

# 14

## ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL ALTO APROVECHAMIENTO ACADÉMICO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

### A COMPARATIVE STUDY ON HIGH ACADEMIC ACHIEVEMENT IN THE UNIVERSITY CONTEXT

Diego Raúl Bonifaz Díaz<sup>1</sup>

E-mail: [ua.diegobonifaz@uniandes.edu.ec](mailto:ua.diegobonifaz@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4235-7089>

Olivia Elizabeth Altamirano Guerrero<sup>1</sup>

E-mail: [ua.oliviaaltamirano@uniandes.edu.ec](mailto:ua.oliviaaltamirano@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0847-1870>

Patricio Alonso Jaramillo Guerrero<sup>1</sup>

E-mail: [ua.patriciojaramillo@uniandes.edu.ec](mailto:ua.patriciojaramillo@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3772-6652>

Alvaro Paul Moína Veloz<sup>1</sup>

E-mail: [ua.alvaromoina@uniandes.edu.ec](mailto:ua.alvaromoina@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0789-7549>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bonifaz Díaz, D. R., Altamirano Guerrero, O. E., Jaramillo Guerrero, P. A., & Moína Veloz, A. P. (2022). Estudio comparativo sobre el alto aprovechamiento académico en el contexto universitario. *Revista Conrado*, 18(84), 125-132.

#### RESUMEN

La Bibliometría es una rama de la Cienciometría que permite estudiar la actividad científica. Su unidad de análisis es el artículo científico. El interés por esta área de investigación radica en su implicancia en la toma de decisiones, como parte de la gestión del conocimiento, al sugerir el desarrollo de líneas de investigación poco estudiadas o supervisar el desarrollo de otras y evaluar el quehacer científico de autores, instituciones e incluso países. El tema central de este artículo es analizar bibliométricamente la producción científica relacionada con el aprovechamiento académico en el contexto universitario. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, esto porque utilizó la estadística para dar el resultado deseado. El tipo de investigación fue el descriptivo porque buscó caracterizar indicadores bibliométricos tales como año de publicación, país donde se efectuó el estudio, revista de publicación, principales temáticas, metodologías y utilizadas áreas del conocimiento. Se tomaron en cuenta 145 artículos científicos que guardan relación con la producción científica sobre talento humano y aprovechamiento académico publicados en las bases de datos Scopus correspondientes al periodo muestreado entre los años 2006-2021.

#### Palabras clave:

Bibliometría, talento, aprovechamiento académico, cienciometría.

#### ABSTRACT

Bibliometrics is a branch of scientometrics that allows the study of scientific activity. Its unit of analysis is the scientific article. The interest in this area of research lies in its implication in decision making, as part of knowledge management, by suggesting the development of lines of research that have been little studied or supervising the development of others and evaluating the scientific work of authors, institutions and even countries. The central theme of this article is to analyze bibliometrically the scientific production related to academic achievement in the university context. The approach used was quantitative, because it used statistics to give the desired result. The type of research was descriptive because it sought to characterize bibliometric indicators such as year of publication, country where the study was carried out, journal of publication, main topics, methodologies and areas of knowledge used. A total of 145 scientific articles related to the scientific production on human talent and academic achievement published in the Scopus databases were taken into account, corresponding to the period sampled between 2006-2021.

#### Keywords:

Bibliometrics, talent, academic achievement, scientometrics.

## INTRODUCCIÓN

El mundo está resultando cada vez más singular y complejo, con ocasiones que se suceden a ritmos nunca pensados y con acontecimientos extraños. Esto implica que la situación mundial cambia mucho más rápido de lo que podemos prever, y socava continuamente las asociaciones.

En particular, la Educación Superior es uno de los ejes esenciales para avanzar hacia el desarrollo de una sociedad más sostenible. Se habla mucho de las dificultades de la Universidad en el área latinoamericana en el siglo XXI.

Por ejemplo Ortiz-Pérez, et al. (2014), debe ser formadora de un nuevo tipo de profesional, capaz de responder a las exigencias del contexto; lograr una mayor diversificación y pertinencia en la oferta de las carreras, realizar cambios curriculares y aplicar nuevos métodos de enseñanza.

Al mismo tiempo, deberá tanto desarrollar una investigación de mayor calidad y pertinencia, que considere también soluciones a los problemas sociales emergentes como fortalecer sus vínculos con la comunidad y la empresa, entre otros. En fin, las universidades están llamadas, hoy día, a cumplir con su responsabilidad social, teniendo en cuenta el capital intelectual que disponen.

Por este motivo, Solé Parellada & Llinàs Audet (2011); y Castro & Tomàs (2011), establecen que, la universidad moderna dispone de una manera natural de tres de los cuatro elementos imprescindibles de la alta gestión. La distribución de tareas, es decir el diseño organizativo; la capacidad de gestionar, y de un sistema de información que nos indica cómo funcionan las cosas. Sin embargo, para disponer de los instrumentos clásicos de la alta gestión nos falta la cuarta pata, es decir, saber de una manera formalizada hacia dónde queremos ir en función de nuestros recursos y capacidades.

Aunque se conoce el papel de las universidades en el desarrollo del capital humano, poco se sabe cómo estas instituciones gestionan su propio capital humano. Para creadores como Thunnissen (2016), la universidad como asociación, es una excelente ilustración de la capacidad, al estar formada por personal académico cualificado con elevadas expectativas.

En consecuencia, las universidades pueden depender de los recursos humanos para la mejora de sus procesos (Duran-Seguel, et al., 2020), en consecuencia, deben tener una cantidad suficiente de ejecutivos de RRHH que les permita ampliar su capacidad para atraer, crear y mantener a los especialistas más significativos.

Sin lugar a dudas la concepción vigente de Talento Humano se ejerce a través de prácticas de recursos humanos, políticas y dirección de personas, con el propósito de gestionar el desempeño organizacional, bienestar y satisfacción de los empleados.

Sin duda que la forma en que se realice la gestión humana incide en toda la organización y posibilita el éxito o no éxito del sistema, autores como Saldarriaga (2007), reconoce que la gestión humana es la piedra angular de la organización, ya que afecta todo el conglomerado administrativo y a la toma de decisiones organizacionales.

En esta circunstancia específica, este trabajo trata identificar el nivel de desarrollo de la investigación sobre los sujetos talentosos dentro de las universidades. La Ciencimetría es el estudio cuantitativo de la actividad en investigación científico y técnica. La Bibliometría es una de sus ramas y se enfoca en el estudio de las publicaciones científicas

Por su parte la bibliometría según Sarango (2017), ha cobrado gran importancia en las últimas décadas como herramienta para el análisis de las múltiples formas en que se genera, crece y circula el conocimiento científico. Su importancia radica en que desde la segunda mitad del siglo XX ha dado insumos a los distintos actores que participan del ejercicio científico para establecer prospectivas de las directrices de las disciplinas, instituciones, publicaciones, autores, países y regiones geográficas específicas, en la búsqueda de un adecuado desenvolvimiento y visibilidad en sus distintos contextos.

Factores como el modelo imperante de difusión de la información científica donde se fomenta el interés en las diversas entidades científicas por incrementar su impacto, y el surgimiento de las grandes bases de datos científicos, como fuentes de información y legitimación, dieron lugar al impulso de los análisis bibliométricos, cuyo uso se encuentra ya generalizado en la “descripción, evaluación y monitoreo del ejercicio científico”. (Romaní, et al., 2013)

El procedimiento utilizado es un estudio bibliométrico y un examen de fondo, que permite mostrar de forma densa los datos que se han aconsejado. Las partes utilizadas para el examen de fondo están tomadas de un trabajo de Manzano & Abreu (2000). Para la prueba de distinción del material bibliográfico, se utilizó el método de búsqueda de vanguardia por término dentro de las bases de información de Scopus del grupo de distribución de Elsevier.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El procedimiento utilizado comprende la utilización de un examen bibliométrico y de contenido con el objetivo

de analizar el material bibliográfico distinguido sobre el Talento Humano dentro de las universidades.

La determinación del examen bibliométrico depende de tres perspectivas. Para empezar, esta estrategia ha alcanzado prestigio y niveles vitales a lo largo de los últimos treinta años (González de Dios, et al., 1997) impulsando estas investigaciones aún en el aire como quizás los aparatos más utilizados para un examen suficiente del recurso lógico.

Asimismo, se observa que a través de su ejecución, se pueden cumplir dos grandes requisitos para la invasión de nuevos analistas, que es conocer el tamaño, avance y transporte de un tema, y, por otro lado, tener una radiografía geográfica y de los activos y su difusión, contar con una radiografía geológica y de afiliaciones de aquellas agrupaciones que están explorando respecto a la materia, por último, se distinguen por su capacidad de ajustarse a la revisión e investigación del efecto o patrón de una disciplina lógica, lo que amplía sus grados de viabilidad (Estabrooks, et al., 2004).

La naturaleza de la concentración bibliométrica cambia según los marcadores bibliométricos utilizados, que son *“una acción que proporciona datos sobre las consecuencias del movimiento lógico en un establecimiento, nación o distrito del mundo, y como todo pueden adquirirse estimaciones, clasificarse y permitir que se hagan correlaciones”*: (Ardanuy, 2012)

En consecuencia, los indicadores que se utilizarán para el avance de este examen se centran en la inclusión de tres ángulos: calidad, significación y efecto lógico, para lo cual se utilizan marcadores individuales, de esfuerzo coordinado, de dispersión y de creación (utilidad por tipología narrativa, por años, organizaciones y coautorías).

En cuanto a la investigación de contenido, su elección se basa, por un lado, en su capacidad para presentar el beneficio de la composición, que como indica López, et al. (1999), se ordena *“como la principal fuente narrativa”*; y por otro, permite la traducción de arriba abajo de los datos recogidos en cada informe examinado, ya que *“hace concebible la partición del material en unidades de examen más interpretables”*.

Las partes que se coordinan se extraen del trabajo creado por Manzano & Abreu (2000), que son: a) tema de investigación, b) ordenación de las clasificaciones, c) información demográfica, d) procedimientos utilizados y, e) derivaciones o resultados. La revisión se llevó a cabo siguiendo una sucesión de ejercicios

(1) Selección de las bases de información: Scopus, realizada por el Grupo Elsevier, que se ha convertido en una

referencia por la naturaleza de la distribución y los activos listados.

(2) Decisión de las unidades narrativas de examen: en los dos conjuntos de datos se eligió el artículo.

(3) Técnica de arrastre: para la búsqueda de alto nivel se utilizaron las expresiones: management of the human talent” AND “university”, “talent management” AND “university” en el campo “Article Title, Abstract, Keywords”. Esta interacción permitió reconocer una suma de 148 artículos con los que se desarrolló una matriz procesada utilizando el Microsoft-Office Excel y la ayuda de VOSviewer.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a la evaluación de la Productividad por años y por registros, se han reconocido 145 artículos en Scopus, distribuidos en el rango de 2006 y 2021. Estos datos muestran que el interés por este tema está en fase de avance; 15 años de dirección y 145 informes. Según los tres periodos de la curva de desarrollo propuestos por López, et al. (1999), precursores, crecimiento exponencial y crecimiento lineal, esta temática se encuentra en la fase de crecimiento exponencial.

Es a partir del año 2016 cuando se empieza a ver que la cantidad de distribuciones se expande, un impacto que sigue lo establecido en la Ley de Price, el desarrollo de los datos es de carácter dramático, a partir de 10 a 15 años los datos se copian. Los años con la eficiencia más elevada son en 2019 (25 artículos) y 2020 (21 artículos).

Si se desglosa la Productividad Autoral y Coautoría, se han distinguido 245 escritores y una lista de utilidad para cada escritor de 1,00 artículos. Según el índice de Lotka, que equivale a 0,4, se puede expresar muy bien que son poco realizadores. Este archivo se establece por el  $PI = \log N$ , logaritmo decimal que decide la utilidad singular (PI) de cada creador (Lotka, 1926).

Con respecto a esto, el 9,2% se distribuye con un solo creador, el 9,8% con dos creadores, el 41,4% con tres creadores y el 39,3% (6 artículos) con al menos cuatro creadores. Por otra parte, el índice de coautoría es de 2,82. Si se desglosa el patrón de colaboración de cada año, se observa que los años 2018, 2019 y 2020, son los que tienen mayor número de autorías cada año, 21, 47 y 3 autorías individualmente.

La transmisión de coautorías es una peculiaridad que debe ser ampliada. En este sentido, Berelson & Salter (1946), establecen que un mayor número de coautorías dentro de los archivos eleva el nivel de desarrollo de una disciplina.

En esta línea, se examinaron los años con mayor número de coautorías, obteniendo que en 2018 el estilo de co-creadores es de 3 marcas por cada informe, en 2019 es de 4; mientras que para 2020 es de sólo 3 creadores como firmantes, construyendo que este patrón de cooperación como cocreador incita a apoyar la mejora del tema.

Otro componente examinado es la alianza geográfica o por países. Estados Unidos ocupa la primera posición con 58 registros, seguido del Reino Unido con 40 archivos como se observa en la figura 1. Además, se observa que el 81,8% de los registros son consecuencia de un esfuerzo conjunto entre unos pocos creadores, en su mayoría entre creadores que tienen un lugar con un país similar (en el 94,4% de los archivos), ya sea entre individuos de una organización similar o con individuos de diferentes establecimientos en una nación similar; mientras que en sólo el 5,56% hay una cooperación mundial.

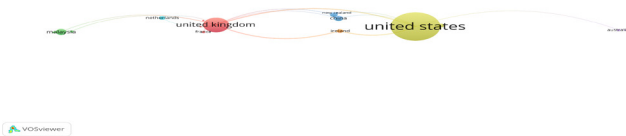


Figura 1. Países que han trabajado la temática.

En cuanto a la afiliación institucional los 245 autores pertenecen a 65 centros, siendo las Universidades con un 81,6% quienes encabezan el ranking, seguido de las empresas privadas con un 10,5%. **Lancaster University Management School**, predomina por la presencia pues es el centro con más afiliaciones si observamos Scopus (10 afiliaciones)

Al analizar las revistas de publicación se encontró que los 148 artículos se distribuyen en 108 diarios y 10 diarios han distribuido 4 artículos, **Strategic Talent Management** (en *The Journal Citation Report-SJCR*, Q1) con 2 artículos, es el diario más útil. Bajo esta premisa, el diario mejor situado es el **Journal of Knowledge Management** con un JCR de 1,68. Ver figura 2 El archivo de dispersión de artículos muestra que dentro de Scopus hay 1,06 artículos/diarios, construyendo así que hay una base o escasa convergencia de artículos en los diarios, lo que establece que no hay un centro que reúna innumerables artículos (Bradford, 1934) sobre el Talento Humano dentro de las Universidades.

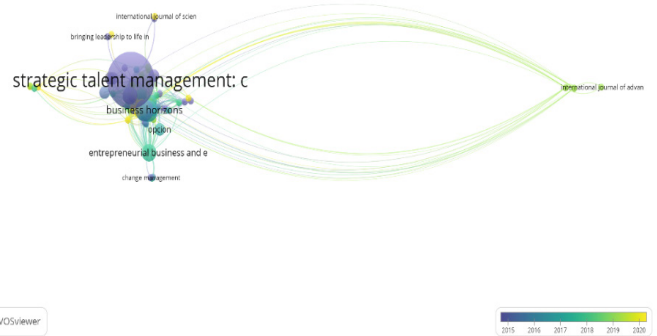


Figura 2. Análisis de las revistas y loa años de publicación.

Los criterios de clasificación por áreas y categorías de cada una de las bases son diferentes, pero se homogeneizaron en enfoque y agrupación para desarrollar el análisis. En Scopus las áreas de predominio son: **Medicine (2%)**, **Business, Management and Accounting (38%)** y **Social Sciences (19%)**; **Information Science & Library Science (7%)**, **Education & Educational Research (8)** y **Business & Economics (20)**.

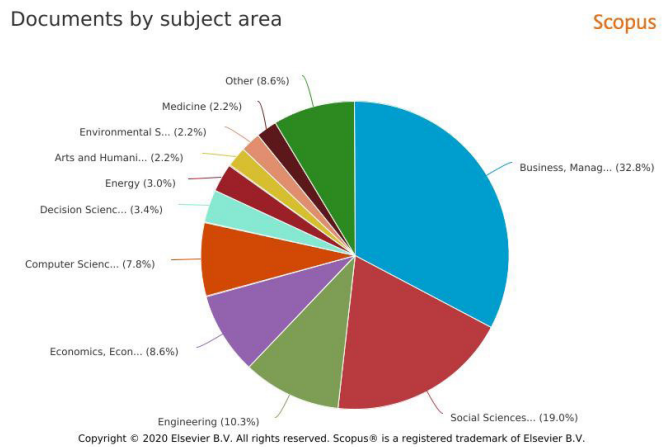


Figura 3. Distribución por área del conocimiento.

Un recurso que resulta importante para los futuros investigadores es disponer de las técnicas adecuadas para la búsqueda de la información. Por esta razón es importante identificar términos claves empleados dentro de esta temática; **Talent management (60)**, **Human resource management (18)**, **Talent (16)** y **Higer education (10)**. Como muestra la figura 3.



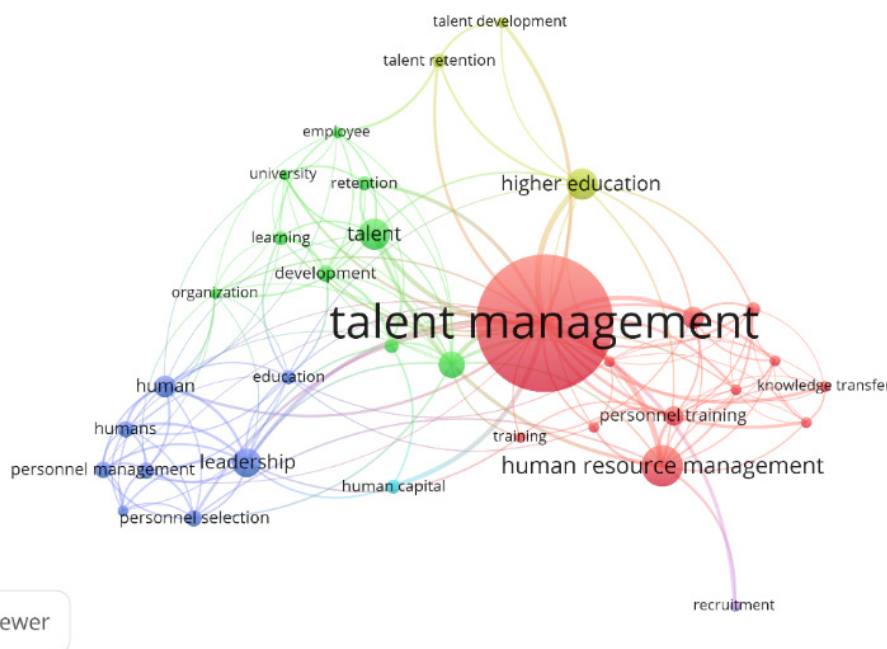


Figura 4. Red de dispersión de palabras clave.

Entre las principales temáticas se reconocen 6 enfoques de investigación en cuanto al talento académico en las universidades (Figura 4).

**Implementación de sistemas de gestión:** astillando las investigaciones contextuales explícitas a través de las cuales se ve el avance de una organización con la unión de un marco o ciclos de administración, el 18% de los exámenes se centran en torno al conocimiento de las mediciones todo junto con el desarrollo adicional de la capacidad de los ejecutivos.

**Fortalecimiento de las capacidades del personal:** se centra en la presentación de mejoras dentro de los marcos de administración con la intención de elevar y trabajar en el límite del personal y elevar esto para que se refleje en su acción. El 34% de los artículos centran su examen en torno a la presentación de estas actividades.

**Actos de discriminación del profesorado,** inclinadas hacia el examen de los impactos creados dentro de los RRHH por las manifestaciones de segregación por raza, minorías o sexo, es establecida por los creadores como una línea poco trabajada sin embargo que tiene una frecuencia increíble en la administración suficiente, sólo el 14% se centran en el avance de este tema.

**Aprendizaje colaborativo y calidad del ambiente universitario:** son puntos que sólo tienen un registro, individualmente. El primero de ellos se centra en el aprendizaje colectivo como estrategia para la conciliación y la administración satisfactoria de la mano de obra, ya que se ve como un método de disposición de pedidos. El siguiente, por su parte, se ocupa del avance de un clima agradable y placentero para que la naturaleza del trabajo mejore, con un 13% del trabajo centrado en esta línea.

**Planificación del personal para ascensos o contratación,** fomentan las recomendaciones para la utilización del personal interno con el fin de impulsar el avance de sus propios activos (de nivel bajo o medio) a lugares de obligación más notables. Además, trabajan en procesos de reclutamiento con mejores normas que permitan adquirir los mejores perfiles, con un 12% del trabajo centrado en esta línea.

**Desarrollo de capacidades en estudiantes universitarios** desarrollan propuestas para el aprovechamiento de las capacidades de los estudiantes con el fin de motivar el desarrollo futuro hacia trabajos de mayor responsabilidad, 9% de los trabajos enfocados hacia esta línea (Tabla 1).

Tabla 1 Resumen de los principales artículos de la temática.

Autores / Año	País	Resultados
(Zeng, et al., 2006)	China	<p><b>Objetivo:</b> diseccionar el estado de bienestar y las necesidades mentales del personal escolar identificado con los espacios de ciencia e innovación, para percibir cómo equilibrar la capacidad humana. Se disecciona asumiendo que existen contrastes entre las distintas clases de expertos.</p> <p><b>Resultados:</b> se observa que cuanto más alto es el estatus de experto, mejor es el estado mental. Se reconocen los aspectos generalmente estimados por el personal respecto a su trabajo. Los requisitos que debe atender el medio por su importancia para mantener al personal son los identificados con las condiciones de remuneración y dar un espacio de trabajo agradable.</p>
(Rich, et al., 2008)		<p><b>Objetivo:</b> distinguir los principales atributos en cuanto a habilidades directivas, autoridad, información y mentalidad que deben tener los dignatarios universitarios.</p> <p><b>Resultados:</b> se distingue un amplio abanico de características importantes para la ejecución adecuada del cargo de decano. Éstas orientan la formación de un marco de inscripción suficiente para los dignatarios.</p>
(Huang, et al., 2021)	China	<p><b>Objetivo:</b> presentar el modelo de construcción de grupos de habilidades y ejecución de los ejecutivos de los especialistas en medicamentos clínicos en el Hospital Xinhua asociado a la Escuela de Medicina de la Universidad Jiaotong de Shanghai.</p> <p><b>Resultados:</b> el uso convincente del modelo de administración permite el desarrollo y la ejecución en las expectativas elevadas de habilidades, al igual que el avance de la preparación del personal y la mejora disciplinaria de la tienda de medicamentos clínicos.</p>
(Barginere, et al., 2013)	Estados Unidos	<p><b>Objetivo:</b> Garantizar un progreso fluido de la autoridad en el Centro Médico de la Universidad de Rush para ejecutar una forma precisa de tratar la organización de la progresión de la iniciativa.</p> <p><b>Resultados:</b> claramente para garantizar la herencia y los resultados de la grandeza de la enfermería, la capacidad debe ser creada desde el interior y la oportunidad de aprovechar al máximo las aperturas de tutoría antes de la jubilación de muchos pioneros clave.</p>
(Johnson, et al., 2015)	Estados Unidos	<p><b>Objetivo:</b> presentación de una unidad aislada el marco de la junta a la escuela clínica focal para aumentar la productividad y explotar la capacidad reguladora preparada.</p> <p><b>Resultados:</b> El desarrollo de los procesos de cambio dentro de las estructuras es un ciclo confuso, sin embargo, cuando se crea determinado para producir el proceso puede convertirse en un componente que es percibido y compartido por todos los individuos.</p>
(Bradley, 2016)	Australia	<p><b>Objetivo:</b> investiga el activo humano que el consejo ensaya en el área de la universidad con un enfoque particular en los grupos de habilidad y la habilidad de los ejecutivos en general.</p> <p><b>Resultados:</b> la presencia de una sólida conexión entre la ejecución y el nivel en el que se posiciona un colegio es obvia, sin embargo, parece descabellado establecer que la capacidad del consejo dentro de los colegios se reduzca a una demostración básica de estimación de las disposiciones de por vida de un escolar, y después de esto para construir el alistamiento, la evaluación de la ejecución y el avance. En consecuencia, todas las asociaciones deben reflexionar concienzudamente sobre los resultados probables de la utilización de mediciones explícitas para la capacidad de los ejecutivos, y es fundamental fomentar un procedimiento de acuerdo entre los objetivos de la universidad y sus mediciones y los marcos del consejo para seguir desarrollando la ejecución a largo plazo.</p>
(Thienphut, et al., 2015)	Tailandia	<p><b>Objetivo:</b> decidir los factores clave de logro para la nueva Universidad Suan Dusit Rajabhat (SDU), principalmente dentro de los recursos humanos esenciales los ejecutivos, y sugerir una propuesta de diseño y marcos de recursos humanos.</p> <p><b>Resultados:</b> Las partes fundamentales de los recursos humanos los ejecutivos se reconocen como la posición, el límite de la capacidad, la armonización y el cambio, que se incorporan a los recursos humanos vitales la junta, que se divide además en dos niveles: vital y funcional.</p>
(Thunnissen, 2016)	Países Bajos	<p><b>Objetivo:</b> reconocer y aclarar lo que ocurre en la práctica en la capacidad de los ejecutivos, para contribuir al desarrollo de una estructura hipotética más amplia y ajustada.</p> <p><b>Resultados:</b> la ejecución de la capacidad de la junta directiva no es tan natural como muestra el escrito encuestado, destacando la necesidad de reconocer las singularidades que tiene la asociación a nivel institucional, autoritario e individual, ya que éstas son vitales para la realización de una técnica de administración suficiente, tratando de restringir las actividades de suplantación de diferentes asociaciones.</p>

En cuanto a los procedimientos utilizados en las investigaciones el 62% de los exámenes se utilizaron simultáneamente métodos cuantitativos y subjetivos, el 17% utilizó estrategias cuantitativas y el 21% procedimientos subjetivos. En cuanto a las fuentes de datos utilizadas, 55 investigaciones utilizaron fuentes esenciales para obtener información a través de reuniones y resúmenes, 13 de los exámenes utilizaron fuentes opcionales en las que destaca la obtención de información a través de la auditoría de otras fuentes adicionales de entrevistas, y 10 investigaciones utilizaron una mezcla de los dos tipos.

Una auditoría de los escritos muestra que la exploración en este campo de estudio se ha llevado a cabo en su mayor parte en el entorno empresarial (Ashton & Morton, 2005; Krishnan & Scullion, 2017), por lo que se ha hecho poco sobre cómo se supervisa la capacidad humana dentro de las fundaciones educativas. En los dos entornos, la empresa y la universidad, los contrastes jerárquicos y administrativos son vitales, no obstante, prestar poca atención a su tendencia la capacidad humana es una variable decisiva de florecimiento y habilidad en el campo en el que fomenta sus ejercicios, por lo que la investigación sobre ella en estos diversos entornos es fundamental.

En resumen, la habilidad dentro de las universidades es un campo de estudio incipiente, donde la exploración es importante para responder a las preguntas que acompañan, entre otras: ¿Cómo se crea el proceso de gestión del talento humano en la universidad? ¿Cuáles son las partes de la Gestión del Talento Humano en el ámbito universitario? ¿Cuáles son los activos autorizados que producen beneficios? ¿Funcionan los procedimientos y métodos actuales en el clima universitario? ¿Cómo funcionan los Modelos de Gestión del Talento Humano en la Universidad? ¿Cómo se crea la capacidad del Talento Humano en la Universidad? ¿Cómo se puede preparar el Talento Humano (preparación de la habilidad laboral)? ¿Cómo se llevan a cabo los sistemas de habilidad en toda la organización? ¿Cómo se evalúa la ejecución del Talento Humano? ¿Cómo se evalúan los resultados y el efecto de la Gestión del Talento Humano en la Universidad? ¿Cómo contribuye la Gestión del Talento Humano a la satisfacción de los destinos de la asociación? ¿Cómo se alinea la Gestión del Talento Humano con el sistema seguido en la Universidad?

## CONCLUSIONES

En lo que respecta a las limitaciones que este estudio presenta la primera hace referencia a los términos de búsqueda utilizados y una segunda limitación hace referencia a los indicadores bibliométricos utilizados y, por último, se considera que sería necesario extender el estudio a otras bases de datos permitiendo ampliar la visión de esta temática.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardanuy, J. (2012). Breve introducción a la bibliometría. Universitat de Barcelona.
- Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR review*, 4(5), 28-31.

- Barginere, C., Franco, S., & Wallace, L. (2013). Succession planning in an academic medical center nursing service. *Nursing administration quarterly*, 37(1), 67-71.
- Berelson, B., & Salter, P. J. (1946). Majority and minority Americans: An analysis of magazine fiction. *Public Opinion Quarterly*, 10(2), 168-190.
- Bradford, S. C. (1934). Sources of information on specific subjects. *Engineering*, 137, 85-86.
- Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities. *Australian Universities' Review*, The, 58(1), 13-19.
- Castro, D., & Tomàs, M. (2011). Development of Manager-Academics at Institutions of Higher Education in Catalonia. *Higher Education Quarterly*, 65(3), 290-307.
- Duran-Seguel, I., Moreno Martínez, D., Valenzuela Henríquez, K., & Alarcón Henríquez, N. (2020). Aproximación a la retención de talento: enfoque employer branding en las universidades. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 12-20.
- Estabrooks, C. A., Winther, C., & Derksen, L. (2004). Mapping the field: a bibliometric analysis of the research utilization literature in nursing. *Nursing research*, 53(5), 293-303.
- González de Dios, J., Moya, M., & Hernández, M. (1997). Bibliometric indicators: characteristics and limitations of the analysis of scientific activity. *Anales Españoles de Pediatría*, 47(3), 235-244.
- Huang, Z., Huang, J., Zhang, Z., Zhu, M. A., & Wei, Y. (2021). Talent recruitment analysis based on Chinese mainland public colleges and universities in perspective of occupation requirement. *Journal of Public Affairs*, 21(2).
- Johnson, C., Chisholm, R. L., & Neilson, E. G. (2015). Managing, funding, and supporting research. En *The Transformation of Academic Health Centers*. (pp. 149-158). Elsevier.
- Krishnan, T., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441.
- López, F. J., Almaraz, J., Fernández, P., & Shanks, D. (1999). Adquisición progresiva del conocimiento sobre relaciones predictivas: curvas de aprendizaje en juicios de contingencia. *Psicothema*, 11(2), 337-349.
- Lotka, A. J. (1926). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington academy of sciences*, 16(12), 317-323.

- Manzano Arrondo, V., & Abreu Abela, J. (2000). Formatos para ítems en las encuestas electrónicas. Antecedentes y propuestas. *Metodología de encuestas*, 2(1), 61-101.
- Ortiz-Pérez, A., Funzy-Chimpolo, J. M., Pérez-Campaña, M., & Velázquez-Zaldívar, R. (2014). La gestión integrada de los procesos en universidades. Procedimiento para su evaluación. *Revista de Ingeniería Industrial*, 36(1), 91-103.
- Rich, E. C., Magrane, D., & Kirch, D. G. (2008). Qualities of the medical school dean: insights from the literature. *Academic Medicine*, 83(5), 483-487.
- Romaní, F., Huamaní, C., & González-Alcaide, G. (2013). Estudios bibliométricos como línea de investigación en las ciencias biomédicas: una aproximación para el pregrado. CIMEL.
- Saldarriaga, J. (2007). La gestión humana a nivel mundial: tendencias y perspectivas. *Mercatura*, 2(1), 61-76.
- Sarango Lalangui, O. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38(55), 1-17 .
- Solé Parellada, F., & Llinàs Audet, F. J. (2011). De la burocracia profesional a la tecnópolis: los desafíos estratégicos de la gestión universitaria. *Revista de Educación*, (355), 17-29.
- Thienphut, D., Jiamprachanarakorn, S., & Boonloisong, R. (2015). Strategic human capital management for a new University: a case study of Suan Dusit Rajabhat University. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 108-120.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57-72.
- Zeng, F., Lin, B., & Lin, B. (2006). Prevalence survey on the psychological need status in personnel of senior and middle academic rank in science and technology in Linyi city. *Chinese Journal of Clinical Rehabilitation*, 10(2), 68-69.