

Evolución de la Auditoría de Recursos Humanos

El propósito de este artículo es presentar un apretado resumen de un trabajo de análisis a la producción científica sobre auditoría de recursos humanos, que fue realizado durante el año 2025 y que dejó importantes conclusiones para la profesión a nivel global.

La auditoría de recursos humanos, a pesar de su gran importancia para la organización está muy poco analizada (Fombrun et al., 1984; Garcia, 2003 y Chiavenato, 2017), existiendo por ello un vacío a nivel de producción científica que cuantifique cual ha sido su desarrollo a través del tiempo, teniendo en consideración esta problemática, es que se presenta esta investigación, que se hizo cargo de rescatar y analizar todos los artículos científicos publicados sobre esta tema, en bases de datos globales y de reconocimiento mundial. La investigación se basó en un análisis bibliométrico de artículos sobre auditoría de recursos humanos, publicados en las bases de datos globales *Scopus* y *Web of Science*, según Stallings y Ferris (1988), Houston y Delevan (1990) y Duque y Cervantes (2019),

El ámbito de acción de la auditoría de recursos humanos, es muy amplio ya que cubre todas las actividades de la gestión de personal, según Milkovich y Boudreau (1994) evalúa las políticas y prácticas de recursos humanos, Pérez y Oreo (2006), en ese mismo sentido para Sánchez y Bustamante (2008) y Nevado (1998), la auditoría de personal se orienta a evaluar la gestión estratégica de los recursos humanos. Se puede definir como la evaluación de políticas, procedimientos y prácticas para determinar la efectividad de la gestión de recursos humanos (Seybold, citado en Rapoori y Reddy, 2018), a su vez también busca evaluar la función de dirección de personas, de forma tal, de evaluar el adecuado cumplimiento de los objetivos organizacionales (Martínez et al., 2016), el cumplimiento de objetivos, planes y métodos (Marrero et al., 2009) y revisar que todas las inversiones en capital humano sean adecuadamente controladas (Habib et al., 2019; Kang et al., 2017), dichas inversiones tienen un impacto directo en los resultados futuros de las organizaciones (Nawaz, 2019).

A nivel de análisis empíricos Sánchez y Ramírez (2017), explican la relación que existe entre el riesgo y la auditoría de recursos humanos, realizando extensos estudios en terreno con bastante detalle en industrias muy diversas, incluso en empresas de diferente tamaño y trayectoria. Si se analizan aspectos más técnicos como programas de auditoría de recursos humanos destaca Siegfried (1965), aún que siendo muy limitado es uno de los primeros conocidos y publicados, también son relevantes los aportes posteriores de Sanchez y Rojas (2014).

La auditoría de recursos humanos, es un tema relativamente nuevo y que no posee un alto nivel de desarrollo, por ello que los aportes técnicos y metodológicos, aunque sean realizados indirectamente desde otros temas, son extraordinariamente escasos y por lo mismo son muy valiosos, desde el área de la auditoría del conocimiento se tienen los aportes de Yip et al. (2015), Neuberger (2012) y González y Ponjuán (2016), desde el área de la auditoría del desempeño con Valdés et al. (2015), Sánchez (2013) y del área de la auditoría de compensaciones Sánchez et al. (2017), León (2013), Sánchez y Calderón (2013) y también desde la auditoría de capacitación Rodríguez y Ramírez (1997), Sánchez (2014) y Pineda (1995). Asimismo, Mhenna (2023) postula que la auditoría de recursos humanos es una herramienta de gran relevancia y su implementación resulta prioritaria, ya que es importante para reducir los riesgos a los que se ven enfrentadas las empresas. En función de lo anterior, cobra especial importancia analizar el estado del arte y el nivel de desarrollo respecto del concepto de auditoría de recursos humanos desde un enfoque bibliométrico identificando las áreas de desarrollo, concentración geográfica y temáticas abordadas.

El propósito de este artículo es presentar un apretado resumen de un trabajo de análisis a la producción científica sobre auditoría de recursos humanos, utilizando para ello la bibliometría, la investigación se realizó en las dos principales y reconocidas bases de datos globales, *Scopus* y *Web of Science*. Los artículos científicos encontrados fueron procesados mediante las

herramientas *MS Excel*, *RStudio* y *Bibliometrix*, proporcionando información sobre la producción anual, producción por países, análisis por autores, información sobre el nivel de citación de los documentos, análisis de áreas temáticas, coincidencia de palabras claves y análisis de los documentos.

La base de datos *Scopus* es la primera red que registra publicaciones asociadas a la auditoría de recursos humanos, siendo el año 1977 donde se encontró el primer documento. Por su parte la plataforma *Web of Science*, en adelante *WOS*, registra su primera publicación en el año 1982. En términos generales la base de datos más relevante para la búsqueda sobre la auditoría de recursos humanos es la base de datos *WOS*, superando en muchos períodos al volumen de resultados encontrados en la plataforma *Scopus*. Cabe destacar que en el año 2005 se acrecienta esta tendencia, donde *WOS* superó ampliamente en términos de resultados encontrados a la base de datos *Scopus*.

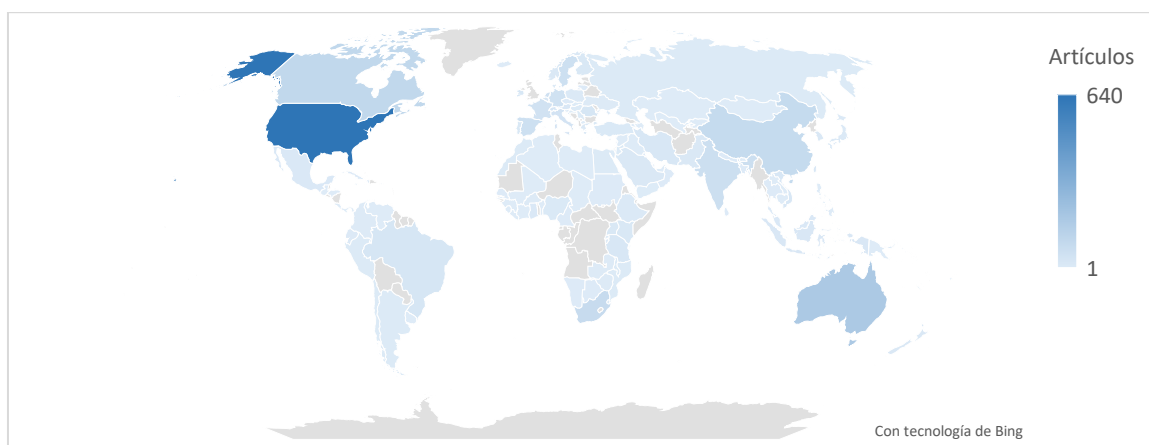
Desde el año 1977 hasta el año 2002, se registran los períodos de menor productividad en ambas bases de datos, por lo que en el rango de tiempo señalado solo se registró aproximadamente un 6,7% del total de la producción científica, en adelante, los resultados encontrados tienden notoriamente al aumento, siendo en el año 2022 donde se registra la cantidad más alta de publicaciones, identificando un total de 157 artículos (118 en *WOS* y 39 en *Scopus*). Tal como se señalan las líneas de tendencia, existe un aumento en el interés de los autores para escribir sobre la auditoría de recursos humanos en ambas bases de datos, lo que queda demostrado con el aumento de la producción científica conforme transcurre el tiempo.

Dentro de los 10 países que más publican sobre auditoría de recursos humanos, quien lidera ampliamente es EE. UU., país que cuenta con un total de 640 publicaciones, las cuales se componen de 517 documentos proporcionados por *WOS* y 123 documentos proporcionados por *Scopus*. Posteriormente se encuentra Reino Unido contabilizando un total de 228 documentos entre ambas bases de datos y luego aparece Australia con 184 publicaciones asociadas a la auditoría de recursos humanos (Figura 1).

Siguiendo en esta narrativa, se visualiza que a nivel geográfico existe un interés transversal de desarrollar investigaciones relacionadas con la auditoría de recursos humanos, ya que se apreció que existen contribuciones provenientes de múltiples partes del mundo, considerando a los países que cuentan con mayores índices de publicación en las bases de datos *WOS* y *Scopus*, la producción científica no se concentra solamente en una región geográfica, sino que se observan registros de publicaciones en variados puntos del planeta, siendo los que más aportan América, Europa, Asia, Oceanía y África.

Figura 1

Mapa de países que más publican sobre auditoría de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia.

Se destacan las contribuciones realizadas por la Psicóloga Holandesa *Dorret Boomsma*, quien posee 4 publicaciones en *WOS* y cuenta con un índice h de 163, las principales áreas en las que se desempeña son Psicología de la Genética y la Herencia y ciencias del comportamiento.

En lo que respecta a la contribución al tema de auditoría de recursos humanos por autores, *Dan J. Stein*, quien es un Psiquiatra y Neurocientífico Sudafricano, es el autor más relevante en términos de publicaciones realizadas (4) y también a nivel de índice h, contando con valor de 150 en dicho indicador, el índice h es una métrica que equilibra el número de citas por artículo de un autor en relación con su producción científica, donde la cantidad de citas es menor o igual al número de orden de un artículo en una revisión descendente de cita (Hirsch, 2005). Las principales áreas en que realiza contribuciones al mundo científico son psiquiatría, neurología y neurociencias.

Por el lado de *Scopus* se encuentra el autor *Juergen W. Spranger*, quien fue un destacado pediatra y genetista alemán, publicó 3 documentos que se asocian con el concepto de auditoría de recursos humanos, quien además cuenta con un índice h de 58. Sus principales áreas de interés fueron medicina, bioquímica y biología molecular.

Igualmente, se encuentra el autor *Robert Kerry Turner*, quien es un economista británico, posee 2 documentos asociados a la auditoría de recursos humanos y un índice h de 49, sus principales áreas de investigación son ciencias ambientales, ciencias sociales, economía, econometría y finanzas.

Dentro de las áreas temáticas más relevantes en la búsqueda asociada a la auditoría de recursos humanos, en términos generales se pudo apreciar un amplio predominio del área de la salud y también temas asociados a economía, administración y finanzas. En el caso específico, en la base de datos *WOS*, se apreció que el área con un mayor predominio corresponde a economía empresarial, en la cual se encasillan 227 de los artículos encontrados. Asimismo, en la base de datos *Scopus*, el área que marca un mayor predominio corresponde a la medicina, temática en la cual se encasillan 247 artículos.

El artículo más relevante a nivel de citaciones en *WOS* lleva por nombre “*WHO World Mental Health Surveys International College Student Project: Prevalence And Distribution Of Mental Disorders*”, el cual data del año 2018 y totaliza 1.310 citas recibidas, el documento aborda el aumento de los trastornos mentales entre estudiantes, a través de un estudio de la Organización Mundial de la Salud en 19 universidades de 8 países, encuestando a estudiantes de primer año y reveló que los trastornos más comunes fueron depresión, ansiedad y consumo de sustancias. Factores como edad, género, situación familiar, religión, orientación sexual y rendimiento académico mostraron correlaciones modestas (Auerbach et al., 2018).

En lo que respecta a la base de datos *Scopus*, el artículo más citado lleva por nombre “*Development of a technical innovation audit*”, el cual data del año 1996, y totaliza 461 citas recibidas, dicho documento presenta una metodología para auditar la gestión de la innovación técnica, la cual a más allá de medir el desempeño, al considerar los procesos que generan la innovación, abordando los procesos centrales como la generación de conceptos, desarrollo de productos, innovación de procesos y adquisición de tecnología, haciendo uso de procesos habilitadores. El proceso de auditoría posee una dimensión de desempeño y otra de procesos, que permite detectar brechas y planificar mejoras (Chiesa et al., 1996).

Analizando los conceptos claves que derivan de las investigaciones científicas sobre auditoría de recursos humanos en las bases de datos *WOS* y *Scopus*, se observó que no se trata el tema de manera específica, es decir, solo se encontraron conceptos separados y relacionados indirectamente, tal como lo son, *management, health, human, performance, impact, entre otros* en el caso de *WOS*, mientras que en la búsqueda realizada en *Scopus*, los conceptos que más

nivel de citación al alinear enfoques existentes con base en nuevas líneas investigativas visibles en la producción científica.

La evolución de las contribuciones científicas en auditoría de recursos humanos, se enmarcan en distintas áreas temáticas (principalmente en el área de la salud), se detectó una gran cantidad de oportunidades para que esta temática también sea desarrollada desde el punto de vista empresarial y/o administrativo mediante la aplicación de investigaciones comparativas, análisis de casos o estudios de tendencias, que permitan representar el desarrollo conceptual de la auditoría de recursos humanos desde un enfoque organizacional, áreas como la educación y los servicios, representan posibilidades concretas para futuras investigaciones en este tema.

Los resultados encontrados se contradicen, con los discursos públicos de diferentes gremios y asociaciones empresariales y de diversas organizaciones tanto nacionales como internacionales, en el sentido que los trabajadores son lo más importante para ellos, lamentablemente la evidencia empírica refuta estas afirmaciones, pero a la vez nos muestra la gran oportunidad que se tiene y que se le presentan a instituciones tan importantes y globales como la Asociación Interamericana de Contabilidad, de participar activamente en el desarrollo de la auditoría de recursos humanos y en la gestión de personas.

Jorge Alejandro Sánchez Henríquez, PhD – MBA – CPA
Miembro de la Comisión de Administración y Finanzas de la AIC
Profesor Universidad de Talca - Chile
Emails: jsanchez@utalca.cl o jasanchezhenriquez@gmail.com

