



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
División Académica de Ciencias Económico Administrativas  
Licenciatura en Administración



Actividad 2:

Mapa conceptual

Asignatura:

Administración de la Calidad

Docente:

William Baldemar López Rodríguez

Integrantes:

Irais Yamileth García Hernández

Vanesa De La Rosa García

Danna Paola Asencio Valencia

Monserrat Diaz Morales

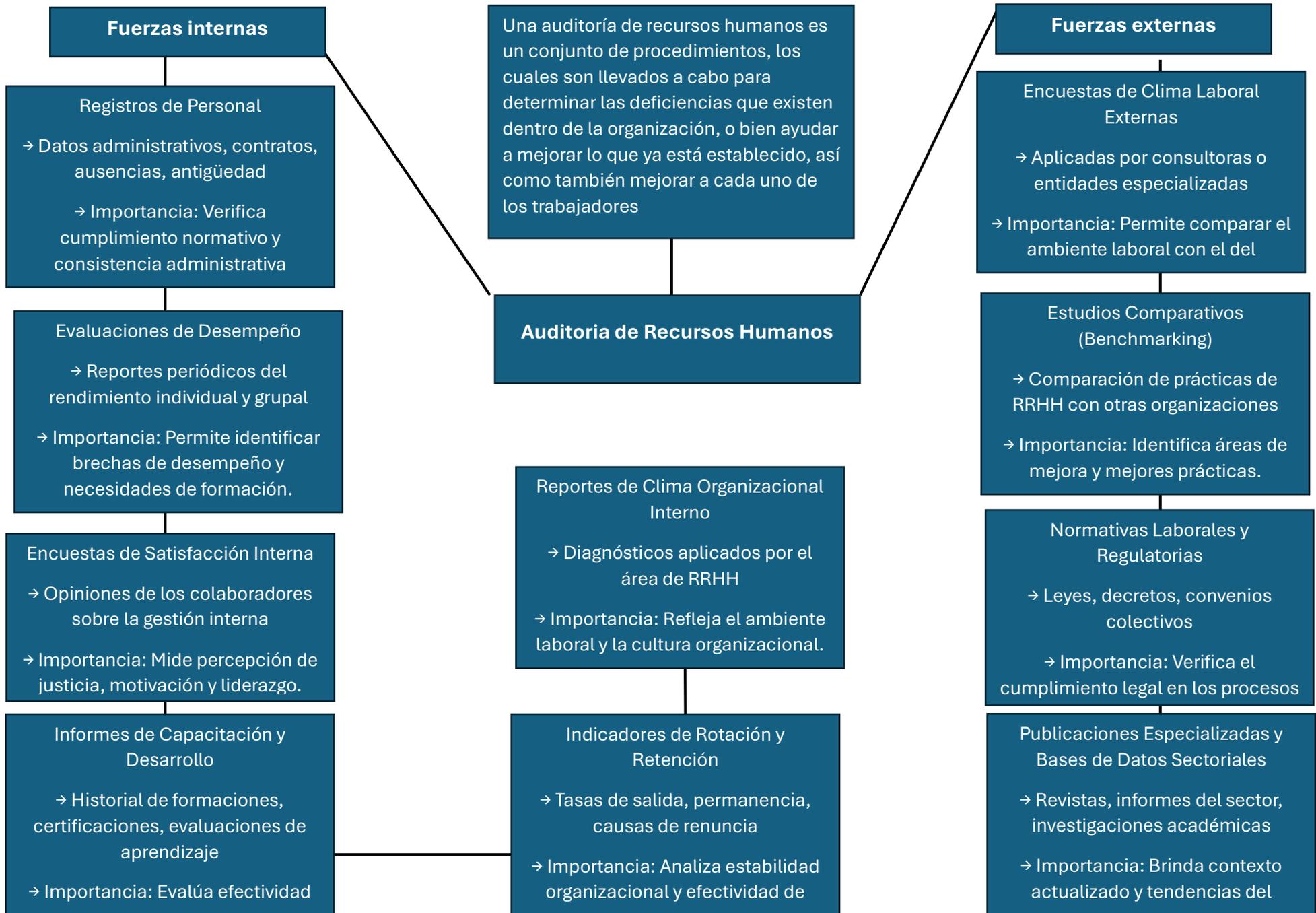
Sheyla Cristel Diaz Cupil

Grado: 7      Grupo: RLA

Horario:

Martes -Jueves 15:00-17:00

Lunes 07 de abril de 202



## Análisis

### a) Importancia de las fuentes de información en la Auditoría de Recursos Humanos

Las auditorías de Recursos Humanos (RRHH) requieren una base sólida de información confiable para evaluar los procesos, detectar áreas de mejora y garantizar el cumplimiento legal y organizacional. Las fuentes de información se dividen en internas y externas, y ambas juegan un papel esencial:

- Fuentes internas, como los registros de personal, son fundamentales para verificar el cumplimiento normativo, la gestión administrativa y la trazabilidad de cada colaborador. Las evaluaciones de desempeño permiten identificar fortalezas y debilidades del capital humano, facilitando la planificación de la formación y la promoción. Las encuestas internas de satisfacción y clima organizacional ayudan a detectar problemas de liderazgo, motivación o comunicación interna. Por su parte, los informes de capacitación revelan si las inversiones en formación están alineadas con los objetivos estratégicos. Finalmente, los indicadores de rotación y retención ofrecen información clave sobre la estabilidad del talento en la organización.
- Fuentes externas, como las encuestas de clima laboral externas o los estudios comparativos (benchmarking), permiten contrastar la situación interna con el entorno, identificando brechas frente a empresas similares. Las normativas laborales aseguran que los procesos de RRHH cumplan con las leyes vigentes, evitando sanciones. Finalmente, las publicaciones especializadas y bases de datos sectoriales ofrecen información valiosa sobre tendencias y mejores prácticas del mercado laboral.

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

La información recopilada a través de estas fuentes es crucial para la toma de decisiones estratégicas y operativas dentro de los departamentos de RRHH. Por ejemplo:

- Los datos de desempeño y capacitación pueden orientar decisiones sobre promociones, reubicaciones o despidos.
- Las encuestas de clima laboral, internas y externas, permiten rediseñar políticas de motivación, comunicación o liderazgo.
- Los índices de rotación pueden activar intervenciones sobre cultura organizacional o propuestas de mejora en compensaciones.
- El cumplimiento legal, monitoreado a través de fuentes normativas, evita riesgos jurídicos y mejora la reputación de la organización.
- Los estudios de benchmarking fomentan la innovación en políticas de RRHH y ayudan a mantenerse competitivos en la atracción y retención del talento.

En conjunto, esta información permite al área de RRHH no solo reaccionar ante problemas, sino anticiparse a ellos con estrategias basadas en evidencia.

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

Aspecto	Fuentes Internas	Fuentes Externas
<b>Ventajas</b>	Acceso directo y en tiempo real; información específica y personalizada	Ofrecen una perspectiva comparativa con el mercado; actualizan sobre normativas y tendencias
<b>Limitaciones</b>	Pueden estar sesgadas por la cultura organizacional; requieren mantenimiento constante	Acceso puede ser limitado o costoso; no siempre se adapta a la realidad particular de la organización
<b>Aplicación ideal</b>	Diagnóstico detallado de la situación interna	Identificación de oportunidades de mejora comparativas y cumplimiento normativo