



Nuevos modelos de currículum vitae en la era digital

María SOBRIDO-PRIETO,¹ Miguel-Ángel TALAVERA-VALVERDE^{2,3}

Resumen Abstract

El Currículum vitae es la carta de presentación en el ámbito profesional. Permite que las instituciones valoren nuestras competencias educativas y profesionales desarrolladas. La llegada de Internet, y más recientemente del currículum digital aportan nuevos elementos fundamentales en la sociedad: visibilidad, interconexión y medición de nuestra reputación como profesionales. El objetivo de este trabajo es presentar las propuestas de currículum surgidas en los últimos años, centrándonos para ello en las creadas para investigadores. Como resultado hemos obtenido tres tipologías claramente diferenciadas: sistemas curriculares ad-hoc, propuestas institucionales de currículum normalizadoras y redes sociales académicas. El desarrollo del currículum vitae institucional y académico es un requisito que deben cumplir los profesionales que desarrollan su labor en el ámbito académico e investigador como requisito indispensable para la visibilidad de la ciencia y el desarrollo de las disciplinas.

Palabras Clave: Curriculum Vitae. Red Social. Internet. Reputación digital.

NEW MODELS OF CURRICULUM VITAE ON DIGITAL AGE

Curriculum Vitae is the presentation letter on professional field. They allow institutions to value our developed educational and professional competencies. The apparition of Internet, and more recently the digital curriculum, provide new fundamental elements in society; visibility, interconnection and measurement of our reputation as professionals. The aim of this paper is to present curriculum proposals in recent years, focusing on those created for researchers. As a result we have achieved three typologies clearly differentiated; ad-hoc curricular systems, institutional proposals for curricular standards and academic social networks. The development of institutional and academic curriculum vitae is a step that the professionals must do that develop their duty in the academics and researching field as a compulsory duty for the insight of the science and development of the disciplines.

Keywords: Curriculum Vitae. Social Networking. Internet. Reputation Digital.

¹Departamento de Ciencias de la Salud. Facultad de Enfermería e Podología. Grupo de investigación GRINCAR. Universidade da Coruña, Campus de Ferrol. Ferrol, A Coruña, España. ²Departamento de Ciencias de la Salud. Unidad de Investigación INTEGRA Saúde. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidade da Coruña, Campus de A Coruña. A Coruña, España. ³Xerencia de Xestión Integrada de Ferrol. Hospital Naval. Ferrol. A Coruña, España.

CORRESPONDENCIA:

Miguel-Ángel Talavera Valverde
miguel.angel.talavera.valverde@udc.es

Manuscrito recibido el 19.12.2018
Manuscrito aceptado el 18.04.2018

Index Enferm (Gran) 2018; 27(3):156-160
e11872

Introducción

Currículum vitae (in extenso CV) significa *carrera de vida* y se refiere al conjunto de experiencias (laborales o educacionales, entre otras) de una persona. Es la carta de presentación, por lo que debería ser visto como una herramienta de publicidad personal.¹ De este modo, las instituciones a las que se dirigen el CV podrán valorar las competencias formativas y profesionales que los investigadores han desarrollado.² Dada la importancia de este CV sobre el desarrollo profesional, la bibliografía sobre este tema es muy extensa³⁻¹¹ por lo que la mayoría de los profesionales están familiarizados con el término, aunque no siempre se sienten seguros de su elaboración.

A destacar que el CV es un documento “vivo” (en constante actualización con la incorporación de nuevos méritos), y flexible (modificándose constantemente, en función del entorno donde se quiera presentar). Tal es la importancia de estos CV, que muchas instituciones crearon modelos *ad-hoc*, lo que ha generado críticas generalizadas.¹² Por ese motivo, el objetivo de este trabajo es presentar las propuestas de currículum surgidas en los últimos años, centrándonos para ello en las creadas para investigadores.

El currículum vitae en la era digital

Con la llegada de Internet, se han generado nuevos modelos de CV. Si tradicionalmente estos documentos se entendían como una carta de presentación ante empresas e instituciones, el CV digital es nuestra carta de presentación al mundo. En cierto modo, se ha convertido en una herramienta indispensable, ya que a un solo *click* se pone a disposición de la red toda la información que se quiera sobre logros académicos o profesionales. Tal es el impacto de estas redes en la búsqueda de oportunidades laborales, que los departamentos de recursos humanos realizan búsquedas dinámicas, manteniendo el anonimato, en pro de localizar potenciales candidatos y cubrir vacantes en sus empresas. Incluso estos nuevos modelos van más allá, ya que el concepto de contactos profesionales se traslada al mundo virtual, y muchas de estas plataformas cuentan con opciones de crear grupos con

perfiles similares, contactar con otros usuarios o establecer alertas laborales. Estos avances, denominados “social networking”,^{13,14} tienen como exponente de este movimiento a LinkedIn (creada en el año 2002), la mayor red profesional del mundo y la más utilizada para buscar empleo, crear grupos de trabajo e interactuar entre empresas y usuarios de estas. Esta red permite conexiones profesionales orientadas al negocio y a su difusión, que se enriquecen a la par que sus suscriptores cambian de actividad laboral y se van agrupando con sus iguales.¹⁵

En esta revisión se analizan los CV a dos niveles: (a) el relacionado con formatos oficiales (para acceso a docencia universitaria o investigación), (b) el relacionado con las redes digitales y la relevancia de estar conectado para generar o compartir conocimiento.

El currículum científico en el entorno digital: propuestas institucionales

En el ámbito investigador, el CV adquiere una mayor relevancia,^{6,10,16,17} ya que el avance profesional viene medido por la reputación. Hasta hace poco la reputación investigadora se medía “off-line”, en la actualidad esta se desarrolla “on-line”. La visibilidad de la red ha facilitado el avance de la ciencia a gran velocidad, ya que se ha generado inmediatez en los acontecimientos con una rápida y pública difusión de los resultados obtenidos en las investigaciones. Pero esta situación ha generado en algunos investigadores un problema, y es que muchos mantienen relación con más de un organismo, por lo que en este caso, para cualquier proceso competitivo se les exige la presentación de una versión diferente de CV, con el consiguiente trabajo, coste de tiempo, esfuerzos y recursos¹⁸ a la hora de introducir todos los datos de modo manual en cada uno de los formularios “ad-hoc” de las instituciones a las que acuden.

Aun con todo ello, destaca por su relevancia¹⁹ el Sistema de Gestión de la Investigación, más conocido como “Current Research Information Systems” (in extenso CRIS). Se ha convertido en los últimos años en el modelo preferido para integrar y tratar la información académica e investigadora de las diferentes insti-

tuciones y así poder estudiar y evaluar los resultados de las investigaciones. Son aplicaciones elaboradas ad-hoc por las instituciones que facilitan al investigador la gestión del CV científico.²⁰ Tuvieron un gran desarrollo en la década de 2000 a 2010 en universidades o entornos asistenciales. Las principales características de los CRIS son dos: (a) los datos almacenados se utilizan en convocatorias autonómicas (incentivo para que los investigadores mantengan su CV actualizado) y (b) son útiles para preparar memorias científicas o generar una página web con la producción de un grupo, departamento o Institución.

Sin embargo, los CRIS no han estado exentos de problemas, uno de los más llamativos es la limitación del formato, ya que este modelo fuera de una institución concreta (ministerio, consejerías o entidades autonómicas) pierde su utilidad. Si bien es cierto que en muchos CRIS se han creado formatos de exportación, no siempre se requieren los mismos campos, por lo que el investigador se ve obligado a rellenar múltiples versiones de un mismo documento durante su ejercicio profesional.

Este proceso de normalización del CV, sumamente largo y tedioso¹ tuvo su primer intento dentro de un marco comunitario único para la transparencia de cualificaciones y competencias en el año 2002 con el Europass (Decisión n.º 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias). Sin embargo, este formato presentaba el problema de estar pensado para todos los ámbitos profesionales, no adaptándose a modelos habituales de profesionales sanitarios o investigadores.

En España, la primera iniciativa de normalización institucional de CV en 2006 fue el *Currículum Vitae Normalizado* (in extenso CVN) (tabla 1), coordinado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología,²¹ que nace con la intención de facilitar la gestión de las ayudas públicas o privadas de I+D+i a entidades del Sistema Español de Ciencia-Tecnología-Empresa. Su creación supuso un avance, al evitar que el investigador tuviera que completar su CV en las bases de datos de cada una de las

INSTRUMENTOS

convocatorias a las que se presentaba. Tal fue su impacto que, en 2012, la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, declaró obligatorio el CVN, para contratación de investigadores en convocatorias públicas (Resolución de 22 de octubre de 2012, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2012 del procedimiento de concesión de ayudas de los Subprogramas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Personal Técnico de Apoyo y Torres Quevedo, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, prorrogado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2011). La visión a medio plazo del CVN,¹⁷ es la de centralizar toda la información de un investigador para su distribución a los diferentes subsistemas (repositorios institucionales, oficinas de patentes, o similares). Por tanto, el CVN será relevante entre otras opciones, para el investigador que quiera acceder a financiación de ámbito nacional. Sin embargo, este formato, presenta el hándicap de no aportar visibilidad al investigador que pretenda mostrar el resultado de su trabajo.

A nivel internacional, la primera iniciativa verdaderamente normalizadora surge en 2009. El *Open Research and Contributor ID* (in extenso ORCID)²² (tabla 1), desarrollado por *Nature Publishing Group* y *Thomson Reuter*²³ nace con el objetivo de crear un identificador de autores de publicaciones científicas. Más allá de la normalización de la firma científica,²⁴ aporta una serie de beneficios en tres niveles: (a) en el sector académico, cuando los investigadores acceden a la universidad o centro de investigación, con el ORCID se puede conocer la producción científica de cada uno de ellos facilitando el proceso de evaluación de su trabajo; (b) a las agencias de financiación, les sirve para agilizar el proceso de presentación de propuestas (proyectos y becas) o incluso saber las publicaciones resultantes de las investigaciones financiadas; (c) a los editores de revistas científicas, les sirve para mejorar la comunicación con los autores cuando estos publican los resultados de su trabajo, incluso durante el proceso de “peer review”. Tal ha sido el

impacto de esta iniciativa que en la actualidad, ORCID es apoyado por grandes editoriales y muchas instituciones (a nivel europeo ya son varias las convocatorias en las que el CV tradicional se sustituye por ORCID).

El currículum científico en el entorno digital: Redes Sociales Académicas

La aparición de propuestas institucionales que recogen la producción científica facilita el avance en la carrera investigadora, sin embargo no recopilan todas las necesidades académicas. Aunque cada vez se está más cerca de un formato único entre diferentes organismos, estos no permiten medir la reputación de los investigadores, claves del éxito de las Redes Sociales Académicas. Si bien este tema ha sido ampliamente estudiado desde la biblioteconomía y documentación,^{19,22,25-32} son pocos los estudios publicados en el ámbito académico e investigador,^{13,33-37} verdadero público diana de estos aplicativos. Estas Redes Sociales Académicas fundamentan su trabajo en tres líneas: visibilidad, interconexión y herramientas de medición. En cuanto a la visibilidad, tal y como sucede en las redes generalistas (LinkedIn), estas nos permiten traspasar fronteras, y en el instante en que se incorporan los méritos a la red, el perfil pasa a estar disponible en cualquier parte del mundo. En el ámbito académico e investigador, este valor es incalculable, ya que la reputación de un científico viene determinada por la evaluación de los pares, que de esta forma conocen las investigaciones, formación o calidad de los documentos elaborados por otros compañeros. En segundo lugar con la interconexión se permite establecer relaciones con otros científicos y con más posibilidades de las habituales (capacidad y sencillez para interactuar con otros a través del seguimiento de actividades –“followers y following”- o la participación en foros). Las herramientas de medición, tercera opción, ofrecen un cálculo del prestigio del investigador, apoyándose en número de descargas de un trabajo, veces que es consultado¹² o interacciones del usuario con la red (preguntas/respuestas o número de seguidores). A destacar que la información sobre producción y citas, se actualiza automáticamente a medida que se incorpora en

Google, facilitando mediciones de impacto personal.

Si bien son numerosas las redes surgidas, es necesario detenerse en las que destacan sobre el resto ya sea por número de seguidores o por prestaciones, estas son:

Researchgate nació en 2008 para ayudar a los investigadores a crear contactos, compartir información y líneas de trabajo.^{19,29-31,33,36} La información que se ofrece sobre el investigador se centra en su filiación (lugar de trabajo) posición y grado académico y principales líneas de investigación (apartado denominado “skills and expertise”). La visibilidad de los documentos viene asegurada por su capacidad para almacenar cualquier texto por parte de los autores, e incluso presenta un sistema de chequeo de artículos publicados en *Journal Citation Report*, simplemente confirmando la autoría, sin preocuparse de adjuntarlos manualmente. De igual forma, permite interconexiones con otros usuarios, establecer recomendaciones basadas en habilidades (“skills and expertise”), recomendar a un usuario por un determinado conocimiento (idiomas, área de estudio y destrezas, entre otras) o compartir artículos completos si la revista donde se publicó lo permite. También ofrece amplias y complejas estadísticas de uso personalizadas (quién visita, descarga, cita un documento o a sus autores). *Researchgate* incorpora un ranking logrado al alcanzar metas (número de descargas, visitas o citas). Por otro lado también ofrece el “RG Score”, que mide la posición de un académico dentro de su comunidad científica partiendo de una radiografía académica de tres dimensiones: (a) contribuciones compuestas por citas, lecturas, descargas y, si procede, el factor de impacto de la revista donde se publicó; (b) grado de interacción con la comunidad (preguntas y respuestas, seguir y ser seguido o generar discusiones en los documentos a modo de “open peer review”); (c) reputación del investigador, interacciones o dónde pública.

*Academica.edu*²⁸ fue creada en 2008 por la Universidad de Oxford con la idea de encontrar nuevos colegas y fortalecer los contactos existentes. El perfil que ofrece, además de la propia asociada al lugar de

INSTRUMENTOS

trabajo (institución, posición y grado académico y principales líneas de investigación –“research interests”–), permite incluir un resumen sobre la trayectoria profesional. En cuanto a la visibilidad de los documentos, presenta un elemento diferenciador: junto al CV y los documentos asociados a texto completo, se pueden introducir palabras claves por cada artículo, con el fin de aparecer en las búsquedas de investigadores interesados. Incluso para facilitar la interconexión entre usuarios, utiliza el sistema de “following y followers”, permitiendo al investigador, incrementar la visibilidad, recibiendo sugerencias de nuevos contactos, notificaciones de empleos, o difusión de las líneas de trabajo que uno desarrolla. Dentro de las herramientas de medición, esta red agrupa estadísticas en dos apartados: de investigador (visitas del perfil de autores en los últimos 30 o 60 días) y de documentos (número de visitas, descargas, visitantes en los últimos días o desde el alta en esta red, procedencia del visitante y tiempo que pasan consultando). También existe la opción de añadir coautores (el sistema envía emails automáticos de notificación de esta situación). En cuanto al establecimiento de rankings, ofrece estratificación de reputaciones: de documentos (“PaperRank”: recomendaciones que el documento recibe) y de autores (“AuthorRank”).

Google scholar citation^{25, 31, 32} creada en el 2011, fue la última en incorporarse, y generó un importante eco en la red. Tiene un enfoque claramente curricular, ya que está pensada como una página personal. La información del investigador es escueta (institución y principales líneas de investigación) y presenta información de producción científica del número de ítems de descarga de contenidos de un artículo. En cuanto a la visibilidad y “ranking”, el investigador se vincula a las materias en las que es especialista, generándose un directorio temático de expertos, ordenados en función del número total de citas de sus trabajos. Los perfiles investigadores, aparecen integrados en los resultados de las búsquedas por autores, accediendo a su la producción científica. Además, presenta tres indicadores bibliométricos: (a) número de citas, (b) índice h, (c) índice i10 (número de traba-

jos con más de diez citas total en el período más reciente). Aunque no se aconseja su uso como herramienta de evaluación científica, estos datos, se tienen en cuenta en solicitud de sexenios de investigación o acreditaciones universitarias.

En definitiva, las herramientas sociales académicas potencian tres elementos fundamentales en los investigadores: (a) visibilidad: la reputación de un científico viene determinada por su visibilidad y la de su trabajo (tabla 2), en la medida que se está más visible en la red, las posibilidades de incrementar la reputación aumentan; (b) interconexión de usuarios, las prestaciones de estas redes (tabla 2) son la capacidad y sencillez para interactuar con otros usuarios a través del seguimiento de investigadores o actividades o de la participación directa en foros; (c) herramientas de medición: el mayor factor de éxito de estas herramientas es la capacidad de medir el prestigio de investigadores, basándose en el número de descargas de un trabajo, o las veces que es consultado ese trabajo “on-line” (tabla 2).

Conclusiones

Destacar cinco aspectos relevantes. El

primero, es la necesidad de actualización periódica del CV, debido a su constante evolución, y a la facilidad de aunar cambios de inquietudes o relaciones profesionales. Las actualizaciones facilitan incorporar méritos y reportan información de puntos fuertes y débiles del CV.

En segundo lugar, el desarrollo tecnológico es motor de cambio social, y el profesional debe aprovecharlo como punto favorecedor de la elaboración de su CV, mostrando su perfil accesible al resto sin trabas ni dificultades.

El tercer aspecto, se establece en el desarrollo curricular del investigador, ya que este no puede ser neutro a la institución donde desarrolla su actividad laboral. Sus acciones profesionales revierten en su CV, y engordan la nómina curricular de la empresa. El investigador debe presentar un CV a nivel institucional ya que las ventajas dentro de la organización serán representativas, incluso si de ello se deriva el acceso a subvenciones. La capacidad del investigador para dedicarle tiempo a la reputación científica, hace que tenga que seleccionar el recurso, las herramientas y el tipo de redes apropiadas para su respaldo científico. Gestionar el impacto es una nueva tarea a las que se

Tabla 1. Principales características de las redes institucionales

	CVN	ORCID
Crea un CV homogéneo para presentación a convocatorias nacionales.	X	
Crea un identificador de autores que dan acceso a un CV homogéneo reconocido por publicaciones científicas e instituciones.		X
El investigador decide si realizar un perfil público o privado de su CV.		X
El investigador mantiene anonimato, el CV es privado no acceso libre.	X	

Leyenda: CVN: curriculum vitae normalizado; ORCID: Open Research and Contributor ID

Tabla 2. Principales características de visibilidad, interconexión y herramientas de medición de las redes sociales académicas

		RES	AC.edu	GS
Visibilidad	Autores			
	Perfil o principales líneas de trabajo	X	X	X
	Resumen texto libre del investigador			
	Gratuidad	X	X	X
Documento	Carga documentos	X	X	X
	Palabras clave		X	
Interconexión	Seguidores (followers)	X	X	X
	Foros	X	X	
	Recomendaciones	X	X	
De medición	Investigador			
	Visitas del perfil	X	X	
	Ranking investigadores	X		X
	Documento			
	Nº visualizaciones	X	X	
	Nº descargas	X	X	
	Nº de citas	X		X
Nº recomendaciones	X			
	Índice H			X

Leyenda: RES: Researchgate; AC.edu: Academia.edu; GS: Google Scholar

enfrenta el académico en búsqueda de una mayor visibilidad de su producción científica haciendo uso de Internet y de Redes Sociales Académicas.

Frente a lo acotado del CV institucional, en cuarto lugar, se encuentran las Redes Sociales Académicas, que son entramados de visibilización social, con beneficios (uso y dominio de estos aplicativos indispensables en la impronta profesional y de la disciplina) e inconvenientes³⁸ (favorecen el estado de masa frente al de distinción, confundiendo la primacía del saber con la del escaparatismo profesional del CV).

Por último, es necesario que los profesionales estén presentes en los dos ámbitos curriculares; institucionales para acceder a la financiación, y Redes Sociales Académicas para mejorar la reputación. Ambas marcan el desarrollo y la proyección a la hora de planificar y organizar la evolución profesional. La actitud del investigador en la elaboración del CV debe estar en confluencia con la realidad de este y su inquietud vital.

Bibliografía

- Díaz Pérez M, Armas Peña D, Rodríguez Font J, Carrillo- Calvet H. Sistemas curriculares para la gestión de información y conocimiento institucional. *Rev Gral Inf Doc.* 2016; 26(1):11-24.
- Marzo castillejo M, Almeda Ortega J, Simonet Nieto P. ¿Cómo hacer un currículum vitae? *FMC, Form. méd contin. aten. prim.* 2013; 20(6):318-26.
- Gray J. Conseguir trabajo con el currículum adecuado: encontrar lo que se persigue. Madrid: Pirámide; 2012.
- Morris S. Cómo redactar un currículum. Barcelona: Gaceta de Negocios; 2008.
- Santandreu P. Cómo preparar un buen currículum. Barcelona: Gestión; 2003.
- Byers M. Writing a curriculum vitae. *CDS Rev.* 2006; 99(4):16.
- Cleary M, Horsfall J. Keeping your curriculum vitae up to date. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv.* 2013; 51(6):4-5.
- Dolan R. Curriculum vitae writing and the academic job search. *FEMS Microbiol Lett.* 2017; 364(17):fmx141.
- Medford AR. How to improve your curriculum vitae. *Br J Hosp Med (Lond).* 2013; 74(7):C98-101.
- Gallagher JC, Wodlinger Jackson AM. How to write a curriculum vitae. *Am J Health Syst Pharm.* 2010; 67(6):446-7.
- Kawar LN, Dunbar G, Scruth EA. Creating a Credible and Ethical Curriculum Vitae. *Clin Nurse Spec.* 2017; 31(6):298-303.
- Nederhof A. Bibliometric monitoring of research performance in the social sciences and the humanities: A review. *Scientometrics.* 2006; 66(1):81-100.
- Graham LK. What is social networking? And how do I get clued in to LinkedIn? *J Am Diet Assoc.* 2009; 109(1):184.
- Boyd Dm, Ellison NB. Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication.* 2007; 13(1):210-30.
- Sánchez A M, Pinochet Sánchez G. El rol de las redes sociales virtuales en la difusión de información y conocimiento: estudio de casos. *Univ Empres.* 2017. 19(32):107-35.
- Galdino GM, Gotway M. The digital curriculum vitae. *J Am Coll Radiol.* 2005; 2(2):183-8.
- Lacunaza I, Arellano D. Currilum Vitae Normalizado. Jornada técnica sobre CRIS y repositorios. En: Jornada técnica sobre CRIS y repositorios. (3ª ed). Barcelona: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT); 2011. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10609/10622> [acceso: 04/10/2017].
- Baez JM, Peset F, Núñez F, Ferrer a. CVN: Normalización de los currículos científicos. *Prof Inf.* 2008; 17(12):213-20.
- Ovadian S. Researchgate and Academia.edu: academic Social Networks. *Behav Soc Sci Libr.* 2014; 33(3):165-69.
- Torres-Salinas D, Cabezas-Clavijo Á. Herramientas para evaluación de la ciencia en universidades y centros I+D: descripción y usos. *Anu ThinkEPI.* 2012; 6(6):142-6.
- Fundación Española de Ciencia y Tecnología. Currículum Vitae Normalizado. Madrid; Ministerio de Economía y Competitividad. Disponible en: <http://cvn.fecyt.es/> [acceso 03/10/2017].
- García-Gómez C. Orcid: un sistema global para la identificación de investigadores. *Prof inf.* 2012; 21(2):210-12.
- Naylor DF. Identity theft and the academic curriculum vitae: how do I know you are who you say you are? *Curr Surg.* 2005 62(6):582-4.
- Sobrido Prieto M, Gutiérrez Couto U, González Guitian C. De la normalización de la firma científica a la identificación del autor. *Index de Enfermería* 2016;25(1-2):56-9.
- Cabezas-Clavijo A, Torres-Salinas D. Google scholar citations y la emergencia de nuevos actores en evaluación de la investigación. *Anu ThinkEPI.* 2012;6(6):147-53.
- Barjak F. The role of the Internet in informal scholarly communication. *J Am Soc Inf Sci Technol.* 2006; 57(10):1350-67.
- Barjak F, Li X, Thellwall M. Which factors explain the Web impact of scientists' personal homepages? *J Am Soc Inf Sci Technol.* 2006; 58(2):200-11.
- Matzat U. Academica communication and Internet discussion groups: Transfer of information creation of social contacts? *Social Networks.* 2004; 26(3):221-55.
- Thellwall M, Kousha K. Researchgate: disseminating, communication and measuring scholarship? *J Assoc Inf Sci Technol.* 2015; 66(5):876-89.
- Orduña-Malea E, Martín-Martín A, Delgado López-Cózar E. ResearchGate como fuente de evaluación científica: desvelando sus aplicaciones bibliométricas. *Prof inf.* 2016; 25(2):303-10.
- Thellwall M, Kousha K. ResearchGate versus Google Scholar: Which finds more early citations. *Scientometrics.* 2017; 112(2):1125-31.
- Cabezas-Clavijo A, Delgado-López-Cózar E. Google Scholar and the h-index in biomedicine: the popularization of bibliometric assessment. *Med Intensiva.* 2013; 37(5):343-54.
- Citrome L. My two favourite professional social networking sites: LinkedIn and ResearchGate - how they can help you, or hurt you. *Int J Clin Pract.* 2015; 69(6):623-4.
- Kennedy MS. Facebook, LinkedIn-what about 'hello'? *Am J Nurs.* 2014; 114(4):7.
- Meerschaert C. Practical tips for managing LinkedIn and Facebook (on top of everything else). *J Okla Dent Assoc.* 2012; 103(1):32-4.
- Memon AR. ResearchGate is no longer reliable: leniency towards ghost journals may decrease its impact on the scientific community. *J Pak Med Assoc.* 2016; 66(12):1643-7.
- Peregrin T. LinkedIn profile makeover: optimizing your professional online profile. *J Acad Nutr Diet.* 2012; 112(1):23-5.
- Marina JA. La rebelión de las redes. El Confidencial [Sede Web]. Madrid: Titania Compañía Editorial SL; 2016. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/educacion/2016-12-06/rebelion-redes_1299972 [acceso: 07/07/2017].

Granada, España, 14-15 noviembre 2019

El Observatorio de Enfermería Basada en la Evidencia de la Fundación Index convoca

OEBE 2019

XII Reunión Internacional de Enfermería Basada en la Evidencia



Expresiones y experiencias de Enfermería de Práctica Avanzada

Más información en www-index-f.com