

Influence of Human Resources Practices on the Recruitment Process: A Systematic Review from 2019-2024

Ruíz-Zavaleta, Josue Alberto³; Saldaña-Guzmán, Nahelly Jaret⁴; Estrada-Espinoza, Johan Alexander⁵; Rivas-Mendoza, Milagros Isabel, Mg.¹; Osorio -Paredes, Liney, Mg.²
^{1,2,3,4,5}Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, u20207810@utp.edu.pe, u20208131@utp.edu.pe,
u18103195@utp.edu.pe, c23212@utp.edu.pe, c22922@utp.edu.pe

Abstract– The purpose of this systematic research is to analyze the influence of human resources management on the personnel recruitment process, as well as to identify strategies that can improve its quality and efficiency. To this end, a systematic review of the scientific literature published between 2019 and 2024 was conducted in the Scopus database. Fifteen relevant studies were identified that met the established eligibility criteria. The results show that the participation of the human resources department is essential in all stages of recruitment, from profile definition to the final selection of the candidate. This ensures that the most suitable personnel are hired, which translates into better performance and greater productivity for the organization. Furthermore, the reviewed studies identified that business sectors that have implemented HR have shown improvements in internal and external aspects. Some indicators that demonstrate this correlation fall into talent management, organizational effectiveness, process automation, and KPI development. Although studies on these topics exist, there is a lack of updated systematic reviews that integrate these variables in recent contexts of digital transformation. This paper seeks to fill this gap and provide an updated perspective to guide future research and professional practices. In conclusion, this study demonstrates the importance of effective human resource management for successful recruitment, which impacts organizational performance and competitiveness.

Keywords– Human resources, recruitment, efficient practices, job performance, employees, productivity.

Influencia de las prácticas de Recursos Humanos en el proceso de reclutamiento de personal: Una Revisión Sistemática entre el 2019-2024

Ruíz-Zavaleta, Josue Alberto³; Saldaña-Guzmán, Nahelly Jaret⁴; Estrada-Espinoza, Johan Alexander⁵; Rivas-Mendoza, Milagros Isabel, Mg.¹; Osorio -Paredes, Liney, Mg.²
^{1,2,3,4,5}Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, u20207810@utp.edu.pe, u20208131@utp.edu.pe, u18103195@utp.edu.pe, c23212@utp.edu.pe, c22922@utp.edu.pe

Resumen– La presente investigación sistemática tiene como propósito analizar la influencia de la gestión de recursos humanos en el proceso de reclutamiento de personal, así como identificar las estrategias que pueden mejorar su calidad y eficiencia. Para ello, se realizó una revisión sistemática de la literatura científica publicada entre 2019 y 2024 en la base de datos Scopus. Se identificaron 15 estudios relevantes que cumplieran con los criterios de elegibilidad determinados. Los resultados muestran que la participación del área de recursos humanos es fundamental en todas las etapas del reclutamiento, desde la definición del perfil hasta la selección final del candidato. Esto permite asegurar que se contrate al personal más adecuado, lo que se traduce en mejor desempeño y mayor productividad para la organización. Asimismo, los estudios revisados identificaron que los sectores empresariales que han implementado RR. HH. han presentado mejoras en aspectos internos y externos. Algunos indicadores que muestran esta correlación recaen en la gestión del talento, eficacia organizacional, automatización de procesos y desarrollo de KPIs. Aunque existen estudios sobre estas temáticas, se evidencia la falta de revisiones sistemáticas actualizadas que integren estas variables en contextos recientes de transformación digital. Este trabajo busca cubrir ese vacío y aportar una visión actualizada que oriente futuras investigaciones y prácticas profesionales. En conclusión, este estudio evidencia la importancia de una gestión efectiva de recursos humanos para lograr un reclutamiento exitoso, lo cual repercute en el desempeño y la competitividad organizacional.

Palabras clave– Recursos humanos, reclutamiento, prácticas eficientes, desempeño laboral, empleados, productividad.

I. INTRODUCCIÓN

En el panorama empresarial contemporáneo, la trayectoria factible de los recursos humanos se ha convertido en un aspecto determinante para el desempeño exitoso de las organizaciones a nivel mundial [1], como consecuencia, el reclutamiento laboral emerge como un componente esencial para asegurar su rendimiento y viabilidad en un entorno dinámico y competitivo, buscando obtener ventajas en el mercado globalizado [2][3].

Por ello, la identificación y selección del talento humano adecuado no solo impacta directamente en el rendimiento y la competitividad de una empresa, sino que también influye en su cultura organizacional y la adaptación de un mercado cambiante [4], pasando a ser considerados como parte del fundamental del activo de la empresa ya que su contribución y desempeño juegan un papel vital en el éxito organizacional, generando que estas cuenten con nuevas estrategias para su captación y retención [5][6].

Al seleccionar al candidato adecuado, una corporación allana su camino para establecerse dentro de un mercado [7], es aquí que el proceso de reclutamiento se debe gestionar por el área encargada, de tal manera que se asegure la cantidad y calidad de personal necesario en el momento oportuno [8]. Sin embargo, alguna mala práctica voluntaria o involuntaria del área de recursos humanos traería como consecuencia que estos empleados no lleguen a identificarse con los valores institucionales provocando malestar dentro de las organizaciones [9], siendo importante comprender que el reclutamiento del personal implica realizar un arduo trabajo por parte del área de recursos humanos ya que de esto depende el desarrollo organizacional [10].

De hecho, dentro de los mayores desafíos especialmente en países bajos, es encontrar un empleado adecuado, atraerlo y mantenerlo dentro de la organización [11][12]. Es así que, el área de recursos humanos (RR. HH), lidera la responsabilidad de encontrar mecanismos adecuados y eficaces que ayuden a los empleados a identificarse con los valores institucionales y encontrar formas en que los empleados actuales puedan contribuir mejor a la empresa, desde su lugar de trabajo, sintiendo apoyo de su organización y evitar la volatilidad de los mismo [13].

Otro problema latente en la práctica del reclutamiento es la informalidad, ya que en muchos casos se inclinan a evitar los trámites burocráticos, sobre todo en los países de Latinoamérica, afectando de manera radical tanto a los trabajadores como a la economía en general [14], la falta de regulación y la prevalencia de redes personales sobre criterios de mérito conducen a situaciones de explotación laboral, discriminación y precarización del empleo [15].

La creación de procedimientos de selección y contratación rigurosos, la provisión de recursos necesarios y la capacitación adecuada influyen en las mejoras significativas en escuelas en Arabia Saudita, las cuales tienen dificultades de contratación de candidatos calificados que estén a la altura de la misión y las necesidades. Este estudio recomendó proporcionar un presupuesto, recursos y capacitación adecuados al personal de recursos humanos para comunicarse de manera efectiva con los posibles candidatos, identificar el tipo de candidatos y diseñar una estrategia de contratación y selección [40].

En países como Perú, el Instituto Peruano de Economía (IPE) mediante un cuestionario empleado por la Encuesta escala de informalidad laboral trascendente de 72.4%, ocasionando que se generen entrelazos negativos con el desempeño laboral, dado que a mayor presencia de informalidad existe una menor productividad en los distintos sectores económicos [16].

Por tal motivo, una adecuada gestión de área de recursos humanos en el reclutamiento permitirá a los gerentes establecer planes y contratar personal calificado, al mismo tiempo ayudar a las personas a desarrollarse en sus centros laborales, creando oportunidades de mejoras [17], por otro lado, se justifica metodológicamente por que pretende dar a conocer el estado del arte sobre las prácticas de Recursos Humanos en el proceso de reclutamiento del personal. Entonces, para abordar esta problemática, es necesario implementar estrategias que promuevan la formalización del empleo, fortaleciendo la regulación laboral y fiscal, y fomentando la educación y la capacitación laboral, incluyendo medidas como la optimización de trámites para la legalización de empresas, la implementación de incentivos a empleadores que contraten de manera formal, y la creación de programas de formación y reinserción laboral para trabajadores informales [18][19].

El Reclutamiento de personas se ve acelerada, con las herramientas de automatización y la IA en las prácticas de RRHH. Esta tecnología tiene numerosos beneficios; aumenta considerablemente la eficiencia y la eficacia de los procedimientos de adquisición de talentos. La tecnología tiene un impacto significativo en la contratación de profesionales de RR.HH. Los efectos de la IA en la contratación de RR.HH. han sido demostrados por varios estudios, con especial atención a las percepciones de los candidatos sobre la IA [41].

Finalmente, la designación de este tema se defiende por su trascendencia multidimensional, ya que el papel de los recursos humanos es crear beneficios que brindarán a los empleados un sentido de pertenencia, unión y maximizar la fidelidad, de acuerdo con el presupuesto permitido y los valores fomentados en la organización [20]. Podemos ver desde una perspectiva científica, comprender el reclutamiento de personal puede contribuir al desarrollo de teorías y modelos que optimicen la gestión de recursos humanos. Técnicamente, mejorar el reclutamiento puede aumentar la eficacia física y económica, lo que se traduce en mayor competitividad. Socialmente, un reclutamiento inclusivo fomenta la diversidad y la equidad en el entorno laboral, fortaleciendo la cohesión social. Económicamente, invertir en estrategias de reclutamiento efectivas reduce los costos asociados con la rotación de personal y aumenta los rendimientos a largo plazo.

Por todo lo antes mencionado, se propone responder la siguiente pregunta de investigación: **¿Cómo influyen las prácticas de Recursos Humanos en el proceso de reclutamiento del personal?**

Nacional de Hogares (ENAH) al año 2018, sostiene una

Asimismo, se plantearon las siguientes preguntas complementarias implementando la estructura de PICO (Población, intervención, comparación y resultados), las cuales son:

PC1: ¿Cuál es la influencia de las prácticas de Recursos Humanos en los diversos sectores empresariales existentes?.

PC2: ¿Qué estrategias específicas de recursos humanos se están implementando en el proceso de reclutamiento?

PC3: ¿Cómo se correlacionan las prácticas de recursos humanos con el desempeño laboral y la productividad de los empleados contratados?

Por tanto, el objetivo general de la investigación es: Identificar la influencia de las prácticas de RR. HH en el proceso de reclutamiento y analizar el estado del arte con respecto al tema propuesto. Como objetivos específicos tenemos: identificar la cantidad de artículos elaborados en el intervalo de año establecido, detectar las fuentes más empleadas por los autores para la publicación de artículos, verificar la relación entre el país de origen, autores y palabras claves, describir la producción científica según país y ordenar la co-ocurrencia de palabras clave encontradas en los artículos seleccionados. Asimismo, **surge la necesidad de detallar la forma de actuación de RR. HH y los beneficios que otorgan tanto de forma global como en sectores empresariales específicos.** También, se considera importante establecer los indicadores relacionados entre RR. HH y el reclutamiento, como reconocer los temas más abordados de las investigaciones seleccionadas.

II. METODOLOGÍA

Con el fin de llevar a cabo este análisis, se ha propuesto realizar una revisión sistemática enfocada en el procedimiento de reclutamiento en el ámbito de recursos humanos. Se entiende por revisión sistemática de literatura como aquel sistema de estudio secundario que se encarga de determinar, integrar y examinar la evidencia de investigaciones primarias usando un método rígido mediante el empleo de estadística y gráficos dinámicos para una mejor comprensión de la temática estudiada [21].

El proceso de revisión se inició consultando una base de datos especializada perteneciente a un editorial holandés, SCOPUS, de donde se extrajo toda la información primaria para la ejecución de este. Asimismo, se buscó investigaciones realizadas entre los años 2019 y 2024, lo que proporcionó una base teórica sólida sobre las variables de estudio.

Es importante destacar que encontrar una relación clara entre las variables de estudio ha representado un desafío. En algunos casos, fue necesario realizar búsquedas exhaustivas en diferentes contextos para obtener información relevante.

El estudio presenta un enfoque mixto siguiente la guía de la DECLARACIÓN PRISMA 2020, con el objetivo de reunir y sintetizar evidencias disponibles acerca del impacto de

recursos humanos en relación al proceso de reclutamiento. Es importante reconocer que, el método de investigación seleccionado, que por un lado es cualitativo y por el otro cuantitativo, se enfoca en reunir y analizar exploraciones, bases de datos y, además, aspectos bibliométricos destacables para responder a preguntas de investigación concretas. No obstante, este enfoque se complementa con el método PRISMA para proveer un marco organizado y preciso para llevar a cabo y notificar revisiones sistemáticas de manera uniforme y transparente [22]. Esto, corrobora a los autores a estructurar y llevar a cabo la revisión de manera más estricta y dinámica, además de permitir a los lectores examinar la calidad y veracidad de la revisión.

Al alinearse hacia los parámetros del método PRISMA, los redactores originales pueden asegurar que su revisión sistemática sea completa, lícita y accesible, lo que contribuye a la confiabilidad y transparencia del estudio aplicado en el campo [23]. Además, el empleo de este método fomenta el análisis crítico de las fuentes y métodos utilizados, permitiendo el reconocimiento de posibles sesgos y limitaciones en la revisión.

Por otro lado, se hace la ejecución de aspectos bibliométricos, siendo estas herramientas utilizadas para evaluar y analizar la producción científica mediante métodos cuantitativos permitiendo estudiar la estructura y el comportamiento del desarrollo de la ciencia [24].

Durante la fase de identificación de registros, se consideraron las variables de estudio “reclutamiento” y “recursos humanos”. Se seleccionaron inicialmente 33,157 estudios, los cuales fueron sometidos a un riguroso filtro de parámetros de integración y descarte para asegurar la pertinencia del material científico.

Finalmente, se obtuvieron 15 estudios que cumplían con los criterios definidos previamente, como la presencia de las variables de estudio en el título o resumen, palabras clave asociadas, idioma y país de la investigación, identificación de motivaciones y limitaciones en el proceso de selección, y disponibilidad del estudio en acceso abierto. Siendo la ecuación de búsqueda resultante: ("hiring" OR "talent acquisition" OR "staffing" OR "employment" OR "recruiting" OR "candidate selection" OR "headhunting" OR "job placement" OR "manpower sourcing" OR "personnel selection") AND (“HR” OR "personnel management" OR "staff management" OR "workforce management" OR "talent management" OR "employee management" OR "labor management" OR "workforce administration" OR "personnel administration" OR "staff administration") AND ("best practices" OR "productivity techniques" OR "optimized procedures" OR "performance enhancement strategies" OR

"streamlined approaches" OR "efficient workflows" OR "time-saving practices" OR "cost-effective methods") AND ("work performance" OR "workplace productivity" OR "employee effectiveness" OR "performance evaluation" OR "work efficiency" OR "task accomplishment" OR "job effectiveness" OR "workplace performance" OR "employment output" OR "workplace efficiency").

TABLA I
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN E INCLUSIÓN

Criterios de Inclusión	
CI1	Estudios especializados en el campo temático de recursos humanos y reclutamiento.
CI2	Las publicaciones deben presentar tendencias actuales, mejores prácticas o innovaciones en el campo de reclutamiento y la gestión de RR.HH.
CI3	Ofrecer modelos o marcos conceptuales para mejorar la eficacia del reclutamiento y la gestión de recursos humanos.
Criterios de Exclusión	
CE1	Estudios que se encuentren fuera de la delimitación temporal (2019-2024).
CE2	Publicaciones diferentes a la categoría “Article”
CE3	Artículos fuera de la temática de “Ciencias Sociales”
CE4	Aquellos estudios que no estén en el proceso final de publicación.
CE5	Estudios que estén escritos en idiomas diferentes al inglés.
CE6	Publicaciones que no consideren el tópico de “recursos humanos” y “reclutamiento”.

Después de este proceso de clasificación, se incluyeron 15 estudios con análisis similares, mientras que otras 21 publicaciones fueron excluidas por no cumplir con el último criterio de selección, es decir, tener una orientación temática distinta a la del trabajo propuesto

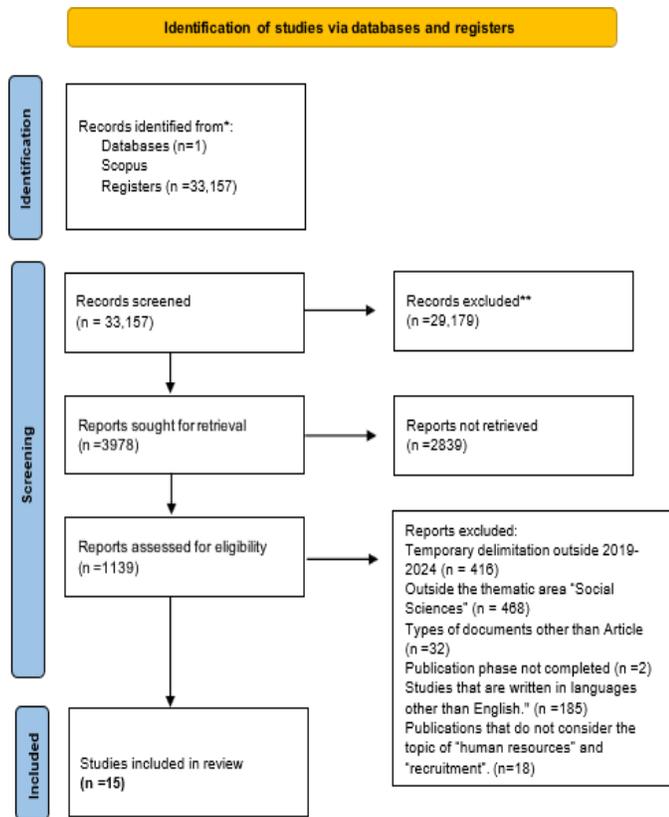


Fig. 1. PRISMA 2020 Diagrama de flujo para nuevos estudios sistemáticos que incluyeron búsquedas solo en bases de datos y registros.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Posteriormente, se presenta la fase de resultados donde se inicia mostrando un resumen de la diversidad de trabajos considerados para este estudio sobre el reclutamiento y recursos humanos durante el periodo 2019-2024, los cuales son 15, tal y como se percibe en la tabla II. Esta sección se divide en resultados bibliométricos y resultados de contenido.

TABLA II
INVESTIGACIONES INCORPORADAS EN LA REVISIÓN SISTEMÁTICA A PARTIR DE RR. HH Y SU IMPACTO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ENTRE EL 2019-2024

Autores	Título de Estudio
Gustilo R. & Escolar J. (2019) [25]	An Analytic Hierarchy Process Approach In The Shortlisting of Job Candidates In Recruitment
Krušković T., Ilić B. & Anđelić S. (2023) [26]	Attracting And Retaining Employees As A Result Of Effective Employer Brand Management

Wubbelt A. & Tirrel H. (2022) [27]	Attracting Members Of Generation Z to Companies Via Social Media Recruiting in Germany
Bae H., Simmons D. & McCall C. (2022) [28]	Building People As They Build Work: Promoting The Recruitment and Retention of Construction Professionals by Facilitating Agency
Ngo Q. & Yoon S. (2023) [29]	Context-Aware Worker Recruitment for Mobile Crowd Sensing Based on Mobility Prediction
Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022) [30]	Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan It Professionals: An Empirical Study
Aslam M., Shafi I., Ahmed J., Ahmed, J., De Marín M., & Ashraf, I. (2023) [31]	Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance
Bisson et al. (2022) [32]	Planning, Operationalizing, And Evaluating Patient Partners' Engagement In Primary Care Research: A Logic Model.
Guan Z. (2024) [33]	Research On Human Resource Allocation Management Of Enterprise Information Project Construction.
Ferdousi F. & Abedin N. (2023) [34]	Strategic Human Resources Management For Creating Shared Value In Social Business Organizations.
Rashed A., Khalfan A., Ahmad S., Muataz A., & Mohammed A. (2022) [35]	The Effects of Recruitment, Selection, And Training Practices on Employee Performance in The Construction and Related Industries
Ethar I. (2024) [36]	The Impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) on Organizational Performance: Mediating Role of It Infrastructure.
Martins et al. Naseem S. (2023) [37]	The Impact of System Dynamic Employee Recruitment Process on Organizational Effectiveness.
Rodríguez, J., Montero, A., & Losada, R. (2019) [38]	The Opportunity Presented by Technological Innovation to Attract Valuable Human Resources

Koivunen S., Olsson T., Olshannikova E., & Lindberg, A. (2019) [39]	Understanding Decision-Making In Recruitment: Opportunities And Challenges for Information Technology
---	---

3.1 RESULTADOS BIBLIOMÉTRICOS

A través de la sistematización y análisis del contenido sobre la repercusión de RR. HH en el reclutamiento, se pudo evidenciar, que dentro del 2023 se presentó una producción mayor a la de otros años con un 40%, es decir 6 artículos. Continuamente, en el año 2022 se determinó un porcentaje del 33% hallándose un total de 5 publicaciones a comparación del año 2024 donde solo se halló 1 artículo respectivamente. Durante el 2019, se encontró un total de 3 producciones científicas representando solo el 20%, mientras que en los años 2020-2021 no se encontró algún hallazgo científico. Dentro de las limitaciones temporadas definidas, se puede diferir que, dado a los eventos transcurridos, como el COVID-19, la aceleración de la tecnología o la recesión económica, permitieron resaltar la importancia del área de Recursos Humanos, ya que este demostró ser esencial para la resiliencia y la adaptación de las organizaciones, asegurando que pudieran enfrentar los desafíos inmediatos mientras se preparaban para un futuro cada vez más digital y competitivo.

Se puede apreciar, que la actitud para hacer frente a este tipo de situaciones han sido un foco de atención para la investigación, tal es así que, en 2023 donde se presentaron los picos más altos de investigaciones, se aprecia la existencia de distintas aplicaciones, como es el caso del uso de tecnologías de la información y automatización [29],[33], la selección y contratación de empleados a través de plataformas virtuales [25], y también el uso de métodos de selección efectivos, como entrevistas, referencias de empleados y selección de candidatos mediante el reclutamiento formal [31],[34].

A continuación, en la Fig. 3 se muestra las fuentes más significativas respecto a los datos bibliográficos, siendo “Sustainability (switzerland)” la más empleada con un aproximado del 20% en 3 artículos, continuamente se encuentra “IEEE Access” con 13% mediante 2 artículos y otras fuentes representando en conjunto un 67%, es decir, se halló 1 fuente distinta en un total de 10 artículos.

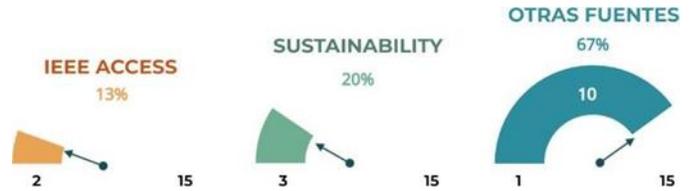


Fig. 3 Fuentes más relevantes de los artículos.

La Fig. 4 Se evidencia a través de un gráfico de 3 campos la relación entre países, autores y palabras clave, cabe resaltar que la relación es dependiente de izquierda a derecha, ya que, en base a los países mostrados, se muestran los autores que publicaron en estos, y en base a estos últimos se muestra la distribución fuentes donde publicaron sus investigaciones. En tal sentido, los países con mayor frecuencia son Canadá con una frecuencia de (n=6) a pesar que tiene un flujo de salida de 1 ya que solo aparece un autor en la gráfica presentada; Pakistán con una frecuencia de (n=15), teniendo un flujo de salida de 5; Jordania con (n=5) y Corea con (n=4), siendo este último el que tiene un flujo de salida igual a 4. Entre los autores con mayor flujo de entrada tenemos a Aslam M, Ahmed J, Ashraf I (n=5) y el autor Campbella con (n=1), donde según la gráfica los 3 primeros tienen una frecuencia de 7 mientras que el último posee 6 ocurrencias detectadas. Entre las palabras clave con mayor frecuencia tenemos “Human Resource Management – gestión de los recursos humanos” con (n=10), “Recruitment y Effective selection - reclutamiento y selección efectiva” (n=4), “Recruiting – reclutamiento” (n=1), teniendo todos los antes mencionados flujos de entradas igual a la cantidad de ocurrencias detectadas.

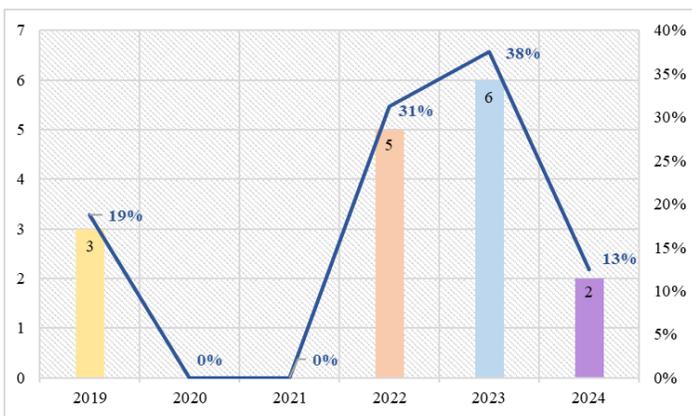


Fig. 2 Artículos según año de publicación.

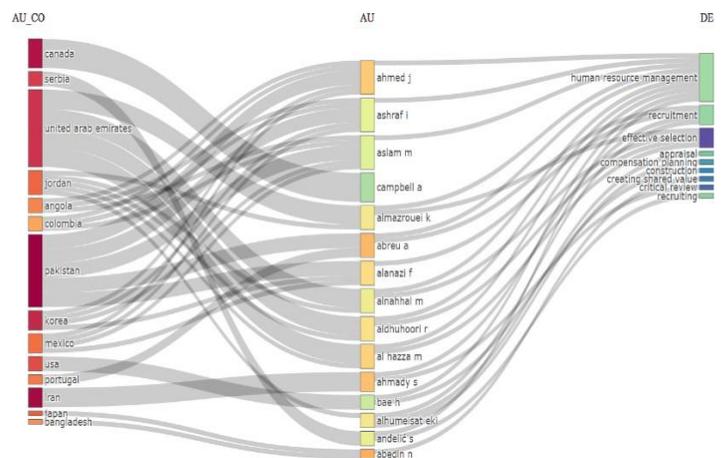


Fig. 4 Gráfico de 3 campos de los artículos.

A través de la sistematización y análisis del contenido sobre RR. HH y reclutamiento, se muestra también la producción científica a base de los artículos seleccionados, donde países como Pakistán y Canadá tuvieron un mayor empleo para el desarrollo científico de dichos artículos. Asimismo, se identificaron otros países que intercedieron en la participación de la producción investigativa como Estados Unidos, India, Finlandia, Corea del Sur, Serbia, España, entre otros.

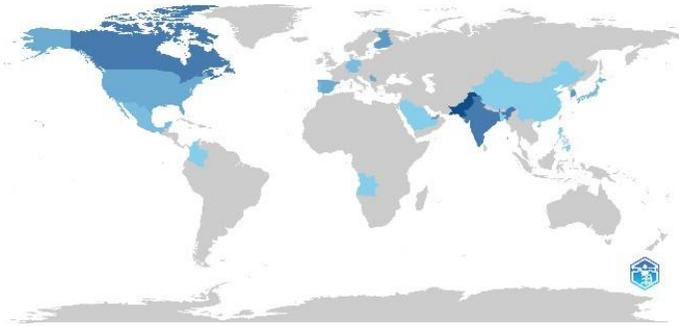


Fig. 5 Producción científica según país de origen.

Por último, se cuenta con la nube de palabras claves más empleadas entre las investigaciones seleccionadas junto a la frecuencia de su empleabilidad, de las cuales destacaron: administración de recursos (4), empleo (3), gestión de recursos humanos (3), personal (3) innovación (2), reclutamiento (2), entre otros.



Fig. 6 Nube de palabras claves.

3.2 RESULTADOS DE CONTENIDO

La tabla III detalla algunas de las formas de cómo actúa la puesta en práctica de la aplicación de RR. HH y cómo ésta repercute considerablemente en el proceso de reclutamiento del personal, y asimismo puede mejorar la calidad y eficiencia de dicho proceso [31].

TABLA III
BENEFICIOS DE UNA BUENA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DURANTE EL RECLUTAMIENTO

Categoría	Descripción
Influencia de RRHH en el proceso de selección de personal.	El área de RR. HH permite calificar, clasificar y preseleccionar a los candidatos ideales para los puestos de trabajo, permitiendo que, a largo plazo, promuevan dentro de la empresa una marca empleadora atractiva que resalte tanto los valores como su cultura [25],[29],[34],[36],[39].
	Una adecuada gestión de RR. HH aumenta la contratación de mano de obra calificada. Esto, a su vez, mejora el desempeño de los empleados y conduce a un mejor funcionamiento de la organización [28],[35],[37].
Contribuciones de las prácticas de RR. HH en la calidad y la eficiencia del reclutamiento.	Permite invertir en un proceso de reclutamiento eficiente y efectivo que genera múltiples beneficios operativos, estratégicos y de reputación, lo que se traduce en una mayor competitividad y éxito a largo plazo para la organización [26],[30],[32],[34],[38].
	Genera un aumento del rendimiento laboral, otorgándoles un sentido de pertinencia para la toma de decisiones y el acceso a crear procesos estandarizados e innovadores respecto al reclutamiento de personal [27],[31],[33].

Los estudios justifican que las prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos tienen un impacto mensurable en el desempeño organizacional [34]. Permite alinear los objetivos estratégicos de la organización con el impacto del reclutamiento de empleados en la efectividad de la organización. A medida que aumentan la rotación y las necesidades de contratación dentro de las empresas, se genera

una etapa de estancamiento [35]. Por ende la necesidad del área de Recursos Humanos, quien, identificando y ejecutando estrategias de reclutamiento contribuya de manera eficaz en los procesos de contratación.

En el siguiente cuadro de resultados, se presenta el impacto que ha generado RR. HH en distintos sectores, evidenciando el gran impacto que genera dicha área en los rubros empresariales.

TABLA IV
SECTORES DONDE IMPACTO LAS PRÁCTICAS DE RR. HH.

Influencia de las prácticas de RR. HH en el proceso de reclutamiento.	SECTOR CON PRACTICAS DE RR. HH			
	Sector Industrial y Manufactura	Sector Tecnológico	Sector Educación	Sector Servicio
Mayor retención de empleados	[34]		[35],[37]	
Reducción de rotación de personal	[33]	[29],[36]		
Efectividad organizacional y desempeño laboral		[27],[30],[38]		[25],[28],[32],
Innovación de procesos		[39]		[26][31]

El área de Recursos Humanos (RRHH) ha evolucionado significativamente, impactando en sectores empresariales de diversas maneras. En el sector financiero, las prácticas efectivas de RRHH han contribuido a disminuir la rotación de personal en un 20%, lo que resulta en una mayor estabilidad y continuidad en los equipos de trabajo, experimentando el incremento del 40% en la productividad general [33]. Además, se reporta que ha permitido a las empresas reducir el tiempo de contratación en un 25%, mejorando la retención de empleados y facilitando una respuesta más ágil a las necesidades del mercado [34].

El área de Recursos Humanos (RRHH) ha evolucionado significativamente, impactando en sectores empresariales de diversas maneras. En el sector financiero, las prácticas efectivas de RRHH han contribuido a disminuir la rotación de personal en un 20%, lo que resulta en una mayor estabilidad y continuidad en los equipos de trabajo, experimentando el incremento del 40% en la productividad general [33]. Además, se reporta que ha permitido a las empresas reducir el tiempo de contratación en un 25%, mejorando la retención de

empleados y facilitando una respuesta más ágil a las necesidades del mercado [34].

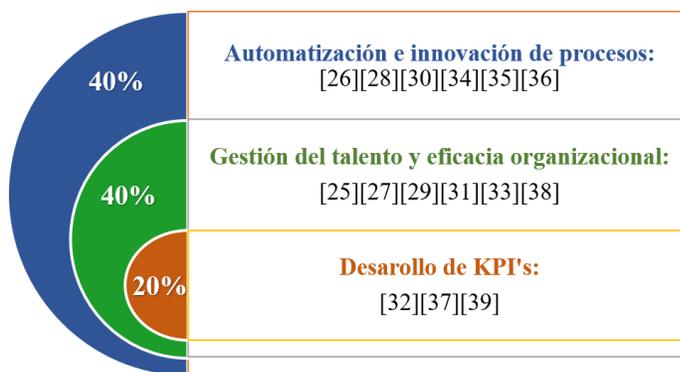


Fig. 7 Índices correlativos entre RR. HH y reclutamiento.

Por otro lado, de acuerdo con la revisión realizada, hay una serie de indicadores que aseguran la correlación entre RR. HH y el reclutamiento, de las cuales, repercuten en el desempeño laboral y la productividad de los empleados.

Donde, el 40% de los estudios analizados se orientaban a indicadores como la gestión del talento y eficacia organizacional, como también a la automatización e innovación de procesos, mientras que el 20% restante tuvo como base el desarrollo de indicadores clave de rendimiento (KPI's), tales como la reducción de la tasa de rotación y el tiempo duradero del personal en su puesto de trabajo.

En la Fig.8 se observa que una de las temáticas más abordadas en las producciones científicas es sobre el impacto de las tecnologías por parte de RR. HH, abarcó un 33% de la revisión realizada que incluyó el empleo de herramientas virtuales o computacionales para clasificar de manera eficiente a los postulantes, como el Proceso de Jerarquía Analítica (AHP), e inventos como el sistema CAMP) [25],[29]. Cabe mencionar que lo dicho líneas arriba, aplica en empresas del sector tecnológico, sin embargo, empresa de un nivel mínimo de empleados del sector opta como estrategia la innovación en el marketing, en el proceso y producto, como herramientas de cambio en la organización, lo cual permitirá medir el desempeño empresarial [30].

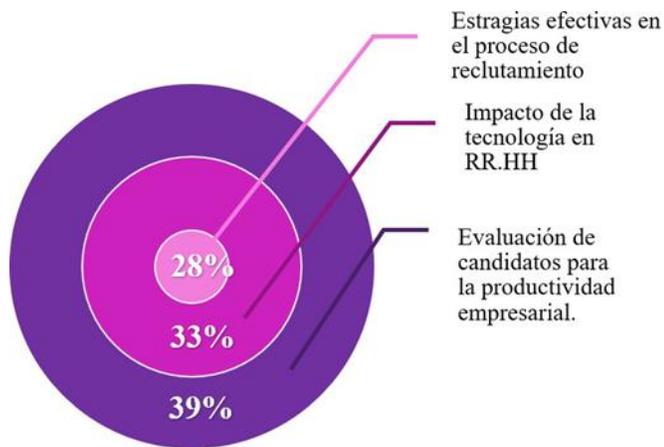


Fig. 8 Temas abordados en los artículos seleccionados.

Las investigaciones revisadas demuestran que la innovación tecnológica brinda oportunidades para optimizar el proceso de reclutamiento y selección electrónica, lo que permite a las empresas acceder y atraer recursos humanos valiosos independientemente de su ubicación geográfica, impactando en un 75% la efectividad organizacional [36]. Un resultado similar encontramos con el uso de herramientas como la creación de comunidades a través de redes sociales, desarrollo de una estrategia de marca de empleador, automatización de tareas con herramientas online, Gestión del talento, uso del networking [38]. Asimismo, se destaca que el porcentaje de empresas que utilizaron las redes sociales para fines de contratación aumentó del 14,3% al 17,0% entre 2018 y 2019. Esto demuestra la creciente relevancia de las plataformas digitales en la atracción de talento [27].

Además de la tecnología, sistemas de evaluación, como entrevistas, referencias de empleados y selección de candidatos con experiencia [35], las bolsas de trabajo, ofertas de trabajo en línea, contactos personales, ferias de empleo [36] y el ofrecimiento de becas [34] logra reclutar y retener de profesionales, esto como parte de una selección efectiva. Pero de acuerdo a este último estudio la gestión en RR HH, involucra la participación de otros actores en el proceso de reclutamiento como representantes externos entre ellos, universidades, consejos profesionales, que evalúan rigurosamente los conocimientos, habilidades y motivaciones de los candidatos hacia la misión social. La combinación de herramientas tanto tecnológicas y sistemas de evaluación son la base para la búsqueda en el proceso de reclutamiento y retención del mejor recurso humano.

Así mismo, se encuentra la evaluación de candidatos para la productividad con un 39%, donde tuvieron como enfoque identificar al personal ideal que se ajuste a los requisitos del puesto de trabajo y a los objetivos de la organización. De hecho, se determina que un proceso sistemático de 13 pasos, un comité de reclutamiento versátil y un modelo basado en

competencias pueden lograr hasta un 85% de efectividad en el reclutamiento de personal calificado [28]. Entonces la evaluación de candidatos encuentra que la selección efectiva es el factor más influyente, con un 75% de impacto en el desempeño de los empleados [35].

Por último, se toca el tema de las estrategias efectivas en el proceso de reclutamiento con un 28%. Donde, el implemento de dichas estrategias tuvo un impacto significativo, con aumentos del 13,2%, 57,3% y 19,7% en las tasas de incorporación de las clases empresariales de reclutamiento, ventas y administrativas, respectivamente, lo que resultó en un aumento general del 46,9%. La tasa de rotación de personal se redujo del 47,2% al 27,3%, y la proporción de incentivos de tiempo para los empleados de clase técnica superó el 60% [33]. Estos datos demuestran que los enfoques efectivos de gestión de recursos humanos, que incluyen la optimización de los procesos de reclutamiento y retención, pueden tener un impacto sustancial en la capacidad de las organizaciones para atraer y mantener el talento necesario.

Las limitaciones de este estudio se relacionan, en primer lugar, con el enfoque predominante en organizaciones que requieren una alta retención de talento, lo que condiciona el análisis hacia entornos con una elevada rotación de personal. Este enfoque no siempre se ajusta a la realidad de las PYMES, donde los procesos de reclutamiento y retención tienen dinámicas distintas y menor volumen de rotación, por lo que se requiere considerar estrategias más flexibles y adaptables al contexto cambiante del mercado. En segundo lugar, el alcance del estudio está condicionado por el número y tipo de investigaciones disponibles. Aunque los trabajos incluidos tienen un alto rigor científico, su diversidad metodológica y sectorial puede limitar la generalización de los resultados. Sin embargo, esta diversidad también permite un análisis comparativo útil para comprender las distintas aplicaciones de la gestión de recursos humanos por sector.

En investigaciones a futuro, sería conveniente, abarcar el estudio de la repercusión de la práctica de estrategias corporativas en recursos humanos, sobre la innovación en procesos o productos, conforme al número de empleados que preside una organización, en virtud de ello, es indispensable un estudio de corte experimental que permita medir el efecto y la significancia sobre el proceso de reclutamiento, considerando que a mayor nivel de innovación, el nivel de exigencia en formación profesional del trabajador es mayor.

Así mismo se recomienda ampliar el alcance de las prácticas de recursos humanos incorporando criterios ambientales en el proceso de contratación, como buscar candidatos que tengan una mentalidad ecológica o que hayan trabajado previamente en prácticas sostenibles. Tal como lo explica el artículo de Najib y nader (2022), quienes mencionan que la implementación de la gestión verde de recursos humanos tiene un efecto positivo en la sostenibilidad

ambiental al realizar prácticas ecológicas, mejorar el desempeño al reducir los costos mientras se mantiene la calidad de los servicios realizados, reclutar recursos humanos al aumentar la satisfacción de los empleados y las ventajas competitivas por la buena reputación de las instituciones. El investigador recomienda la necesidad de fortalecer la conciencia entre los empleados a través de programas de orientación sobre la importancia de la implementación de este tipo de gestión relativamente moderna [42].

Como también es importante considerar a la automatización y a las IA para digitalizar el proceso de reclutamiento, que influya en la mejora de la gestión en recursos humanos, reduciendo costos y tiempo, al simplificar responsabilidades como la contratación, la administración de documentos y la nómina, de manera que esta influya a optimizar significativamente la eficiencia, realizar análisis predictivos de emociones y predecir comportamientos en los procesos de contratación, y así acceder a los candidatos más adecuados con las capacidades requeridas.

IV. CONCLUSIONES

Realizamos una revisión sistemática de literatura la cual tuvo como objetivo principal determinar la influencia de RR. HH en el proceso de reclutamiento y como estas prácticas pueden mejorar su calidad y eficiencia, a través del análisis de diversos estudios publicados entre 2019 y 2024. En las producciones científicas evaluadas, se identificó que el papel de los RR. HH es fundamental para garantizar un proceso de reclutamiento exitoso y que las prácticas estratégicas de dicha área, tienen un impacto positivo en indicadores clave como el desempeño laboral, la retención de empleados y la innovación de procesos. La evidencia obtenida subraya que una gestión efectiva de RR. HH no solo mejora la eficiencia del proceso de selección, sino que también contribuye a la calidad de las contrataciones. Las prácticas estratégicas de RR. HH, como la implementación de sistemas de evaluación robustos y el uso de tecnologías avanzadas, permiten a las organizaciones seleccionar candidatos que están mejor alineados con sus objetivos y necesidades a largo plazo. Por ejemplo, el implemento de herramientas como el sistema CAMP, el método de “13 pasos” y el “AHP” permiten reducir el tiempo de contratación, seleccionar a los candidatos que están mejor alineados con sus objetivos y necesidades a largo plazo. Por ende, para futuros trabajos, se recomienda la incorporación de metodologías novedosas, como las soluciones de IA o el aprendizaje automático puesto que evitarán tareas repetitivas en el proceso de reclutamiento, tales como la preselección de candidatos, generación de perfiles, entre otros. En conclusión, este estudio evidencia la importancia de una gestión efectiva de recursos humanos para lograr un reclutamiento de personal exitoso, lo cual repercute de manera significativa en el desempeño y la competitividad de la organización. Estos hallazgos pueden orientar a profesionales de recursos humanos y líderes empresariales en la implementación de estrategias más eficaces y adaptadas a sus contextos. Al integrar buenas

prácticas identificadas en la literatura, especialmente útiles en entornos como el latinoamericano, es posible optimizar los procesos de reclutamiento y fortalecer la gestión del talento, contribuyendo al desarrollo y sostenibilidad organizacional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a los coordinadores de investigación de la Universidad Tecnológica del Perú Mg. Julio Chauca y Dr. Heli Lázaro, así como a todo el equipo que participó en la ejecución de esta investigación.

REFERENCES

- [1] Z. Stofkova and V. Sukalova, “Sustainable development of human resources in globalization period,” *Sustainability*, vol. 12, no. 18, p. 7681, Sep. 2020, doi: 10.3390/su12187681.
- [2] H. Boudlaie, M. H. Kenaroodi, H. A. Mahdiraji, and V. Jafari- Sadeghi, “The role of HRM practices on employee performance, engagement and retention: a case study on public-oriented tourism start-ups,” *International Journal of Public Sector Performance Management*, vol. 13, no. 4, pp. 504–528, Jan. 2024, doi:10.52970/GRHRM.V2I2.176.
- [3] E. R. Seran, P. Kase, and N. Nursalam, “The effect of competence, workload, and incentives on the interest of civil servants to become commitment-making officials in Malaka Regency,” *Annals of Human Resource Management Research*, vol. 2, no. 1, pp. 15–30, Mar.2022, doi: 10.35912/ahrmr.v2i1.1127.
- [4] C. J. Collins, “Expanding the resource based view model of strategic human resource management,” *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 32, no. 2, pp. 331–358, Jan. 2020, doi: 10.1080/09585192.2019.1711442.
- [5] S. Gurbuz and I. S. Mert, “Impact of the strategic human resource management on organizational performance: evidence from Turkey,” *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, no. 8, pp. 1803–1822, Apr. 2011, doi: 10.1080/09585192.2011.565669.
- [6] B. J. Jacob, Y. Ishaya, and S. Y. Bajama, “Impact of human resource management on organizational performance in Nigeria: Nigeria breweries Kaduna plc as a case study,” *Socioeconomic Challenges*, vol. 6, no. 3, pp. 123–131, Jan. 2022, doi: 10.21272/sec.6(3).123-131.2022.
- [7] Mojtaba R. B, Hamidreza S, Rohollah Z, “The Challenges of Implementing Business Process Reengineering in Social Security Organization: The Impact of Structural Features and Human Resource Management”, *Biosci Biotech Res Asia* 2015;12(spl.edn.1), doi: 10.13005/BBRA/1609.
- [8] S. Kant, M. Adula, and Z. A. Birbirs, “Systematic Literature Review on Human Resource Management Effect On Organization Performance,” *Asian Journal of Social and Humanities*, vol. 1, no. 03, pp. 119–133, Dec. 2022, doi: 10.59888/ajosh.v1i03.16.
- [9] S. Usmani, H. Ajonbadi, and C. Mordi, “Cultural perspectives on intrinsic motivation and HRM practices in Pakistan,” in *Springer eBooks*, 2022, pp. 283–315. doi: 10.1007/978-3-030-98309-3_11.
- [10] H. Zhao and Q. Zhou, “Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective,” *International Journal of Hospitality Management*, vol. 95, p. 102749, May 2021, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102749.
- [11] I. Alony, D. Haski-Leventhal, and A. Mehra, “Motivations, activities, timing, and employee engagement: three approaches to business involvement in disasters,” *Disasters*, Feb. 2024, doi: 10.1111/disa.12617.
- [12] Y. Susanto and D. Rambano, “The role of HRM factors in improving performance analysis of local government financial reports,” *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 2, pp. 98–107, Apr. 2022, doi: 10.52970/grhrm.v2i2.176.
- [13] E. Kan, “Identifying Company Selection Criteria applied by Maritime Transportation Engineering Students for Career Planning,” *Transactions on Maritime Science*, vol. 13, no. 1, Feb. 2024, doi: 10.7225/toms.v13.n01.w08.
- [14] M. Crowley-Henry, E. P. O’Connor, and B. Suarez- Bilbao, “What goes around comes around. Exploring how skilled migrant founder– managers

- of SMEs recruit and retain international talent,” *Journal of Global Mobility the Home of Expatriate Management Research*, vol. 9, no. 2, pp. 145–165, May 2021, doi: 10.1108/jgm-01-2021-0003.
- [15] J. Yang, J. Dong, Q. Song, Y. S. Otmakhova, and Z. He, “The Impacts of Payment Policy on performance of Human Resource Market System: Agent-Based modeling and simulation of Growth-Oriented Firms,” *Systems*, vol. 11, no. 6, p. 298, Jun. 2023, doi: 10.3390/systems11060298.
- [16] A. R. E. Alberto, “La informalidad laboral y su relación con el crecimiento económico en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica en los últimos diez años,” *Apr.* 07, 2021. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27441>.
- [17] E. Komakech, G. Obici, and D. Mwesigwa, “Efficacy of inspirational motivation on the performance of public health workers in mid-north of Uganda,” 2021. <https://ir.lirauni.ac.ug/xmlui/handle/123456789/276>.
- [18] “Managing the human potential of highly educated experts in the field of technical sciences,” *Tehnicki Vjesnik - Technical Gazette*, vol. 31, no. 1, Feb. 2024, doi: 10.17559/tv-20230328000484.
- [19] S. Ahmady, F. Tatari, S. Yazdani, and S. Hosseini, “Human Resources Management models for Recruitment of Faculty Members: A Critical Review,” *Biosciences Biotechnology Research Asia*, vol. 13, no. 1, pp. 417–428, Mar. 2016, doi: 10.13005/bbra/2049.
- [20] A. Līce and B. Sloka, “The most important factors for employers in Latvia in the recruitment process,” *International Journal of Learning and Change*, vol. 14, no. 1, p. 69, Jan. 2022, doi: 10.1504/ijlc.2022.119510.
- [21] D. Carrizo and C. Moller, “Estructuras metodológicas de revisiones sistemáticas de literatura en Ingeniería de Software: un estudio de mapeo sistemático,” *Ingeniare. Revista Chilena De Ingeniería*, vol. 26, pp. 45–54, Nov. 2018, doi: 10.4067/s0718-33052018000500045.
- [22] G. Urrútia and X. Bonfill, “Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis,” *Medicina Clínica*, vol. 135, no. 11, pp. 507–511, Oct. 2010, doi: 10.1016/j.medcli.2010.01.015.
- [23] D. Moher et al., “Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement,” *Systematic Reviews*, vol. 4, no. 1, Jan. 2015, doi: 10.1186/2046-4053-4-1.
- [24] H. Ribeiro, K. V. De Souza Santana, and S. L. Oliver, “Natural environments in university campuses and students’ Well-Being,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 21, no. 4, p. 413, Mar. 2024, doi: 10.3390/ijerph21040413.
- [25] R. C. Gustilo, “An analytic hierarchy process approach in the shortlisting of job candidates in recruitment,” *International Journal of Emerging Trends in Engineering Research*, pp. 333–339, Sep. 2019, doi: 10.30534/ijeter/2019/17792019.
- [26] T. Kruskovic, B. Ilic, and S. Andjelic, “Attracting and Retaining Employees as a Result of Effective Employer Brand Management,” *International Journal for Quality Research*, vol. 17, no. 3, pp. 1195–1206, Nov. 2023, doi: 10.24874/ijqr17.04-14.
- [27] A. Wübbelt and H. Tirrel, “Attracting members of Generation Z to companies via social media recruiting in Germany,” *Human Technology*, vol. 18, no. 3, pp. 213–233, Dec. 2022, doi: 10.14254/1795-6889.2022.18-3.2.
- [28] H. Bae, D. Simmons, and C. McCall, “Building people as they build work: promoting the recruitment and retention of construction professionals by facilitating agency,” *Engineering Project Organization Journal*, vol. 11, no. 1, Jul. 2022, doi: 10.25219/epoj.2022.00104.
- [29] Q. T. Ngo and S. Yoon, “Context-Aware worker recruitment for mobile crowd sensing based on mobility prediction,” *IEEE Access*, vol. 11, pp. 92353–92364, Jan. 2023, doi: 10.1109/access.2023.3308202.
- [30] H. Farooq, U. I. Janjua, T. M. Madni, A. Waheed, M. Zareei, and F. Alanazi, “Identification and Analysis of factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: an Empirical study,” *IEEE Access*, vol. 10, pp. 64234–64256, Jan. 2022, doi: 10.1109/access.2022.3181753.
- [31] M. Aslam et al., “Impact of Innovation-Oriented Human Resource on small and medium enterprises’ performance,” *Sustainability*, vol. 15, no. 7, p. 6273, Apr. 2023, doi: 10.3390/su15076273.
- [32] M. Bisson et al., “Planning, operationalizing, and evaluating patient partners’ engagement in primary care research: a logic model,” *Annals of Family Medicine*, Apr. 2022, doi: 10.1370/afm.20.s1.2798.
- [33] Z. Guan, “Research on human resource allocation management of enterprise information project construction,” *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, vol. 9, no. 1, Sep. 2023, doi: 10.2478/amns.2023.2.00299.
- [34] F. Ferdousi and N. Abedin, “Strategic Human Resources Management for creating shared value in social business organizations,” *Sustainability*, vol. 15, no. 4, p. 3703, Feb. 2023, doi: 10.3390/su15043703.
- [35] R. Aldhuhoori, K. Almazrouei, A. Sakhrieh, M. A. Hazza, and M. Alnahhal, “The effects of recruitment, selection, and training practices on employee performance in the construction and related industries,” *Civil Engineering Journal*, vol. 8, no. 12, pp. 3831–3841, Dec. 2022, doi: 10.28991/cej-2022-08-12-012.
- [36] “The Impact Of Strategic Human Resource Management (Shrm) On Organizational Performance: Mediating Role Of It Infrastructure,” *Quality-Access To Success*, vol. 25, no. 200, Jan. 2024, doi: 10.47750/qas/25.200.06.
- [37] J. M. Martins, S. S. H. Shah, A. Abreu, S. Sattar, and S. Naseem, “The impact of system dynamic employee recruitment process on organizational effectiveness,” *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, vol. 6, no. 3, pp. 682–693, Jun. 2023, doi: 10.53894/ijirss.v6i3.1793.
- [38] J.-L. Rodríguez-Sánchez, A. Montero-Navarro, and R. Gallego-Losada, “The opportunity presented by technological innovation to attract valuable human resources,” *Sustainability*, vol. 11, no. 20, p. 5785, Oct. 2019, doi: 10.3390/su11205785.
- [39] S. Koivunen, T. Olsson, E. Olshannikova, and A. Lindberg, “Understanding Decision-Making in recruitment,” *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 3, no. GROUP, pp. 1–22, Dec. 2019, doi: 10.1145/3361123.
- [40] Ahmed E. & Al-Dhuwaih A, “Recruitment and selection of school leaders in Saudi Arabia”, *Cypriot Journal of Educational Science*. Volume 16, n° 5, pp 2277 – 2291, Oct. 2021, doi: 10.18844/cjes.v16i5.6330
- [41] Tay Che Enn, Cheah Yeh Ying, Yeo Sook Fern and Cheah Chew Sze “Revolutionizing Recruitment: The Rise of Artificial Intelligence in Talent Acquisition”, *Paper ASIA*, vol 40 (6b), pp.191–199, Nov.2024, doi:10.1371/journal.pone.0315768.
- [42] Hassan Najib Rawash and Ahmad Nader Aloqaily, “The impact of implementing green human resources management in government institutions in the Jordanian Ministry of Justice”, *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, vol 9. N° 11 Ago. 2022, pp: 113- 120, doi: 10.21833/ijaas.2022.11.014.