o usuarios externos proporcionan información indirecta sobre cómo el trabajo de los empleados impacta en la percepción externa de la empresa, lo que puede influir en decisiones relacionadas con la capacitación o la estructura organizativa.

En cuanto a la comparación entre las fuentes internas y externas, es importante destacar las ventajas y limitaciones de cada una. Las fuentes internas son altamente específicas y accesibles, lo que permite obtener información detallada sobre la gestión interna de los empleados y sus necesidades. Las fuentes externas, en cambio, ofrecen una perspectiva más amplia y comparativa, permitiendo a la empresa posicionarse frente a sus competidores y adoptar mejores prácticas del mercado. En resumen, una auditoría de RRHH efectiva requiere una combinación equilibrada de fuentes internas y externas para obtener una visión completa y precisa de la situación de los recursos humanos en la empresa, lo que facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas para mejorar la gestión del talento.