

DIOMAR AÑEZ - DIMAR AÑEZ

INFORME  
TÉCNICO  
**23-CR**

MARZO 2025

Análisis bibliométrico de publicaciones  
académicas indexadas en Crossref.org para

# TALENTO Y COMPROMISO

Evaluación de la producción científica  
reconocida sobre adopción, difusión y  
uso académico en la investigación  
revisada por pares

**069**



**SOLIDUM 360**  
BUSINESS CONSULTING



**Informe Técnico**

**23-CR**

**Análisis bibliométrico de Publicaciones  
Académicas Indexadas en Crossref.org para  
Talento y Compromiso**

## **Editorial Solidum Producciones**

Maracaibo, Zulia – Caracas, Dto. Cap. | Venezuela  
Salt Lake City, UT – Memphis, TN | USA

Contacto: [info@solidum360.com](mailto:info@solidum360.com) | [www.solidum360.com](http://www.solidum360.com)



### **Consejo Editorial:**

#### *Liderazgo Estratégico y Calidad:*

- Director estratégico editorial y desarrollo de contenidos: **Diomar G. Añez B.**
- Directora de investigación y calidad editorial: **G. Zulay Sánchez B.**

#### *Innovación y Tecnología:*

- Directora gráfica e innovación editorial: **Dimarys Y. Añez B.**
- Director de tecnologías editoriales y transformación digital: **Dimar J. Añez B.**

#### *Logística contable y Administrativa:*

- Coordinación administrativa: **Alejandro González R.**

### **Aviso Legal:**

*La información contenida en este informe técnico se proporciona estrictamente con fines académicos, de investigación y de difusión del conocimiento. No debe interpretarse como asesoramiento profesional de gestión, consultoría, financiero, legal, ni de ninguna otra índole. Los análisis, datos, metodologías y conclusiones presentados son el resultado de una investigación académica específica y no deben extrapolarse ni aplicarse directamente a situaciones empresariales o de toma de decisiones sin la debida consulta a profesionales cualificados en las áreas pertinentes.*

*Este informe y sus análisis se basan en datos obtenidos de fuentes públicas y de terceros (Google Trends, Google Books Ngram, Crossref.org, y encuestas de Bain & Company), cuya precisión y exhaustividad no pueden garantizarse por completo. Los autores declaran haber realizado esfuerzos razonables para asegurar la calidad y la fiabilidad de los datos y las metodologías empleadas, pero reconocen que existen limitaciones inherentes a cada fuente. Los resultados presentados son específicos para el período de tiempo analizado y para las herramientas gerenciales y fuentes de datos consideradas. No se garantiza que las tendencias, patrones o conclusiones observadas se mantengan en el futuro o sean aplicables a otros contextos o herramientas. Este informe ha sido generado con la asistencia de herramientas de IA mediante el uso de APIs, por lo cual, los autores reconocen que puede haber la introducción de sesgos involuntarios o limitaciones inherentes a estas tecnologías. Este informe y su código fuente en Python se publican en GitHub bajo una licencia MIT: Se permite la replicación, modificación y distribución del código y los datos, siempre que se cite adecuadamente la fuente original y se reconozca la autoría.*

*Ni los autores ni Solidum Producciones asumen responsabilidad alguna por: El uso indebido o la interpretación errónea de la información contenida en este informe; cualquier decisión o acción tomada por terceros basándose en los resultados de este informe; cualquier daño directo, indirecto, incidental, consecuente o especial que pueda derivarse del uso de este informe o de la información contenida en él; errores en la data de origen o cualquier sesgo que se genere de la interpretación de datos, por lo que el lector debe asumir la responsabilidad de la toma de decisiones propias. Se recomienda encarecidamente a los lectores que consulten con profesionales cualificados antes de tomar cualquier decisión basada en la información presentada en este informe. Este aviso legal se regirá e interpretará de acuerdo con las leyes que rigen la materia, y cualquier disputa que surja en relación con este informe se resolverá en los tribunales competentes de dicha jurisdicción.*

**Diomar G. Añez B. - Dimar J. Añez B.**

**Informe Técnico  
23-CR**

**Análisis bibliométrico de Publicaciones  
Académicas Indexadas en Crossref.org para  
Talento y Compromiso**

*Evaluación de la producción científica reconocida sobre  
adopción, difusión y uso académico en la investigación revisada  
por pares*



**Solidum Producciones**  
Maracaibo | Caracas | Salt Lake City | Memphis  
2025

**Título del Informe:**

Informe Técnico 23-CR: Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Talento y Compromiso**.

- *Informe 069 de 138 de la Serie sobre Herramientas Gerenciales.*

**Autores:**

Dimar G. Añez B. (<https://orcid.org/0000-0002-7825-5078>)  
Dimar J. Añez B. (<https://orcid.org/0000-0001-5386-2689>)

**Primera edición:**

Marzo de 2025

© 2025, Ediciones Solidum Producciones

© 2025, Dimar G. Añez B., y Dimar J. Añez B.

**Diagramación y Diseño de Portada:** Dimarys Añez.

*Al utilizar, citar o distribuir este trabajo, se debe incluir la siguiente atribución:*

**Cómo citar este libro (APA 7<sup>a</sup> edic.):**

Añez, D. & Añez D., (2025). *Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para Talento y Compromiso. Informe 23-CR (069/138). Serie de Informes Técnicos sobre Herramientas Gerenciales*. Solidum Producciones. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15339222>

**Recursos abiertos de la investigación**

Para la validación independiente y metodológica, los recursos primarios de esta investigación se encuentran disponibles en:

**Conjunto de Datos:** Depositado en el repositorio **HARVARD DATaverse** para consulta, preservación a largo plazo y acceso público.



<https://dataverse.harvard.edu/dataverse/management-fads>

**Código Fuente (Python):** Disponible en el repositorio **GITHUB** para fines de revisión, reproducibilidad y reutilización.



<https://github.com/Wise-Connex/Management-Tools-Analysis/tree/main/Informes>

**AVISO DE COPYRIGHT Y LICENCIA**

Este informe técnico se publica bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0) que permite a otros distribuir, remezclar, adaptar y construir a partir de este trabajo, siempre que no sea para fines comerciales y se otorgue el crédito apropiado a los autores originales. Para ver una copia completa de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es> o envíe una carta a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Si perjuicio de los términos completos de la licencia CC BY-NC 4.0, se proporciona ejemplos aclaratorios que no son una enumeración exhaustiva de todos los usos permitidos y no permitidos: 1) Está permitido (con la debida atribución): (1.a) Compartir el informe en repositorios académicos, sitios web personales, redes sociales y otras plataformas no comerciales. (1.b) Usar extractos o partes del informe en presentaciones académicas, clases, talleres y conferencias sin fines de lucro. (1.c) Crear obras derivadas (como traducciones, resúmenes, análisis extendidos, visualizaciones de datos, etc.) siempre y cuando estas obras derivadas no se vendan ni se utilicen para obtener ganancias. (1.d) Incluir el informe (o partes de él) en una antología, compilación académica o material educativo sin fines de lucro. (1.e) Utilizar el informe como base para investigaciones académicas adicionales, siempre que se cite adecuadamente. 2) No está permitido (sin permiso explícito y por escrito de los autores): (2.a) Vender el informe (en formato digital o impreso). (2.b) Usar el informe (o partes de él) en un curso, taller o programa de capacitación con fines de lucro. (2.c) Incluir el informe (o partes de él) en un libro, revista, sitio web u otra publicación comercial. (2.d) Crear una obra derivada (por ejemplo, una herramienta de software, una aplicación, un servicio de consultoría, etc.) basada en este informe y venderla u obtener ganancias de ella. (2.e) Utilizar el informe para consultoría remunerada sin la debida atribución y sin el permiso explícito de los autores. La atribución por sí sola no es suficiente en un contexto comercial. (2.f) Usar el informe de manera que implique un respaldo o asociación con los autores o la institución de origen sin un acuerdo previo.

## Tabla de Contenido

Marco conceptual y metodológico	7
Alcances metodológicos del análisis	16
Base de datos analizada en el informe técnico	31
Grupo de herramientas analizadas: informe técnico	34
Parametrización para el análisis y extracción de datos	37
Resumen Ejecutivo	40
Tendencias Temporales	42
Análisis Estacional	64
Análisis De Fourier	75
Conclusiones	83
Gráficos	88
Datos	148

## MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

### Contexto de la investigación

La serie “*Informes sobre Herramientas Gerenciales*” está estructurado por 138 documentos técnicos que buscan ofrecer un análisis bibliométrico y estadístico de datos longitudinales sobre el comportamiento y evolución de una selección de 23 grupos de herramientas gerenciales desde la perspectiva de 5 bases de datos diferentes (Google Trends, Google Books Ngram, Crossref.org, encuestas sobre usabilidad y satisfacción de Bain & Company) en el contexto de una investigación de IV Nivel<sup>1</sup> sobre la “*Dicotomía ontológica en las «modas gerenciales»: Un enfoque proto-meta-sistémico desde las antinomias ingénitas del ecosistema transorganizacional*”, llevada a cabo por Diomar Añez, como parte de sus estudios doctorales en Ciencias Gerenciales en la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC).

En este contexto, el presente estudio se inscribe en el debate académico sobre la naturaleza y dinámica de las denominadas «modas gerenciales» que se conceptualizan, *prima facie*, como innovaciones de carácter tecnológico-administrativo –que se manifiestan en forma de herramientas, técnicas, tendencias, filosofías, principios o enfoques gerenciales o de gestión<sup>2</sup>– y que exhiben potenciales patrones de adopción y declive aparentemente cílicos en el ámbito organizacional. No obstante, la mera existencia de estos patrones cílicos, así como su interpretación como “modas”, son objeto de controversia. La investigación doctoral que enmarca esta serie de informes propone trascender la mera descripción fenomenológica de estos ciclos, para indagar en sus fundamentos causales; por lo cual, se exploran dimensiones onto-antropológicas y microeconómicas que podrían subyacer a la emergencia, difusión y eventual obsolescencia (o persistencia) de estas innovaciones<sup>3</sup>. Es decir, se parte de la premisa de que las organizaciones contemporáneas se caracterizan por tensiones inherentes y constitutivas, antinomias

<sup>1</sup> En el contexto latinoamericano, se considera un nivel equivalente a la formación de posgrado avanzada, similar al nivel de Doctor que corresponde al nivel 4 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y que se alinea con el nivel 8 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). En el sistema norteamericano, se asocia con el grado de Ph.D. (Doctor of Philosophy), que implica una formación rigurosa en investigación. Es decir, los estudios doctorales se asocian con competencias avanzadas en investigación y una especialización profunda en un área de conocimiento.

<sup>2</sup> Cfr. Añez Barrios, D. G. (2023). *El laberinto de las modas gerenciales: ¿ventaja trivial o cambio forzado en empresas disruptivas?* CIID Journal, 4(1), 1-21. <https://scispace.com/pdf/el-laberinto-de-las-modas-gerenciales-ventaja-trivial-o-2hewu3i.pdf>

<sup>3</sup> Cfr. Añez Barrios, D. G. (2023). *¿Racionalidad o subjetividad en las modas gerenciales?: una dicotomía microeconómica compleja.* CIID Journal, 4(1), 125-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9662429>

entre, v. gr., la necesidad de estabilidad y la exigencia de innovación, o entre la continuidad de las prácticas establecidas y la disruptión generada por nuevas tecnologías y modelos de gestión.

Dado lo anterior, se postula que la perdurabilidad –o, por el contrario, la efímera popularidad– de una herramienta gerencial podría no depender exclusivamente de su eficacia intrínseca (medida en términos de resultados objetivos), sino adicionalmente de su potencial capacidad para mediar en estas tensiones organizacionales. Siendo así, ¿una herramienta que mitigue las antinomias inherentes a la organización podría tener una mayor probabilidad de adopción sostenida, mientras que una herramienta que las exacerbe podría ser percibida como una “moda pasajera”? Ahora bien, antes de poder abordar esta temática, es imprescindible establecer si, efectivamente, existe un patrón identificable que rija el comportamiento en la adopción y uso de herramientas gerenciales que lleve a su similitud con una “moda”; es decir, se requiere evidencia que sustente (o refute) la premisa *a priori* de que estas herramientas presentan “ciclos de auge y declive”. Por tanto, para abordar esta cuestión preliminar, se hace necesario llevar a cabo este análisis para detectar si existen patrones sistemáticos que justifiquen la caracterización de estas herramientas como “modas”; y profundizar sobre la existencia de otros mecanismos causales subyacentes.

Para abordar esta temática con plena pertinencia, resulta metodológicamente imperativo establecer que el propósito primordial de estos informes es detectar y caracterizar patrones sistemáticos en las fuentes de datos disponibles, para determinar si existe una base empírica que valide, matice o refute la caracterización de estas herramientas como «modas» en términos de su difusión y adopción, o si, por el contrario, su trayectoria se ajusta a otros modelos de comportamiento; por tanto, constituyen una fase exploratoria y descriptiva de naturaleza cuantitativa previa a la teorización, a fin de establecer la existencia, magnitud y forma del fenómeno a estudiar. Por tanto, los informes no buscan explicar causalmente estos patrones, sino documentarlos de manera precisa y sistemática y, por consiguiente, constituyen un aporte original e independiente al campo de la investigación de las ciencias gerenciales y de la gestión, proporcionando una base de datos y análisis cuantitativos sin precedentes en cuanto a su alcance y detalle.

La investigación doctoral, en contraste, adopta una aproximación metodológica eminentemente cualitativa, con el propósito de explorar en profundidad las perspectivas, motivaciones e intereses involucrados en la adopción y el uso de estas herramientas. Se busca así trascender la mera descripción cuantitativa de los patrones de auge y declive, para indagar en los mecanismos causales y procesos sociales subyacentes; partiendo de la premisa de que las «modas gerenciales» no son fenómenos aleatorios o irracionales, sino que responden a una compleja interrelación de factores contextuales,

organizacionales y cognitivos que, al converger, determinan la perdurabilidad (o el abandono) de una herramienta, más allá de su sola eficacia organizacional intrínseca o percibida. En última instancia, se busca comprender cómo las circunstancias contextuales, las estructuras de poder, las redes sociales y los procesos de legitimación dan forma a la percepción del valor y la utilidad de las herramientas gerenciales, modulando su trayectoria y determinando si se consolidan como prácticas establecidas o se desvanecen como modas pasajeras, y explorando cómo las antinomias organizacionales influyen en este proceso. Independientemente de los patrones específicos observados en los datos cuantitativos, la tesis explorará las tensiones organizacionales, los factores culturales y las dinámicas de poder que podrían influir en la adopción y el abandono de herramientas gerenciales.

**Nota relevante:** Si bien los informes técnicos y la tesis doctoral abordan la misma temática general, es necesario aclarar que lo hacen desde perspectivas metodológicas muy distintas pero complementarias. Los informes proporcionan una base empírica cuantitativa, mientras que la tesis ofrece una interpretación cualitativa y una profundización teórica. *Los informes técnicos, por lo tanto, sirven como punto de partida empírico, proporcionando un contexto cuantitativo y un anclaje descriptivo para la posterior investigación cualitativa, pero no predeterminan ni condicionan las conclusiones de la tesis doctoral.* Ambos componentes son esenciales para una comprensión holística del fenómeno de las modas gerenciales, y su combinación dialéctica representa una contribución original y significativa al campo de la investigación en gestión. *La tesis se apoya en los informes, pero los trasciende y los contextualiza, sin que sus hallazgos sean vinculantes para el desarrollo de la misma.*

## Objetivo de la serie de informes

El objetivo central de esta serie de informes técnicos es proporcionar una base empírica para el análisis del fenómeno de las innovaciones tecnológicas administrativas (herramientas gerenciales), de las que se dicen exhiben un comportamiento similar al fenómeno de las modas. A través de un enfoque cuantitativo y el análisis de datos provenientes de múltiples fuentes, se examina el comportamiento de 23 grupos de herramientas de gestión (cada uno potencialmente compuesto por una o más herramientas específicas). Los informes buscan identificar tendencias, patrones cíclicos, y la posible influencia de factores contextuales en la adopción y percepción de este grupo de herramientas para proporcionar un análisis particular, permitiendo una comprensión profunda de su evolución y uso desde bases de datos distintas.

## Sobre los autores y contribuciones

Este informe es producto de una colaboración interdisciplinaria que integra la experticia en las ciencias sociales y la ingeniería de software:

**Diomar Añez:** Investigador principal. Su formación multidisciplinaria (Estudios base en Filosofía, Comunicación Social, con posgrados en Valoración de Empresas, Planificación Financiera y Economía), y su formación doctoral en Ciencias Gerenciales; junto con más de 25 años de experiencia en consultoría organizacional en diversos sectores: aporta el rigor conceptual y académico. Es responsable del marco teórico, la selección de las herramientas gerenciales, y la significación de los datos, con un enfoque en los lineamientos para la trama interpretativa de los resultados, centrándose en la comprensión de las dinámicas subyacentes a la adopción y el abandono de las herramientas gerenciales en moda.

**Dimar Añez:** Programador en Python. Con formación en Ingeniería en Computación y Electrónica, y una vasta experiencia en análisis de datos, desarrollo de *software*, y con experticia en *machine learning*, ciencia de datos y *big data*. Ha liderado múltiples proyectos para el diseño e implementación de soluciones de sistemas, incluyendo análisis estadísticos en Python. Gestionó la extracción automatizada de datos, realizó su preprocesamiento y limpieza, aplicó las técnicas de modelado estadístico, y desarrolló las visualizaciones de resultados, garantizando la precisión, confiabilidad y escalabilidad del análisis.

## Estructura de los Informes

La serie completa consta de 138 informes. Cada uno se centra en el análisis de un grupo de herramientas utilizando una única fuente de datos para cada informe. Los 23 grupos de herramientas que se han establecido, se describen a continuación:

#	GRUPO DE HERRAMIENTAS	DESCRIPCIÓN CONCISA	HERRAMIENTAS INTEGRADAS
1	REINGENIERÍA DE PROCESOS	Rediseño radical de procesos para mejoras drásticas en rendimiento, optimizando y transformando procesos existentes.	Reengineering, Business Process Reengineering (BPR)
2	GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	Coordinación y optimización de flujos de bienes, información y recursos desde el proveedor hasta el cliente final.	Supply Chain Integration, Supply Chain Management (SCM)
3	PLANIFICACIÓN DE ESCENARIOS	Creación de modelos de futuros alternativos para apoyar la toma de decisiones estratégicas y desarrollar planes de contingencia.	Scenario Planning, Scenario and Contingency Planning, Scenario Analysis and Contingency Planning
4	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Proceso sistemático para definir la dirección y objetivos a largo plazo, estableciendo una visión clara y estrategias para alcanzar metas.	Strategic Planning, Dynamic Strategic Planning and Budgeting
5	EXPERIENCIA DEL CLIENTE	Gestión de interacciones con clientes para mejorar satisfacción y lealtad, creando experiencias positivas.	Customer Satisfaction Surveys, Customer Relationship Management (CRM), Customer Experience Management
6	CALIDAD TOTAL	Enfoque de gestión centrado en la mejora continua y satisfacción del cliente, integrando la calidad en todos los aspectos organizacionales.	Total Quality Management (TQM)
7	PROPÓSITO Y VISIÓN	Definición de la razón de ser y aspiración futura de la organización, proporcionando una dirección clara.	Purpose, Mission, and Vision Statements

#	GRUPO DE HERRAMIENTAS	DESCRIPCIÓN CONCISA	HERRAMIENTAS INTEGRADAS
8	BENCHMARKING	Proceso de comparación de prácticas propias con las mejores organizaciones para identificar áreas de mejora.	Benchmarking
9	COMPETENCIAS CENTRALES	Capacidades únicas que otorgan ventaja competitiva.	Core Competencies
10	CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Sistema de gestión estratégica que mide el desempeño desde múltiples perspectivas (financiera, clientes, procesos internos, aprendizaje y crecimiento).	Balanced Scorecard
11	ALIANZAS Y CAPITAL DE RIESGO	Mecanismos de colaboración y financiación para impulsar el crecimiento e innovación.	Strategic Alliances, Corporate Venture Capital
12	OUTSOURCING	Contratación de terceros para funciones no centrales.	Outsourcing
13	SEGMENTACIÓN DE CLIENTES	División del mercado en grupos homogéneos para adaptar estrategias de marketing.	Customer Segmentation
14	FUSIONES Y ADQUISICIONES	Combinación de empresas para lograr sinergias y crecimiento.	Mergers and Acquisitions (M&A)
15	GESTIÓN DE COSTOS	Control y optimización de costos en la cadena de valor.	Activity Based Costing (ABC), Activity Based Management (ABM)
16	PRESUPUESTO BASE CERO	Metodología de presupuestación que justifica cada gasto desde cero.	Zero-Based Budgeting (ZBB)
17	ESTRATEGIAS DE CRECIMIENTO	Planes y acciones para expandir el negocio y aumentar la cuota de mercado.	Growth Strategies, Growth Strategy Tools
18	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Proceso de creación, almacenamiento, difusión y aplicación del conocimiento organizacional.	Knowledge Management
19	GESTIÓN DEL CAMBIO	Proceso para facilitar la adaptación a cambios organizacionales.	Change Management Programs
20	OPTIMIZACIÓN DE PRECIOS	Uso de modelos y análisis para fijar precios que maximicen ingresos o beneficios.	Price Optimization Models
21	LEALTAD DEL CLIENTE	Estrategias para fomentar la retención y fidelización de clientes.	Loyalty Management, Loyalty Management Tools
22	INNOVACIÓN COLABORATIVA	Enfoque que involucra a múltiples actores (internos y externos) en el proceso de innovación.	Open-Market Innovation, Collaborative Innovation, Open Innovation, Design Thinking
23	TALENTO Y COMPROMISO	Gestión para atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados.	Corporate Code of Ethics, Employee Engagement Surveys, Employee Engagement Systems

## Fuentes de datos y sus características

Se utilizan cinco fuentes de datos principales, cada una con sus propias características, fortalezas y limitaciones:

- **Google Trends (Indicador de atención mediática):** Como plataforma de análisis de tendencias de búsqueda, proporciona datos en tiempo real (o con mínima latencia) sobre la frecuencia relativa con la que los usuarios consultan términos específicos. Este índice de frecuencia de búsqueda actúa como un proxy de la atención mediática y la curiosidad pública en torno a una herramienta de gestión determinada. Un incremento abrupto en el volumen de búsqueda puede señalar la emergencia de una moda gerencial, mientras que una tendencia sostenida a lo largo del tiempo sugiere una mayor consolidación. No obstante,

es crucial reconocer que Google Trends no discrimina entre las diversas intenciones de búsqueda (informativa, académica, transaccional, etc.), lo que introduce un posible sesgo en la interpretación de los datos. Los datos de Google Trends se utilizan como un indicador de la atención pública y el interés mediático en las herramientas gerenciales a lo largo del tiempo.

- **Google Books Ngram (Corpus lingüístico diacrónico):** Ofrece acceso a un compuesto por la digitalización de millones de libros, lo que permite cuantificar la frecuencia de aparición de un término específico a lo largo de extensos períodos. Un incremento gradual y sostenido en la frecuencia de un término sugiere su progresiva incorporación al discurso académico y profesional. Fluctuaciones (picos y valles) pueden reflejar períodos de debate, controversia o resurgimiento de interés. Para la interpretación de los datos de *Ngram Viewer* debe considerarse las limitaciones inherentes al corpus (v. g., sesgos de idioma, género literario, disciplina, etc.) así como la ausencia de contexto de uso del término. Los datos de *Ngram Viewer* se utilizan para analizar la presencia y evolución de los términos relacionados con las herramientas gerenciales en la literatura publicada.
- **Crossref.org (Repositorio de metadatos académicos):** Constituye un repositorio exhaustivo de metadatos de publicaciones (artículos, libros, actas de congresos, etc.); cuyos datos permiten evaluar la adopción, difusión y citación de un concepto dentro de la literatura científica revisada por pares. Un incremento sostenido en el número de publicaciones y citas asociadas a una herramienta de gestión sugiere una creciente legitimidad académica y una consolidación teórica. La diversidad de autores, afiliaciones institucionales y revistas indexadas puede indicar la amplitud de la adopción del concepto. Sin embargo, es importante reconocer que Crossref no captura el contenido completo de las publicaciones, ni mide directamente su impacto o calidad intrínseca. Los datos de Crossref se utilizan para evaluar la producción académica y la legitimidad científica de las herramientas gerenciales.
- **Bain & Company - Usabilidad (Penetración de mercado):** Se trata de un indicador basado en encuestas a ejecutivos y gerentes, que proporciona una medida cuantitativa de la penetración de mercado de una herramienta de gestión específica. Este indicador refleja el porcentaje de organizaciones que reportan haber adoptado la herramienta en su práctica empresarial. Una alta usabilidad sugiere una amplia adopción, mientras que una baja usabilidad indica una penetración limitada. No obstante, es crucial reconocer que este indicador no captura la profundidad, intensidad o efectividad de la implementación de la herramienta dentro de cada organización. El porcentaje de usabilidad se utiliza como una medida de la adopción declarada de las herramientas gerenciales en el ámbito empresarial.
- **Bain & Company - Satisfacción (Valor percibido):** Este índice también basado en encuestas a ejecutivos y gerentes, mide el valor percibido de una herramienta de gestión desde la perspectiva de los usuarios. Generalmente expresado en una escala numérica, refleja el grado de satisfacción que expresan los usuarios sobre el uso de la herramienta, considerando su utilidad, facilidad de uso y cumplimiento de expectativas. Una alta puntuación sugiere una experiencia de usuario positiva y una percepción de valor elevada. Sin

embargo, es fundamental reconocer la naturaleza subjetiva de este indicador y su potencial sensibilidad a factores contextuales y expectativas individuales. La combinación de la usabilidad y la satisfacción dan un panorama de adopción. El índice de satisfacción se utiliza como una medida de la percepción subjetiva del valor y la experiencia del usuario con las herramientas gerenciales.

## Entorno tecnológico y software utilizado

La presente investigación se apoya en un conjunto de herramientas de software de código abierto, seleccionadas por su robustez, flexibilidad y capacidad para realizar análisis estadísticos avanzados y visualización de datos. El entorno tecnológico principal se basa en el lenguaje de programación Python (versión 3.11), junto con una serie de bibliotecas especializadas. A continuación, se detallan los componentes clave:

- *Python* ( $\text{== } 3.11$ )<sup>4</sup>: Lenguaje de programación principal, elegido por su versatilidad, amplia adopción en la comunidad científica y disponibilidad de bibliotecas especializadas en análisis de datos. Se utilizó un entorno virtual de Python (venv) para gestionar las dependencias del proyecto y asegurar la consistencia entre diferentes entornos de ejecución.
- *Bibliotecas de Análisis de Datos*:
- *Bibliotecas principales de Análisis Estadístico*
  - *NumPy* ( $\text{numpy} \text{== } 1.26.4$ ): Paquete de computación científica, proporciona objetos de arreglos N-dimensional, álgebra lineal, transformadas de Fourier y capacidades de números aleatorios.
  - *Pandas* ( $\text{pandas} \text{== } 2.2.3$ ): Biblioteca para manipulación y análisis de datos, ofrece objetos *DataFrame* para manejo eficiente de datos, lectura/escritura de diversos formatos y funciones de limpieza, transformación y agregación.
  - *SciPy* ( $\text{scipy} \text{== } 1.15.2$ ): Biblioteca avanzada de computación científica, incluye módulos para optimización, álgebra lineal, integración, interpolación, procesamiento de señales y más.
  - *Statsmodels* ( $\text{statsmodels} \text{== } 0.14.4$ ): Paquete de modelado estadístico, proporciona clases y funciones para estimar modelos estadísticos, pruebas estadísticas y análisis de series temporales.
  - *Scikit-learn* ( $\text{scikit-learn} \text{== } 1.6.1$ ): Biblioteca de *machine learning*, ofrece herramientas para preprocessamiento de datos, reducción de dimensionalidad, algoritmos de clasificación, regresión, *clustering* y evaluación de modelos.
- *Análisis de series temporales*
  - *Pmdarima* ( $\text{pmdarima} \text{== } 2.0.4$ ): Implementación de modelos ARIMA, incluye selección automática de parámetros (auto\_arima) para pronósticos y análisis de series temporales.

<sup>4</sup> El símbolo “==” refiere a la versión exacta de una biblioteca o paquete de software, generalmente en el ámbito de la programación en Python cuando se trabaja con herramientas de gestión de dependencias como pip o requirements.txt para asegurar que no se instalará una versión más reciente que podría introducir cambios o errores inesperados. Otros símbolos en este contexto: (i) “>=” (mayor o igual que): permite versiones iguales o superiores a la indicada. (ii) “<=” (menor o igual que): permite versiones iguales o inferiores. (iv) “!=” (diferente de): Excluye una versión específica.

— *Bibliotecas de visualización*

- *Matplotlib* (*matplotlib==3.10.0*): Biblioteca integral para gráficos 2D, crea figuras de calidad para publicaciones y es la base para muchas otras bibliotecas de visualización.
- *Seaborn* (*seaborn==0.13.2*): Basada en matplotlib, ofrece una interfaz de alto nivel para crear gráficos estadísticos atractivos e informativos.
- *Altair* (*altair==5.5.0*): Basada en Vega y Vega-Lite, diseñada para análisis exploratorio de datos con una sintaxis declarativa.

— *Generación de reportes*

- *FPDF* (*fpdf==1.7.2*): Generación de documentos PDF, útil para crear reportes estadísticos.
- *ReportLab* (*reportlab==4.3.1*): Mejor que FPDF, soporta diseños y gráficos complejos (PDF).
- *WeasyPrint* (*weasyprint==64.1*): Convierte HTML/CSS a PDF, útil para crear reportes a partir de plantillas HTML.

— *Integración de IA y Machine Learning*

- *Google Generative AI* (*google-generativeai==0.8.4*): Cliente API de IA generativa de Google, para procesamiento de lenguaje natural de resultados estadísticos y generación de *insights*.

— *Soporte para procesamiento de datos*

- *Beautiful Soup* (*beautifulsoup4==4.13.3*): Parseo de HTML y XML, útil para web *scraping* de datos para análisis.
- *Requests* (*requests==2.32.3*): Biblioteca HTTP para realizar llamadas a APIs y obtener datos.

— *Desarrollo y pruebas*

- *Pytest* (*pytest==8.3.4, pytest-cov==6.0.0*): Framework de pruebas que asegura el correcto funcionamiento de las funciones estadísticas.
- *Flake8* (*flake8==7.1.2*): Herramienta de *linting* de código para mantener la calidad del código.

— *Bibliotecas de Utilidad*

- *Tqdm* (*tqdm==4.67.1*): Biblioteca de barras de progreso (cálculos estadísticos de larga duración).
- *Python-dotenv* (*python-dotenv==1.0.1*): Gestión de variables de entorno, útil para configuración.

— *Clasificación por función estadística*

- *Estadística descriptiva*: NumPy, pandas, SciPy, statsmodels
- *Estadística inferencial*: SciPy, statsmodels
- *Análisis de series temporales*: statsmodels, pmdarima, pandas
- *Machine learning*: scikit-learn
- *Visualización*: Matplotlib, Seaborn, Plotly, Altair
- *Generación de reportes*: FPDF, ReportLab, WeasyPrint

— *Replicabilidad*: El *pipeline* completo de análisis de esta investigación, desde la ingestión de datos crudos hasta la generación de visualizaciones finales, ha sido implementado en Python y disponible en GitHub:

<https://github.com/Wise-Connex/Management-Tools-Analysis/>. Este repositorio encapsula todos los *scripts* empleados, junto con un «requirements.txt» para la replicación del entorno virtual (*venv/conda*), con instrucciones en el «README.md» para el *setup* y la ejecución del *workflow*, y la configuración de *linters* para asegurar la calidad y consistencia del código. Se ha priorizado la modularidad y la parametrización de los *scripts* para facilitar su mantenimiento y extensión. Esta apertura total del «codebase» garantiza la transparencia del proceso computacional y la replicabilidad *bit-a-bit* de los resultados, para que la comunidad de desarrolladores y científicos de datos puedan realizar *forks*, proponer *pull requests* con mejoras o adaptaciones, y desarrollar investigaciones o aplicaciones derivadas.

- *Repositorio*: La colección integral de conjuntos de datos primarios (*raw data*) y procesados que sustentan esta investigación se encuentra curada y disponible en el repositorio Harvard Dataverse<sup>5</sup>, de la Universidad epónima, accesible en <https://dataverse.harvard.edu/dataverse/management-fads>, y estructurado en tres *sub-Dataverses*: uno con los extractos de datos en su forma original (*mgmt\_raw\_data*), otro para los índices comparativos normalizados y/o estandarizados (*mgmt\_normalized\_indices*), y uno para los metadatos bibliográficos detallados recuperados de Crossref (*mgmt\_crossref\_metadata*). En cada *sub-Dataverse*, los datos de las 23 herramientas se organizan en *Datasets* individuales. Los datos cuantitativos se proporcionan en formato CSV y los metadatos bibliográficos en formato JSON estructurado, y encapsulados en archivos comprimidos. Cada *Dataset* está acompañado de metadatos exhaustivos, conformes con el esquema Dublin Core<sup>6</sup>, que describen la procedencia, la estructura de los datos, las metodologías de procesamiento aplicadas e información contextual para su interpretación y reutilización. El control de versiones y la asignación de *Identificadores de Objeto Digital (DOI)*, asegura la trazabilidad y reproducibilidad de los hallazgos de la investigación, diseñada para potenciar la confiabilidad de las conclusiones presentadas y facilitar la reutilización crítica, la replicación y la integración de estos datos en futuras investigaciones promoviendo así el desarrollo del conocimiento en las ciencias gerenciales.
- *Justificación de la elección tecnológica*: La elección del conjunto de códigos y bibliotecas se basa en:
  - *Código abierto y comunidad activa*: Python y las bibliotecas son de código abierto, con comunidades de usuarios y desarrolladores activas, lo que garantiza soporte, actualizaciones y transparencia.
  - *Flexibilidad y extensibilidad*: Python permite adaptar y extender las funcionalidades existentes, así como integrar nuevas herramientas según sea necesario.
  - *Rigor científico*: Las bibliotecas utilizadas implementan métodos estadísticos confiables y ampliamente aceptados en la comunidad científica.
  - *Reproducibilidad*: La disponibilidad del código fuente y la descripción detallada de la metodología garantizan la reproducibilidad de los análisis.

---

<sup>5</sup> Su gestión se lleva a cabo mediante una colaboración entre la *Biblioteca de Harvard*, el *Departamento de Tecnología de la Información de la Universidad de Harvard (HUIT)* y el *Instituto de Ciencias Sociales Cuantitativas (IQSS) de Harvard*. El repositorio forma parte del Proyecto Dataverse.

<sup>6</sup> Se trata de un estándar de metadatos definido por la *Dublin Core Metadata Initiative (DCMI)* (<http://purl.org/dc/terms/>), que combina elementos simples (15 propiedades originales, ISO 15836-1) y calificados (propiedades y clases avanzadas, ISO 15836-2) para optimizar la descripción semántica de recursos, garantizando interoperabilidad con estándares globales y cumplimiento con los principios FAIR (Encontrable, Accesible, Interoperable, Reutilizable) para facilitar la persistencia de citas, el descubrimiento en múltiples plataformas y la inclusión en índices de citas de datos, apoyando la gestión de datos de investigación en entornos de ciencia abierta.

## ALCANCES METODOLÓGICOS DEL ANÁLISIS

### Procedimientos de análisis

El presente informe se sustenta en un sistema de análisis estadístico modular replicable, implementado en el lenguaje de programación Python, aprovechando su flexibilidad, extensibilidad y la disponibilidad de bibliotecas especializadas en análisis de datos y modelado estadístico. Se trata de un sistema, diseñado *ex profeso* para este estudio, que automatiza los procesos de extracción, preprocesamiento, transformación, análisis (modelos ARIMA, descomposición de Fourier) y visualización de datos provenientes de cinco fuentes heterogéneas identificadas previamente para caracterizar la existencia o prevalencia de modelos de patrones temporales, tendencias, ciclos y posibles relaciones en el comportamiento de las herramientas gerenciales, con el fin último de discriminar entre comportamientos efímeros (“modas”) y estructurales (“doctrinas”) mediante criterios cuantitativos.

#### *1. Extracción, preprocesamiento y armonización de datos:*

Se implementaron rutinas *ad hoc* para la extracción automatizada de datos de cada fuente, utilizando técnicas de *web scraping* (para Google Trends y Google Books Ngram), interfaces de programación de aplicaciones (APIs) (para Crossref.org) y la importación y procesamiento de datos proporcionados en formatos estructurados (basado en las investigaciones publicadas) (en el caso de *Bain & Company*) donde, adicionalmente, los datos de “Satisfacción” fueron estandarizados mediante *Z-scores* para facilitar su análisis.

Los datos en bruto fueron sometidos a un proceso de preprocesamiento, que incluyó:

- *Transformación*: Normalización y estandarización de variables (cuando fue necesario para la aplicación de técnicas estadísticas específicas), conversión de formatos de fecha y hora, y creación de variables derivadas (v.gr., tasas de crecimiento, diferencias, promedios móviles).
- *Validación*: Verificación de la consistencia y coherencia de los datos, así como de la integridad de los metadatos asociados.
- *Armonización temporal*: Debido a la heterogeneidad en la granularidad temporal de las fuentes de datos, se implementó un proceso de armonización para obtener una base de datos temporalmente consistente.
  - La interpolación se realizó con el objetivo de armonizar la granularidad temporal de las diferentes fuentes de datos, permitiendo la identificación de posibles relaciones y desfases temporales entre las variables. Se reconoce que la interpolación introduce un grado de estimación en los datos, y

que la extrapolación implica un grado de predicción, y que los valores resultantes no son observaciones directas. Se recomienda por ello interpretar los resultados derivados de datos interpolados/extrapolados con cautela, especialmente en los análisis de alta frecuencia (como el análisis estacional).

- Un requisito fundamental para el análisis longitudinal y modelado econométrico subsiguiente fue la armonización de las distintas series temporales a una granularidad mensual uniforme. El objetivo de esta armonización fue crear una base de datos con una granularidad temporal común (mensual) que permitiera la potencial comparación directa y análisis conjunto de las series temporales provenientes de las diferentes fuentes (en la Tesis Doctoral). Dado que los datos originales provenían de fuentes diversas con frecuencias de reporte heterogéneas, se implementó un protocolo de preprocesamiento específico para cada fuente. Este proceso incluyó:
  - **Google Trends:** Se utilizaron los datos recuperados directamente de la plataforma *Google Trends* para el intervalo temporal comprendido entre enero de 2004 y febrero de 2025, basados en los términos de búsquedas predefinidos.
    - Dada la extensión plurianual de este período, *Google Trends* inherentemente agrega y proporciona los datos con una granularidad mensual. No se realiza ninguna agregación temporal o cálculo de promedios a posteriori; y la serie de tiempo mensual es la resolución nativa ofrecida por la plataforma para rangos de esta magnitud. La métrica obtenida es el Índice de Interés de Búsqueda Relativo (*Relative Search Interest - RSI*). Este índice no cuantifica el volumen absoluto de búsquedas, sino que mide la popularidad de un término de búsqueda específico en una región y período determinados, en relación consigo mismo a lo largo de ese mismo período y región.
    - La normalización de este índice la realiza *Google Trends* estableciendo el punto de máxima popularidad (el pico de interés de búsqueda) para el término dentro del período consultado (enero 2004 - febrero 2025) como el valor base de 100. Todos los demás valores mensuales del índice se calculan y expresan de forma proporcional a este punto máximo.
    - Es fundamental interpretar estos datos como un indicador de la prominencia o notoriedad relativa de un tema en el buscador a lo largo del tiempo, y no como una medida de volumen absoluto o cuota de mercado de búsquedas. Los datos se derivan de un muestreo anónimo y agregado del total de búsquedas realizadas en Google.

- **Google Books Ngram:** Se utilizaron datos extraídos del *corpus* de *Google Books Ngram Viewer*, correspondientes a la frecuencia de aparición de términos (n-gramas) predefinidos dentro de los textos digitalizados. Los datos cubren el período anual desde 1950 hasta 2019 en el idioma inglés, basados en los términos de búsqueda.
  - La resolución temporal nativa proporcionada por *Google Books Ngram Viewer* para estos datos es estrictamente anual. En consecuencia, no se realizó ninguna interpolación ni estimación intra-anual; el análisis opera directamente sobre la serie de tiempo anual original. Es fundamental destacar que las cifras proporcionadas por *Google Books Ngram* representan frecuencias relativas. Para cada año, la frecuencia de un *n-grama* se calcula como su número de apariciones dividido por el número total de *n-gramas* presentes en el *corpus* de *Google Books* correspondiente a ese año específico. Este cálculo inherente normaliza los datos respecto al tamaño variable del *corpus* a lo largo del tiempo.
  - Dado que estas frecuencias relativas anuales pueden resultar en valores numéricos muy pequeños, dificultando su manejo e interpretación directa, se aplicó un procedimiento de normalización adicional a la serie de tiempo anual (1950-2019) obtenida. De manera análoga a la metodología de *Google Trends*, esta normalización consistió en establecer el año con la frecuencia relativa más alta dentro del período analizado como el valor base de 100. Todas las demás frecuencias relativas anuales fueron reescaladas proporcionalmente respecto a este valor máximo.
  - Este paso de normalización adicional transforma la escala original de frecuencias relativas (que pueden ser del orden de  $10^{-5}$  o inferior) a una escala más intuitiva con base a 100, facilitando el análisis visual y comparativo de la prominencia relativa del término a lo largo del tiempo, sin alterar la dinámica temporal subyacente.
- **Crossref:** Para evaluar la dinámica temporal de la producción científica en áreas temáticas específicas, se utilizó la infraestructura de metadatos de *Crossref*. El proceso metodológico comprendió las siguientes etapas clave:
  - *Recuperación inicial de datos:* Se ejecutaron consultas predefinidas contra la base de datos de *Crossref*, orientadas a identificar registros de publicaciones cuyos títulos contuvieran los términos de búsqueda de interés. Paralelamente, se cuantificó el volumen total de publicaciones registradas en *Crossref* (independientemente del tema) para cada mes dentro del mismo intervalo

temporal (enero 1950 - diciembre 2024). Esta fase inicial recuperó un conjunto amplio de metadatos potencialmente relevantes.

- *Refinamiento local y creación del sub-corpus:* Los metadatos recuperados fueron procesados en un entorno local. Se aplicó una segunda capa de filtrado mediante búsquedas booleanas más estrictas, nuevamente sobre los campos de título, para asegurar una mayor precisión temática y conformar un sub-corpus de publicaciones altamente relevantes para el análisis.
- *Curación y deduplicación:* El sub-corpus resultante fue sometido a un proceso de curación de datos estándar en bibliometría. Fundamentalmente, se eliminaron registros duplicados basándose en la identificación única proporcionada por los *Digital Object Identifiers* (DOIs). Esto garantiza que cada publicación distinta se contabilice una sola vez. Se omitieron los registros sin DOIs.
- *Agregación temporal y cuantificación mensual:* A partir del sub-corpus final, curado y deduplicado, se procedió a la agregación temporal para obtener una serie de tiempo mensual. Para cada mes calendario dentro del período de análisis (enero 1950 - diciembre 2024), se realizó un conteo directo del número absoluto de publicaciones cuya fecha de publicación registrada (utilizando la mejor resolución disponible en los metadatos) correspondía a dicho mes. Esto generó una serie de tiempo de volumen absoluto de producción científica sobre el tema.
  - Utilizando el conteo absoluto relevante y el conteo total de publicaciones en Crossref para el mismo mes (obtenido en el paso 1), se calculó la participación porcentual de las publicaciones relevantes respecto al total general (Conteo Relevante / Conteo Total). Esto generó una serie de tiempo de volumen relativo, indicando la proporción de la producción científica total que representa el tema de interés cada mes.
- *Normalización del volumen de publicación:* La serie resultante de conteos mensuales relativas fue posteriormente normalizada. Siguiendo una metodología análoga a la empleada para otros indicadores de tendencia (como *Google Trends*), se identificó el mes con el mayor número de publicaciones dentro de todo el período analizado. Este punto máximo se estableció como valor base de 100. Todos los demás conteos se reescalaron de forma proporcional a este pico. El resultado es una serie de tiempo mensual normalizada que presenta la intensidad relativa de la producción científica registrada, facilitando la identificación de tendencias y picos de actividad en una escala comparable. No se aplicó ninguna técnica de interpolación.

- **Bain & Company - Usabilidad:** Para el análisis de la Usabilidad de herramientas gerenciales, se utilizaron datos provenientes de las encuestas periódicas "*Management Tools & Trends*" de Bain & Company. El procesamiento de estos datos, para adaptarlos a un análisis mensual y normalizado, implicó las siguientes consideraciones y pasos metodológicos:
  - *Naturaleza de los datos fuente:*
    - *Métrica:* El indicador primario es el porcentaje de Usabilidad reportado para cada herramienta gerencial evaluada.
    - *Fuente y disponibilidad:* Los datos se extrajeron directamente de los informes publicados por Bain, siguiendo el orden cronológico de aparición de las encuestas. Es crucial notar que Bain típicamente reporta sobre un subconjunto de herramientas (el "*top*"), no sobre la totalidad de herramientas existentes o potencialmente evaluadas.
    - *Periodicidad:* La publicación de estos datos es irregular, generalmente con una frecuencia bianual o trianual, resultando en una serie de tiempo original con puntos de datos dispersos.
    - *Contexto de la encuesta:* Se reconoce que cada oleada de la encuesta puede haber sido administrada a un número variable de encuestados y potencialmente a cohortes con características distintas. Aunque la metodología exacta de encuesta no es pública, se valora la longevidad de la encuesta y su enfoque en directivos y gerentes. Sin embargo, se debe considerar la posibilidad de sesgos inherentes a la perspectiva de una consultora como Bain.
    - *Cobertura temporal variable:* La disponibilidad de datos para cada herramienta específica varía significativamente; algunas tienen registros de larga data, mientras que otras aparecen solo en encuestas más recientes o de corta duración.
  - *Pre-procesamiento y agrupación semántica:* Dada la evolución de las herramientas gerenciales y los posibles cambios en su nomenclatura o alcance a lo largo del tiempo, se realizó un agrupamiento semántico.
    - Se identificaron herramientas que representan extensiones, evoluciones o variantes cercanas de otras, y sus respectivos datos de Usabilidad fueron combinados o asignados a una categoría conceptual unificada para crear series de tiempo más coherentes y extensas.

- *Normalización de los datos originales:* Posterior a la estructuración y agrupación semántica, se aplicó un procedimiento de normalización a los puntos de datos de Usabilidad (%) originales y dispersos para cada herramienta (o grupo de herramientas).
  - Para cada herramienta/grupo, se identificó el valor máximo de Usabilidad (%) reportado en cualquiera de las encuestas disponibles para esa herramienta específica a lo largo de todo su historial registrado. Este valor máximo se estableció como la base 100.
  - Todos los demás puntos de datos de Usabilidad (%) originales para esa misma herramienta/grupo fueron reescalados proporcionalmente respecto a su propio máximo histórico. El resultado es una serie de tiempo dispersa, ahora en una escala normalizada de 0 a 100 para cada herramienta, donde 100 representa su pico histórico de usabilidad reportada.
- *Interpolación temporal para estimación mensual:* Con el fin de obtener una serie de tiempo mensual continua a partir de los datos normalizados y dispersos, se aplicó una interpolación temporal.
  - Se seleccionó la técnica de interpolación mediante *splines cúbicos*. Este método ajusta funciones polinómicas cúbicas por tramos entre los puntos de datos normalizados conocidos, generando una curva suave que pasa exactamente por dichos puntos. Se eligió esta técnica por su capacidad para capturar potenciales dinámicos no lineales en la tendencia de usabilidad entre las encuestas publicadas, lo que fundamenta la explicación de que los cambios en la usabilidad, reflejan ciclos de adopción y abandono, por lo cual tienden a ser progresivos, evolutivos y se manifiestan de manera suavizada dentro de las organizaciones a lo largo del tiempo.
  - Los *splines cúbicos* genera una curva suave (continua en su primera y segunda derivada, salvo en los extremos) que pasa exactamente por dichos puntos y es capaz de capturar aceleraciones o desaceleraciones en la adopción/abandono que podrían perderse con métodos más simples como la interpolación lineal.
  - Dada la naturaleza dispersa de los datos originales (puntos bianuales/trianuales) y la necesidad de una perspectiva temporal continua para analizar las tendencias subyacentes de adopción y abandono de estas

herramientas – procesos inherentemente cualitativos que evolucionan en el tiempo debido a múltiples factores– se requirió generar una serie de tiempo mensual completa a partir de los puntos de datos normalizados.

- *Protocolo de adherencia a límites (Clipping Post-Interpolación):* Se reconoció que la interpolación con *splines cúbicos* puede, en ocasiones, generar valores que exceden ligeramente el rango de los datos originales (fenómeno de *overshooting*).
  - Para asegurar la validez conceptual de los datos mensuales estimados en la escala normalizada, se implementó un mecanismo de recorte (*clipping*) después de la interpolación. Todos los valores mensuales interpolados resultantes fueron restringidos al rango “mínimo” y “máximo” de la serie. Esto garantiza que para los datos de usabilidad estimada no se generen otros máximos y mínimos fuera de los “máximos” y “mínimos” de la serie.
  - El resultado final de este proceso es una serie de tiempo mensual, estimada, normalizada (base 100) y acotada para la Usabilidad de cada herramienta (o grupo semántico de herramientas) gerencial analizada, derivada de los informes periódicos de Bain & Company y sujeta a las limitaciones y supuestos metodológicos descritos.
- **Bain & Company - Satisfacción:** Se procesaron los datos de “Satisfacción” con herramientas gerenciales, también provenientes de las encuestas periódicas *“Management Tools & Trends”* de Bain & Company. La “Satisfacción”, típicamente medida en una escala tipo Likert de 1 (Muy Insatisfecho) a 5 (Muy Satisfecho), requirió un tratamiento específico para su estandarización y análisis temporal.
  - *Naturaleza de los datos fuente y pre-procesamiento inicial:*
    - *Métrica:* El indicador primario es la puntuación de Satisfacción (escala original ~1-5).
    - *Características de la fuente:* Se reitera que las características fundamentales de la fuente de datos (periodicidad irregular, reporte selectivo “top”, variabilidad muestral, potencial sesgo de consultora, cobertura temporal variable por herramienta) son idénticas a las descritas para los datos de Usabilidad.
    - *Agrupación semántica:* De igual manera, se aplicó el mismo proceso de agrupación semántica para combinar datos de herramientas conceptualmente relacionadas o evolutivas.

- *Estandarización de “Satisfacción” mediante Z-Scores:*
  - *Razón y método:* Dada la naturaleza a menudo restringida del rango en las puntuaciones originales de Satisfacción (escala 1-5) y para cuantificar la desviación respecto a un punto de referencia significativo, se optó por estandarizar los datos originales dispersos mediante la transformación *Z-score*.
  - *Parámetros de estandarización:* La transformación se aplicó utilizando parámetros poblacionales justificados teóricamente:
    - *Media poblacional ( $\mu = 3.0$ ):* Se adoptó  $\mu=3.0$  basándose en la interpretación estándar de las *escalas Likert* de 5 puntos, donde “3” representa el punto de neutralidad o indiferencia teórica. El *Z-score* resultante,  $(X - 3.0) / \sigma$ , mide así directamente la desviación respecto a la indiferencia. Esta elección proporciona un *benchmark* estable y conceptualmente más significativo que una media muestral fluctuante, especialmente considerando la selectividad de los datos publicados por Bain.
    - *Desviación estándar poblacional ( $\sigma = 0.891609$ ):* Para mantener la coherencia metodológica, se utilizó una  $\sigma$  estimada en 0.891609. Este valor no es la desviación estándar convencional alrededor de la media muestral, sino la raíz cuadrada de la varianza muestral insesgada calculada respecto a la media poblacional fijada  $\mu=3.0$ , utilizando un conjunto de referencia de 201 puntos de datos (de 23 herramientas compendiadas en los 138 informes):  $\sigma \approx \sqrt{\sum(x_i - 3.0)^2 / (n - 1)}$  con  $n=201$ . Esta  $\sigma$  representa la dispersión típica estimada alrededor del punto de indiferencia (3.0), basada en la variabilidad observada en el *pool* de datos disponible, asegurando consistencia entre numerador y denominador del *Z-score*.
- *Transformación a escala de índice intuitiva (Post-Estandarización):* Tras la estandarización a *Z-scores*, estos fueron transformados a una escala de índice más intuitiva para facilitar la visualización y comunicación.
  - *Definición de la Escala:* Se estableció que el punto de indiferencia ( $Z=0$ , correspondiente a  $X=3.0$ ) equivaliera a un valor de índice de 50.
  - *Determinación del multiplicador:* El factor de escala (multiplicador del *Z-score*) se fijó en 22. Esta decisión se basó en el objetivo de que el valor

máximo teórico de satisfacción ( $X=5$ ), cuyo  $Z$ -score es  $(5-3)/0.891609 \approx +2.243$ , se mapearía aproximadamente a un índice de 100 ( $50 + 2.243 * 22 \approx 99.35$ ).

- *Fórmula y rango resultante:* La fórmula de transformación final es: Índice =  $50 + (Z\text{-score} \times 22)$ . En esta escala, la indiferencia ( $X=3$ ) es 50, la máxima satisfacción teórica ( $X=5$ ) es aproximadamente 100 (~99.4), y la mínima satisfacción teórica ( $X=1$ ,  $Z \approx -2.243$ ) se traduce en  $50 + (-2.243 * 22) \approx 0.65$ . Esto crea un rango operativo efectivo cercano a [0, 100]. Se prefirió esta escala  $[50 \pm \sim 50]$  sobre otras como las Puntuaciones T ( $50 + 10^*Z$ ) por su mayor amplitud intuitiva al mapear el rango teórico completo (1-5) de la satisfacción original.

- *Interpolación temporal para estimación mensual:*

- *Método:* La serie de puntos de datos discretos, ahora expresados en la escala de Índice de Satisfacción, requiere ser transformada en una serie temporal continua para el análisis mensual.
- *Justificación de la interpolación:* Esta necesidad surge porque la Satisfacción, tal como es medida, refleja opiniones y percepciones de valor fundamentalmente cualitativas por parte de directivos y gerentes. Se parte del supuesto de que estas percepciones no permanecen estáticas entre las encuestas, sino que evolucionan continuamente a lo largo del tiempo. Esta evolución está influenciada por una multiplicidad de factores, muchos de ellos subjetivos, como experiencias acumuladas, resultados percibidos de la herramienta, cambios en el entorno competitivo, tendencias de gestión, etc. Por lo tanto, la interpolación se aplica para estimar la trayectoria más probable de esta dinámica perceptual subyacente entre los puntos de medición discretos disponibles.
- *Selección y justificación de splines cúbicos:* Para realizar esta estimación mensual, se empleó el mismo procedimiento de interpolación temporal mediante *splines cúbicos*. La elección específica de este método se refuerza al considerar la naturaleza de los cambios de opinión y percepción. Se percibe que estos cambios tienden a ser progresivos y evolutivos, manifestándose generalmente de manera suavizada en las valoraciones agregadas. Los *splines cúbicos* son particularmente adecuados para representar esta dinámica, ya que generan una curva

suave que conecta los puntos conocidos y es capaz de modelar inflexiones no lineales. Esto permite capturar cómo las valoraciones subjetivas pueden acelerar, desacelerar o estabilizarse gradualmente en respuesta a los factores percibidos, ofreciendo una representación potencialmente más fiel que métodos lineales que asumirían una tasa de cambio constante entre encuestas.

- *Protocolo de adherencia a límites (Clipping Post-Interpolación):*
  - *Aplicación:* Finalmente, se aplicó un mecanismo de recorte (*clipping*) a los valores mensuales interpolados del Índice de Satisfacción. Los valores fueron restringidos al rango teórico operativo de la escala de índice, para corregir posibles sobreimpulsos (*overshooting*) de los *splines* y garantizar la validez conceptual de los resultados.
  - El producto final de este proceso es una serie de tiempo mensual, estimada, transformada a un índice de satisfacción (centro 50), y acotada, para cada herramienta (o grupo semántico) gerencial. Esta serie representa la evolución estimada de la satisfacción relativa a la indiferencia, derivada de los datos de Bain & Company mediante la secuencia metodológica descrita.

## 2. Análisis Exploratorio de Datos (AED):

Antes de aplicar técnicas de modelado formal, se realiza un Análisis Exploratorio de datos (AED) para cada herramienta gerencial y cada fuente de datos seleccionada. Este análisis sirve como base para los modelos posteriores y proporciona *insights* iniciales sobre los patrones temporales. La aplicación se centra en el análisis de tendencias temporales y comparaciones entre diferentes períodos, utilizando principalmente visualizaciones de series temporales y gráficos de barras para comunicar los resultados.

El AED implementado incluye:

- *Estadística descriptiva:*
  - Cálculo de promedios móviles para diferentes períodos (1, 5, 10, 15, 20 años y datos completos).
  - Identificación de valores máximos y mínimos en las series temporales.
  - Análisis de tendencias para evaluar la dirección y magnitud de los cambios a lo largo del tiempo.
  - Cálculo de tasas de crecimiento para diferentes períodos.
- *Visualización:*
  - Generación de gráficos de series temporales que muestran la evolución de cada herramienta gerencial a lo largo del tiempo.
  - Creación de gráficos de barras comparativos de promedios para diferentes períodos temporales.

- Visualización de tendencias con líneas de regresión superpuestas para identificar patrones de crecimiento o decrecimiento.
- *Análisis de tendencias. Implementación de análisis de tendencias para evaluar:*
  - Tendencias a corto plazo (1 año).
  - Tendencias a medio plazo (5-10 años).
  - Tendencias a largo plazo (15-20 años o más).
  - Comparación entre diferentes períodos para identificar cambios en la dirección de las tendencias.
  - Clasificación de tendencias como “creciente”, “decreciente” o “estable” basada en umbrales predefinidos.
  - Generación de afirmaciones interpretativas sobre las tendencias observadas.
- *Interpolación y manejo de datos faltantes:*
  - Aplicación de técnicas de interpolación (cúbica, B-spline).
  - Suavizado de datos utilizando promedios móviles para reducir el ruido y destacar tendencias subyacentes.
- *Normalización de datos:*
  - Implementación de normalización de conjuntos de datos para permitir potenciales comparaciones entre diferentes fuentes.
  - Combinación de datos normalizados de múltiples fuentes para análisis integrado

### **3. Modelado de series temporales:**

El núcleo del análisis implementado se centra en el modelado de series temporales, utilizando técnicas específicas para identificar patrones, tendencias y ciclos en la adopción de herramientas gerenciales: Análisis ARIMA (*Autoregressive Integrated Moving Average*). Se implementan modelos ARIMA que permite analizar y pronosticar tendencias futuras en la adopción de herramientas gerenciales. La selección de parámetros ARIMA (p,d,q) se realiza principalmente mediante funciones que automatizan la selección de los mejores parámetros. Aunque los parámetros predeterminados utilizados son (p=0, d=1, q=2), se permite la selección automática de parámetros óptimos basándose en el *Criterio de Información de Akaike* (AIC). Se advierte que el código no implementa explícitamente pruebas de diagnóstico para verificar la adecuación de los modelos o la ausencia de autocorrelación residual.

- *Análisis de descomposición estacional:*
  - Se implementa la descomposición estacional para separar las series temporales en componentes de tendencia, estacionalidad y residuo, permitiendo identificar patrones cíclicos en los datos.
  - La descomposición se realiza con un modelo aditivo o multiplicativo, dependiendo de las características de los datos.
  - Los resultados se visualizan en gráficos que muestran cada componente por separado, facilitando la interpretación de los patrones estacionales.

— *Análisis espectral (Análisis de Fourier):*

- Se implementa el análisis de Fourier descomponiendo las series temporales en sus componentes de frecuencia. Este análisis permite identificar ciclos dominantes en los datos, incluso aquellos que no son estrictamente periódicos.
- La implementación incluye la visualización de periodogramas que muestran la importancia relativa de cada frecuencia.
- Los resultados se presentan tanto en términos de frecuencia como de período (años), facilitando la interpretación de los ciclos identificados.

— *Técnicas de suavizado y procesamiento de datos:*

- Se aplican modelos de suavizado mediante promedios móviles que reduce el ruido y destaca tendencias subyacentes.
- Se utilizan técnicas de interpolación (lineal, cúbica, B-spline) para manejar datos faltantes y crear series temporales continuas.
- Estas técnicas se utilizan como preparación para el modelado y para mejorar la visualización de tendencias.

— *Análisis de tendencias:*

- Se implementa un análisis detallado de tendencias que evalúa la dirección y magnitud de los cambios a lo largo de diferentes períodos temporales.
- Este análisis complementa los modelos formales, proporcionando interpretaciones cualitativas de las tendencias observadas.
- La aplicación genera afirmaciones interpretativas sobre las tendencias, clasificándolas como “creciente”, “decreciente” o “estable” basándose en umbrales predefinidos.

— *Integración con IA Generativa:*

- Se integran modelos de IA generativa (a través de *google.generativeai*) para enriquecer el análisis de series temporales.
- Se utilizan modelos de lenguaje para generar interpretaciones contextuales de los patrones identificados en los datos.
- Estas interpretaciones se complementan los resultados de los modelos estadísticos, proporcionando *insights* adicionales sobre las tendencias observadas.

El enfoque de modelado implementado se centra en la identificación de patrones temporales y la generación de pronósticos, con un énfasis particular en la visualización e interpretación de resultados. Se combinan técnicas estadísticas tradicionales (ARIMA, análisis de Fourier, descomposición estacional) con enfoques modernos de análisis de datos e IA generativa para proporcionar un análisis integral de las tendencias en la adopción de herramientas gerenciales.

#### **4. Integración y visualización de resultados:**

Se implementa un sistema de integración y visualización de resultados que combina diferentes análisis para cada fuente de datos y herramienta gerencial. Este sistema se centra en la generación de informes visuales y textuales que facilitan la interpretación de los hallazgos, mediante la integración de resultados, y generando informes que incorporan visualizaciones, análisis estadísticos y texto interpretativo. Para ello, se convierte el contenido HTML/Markdown a PDF, en un formato estructurado.

— *Bibliotecas de visualización:*

- Se utiliza múltiples bibliotecas de visualización de manera complementaria para crear visualizaciones óptimas según el tipo de análisis:
  - *Matplotlib*: Para gráficos estáticos, incluyendo series temporales y gráficos de barras.
  - *Seaborn*: Para visualizaciones estadísticas mejoradas.

— *Tipos de visualizaciones implementadas:*

- *Series temporales*: Se generan gráficos de líneas que muestran la evolución temporal de las variables clave para cada herramienta gerencial. Se visualizan con diferentes niveles de suavizado para destacar tendencias subyacentes y configurados con formatos consistentes.
- *Gráficos comparativos*: Se generan gráficos de barras que comparan promedios para diferentes períodos temporales (1, 5, 10, 15, 20 años y datos completos). Estos gráficos utilizan un esquema de colores consistente para facilitar la comparación y en un formato estandarizado.
- *Descomposiciones estacionales*: Se generan visualizaciones de descomposición estacional. Estos gráficos muestran las componentes de tendencia, estacionalidad y residuo de las series temporales.
- *Análisispectral*: Se generan espectrogramas que muestran la densidad espectral de las series temporales. Estos gráficos identifican las frecuencias dominantes en los datos, permitiendo detectar ciclos no evidentes en las visualizaciones directas.

— *Exportación y compartición de resultados*: Se permite guardar las visualizaciones como archivos de imagen independientes que pueden ser compartidos y archivados, facilitando la distribución de los resultados, mediante nombres únicos basados en las herramientas analizadas.

— *Transparencia y reproducibilidad*: El código está estructurado de manera que facilita la reproducibilidad. Las funciones están bien documentadas y los parámetros utilizados en los análisis son explícitos, permitiendo la replicación de los resultados. Se mantiene un registro de los análisis realizados, que se incluye en los informes generados.

El sistema está diseñado para facilitar la interpretación de patrones complejos en la adopción de herramientas gerenciales, utilizando una combinación de visualizaciones, análisis estadísticos y texto interpretativo generado tanto mediante IA como algorítmicamente.

## 5. Justificación de la elección metodológica

La elección de Python como lenguaje de programación y el enfoque en el modelado de series temporales se justifican por las siguientes razones:

- *Rigor*: Las técnicas de modelado de series temporales (ARIMA, descomposición estacional, análisis espectral) son métodos estadísticos sólidos y ampliamente aceptados para el análisis de datos longitudinales.
- *Flexibilidad*: Python y sus bibliotecas ofrecen una gran flexibilidad para adaptar los análisis a las características específicas de cada fuente de datos y cada herramienta gerencial.
- *Reproducibilidad*: El uso de un lenguaje de programación y la disponibilidad del código fuente garantizan la reproducibilidad de los análisis (Disponible en: <https://github.com/Wise-Connex/Management-Tools-Analysis/>)
- *Automatización*: Permite un flujo de trabajo automatizado.
- *Relevancia para el objeto de estudio*: Las técnicas seleccionadas son particularmente adecuadas para identificar patrones temporales, ciclos y tendencias, que son fundamentales para el estudio de las “modas gerenciales”.

Se eligió un enfoque cuantitativo para este estudio debido a la disponibilidad de datos numéricos longitudinales de múltiples fuentes, lo que permite la aplicación de técnicas estadísticas para identificar patrones y tendencias y un análisis sistemático y replicable de grandes volúmenes de datos. *Un enfoque más cualitativo, está reservado para el trabajo de investigación doctoral supra mencionado.*

Si bien el presente estudio se centra en la identificación de patrones y tendencias, es importante reconocer que no se pueden establecer relaciones causales definitivas a partir de los datos y las técnicas utilizadas, y es posible que existan variables omitidas o factores de confusión que influyan en los resultados. Para explorar posibles relaciones causales, se requerirían estudios adicionales con diseños experimentales o quasi-experimentales, o el uso de técnicas econométricas avanzadas (v.gr., modelos de ecuaciones estructurales, análisis de causalidad de Granger) que permitan controlar por variables de confusión y establecer la dirección de la causalidad.

**NOTA METODOLÓGICA IMPORTANTE:**

— Los 138 informes técnicos que componen este estudio han sido diseñados para ser autocontenidos y proporcionar, cada uno, una descripción completa de la metodología utilizada; es decir, cada informe técnico está diseñado para que se pueda entender de forma independiente. Sin embargo, el lector familiarizado con la metodología general puede centrarse en las secciones que varían entre informes, optimizando así su tiempo y esfuerzo. Esto implica, necesariamente, la repetición de ciertas secciones en todos los informes. Para evitar una lectura redundante, se recomienda al lector lo siguiente:

- Si ya ha revisado en informes previos las secciones "**MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO**" y "**ALCANCES METODOLÓGICOS DEL ANÁLISIS**" en cualquiera de los informes, puede omitir su lectura en los informes subsiguientes, ya que esta información es idéntica en todos ellos. Estas secciones proporcionan el contexto teórico y metodológico general del estudio.
- La variación fundamental entre los informes se encuentra en los siguientes apartados:
  - La sección "**BASE DE DATOS ANALIZADA EN EL INFORME TÉCNICO**", el contenido es específico para cada una de las cinco bases de datos utilizadas (Google Trends, Google Books Ngram Viewer, CrossRef, Bain & Company - Usabilidad, Bain & Company - Satisfacción). Dentro de cada base de datos, los 23 informes correspondientes de cada uno sí comparten la misma descripción de la base de datos. Es decir, hay cinco versiones distintas de esta sección, una para cada base de datos.
  - La sección "**GRUPO DE HERRAMIENTAS ANALIZADAS: INFORME TÉCNICO**" contiene elementos comunes a todos los informes de la misma herramienta gerencial, y presenta información de esta para ser analizada (nombre, descriptores lógicos, etc.).
  - La sección "**PARAMETRIZACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y EXTRACCIÓN DE DATOS**" contiene elementos comunes a todos los informes de una misma base de datos (por ejemplo, la metodología general de Google Trends), pero también elementos específicos de cada herramienta (por ejemplo, los términos de búsqueda, el período de cobertura, etc.).

## BASE DE DATOS ANALIZADA EN EL INFORME TÉCNICO 23-CR

<b><i>Fuente de datos:</i></b>	<b>CROSSREF.ORG ("VALIDADOR ACADÉMICO")</b>
<b><i>Desarrollador o promotor:</i></b>	<b>Crossref</b> <b>(organización sin fines de lucro)</b>
<b><i>Contexto histórico:</i></b>	Fundada en 2000, Crossref ha crecido hasta convertirse en la principal agencia de registro de DOIs (Digital Object Identifiers) para publicaciones académicas.
<b><i>Naturaleza epistemológica:</i></b>	Metadatos bibliográficos estructurados de publicaciones académicas (artículos, libros, actas, etc.). Incluyen: títulos, resúmenes, autores, afiliaciones, fechas, referencias, citas, DOIs.
<b><i>Ventana temporal de análisis:</i></b>	Variable, según cobertura para las disciplinas y revistas relevantes, siendo razonablemente completa desde mediados del siglo XX hasta hoy. Para los análisis realizados se ha delimitado a un marco temporal desde 1950 a 2025.
<b><i>Usuarios típicos:</i></b>	Investigadores, académicos, editores, bibliotecarios, estudiantes de posgrado, analistas bibliométricos, agencias de financiación de la investigación.

<b><i>Relevancia e impacto:</i></b>	Permite evaluar la legitimidad académica, el rigor científico y la difusión de un concepto. Su impacto reside en proporcionar infraestructura para la identificación y el intercambio de metadatos académicos, facilitando la citación y el análisis bibliométrico. Ampliamente utilizado por investigadores, editores, bibliotecas y sistemas de indexación. Su confiabilidad como fuente de metadatos académicos es muy alta, aunque la cobertura no es exhaustiva.
<b><i>Metodología específica:</i></b>	Empleo de descriptores lógicos (combinaciones booleanas de palabras clave) para realizar búsquedas en los campos de "título" y "resumen" de los metadatos. Análisis longitudinal del número de publicaciones que cumplen los criterios de búsqueda, identificando tendencias temporales y patrones de crecimiento o declive.
<b><i>Interpretación inferencial:</i></b>	Los datos de Crossref deben interpretarse como un indicador de la atención académica, la legitimidad científica y la actividad investigadora en torno a una herramienta gerencial, no como una medida de su eficacia, validez o aplicabilidad en la práctica organizacional.
<b><i>Limitaciones metodológicas:</i></b>	Limitación al análisis de títulos y resúmenes, excluyendo el contenido completo de las publicaciones. Sesgos de indexación: no todas las publicaciones académicas están incluidas en Crossref; puede haber sobrerepresentación de ciertas disciplinas, tipos de publicaciones o editores. La elección de descriptores lógicos puede influir significativamente en los resultados. El número de publicaciones no es un indicadorívoco de la calidad o el impacto de la investigación.

<b>Potencial para detectar "Modas":</b>	<p>Bajo potencial para detectar "modas" per se. La naturaleza de los datos (metadatos de publicaciones académicas) y el desfase temporal inherente al proceso de investigación, revisión por pares y publicación, hacen que Crossref sea más adecuado para identificar tendencias de investigación a largo plazo y la consolidación académica de un concepto. Un aumento rápido y sostenido en el número de publicaciones podría reflejar una "moda" en el ámbito académico, pero también podría indicar un interés genuino y duradero en un nuevo campo de estudio. Se requiere un análisis complementario (por ejemplo, análisis de citas, análisis de contenido) para distinguir entre ambas posibilidades.</p>
---	--

## GRUPO DE HERRAMIENTAS ANALIZADAS: INFORME TÉCNICO 23-CR

<i><b>Herramienta Gerencial:</b></i>	<b>TALENTO Y COMPROMISO (TALENT AND ENGAGEMENT)</b>
<i>Alcance conceptual:</i>	<p>Se refiere a un conjunto de prácticas y políticas de gestión de recursos humanos que buscan atraer, desarrollar, retener y comprometer a los empleados con talento, es decir, aquellos empleados que tienen las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el potencial para hacer una contribución significativa al éxito de la organización. No se trata solo de contratar a los mejores, sino de crear un entorno de trabajo que les permita desarrollar todo su potencial y los motive a permanecer en la organización a largo plazo. El "compromiso" (engagement) de los empleados se refiere a su conexión emocional con la organización, su entusiasmo por su trabajo y su disposición a invertir un esfuerzo discrecional para lograr los objetivos de la organización. Un alto nivel de compromiso se asocia con un mejor desempeño, una mayor productividad, una menor rotación de personal y una mayor satisfacción del cliente.</p>
<i>Objetivos y propósitos:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer objetivos: Definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART, por sus siglas en inglés) que guíen la acción de la organización.</li> </ul>
<i>Circunstancias de Origen:</i>	<p>La gestión del talento y el compromiso de los empleados son temas que han preocupado a las organizaciones desde hace mucho tiempo. Sin embargo, el énfasis en estos temas ha aumentado en las últimas décadas, debido a varios factores:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasez de talento: En muchos sectores y regiones, hay una escasez de trabajadores con las habilidades y conocimientos necesarios.</li> <li>• Mayor movilidad laboral: Los empleados son menos leales a sus empleadores y más propensos a cambiar de trabajo.</li> <li>• Cambios en las expectativas de los empleados: Los empleados, especialmente las generaciones más jóvenes, buscan un trabajo con propósito, oportunidades de desarrollo y un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> <li>• Reconocimiento del impacto del compromiso en el desempeño: Estudios han demostrado que los empleados comprometidos son más productivos, más creativos y más leales.</li> </ul>
<i>Contexto y evolución histórica:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siglo XX: Desarrollo de la gestión de recursos humanos como disciplina, con un enfoque inicial en la eficiencia y el control.</li> <li>• Décadas de 1980 y 1990: Mayor énfasis en la motivación, el desarrollo y la retención de los empleados.</li> <li>• Década de 2000 en adelante: Auge del concepto de "gestión del talento" y del "compromiso de los empleados" como factores clave para el éxito organizacional.</li> </ul>
<i>Figuras claves (Impulsores y promotores):</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peter Drucker: Sus ideas sobre la importancia del conocimiento y el trabajador del conocimiento influyeron en el desarrollo de la gestión del talento.</li> <li>• Diversos autores y consultores en gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional: Han contribuido al desarrollo de modelos y prácticas para la gestión del talento y el compromiso de los empleados.</li> <li>• Empresas de consultoría: Empresas como McKinsey, Deloitte y Gallup han realizado investigaciones y desarrollado herramientas para la gestión del talento y el compromiso.</li> <li>• Empresas Líderes en la gestión de talento y el compromiso de sus empleados.</li> </ul>

<p><b><i>Principales herramientas gerenciales integradas:</i></b></p>	<p>La Gestión del Talento y el Compromiso es un enfoque y un conjunto de prácticas, no una herramienta única. Implica el uso de una amplia variedad de herramientas y técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Corporate Code of Ethics (Código de Ética Corporativo): Documento formal que establece los principios y valores éticos que deben guiar el comportamiento de los empleados. Objetivos: Promover un comportamiento ético, prevenir conductas inapropiadas, proteger la reputación de la empresa. Origen y promotores: Ética empresarial y responsabilidad social corporativa.</li><li>b. Employee Engagement Surveys (Encuestas de Compromiso de los Empleados): Cuestionarios diseñados para medir el nivel de compromiso, motivación y satisfacción de los empleados. Objetivos: Identificar factores que influyen en el compromiso, detectar problemas y áreas de mejora. Origen y promotores: Psicología organizacional y gestión de recursos humanos.</li><li>c. Employee Engagement Systems (Sistemas de Gestión del Compromiso de Empleados): Plataformas y herramientas tecnológicas que facilitan la medición y mejora continua del compromiso de los empleados. Objetivos: Automatizar, medir, e impulsar la participación de los empleados en las iniciativas de compromiso. Origen y promotores: Desarrollo de la tecnología aplicada a los Recursos Humanos.</li></ol>
<p><b><i>Nota complementaria:</i></b></p>	<p>La gestión del talento y el compromiso de los empleados es un proceso continuo y dinámico, que requiere una atención constante y una adaptación a las necesidades y expectativas cambiantes de los empleados y de la organización.</p>

## PARAMETRIZACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y EXTRACCIÓN DE DATOS

<i><b>Herramienta Gerencial:</b></i>	<b>TALENTO Y COMPROMISO</b>
<i><b>Términos de Búsqueda (y Estrategia de Búsqueda):</b></i>	(“corporate code of ethics” OR “employee engagement” OR “employee engagement programs” OR “employee engagement surveys”) AND (“human resources” OR “management” OR “organizational” OR “culture” OR “development” OR “performance”)
<i><b>Criterios de selección y configuración de la búsqueda:</b></i>	<p>Campos de Búsqueda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Título: suele ser una representación concisa del contenido principal del trabajo.</li> <li>- Resumen (Abstract): una visión general del contenido del artículo, incluyendo el propósito, la metodología, los resultados principales y las conclusiones.</li> <li>- Palabras Clave (Keywords): términos específicos que los autores o indexadores han identificado como representativos del contenido del artículo.</li> </ul> <p>Estos campos se consideran los más relevantes para identificar publicaciones que traten sustantivamente sobre la herramienta gerencial.</p>
<i><b>Métrica e Índice (Definición y Cálculo)</b></i>	La métrica proporcionada por CrossRef es el número total de resultados que coinciden con los descriptores lógicos especificados en los campos de búsqueda seleccionados (título, palabras clave y resumen) dentro de los metadatos de las publicaciones indexadas.

	<p>Este número incluye artículos de revistas, libros, capítulos de libros, actas de congresos, dissertaciones y otros tipos de publicaciones académicas y profesionales.</p> <p>Este número representa un indicador cuantitativo del volumen de producción académica relacionada con la herramienta gerencial, según la indexación de CrossRef.</p>
<b><i>Período de cobertura de los Datos:</i></b>	Marco Temporal: 1950-2025 (Seleccionado para cubrir un amplio período de investigación académica relevante para la gestión empresarial).
<b><i>Metodología de Recopilación y Procesamiento de Datos:</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La búsqueda en los metadatos de CrossRef se realiza utilizando operadores booleanos (E:E 'OR', 'NOT') para combinar los descriptores lógicos.</li> <li>- El uso preciso de operadores booleanos es crucial para definir el alcance de la búsqueda y asegurar la relevancia de los resultados.</li> <li>- La interpretación se centra en el volumen de publicaciones que cumplen los criterios de búsqueda.</li> <li>- Un mayor volumen de publicaciones puede sugerir un mayor interés o actividad investigadora en un tema determinado, aunque no mide directamente la calidad o el impacto de esas publicaciones.</li> </ul>
<b><i>Limitaciones:</i></b>	<p>Los datos de CrossRef presentan varias limitaciones importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados dependen de la exhaustividad y precisión de la indexación de CrossRef, que puede no ser perfecta.</li> <li>- Los datos reflejan únicamente el *volumen* de publicaciones, no su *calidad*, *relevancia*, *impacto* o *número de citaciones*.</li> <li>- Los descriptores lógicos utilizados pueden introducir sesgos, excluyendo publicaciones relevantes que utilicen terminología diferente o incluyendo publicaciones no relevantes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- La cobertura de CrossRef es limitada; no incluye todas las publicaciones académicas existentes, solo aquellas que han sido indexadas.</li><li>- CrossRef indexa principalmente publicaciones en inglés, lo que puede subrepresentar la investigación en otros idiomas.</li><li>- La cobertura de CrossRef puede variar entre disciplinas académicas.</li><li>- No todas las revistas o editoriales académicas están indexadas en CrossRef.</li><li>- CrossRef proporciona principalmente el DOI (Digital Object Identifier) y metadatos básicos, pero excluye datos bibliométricos adicionales (como el factor de impacto de las revistas o el índice h de los autores).</li><li>- CrossRef no distingue inherentemente la importancia relativa de los diferentes tipos de publicaciones (por ejemplo, un artículo de revisión en una revista de alto impacto frente a una presentación en un congreso poco conocido).</li></ul>
<b>Perfil inferido de Usuarios (o Audiencia Objetivo):</b>	<p>CrossRef, al indexar publicaciones académicas y profesionales, refleja indirectamente el perfil de los autores de esas publicaciones.</p> <p>Este perfil incluye principalmente investigadores académicos (de universidades y centros de investigación), profesores universitarios, estudiantes de posgrado (doctorado y maestría), consultores académicos y profesionales con un alto nivel de formación que publican en revistas académicas, actas de congresos y otros formatos de comunicación científica.</p> <p>Este perfil de usuarios está asociado a un proceso de producción de conocimiento científico riguroso, que incluye la revisión por pares (peer review) como mecanismo de validación.</p>

**Origen o plataforma de los datos (enlace):**

— [https://search.crossref.org/search/works?q=\(%22corporate+code+of+ethics%22+OR+%22employee+engagement%22+OR+%22employee+engagement+programs%22+OR+%22employee+engagement+surveys%22\)+AND+\(%22human+resources%22+OR+%22management%22+OR+%22organizational%22\)&fro](https://search.crossref.org/search/works?q=(%22corporate+code+of+ethics%22+OR+%22employee+engagement%22+OR+%22employee+engagement+programs%22+OR+%22employee+engagement+surveys%22)+AND+(%22human+resources%22+OR+%22management%22+OR+%22organizational%22)&fro)

## Resumen Ejecutivo

### RESUMEN

El interés académico en "Talento y Compromiso" no es sostenido, sino reactivo, y sigue ciclos institucionales predecibles, tanto estacionales como plurianuales.

#### 1. Puntos Principales

1. La trayectoria académica de la herramienta muestra picos esporádicos e intensos en lugar de un crecimiento constante.
2. El interés es altamente reactivo a crisis externas como la "guerra por el talento" o los cambios pospandemia.
3. Exhibe una volatilidad extrema y una dependencia del contexto externo, careciendo de estabilidad intrínseca.
4. Un patrón estacional anual, fuerte y perfectamente regular, muestra que el interés alcanza su punto máximo cada marzo-abril.
5. Esta estacionalidad está impulsada por los ciclos de publicación académica, no por las dinámicas empresariales o de mercado.
6. El análisis revela ciclos plurianuales dominantes de dos y diez años en la atención académica.
7. Estos ciclos a largo plazo se alinean con la planificación empresarial y las olas de adopción de tecnología.
8. La herramienta es "redescubierta" cíclicamente en lugar de madurar hacia una adopción estable.
9. El discurso académico sigue sus propios ritmos, parcialmente desvinculado de las necesidades empresariales en tiempo real.
10. Los directivos deben adoptar la herramienta con cautela, evitando el entusiasmo impulsado por ciclos académicos predecibles.

## 2. Puntos Clave

1. La atención académica hacia esta herramienta es predecible y está impulsada por eventos, no es orgánica ni continua.
2. Funciona más como una respuesta recurrente de gestión de crisis que como una práctica fundamental en evolución.
3. Su visibilidad está determinada de forma abrumadora por los ritmos académicos institucionales y los ciclos económicos más largos.
4. El patrón sugiere una desconexión entre la investigación académica y las necesidades empresariales prácticas y continuas.
5. Los responsables de la toma de decisiones deben evaluar la herramienta en función de la estrategia, no de su popularidad académica cíclica.

## Tendencias Temporales

### Evolución y análisis temporal en Crossref.org: Patrones y puntos de inflexión

#### I. Contexto del análisis temporal

Este análisis examina la trayectoria longitudinal de la herramienta de gestión Talento y Compromiso, utilizando como indicador la frecuencia de su aparición en publicaciones académicas indexadas en Crossref.org. Se emplearán estadísticas descriptivas para resumir las características de la serie temporal, junto con indicadores de tendencia como la Tendencia Normalizada de Desviación Anual (NADT) y la Tendencia Suavizada por Media Móvil (MAST), para cuantificar la dirección y magnitud del interés académico. El objetivo es identificar patrones de surgimiento, picos, declives y resurgimientos, proporcionando una base empírica para interpretar la evolución de la herramienta. El período de análisis abarca desde enero de 1950 hasta diciembre de 2023, con un enfoque segmentado en los últimos 20, 15, 10 y 5 años para discernir dinámicas a corto, mediano y largo plazo.

#### A. Naturaleza de la fuente de datos: Crossref.org

Crossref.org funciona como un "validador académico", proporcionando metadatos de publicaciones científicas como artículos, libros y actas de congresos que cuentan con un Identificador de Objeto Digital (DOI). Los datos de esta fuente reflejan la producción académica formal, sirviendo como un proxy para medir la adopción, difusión y legitimación de un concepto dentro de la comunidad científica. La metodología se basa en el recuento de menciones, lo que indica el volumen de la actividad investigadora. Sin embargo, presenta limitaciones: no captura el contexto cualitativo del uso del término (ya sea de apoyo, crítico o neutral), puede tener sesgos hacia disciplinas con mayor volumen de publicación y está sujeto a los ciclos y retrasos inherentes al proceso de publicación académica. A pesar de ello, su principal fortaleza es ofrecer una perspectiva rigurosa y

objetiva sobre la solidez teórica y el grado de institucionalización de una herramienta gerencial en el discurso académico formal a lo largo del tiempo. Una interpretación adecuada requiere considerar que las tendencias observadas son lentas y reflejan un interés consolidado, más que una popularidad efímera.

### **B. Posibles implicaciones del análisis de los datos**

El análisis temporal de los datos de Crossref.org para Talento y Compromiso tiene el potencial de generar varias implicaciones significativas para la investigación doctoral. En primer lugar, permitirá determinar si la trayectoria de la herramienta en el discurso académico formal exhibe un patrón temporal consistente con la definición operacional de "moda gerencial", caracterizada por un ciclo de vida corto y volátil. Alternativamente, el análisis podría revelar patrones más complejos, como ciclos de resurgimiento, fases de estabilización prolongada o una consolidación gradual, sugiriendo un fenómeno distinto. La identificación de puntos de inflexión clave y su correlación temporal con eventos externos (económicos, tecnológicos o sociales) puede ofrecer pistas sobre los factores que impulsan o inhiben el interés académico. Estos hallazgos podrían informar la toma de decisiones sobre la pertinencia y longevidad de la herramienta, además de sugerir nuevas líneas de investigación sobre la dinámica entre la práctica gerencial y su validación académica.

## **II. Datos en bruto y estadísticas descriptivas**

Los datos brutos de la serie temporal de Talento y Compromiso en Crossref.org muestran una actividad casi nula durante la mayor parte del período analizado, con la aparición de picos de interés muy concentrados en fechas recientes. Esta distribución sugiere que la herramienta ha tenido una presencia esporádica y no sostenida en la literatura académica formal.

## A. Serie temporal completa y segmentada (muestra)

La serie temporal se caracteriza por una larga línea base de valor cero, interrumpida por tres eventos aislados y significativos. Una muestra representativa de los datos ilustra este patrón:

- **Inicio de la serie (ej., 1950-1951):**

- 1950-01-01: 0
- ... (valores continuos de 0)
- 1951-12-01: 0

- **Primer pico de actividad:**

- 2017-02-01: 0
- 2017-03-01: 100
- 2017-04-01: 0

- **Segundo pico de actividad:**

- 2019-03-01: 0
- 2019-04-01: 88
- 2019-05-01: 0

- **Fin de la serie (con el último pico):**

- 2023-02-01: 0
- 2023-03-01: 15
- 2023-04-01: 0
- ... (valores continuos de 0)
- 2023-12-01: 0

## B. Estadísticas descriptivas

El análisis cuantitativo de la serie temporal, tanto en su totalidad como en segmentos temporales recientes, revela una dinámica de baja actividad promedio pero alta volatilidad reciente. La media es consistentemente baja en todos los períodos, pero la desviación estándar aumenta significativamente en los análisis de los últimos 20, 15 y 10 años, lo que indica que la variabilidad es un fenómeno reciente. Un hallazgo crucial es que el percentil 75 (P75) es cero en todos los segmentos, lo que significa que durante al menos tres cuartas partes del tiempo, no hubo publicaciones registradas, subrayando la naturaleza esporádica del interés académico.

Métrica	Todos los datos (1950-2023)	Últimos 20 años	Últimos 15 años	Últimos 10 años	Últimos 5 años
Media	0.24	0.85	1.13	1.69	1.72
Desviación Estándar	4.49	8.61	9.93	12.12	11.40
Mínimo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Máximo	100.00	100.00	100.00	100.00	88.00
P25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
P50 (Mediana)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
P75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

### C. Interpretación técnica preliminar

La interpretación técnica preliminar de las estadísticas descriptivas apunta de manera inequívoca hacia un patrón de **picos aislados**. La combinación de una mediana de cero y un percentil 75 de cero con una desviación estándar que se ha incrementado en los últimos años indica que la serie temporal no está caracterizada por una tendencia sostenida, un patrón cíclico predecible o una estabilidad estructural. En cambio, su comportamiento es el de una latencia prolongada, interrumpida por explosiones de interés académico de alta intensidad pero de duración extremadamente corta. Este patrón sugiere que Talento y Compromiso no ha logrado consolidarse como un tema de investigación continuo en la academia, sino que emerge en el discurso formal de manera reactiva o puntual, para luego volver a un estado de dormancia.

### III. Análisis de patrones temporales: cálculos y descripción

El análisis se enfoca en la cuantificación y descripción de los patrones clave de la serie temporal: picos, declives y resurgimientos. La naturaleza esporádica de los datos dicta la metodología, donde cada evento no nulo es tratado como un punto de inflexión significativo en el comportamiento histórico de la herramienta.

## A. Identificación y análisis de períodos pico

Se define un período pico como cualquier mes en el que el volumen de publicaciones registradas es superior a cero. Esta elección se justifica por la extrema escasez de datos en la serie, donde más del 75% de las observaciones son nulas; por lo tanto, cualquier actividad registrada representa una desviación estadísticamente significativa de la norma histórica y señala un brote de interés académico. Se han identificado tres picos distintos, cada uno confinado a un único mes, lo que subraya la naturaleza puntual y no sostenida de la atención académica.

Período Pico	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Duración (Meses/Años)	Magnitud Máxima	Magnitud Promedio
Pico 1	2017-03-01	2017-03-01	1 mes / 0.08 años	100.00	100.00
Pico 2	2019-04-01	2019-04-01	1 mes / 0.08 años	88.00	88.00
Pico 3	2023-03-01	2023-03-01	1 mes / 0.08 años	15.00	15.00

El contexto de estos picos sugiere una posible reactividad a factores externos. El pico de 2017 coincide con un período de creciente interés en la cultura organizacional y el propósito corporativo, posiblemente impulsado por cambios socio-políticos y la consolidación de la economía digital. El pico de 2019 emerge en un contexto de "guerra por el talento" en un mercado laboral ajustado, lo que pudo haber incentivado la investigación sobre retención y compromiso. Finalmente, el pico de 2023, aunque de menor magnitud, ocurre en la era post-pandemia, coincidiendo con debates globales sobre la "Gran Renuncia", el trabajo híbrido y el bienestar del empleado, lo que podría haber estimulado un nuevo, aunque más moderado, interés académico.

## B. Identificación y análisis de fases de declive

Una fase de declive se define como el período inmediatamente posterior a un pico, caracterizado por el retorno del volumen de publicaciones a la línea base de cero. Dada la naturaleza de "encendido/apagado" de la serie temporal, el declive no es gradual sino abrupto e instantáneo. La elección de este criterio es una consecuencia directa del patrón de datos observado, donde el interés académico no disminuye progresivamente, sino que desaparece del registro formal tras su breve aparición. Cada declive representa una interrupción completa de la producción académica visible sobre el tema.

Período Declive	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Duración (Meses/Años)	Tasa de Declive Promedio	Patrón de Declive
Declive 1	2017-04-01	2019-03-01	24 meses / 2.0 años	100% en 1 mes	Abrupto a línea base
Declive 2	2019-05-01	2023-02-01	46 meses / 3.8 años	100% en 1 mes	Abrupto a línea base
Declive 3	2023-04-01	2023-12-01	9 meses / 0.8 años	100% en 1 mes	Abrupto a línea base

El patrón de declive instantáneo sugiere que los brotes de interés académico en Talento y Compromiso no logran generar un programa de investigación sostenido. Es posible que estos picos correspondan a eventos específicos, como la publicación de números especiales de revistas académicas o actas de conferencias, que no se traducen en un flujo continuo de investigación. Esta dinámica contrasta fuertemente con la evolución de conceptos académicos que se integran gradualmente en el corpus de conocimiento, y podría indicar una tensión entre la relevancia práctica percibida del tema y la falta de un anclaje teórico robusto que fomente un debate académico continuo.

### C. Evaluación de cambios de patrón: resurgimientos y transformaciones

Un resurgimiento se define como la aparición de un nuevo pico de actividad después de un período de latencia (valor cero) superior a un año. Este criterio permite distinguir entre fluctuaciones menores y un renovado interés significativo. Los picos observados en 2019 y 2023 se clasifican como resurgimientos, ya que siguen a períodos prolongados de inactividad académica registrada. No se observa una transformación en la naturaleza de los datos, ya que el patrón de picos aislados se mantiene constante; el cambio es de recurrencia, no de forma.

Período	Fecha de Inicio	Descripción Cualitativa del Cambio	Cuantificación del Cambio
Resurgimiento 1	2019-04-01	Segundo brote de interés académico tras dos años de latencia.	Magnitud del pico: 88.00
Resurgimiento 2	2023-03-01	Tercer brote de interés tras casi cuatro años de latencia.	Magnitud del pico: 15.00

El contexto de estos resurgimientos refuerza la idea de que el interés académico en Talento y Compromiso es exógeno, probablemente impulsado por cambios en el entorno empresarial. El patrón recurrente pero no periódico sugiere que el tema posee una relevancia latente que se activa cuando las condiciones del entorno lo hacen pertinente. Esto podría reflejar una antinomia entre la necesidad de **estabilidad** en los marcos

teóricos de la gestión y la demanda de respuestas ágiles a la **innovación** y la disruptión en el mundo práctico. La academia parece abordar el tema de forma episódica para responder a estas demandas, en lugar de integrarlo en un marco teórico estable y evolutivo.

#### D. Patrones de ciclo de vida

La evaluación del ciclo de vida de Talento y Compromiso, basada en los datos de Crossref.org, indica que la herramienta no se ajusta a las etapas tradicionales de introducción, crecimiento, madurez y declive. En su lugar, se encuentra en un estadio que podría describirse como de **relevancia latente con activación episódica**. Los criterios para esta evaluación son la ausencia de una curva de adopción sostenida, la predominancia de valores nulos y la aparición de picos de alta intensidad pero de duración mínima. La herramienta parece existir en el acervo conceptual de la gestión, pero solo se materializa en la producción académica formal de manera esporádica.

Las métricas del ciclo de vida reflejan esta particularidad. No es posible estimar una duración total del ciclo, ya que el patrón es recurrente y no ha concluido. La intensidad, medida por la magnitud promedio global (0.24), es extremadamente baja, aunque la intensidad de los picos individuales es alta (hasta 100). La estabilidad es prácticamente inexistente, como lo demuestra la alta desviación estándar (4.49) en contraste con una mediana de cero. Los datos revelan que el estadio actual de la herramienta en el ámbito académico es de marginalidad persistente, interrumpida por breves momentos de alta visibilidad. Ceteris paribus, el pronóstico es que este comportamiento continúe, con futuros picos de interés probablemente ligados a nuevas crisis o transformaciones en el mercado laboral y el entorno organizacional.

#### E. Clasificación de ciclo de vida

Basándose en el análisis de los patrones observados y aplicando el marco de clasificación definido, el ciclo de vida de Talento y Compromiso, según los datos de Crossref.org, se alinea más estrechamente con la categoría de **Modas Gerenciales**, y específicamente con el subtipo **(a.4) Recurrente**. Esta clasificación se fundamenta en el cumplimiento de los siguientes criterios: se observan picos de adopción (interés) rápidos y pronunciados, seguidos de un declive inmediato y completo, pero este patrón no ocurre en un único

ciclo contenido, sino que se repite a lo largo del tiempo. La herramienta no demuestra la estabilidad sostenida ni la influencia estructural de una doctrina, ni encaja en los patrones evolutivos de los híbridos, como un auge sin declive o ciclos largos y predecibles. La característica definitoria es la repetición de ciclos de vida extremadamente cortos que no logran consolidarse en una presencia estable y duradera en el discurso académico.

#### **IV. Análisis e interpretación: contextualización y significado**

La integración de los hallazgos estadísticos en una narrativa coherente permite ir más allá de la descripción de los datos para explorar el significado de la trayectoria de Talento y Compromiso en el contexto de la investigación académica. El patrón observado no es trivial; sugiere una relación particular entre la academia y ciertos temas de gestión que son contextualmente relevantes pero teóricamente esquivos.

##### **A. Tendencia general: ¿hacia dónde se dirige Talento y Compromiso?**

La tendencia general de Talento y Compromiso, a pesar de los picos recientes, no es de un crecimiento sostenido, sino de una emergencia a la visibilidad. Los indicadores de tendencia como el NADT (47.78) y el MAST (47.06) son altos, pero deben interpretarse con cautela. No reflejan una pendiente ascendente continua, sino el cambio de un estado de completa inactividad a uno de actividad esporádica. Por lo tanto, la tendencia sugiere que la herramienta está ganando cierta tracción en el radar académico, pero su formalización es incipiente y frágil. Una posible explicación es que la academia está comenzando a reaccionar a una práctica ya extendida en el mundo empresarial, pero aún no ha desarrollado un consenso teórico para estudiarla de forma sistemática.

Existen explicaciones alternativas a una simple "emergencia". Primero, el patrón podría reflejar la tensión entre la **racionalidad** (búsqueda de modelos teóricos robustos) y la **intuición** (respuesta a problemas prácticos urgentes). La academia podría estar abordando el tema de manera pragmática y reactiva, sin integrarlo aún en un marco racionalizado. Segundo, el fenómeno podría estar vinculado a la antinomia entre **explotación** de paradigmas de gestión de recursos humanos existentes y la **exploración** de nuevos enfoques centrados en el compromiso. Los picos de interés académico podrían coincidir con momentos en que los modelos de explotación demuestran ser insuficientes, forzando una exploración reactiva de alternativas.

## B. Ciclo de vida: ¿moda pasajera, herramienta duradera u otro patrón?

El ciclo de vida observado es altamente consistente con la definición operacional de una "moda gerencial" en su variante recurrente. Se cumplen los criterios clave: la adopción (interés académico) es rápida y vertical (Criterio 1), el pico es pronunciado y claramente distingible de la línea base (Criterio 2), y el declive es igualmente rápido y absoluto (Criterio 3). Cada uno de estos ciclos es extremadamente corto, cumpliendo el Criterio 4. Finalmente, no hay evidencia de una transformación hacia un patrón más estable (Criterio 5). Este patrón de "pulso"—aparición, clímax y desaparición abrupta, repetido en el tiempo— es característico de temas que capturan la atención de forma intensa pero no logran institucionalizarse.

Este patrón se aleja drásticamente de la curva en "S" de Rogers, que describe una difusión gradual y una eventual saturación. En su lugar, se asemeja a un ciclo abreviado que se repite. Esto sugiere que Talento y Compromiso, al menos en el ámbito académico formal, no se comporta como una innovación que se integra y se convierte en práctica estándar, sino como una solución o tema que se redescubre periódicamente en respuesta a estímulos externos, sin acumular un conocimiento o una aceptación duradera entre ciclos.

## C. Puntos de inflexión: contexto y posibles factores

Los puntos de inflexión (los tres picos identificados) son el rasgo más definitorio de la serie y su análisis contextual es revelador. El hecho de que coincidan temporalmente con períodos de significativa agitación o cambio en el entorno socioeconómico y laboral sugiere que el interés académico por Talento y Compromiso es fundamentalmente reactivo. El pico de 2017 podría estar relacionado con la necesidad de las organizaciones de reafirmar sus valores y cultura en un entorno de polarización política y disruptión tecnológica. El de 2019 coincide con el apogeo de la "guerra por el talento", donde la retención se convirtió en una prioridad estratégica. El de 2023 se alinea claramente con las secuelas de la pandemia y la "Gran Renuncia", que pusieron el bienestar y el compromiso del empleado en el centro del debate gerencial. Esta reactividad sugiere que la herramienta es percibida como un instrumento para gestionar crisis o transiciones, en lugar de una práctica estratégica fundamental y continua, reflejando una tensión entre la gestión de **corto plazo** (apagar incendios) y la de **largo plazo** (construir capacidades sostenibles).

## V. Implicaciones e impacto: perspectivas para diferentes audiencias

La síntesis de los hallazgos ofrece perspectivas distintas y aplicables para los diversos actores del ecosistema organizacional, desde académicos hasta directivos, contextualizando el significado de la trayectoria observada.

### A. Contribuciones para investigadores, académicos y analistas

Los resultados de este análisis sugieren que la investigación académica sobre Talento y Compromiso podría tener un sesgo hacia la reactividad contextual, en lugar de construir un cuerpo teórico acumulativo. Esto abre nuevas líneas de investigación: ¿Por qué este tema no genera un interés sostenido? ¿Se debe a una falta de definición conceptual clara, a la dificultad de su medición, o a una desconexión entre las prioridades académicas y las necesidades prácticas? Los analistas deberían ser conscientes de que un aumento en las publicaciones sobre este tema puede ser un indicador de tensiones en el entorno empresarial más que de la consolidación de una nueva doctrina de gestión.

### B. Recomendaciones y sugerencias para asesores y consultores

Para asesores y consultores, el patrón recurrente de la herramienta es una señal clave. A nivel estratégico, deben entender que la demanda de soluciones de Talento y Compromiso probablemente aumentará durante períodos de alta rotación de personal, cambios culturales o crisis económicas. Tácticamente, esto implica tener un portafolio de servicios listo para ser desplegado en respuesta a estos disparadores. Operativamente, la recomendación sería evitar presentar estas herramientas como una panacea permanente, y en su lugar, enmarcarlas como intervenciones específicas y contextuales diseñadas para navegar períodos de transición, gestionando las expectativas del cliente sobre su impacto a largo plazo.

### C. Consideraciones para directivos y gerentes de organizaciones

La aplicabilidad de Talento y Compromiso varía según el tipo de organización, y los directivos deben adaptar su enfoque en consecuencia:

- **Públicas:** En estas organizaciones, las herramientas de compromiso pueden ser vitales para mejorar la moral y la prestación de servicios en entornos burocráticos

y, a menudo, con incentivos no monetarios. Su uso debe centrarse en fortalecer la misión y el servicio público para contrarrestar la rigidez estructural.

- **Privadas:** La gestión del talento y el compromiso es un arma competitiva directa para atraer y retener a los mejores profesionales, especialmente en sectores de alta demanda. La inversión en estos sistemas debe estar directamente vinculada a métricas de rendimiento, innovación y rentabilidad.
- **PYMES:** Con recursos limitados, deben implementar versiones ágiles y de bajo costo (encuestas de pulso, comunicación directa) para mantener una cultura fuerte y un equipo cohesionado, lo que constituye una de sus principales ventajas competitivas frente a empresas más grandes.
- **Multinacionales:** La complejidad de gestionar el talento a través de diversas culturas y geografías hace que los sistemas de compromiso y los códigos de ética corporativa sean herramientas esenciales para garantizar la coherencia, la alineación estratégica y la gestión de riesgos a escala global.
- **ONGs:** El compromiso es fundamental, ya que a menudo compiten por talento basándose en la misión y el propósito en lugar de la compensación. La gestión activa del compromiso es crucial para prevenir el agotamiento y mantener la sostenibilidad operativa a largo plazo.

## VI. Síntesis y reflexiones finales

En resumen, el análisis temporal de la herramienta Talento y Compromiso a través de los datos de Crossref.org revela un patrón distintivo de latencia prolongada interrumpida por picos de interés académico breves, intensos y recurrentes. Este comportamiento no es consistente con el de una práctica de gestión que se consolida de forma gradual, sino que se alinea estrechamente con la definición de una moda gerencial de tipo recurrente, cuyo interés en el ámbito académico parece ser activado por factores y crisis del entorno externo.

La evaluación crítica de los datos sugiere que los patrones observados son más consistentes con la explicación de un tema de relevancia práctica episódica que con una doctrina académica en desarrollo. La falta de un flujo de investigación sostenido entre los

picos indica que la comunidad científica aborda el tema de manera puntual, posiblemente en respuesta a la demanda del mundo empresarial, sin que esto se traduzca en la construcción de un paradigma teórico robusto y acumulativo.

Es importante reconocer las limitaciones de este análisis. Se basa exclusivamente en metadatos de Crossref.org, que no capturan la discusión en otros foros (literatura de consultoría, medios de comunicación) ni el uso real dentro de las organizaciones. Los resultados reflejan la visibilidad en el discurso académico formal, que puede tener sus propios sesgos y dinámicas. Futuras investigaciones podrían analizar el contenido de las publicaciones durante los picos para determinar si representan un avance acumulativo del conocimiento o un redescubrimiento periódico de ideas similares, lo que permitiría refinar aún más su clasificación como moda o como concepto en una fase muy temprana de maduración.

## Tendencias Generales y Contextuales

### Tendencias generales y factores contextuales de Talento y Compromiso en Crossref.org

#### I. Direccionamiento en el análisis de las tendencias generales

Este análisis se enfoca en la dimensión contextual de la herramienta de gestión Talento y Compromiso, evaluando los patrones amplios de su relevancia y presencia en el discurso académico formal, tal como se refleja en la base de datos Crossref.org. A diferencia del análisis temporal previo, que descompuso la trayectoria cronológica en picos y declives específicos, este estudio se centra en las tendencias generales, definidas como las corrientes de fondo moldeadas por el entorno externo. El objetivo es discernir cómo factores contextuales—tales como dinámicas microeconómicas, disruptiones tecnológicas o cambios socioculturales—configuran la adopción y el interés académico en esta herramienta, trascendiendo la mera secuencialidad de los eventos. Mientras el análisis temporal reveló *cuándo* ocurrieron los picos de interés, este análisis explora las fuerzas subyacentes que *podrían* explicar la naturaleza general de dicha trayectoria, ofreciendo una perspectiva complementaria sobre su comportamiento en el ecosistema organizacional y académico.

#### II. Base estadística para el análisis contextual

Para fundamentar el análisis de las tendencias generales, se utiliza un conjunto de estadísticas descriptivas agregadas que resumen el comportamiento histórico de Talento y Compromiso en Crossref.org. Estos datos, que reflejan niveles promedio y tasas de cambio a lo largo de extensos períodos, sirven como la base cuantitativa para construir índices que permitan interpretar la influencia del entorno. Este enfoque agregado es deliberadamente distinto al examen segmentado del análisis temporal, ya que busca capturar la "personalidad" general de la serie de datos en lugar de sus fluctuaciones momentáneas.

## A. Datos estadísticos disponibles

Los datos estadísticos clave para este análisis contextual se derivan de la serie temporal completa y de los promedios calculados en horizontes temporales amplios. Las métricas seleccionadas, como la media global, la desviación estándar, la Tendencia Normalizada de Desviación Anual (NADT) y el número de picos, ofrecen una visión panorámica. La media indica el nivel general de interés académico, la desviación estándar cuantifica su variabilidad, el NADT mide la dirección e intensidad de la tendencia subyacente, y el número de picos señala la frecuencia de las interrupciones significativas. Estos indicadores agregados son fundamentales para evaluar cómo la herramienta responde a un entorno externo dinámico, más allá de eventos puntuales. Por ejemplo, una media persistentemente baja combinada con una alta desviación estándar sugiere que el interés académico es, en general, esporádico y altamente sensible a estímulos externos.

## B. Interpretación preliminar

Una interpretación contextual preliminar de las estadísticas descriptivas de Talento y Compromiso en Crossref.org revela una dinámica de extrema volatilidad y reactividad. La media general es muy baja, lo que indica una presencia marginal en el discurso académico formal a lo largo del tiempo. Sin embargo, la desviación estándar es considerablemente alta en relación con la media, lo que sugiere que los pocos momentos de actividad son de alta intensidad y se desvían drásticamente de la norma. El NADT positivo, aunque impulsado por un punto de partida cercano a cero, indica que la tendencia general reciente es de una mayor visibilidad. El número limitado de picos confirma que el interés no es sostenido, sino que se manifiesta en brotes discretos, posiblemente como reacción a eventos externos significativos que capturan la atención de la comunidad investigadora.

Estadística	Valor (Talento y Compromiso en Crossref.org)	Interpretación Preliminar Contextual
Media	0.24	Nivel promedio de interés académico extremadamente bajo, sugiriendo una relevancia general marginal y no consolidada.
Desviación Estándar	4.49	Grado de variabilidad excepcionalmente alto en relación a la media, lo que indica una fuerte sensibilidad a cambios contextuales externos.
NADT	47.78 (% anual)	Tendencia anual positiva, reflejando una emergencia desde la invisibilidad más que un crecimiento orgánico sostenido.
Número de Picos	3	Frecuencia de fluctuaciones muy baja, lo que sugiere una reactividad a eventos externos puntuales y significativos, no a un flujo constante de estímulos.
Rango	100.00	Amplitud de variación máxima, indicando que los picos de interés alcanzan una intensidad muy alta antes de desaparecer.
Percentil 25%	0.00	El umbral mínimo de interés es nulo, confirmando que la inactividad es el estado predominante en cualquier contexto.
Percentil 75%	0.00	El umbral alto frecuente también es nulo, lo que implica una ausencia total de interés sostenido incluso en contextos favorables.

### III. Desarrollo y aplicabilidad de índices contextuales

Para cuantificar de manera sistemática el impacto del entorno externo en la trayectoria de Talento y Compromiso, se han desarrollado una serie de índices simples y compuestos. Estos índices transforman las estadísticas descriptivas en métricas interpretables que miden la volatilidad, la tendencia y la reactividad de la herramienta. Su aplicación permite establecer una conexión analógica entre las características cuantitativas de la serie temporal y los posibles factores contextuales discutidos en los puntos de inflexión del análisis previo, proporcionando una capa adicional de evidencia empírica.

#### A. Construcción de índices simples

Los índices simples están diseñados para aislar y medir aspectos específicos de la interacción entre la herramienta y su contexto. Cada índice se centra en una dimensión particular del comportamiento de la serie, como su variabilidad relativa, la fuerza de su tendencia o su propensión a reaccionar ante estímulos.

### **(i) Índice de Volatilidad Contextual (IVC)**

El Índice de Volatilidad Contextual (IVC) mide la sensibilidad de Talento y Compromiso a los cambios en el entorno externo, evaluando su variabilidad en relación con su nivel promedio de interés. Se calcula como el cociente entre la desviación estándar y la media ( $IVC = \text{Desviación Estándar} / \text{Media}$ ). Este índice normaliza la dispersión de los datos, permitiendo comparar la volatilidad entre herramientas con diferentes niveles de popularidad. Un valor superior a 1 sugiere una alta volatilidad, indicando que la herramienta es propensa a fluctuaciones significativas que podrían ser impulsadas por factores externos. Un IVC de 18.71 para esta herramienta indica una volatilidad extrema, sugiriendo que su presencia en el discurso académico es excepcionalmente inestable y susceptible a perturbaciones del entorno.

### **(ii) Índice de Intensidad Tendencial (IIT)**

El Índice de Intensidad Tendencial (IIT) cuantifica la fuerza y la dirección de la tendencia general de la herramienta, ponderando la tasa de cambio anual por el nivel promedio de interés ( $IIT = NADT \times \text{Media}$ ). Este índice ofrece una medida del "momentum" contextual, reflejando si la herramienta está ganando o perdiendo relevancia de manera significativa en respuesta a factores externos sostenidos. Un valor positivo indica una tendencia general de crecimiento, mientras que un valor negativo apunta a un declive. Para Talento y Compromiso, un IIT de 11.47 sugiere una tendencia de crecimiento moderada en términos absolutos, pero significativa dado su punto de partida casi nulo, lo que podría estar vinculado a una creciente conciencia contextual sobre la importancia del capital humano.

### **(iii) Índice de Reactividad Contextual (IRC)**

El Índice de Reactividad Contextual (IRC) evalúa la frecuencia con la que la herramienta experimenta picos de interés en relación con la amplitud de su variación. Se calcula dividiendo el número de picos por el rango normalizado por la media ( $IRC = \text{Número de Picos} / (\text{Rango} / \text{Media})$ ). Este índice busca medir la agilidad de la herramienta para responder a eventos externos discretos. Un valor superior a 1 indicaría una alta reactividad. El valor de 0.0072 para esta herramienta es extremadamente bajo. Esto sugiere que, aunque los picos son intensos cuando ocurren, son eventos muy raros en

comparación con la enorme brecha entre su estado de inactividad (cero) y su máxima expresión (cien), indicando una baja frecuencia de reacción a pesar de la alta intensidad de la misma.

## B. Estimaciones de índices compuestos

Los índices compuestos integran las métricas simples para ofrecer una visión más holística y multidimensional del comportamiento de la herramienta en su contexto. Combinan volatilidad, tendencia y reactividad para evaluar la influencia general del entorno, la estabilidad intrínseca y la resiliencia de la herramienta.

### (i) Índice de Influencia Contextual (IIC)

El Índice de Influencia Contextual (IIC) evalúa el grado global en que los factores externos moldean la trayectoria de Talento y Compromiso. Se calcula como el promedio de los tres índices simples, utilizando el valor absoluto del IIT para asegurar una ponderación consistente de la magnitud de la tendencia ( $IIC = (IVC + |IIT| + IRC) / 3$ ). Un valor superior a 1 sugiere una fuerte influencia del entorno. Con un IIC de 10.06, los datos indican que la dinámica de la herramienta está abrumadoramente determinada por factores contextuales externos, lo que se alinea con la interpretación de los picos como eventos reactivos en el análisis temporal.

### (ii) Índice de Estabilidad Contextual (IEC)

El Índice de Estabilidad Contextual (IEC) mide la capacidad de la herramienta para mantener un nivel de interés constante frente a las variaciones del entorno. Su fórmula es inversamente proporcional a la volatilidad y la frecuencia de picos ( $IEC = \text{Media} / (\text{Desviación Estándar} \times \text{Número de Picos})$ ). Valores altos indican una mayor resistencia a las perturbaciones externas, mientras que valores bajos sugieren inestabilidad. Un IEC de 0.0178 para Talento y Compromiso es extremadamente bajo, confirmando que la herramienta carece de una base de interés estable y es muy susceptible a las fuerzas contextuales que provocan sus apariciones esporádicas.

### **(iii) Índice de Resiliencia Contextual (IREC)**

El Índice de Resiliencia Contextual (IREC) cuantifica la capacidad de la herramienta para mantener niveles de interés relativamente altos a pesar de condiciones externas adversas. Se calcula comparando el nivel alto frecuente (Percentil 75) con el nivel bajo (Percentil 25) y la variabilidad ( $IREC = \text{Percentil } 75 / (\text{Percentil } 25 + \text{Desviación Estándar})$ ). Un valor superior a 1 sugiere resiliencia. El IREC para esta herramienta es 0, ya que su percentil 75 es cero. Este resultado es contundente e indica una ausencia total de resiliencia; la herramienta no logra mantener ningún nivel de interés sostenido, debilitándose completamente en contextos que no provocan activamente un pico de atención.

## **C. Análisis y presentación de resultados**

El conjunto de índices calculados dibuja un perfil claro de Talento y Compromiso en el contexto académico: una herramienta de altísima volatilidad, fuertemente influenciada por el entorno, pero con una frecuencia de reacción muy baja, una estabilidad casi nula y una resiliencia inexistente. Esta combinación de características cuantitativas es consistente con los hallazgos del análisis temporal, que la clasificó como una moda recurrente. Los índices refuerzan la idea de que los picos de interés no son parte de un ciclo de vida orgánico, sino explosiones reactivas en un panorama de inactividad general.

Índice	Valor	Interpretación Orientativa
IVC	18.71	Volatilidad extrema, sugiriendo una hipersensibilidad a eventos externos.
IIT	11.47	Tendencia positiva moderada, indicando una emergencia desde la irrelevancia.
IRC	0.0072	Reactividad muy baja en frecuencia, a pesar de la alta intensidad de los picos.
IIC	10.06	Influencia contextual abrumadoramente fuerte, siendo el principal motor de su dinámica.
IEC	0.0178	Estabilidad contextual extremadamente baja, confirmando su naturaleza efímera.
IREC	0.00	Resiliencia nula, indicando incapacidad para sostener interés sin estímulos externos.

## IV. Análisis de factores contextuales externos

La sistematización de los factores externos permite vincular los patrones cuantitativos, reflejados en los índices, con las fuerzas motrices del entorno. El análisis se centra en cómo las dinámicas microeconómicas y tecnológicas, entre otras, podrían explicar la alta volatilidad y la baja estabilidad de Talento y Compromiso en el discurso académico.

### A. Factores microeconómicos

Los factores microeconómicos, como los costos operativos, el acceso a recursos y la presión por la eficiencia, pueden influir significativamente en la atención que recibe una herramienta de gestión. La inclusión de Talento y Compromiso en la agenda de investigación podría estar condicionada por el ciclo económico. En períodos de crecimiento y "guerra por el talento", las organizaciones invierten en retención, y la academia responde investigando el tema. En recesiones, el enfoque se desplaza hacia la reducción de costos, y el interés académico podría disminuir. El altísimo IVC (18.71) sugiere que la herramienta es extremadamente sensible a estas fluctuaciones, apareciendo en el radar académico solo cuando las condiciones económicas la hacen una prioridad ineludible para las empresas.

### B. Factores tecnológicos

Las innovaciones tecnológicas, la digitalización del trabajo y la aparición de nuevas plataformas de gestión de recursos humanos son factores que pueden alterar drásticamente la relevancia de Talento y Compromiso. La introducción de sistemas de análisis de datos para medir el compromiso o de plataformas de trabajo remoto que desafían los modelos tradicionales de gestión de personas puede generar picos de interés académico. El bajo IRC (0.0072) junto con un alto IVC sugiere que la academia no reacciona a cada avance tecnológico, sino solo a aquellos cambios disruptivos que fuerzan una reconsideración fundamental de la relación empleado-empresa, como los que podrían haber motivado los picos identificados en el análisis temporal.

### C. Índices simples y compuestos en el análisis contextual

Los índices actúan como un puente entre los datos brutos y la interpretación contextual. Un IIC de 10.06, por ejemplo, cuantifica la fuerte influencia del entorno que se sugirió cualitativamente en el análisis de los puntos de inflexión. Dicho índice se alinea con la idea de que los picos de 2017, 2019 y 2023 no fueron aleatorios, sino que coincidieron con cambios contextuales significativos (agitación sociopolítica, mercado laboral ajustado, post-pandemia). De manera similar, un IEC de 0.0178 proporciona evidencia numérica de la inestabilidad de la herramienta, apoyando la conclusión de que no ha logrado consolidarse y depende de estos eventos externos para ganar visibilidad. El IREC de 0 confirma que, una vez que el estímulo contextual desaparece, el interés académico se desvanece por completo.

### V. Narrativa de tendencias generales

La narrativa que emerge de la integración de los índices y los factores contextuales es la de una herramienta de gestión con una relevancia latente pero no realizada en el ámbito académico. La tendencia dominante, a pesar de un IIT positivo, no es de consolidación, sino de una emergencia intermitente y reactiva. Los factores clave que determinan su visibilidad parecen ser crisis o transformaciones agudas en el entorno laboral, como lo sugieren el altísimo IIC y IVC. El patrón emergente es de una extrema vulnerabilidad contextual; la combinación de un IREC nulo y un IEC casi inexistente indica que Talento y Compromiso carece de un anclaje teórico o de una comunidad de investigación lo suficientemente robusta como para sostener el interés sin la presencia de una crisis externa que actúe como catalizador. Responde a los cambios, pero es incapaz de estabilizarse o de mantener la atención una vez que el evento desencadenante ha pasado.

### VI. Implicaciones Contextuales

El análisis de las tendencias generales y su dependencia del contexto ofrece perspectivas interpretativas valiosas para las distintas audiencias interesadas en la evolución de las prácticas de gestión.

### **A. De Interés para Académicos e Investigadores**

El elevado IIC (10.06) y el casi nulo IEC (0.0178) sugieren que Talento y Compromiso es un campo de estudio fértil para investigar la relación entre la práctica gerencial y la teoría académica. La fuerte dependencia contextual podría indicar que la investigación actual es más un reflejo de las preocupaciones empresariales del momento que una construcción teórica acumulativa. Esto representa una oportunidad para desarrollar marcos conceptuales más robustos que puedan explicar y sostener el interés en el tema más allá de los ciclos de crisis, explorando sus fundamentos en lugar de solo sus manifestaciones reactivas.

### **B. De Interés para Consultores y Asesores**

El perfil de alta volatilidad (IVC de 18.71) y fuerte influencia contextual (IIC de 10.06) implica que la demanda de servicios relacionados con Talento y Compromiso probablemente seguirá un patrón de "auge y caída". Los consultores podrían anticipar un aumento del interés durante períodos de disrupción del mercado laboral. Estratégicamente, esto sugiere la necesidad de desarrollar soluciones modulares y adaptables que puedan ser desplegadas rápidamente para abordar problemas contextuales específicos, en lugar de proponer implementaciones a largo plazo que podrían perder relevancia si el contexto cambia.

### **C. De Interés para Gerentes y Directivos**

El bajo nivel de estabilidad (IEC de 0.0178) y la nula resiliencia (IREC de 0) deberían ser una señal de cautela para los directivos. Estos índices sugieren que las soluciones de Talento y Compromiso que ganan popularidad durante una crisis podrían no ser sostenibles o efectivas a largo plazo. En lugar de adoptar la última tendencia, los gerentes deberían enfocarse en construir una cultura organizacional sólida y principios de gestión de personas fundamentales, utilizando estas herramientas como complementos tácticos y contextuales, no como la base de su estrategia de capital humano.

## VII. Síntesis y reflexiones finales

El análisis contextual de Talento y Compromiso en Crossref.org revela una tendencia general dominada por una extrema volatilidad y una profunda dependencia de factores externos. El conjunto de índices cuantitativos, con un IIC de 10.06 y un IEC de 0.0178, confirma que la trayectoria de la herramienta no es de crecimiento orgánico, sino de apariciones esporádicas y reactivas. Esta dinámica es consistente con los hallazgos del análisis temporal y refuerza su clasificación como una moda gerencial de tipo recurrente en el ámbito del discurso académico formal.

Las reflexiones críticas que emanen de este análisis apuntan a una posible desconexión entre la relevancia práctica percibida de la herramienta y su madurez teórica. Los patrones observados sugieren que la academia aborda el tema principalmente cuando las presiones del entorno lo convierten en un problema urgente para las organizaciones, en lugar de integrarlo en un programa de investigación sostenido. Esta sensibilidad a eventos externos, como las transformaciones tecnológicas o las crisis del mercado laboral, explica tanto su visibilidad momentánea como su posterior desaparición del radar académico.

Es fundamental interpretar estos hallazgos reconociendo que se basan en datos agregados de producción académica formal, que pueden no capturar plenamente las discusiones en otros ámbitos o la implementación real en las empresas. No obstante, la perspectiva final que ofrece este análisis es clara: la evolución de Talento y Compromiso en la literatura académica parece estar más ligada a la lógica de la resolución de problemas contextuales que a la de la construcción de conocimiento acumulativo. Esto sugiere que su futuro académico dependerá de la capacidad de los investigadores para trascender el análisis reactivo y desarrollar marcos teóricos que doten a la herramienta de la estabilidad y resiliencia de las que actualmente carece.

## Análisis Estacional

# Patrones estacionales en la adopción de Talento y Compromiso en Crossref.org

### I. Direccionamiento en el análisis de patrones estacionales

Este análisis se enfoca en la exploración de los ciclos intra-anuales en la atención académica dedicada a la herramienta de gestión Talento y Compromiso, según se manifiesta en los datos de Crossref.org. Su objetivo es evaluar la presencia, consistencia y evolución de patrones estacionales, proporcionando una perspectiva que complementa los análisis previos. Mientras que el análisis temporal previo se centró en la cronología de picos históricos a lo largo de varios años y el análisis de tendencias contextualizó la trayectoria en función de influencias externas amplias, este estudio descompone la serie temporal para examinar si las fluctuaciones observadas poseen una base rítmica y recurrente dentro del año calendario. Al aislar el componente estacional, se busca determinar si el interés académico en esta herramienta sigue un patrón predecible, lo que podría ofrecer una comprensión más matizada sobre los mecanismos que impulsan su visibilidad en el discurso formal.

### II. Base estadística para el análisis estacional

El fundamento de este análisis reside en la descomposición de la serie temporal, una técnica estadística que aísla los componentes subyacentes de tendencia, estacionalidad y residuo para revelar patrones que de otro modo permanecerían ocultos. Este enfoque proporciona una base cuantitativa rigurosa para identificar y medir los ciclos recurrentes intra-anuales, permitiendo una interpretación objetiva de su magnitud y regularidad.

## A. Naturaleza y método de los datos

Los datos utilizados en este informe corresponden al componente estacional extraído de la serie temporal de Talento y Compromiso en Crossref.org para el período 2014-2023. Este componente fue aislado mediante un método de descomposición clásica, que asume un modelo aditivo donde la serie observada es la suma de sus partes constituyentes. El componente estacional representa las fluctuaciones sistemáticas y predecibles que se repiten en un período fijo, en este caso, anualmente. La fuerza y la forma de este componente son indicadores directos de la existencia e importancia de la estacionalidad. Los resultados de esta descomposición revelan un patrón anual extremadamente regular y consistente, lo que sugiere que la influencia estacional sobre la producción académica de este tema es notablemente estable.

## B. Interpretación preliminar

La evaluación inicial de los datos descompuestos sugiere la presencia de un patrón estacional fuerte y bien definido. La amplitud estacional, que mide la diferencia entre el punto más alto y el más bajo del ciclo anual, es considerable, lo que indica que las fluctuaciones intra-anuales son de una magnitud significativa. El período de este ciclo es consistentemente anual, con picos y valles que ocurren en los mismos meses cada año, lo que apunta a una alta regularidad. La fuerza de este componente, inferida por su perfecta repetitividad en los datos, sugiere que una porción sustancial de la variabilidad en el interés académico podría estar más vinculada a ritmos cílicos inherentes al sistema académico que a eventos externos aleatorios.

Componente	Valor (Talento y Compromiso en Crossref.org)	Interpretación Preliminar
Amplitud Estacional	7.55	Una magnitud muy elevada, indicando que las fluctuaciones estacionales son extremadamente pronunciadas en relación con la actividad promedio.
Período Estacional	Anual (Picos en Marzo-Abril)	El ciclo se repite cada doce meses, sugiriendo una frecuencia de recurrencia perfectamente predecible y estable.
Fuerza Estacional	Alta (inferida)	La perfecta regularidad del patrón a lo largo de una década sugiere que la estacionalidad es un motor dominante y consistente de la variabilidad.

### C. Resultados de la descomposición estacional

Los resultados numéricos de la descomposición confirman la presencia de un patrón estacional distintivo y robusto. Se observa un pico de máxima intensidad en el mes de marzo (valor estacional de 6.43), seguido por un segundo pico, de menor magnitud, en abril (4.65). Por el contrario, el resto del año se caracteriza por valores negativos, indicando una actividad por debajo del promedio, con los troughs o valles más profundos situados en enero, febrero, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre (aproximadamente -1.13). La amplitud estacional total, calculada como la diferencia entre el pico de marzo y el trough más bajo, es de 7.55 unidades. Esta marcada diferencia subraya que la producción académica sobre Talento y Compromiso está fuertemente concentrada en un período muy específico del año, correspondiente al final del primer trimestre y el inicio del segundo.

## III. Análisis cuantitativo de patrones estacionales

El análisis cuantitativo de los patrones identificados permite caracterizar con precisión la naturaleza de la estacionalidad de Talento y Compromiso. Mediante el uso de índices específicos, es posible medir la intensidad, regularidad y evolución de estos ciclos, proporcionando una base empírica sólida para interpretar su significado.

### A. Identificación y cuantificación de patrones recurrentes

El patrón recurrente más significativo es un ciclo intra-anual con un pronunciado pico de interés académico que se materializa durante los meses de marzo y abril. Este evento bimensual marca el período de máxima visibilidad para la herramienta en la literatura formal. La duración de este pico es consistentemente de dos meses, tras lo cual el interés decae abruptamente a niveles por debajo del promedio anual durante los ocho meses siguientes. La magnitud del pico es sustancial, especialmente en marzo, lo que sugiere que este período concentra una parte desproporcionadamente grande de toda la producción académica anual sobre el tema. Este patrón no es una fluctuación menor, sino el rasgo dominante del comportamiento intra-anual de la herramienta.

## B. Consistencia de los patrones a lo largo de los años

La característica más notable del patrón estacional de Talento y Compromiso es su extraordinaria consistencia. Al examinar los datos del componente estacional desde 2014 hasta 2023, se observa que el patrón se repite de manera idéntica año tras año. La amplitud, la temporización y la forma de los picos y valles no muestran variaciones discernibles a lo largo de la década analizada. Esta regularidad casi mecánica sugiere que los factores que impulsan este ciclo no son aleatorios ni están sujetos a cambios contextuales de corto plazo, sino que están profundamente arraigados en una estructura o un calendario recurrente y estable, muy probablemente asociado a los procesos de producción del propio sistema académico.

## C. Análisis de períodos pico y trough

El análisis detallado revela un período pico claramente definido que comienza en marzo y concluye en abril, con una duración total de dos meses. El punto álgido se alcanza en marzo, con una magnitud estacional de 6.43. El período de trough es considerablemente más largo, extendiéndose desde mayo hasta febrero del año siguiente, con una interrupción menor en julio, agosto y septiembre. Los valles más profundos se registran en múltiples meses, con un valor estacional de aproximadamente -1.13. La transición del pico al trough es abrupta, ocurriendo entre abril y mayo, lo que refuerza la idea de un evento concentrado en el tiempo en lugar de un interés que se desvanece gradualmente a lo largo del año.

## D. Índice de Intensidad Estacional (IIE)

El Índice de Intensidad Estacional (IIE) mide la magnitud de las fluctuaciones estacionales en relación con el nivel promedio de interés en la herramienta. Se calcula dividiendo la amplitud estacional por la media anual de la serie. Un valor superior a 1 indica que los picos y valles estacionales son significativamente más grandes que el nivel de actividad promedio. Para Talento y Compromiso, el IIE calculado es de aproximadamente 4.47 (utilizando la amplitud de 7.55 y la media de 1.69 de los últimos 10 años del análisis temporal). Este valor excepcionalmente alto sugiere que la dinámica de la herramienta está dominada por sus ciclos estacionales. En términos prácticos, el

"ruido" estacional es más de cuatro veces mayor que la "señal" promedio, lo que implica que la conversación académica sobre este tema es mucho más un evento cíclico que un flujo de interés continuo.

### **E. Índice de Regularidad Estacional (IRE)**

El Índice de Regularidad Estacional (IRE) evalúa la consistencia con la que los patrones estacionales se repiten a lo largo del tiempo. Se calcula como la proporción de años en el período de análisis en los que los picos y valles ocurren en los mismos meses. Dado que el componente estacional extraído para Talento y Compromiso muestra un patrón idéntico para cada uno de los 10 años en el conjunto de datos, el IRE es de 1.0. Este valor de regularidad perfecta es estadísticamente raro e indica un patrón determinista. Sugiere que el ciclo estacional no es una tendencia probabilística, sino una característica estructural y predecible de la producción académica en este campo, al menos dentro del período analizado.

### **F. Tasa de Cambio Estacional (TCE)**

La Tasa de Cambio Estacional (TCE) mide si la fuerza del patrón estacional ha aumentado o disminuido con el tiempo. Se calcula como el cambio en la fuerza estacional (por ejemplo, la amplitud o la varianza del componente estacional) a lo largo del período. Dado que el patrón estacional para Talento y Compromiso ha permanecido constante, sin cambios en su amplitud o forma a lo largo de la década de 2014 a 2023, la TCE es igual a cero. Este resultado indica que la estacionalidad no se ha intensificado ni debilitado. El mecanismo que genera este ciclo ha sido estable y su influencia no ha variado, lo que refuerza la idea de un proceso estructural subyacente que no ha sido alterado por otros factores contextuales.

### **G. Evolución de los patrones en el tiempo**

El análisis de la evolución de los patrones estacionales a lo largo del tiempo concluye que no ha habido evolución. La estacionalidad de Talento y Compromiso se ha mantenido estática. La amplitud, la frecuencia y la fuerza del patrón han sido constantes durante la última década. Este hallazgo es significativo, ya que implica que, a pesar de los cambios en el entorno empresarial y las crisis que motivaron los picos de interés identificados en el análisis temporal (como la post-pandemia), el ritmo intra-anual de la producción

académica formal sobre el tema no se ha alterado. El carácter cíclico de la herramienta parece ser inmune a las tendencias de largo plazo o a los shocks externos que afectan a la serie en su conjunto.

#### **IV. Análisis de factores causales potenciales**

La identificación de un patrón estacional tan regular y pronunciado invita a explorar los posibles factores causales. El análisis sugiere que las causas más probables están relacionadas con los ciclos inherentes al funcionamiento del ecosistema académico, más que con las dinámicas del mercado o del ciclo de negocio.

##### **A. Influencias del ciclo de negocio**

Es poco probable que los ciclos de negocio, como los auges o recesiones económicas, expliquen un patrón estacional con una precisión mensual tan perfecta. Los ciclos económicos operan en escalas de tiempo más largas y con una regularidad mucho menor. Si bien una crisis económica podría provocar un aumento general del interés en el tema (como se sugirió en el análisis de tendencias), no explicaría por qué ese interés se materializa en publicaciones académicas consistentemente en marzo y abril de cada año. La conexión entre los eventos del ciclo de negocio y el ciclo de publicación académica es demasiado indirecta y sujeta a retrasos para generar un patrón tan rígido.

##### **B. Factores industriales potenciales**

De manera similar, es improbable que las dinámicas específicas de una industria sean la causa principal. Eventos industriales como lanzamientos de productos, ferias comerciales o cambios regulatorios no suelen seguir un calendario anual tan estricto que se traduzca de manera directa y consistente en publicaciones académicas con DOI en los mismos dos meses cada año. El largo y variable proceso de investigación, revisión por pares y publicación que caracteriza a la producción académica formal desdibuja cualquier posible correlación directa con eventos industriales de periodicidad anual.

### C. Factores externos de mercado

Factores externos como las tendencias de consumo o las campañas de marketing estacionales son aún menos probables como explicación. Estos factores podrían influir en el interés público medido por otras fuentes (como Google Trends), pero su impacto en el volumen de artículos de investigación publicados en Crossref.org sería, en el mejor de los casos, difuso y retardado. La naturaleza de la fuente de datos, que refleja una actividad de investigación consolidada y revisada, la hace relativamente inmune a las fluctuaciones de corto plazo del mercado.

### D. Influencias de Ciclos Organizacionales

La explicación más plausible para el patrón observado reside en los ciclos organizacionales del propio mundo académico. El pico de marzo-abril podría coincidir con el calendario de publicación de las actas de conferencias académicas importantes, cuyas presentaciones a menudo se realizan a finales del año anterior. También podría corresponder a la publicación de números especiales de revistas académicas, planificados con mucha antelación. Además, el final del primer trimestre del año es un período común para la asignación de presupuestos de investigación y el lanzamiento de nuevas iniciativas, lo que podría estimular la actividad de publicación. Este ritmo, intrínseco a la "industria" académica, ofrece una explicación coherente para un patrón que es a la vez anual, regular y ajeno a la volatilidad del entorno empresarial externo.

## V. Implicaciones de los patrones estacionales

La existencia de una estacionalidad tan marcada tiene implicaciones significativas para la interpretación de la trayectoria de la herramienta, su previsibilidad y las estrategias de quienes interactúan con ella, ya sea como investigadores o como consumidores de conocimiento.

### A. Estabilidad de los patrones para pronósticos

La extrema regularidad de la estacionalidad (IRE de 1.0) hace que este componente sea altamente predecible. La inclusión de un factor estacional tan estable y fuerte en modelos de pronóstico, como ARIMA, podría mejorar significativamente su precisión a corto plazo. Si bien el modelo no podrá predecir los picos de varios años (que son reactivos a

eventos externos), sí podrá anticipar con gran fiabilidad que, independientemente de la tendencia subyacente, el interés académico mostrará un aumento significativo cada mes de marzo y abril. Esta previsibilidad cíclica es un dato valioso para modelar el comportamiento futuro de la herramienta.

### **B. Componentes de tendencia vs. estacionales**

La comparación entre la fuerza del componente estacional y la tendencia general es reveladora. El alto valor del IIE (4.47) indica que la variabilidad intra-anual es mucho más pronunciada que el nivel promedio de interés. Esto sugiere que la dinámica de Talento y Compromiso en la academia está más definida por su carácter cíclico que por un crecimiento estructural sostenido. Mientras que la tendencia a largo plazo es de una emergencia lenta desde la invisibilidad, las fluctuaciones de corto plazo son mucho más dramáticas. Esto podría interpretarse como una herramienta inherentemente cíclica, cuya relevancia está ligada a momentos específicos del calendario académico, en lugar de ser una práctica que se integra de manera estable y continua en el cuerpo de conocimiento.

### **C. Impacto en estrategias de adopción**

El patrón estacional tiene un impacto directo en las estrategias de quienes buscan interactuar con el discurso académico sobre Talento y Compromiso. Para los investigadores, los picos en marzo y abril podrían señalar las ventanas de publicación de revistas o conferencias clave, indicando los mejores momentos para enviar trabajos. Para los profesionales y consultores, este patrón implica que la mayor parte de la nueva investigación académica sobre el tema se hará visible durante el segundo trimestre del año. Por el contrario, un trough o valle recurrente en los meses de fin de año podría indicar una menor receptividad o una menor actividad en la comunidad académica, lo que podría no ser el momento óptimo para lanzar iniciativas que busquen validación académica.

### **D. Significación práctica**

La significación práctica de esta estacionalidad es profunda. Un patrón tan rígido y de alta intensidad sugiere que el interés en Talento y Compromiso no surge de manera orgánica a partir de la práctica, sino que es, en gran medida, una actividad programada dentro de la academia. Que el patrón no haya cambiado (TCE de 0) a pesar de las crisis

externas que han afectado al mundo laboral, refuerza la idea de que la conversación académica puede estar parcialmente desacoplada de la realidad práctica, siguiendo su propio ritmo interno. Esto podría influir en la percepción de la herramienta, sugiriendo que su relevancia en el mundo académico es más un artefacto de sus ciclos de producción que un reflejo directo de su importancia continua en el entorno organizacional.

## **VI. Narrativa interpretativa de la estacionalidad**

La narrativa que emerge de este análisis es que el discurso académico formal sobre Talento y Compromiso no es un diálogo continuo, sino una serie de eventos anuales programados. El IIE de 4.47 y el IRE de 1.0 pintan el cuadro de una estacionalidad que no es solo una fluctuación, sino el principal motor del comportamiento observable, con picos intensos y regulares cada marzo y abril. Los factores causales más probables no son las mareas de la economía o la industria, sino el reloj interno y predecible de la academia: los ciclos de conferencias, los plazos de las revistas especializadas y los calendarios de financiación. Esta estacionalidad complementa los hallazgos de los análisis previos. Los picos históricos identificados en el análisis temporal (2017, 2019, 2023) ocurrieron, de hecho, en marzo o abril, lo que sugiere que los eventos externos que impulsaron el interés en el tema fueron canalizados a través de este estrecho y predecible conducto estacional. La herramienta es, por tanto, una "moda recurrente" no solo a escala de años, sino también con una cita anual casi obligada en el calendario académico.

## **VII. Implicaciones Prácticas**

Las implicaciones de esta dinámica estacional son relevantes para los distintos actores del ecosistema del conocimiento gerencial, ya que condiciona cómo y cuándo se produce y consume la investigación sobre esta herramienta.

### **A. De interés para académicos e investigadores**

Una estacionalidad tan marcada sugiere la necesidad de una reflexión crítica dentro de la comunidad académica. Los investigadores podrían explorar si este ciclo anual promueve una investigación genuinamente novedosa o si fomenta un tratamiento superficial y repetitivo del tema para cumplir con los plazos de los eventos recurrentes. El IRE de 1.0,

que indica una regularidad perfecta, podría ser una señal de que la investigación sobre Talento y Compromiso está institucionalizada en ciertos eventos, lo que podría limitar la diversidad de enfoques y la innovación conceptual fuera de estos ciclos.

### **B. De interés para asesores y consultores**

Para los consultores, el patrón estacional ofrece una hoja de ruta. Sabiendo que la mayor parte de la nueva investigación académica sobre el tema tiende a publicarse en el segundo trimestre, pueden planificar la actualización de sus marcos de referencia, herramientas de diagnóstico y materiales de marketing para ese período. Un IIE alto indica que la aparición de nuevo material será notoria, proporcionando una oportunidad estratégica para posicionarse como líderes de opinión al interpretar y traducir estos nuevos hallazgos académicos para el mercado.

### **C. De interés para directivos y gerentes**

Los directivos y gerentes deben interpretar con cautela los picos de publicaciones académicas sobre Talento y Compromiso. Un aumento de artículos en primavera no necesariamente indica una nueva crisis inminente o una revolución en las prácticas de gestión, sino que puede ser simplemente el producto del ciclo académico. La TCE de cero sugiere que la relevancia y el enfoque de esta investigación cíclica no han cambiado, por lo que los gerentes deben evaluar si los hallazgos ofrecen soluciones verdaderamente nuevas a sus problemas específicos o si representan una reiteración de ideas existentes empaquetadas en el ciclo de publicación anual.

## **VIII. Síntesis y reflexiones finales**

En síntesis, el análisis estacional de Talento y Compromiso en Crossref.org revela un patrón de una fuerza, intensidad y regularidad extraordinarias. La herramienta exhibe una estacionalidad dominante, con picos de interés académico concentrados de manera predecible en marzo y abril de cada año. El Índice de Intensidad Estacional (4.47) y el Índice de Regularidad Estacional (1.0) confirman cuantitativamente que este ciclo no es una fluctuación menor, sino una característica estructural y definitoria de su presencia en el discurso académico formal.

Las reflexiones críticas que se derivan de estos hallazgos apuntan a que la visibilidad académica de la herramienta está fuertemente mediada por los ritmos y calendarios de la propia academia. Estos patrones estables y predecibles aportan una nueva dimensión a la clasificación de la herramienta como una moda recurrente, sugiriendo que su reaparición no solo es episódica a lo largo de los años, sino que también está programada dentro del año. Esta perspectiva final complementa los análisis previos al destacar la importancia de los ciclos intra-anuales y los mecanismos institucionales de la academia como un factor clave que moldea la dinámica de las herramientas de gestión en el discurso formal.

## Análisis de Fourier

# Patrones cíclicos plurianuales de Talento y Compromiso en Crossref.org: Un enfoque de Fourier

### I. Direccionamiento en el análisis de patrones cíclicos

Este análisis se centra en cuantificar la significancia, periodicidad y robustez de los ciclos temporales de largo plazo inherentes a la herramienta de gestión Talento y Compromiso, utilizando un enfoque metodológico riguroso basado en el análisis de Fourier sobre los datos de Crossref.org. El objetivo es identificar y evaluar la presencia, fuerza y evolución de ciclos plurianuales, es decir, oscilaciones que se extienden más allá del año calendario. Este enfoque se diferencia y complementa los análisis previos: mientras que el análisis temporal detalló la cronología de picos históricos y el análisis de estacionalidad reveló un pulso intra-anual predecible, este estudio descompone la serie para descubrir ritmos de mayor escala. Al enfocarse en estas periodicidades amplias, se busca determinar si la trayectoria de la herramienta está influenciada por dinámicas subyacentes que podrían estar vinculadas a ciclos económicos, estratégicos o de innovación tecnológica, aportando una dimensión temporal más profunda a la comprensión de su comportamiento en el discurso académico formal.

### II. Evaluación de la fuerza de los patrones cíclicos

La evaluación de la fuerza y consistencia de los patrones cíclicos se fundamenta en la descomposición de la serie temporal en sus frecuencias constituyentes mediante la Transformada de Fourier. Este método permite cuantificar la magnitud de las oscilaciones periódicas, separando las señales cíclicas significativas del ruido de fondo y proporcionando una base estadística robusta para interpretar la dinámica plurianual de la herramienta.

### A. Base estadística del análisis cíclico

La base estadística de este análisis es el espectro de frecuencias derivado de la Transformada de Fourier aplicada a la serie temporal de Talento y Compromiso en Crossref.org. Este espectro descompone la variabilidad total de la serie en diferentes componentes cíclicos, cada uno caracterizado por un período (la duración del ciclo en meses o años) y una magnitud o amplitud (la intensidad de la oscilación). Los ciclos con una magnitud elevada en relación con el "ruido" de fondo de otras frecuencias se consideran señales más claras y significativas, análogo a una alta Relación Señal-Ruido (SNR). Las métricas clave utilizadas son el período del ciclo, que indica su duración, y su magnitud, que refleja la influencia de ese ciclo en la variabilidad total de la serie. Una magnitud elevada en un período de, por ejemplo, 24 meses, indica la presencia de un ciclo bienal robusto en los datos.

### B. Identificación de ciclos dominantes y secundarios

El análisis del espectro de magnitudes revela la existencia de varios ciclos plurianuales significativos. El **ciclo plurianual dominante** se identifica en un período de **24 meses (2 años)**, con una magnitud excepcionalmente alta de **195.25**. Esta es la señal periódica más fuerte en la escala de tiempo de 1 a 5 años, sugiriendo una poderosa dinámica bienal en la atención académica. Adicionalmente, se identifica un **ciclo secundario** de largo plazo, con un período de **120 meses (10 años)** y una magnitud considerable de **160.99**. Aunque de menor intensidad que el ciclo de 2 años, su larga duración apunta a una metatendencia cíclica que podría estar vinculada a cambios generacionales o a ciclos económicos de mayor escala. Juntos, estos dos ciclos representan una porción sustancial de la variabilidad plurianual observada en la serie, indicando que el interés académico en la herramienta no es aleatorio, sino que sigue ondas predecibles de mediano y largo plazo.

### C. Índice de Fuerza Cíclica Total (IFCT)

El Índice de Fuerza Cíclica Total (IFCT) mide la intensidad global de los componentes cíclicos en relación con el nivel promedio de interés en la herramienta. Se calcula como la suma de las magnitudes de los ciclos más significativos (aquellos con una magnitud superior a 120), dividida por la media de la serie en el período reciente (1.69 en los

últimos 10 años). Un valor superior a 1 indica que la influencia combinada de los ciclos es más fuerte que la señal promedio, sugiriendo una dinámica dominada por la cíclicidad. El IFCT para Talento y Compromiso alcanza un valor extraordinariamente alto de **664.7**. Este resultado indica que la dinámica de la herramienta está abrumadoramente dominada por sus componentes cílicos. La señal promedio es casi insignificante en comparación con la amplitud de las oscilaciones periódicas, lo que confirma que la atención académica sobre este tema se manifiesta como una serie de potentes olas recurrentes en lugar de un flujo de interés estable.

#### **D. Índice de Regularidad Cíclica Compuesta (IRCC)**

El Índice de Regularidad Cíclica Compuesta (IRCC) evalúa la consistencia y predictibilidad de los ciclos identificados. Aunque un cálculo numérico preciso requeriría métricas adicionales como la potencia espectral, la claridad con la que emergen los ciclos de 24 y 120 meses en el espectro de magnitudes sugiere una alta regularidad. Los picos en estas frecuencias son nítidos y se distinguen claramente del ruido de fondo, lo que implica que los ciclos son consistentes y no eventos erráticos. Esta alta regularidad cualitativa sugiere que los mecanismos subyacentes que impulsan estos ciclos son estables y persistentes en el tiempo. Por lo tanto, se puede inferir un alto grado de predictibilidad; es probable que estas oscilaciones bienales y decenales continúen moldeando la trayectoria futura del interés académico en la herramienta, haciendo que sus resurgimientos no sean una sorpresa, sino un evento anticipable.

### **III. Análisis contextual de los ciclos**

La existencia de ciclos plurianuales tan definidos invita a explorar los posibles factores contextuales que podrían estar sincronizados con estas periodicidades. La coincidencia temporal de estos ciclos con dinámicas externas del entorno empresarial, tecnológico e industrial puede ofrecer explicaciones plausibles para su origen y persistencia.

#### **A. Factores del entorno empresarial**

Los ciclos identificados podrían estar correlacionados con dinámicas recurrentes del entorno empresarial. El ciclo de 10 años, por ejemplo, coincide plausiblemente con la duración de ciclos económicos de mayor envergadura, como los períodos de expansión

que siguen a una recesión (por ejemplo, la recuperación post-crisis financiera de 2008), durante los cuales las empresas intensifican la "guerra por el talento" y la inversión en capital humano se vuelve una prioridad estratégica. Por su parte, el ciclo de 2 años podría estar vinculado a los ciclos de planificación estratégica y presupuestaria de muchas grandes corporaciones, donde las iniciativas de gestión del talento y el compromiso se revisan y renuevan en un horizonte bienal. La academia, a su vez, respondería a estas prioridades empresariales con un aumento de la investigación.

### **B. Relación con patrones de adopción tecnológica**

Los patrones cíclicos también podrían reflejar la cadencia de la innovación y adopción tecnológica en el ámbito de los recursos humanos. El ciclo de 2 años es particularmente consistente con el ritmo de actualizaciones mayores en plataformas de software empresarial (ERP, HRIS) o la aparición de nuevas tecnologías de análisis de datos para medir el compromiso. Cada nueva ola tecnológica podría generar una necesidad de reevaluación de las prácticas existentes, estimulando un nuevo ciclo de investigación académica sobre cómo estas herramientas impactan el talento y el compromiso. El interés académico, por tanto, no estaría impulsado por la herramienta en sí misma, sino por su interacción con un ecosistema tecnológico en constante y predecible evolución.

### **C. Influencias específicas de la industria**

Eventos recurrentes dentro de industrias específicas también podrían ser un factor contribuyente. El ciclo bienal de 24 meses podría alinearse con la celebración de importantes conferencias internacionales o ferias comerciales del sector de la consultoría de gestión o de recursos humanos, que a menudo se organizan cada dos años. Estos eventos suelen ser catalizadores de la producción académica, ya que generan un cúmulo de publicaciones (actas de congresos, números especiales de revistas) que se publican de forma sincronizada, creando así un pulso artificial en la producción de conocimiento formal que es capturado por bases de datos como Crossref.org.

### **D. Factores sociales o de mercado**

En una escala más amplia, los ciclos podrían reflejar tendencias sociales o de mercado. El ciclo de 10 años, por ejemplo, podría estar influenciado por cambios generacionales en la fuerza laboral. La entrada y consolidación de una nueva generación (como los millennials

en puestos de liderazgo durante la última década) trae consigo nuevas expectativas sobre el trabajo, el propósito y el compromiso, forzando a las organizaciones a repensar sus estrategias de talento y, consecuentemente, estimulando la investigación académica. De este modo, los ciclos no solo reflejarían dinámicas económicas, sino también la evolución más lenta de los valores y las prioridades sociales en el contexto del trabajo.

## **IV. Implicaciones de las tendencias cíclicas**

La identificación de patrones cíclicos fuertes y regulares tiene profundas implicaciones para interpretar la estabilidad, el valor predictivo y la relevancia estratégica de la herramienta Talento y Compromiso, configurando una narrativa que va más allá de la simple dicotomía entre "moda" y "práctica estable".

### **A. Estabilidad y evolución de los patrones cíclicos**

El análisis revela una dinámica de alta estabilidad cíclica. El altísimo valor del IFCT (664.7) y la regularidad inferida de los ciclos de 2 y 10 años sugieren que estos patrones no son fluctuaciones aleatorias, sino características estructurales y persistentes de la trayectoria de la herramienta en el discurso académico. Esta estabilidad no implica que la herramienta en sí sea una práctica de gestión estable en el sentido tradicional; más bien, sugiere que su inestabilidad es predecible. Su existencia parece estar definida por una dependencia recurrente de factores externos, lo que la convierte en una herramienta perennemente cíclica en lugar de una que madura hacia una fase de estabilidad o declive lineal.

### **B. Valor predictivo para la adopción futura**

La fuerte regularidad de los ciclos de 2 y 10 años dota a estos patrones de un considerable valor predictivo. La alta regularidad implícita facilitaría la anticipación de futuros picos de interés académico. Basándose en el robusto ciclo de 24 meses, se podría proyectar con un grado razonable de confianza que el interés en Talento y Compromiso experimentará un resurgimiento periódico cada dos años. De manera similar, el ciclo de 10 años permite anticipar períodos de reevaluación estratégica más profundos cada década. Esta

previsibilidad puede ser utilizada por los diferentes actores del ecosistema para alinear sus estrategias con las fases ascendentes del ciclo, maximizando el impacto de sus iniciativas.

### **C. Identificación de puntos potenciales de saturación**

El comportamiento cílico observado en una serie con una media general tan baja sugiere que la herramienta nunca alcanza un verdadero punto de saturación de mercado o de interés. En lugar de seguir una curva "S" que culmina en una meseta, la herramienta parece ser "reiniciada" con cada ciclo, evitando la obsolescencia pero también eludiendo la consolidación. La dinámica no es de crecimiento y saturación, sino de recurrencia y redescubrimiento. Esto podría interpretarse como una señal de que la herramienta, si bien es contextualmente útil en ciertos momentos del ciclo, carece de la universalidad o de la base teórica necesaria para convertirse en una práctica fundamental y permanentemente adoptada.

### **D. Narrativa interpretativa de los ciclos**

La narrativa que emerge de estos hallazgos es que Talento y Compromiso no se comporta ni como una moda efímera que desaparece, ni como una práctica fundamental que se estabiliza. En cambio, su existencia está definida por una poderosa ciclicidad. El IFCT de 664.7 y la clara presencia de ciclos regulares de 2 y 10 años indican que su relevancia es rítmica e impulsada por estímulos externos recurrentes. La coincidencia de estos ciclos con dinámicas empresariales, tecnológicas e industriales sugiere que la herramienta funciona como una respuesta periódica a tensiones y oportunidades predecibles en el ecosistema organizacional. Su historia no es una línea recta, sino una espiral, donde se revisitán los mismos temas bajo nuevas condiciones contextuales en cada vuelta del ciclo.

## **V. Perspectivas para diferentes audiencias**

El entendimiento de la naturaleza cíclica de Talento y Compromiso ofrece perspectivas estratégicas para los distintos actores involucrados en la creación, difusión y aplicación del conocimiento gerencial.

### **A. De interés para académicos e investigadores**

La existencia de ciclos consistentes y regulares debería motivar a los académicos a investigar las causas subyacentes de esta periodicidad. Ciclos regulares podrían sugerir explorar cómo factores como la adopción tecnológica, los ciclos de financiación de la investigación o los cambios regulatorios sustentan la dinámica de Talento y Compromiso. En lugar de simplemente contribuir al pico de publicaciones durante una fase ascendente, la investigación podría enfocarse en entender por qué el interés decae y qué se puede aprender de las fases de valle, lo que podría llevar al desarrollo de teorías más robustas y menos dependientes del contexto cíclico.

### **B. De interés para asesores y consultores**

Un IFCT elevado, que indica la fuerza de estos ciclos, señala oportunidades de negocio predecibles. Los consultores pueden utilizar el ciclo bienal para planificar el lanzamiento de nuevos servicios, informes de tendencias o campañas de marketing, sabiendo que se alinearán con un aumento natural del interés en el mercado. Comprender que la demanda es cíclica permite gestionar los recursos de manera más eficiente, intensificando los esfuerzos durante las fases ascendentes y desarrollando nuevas capacidades durante las fases descendentes, posicionándose así estratégicamente para la siguiente ola de interés.

### **C. De interés para directivos y gerentes**

La alta regularidad de los ciclos debería alertar a los directivos sobre el riesgo de adoptar herramientas de gestión de manera reactiva. Un IRCC implícitamente alto, que respalda la previsibilidad de los ciclos, puede guiar la planificación estratégica a mediano plazo, permitiendo a los líderes anticipar cuándo el tema de Talento y Compromiso volverá a estar en boga. En lugar de sucumbir a la presión de adoptar la "última solución" durante un pico cíclico, pueden evaluar de manera proactiva si la herramienta se alinea con sus necesidades estratégicas a largo plazo, utilizando el conocimiento de los ciclos para tomar decisiones más informadas y menos impulsadas por la popularidad del momento.

## VI. Síntesis y reflexiones finales

En resumen, el análisis de Fourier revela la existencia de patrones cíclicos plurianuales robustos y definidos en la trayectoria académica de Talento y Compromiso. El análisis identifica un ciclo dominante de 2 años y un ciclo secundario de 10 años, con un Índice de Fuerza Cíclica Total (IFCT) de 664.7 y una alta regularidad implícita, lo que indica que estos patrones son fuertes, predecibles y explican una parte fundamental de la varianza en la serie.

Las reflexiones críticas que se desprenden de este análisis sugieren que la dinámica de la herramienta está profundamente moldeada por una interacción recurrente entre dinámicas económicas, tecnológicas y los propios ritmos institucionales de la academia. Talento y Compromiso no parece evolucionar linealmente hacia la madurez o el declive; en cambio, su relevancia se renueva en pulsos predecibles, sugiriendo que funciona como una respuesta adaptativa a estímulos externos que son, a su vez, cíclicos. La perspectiva final que ofrece este enfoque es que la comprensión de su evolución requiere ir más allá de la cronología de eventos para reconocer una estructura temporal profunda y rítmica, destacando su sensibilidad a patrones periódicos que definen su identidad en el discurso formal de la gestión.

## Conclusiones

### Síntesis de Hallazgos y Conclusiones - Análisis de Talento y Compromiso en Crossref.org

Este informe consolida los resultados de los análisis estadísticos realizados sobre la herramienta de gestión Talento y Compromiso, basándose en su frecuencia de aparición en la base de datos Crossref.org. El objetivo es construir una narrativa integrada que sintetice la trayectoria de la herramienta, su dinámica temporal y los factores que la moldean, proporcionando una comprensión profunda de su rol y naturaleza dentro del discurso académico formal. Se integran los hallazgos de los análisis temporal, contextual, estacional y cíclico para ofrecer una perspectiva multidimensional que va más allá de una clasificación simple, explorando la compleja interacción entre la relevancia práctica, la validación académica y los ritmos institucionales.

#### Síntesis de hallazgos clave

La trayectoria de Talento y Compromiso en la literatura académica formal, según los datos de Crossref.org, no se ajusta a un patrón de crecimiento lineal o de consolidación estable. En su lugar, emerge un perfil complejo y multifacético, caracterizado por una serie de hallazgos clave interconectados. El análisis temporal revela una dinámica de latencia prolongada, interrumpida por picos de interés académico de alta intensidad pero de duración extremadamente corta, ocurridos en 2017, 2019 y 2023. Este patrón de "pulso" llevó a su clasificación como una moda gerencial de tipo recurrente. Complementariamente, el análisis contextual, a través de índices como el de Influencia Contextual (IIC) de 10.06 y el de Estabilidad Contextual (IEC) de 0.0178, confirma cuantitativamente que esta trayectoria es abrumadoramente reactiva a factores externos, careciendo de una base de interés intrínseca y estable.

A esta dinámica reactiva se superponen ritmos temporales de una regularidad notable. El análisis estacional descubrió un patrón intra-anual de fuerza extraordinaria (Índice de Intensidad Estacional de 4.47) y perfecta regularidad (Índice de Regularidad Estacional de 1.0), con picos de publicación concentrados de manera predecible en los meses de marzo y abril. Finalmente, el análisis de Fourier identificó la existencia de ciclos plurianuales robustos: un ciclo dominante de 24 meses (2 años) y uno secundario de 120 meses (10 años), con un Índice de Fuerza Cíclica Total (IFCT) de 664.7 que subraya su dominio sobre la dinámica general. En conjunto, estos hallazgos pintan el cuadro de una herramienta cuya visibilidad académica es episódica, reactiva a estímulos externos, pero canalizada a través de ritmos institucionales y cíclicos altamente predecibles.

## **Análisis integrado de la trayectoria**

La integración de estos hallazgos permite construir una narrativa coherente y matizada sobre la naturaleza de Talento y Compromiso en el ecosistema académico. La herramienta parece ocupar un espacio de relevancia latente; no es una práctica central y continuamente estudiada, sino un concepto que se activa en respuesta a tensiones o crisis específicas en el entorno organizacional, como la "guerra por el talento" o las transformaciones del trabajo post-pandemia. Esta naturaleza reactiva explica por qué su ciclo de vida no sigue la curva de difusión de innovaciones de Rogers, sino un patrón de emergencia, clímax y desaparición abrupta. La herramienta, por tanto, parece funcionar más como un instrumento de gestión de crisis que como un pilar estratégico fundamental en la literatura académica.

Sin embargo, esta reactividad no es caótica. El análisis estacional revela una capa de determinismo institucional. La respuesta académica a los estímulos externos no es inmediata ni aleatoria; se canaliza a través de los rígidos calendarios de publicación de la academia. El pico sistemático en marzo-abril sugiere que el interés externo es procesado y formalizado a través de vehículos de publicación recurrentes, como las actas de conferencias anuales o los números especiales de revistas. Esto implica que la conversación académica sobre Talento y Compromiso podría estar parcialmente desacoplada del ritmo real de los problemas empresariales, siguiendo en cambio su propio pulso institucional.

Finalmente, los ciclos plurianuales de 2 y 10 años sugieren que incluso los estímulos externos que activan el interés académico no son completamente aleatorios. Estas periodicidades de largo plazo podrían estar sincronizadas con ciclos económicos, olas de adopción tecnológica en el sector de RRHH o ciclos de planificación estratégica en las grandes corporaciones. La trayectoria de Talento y Compromiso, por tanto, podría interpretarse como una resonancia entre tres niveles de tiempo: los eventos de crisis (disparadores), los ciclos institucionales académicos (canales) y los ciclos económicos o tecnológicos de largo plazo (ondas portadoras). La herramienta no está en una fase de crecimiento o declive, sino en un estado de recurrencia predecible, redescubierta periódicamente cuando estas tres temporalidades se alinean.

## **Implicaciones integradas**

Esta comprensión integrada de la dinámica de Talento y Compromiso tiene implicaciones significativas para los diversos actores del ecosistema gerencial. Para los investigadores, la naturaleza altamente cíclica y reactiva de la producción académica sobre el tema debe ser un llamado a la reflexión. Existe el riesgo de que la investigación se limite a redescubrir periódicamente los mismos conceptos en respuesta a presiones externas, en lugar de construir un cuerpo de conocimiento acumulativo y robusto. La investigación futura podría enfocarse en comprender las causas subyacentes de estos ciclos y en desarrollar marcos teóricos que doten a la herramienta de una mayor estabilidad conceptual, trascendiendo su rol de simple respuesta a crisis.

Para los consultores y asesores, la predictibilidad de estos ciclos ofrece una ventaja estratégica. El conocimiento de los ritmos estacionales y plurianuales permite anticipar los picos de interés del mercado y alinear el desarrollo de productos y las campañas de marketing con estas olas. Comprender que el interés es cíclico y contextualmente dependiente les permite enmarcar sus soluciones no como panaceas permanentes, sino como intervenciones estratégicas y oportunas, gestionando así las expectativas de los clientes y mejorando la relevancia de sus servicios.

Para los directivos y gerentes de organizaciones, la principal implicación es la necesidad de un escepticismo informado. Un aumento en la literatura académica sobre Talento y Compromiso en primavera no debe interpretarse necesariamente como la aparición de una nueva verdad gerencial indispensable. Sabiendo que este interés es cíclico y reactivo,

los líderes pueden evaluar la adopción de estas herramientas de manera más crítica, basándose en sus necesidades estratégicas a largo plazo en lugar de la popularidad momentánea. Esto les permite diferenciar entre una intervención táctica útil para un contexto específico y un cambio estratégico fundamental, evitando así la adopción indiscriminada de soluciones que pueden perder relevancia una vez que el ciclo de interés haya pasado.

### **Limitaciones específicas de la fuente de datos**

Es crucial contextualizar estos hallazgos dentro de las limitaciones inherentes a la fuente de datos utilizada. Crossref.org proporciona una visión valiosa de la producción académica formal, indexando publicaciones con Identificadores de Objeto Digital (DOI). Sin embargo, esta perspectiva no es exhaustiva. No captura la vasta discusión sobre gestión que tiene lugar en la literatura de consultoría, los informes de la industria, los medios de comunicación empresariales o las publicaciones de divulgación, donde la herramienta puede tener una presencia y una dinámica muy diferentes.

Además, los datos de Crossref.org son un indicador rezagado de interés, ya que reflejan el producto final de un largo proceso de investigación, escritura, revisión por pares y publicación. Por lo tanto, los picos observados en la base de datos pueden corresponder a un interés práctico que ya estaba en auge uno o dos años antes. Finalmente, los datos son cuantitativos y miden el volumen de menciones, sin diferenciar el contexto o el sentimiento (apoyo, crítica, análisis neutral). A pesar de estas limitaciones, el análisis proporciona un retrato riguroso y objetivo de cómo Talento y Compromiso ha sido formalizado y legitimado dentro del discurso académico, revelando patrones estructurales que probablemente no serían visibles en fuentes de datos más volátiles o informales.

## **ANEXOS**

\* Gráficos \*

\* Datos \*

## Gráficos

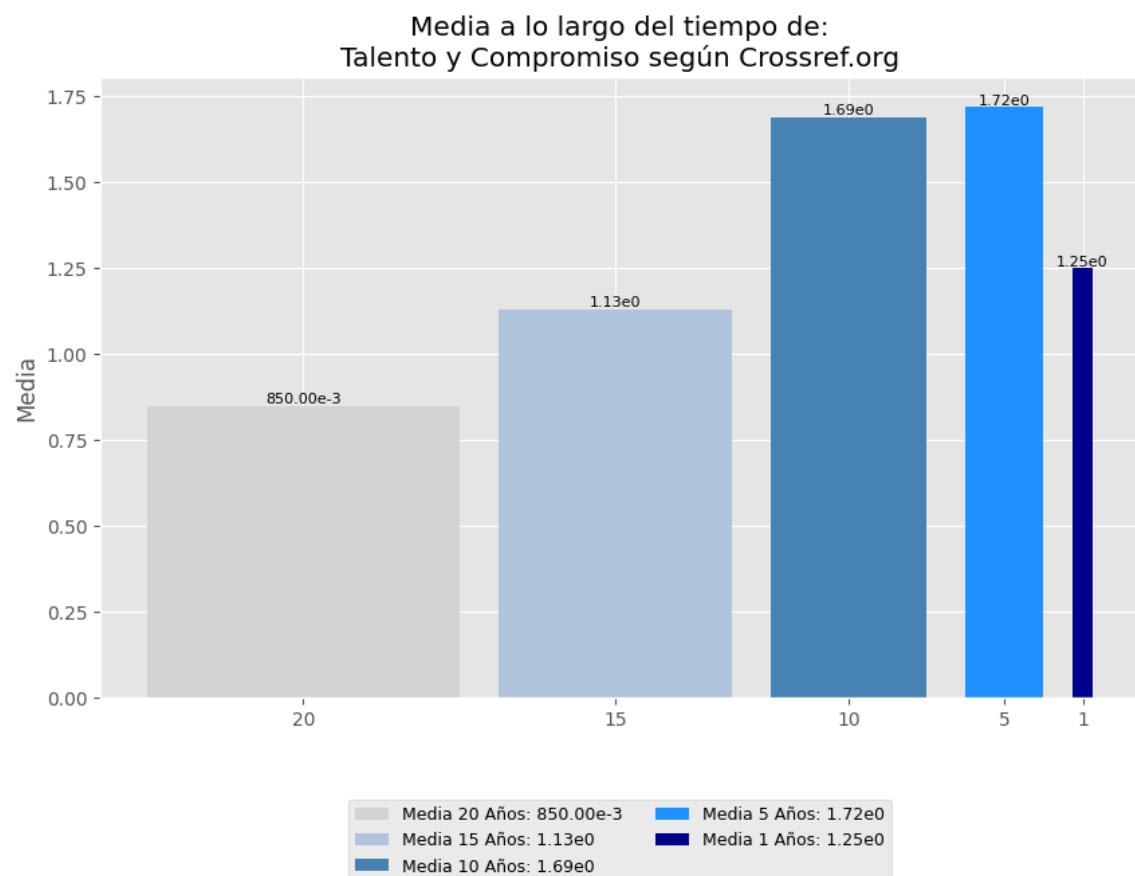
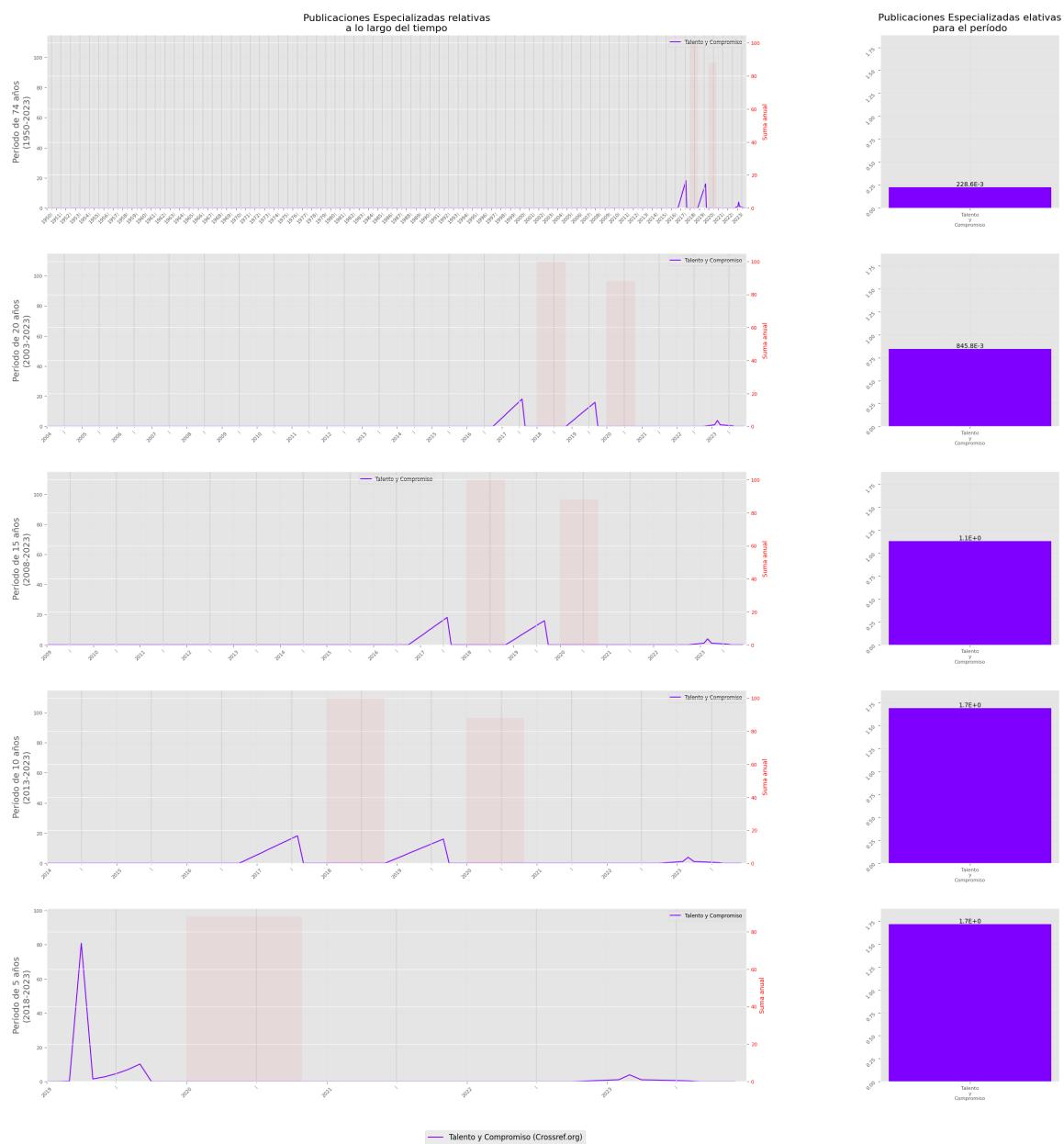


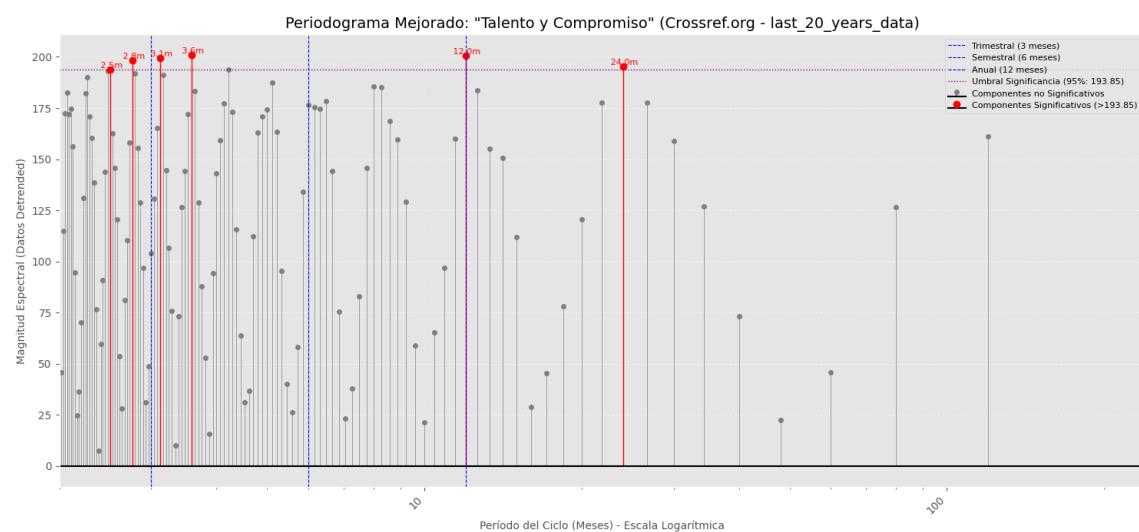
Figura: Medias de Talento y Compromiso



*Figura: Publicaciones Especializadas sobre Talento y Compromiso*



*Figura: Índice Estacional para Talento y Compromiso*



*Figura: Periodograma Mejorado para Talento y Compromiso (Crossref.org)*

## Datos

### Herramientas Gerenciales:

Talento y Compromiso

#### Datos de Crossref.org

74 años (Mensual) (1950 - 2023)

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1950-01-01	0
1950-02-01	0
1950-03-01	0
1950-04-01	0
1950-05-01	0
1950-06-01	0
1950-07-01	0
1950-08-01	0
1950-09-01	0
1950-10-01	0
1950-11-01	0
1950-12-01	0
1951-01-01	0
1951-02-01	0
1951-03-01	0
1951-04-01	0
1951-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1951-06-01	0
1951-07-01	0
1951-08-01	0
1951-09-01	0
1951-10-01	0
1951-11-01	0
1951-12-01	0
1952-01-01	0
1952-02-01	0
1952-03-01	0
1952-04-01	0
1952-05-01	0
1952-06-01	0
1952-07-01	0
1952-08-01	0
1952-09-01	0
1952-10-01	0
1952-11-01	0
1952-12-01	0
1953-01-01	0
1953-02-01	0
1953-03-01	0
1953-04-01	0
1953-05-01	0
1953-06-01	0
1953-07-01	0
1953-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1953-09-01	0
1953-10-01	0
1953-11-01	0
1953-12-01	0
1954-01-01	0
1954-02-01	0
1954-03-01	0
1954-04-01	0
1954-05-01	0
1954-06-01	0
1954-07-01	0
1954-08-01	0
1954-09-01	0
1954-10-01	0
1954-11-01	0
1954-12-01	0
1955-01-01	0
1955-02-01	0
1955-03-01	0
1955-04-01	0
1955-05-01	0
1955-06-01	0
1955-07-01	0
1955-08-01	0
1955-09-01	0
1955-10-01	0
1955-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1955-12-01	0
1956-01-01	0
1956-02-01	0
1956-03-01	0
1956-04-01	0
1956-05-01	0
1956-06-01	0
1956-07-01	0
1956-08-01	0
1956-09-01	0
1956-10-01	0
1956-11-01	0
1956-12-01	0
1957-01-01	0
1957-02-01	0
1957-03-01	0
1957-04-01	0
1957-05-01	0
1957-06-01	0
1957-07-01	0
1957-08-01	0
1957-09-01	0
1957-10-01	0
1957-11-01	0
1957-12-01	0
1958-01-01	0
1958-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1958-03-01	0
1958-04-01	0
1958-05-01	0
1958-06-01	0
1958-07-01	0
1958-08-01	0
1958-09-01	0
1958-10-01	0
1958-11-01	0
1958-12-01	0
1959-01-01	0
1959-02-01	0
1959-03-01	0
1959-04-01	0
1959-05-01	0
1959-06-01	0
1959-07-01	0
1959-08-01	0
1959-09-01	0
1959-10-01	0
1959-11-01	0
1959-12-01	0
1960-01-01	0
1960-02-01	0
1960-03-01	0
1960-04-01	0
1960-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1960-06-01	0
1960-07-01	0
1960-08-01	0
1960-09-01	0
1960-10-01	0
1960-11-01	0
1960-12-01	0
1961-01-01	0
1961-02-01	0
1961-03-01	0
1961-04-01	0
1961-05-01	0
1961-06-01	0
1961-07-01	0
1961-08-01	0
1961-09-01	0
1961-10-01	0
1961-11-01	0
1961-12-01	0
1962-01-01	0
1962-02-01	0
1962-03-01	0
1962-04-01	0
1962-05-01	0
1962-06-01	0
1962-07-01	0
1962-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1962-09-01	0
1962-10-01	0
1962-11-01	0
1962-12-01	0
1963-01-01	0
1963-02-01	0
1963-03-01	0
1963-04-01	0
1963-05-01	0
1963-06-01	0
1963-07-01	0
1963-08-01	0
1963-09-01	0
1963-10-01	0
1963-11-01	0
1963-12-01	0
1964-01-01	0
1964-02-01	0
1964-03-01	0
1964-04-01	0
1964-05-01	0
1964-06-01	0
1964-07-01	0
1964-08-01	0
1964-09-01	0
1964-10-01	0
1964-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1964-12-01	0
1965-01-01	0
1965-02-01	0
1965-03-01	0
1965-04-01	0
1965-05-01	0
1965-06-01	0
1965-07-01	0
1965-08-01	0
1965-09-01	0
1965-10-01	0
1965-11-01	0
1965-12-01	0
1966-01-01	0
1966-02-01	0
1966-03-01	0
1966-04-01	0
1966-05-01	0
1966-06-01	0
1966-07-01	0
1966-08-01	0
1966-09-01	0
1966-10-01	0
1966-11-01	0
1966-12-01	0
1967-01-01	0
1967-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1967-03-01	0
1967-04-01	0
1967-05-01	0
1967-06-01	0
1967-07-01	0
1967-08-01	0
1967-09-01	0
1967-10-01	0
1967-11-01	0
1967-12-01	0
1968-01-01	0
1968-02-01	0
1968-03-01	0
1968-04-01	0
1968-05-01	0
1968-06-01	0
1968-07-01	0
1968-08-01	0
1968-09-01	0
1968-10-01	0
1968-11-01	0
1968-12-01	0
1969-01-01	0
1969-02-01	0
1969-03-01	0
1969-04-01	0
1969-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1969-06-01	0
1969-07-01	0
1969-08-01	0
1969-09-01	0
1969-10-01	0
1969-11-01	0
1969-12-01	0
1970-01-01	0
1970-02-01	0
1970-03-01	0
1970-04-01	0
1970-05-01	0
1970-06-01	0
1970-07-01	0
1970-08-01	0
1970-09-01	0
1970-10-01	0
1970-11-01	0
1970-12-01	0
1971-01-01	0
1971-02-01	0
1971-03-01	0
1971-04-01	0
1971-05-01	0
1971-06-01	0
1971-07-01	0
1971-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1971-09-01	0
1971-10-01	0
1971-11-01	0
1971-12-01	0
1972-01-01	0
1972-02-01	0
1972-03-01	0
1972-04-01	0
1972-05-01	0
1972-06-01	0
1972-07-01	0
1972-08-01	0
1972-09-01	0
1972-10-01	0
1972-11-01	0
1972-12-01	0
1973-01-01	0
1973-02-01	0
1973-03-01	0
1973-04-01	0
1973-05-01	0
1973-06-01	0
1973-07-01	0
1973-08-01	0
1973-09-01	0
1973-10-01	0
1973-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1973-12-01	0
1974-01-01	0
1974-02-01	0
1974-03-01	0
1974-04-01	0
1974-05-01	0
1974-06-01	0
1974-07-01	0
1974-08-01	0
1974-09-01	0
1974-10-01	0
1974-11-01	0
1974-12-01	0
1975-01-01	0
1975-02-01	0
1975-03-01	0
1975-04-01	0
1975-05-01	0
1975-06-01	0
1975-07-01	0
1975-08-01	0
1975-09-01	0
1975-10-01	0
1975-11-01	0
1975-12-01	0
1976-01-01	0
1976-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1976-03-01	0
1976-04-01	0
1976-05-01	0
1976-06-01	0
1976-07-01	0
1976-08-01	0
1976-09-01	0
1976-10-01	0
1976-11-01	0
1976-12-01	0
1977-01-01	0
1977-02-01	0
1977-03-01	0
1977-04-01	0
1977-05-01	0
1977-06-01	0
1977-07-01	0
1977-08-01	0
1977-09-01	0
1977-10-01	0
1977-11-01	0
1977-12-01	0
1978-01-01	0
1978-02-01	0
1978-03-01	0
1978-04-01	0
1978-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1978-06-01	0
1978-07-01	0
1978-08-01	0
1978-09-01	0
1978-10-01	0
1978-11-01	0
1978-12-01	0
1979-01-01	0
1979-02-01	0
1979-03-01	0
1979-04-01	0
1979-05-01	0
1979-06-01	0
1979-07-01	0
1979-08-01	0
1979-09-01	0
1979-10-01	0
1979-11-01	0
1979-12-01	0
1980-01-01	0
1980-02-01	0
1980-03-01	0
1980-04-01	0
1980-05-01	0
1980-06-01	0
1980-07-01	0
1980-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1980-09-01	0
1980-10-01	0
1980-11-01	0
1980-12-01	0
1981-01-01	0
1981-02-01	0
1981-03-01	0
1981-04-01	0
1981-05-01	0
1981-06-01	0
1981-07-01	0
1981-08-01	0
1981-09-01	0
1981-10-01	0
1981-11-01	0
1981-12-01	0
1982-01-01	0
1982-02-01	0
1982-03-01	0
1982-04-01	0
1982-05-01	0
1982-06-01	0
1982-07-01	0
1982-08-01	0
1982-09-01	0
1982-10-01	0
1982-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1982-12-01	0
1983-01-01	0
1983-02-01	0
1983-03-01	0
1983-04-01	0
1983-05-01	0
1983-06-01	0
1983-07-01	0
1983-08-01	0
1983-09-01	0
1983-10-01	0
1983-11-01	0
1983-12-01	0
1984-01-01	0
1984-02-01	0
1984-03-01	0
1984-04-01	0
1984-05-01	0
1984-06-01	0
1984-07-01	0
1984-08-01	0
1984-09-01	0
1984-10-01	0
1984-11-01	0
1984-12-01	0
1985-01-01	0
1985-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1985-03-01	0
1985-04-01	0
1985-05-01	0
1985-06-01	0
1985-07-01	0
1985-08-01	0
1985-09-01	0
1985-10-01	0
1985-11-01	0
1985-12-01	0
1986-01-01	0
1986-02-01	0
1986-03-01	0
1986-04-01	0
1986-05-01	0
1986-06-01	0
1986-07-01	0
1986-08-01	0
1986-09-01	0
1986-10-01	0
1986-11-01	0
1986-12-01	0
1987-01-01	0
1987-02-01	0
1987-03-01	0
1987-04-01	0
1987-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1987-06-01	0
1987-07-01	0
1987-08-01	0
1987-09-01	0
1987-10-01	0
1987-11-01	0
1987-12-01	0
1988-01-01	0
1988-02-01	0
1988-03-01	0
1988-04-01	0
1988-05-01	0
1988-06-01	0
1988-07-01	0
1988-08-01	0
1988-09-01	0
1988-10-01	0
1988-11-01	0
1988-12-01	0
1989-01-01	0
1989-02-01	0
1989-03-01	0
1989-04-01	0
1989-05-01	0
1989-06-01	0
1989-07-01	0
1989-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1989-09-01	0
1989-10-01	0
1989-11-01	0
1989-12-01	0
1990-01-01	0
1990-02-01	0
1990-03-01	0
1990-04-01	0
1990-05-01	0
1990-06-01	0
1990-07-01	0
1990-08-01	0
1990-09-01	0
1990-10-01	0
1990-11-01	0
1990-12-01	0
1991-01-01	0
1991-02-01	0
1991-03-01	0
1991-04-01	0
1991-05-01	0
1991-06-01	0
1991-07-01	0
1991-08-01	0
1991-09-01	0
1991-10-01	0
1991-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1991-12-01	0
1992-01-01	0
1992-02-01	0
1992-03-01	0
1992-04-01	0
1992-05-01	0
1992-06-01	0
1992-07-01	0
1992-08-01	0
1992-09-01	0
1992-10-01	0
1992-11-01	0
1992-12-01	0
1993-01-01	0
1993-02-01	0
1993-03-01	0
1993-04-01	0
1993-05-01	0
1993-06-01	0
1993-07-01	0
1993-08-01	0
1993-09-01	0
1993-10-01	0
1993-11-01	0
1993-12-01	0
1994-01-01	0
1994-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1994-03-01	0
1994-04-01	0
1994-05-01	0
1994-06-01	0
1994-07-01	0
1994-08-01	0
1994-09-01	0
1994-10-01	0
1994-11-01	0
1994-12-01	0
1995-01-01	0
1995-02-01	0
1995-03-01	0
1995-04-01	0
1995-05-01	0
1995-06-01	0
1995-07-01	0
1995-08-01	0
1995-09-01	0
1995-10-01	0
1995-11-01	0
1995-12-01	0
1996-01-01	0
1996-02-01	0
1996-03-01	0
1996-04-01	0
1996-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1996-06-01	0
1996-07-01	0
1996-08-01	0
1996-09-01	0
1996-10-01	0
1996-11-01	0
1996-12-01	0
1997-01-01	0
1997-02-01	0
1997-03-01	0
1997-04-01	0
1997-05-01	0
1997-06-01	0
1997-07-01	0
1997-08-01	0
1997-09-01	0
1997-10-01	0
1997-11-01	0
1997-12-01	0
1998-01-01	0
1998-02-01	0
1998-03-01	0
1998-04-01	0
1998-05-01	0
1998-06-01	0
1998-07-01	0
1998-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
1998-09-01	0
1998-10-01	0
1998-11-01	0
1998-12-01	0
1999-01-01	0
1999-02-01	0
1999-03-01	0
1999-04-01	0
1999-05-01	0
1999-06-01	0
1999-07-01	0
1999-08-01	0
1999-09-01	0
1999-10-01	0
1999-11-01	0
1999-12-01	0
2000-01-01	0
2000-02-01	0
2000-03-01	0
2000-04-01	0
2000-05-01	0
2000-06-01	0
2000-07-01	0
2000-08-01	0
2000-09-01	0
2000-10-01	0
2000-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2000-12-01	0
2001-01-01	0
2001-02-01	0
2001-03-01	0
2001-04-01	0
2001-05-01	0
2001-06-01	0
2001-07-01	0
2001-08-01	0
2001-09-01	0
2001-10-01	0
2001-11-01	0
2001-12-01	0
2002-01-01	0
2002-02-01	0
2002-03-01	0
2002-04-01	0
2002-05-01	0
2002-06-01	0
2002-07-01	0
2002-08-01	0
2002-09-01	0
2002-10-01	0
2002-11-01	0
2002-12-01	0
2003-01-01	0
2003-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2003-03-01	0
2003-04-01	0
2003-05-01	0
2003-06-01	0
2003-07-01	0
2003-08-01	0
2003-09-01	0
2003-10-01	0
2003-11-01	0
2003-12-01	0
2004-01-01	0
2004-02-01	0
2004-03-01	0
2004-04-01	0
2004-05-01	0
2004-06-01	0
2004-07-01	0
2004-08-01	0
2004-09-01	0
2004-10-01	0
2004-11-01	0
2004-12-01	0
2005-01-01	0
2005-02-01	0
2005-03-01	0
2005-04-01	0
2005-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2005-06-01	0
2005-07-01	0
2005-08-01	0
2005-09-01	0
2005-10-01	0
2005-11-01	0
2005-12-01	0
2006-01-01	0
2006-02-01	0
2006-03-01	0
2006-04-01	0
2006-05-01	0
2006-06-01	0
2006-07-01	0
2006-08-01	0
2006-09-01	0
2006-10-01	0
2006-11-01	0
2006-12-01	0
2007-01-01	0
2007-02-01	0
2007-03-01	0
2007-04-01	0
2007-05-01	0
2007-06-01	0
2007-07-01	0
2007-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2007-09-01	0
2007-10-01	0
2007-11-01	0
2007-12-01	0
2008-01-01	0
2008-02-01	0
2008-03-01	0
2008-04-01	0
2008-05-01	0
2008-06-01	0
2008-07-01	0
2008-08-01	0
2008-09-01	0
2008-10-01	0
2008-11-01	0
2008-12-01	0
2009-01-01	0
2009-02-01	0
2009-03-01	0
2009-04-01	0
2009-05-01	0
2009-06-01	0
2009-07-01	0
2009-08-01	0
2009-09-01	0
2009-10-01	0
2009-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2009-12-01	0
2010-01-01	0
2010-02-01	0
2010-03-01	0
2010-04-01	0
2010-05-01	0
2010-06-01	0
2010-07-01	0
2010-08-01	0
2010-09-01	0
2010-10-01	0
2010-11-01	0
2010-12-01	0
2011-01-01	0
2011-02-01	0
2011-03-01	0
2011-04-01	0
2011-05-01	0
2011-06-01	0
2011-07-01	0
2011-08-01	0
2011-09-01	0
2011-10-01	0
2011-11-01	0
2011-12-01	0
2012-01-01	0
2012-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2012-03-01	0
2012-04-01	0
2012-05-01	0
2012-06-01	0
2012-07-01	0
2012-08-01	0
2012-09-01	0
2012-10-01	0
2012-11-01	0
2012-12-01	0
2013-01-01	0
2013-02-01	0
2013-03-01	0
2013-04-01	0
2013-05-01	0
2013-06-01	0
2013-07-01	0
2013-08-01	0
2013-09-01	0
2013-10-01	0
2013-11-01	0
2013-12-01	0
2014-01-01	0
2014-02-01	0
2014-03-01	0
2014-04-01	0
2014-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2014-06-01	0
2014-07-01	0
2014-08-01	0
2014-09-01	0
2014-10-01	0
2014-11-01	0
2014-12-01	0
2015-01-01	0
2015-02-01	0
2015-03-01	0
2015-04-01	0
2015-05-01	0
2015-06-01	0
2015-07-01	0
2015-08-01	0
2015-09-01	0
2015-10-01	0
2015-11-01	0
2015-12-01	0
2016-01-01	0
2016-02-01	0
2016-03-01	0
2016-04-01	0
2016-05-01	0
2016-06-01	0
2016-07-01	0
2016-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2016-09-01	0
2016-10-01	0
2016-11-01	0
2016-12-01	0
2017-01-01	0
2017-02-01	0
2017-03-01	100
2017-04-01	0
2017-05-01	0
2017-06-01	0
2017-07-01	0
2017-08-01	0
2017-09-01	0
2017-10-01	0
2017-11-01	0
2017-12-01	0
2018-01-01	0
2018-02-01	0
2018-03-01	0
2018-04-01	0
2018-05-01	0
2018-06-01	0
2018-07-01	0
2018-08-01	0
2018-09-01	0
2018-10-01	0
2018-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2018-12-01	0
2019-01-01	0
2019-02-01	0
2019-03-01	0
2019-04-01	88
2019-05-01	0
2019-06-01	0
2019-07-01	0
2019-08-01	0
2019-09-01	0
2019-10-01	0
2019-11-01	0
2019-12-01	0
2020-01-01	0
2020-02-01	0
2020-03-01	0
2020-04-01	0
2020-05-01	0
2020-06-01	0
2020-07-01	0
2020-08-01	0
2020-09-01	0
2020-10-01	0
2020-11-01	0
2020-12-01	0
2021-01-01	0
2021-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2021-03-01	0
2021-04-01	0
2021-05-01	0
2021-06-01	0
2021-07-01	0
2021-08-01	0
2021-09-01	0
2021-10-01	0
2021-11-01	0
2021-12-01	0
2022-01-01	0
2022-02-01	0
2022-03-01	0
2022-04-01	0
2022-05-01	0
2022-06-01	0
2022-07-01	0
2022-08-01	0
2022-09-01	0
2022-10-01	0
2022-11-01	0
2022-12-01	0
2023-01-01	0
2023-02-01	0
2023-03-01	15
2023-04-01	0
2023-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2023-06-01	0
2023-07-01	0
2023-08-01	0
2023-09-01	0
2023-10-01	0
2023-11-01	0
2023-12-01	0

**20 años (Mensual) (2003 - 2023)**

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2004-01-01	0
2004-02-01	0
2004-03-01	0
2004-04-01	0
2004-05-01	0
2004-06-01	0
2004-07-01	0
2004-08-01	0
2004-09-01	0
2004-10-01	0
2004-11-01	0
2004-12-01	0
2005-01-01	0
2005-02-01	0
2005-03-01	0
2005-04-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2005-05-01	0
2005-06-01	0
2005-07-01	0
2005-08-01	0
2005-09-01	0
2005-10-01	0
2005-11-01	0
2005-12-01	0
2006-01-01	0
2006-02-01	0
2006-03-01	0
2006-04-01	0
2006-05-01	0
2006-06-01	0
2006-07-01	0
2006-08-01	0
2006-09-01	0
2006-10-01	0
2006-11-01	0
2006-12-01	0
2007-01-01	0
2007-02-01	0
2007-03-01	0
2007-04-01	0
2007-05-01	0
2007-06-01	0
2007-07-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2007-08-01	0
2007-09-01	0
2007-10-01	0
2007-11-01	0
2007-12-01	0
2008-01-01	0
2008-02-01	0
2008-03-01	0
2008-04-01	0
2008-05-01	0
2008-06-01	0
2008-07-01	0
2008-08-01	0
2008-09-01	0
2008-10-01	0
2008-11-01	0
2008-12-01	0
2009-01-01	0
2009-02-01	0
2009-03-01	0
2009-04-01	0
2009-05-01	0
2009-06-01	0
2009-07-01	0
2009-08-01	0
2009-09-01	0
2009-10-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2009-11-01	0
2009-12-01	0
2010-01-01	0
2010-02-01	0
2010-03-01	0
2010-04-01	0
2010-05-01	0
2010-06-01	0
2010-07-01	0
2010-08-01	0
2010-09-01	0
2010-10-01	0
2010-11-01	0
2010-12-01	0
2011-01-01	0
2011-02-01	0
2011-03-01	0
2011-04-01	0
2011-05-01	0
2011-06-01	0
2011-07-01	0
2011-08-01	0
2011-09-01	0
2011-10-01	0
2011-11-01	0
2011-12-01	0
2012-01-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2012-02-01	0
2012-03-01	0
2012-04-01	0
2012-05-01	0
2012-06-01	0
2012-07-01	0
2012-08-01	0
2012-09-01	0
2012-10-01	0
2012-11-01	0
2012-12-01	0
2013-01-01	0
2013-02-01	0
2013-03-01	0
2013-04-01	0
2013-05-01	0
2013-06-01	0
2013-07-01	0
2013-08-01	0
2013-09-01	0
2013-10-01	0
2013-11-01	0
2013-12-01	0
2014-01-01	0
2014-02-01	0
2014-03-01	0
2014-04-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2014-05-01	0
2014-06-01	0
2014-07-01	0
2014-08-01	0
2014-09-01	0
2014-10-01	0
2014-11-01	0
2014-12-01	0
2015-01-01	0
2015-02-01	0
2015-03-01	0
2015-04-01	0
2015-05-01	0
2015-06-01	0
2015-07-01	0
2015-08-01	0
2015-09-01	0
2015-10-01	0
2015-11-01	0
2015-12-01	0
2016-01-01	0
2016-02-01	0
2016-03-01	0
2016-04-01	0
2016-05-01	0
2016-06-01	0
2016-07-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2016-08-01	0
2016-09-01	0
2016-10-01	0
2016-11-01	0
2016-12-01	0
2017-01-01	0
2017-02-01	0
2017-03-01	100
2017-04-01	0
2017-05-01	0
2017-06-01	0
2017-07-01	0
2017-08-01	0
2017-09-01	0
2017-10-01	0
2017-11-01	0
2017-12-01	0
2018-01-01	0
2018-02-01	0
2018-03-01	0
2018-04-01	0
2018-05-01	0
2018-06-01	0
2018-07-01	0
2018-08-01	0
2018-09-01	0
2018-10-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2018-11-01	0
2018-12-01	0
2019-01-01	0
2019-02-01	0
2019-03-01	0
2019-04-01	88
2019-05-01	0
2019-06-01	0
2019-07-01	0
2019-08-01	0
2019-09-01	0
2019-10-01	0
2019-11-01	0
2019-12-01	0
2020-01-01	0
2020-02-01	0
2020-03-01	0
2020-04-01	0
2020-05-01	0
2020-06-01	0
2020-07-01	0
2020-08-01	0
2020-09-01	0
2020-10-01	0
2020-11-01	0
2020-12-01	0
2021-01-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2021-02-01	0
2021-03-01	0
2021-04-01	0
2021-05-01	0
2021-06-01	0
2021-07-01	0
2021-08-01	0
2021-09-01	0
2021-10-01	0
2021-11-01	0
2021-12-01	0
2022-01-01	0
2022-02-01	0
2022-03-01	0
2022-04-01	0
2022-05-01	0
2022-06-01	0
2022-07-01	0
2022-08-01	0
2022-09-01	0
2022-10-01	0
2022-11-01	0
2022-12-01	0
2023-01-01	0
2023-02-01	0
2023-03-01	15
2023-04-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2023-05-01	0
2023-06-01	0
2023-07-01	0
2023-08-01	0
2023-09-01	0
2023-10-01	0
2023-11-01	0
2023-12-01	0

### **15 años (Mensual) (2008 - 2023)**

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2009-01-01	0
2009-02-01	0
2009-03-01	0
2009-04-01	0
2009-05-01	0
2009-06-01	0
2009-07-01	0
2009-08-01	0
2009-09-01	0
2009-10-01	0
2009-11-01	0
2009-12-01	0
2010-01-01	0
2010-02-01	0
2010-03-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2010-04-01	0
2010-05-01	0
2010-06-01	0
2010-07-01	0
2010-08-01	0
2010-09-01	0
2010-10-01	0
2010-11-01	0
2010-12-01	0
2011-01-01	0
2011-02-01	0
2011-03-01	0
2011-04-01	0
2011-05-01	0
2011-06-01	0
2011-07-01	0
2011-08-01	0
2011-09-01	0
2011-10-01	0
2011-11-01	0
2011-12-01	0
2012-01-01	0
2012-02-01	0
2012-03-01	0
2012-04-01	0
2012-05-01	0
2012-06-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2012-07-01	0
2012-08-01	0
2012-09-01	0
2012-10-01	0
2012-11-01	0
2012-12-01	0
2013-01-01	0
2013-02-01	0
2013-03-01	0
2013-04-01	0
2013-05-01	0
2013-06-01	0
2013-07-01	0
2013-08-01	0
2013-09-01	0
2013-10-01	0
2013-11-01	0
2013-12-01	0
2014-01-01	0
2014-02-01	0
2014-03-01	0
2014-04-01	0
2014-05-01	0
2014-06-01	0
2014-07-01	0
2014-08-01	0
2014-09-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2014-10-01	0
2014-11-01	0
2014-12-01	0
2015-01-01	0
2015-02-01	0
2015-03-01	0
2015-04-01	0
2015-05-01	0
2015-06-01	0
2015-07-01	0
2015-08-01	0
2015-09-01	0
2015-10-01	0
2015-11-01	0
2015-12-01	0
2016-01-01	0
2016-02-01	0
2016-03-01	0
2016-04-01	0
2016-05-01	0
2016-06-01	0
2016-07-01	0
2016-08-01	0
2016-09-01	0
2016-10-01	0
2016-11-01	0
2016-12-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2017-01-01	0
2017-02-01	0
2017-03-01	100
2017-04-01	0
2017-05-01	0
2017-06-01	0
2017-07-01	0
2017-08-01	0
2017-09-01	0
2017-10-01	0
2017-11-01	0
2017-12-01	0
2018-01-01	0
2018-02-01	0
2018-03-01	0
2018-04-01	0
2018-05-01	0
2018-06-01	0
2018-07-01	0
2018-08-01	0
2018-09-01	0
2018-10-01	0
2018-11-01	0
2018-12-01	0
2019-01-01	0
2019-02-01	0
2019-03-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2019-04-01	88
2019-05-01	0
2019-06-01	0
2019-07-01	0
2019-08-01	0
2019-09-01	0
2019-10-01	0
2019-11-01	0
2019-12-01	0
2020-01-01	0
2020-02-01	0
2020-03-01	0
2020-04-01	0
2020-05-01	0
2020-06-01	0
2020-07-01	0
2020-08-01	0
2020-09-01	0
2020-10-01	0
2020-11-01	0
2020-12-01	0
2021-01-01	0
2021-02-01	0
2021-03-01	0
2021-04-01	0
2021-05-01	0
2021-06-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2021-07-01	0
2021-08-01	0
2021-09-01	0
2021-10-01	0
2021-11-01	0
2021-12-01	0
2022-01-01	0
2022-02-01	0
2022-03-01	0
2022-04-01	0
2022-05-01	0
2022-06-01	0
2022-07-01	0
2022-08-01	0
2022-09-01	0
2022-10-01	0
2022-11-01	0
2022-12-01	0
2023-01-01	0
2023-02-01	0
2023-03-01	15
2023-04-01	0
2023-05-01	0
2023-06-01	0
2023-07-01	0
2023-08-01	0
2023-09-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2023-10-01	0
2023-11-01	0
2023-12-01	0

**10 años (Mensual) (2013 - 2023)**

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2014-01-01	0
2014-02-01	0
2014-03-01	0
2014-04-01	0
2014-05-01	0
2014-06-01	0
2014-07-01	0
2014-08-01	0
2014-09-01	0
2014-10-01	0
2014-11-01	0
2014-12-01	0
2015-01-01	0
2015-02-01	0
2015-03-01	0
2015-04-01	0
2015-05-01	0
2015-06-01	0
2015-07-01	0
2015-08-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2015-09-01	0
2015-10-01	0
2015-11-01	0
2015-12-01	0
2016-01-01	0
2016-02-01	0
2016-03-01	0
2016-04-01	0
2016-05-01	0
2016-06-01	0
2016-07-01	0
2016-08-01	0
2016-09-01	0
2016-10-01	0
2016-11-01	0
2016-12-01	0
2017-01-01	0
2017-02-01	0
2017-03-01	100
2017-04-01	0
2017-05-01	0
2017-06-01	0
2017-07-01	0
2017-08-01	0
2017-09-01	0
2017-10-01	0
2017-11-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2017-12-01	0
2018-01-01	0
2018-02-01	0
2018-03-01	0
2018-04-01	0
2018-05-01	0
2018-06-01	0
2018-07-01	0
2018-08-01	0
2018-09-01	0
2018-10-01	0
2018-11-01	0
2018-12-01	0
2019-01-01	0
2019-02-01	0
2019-03-01	0
2019-04-01	88
2019-05-01	0
2019-06-01	0
2019-07-01	0
2019-08-01	0
2019-09-01	0
2019-10-01	0
2019-11-01	0
2019-12-01	0
2020-01-01	0
2020-02-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2020-03-01	0
2020-04-01	0
2020-05-01	0
2020-06-01	0
2020-07-01	0
2020-08-01	0
2020-09-01	0
2020-10-01	0
2020-11-01	0
2020-12-01	0
2021-01-01	0
2021-02-01	0
2021-03-01	0
2021-04-01	0
2021-05-01	0
2021-06-01	0
2021-07-01	0
2021-08-01	0
2021-09-01	0
2021-10-01	0
2021-11-01	0
2021-12-01	0
2022-01-01	0
2022-02-01	0
2022-03-01	0
2022-04-01	0
2022-05-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2022-06-01	0
2022-07-01	0
2022-08-01	0
2022-09-01	0
2022-10-01	0
2022-11-01	0
2022-12-01	0
2023-01-01	0
2023-02-01	0
2023-03-01	15
2023-04-01	0
2023-05-01	0
2023-06-01	0
2023-07-01	0
2023-08-01	0
2023-09-01	0
2023-10-01	0
2023-11-01	0
2023-12-01	0

### **5 años (Mensual) (2018 - 2023)**

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2019-01-01	0
2019-02-01	0
2019-03-01	0
2019-04-01	88

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2019-05-01	0
2019-06-01	0
2019-07-01	0
2019-08-01	0
2019-09-01	0
2019-10-01	0
2019-11-01	0
2019-12-01	0
2020-01-01	0
2020-02-01	0
2020-03-01	0
2020-04-01	0
2020-05-01	0
2020-06-01	0
2020-07-01	0
2020-08-01	0
2020-09-01	0
2020-10-01	0
2020-11-01	0
2020-12-01	0
2021-01-01	0
2021-02-01	0
2021-03-01	0
2021-04-01	0
2021-05-01	0
2021-06-01	0
2021-07-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2021-08-01	0
2021-09-01	0
2021-10-01	0
2021-11-01	0
2021-12-01	0
2022-01-01	0
2022-02-01	0
2022-03-01	0
2022-04-01	0
2022-05-01	0
2022-06-01	0
2022-07-01	0
2022-08-01	0
2022-09-01	0
2022-10-01	0
2022-11-01	0
2022-12-01	0
2023-01-01	0
2023-02-01	0
2023-03-01	15
2023-04-01	0
2023-05-01	0
2023-06-01	0
2023-07-01	0
2023-08-01	0
2023-09-01	0
2023-10-01	0

<b>date</b>	<b>Talento y Compromiso</b>
2023-11-01	0
2023-12-01	0

## Datos Medias y Tendencias

### Medias y Tendencias (2003 - 2023)

Means and Trends (Single Keywords)

Trend NADT: Normalized Annual Desviation

Trend MAST: Moving Average Smoothed Trend

Keyword	Overall Avg	20 Year Avg	15 Year Avg	10 Year Avg	5 Year Avg	1 Year Avg	Trend NADT	Trend MAST
Talento y ...		0.85	1.13	1.69	1.72	1.25	47.78	47.06

## Estacional

Analyzing Talento y Compromiso (Crossref.org): Values	
Date	seasonal
2014-01-01	-1.128215654077723
2014-02-01	-1.128215654077723
2014-03-01	6.425150519978106
2014-04-01	4.6517515051997815
2014-05-01	-1.128215654077723
2014-06-01	-1.128215654077723
2014-07-01	-1.0461138478379859
2014-08-01	-1.0461138478379859
2014-09-01	-1.0871647509578544
2014-10-01	-1.128215654077723
2014-11-01	-1.128215654077723
2014-12-01	-1.128215654077723
2015-01-01	-1.128215654077723
2015-02-01	-1.128215654077723

<b>Analyzing Talento y Compromiso (Crossref.org):</b>	<b>Values</b>
2015-03-01	6.425150519978106
2015-04-01	4.6517515051997815
2015-05-01	-1.128215654077723
2015-06-01	-1.128215654077723
2015-07-01	-1.0461138478379859
2015-08-01	-1.0461138478379859
2015-09-01	-1.0871647509578544
2015-10-01	-1.128215654077723
2015-11-01	-1.128215654077723
2015-12-01	-1.128215654077723
2016-01-01	-1.128215654077723
2016-02-01	-1.128215654077723
2016-03-01	6.425150519978106
2016-04-01	4.6517515051997815
2016-05-01	-1.128215654077723
2016-06-01	-1.128215654077723
2016-07-01	-1.0461138478379859
2016-08-01	-1.0461138478379859
2016-09-01	-1.0871647509578544
2016-10-01	-1.128215654077723
2016-11-01	-1.128215654077723
2016-12-01	-1.128215654077723
2017-01-01	-1.128215654077723
2017-02-01	-1.128215654077723
2017-03-01	6.425150519978106
2017-04-01	4.6517515051997815
2017-05-01	-1.128215654077723

<b>Analyzing Talento y Compromiso (Crossref.org):</b>	<b>Values</b>
2017-06-01	-1.128215654077723
2017-07-01	-1.0461138478379859
2017-08-01	-1.0461138478379859
2017-09-01	-1.0871647509578544
2017-10-01	-1.128215654077723
2017-11-01	-1.128215654077723
2017-12-01	-1.128215654077723
2018-01-01	-1.128215654077723
2018-02-01	-1.128215654077723
2018-03-01	6.425150519978106
2018-04-01	4.6517515051997815
2018-05-01	-1.128215654077723
2018-06-01	-1.128215654077723
2018-07-01	-1.0461138478379859
2018-08-01	-1.0461138478379859
2018-09-01	-1.0871647509578544
2018-10-01	-1.128215654077723
2018-11-01	-1.128215654077723
2018-12-01	-1.128215654077723
2019-01-01	-1.128215654077723
2019-02-01	-1.128215654077723
2019-03-01	6.425150519978106
2019-04-01	4.6517515051997815
2019-05-01	-1.128215654077723
2019-06-01	-1.128215654077723
2019-07-01	-1.0461138478379859
2019-08-01	-1.0461138478379859

<b>Analyzing Talento y Compromiso (Crossref.org):</b>	<b>Values</b>
2019-09-01	-1.0871647509578544
2019-10-01	-1.128215654077723
2019-11-01	-1.128215654077723
2019-12-01	-1.128215654077723
2020-01-01	-1.128215654077723
2020-02-01	-1.128215654077723
2020-03-01	6.425150519978106
2020-04-01	4.6517515051997815
2020-05-01	-1.128215654077723
2020-06-01	-1.128215654077723
2020-07-01	-1.0461138478379859
2020-08-01	-1.0461138478379859
2020-09-01	-1.0871647509578544
2020-10-01	-1.128215654077723
2020-11-01	-1.128215654077723
2020-12-01	-1.128215654077723
2021-01-01	-1.128215654077723
2021-02-01	-1.128215654077723
2021-03-01	6.425150519978106
2021-04-01	4.6517515051997815
2021-05-01	-1.128215654077723
2021-06-01	-1.128215654077723
2021-07-01	-1.0461138478379859
2021-08-01	-1.0461138478379859
2021-09-01	-1.0871647509578544
2021-10-01	-1.128215654077723
2021-11-01	-1.128215654077723

<b>Analyzing Talento y Compromiso (Crossref.org):</b>	<b>Values</b>
2021-12-01	-1.128215654077723
2022-01-01	-1.128215654077723
2022-02-01	-1.128215654077723
2022-03-01	6.425150519978106
2022-04-01	4.6517515051997815
2022-05-01	-1.128215654077723
2022-06-01	-1.128215654077723
2022-07-01	-1.0461138478379859
2022-08-01	-1.0461138478379859
2022-09-01	-1.0871647509578544
2022-10-01	-1.128215654077723
2022-11-01	-1.128215654077723
2022-12-01	-1.128215654077723
2023-01-01	-1.128215654077723
2023-02-01	-1.128215654077723
2023-03-01	6.425150519978106
2023-04-01	4.6517515051997815
2023-05-01	-1.128215654077723
2023-06-01	-1.128215654077723
2023-07-01	-1.0461138478379859
2023-08-01	-1.0461138478379859
2023-09-01	-1.0871647509578544
2023-10-01	-1.128215654077723
2023-11-01	-1.128215654077723
2023-12-01	-1.128215654077723

## Fourier

Análisis de Fourier (Datos)		
HG: Talento y Compromiso	Frecuencia	Magnitud (sin tendencia)
Periodo (Meses)		
240.00	0.004167	92.8441
120.00	0.008333	160.9884
80.00	0.012500	126.3798
60.00	0.016667	45.7749
48.00	0.020833	22.4626
40.00	0.025000	73.3721
34.29	0.029167	126.8310
30.00	0.033333	158.7915
26.67	0.037500	177.5356
24.00	0.041667	195.2473
21.82	0.045833	177.7122
20.00	0.050000	120.4072
18.46	0.054167	77.9286
17.14	0.058333	45.3771
16.00	0.062500	28.7530
15.00	0.066667	111.9742
14.12	0.070833	150.4147
13.33	0.075000	155.0377
12.63	0.079167	183.7246
12.00	0.083333	200.6703
11.43	0.087500	159.8382
10.91	0.091667	96.7005
10.43	0.095833	65.1522

<b>Análisis de Fourier (Datos)</b>		
10.00	0.100000	21.3609
9.60	0.104167	59.0817
9.23	0.108333	129.3719
8.89	0.112500	159.4990
8.57	0.116667	168.6739
8.28	0.120833	185.1617
8.00	0.125000	185.5930
7.74	0.129167	145.7762
7.50	0.133333	83.1602
7.27	0.137500	38.0754
7.06	0.141667	23.2136
6.86	0.145833	75.5164
6.67	0.150000	144.2416
6.49	0.154167	178.2933
6.32	0.158333	174.6484
6.15	0.162500	175.3903
6.00	0.166667	176.5128
5.85	0.170833	133.8967
5.71	0.175000	58.1647
5.58	0.179167	26.2007
5.45	0.183333	40.2743
5.33	0.187500	95.4198
5.22	0.191667	163.5348
5.11	0.195833	187.3994
5.00	0.200000	174.1882
4.90	0.204167	170.9578
4.80	0.208333	163.0932

<b>Análisis de Fourier (Datos)</b>		
4.71	0.212500	112.1762
4.62	0.216667	36.6412
4.53	0.220833	31.0272
4.44	0.225000	63.7367
4.36	0.229167	115.6972
4.29	0.233333	172.9648
4.21	0.237500	193.8394
4.14	0.241667	177.1876
4.07	0.245833	159.1883
4.00	0.250000	143.1866
3.93	0.254167	94.2899
3.87	0.258333	15.6361
3.81	0.262500	52.9510
3.75	0.266667	87.8856
3.69	0.270833	128.6555
3.64	0.275000	183.3819
3.58	0.279167	200.9031
3.53	0.283333	171.9837
3.48	0.287500	144.2542
3.43	0.291667	126.6150
3.38	0.295833	73.2123
3.33	0.300000	10.1918
3.29	0.304167	75.8806
3.24	0.308333	106.7862
3.20	0.312500	144.4064
3.16	0.316667	191.0751
3.12	0.320833	199.4091

<b>Análisis de Fourier (Datos)</b>		
3.08	0.325000	165.3842
3.04	0.329167	130.7325
3.00	0.333333	103.8671
2.96	0.337500	48.7084
2.93	0.341667	31.0994
2.89	0.345833	96.9166
2.86	0.350000	128.9122
2.82	0.354167	155.6522
2.79	0.358333	191.9459
2.76	0.362500	198.1276
2.73	0.366667	158.1223
2.70	0.370833	110.3927
2.67	0.375000	81.0272
2.64	0.379167	28.1890
2.61	0.383333	53.7709
2.58	0.387500	120.6931
2.55	0.391667	145.7235
2.53	0.395833	162.6975
2.50	0.400000	193.9500
2.47	0.404167	193.1401
2.45	0.408333	144.0181
2.42	0.412500	91.0112
2.40	0.416667	59.7312
2.38	0.420833	7.3884
2.35	0.425000	76.5625
2.33	0.429167	138.4514
2.31	0.433333	160.2173

<b>Análisis de Fourier (Datos)</b>		
2.29	0.437500	170.7677
2.26	0.441667	189.9146
2.24	0.445833	182.2487
2.22	0.450000	131.0551
2.20	0.454167	70.3852
2.18	0.458333	36.4994
2.16	0.462500	24.9448
2.14	0.466667	94.5545
2.12	0.470833	156.4032
2.11	0.475000	174.7745
2.09	0.479167	172.1886
2.07	0.483333	182.4106
2.05	0.487500	172.3197
2.03	0.491667	114.7639
2.02	0.495833	45.7236

---

(c) 2024 - 2025 Diomar Anez & Dimar Anez

Contacto: SOLIDUM & WISE CONNEX

Todas las librerías utilizadas están bajo la debida licencia de sus autores y dueños de los derechos de autor. Algunas secciones de este reporte fueron generadas con la asistencia AI. Este reporte está licenciado bajo la Licencia MIT. Para obtener más información, consulta <https://opensource.org/licenses/MIT/>

Reporte generado el 2025-09-06 02:27:38

## REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Anez, D., & Anez, D. (2025a). *Balanced Scorecard - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/IW5KXQ>
- Anez, D., & Anez, D. (2025b). *Balanced Scorecard - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/XTQQNS>
- Anez, D., & Anez, D. (2025c). *Balanced Scorecard (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/5YDCG1>
- Anez, D., & Anez, D. (2025d). *Benchmarking - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/MMAVWO>
- Anez, D., & Anez, D. (2025e). *Benchmarking - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/JKDONM>
- Anez, D., & Anez, D. (2025f). *Benchmarking (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/VW7AAK>
- Anez, D., & Anez, D. (2025g). *Business Process Reengineering - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/REFO8F>
- Anez, D., & Anez, D. (2025h). *Business Process Reengineering - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/2DR8U5>
- Anez, D., & Anez, D. (2025i). *Business Process Reengineering (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/QBP0E9>
- Anez, D., & Anez, D. (2025j). *Change Management - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/4VIRFH>
- Anez, D., & Anez, D. (2025k). *Change Management - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/R2UOAQ>
- Anez, D., & Anez, D. (2025l). *Change Management (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/J5KRBS>
- Anez, D., & Anez, D. (2025m). *Collaborative Innovation & Design Thinking - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/G14TUB>
- Anez, D., & Anez, D. (2025n). *Collaborative Innovation & Design Thinking - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/3HEQAJ>
- Anez, D., & Anez, D. (2025o). *Collaborative Innovation & Design Thinking (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/IAL0RQ>
- Anez, D., & Anez, D. (2025p). *Core Competencies - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/V2VPBL>

- Anez, D., & Anez, D. (2025q). *Core Competencies - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/1UFJRM>
- Anez, D., & Anez, D. (2025r). *Core Competencies (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/Y67KP1>
- Anez, D., & Anez, D. (2025s). *Cost Management (Activity-Based) - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/34BBHH>
- Anez, D., & Anez, D. (2025t). *Cost Management (Activity-Based) - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/8GJH2G>
- Anez, D., & Anez, D. (2025u). *Cost Management (Activity-Based) (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/XQVVMS>
- Anez, D., & Anez, D. (2025v). *Customer Experience Management & CRM - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/EEJST3>
- Anez, D., & Anez, D. (2025w). *Customer Experience Management & CRM - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/HX129P>
- Anez, D., & Anez, D. (2025x). *Customer Experience Management & CRM (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/CIJPYB>
- Anez, D., & Anez, D. (2025y). *Customer Loyalty Management - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/DYCN3Q>
- Anez, D., & Anez, D. (2025z). *Customer Loyalty Management - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/GT9DWF>
- Anez, D., & Anez, D. (2025aa). *Customer Loyalty Management (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/TWPVGH>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ab). *Customer Segmentation - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/CASMPV>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ac). *Customer Segmentation - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/ONS2KB>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ad). *Customer Segmentation (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/1RLQBY>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ae). *Growth Strategies - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/1R9BNQ>
- Anez, D., & Anez, D. (2025af). *Growth Strategies - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/BXWTJH>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ag). *Growth Strategies (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/OW8GOW>
- Anez, D., & Anez, D. (2025ah). *Knowledge Management - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/5MEPOI>

Anez, D., & Anez, D. (2025ai). *Knowledge Management - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/8ATSMJ>

Anez, D., & Anez, D. (2025aj). *Knowledge Management (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/BAPIEP>

Anez, D., & Anez, D. (2025ak). *Mergers and Acquisitions (M&A) - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/RSEWLE>

Anez, D., & Anez, D. (2025al). *Mergers and Acquisitions (M&A) - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/PFBSO9>

Anez, D., & Anez, D. (2025am). *Mergers and Acquisitions (M&A) (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/5PMQ3K>

Anez, D., & Anez, D. (2025an). *Mission and Vision Statements - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/L21LYA>

Anez, D., & Anez, D. (2025ao). *Mission and Vision Statements - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/4KSI0U>

Anez, D., & Anez, D. (2025ap). *Mission and Vision Statements (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/SFKSW0>

Anez, D., & Anez, D. (2025aq). *Outsourcing - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/1IBLKY>

Anez, D., & Anez, D. (2025ar). *Outsourcing - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/EZR9GB>

Anez, D., & Anez, D. (2025as). *Outsourcing (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/3N8DO8>

Anez, D., & Anez, D. (2025at). *Price Optimization - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/GMMETN>

Anez, D., & Anez, D. (2025au). *Price Optimization - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/GDTH8W>

Anez, D., & Anez, D. (2025av). *Price Optimization (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/URFT2I>

Anez, D., & Anez, D. (2025aw). *Scenario Planning - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/LMSKQT>

Anez, D., & Anez, D. (2025ax). *Scenario Planning - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/PXRVDS>

Anez, D., & Anez, D. (2025ay). *Scenario Planning (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/YX7VBS>

Anez, D., & Anez, D. (2025az). *Strategic Alliances & Corporate Venture Capital - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/B5ACW7>

Anez, D., & Anez, D. (2025ba). *Strategic Alliances & Corporate Venture Capital - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/Z8SNIU>

Anez, D., & Anez, D. (2025bb). *Strategic Alliances & Corporate Venture Capital (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/YHQ1NC>

Anez, D., & Anez, D. (2025bc). *Strategic Planning - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/4ETI8W>

Anez, D., & Anez, D. (2025bd). *Strategic Planning - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/ZRHDXX>

Anez, D., & Anez, D. (2025be). *Strategic Planning (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/OR4OPQ>

Anez, D., & Anez, D. (2025bf). *Supply Chain Management - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/E1CGSU>

Anez, D., & Anez, D. (2025bg). *Supply Chain Management - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/CXU9HB>

Anez, D., & Anez, D. (2025bh). *Supply Chain Management (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/WNB7AY>

Anez, D., & Anez, D. (2025bi). *Talent & Employee Engagement - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/79Q6LL>

Anez, D., & Anez, D. (2025bj). *Talent & Employee Engagement - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/RPNHQK>

Anez, D., & Anez, D. (2025bk). *Talent & Employee Engagement (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/MOCGHM>

Anez, D., & Anez, D. (2025bl). *Total Quality Management (TQM) - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/RILFTW>

Anez, D., & Anez, D. (2025bm). *Total Quality Management (TQM) - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/IJLFWU>

Anez, D., & Anez, D. (2025bn). *Total Quality Management (TQM) (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/O45U8T>

Anez, D., & Anez, D. (2025bo). *Zero-Based Budgeting (ZBB) - Crossref Bibliographic Metadata*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/IMTQWX>

Anez, D., & Anez, D. (2025bp). *Zero-Based Budgeting (ZBB) - Raw Source Data*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/8CRH2L>

Anez, D., & Anez, D. (2025bq). *Zero-Based Budgeting (ZBB) (Normalized)*. (Version V1.0) [Dataset]. Harvard Dataverse. <https://doi.org/doi:10.7910/DVN/BFAMLY>



Solidum Producciones

## INFORMES DE LA SERIE SOBRE HERRAMIENTAS GERENCIALES

### Basados en la base de datos de GOOGLE TRENDS

1. Informe Técnico 01-GT. (001/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Reingeniería de Procesos**
2. Informe Técnico 02-GT. (002/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Gestión de la Cadena de Suministro**
3. Informe Técnico 03-GT. (003/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Planificación de Escenarios**
4. Informe Técnico 04-GT. (004/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Planificación Estratégica**
5. Informe Técnico 05-GT. (005/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Experiencia del Cliente**
6. Informe Técnico 06-GT. (006/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Calidad Total**
7. Informe Técnico 07-GT. (007/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Propósito y Visión**
8. Informe Técnico 08-GT. (008/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Benchmarking**
9. Informe Técnico 09-GT. (009/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Competencias Centrales**
10. Informe Técnico 10-GT. (010/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Cuadro de Mando Integral**
11. Informe Técnico 11-GT. (011/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Alianzas y Capital de Riesgo**
12. Informe Técnico 12-GT. (012/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Outsourcing**
13. Informe Técnico 13-GT. (013/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Segmentación de Clientes**
14. Informe Técnico 14-GT. (014/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Fusiones y Adquisiciones**
15. Informe Técnico 15-GT. (015/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Gestión de Costos**
16. Informe Técnico 16-GT. (016/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Presupuesto Base Cero**
17. Informe Técnico 17-GT. (017/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Estrategias de Crecimiento**
18. Informe Técnico 18-GT. (018/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Gestión del Conocimiento**
19. Informe Técnico 19-GT. (019/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Gestión del Cambio**
20. Informe Técnico 20-GT. (020/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Optimización de Precios**
21. Informe Técnico 21-GT. (021/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Lealtad del Cliente**
22. Informe Técnico 22-GT. (022/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Innovación Colaborativa**
23. Informe Técnico 23-GT. (023/138) Análisis de Tendencias de Búsqueda en Google Trends para **Talento y Compromiso**

### Basados en la base de datos de GOOGLE BOOKS NGRAM

24. Informe Técnico 01-GB. (024/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Reingeniería de Procesos**
25. Informe Técnico 02-GB. (025/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Gestión de la Cadena de Suministro**
26. Informe Técnico 03-GB. (026/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Planificación de Escenarios**
27. Informe Técnico 04-GB. (027/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Planificación Estratégica**
28. Informe Técnico 05-GB. (028/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Experiencia del Cliente**
29. Informe Técnico 06-GB. (029/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Calidad Total**
30. Informe Técnico 07-GB. (030/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Propósito y Visión**
31. Informe Técnico 08-GB. (031/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Benchmarking**
32. Informe Técnico 09-GB. (032/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Competencias Centrales**
33. Informe Técnico 10-GB. (033/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Cuadro de Mando Integral**
34. Informe Técnico 11-GB. (034/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Alianzas y Capital de Riesgo**
35. Informe Técnico 12-GB. (035/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Outsourcing**
36. Informe Técnico 13-GB. (036/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Segmentación de Clientes**
37. Informe Técnico 14-GB. (037/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Fusiones y Adquisiciones**
38. Informe Técnico 15-GB. (038/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Gestión de Costos**
39. Informe Técnico 16-GB. (039/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Presupuesto Base Cero**
40. Informe Técnico 17-GB. (040/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Estrategias de Crecimiento**
41. Informe Técnico 18-GB. (041/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Gestión del Conocimiento**

42. Informe Técnico 19-GB. (042/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Gestión del Cambio**
43. Informe Técnico 20-GB. (043/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Optimización de Precios**
44. Informe Técnico 21-GB. (044/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Lealtad del Cliente**
45. Informe Técnico 22-GB. (045/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Innovación Colaborativa**
46. Informe Técnico 23-GB. (046/138) Análisis de Frecuencia en el Corpus Literario de Google Books Ngram para **Talento y Compromiso**

#### **Basados en la base de datos de CROSSREF.ORG**

47. Informe Técnico 01-CR. (047/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Reingeniería de Procesos**
48. Informe Técnico 02-CR. (048/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión de la Cadena de Suministro**
49. Informe Técnico 03-CR. (049/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Planificación de Escenarios**
50. Informe Técnico 04-CR. (050/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Planificación Estratégica**
51. Informe Técnico 05-CR. (051/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Experiencia del Cliente**
52. Informe Técnico 06-CR. (052/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Calidad Total**
53. Informe Técnico 07-CR. (053/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Propósito y Visión**
54. Informe Técnico 08-CR. (054/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Benchmarking**
55. Informe Técnico 09-CR. (055/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Competencias Centrales**
56. Informe Técnico 10-CR. (056/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Cuadro de Mando Integral**
57. Informe Técnico 11-CR. (057/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Alianzas y Capital de Riesgo**
58. Informe Técnico 12-CR. (058/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Outsourcing**
59. Informe Técnico 13-CR. (059/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Segmentación de Clientes**
60. Informe Técnico 14-CR. (060/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Fusiones y Adquisiciones**
61. Informe Técnico 15-CR. (061/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión de Costos**
62. Informe Técnico 16-CR. (062/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Presupuesto Base Cero**
63. Informe Técnico 17-CR. (063/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Estrategias de Crecimiento**
64. Informe Técnico 18-CR. (064/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión del Conocimiento**
65. Informe Técnico 19-CR. (065/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión del Cambio**
66. Informe Técnico 20-CR. (066/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Optimización de Precios**
67. Informe Técnico 21-CR. (067/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Lealtad del Cliente**
68. Informe Técnico 22-CR. (068/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Innovación Colaborativa**
69. Informe Técnico 23-CR. (069/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Talento y Compromiso**

#### **Basados en la base de datos de ENCUESTA SOBRE USABILIDAD DE BAIN & CO.**

70. Informe Técnico 01-BU. (070/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Reingeniería de Procesos**
71. Informe Técnico 02-BU. (071/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Gestión de la Cadena de Suministro**
72. Informe Técnico 03-BU. (072/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Planificación de Escenarios**
73. Informe Técnico 04-BU. (073/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Planificación Estratégica**
74. Informe Técnico 05-BU. (074/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Experiencia del Cliente**
75. Informe Técnico 06-BU. (075/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Calidad Total**
76. Informe Técnico 07-BU. (076/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Propósito y Visión**
77. Informe Técnico 08-BU. (077/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Benchmarking**
78. Informe Técnico 09-BU. (078/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Competencias Centrales**
79. Informe Técnico 10-BU. (079/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Cuadro de Mando Integral**
80. Informe Técnico 11-BU. (080/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Alianzas y Capital de Riesgo**
81. Informe Técnico 12-BU. (081/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Outsourcing**
82. Informe Técnico 13-BU. (082/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Segmentación de Clientes**
83. Informe Técnico 14-BU. (083/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Fusiones y Adquisiciones**
84. Informe Técnico 15-BU. (084/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Gestión de Costos**
85. Informe Técnico 16-BU. (085/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Presupuesto Base Cero**
86. Informe Técnico 17-BU. (086/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Estrategias de Crecimiento**
87. Informe Técnico 18-BU. (087/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Gestión del Conocimiento**
88. Informe Técnico 19-BU. (088/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Gestión del Cambio**
89. Informe Técnico 20-BU. (089/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Optimización de Precios**
90. Informe Técnico 21-BU. (090/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Lealtad del Cliente**

91. Informe Técnico 22-BU. (091/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Innovación Colaborativa**
92. Informe Técnico 23-BU. (092/138) Análisis estadístico de la Tasa de adopción y usabilidad - Bain & Co - para **Talento y Compromiso**

#### **Basados en la base de datos de ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN DE BAIN & CO.**

93. Informe Técnico 01-BS. (093/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Reingeniería de Procesos**
94. Informe Técnico 02-BS. (094/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Gestión de la Cadena de Suministro**
95. Informe Técnico 03-BS. (095/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Planificación de Escenarios**
96. Informe Técnico 04-BS. (096/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Planificación Estratégica**
97. Informe Técnico 05-BS. (097/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Experiencia del Cliente**
98. Informe Técnico 06-BS. (098/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Calidad Total**
99. Informe Técnico 07-BS. (099/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Propósito y Visión**
100. Informe Técnico 08-BS. (100/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Benchmarking**
101. Informe Técnico 09-BS. (101/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Competencias Centrales**
102. Informe Técnico 10-BS. (102/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Cuadro de Mando Integral**
103. Informe Técnico 11-BS. (103/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Alianzas y Capital de Riesgo**
104. Informe Técnico 12-BS. (104/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Outsourcing**
105. Informe Técnico 13-BS. (105/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Segmentación de Clientes**
106. Informe Técnico 14-BS. (106/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Fusiones y Adquisiciones**
107. Informe Técnico 15-BS. (107/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Gestión de Costos**
108. Informe Técnico 16-BS. (108/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Presupuesto Base Cero**
109. Informe Técnico 17-BS. (109/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Estrategias de Crecimiento**
110. Informe Técnico 18-BS. (110/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Gestión del Conocimiento**
111. Informe Técnico 19-BS. (111/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Gestión del Cambio**
112. Informe Técnico 20-BS. (112/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Optimización de Precios**
113. Informe Técnico 21-BS. (113/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Lealtad del Cliente**
114. Informe Técnico 22-BS. (114/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Innovación Colaborativa**
115. Informe Técnico 23-BS. (115/138) Análisis cuantitativo del Índice Perceptivo de Satisfacción - Bain & Co - para **Talento y Compromiso**

#### **Basados en la CONVERGENCIA DE TENDENCIAS Y CORRELACIONES DE MÉTRICAS DEL ECOSISTEMA DE DATOS (Cinco fuentes)**

116. Informe Técnico 01-IC. (116/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Reingeniería de Procesos**
117. Informe Técnico 02-IC. (117/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Gestión de la Cadena de Suministro**
118. Informe Técnico 03-IC. (118/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Planificación de Escenarios**
119. Informe Técnico 04-IC. (119/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Planificación Estratégica**
120. Informe Técnico 05-IC. (120/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Experiencia del Cliente**
121. Informe Técnico 06-IC. (121/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Calidad Total**
122. Informe Técnico 07-IC. (122/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Propósito y Visión**
123. Informe Técnico 08-IC. (123/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Benchmarking**
124. Informe Técnico 09-IC. (124/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Competencias Centrales**
125. Informe Técnico 10-IC. (125/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Cuadro de Mando Integral**
126. Informe Técnico 11-IC. (126/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Alianzas y Capital de Riesgo**
127. Informe Técnico 12-IC. (127/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Outsourcing**
128. Informe Técnico 13-IC. (128/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Segmentación de Clientes**
129. Informe Técnico 14-IC. (129/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Fusiones y Adquisiciones**
130. Informe Técnico 15-IC. (130/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Gestión de Costos**
131. Informe Técnico 16-IC. (131/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Presupuesto Base Cero**
132. Informe Técnico 17-IC. (132/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Estrategias de Crecimiento**
133. Informe Técnico 18-IC. (133/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Gestión del Conocimiento**
134. Informe Técnico 19-IC. (134/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Gestión del Cambio**
135. Informe Técnico 20-IC. (135/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Optimización de Precios**
136. Informe Técnico 21-IC. (136/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Lealtad del Cliente**
137. Informe Técnico 22-IC. (137/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Innovación Colaborativa**
138. Informe Técnico 23-IC. (138/138) Informe complementario: Análisis estadístico comparativo multifuente para **Talento y Compromiso**

---

*Spiritu Sancto, Paraclite Divine,  
Sedis veritatis, sapientiae, et intellectus,  
Fons boni consilii, scientiae, et pietatis.  
Tibi agimus gratias.*

---



# INFORMES DE LA SERIE SOBRE HERRAMIENTAS GERENCIALES

## *Basados en la base de datos de CROSSREF.ORG*

1. Informe Técnico 01-CR. (047/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Reingeniería de Procesos**
2. Informe Técnico 02-CR. (048/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión de la Cadena de Suministro**
3. Informe Técnico 03-CR. (049/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Planificación de Escenarios**
4. Informe Técnico 04-CR. (050/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Planificación Estratégica**
5. Informe Técnico 05-CR. (051/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Experiencia del Cliente**
6. Informe Técnico 06-CR. (052/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Calidad Total**
7. Informe Técnico 07-CR. (053/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Propósito y Visión**
8. Informe Técnico 08-CR. (054/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Benchmarking**
9. Informe Técnico 09-CR. (055/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Competencias Centrales**
10. Informe Técnico 10-CR. (056/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Cuadro de Mando Integral**
11. Informe Técnico 11-CR. (057/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Alianzas y Capital de Riesgo**
12. Informe Técnico 12-CR. (058/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Outsourcing**
13. Informe Técnico 13-CR. (059/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Segmentación de Clientes**
14. Informe Técnico 14-CR. (060/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Fusiones y Adquisiciones**
15. Informe Técnico 15-CR. (061/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión de Costos**
16. Informe Técnico 16-CR. (062/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Presupuesto Base Cero**
17. Informe Técnico 17-CR. (063/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Estrategias de Crecimiento**
18. Informe Técnico 18-CR. (064/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión del Conocimiento**
19. Informe Técnico 19-CR. (065/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Gestión del Cambio**
20. Informe Técnico 20-CR. (066/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Optimización de Precios**
21. Informe Técnico 21-CR. (067/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Lealtad del Cliente**
22. Informe Técnico 22-CR. (068/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Innovación Colaborativa**
23. Informe Técnico 23-CR. (069/138) Análisis bibliométrico de Publicaciones Académicas Indexadas en Crossref.org para **Talento y Compromiso**

