



**Decanato de Ingeniería e Informática**

**Escuela de Informática**

**Análisis y diseño de solución validadora de perfiles profesionales  
en Santo Domingo, República Dominicana en 2021**

**Sustentada por:**

**José Merchol Gomera Olmos - A00099071**

**Paúl Mejía Feliz - A00099333**

**Eddy Rodney Balbuena Leonardo - A00099351**

**Asesor:**

**Willy Padua**

**Monografía para optar por el título de Ingeniería de Software en  
Distrito Nacional, 2021**

# Índice

Portada .....	I
Índice .....	II
Resumen .....	IV
Palabras clave .....	V
Introducción .....	1
Capítulo 1: Proceso de validación de perfiles profesionales. ....	2
1.1. Origen y evolución del proceso de validación de perfiles profesionales .....	2
1.2. Tendencias del proceso de validación de perfiles profesionales .....	3
1.3. Diagnóstico y situación actual del proceso de validación de perfiles profesionales .....	4
Capítulo 2: Modelo o instrumento de cambio del proceso de validación de perfiles profesionales. ....	6
2.1. Condiciones previas .....	6
2.2. Modelo .....	7
2.3. Instrumento de cambio.....	7
Capítulo 3: Valorar el modelo y ejemplificar el proceso de validación de perfiles profesionales .....	9

3.1. Valoración del modelo y ejemplificación del instrumento de cambio en el proceso de validación de perfiles profesionales ...	9
3.2. Ventajas y desventajas .....	22
Conclusiones y Recomendaciones .....	23
Anexos.....	24
Referencias de informaciones .....	36

## Resumen

Actualmente las empresas tanto del sector público como el privado se encuentran en una constante expansión, ya sea por la llamada “transformación digital” o por estrategias puntuales a nivel ejecutivo. Es por esto por lo que cada una de estas organizaciones, independientemente el área, se encuentran en una constante búsqueda de personal calificado para ocupar puestos estratégicos dentro de la organización.

Teniendo en cuenta la tasa de desempleo en la República Dominicana, la cual a febrero 2021 se presentó a un 8.5% (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo 2021), la población desempleada puede optar por indicar acreditaciones no válidas cuando estos se ven envueltos en un proceso de evaluación de puesto para formar parte de una organización dada la competencia que este puede tener.

Dada la premura que tienen las organizaciones en ocupar los puestos para empezar a correr sus estrategias, estas no pueden depurar a los aplicantes de una manera efectiva en un tiempo prudente por lo que existe la necesidad de que se pueda validar un perfil profesional al momento que estos aplican a un puesto.

## Palabras clave

- ✓ Perfiles profesionales
- ✓ Título académico
- ✓ Currículo
- ✓ Competencias
- ✓ Plan de estudio
- ✓ Mercado laboral

## Introducción

Siendo el reclutamiento uno de los procesos claves para las empresas para la identificación de posibles empleados capacitados para el desarrollo de los cumplimientos y objetivos de la organización, es afectado por el largo tiempo invertido para la validación de los perfiles profesionales de los postulantes para el puesto. Para la validación por lo general se recurre a enviar correos o realizar llamadas telefónicas a las entidades educativas que han emitido dicho título. En la mayoría de los casos no se agota este proceso y se confía en lo que el postulante plantea en su currículum. Aumentando así las posibilidades de fraudes y haciendo el proceso tedioso. De acuerdo con TalentWise el mayor número de fraudes indicado en la hoja de vida es de 18 – 34 años.

En el desarrollo de este trabajo, veremos el análisis del sistema de validación de los perfiles profesionales, el cual ayuda a las organizaciones con la verificación de los títulos expedidos por las instituciones educativas mencionadas en las hojas de vida de los postulantes. Mediante integraciones con las diferentes instituciones educativas se obtendrá un catálogo de información sobre la validación y verificación no solo de los postulantes sino también de los empleados actuales de la organización.

# Capítulo 1: Proceso de validación de perfiles profesionales.

## 1.1. Origen y evolución del proceso de validación de perfiles profesionales

Actualmente las empresas tanto del sector público como el privado se encuentran en una constante expansión, ya sea por la llamada “transformación digital” o por estrategias puntuales a nivel ejecutivo. Es por esto por lo que cada una de estas organizaciones, independientemente el área, se encuentran en una constante búsqueda de personal calificado para ocupar puestos estratégicos dentro de la organización.

Teniendo en cuenta la tasa de desempleo en la República Dominicana, la cual a febrero 2021 se presentó a un 8.5% (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo 2021), la población desempleada puede optar por indicar acreditaciones no válidas cuando estos se ven envueltos en un proceso de evaluación de puesto para formar parte de una organización dada la competencia que este puede tener.

Dada la premura que tienen las organizaciones en ocupar los puestos para empezar a correr sus estrategias, estas no pueden depurar a los aplicantes de una manera efectiva en un tiempo prudente por lo que existe la necesidad de que se pueda validar un perfil profesional al momento que estos aplican a un puesto.

Uno de los requisitos más importantes para la contratación de un recurso en una organización es su formación profesional. Esta formación profesional es la que avala el conocimiento que tiene el aplicante para desempeñar un puesto en cuestión por lo que es de suma

importancia el conocer todo lo concerniente al currículo que conlleva dicha preparación profesional.

Actualmente las organizaciones de la República dominicana no cuentan con algún sistema de validación automatizado que les permita realizar la correcta certificación de los títulos que los postulantes a los puestos indican saber. Es por esto por lo que, hasta la fecha de este estudio, las organizaciones públicas y privadas no cuentan con lo indicado.

## 1.2. Tendencias del proceso de validación de perfiles profesionales

Como parte del desarrollo de esta investigación se realizarán encuestas a encargados de departamentos de recursos humanos de diferentes empresas, con el objetivo de clasificar y caracterizar los procedimientos que se llevan a cabo actualmente para la validación de los perfiles profesionales de los candidatos.

Partiendo de esto, conoceremos cual es el nivel de rotación de profesionales por bajo desempeño en las áreas que estos fueron contratados para desempeñar según los conocimientos adquiridos que son acreditados por el currículo de las certificaciones y/o acreditaciones académicas en su hoja de vida.

Por otro lado, pretendemos conocer qué actividad se realiza para la validación de conocimiento y las habilidades cognitivas. Esto para saber si los filtros tradicionales dan soporte para encontrar la cantidad de incidencia en cuanto a rotación de personal por bajo desempeño concierne y las pruebas aprobadas por los empleados antes de ejercer un puesto dentro de la organización.



La solución propuesta en esta investigación va dirigida a la mejora del proceso de contratación de candidatos capacitados por parte de los departamentos de recursos humanos de las empresas en Santo Domingo.

### 1.3. Diagnóstico y situación actual del proceso de validación de perfiles profesionales

La República Dominicana en los últimos 10 años se ha visto en la necesidad de aumentar la educación en cuanto a materia de formación concierne (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo de la República Dominicana, 2019). Esto lo requiere para la contribución en asegurar en desempeño laborar entre los acreditados por la formación técnico-profesional con el propósito de aumentar la productividad y la transformación productiva del país. Esto se realiza a través de los siguientes puntos:

- Estudios prospectivos de cualificaciones
- Marco Nacional de Cualificaciones
- Pruebas de aptitud y consejería al finalizar el primer ciclo de educación secundaria
- Readecuación y rediseño de la oferta académica de las instituciones de educación superior
- Readecuación de la oferta académica de las instituciones públicas que ofrecen formación técnico profesional preuniversitaria
- Diseño e implementación de un sistema de indicadores de calidad de educación y formación técnica

El problema con lo indicado es que, a pesar de las regulaciones y procedimientos en cuanto a la formación técnica-profesional de los

dominicanos, no existe un sistema automatizado y centralizado que se encargue de autenticar la información expuesta por las personas que se postulan para alguna posición profesional en el país.

## Capítulo 2: Modelo o instrumento de cambio del proceso de validación de perfiles profesionales.

### 2.1. Condiciones previas

Expuesta la problemática sobre la autenticación de certificaciones profesionales, vemos como solución la implementación de un sistema de gestión centralizado para la autenticación de las acreditaciones profesionales de los dominicanos que esté disponible para todas las organizaciones con o sin fines de lucro en el país. Dicho sistema debe estar abalado y respaldado por todas las instituciones técnicas-profesionales del país que se rijan de bajo de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD)
- Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCYT)

Y quienes podrán consumir dicha información serán las organizaciones reguladas por los siguientes ministerios:

- Ministerio de Trabajo
- Cámara de Comercio y Producción Santo Domingo

Esto se debe a que las consultas deben ser protegidas a aquellas empresas que son privilegiadas con un registro de contribuyendo en orden jurídico abalado por la Dirección General de Impuestos Internos.

## 2.2. Modelo

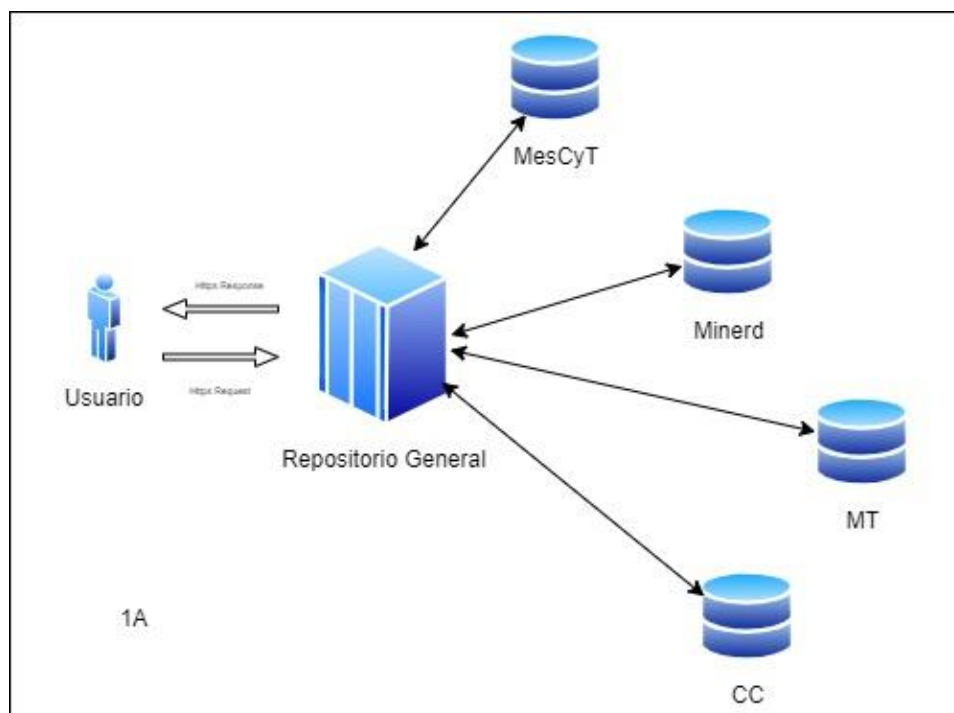
La propuesta de desarrollo de un sistema de verificación de perfiles profesionales va de la mano con la forma en la que instituciones emisoras de verificaciones ponen en su portal web la facilidad de validar cualquier número único que esté asociado a la institución con el fin de confirmar la emisión de este sin repudio. Como ejemplo directo de lo que se persigue tenemos a la institución “Scrum Alliance”, quienes, a través de su portal, permiten la verificación de certificaciones repudiando los números únicos que no hayan sido emitidos por estos. Es por esto por lo que el modelo para la verificación de perfiles profesionales, teniendo en cuenta las condiciones previas, se basa en el siguiente esquema:

- Consulta a repositorio central
- Recopilación de resultados en repositorios alternos
- Preparación de datos encontrados
- Muestra de Datos

Con este modelo, al consultar a algún profesional por las credenciales de este, se tendrá como resultado todo lo concerniente a la preparación académica que este indica tener por las certificaciones emitidas en las instituciones reguladas por los ministerios que competen.

## 2.3. Instrumento de cambio

Para expresar de una manera más amigable el modelo de la obtención de datos de un profesional de la República Dominicana, a continuación, esquemizamos en la tabla 1A como proceden las consultas según la propuesta expresada en este documento.



Como se puede apreciar, la consulta del usuario irá dirigida a un repositorio centralizando donde se alojarán todas las consultas que se hagan de un prospecto en cuestión. Si el prospecto no existe en dicho repositorio, la consulta pasará a realizarse a las diferentes instituciones que se encargan de regular a las organizaciones emisoras de certificaciones en la República Dominicana para validar:

- Títulos Académicos
- Certificados de Participación
- Certificaciones de uso en herramientas profesionales

Con la realización de lo indicado, el usuario obtendrá como respuesta los resultados encontrados para así tener en consideración si lo que el postulante muestra en su curriculum va acorde con lo que el repositorio general indica en cuanto a las acreditaciones, titulaciones o certificaciones que este indica poseer.

## Capítulo 3: Valorar el modelo y ejemplificar el proceso de validación de perfiles profesionales

### 3.1. Valoración del modelo y ejemplificación del instrumento de cambio en el proceso de validación de perfiles profesionales

Para el desarrollo de este proyecto realizamos un levantamiento de historias de usuarios donde se especifican cada uno de los atributos que la solución requiere para ser totalmente funcional para las organizaciones que se encargarán de evaluar los perfiles profesionales. Luego de esto, procedemos a mostrar la propuesta de funcionamiento de la aplicación a través de un diagrama de flujo donde se muestran el flujo básico del aplicativo. Siguiendo con el siguiente punto tenemos una propuesta de diagrama de caso de uso para mostrar la relación del aplicativo entre los módulos que este manejará. Posterior a esto estaremos mostrando la propuesta de pantallas que serán utilizadas en el aplicativo donde se hace un soporte de guía a como la aplicación podría interactuar con el usuario.

### 3.1.1. Historias de Usuarios

HU-001

<b>Quién</b>	Como Oficial de Recursos Humanos
<b>Qué</b>	Necesito evaluar las certificaciones indicadas por los postulantes a los puestos de trabajo publicados en la institución.
<b>Propósito</b>	Esto para validar la veracidad de lo que se indica en la hoja de vida del postulante para así evitar problemas de contratación de personal no capacitado para el puesto.
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Consultar a una persona partiendo de su cédula de Identidad  2) Consultar a una persona partiendo del número único de identificación

HU-002

<b>Quién</b>	Como Oficial de Recursos Humanos
<b>Qué</b>	Necesito ver los resultados encontrados de las acreditaciones encontradas.
<b>Propósito</b>	Esto para tomar una decisión en cuanto a lo que el postulante muestra en su hoja de vida en contra a los resultados mostrados.
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Mostrar los resultados del postulante en pantalla  2) Dar la opción para imprimir el reporte encontrado



HU-003

<b>Quién</b>	Como Empresa
<b>Qué</b>	Necesito conectar las certificaciones emitidas por la organización a mi ministerio regulador.
<b>Propósito</b>	Esto para mantener al día la información de los certificados que se logran emitir a través de nuestra institución.
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Facilitar la subida de información al repositorio de la organización reguladora que compete  2) Verificar la lista de certificados que están alojados en el ministerio o entidad reguladora

HU-004

<b>Quién</b>	Como Institución Educativa
<b>Qué</b>	Necesito registrar las titulaciones alcanzadas por los estudiantes de la institución.
<b>Propósito</b>	Esto para mantener al día la información actualizada con el ministerio regulador
<b>Criterio de Aceptación</b>	<p>Para satisfacer esta historia debemos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Facilitar la subida de información al repositorio de la organización reguladora que compete</li> <li>2) Verificar la lista de certificados que están alojados en el ministerio o entidad reguladora</li> </ol>

HU-005

<b>Quién</b>	Como usuario
<b>Qué</b>	Necesito poder reclamar anomalías en el repositorio.
<b>Propósito</b>	Esto para evitar que se exprese una información no actualizada sobre mi estado académico actual.
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Facilitarla buzón de quejas y sugerencias para el usuario  2) Las quejas o sugerencias se registran en el sistema para ser atendidas por el administrador

HU-006

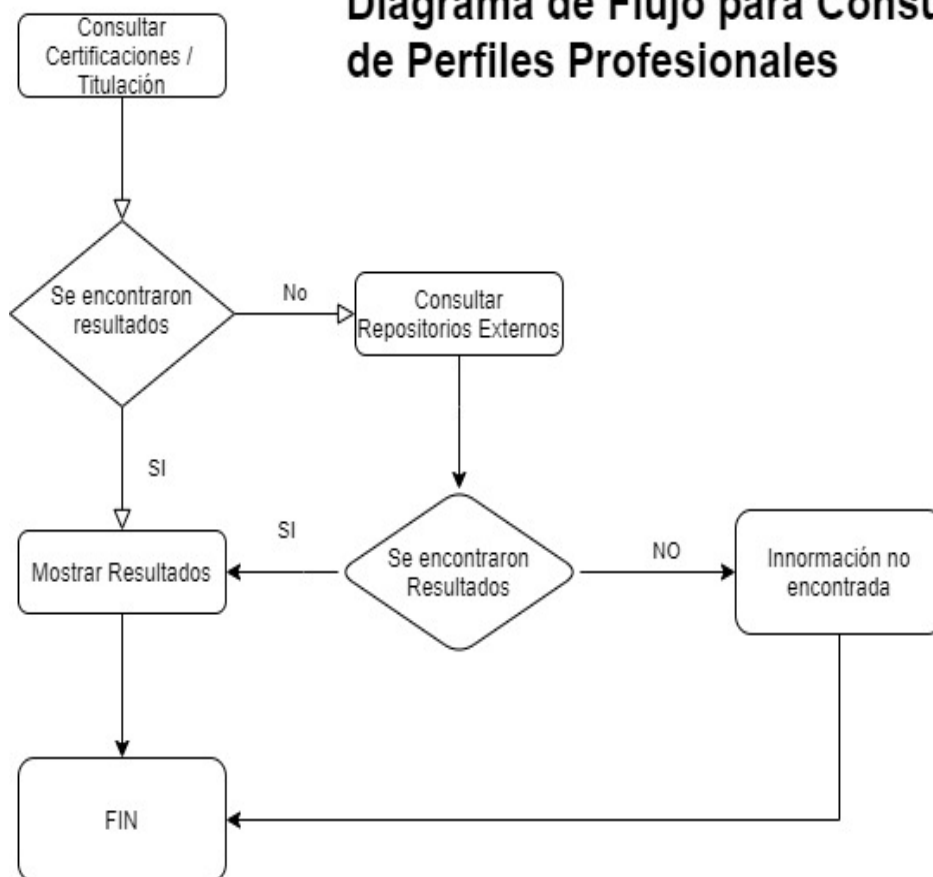
<b>Quién</b>	Como Administrador
<b>Qué</b>	Necesito administrar los mantenimientos y accesos dentro de la solución
<b>Propósito</b>	Esto para agregar y corregir lo que haga falta dentro de la solución.
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Crear los mantenimientos que competen para la administración de:  A) Titulaciones  B) Certificaciones  C) Acreditaciones  D) Participaciones  E) Usuarios  F) Quejas y Reclamaciones

HU-007

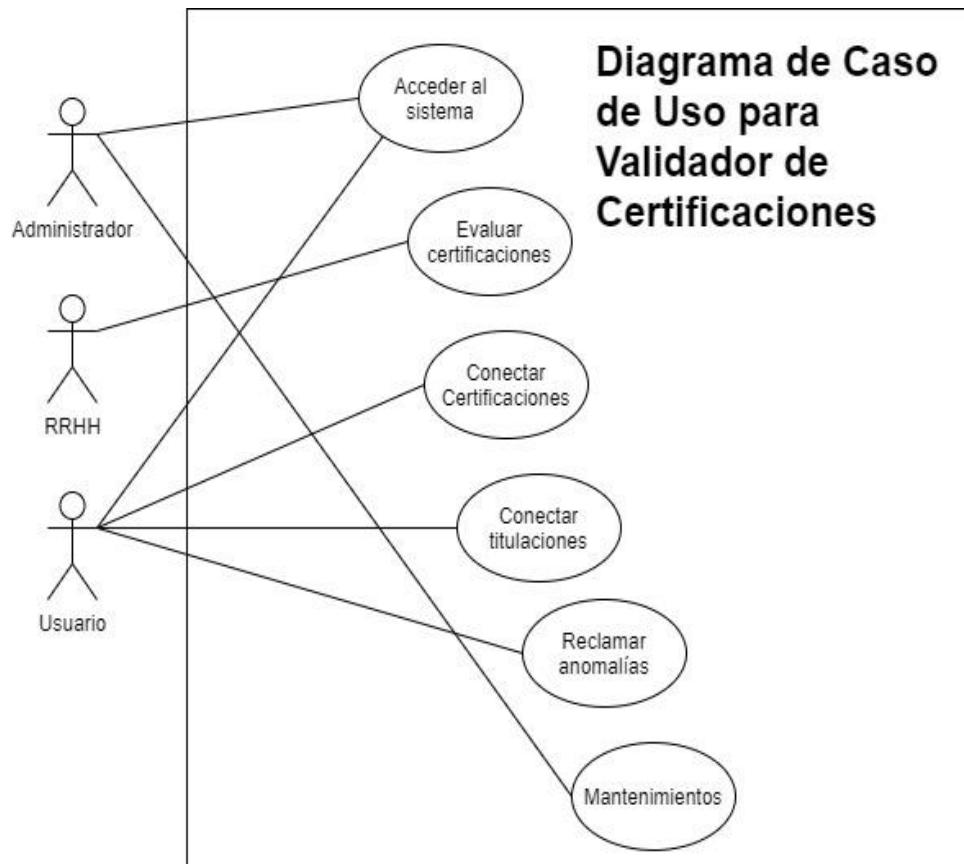
<b>Quién</b>	Como usuario de la solución
<b>Qué</b>	Necesito acceder a la solución con las credenciales que competen
<b>Propósito</b>	Esto para realizar la gestión que haga falta dentro de la solución
<b>Criterio de Aceptación</b>	Para satisfacer esta historia debemos:  1) Crear pantalla de acceso por usuario  2) Condicionar las actividades del usuario según el rol que este maneje

### 3.1.2. Propuesta de Diagrama de Flujo

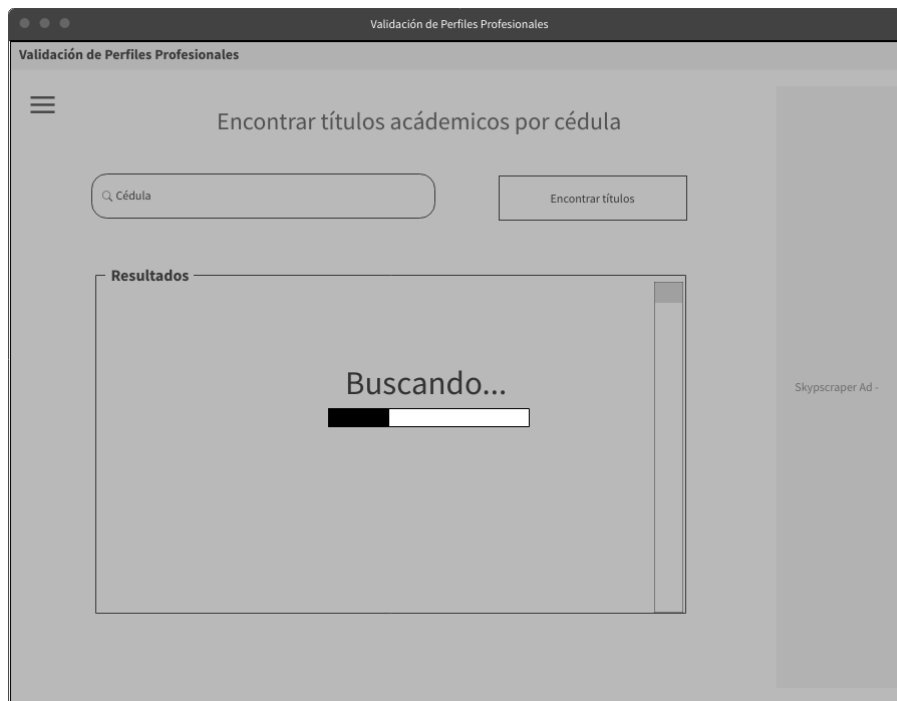
## Diagrama de Flujo para Consulta de Perfiles Profesionales



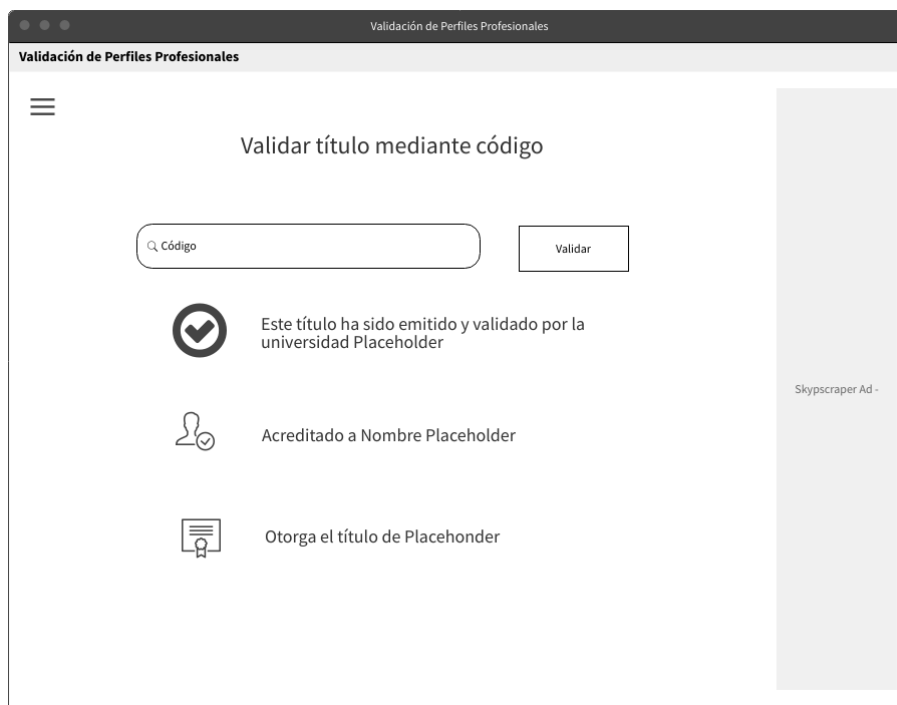
### 3.1.3. Propuesta de Diagrama de Caso de Uso



### 3.1.4. Propuesta de Pantallas de la Solución







### 3.1.5. Propuesta para Desarrollo de la Solución

La solución se estará desarrollando bajo el stack .Net ya que nos ofrece velocidad, seguridad, portabilidad e interoperabilidad. Subdividiendo las tecnologías tendríamos: dotnet 6 LTS para la creación de BackEnd (API), MSSQL como base de datos relacional y Reactjs como FrontEnd (UI).

### 3.1.6. Propuesta de Infraestructura de la Solución

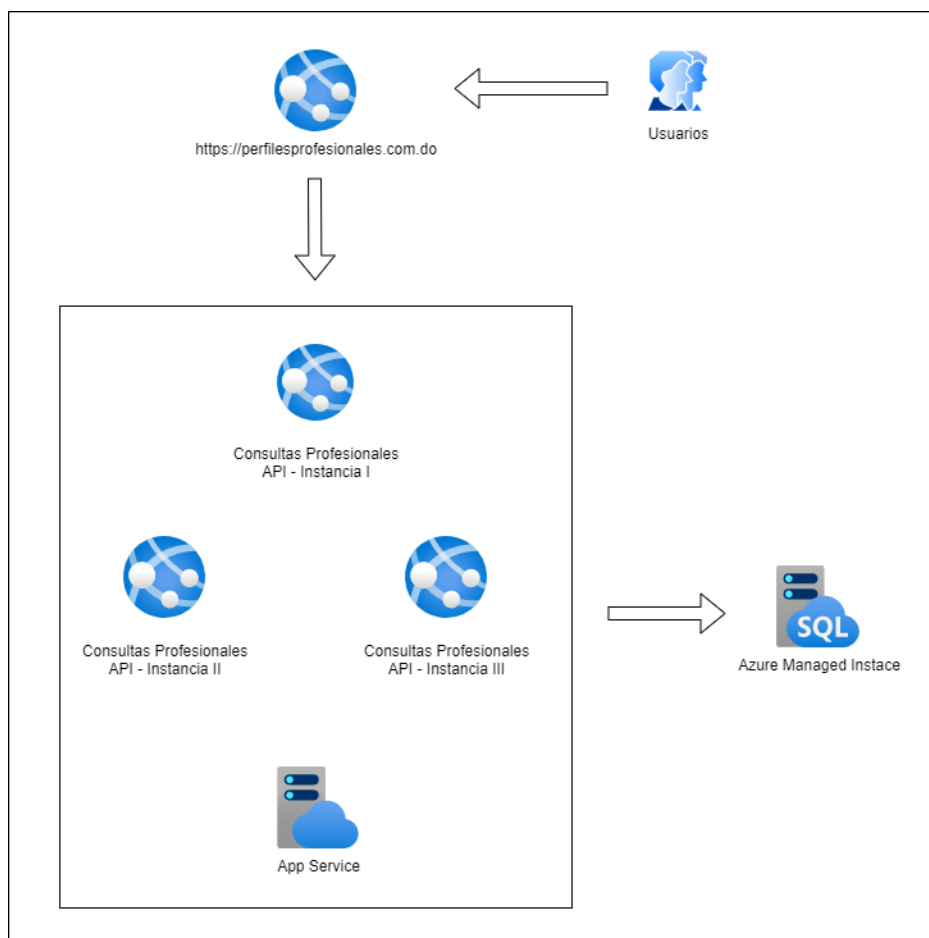
Se estará utilizando el proveedor de nube Microsoft Azure para implementar el software bajo las siguientes especificaciones:

1 x Static Web App el cual estará alojando el FrontEnd (UI) de la aplicación.

3 x App Service el cual estará alojando 3 instancias del BackEnd (API) y conexión con las diferentes entidades educativas.

1 x Azure SQL el cual estará almacenando la data colectada de las diferentes instituciones educativas.

Servicios	Descripción	Precio Estimado
Static Web Apps	Standard tier, 1 app, 0 GB of Bandwidth overages	\$9.00
App Service	Premium V2 Tier; 3 P2V2 (2 Core(s), 7 GB RAM, 250 GB Storage) x 730 Hours; Linux OS	\$442.38
Azure SQL	Managed Instance, LRS, General Purpose; Single Instance, 4 vCore, 1 instance(s) x 730 Hours; 32 GB Storage; 1 GB Point-In-Time Restore	\$741.73
	<b>Total</b>	<b>\$1,193.11</b>
	<b>Total Anual</b>	<b>\$14,317.29</b>



### 3.2. Ventajas y desventajas

Este sistema tiene como principal ventaja la **agilización** del proceso de validación de perfiles profesionales por parte de las empresas con las diferentes instituciones educativas. También aumenta la **transparencia** de los datos sobre egresados en las instituciones educativas del país. Lo cual también representa una ventaja para los egresados que se postulan en las vacantes laborales.

Una de la desventaja es el uso inadecuado del sistema con motivos de perjudicar a posibles candidatos / profesionales.

## Conclusiones y Recomendaciones

Para finalizar, debemos destacar que con la implementación de este sistema se agilizan los procesos de depuración al momento de validar los candidatos a las empresas.

Esta propuesta también ayuda a las instituciones educativas a generar confianza de cara a los estudiantes egresados y el mercado laboral. Dando así la facilidad de validar cualquier número único que esté asociado a la institución con el fin de confirmar la emisión de este sin repudio.

En este proyecto hemos visto como se implementaría un sistema para la validación de perfiles profesionales. Hemos explicado los requerimientos de infraestructura y lógico que dicho sistema contempla.

Este sistema propuesto puede ser ampliado mediante futuras fases e investigaciones, contribuyendo así a una solución aún más completa. Como parte de las recomendaciones a futuro que podemos realizar están:

- Extender el sistema a todas las universidades del país
- Integrar con el sistema los servicios con los que cuenta el MESCyT actualmente
- Permitir la agilización del proceso de homologación que existe actualmente

# Anexos



**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

**DEPARTAMENTO CURSO MONOGRÁFICO**

**Anteproyecto del Trabajo Final (TF) en la modalidad de Curso Monográfico para optar por el título de Ingeniería en Software**

**Título de la monografía:**

**Análisis y diseño de solución validadora de perfiles profesionales en Santo Domingo, República Dominicana en 2021**

<b>Nombres estudiantes</b>	<b>Matriculas</b>
<b>Jose Merchol Gomera Olmos</b>	<b>A00099071</b>
<b>Paúl Mejía Feliz</b>	<b>A00099333</b>
<b>Eddy Rodney Balbuena Leonardo</b>	<b>A00099351</b>

**Nombres de los profesores del Conferencista y el Auxiliar**

**Coordinación Trabajo Final Curso Monográfico**

**Ing. Willy Alfredo Padua Ruiz**

**Dra. Sención Raquel Yvelice Zorob Avila**

**Distrito Nacional**

**2021**

## **Planteamiento de problema**

En la actualidad, en las empresas se invierte mucho tiempo para la validación de los perfiles profesionales de los postulantes a los puestos. Para la validación por lo general se recurre a enviar correos o realizar llamadas telefónicas a las entidades educativas que han emitido dicho título. En la mayoría de los casos no se agota este proceso y se confía en lo que el postulante plantea en su currículum. Aumentando así las posibilidades de fraudes y haciendo el proceso tedioso. Esto se puede respaldar en la investigación respecto a este tema desarrollada por TalentWise donde se indica que el perfil junior (18 – 34 años) son los que más inciden en esta clase de fraude indicando información falsa en sus hojas de vida.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Realizar una propuesta para la creación de una solución de validación de perfiles profesionales en Santo Domingo, República Dominicana en el año 2021.

**Objetivos Específicos**

1. Analizar problemática de titulaciones y certificados de los profesionales que aplican a empleos en las empresas del sector público y privado de la República Dominicana.
2. Diseñar un sistema para la centralización con fines de realizar consultas de la información sobre perfiles profesionales.
3. Evaluar beneficios de la adopción de la herramienta para la verificación de perfiles profesionales.

**Justificación teórica**

Actualmente las empresas tanto del sector público como el privado se encuentran en una constante expansión, ya sea por la llamada “transformación digital” o por estrategias puntuales a nivel ejecutivo. Es por esto por lo que cada una de estas organizaciones, independientemente el área, se encuentran en una constante búsqueda de personal calificado para ocupar puestos estratégicos dentro de la organización.

Teniendo en cuenta la tasa de desempleo en la República Dominicana, la cual a febrero 2021 se presentó a un 8.5% (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo 2021), la población desempleada puede optar por indicar acreditaciones no válidas cuando estos se ven envueltos en un proceso de evaluación de puesto para formar parte de una organización dada la competencia que este puede tener.



Dada la premura que tienen las organizaciones en ocupar los puestos para empezar a correr sus estrategias, estas no pueden depurar a los aplicantes de una manera efectiva en un tiempo prudente por lo que existe la necesidad de que se pueda validar un perfil profesional al momento que estos aplican a un puesto.

### **Justificación metodológica**

Como parte del desarrollo de esta investigación se realizarán encuestas a encargados de departamentos de recursos humanos de diferentes empresas, con el objetivo de clasificar y caracterizar los procedimientos que se llevan a cabo actualmente para la validación de los perfiles profesionales de los candidatos.

### **Justificación práctica**

La solución propuesta en esta investigación va dirigida a la mejora del proceso de contratación de candidatos capacitados por parte de los departamentos de recursos humanos de las empresas en Santo Domingo.

## **Marco Referencial**

### **Marco Teórico**

“La noción de práctica profesional que incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se dictan en el nivel universitario. La práctica profesional se compone de dos dimensiones: una se refiere a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción y, la otra, se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el graduado universitario.” (Glazman & de Ibarrola, 1978)

“Un perfil profesional se forma a partir de las funciones que el titulado debe ejecutar en el medio laboral y la Universidad deberá armonizar los conocimientos teóricos, prácticos, científicos, tecnológicos y culturales que le permitan desempeñarse eficientemente.” (Escobar, 2016)

“Perfil profesional debe contar con requerimientos básicos o fundamentales, que son las condiciones imprescindibles sin las cuales será imposible un rendimiento normal en el puesto de trabajo, y requerimientos complementarios, que son las características que, al ser combinadas con los requisitos básicos, permitirían un rendimiento óptimo en el puesto.” (Sanabria, 2010)

“En el trabajo de investigación Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral, desarrollado en la Universidad de Chile

en la carrera profesional de Ingeniería Comercial con mención en Administración, trabajó con 95 sujetos muestrales, llegando a concluir que en todas las regresiones la variable de aprendizaje que se dan en la práctica es relevante, a un nivel de significancia de un 95%, para tener 26 un buen desempeño futuro. El Aprendizaje obtenido en la universidad, a un nivel de significancia del 95%, predice un buen desempeño futuro, en donde se puede visualizar los efectos marginales que tiene los aprendizajes que se obtienen en la Universidad, cabe mencionar, que el aprendizaje obtenido en las prácticas profesionales arrojó un mayor porcentaje de significancia en comparación al de la Universidad. Lo que corrobora la teoría que menciona que el aprendizaje experiencial es un pilar fundamental en el proceso universitario, en el cual se pueden aterrizar los conocimientos aplicados.” (Piña Gajardo, 1991)

“Un grado académico, titulación o título académicos, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios. Sin embargo, esta denominación suele utilizarse para denominar más concretamente a las distinciones de rango universitario, que también se denominan titulación superior o titulación universitaria.” (Newman, 2015)

## **Marco Conceptual**

### **1. Perfil Profesional**

El perfil profesional, como el perfil del egresado, es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de manera flexible. El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto. Hasta el momento, los diferentes autores no han arribado a una única definición del perfil profesional. El modo en que lo definimos en este trabajo tiene sus antecedentes en el uso que se ha dado en educación y en psicología organizacional. (Arnaz, 1981)

### **2. Curriculum**

El “curriculum” es un concepto que dentro del discurso acerca de la educación denomina y demarca una realidad existente e importante en los sistemas educativos; un concepto que, si bien es cierto que no acoge bajo su paraguas a toda la realidad de la educación, sí que se ha convertido en uno de los núcleos de significación más densos y extensos para comprenderla en el contexto social, cultural, entender las diversas formas en las que se ha institucionalizado. (Sacristán, 2010)

## **Competencia Profesional**

Las competencias profesionales son aquellas capacidades que tienen los trabajadores para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el terreno laboral. Es todo aquello por lo que son valorados. (Las siete competencias profesionales más valoradas en la actualidad, 2015)

### **3. Demanda Laboral**

La demanda de empleo está directamente vinculada a la actividad económica, de modo que solo un crecimiento sostenido de la producción puede garantizar el crecimiento del empleo en cantidad suficiente para absorber la población dispuesta a trabajar. (Kiziryán, 2015)

### **4. Puesto Laboral**

Se puede definir como puesto de trabajo al conjunto de tareas que ejecuta una persona dentro de una empresa, empleando unas técnicas, métodos o medios específicos, pero que, a su vez, se mantienen determinados por dicha empresa, donde se lleva a cabo su actividad. (Ceupe, 2018)

### **Marco espacial**

La investigación va dirigida a Santo Domingo, República Dominicana.

**Marco temporal**

Período mayo-diciembre 2021.

**Aspectos Metodológicos****Tipo de Investigación Científica**

La presente es una investigación de tipo aplicada. Proponiendo una solución a las problemáticas en los procesos de contratación. También es descriptiva puesto que busca definir el problema para así proponer una solución acorde.

**Métodos y Técnicas**

Como parte de la investigación realizaremos encuestas y entrevistas a representantes de las áreas de Recursos Humanos en compañías de Santo Domingo.

El alcance es particular y se cuenta con conocimientos empíricos sobre el área. Además de las encuestas y entrevistas también se contará con consultas con expertos y estudios de casos.

## **Tabla de contenido preliminar del Trabajo Final**

Portada

Índice

Resumen

Palabras clave

Introducción

Capítulo 1: Proceso de validación de perfiles profesionales.

1.1. Origen y evolución del proceso de validación de perfiles profesionales

1.2. Tendencias del proceso de validación de perfiles profesionales

1.3. Diagnóstico y situación actual del proceso de validación de perfiles profesionales

Capítulo 2: Modelo o instrumento de cambio del proceso de validación de perfiles profesionales.

2.1. Condiciones previas

2.2. Modelo

2.3. Instrumento de cambio

Capítulo 3: Valorar el modelo y ejemplificar el proceso de validación de perfiles profesionales

3.1. Valoración del modelo y ejemplificación del instrumento de cambio en el proceso de validación de perfiles profesionales

3.2. Ventajas y desventajas

Conclusiones y Recomendaciones

Anexos

Referencias de informaciones



## Referencias de informaciones

- Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 10(4).
- Ceupe. (6 de junio de 2018). *Blog de Ceupe*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/como-analizar-y-disenar-los-puestos-de-trabajo.html#:~:text=Se%20puede%20definir%20como%20puesto,lleva%20a%20cabo%20su%20actividad>.
- Escobar, M. L. (2016). *eprints*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40559/1/T38157.pdf>
- Glazman, R., & de Ibarrola, M. (1978). *Diseño de planes de estudio*. México: CISE, UNAM.
- Kiziryan, M. (12 de noviembre de 2015). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Las siete competencias profesionales más valoradas en la actualidad*. (17 de diciembre de 2015). Obtenido de ISO Tools: <https://www.isotools.org/2015/12/17/las-siete-competencias-profesionales-mas-valoradas-en-la-actualidad/>
- Newman, J. H. (2015). *Acerca de la Idea de Universidad. Traducción de Pablo Soler*. México: Umbral.
- Piña Gajardo, M. (1991). *Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral*. Chile: Universidad de Chile.
- Sacristán, J. G. (junio de 2010). <http://www.scielo.org.mx/>. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2010000100009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2010000100009)

Sanabria, A. J. (2010). *Definición de perfiles del recurso humano para la administración de*. San José, Costa Rica.