



Proceso de validación de una propuesta de actualización profesional para profesionales en orientación vocacional en Costa Rica durante el 2023

Kattia Salas-Pérez, Evelyn Yirlana Vargas-Hernández y Josué Jiménez-Ulate

Orientación y Sociedad 24(2), e077, Avances de Investigación, 2025

ISSN 1851-8893 | <https://doi.org/10.24215/18518893e077>

<https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad>

Facultad de Psicología | Universidad Nacional de La Plata
La Plata | Buenos Aires | Argentina

Proceso de validación de una propuesta de actualización profesional para profesionales en orientación vocacional en Costa Rica durante el 2023

Validation process of a professional update proposal for vocational guidance professionals in Costa Rica in 2023

Processo de validação de uma proposta de atualização profissional para profissionais de orientação profissional na Costa Rica durante 2023

Kattia Salas-Pérez^{*}, kattia.salas.perez@una.ac.cr
Evelyn Yirlana Vargas-Hernández^{**}, evelyn.vargas.hernandez@una.ac.cr
Josué Jiménez-Ulate^{***}, josue.jimenez.ulate@una.ac.cr

Universidad Nacional de Costa Rica

Recibido 7/10/24 - Aceptado 10/12/24

* Máster en Diversidad de los Procesos Educativos por la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA). Bachiller y Licenciada en Orientación Educativa por la UNA. Con formación en educación emocional por la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar. Asesora académica en la Unidad de Éxito Académico de la Vicerrectoría de Docencia de la UNA. Académica e Investigadora de la División de Educación para el Trabajo de la UNA. Ha impartido cursos de Orientación Vocacional, Innovación en Orientación y es tutora de tesis de grado.

** Doctora en Educación por la Universidad Católica de Costa Rica. Máster en Administración de Instituciones de Educación Superior por el Instituto Tecnológico de Monterrey, México. Máster en Psicopedagogía por la Universidad La Salle. Bachiller y Licenciada en Orientación y Licenciada en Administración Educativa por la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA). Académica e investigadora de la UNA, integrante de la Comisión de Práctica Profesional y de la Comisión en Gestión de la Maestría en Liderazgo.

*** Máster en Educación con énfasis en Orientación Laboral. Docente de la Escuela de Orientación y Educación Especial y del Posgrado en Orientación Laboral, Universidad de Costa Rica (UNA). Académico de la Vicerrectoría de Docencia de la UNA. Editor de la *Revista Costarricense de Orientación* del Colegio de Profesionales en Orientación. Se ha desempeñado como orientador laboral en la Municipalidad de Alajuela, Costa Rica.

Resumen

El presente trabajo comparte los resultados del proceso de la validación de la propuesta de formación continua denominada “UNA oportunidad: perspectivas vocacionales”, realizado por un equipo de investigación de profesionales en orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica, en el año 2023. Este trabajo se fundamentó desde el paradigma cualitativo y desde un enfoque de estudio de caso. Se empleó una selección teórica de la población participante, la cual estuvo integrada por 31 personas profesionales en orientación de distintos contextos laborales. El instrumento para la recolección de la información consistió en una lista de cotejo que contempla una serie de criterios de evaluación de la propuesta formativa. A partir de la información se validan cuatro unidades de conocimiento denominadas: “Formación y capacitación profesional –Actualizándome-”, “Contextos emergentes - Apropiándose de los contextos emergentes-”, “Recursos tecnológicos – Tecno-Orientación-” y “Empleabilidad - Proemplear-”. Posteriormente se desarrolla una segunda etapa de investigación que lleva a la elaboración de propuestas temáticas imprescindibles para enfrentar los diversos desafíos en diferentes contextos, desarrollar nuevas propuestas y estrategias de trabajo y para la adquisición de conocimientos actuales necesarios para el crecimiento de las personas profesionales de orientación en Costa Rica.

Palabras clave

orientación vocacional, actualización profesional, contextos laborales, unidades de conocimiento, validación de propuesta.

Abstract

This paper shares the validation process results for the continuing education proposal called "UNA opportunity: vocational perspectives," conducted by a research team of guidance professionals from the National University of Costa Rica in 2023. This work was based on the qualitative paradigm and a case study approach. A theoretical selection of the participant population was used. It consisted on 31 guidance professionals from different work contexts. The instrument used for data collection consisted of a checklist that included a series of evaluation criteria for the training proposal. Based on the data, four knowledge units were validated: “Professional training and development -Updating myself-”, “Emerging contexts - Appropriating emerging contexts”-, “Technological resources -Techno-Orientation" and “Employability -Proemployment”-. Subsequently, a second stage of research is then developed, which leads to the development of thematic proposals that are essential to face the various challenges in different contexts, to create new proposals and work strategies and to acquire current knowledge necessary for the growth of guidance professionals in Costa Rica.

Keywords

vocational guidance, professional updating, work contexts, knowledge units, proposal validation.

Resumo

Este trabalho compartilha os resultados do processo de validação da proposta de educação continuada denominada "UNA oportunidade: perspectivas vocacionais", realizada por uma equipe de pesquisa de profissionais de orientação da Universidade Nacional da Costa Rica em 2023. Este trabalho foi baseado no paradigma qualitativo e a partir de uma abordagem de estudo de caso. Foi utilizada uma seleção teórica da população participante, que foi composta por 31

profissionais de orientação de diferentes contextos de trabalho. O instrumento de coleta de informações consistiu em uma lista de verificação que inclui uma série de critérios de avaliação da proposta de treinamento. A partir das informações, quatro unidades de conhecimento denominadas: “Formação e desenvolvimento profissional -Atualizando-me-”, “Contextos emergentes -Apropriando-se de contextos emergentes”-, “Recursos tecnológicos -"Tecnologia-Orientação”- e “Empregabilidade -Proemprego”- foram validadas. Desenvolve-se então uma segunda etapa de pesquisa, que leva ao desenvolvimento de propostas temáticas essenciais para enfrentar os vários desafios em diferentes contextos, desenvolver novas propostas e estratégias de trabalho e à aquisição de conhecimentos atuais necessários para o crescimento dos profissionais de orientação na Costa Rica.

Palavras-chave

orientação vocacional, atualização profissional, contextos de trabalho, unidades de conhecimento, validação de proposta.

Históricamente, la orientación ha estado asociada a los contextos educativos (específicamente en secundaria), enfocándose principalmente en ayudar a la persona estudiante a identificar sus intereses, habilidades y opciones académicas para tomar decisiones informadas sobre su futuro profesional a partir de las características del mercado laboral. En el país, durante las últimas décadas, se han diversificado los contextos laborales en donde se realizan procesos de orientación, por ejemplo: el Ministerio de Justicia y Paz, el Servicio Nacional de Empleo, el Patronato Nacional de la Infancia, las organizaciones no gubernamentales, entre otros; por lo tanto, “se ha diversificado, ampliado y complejizado el objeto y sujeto de estudio de esta disciplina” (Jiménez-Ulate, 2022, p. 2).

Desde este escenario Murillo Aguilar y Arguedas Negrini (2015), mencionan que:

La Orientación se centra en el fomento del mejor desarrollo de las personas en sus diferentes dimensiones. Uno de los componentes esenciales de este quehacer, es el conocimiento del contexto y los factores que favorecen o perjudican el desarrollo humano, con el fin de abocarse a la promoción de los primeros y la prevención de los otros. (p.2)

Una de estas dimensiones es la vocacional, la cual se refiere a un aspecto del bienestar integral que está relacionado con la realización y satisfacción en la vida profesional y laboral. En esta dimensión, la persona profesional en Orientación contribuye a fortalecer las capacidades de la persona orientada, permitiéndole desarrollar y gestionar su carrera. Sin embargo, este proceso está íntimamente vinculado con el entorno, desde el cual emergen posibilidades y limitaciones para el desarrollo vocacional, y, por lo tanto, con su bienestar integral.

Profundizando en esta idea, es importante señalar que en América Latina el mercado laboral se caracteriza por ser altamente complejo debido a la coexistencia de un conjunto de crisis locales, regionales y globales, a los procesos de transformación impulsados por la industria 4.0 y a una

serie de problemáticas sociales estructurales, como la informalidad y baja calidad del empleo, la desigualdad, el desempleo, el impacto de la inflación en los salarios y la inmigración, que agravan la dinámica de este mercado, generando nuevos desafíos tanto para las personas trabajadoras como en el desarrollo vocacional, a través de la adquisición y fortalecimiento de conocimientos, actitudes y competencias.

Por su parte, Müller (1999) menciona que estos “grandes cambios socioculturales y económicos actuales repercuten sobre las problemáticas vocacionales, educativas y laborales, e inducen a replantear nuestra formación como orientadores educativos, vocacionales, profesionales, laborales” (p. 180). Asimismo Flores Buils et al. (2015) mencionan que “un aspecto importante de la formación de los Orientadores es su actualización con el fin de dar respuesta a las necesidades que la propia sociedad está planteando” (p. 180). Esta complejidad y los desafíos asociados exigen que las personas profesionales en orientación se mantengan al día con las últimas tendencias y demandas del mercado laboral, así como con los conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos de la disciplina para poder ofrecer un apoyo oportuno relacionado con la empleabilidad, la construcción de la carrera y la justicia social.

Por esta razón, este artículo tiene como objetivo informar los resultados de un proceso de validación de una propuesta de actualización profesional en el área de la orientación vocacional titulada “UNA oportunidad: perspectivas vocacionales” (Salas-Pérez y Vargas-Hernández 2023), la cual fue desarrollada en el marco de un proyecto de investigación de la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional en Costa Rica.

La guía está conformada por cuatro unidades de trabajo, cada una de estas se centra en una temática específica y sigue el mismo formato de presentación para una mejor comprensión por parte de la persona usuaria. La unidad I se enfoca en la formación y capacitación profesional, presentando la estrategia "Actualizándome". Luego, en la unidad II, se abordan los contextos

emergentes y la estrategia "Apropiándose de los contextos emergentes". La unidad III introduce la estrategia "Tecno-Orientación", centrada en recursos tecnológicos, y, finalmente, la unidad IV se concentra en la estrategia "Proemplear", que versa sobre empleabilidad. Cada unidad explora el marco teórico y referencial, la estructura funcional de la estrategia, el diseño del plan de acción, las actividades específicas, la ejecución del plan y la evaluación

Metodología

Paradigma

Para el estudio efectuado se utilizó el paradigma cualitativo, desde el cual las investigaciones tienen como meta "describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes" (Hernández Sampieri et al., 1991/2014, p.11), es decir que se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, y desde estos datos la persona investigadora realiza su interpretación (la cual es subjetiva). En este caso particular se buscó analizar la pertinencia y relevancia de la guía de formación *UNA oportunidad: perspectivas vocacionales. Estrategias de intervención en orientación* (Salas-Pérez y Vargas-Hernández, 2023) a partir del criterio de un grupo de profesionales de orientación que se desempeñan en diversos ámbitos laborales, pues como lo señalan Denzin y Lincoln (2005), desde este paradigma "las personas investigadoras intentan dar sentido a los fenómenos o interpretarlos desde el punto de vista de los significados que les dan las personas" (p. 3, nuestra traducción). Esta labor es crucial para asegurar que la guía de formación no solo sea adecuada, sino que también responda de manera efectiva a las demandas y expectativas de este grupo de profesionales en el área vocacional.

Enfoque de investigación

Las características de la investigación realizada la enmarcan en el enfoque de estudio de caso, definido por Simons (2009/2011) como “una investigación exhaustiva y desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un determinado proyecto, política, institución, programa o sistema en un contexto ‘real’” (p. 36). A partir de esta definición, se puede inferir que la valoración de la pertinencia y relevancia de la guía de formación en el marco de la actualización profesional en la disciplina de la orientación constituye el caso a estudiar; esto se debe a que las fronteras del caso están claramente delimitadas, lo que permite realizar un análisis contextual y detallado del objeto de estudio dentro de su entorno específico.

Además, por su naturaleza, se emplea el estudio de caso intrínseco, el cual se caracteriza por el interés en el caso mismo por sus cualidades únicas y particulares, sin necesariamente buscar generalizar o extrapolar los hallazgos a otros contextos o situaciones (Stake, 1995, citado por Simons, 2009/2011), por lo que el equipo de investigación enfoca su interés en la guía de formación en sí misma, sus componentes, estructura y objetivos específicos, para analizar cómo esta aborda las necesidades y expectativas de formación continua en el área vocacional de las personas profesionales en orientación.

También es importante mencionar que la investigación mediante el estudio de caso

no tiene por qué utilizar únicamente métodos cualitativos (...). Se puede realizar un estudio de caso compuesto de datos cuantitativos, o a partir de fuentes secundarias, por ejemplo, en un estudio histórico de casos, y con una mezcla de métodos. (Simons, 2009/2011, p. 19)

Este aspecto es de relevancia para el estudio debido a la cantidad de personas participantes y al procedimiento de recolección de la información empleado.

Participantes

Para la escogencia de las personas participantes se utilizó el procedimiento denominado *selección teórica*, en la cual “las y los investigadores buscan grupos, personas o sucesos específicos, con ciertas características, conocen dónde y cuándo encontrarlos, pero lo más importante es que se produzca la información más relevante para lo que se persigue” (Badilla Chavarría, 2006, p. 47). La población participante consistió en 79 personas profesionales de la orientación, graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional, quienes participaron de la jornada académica en orientación “UNA oportunidad para explorar perspectivas vocacionales” en el mes de noviembre de 2023 y que se desempeñan en los siguientes contextos: Agencia Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública, universidades estatales, organizaciones no gubernamentales y sector privado.

Instrumento y procedimiento para recolección de la información

Para la recolección de la información se utilizó la lista de cotejo, debido a que “es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos (...). Sirve para evaluar tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje o conductas” (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, s.f., p. 4), por lo que se considera que este instrumento cumple con la finalidad de valorar la pertinencia y relevancia de la guía de formación.

Además, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (s.f.), menciona que entre las principales características de las listas de cotejo están las siguientes:

- a) Se basan en el análisis de evidencias, es decir, se aplica [sic] observando las evidencias.
- b) Buscan identificar si están presentes determinados elementos en una evidencia.
- c) Se basan en indicadores claros, sencillos, directos y observables.

- d) No requieren de mucho análisis ni de una interpretación profunda para verificar la presencia o ausencia de determinados elementos en una evidencia. (p.5)

Por lo tanto, se elaboró una hoja de cotejo (ver Tabla 1), la cual está estructurada por dos dimensiones, que corresponden a la estructura de las unidades de la guía; criterios, referidos al contenido, a la secuencia lógica del contenido, a la contextualización de la población con la que trabajan las personas profesionales en orientación, a la calidad de las actividades propuestas y a la relevancia de los recursos.

Tabla 1

Ejemplo de lista de cotejo de valoración individual

| Dimensión | Criterio | Indicadores | | | Mencione el indicador que mejor describe su percepción | Sugerencias de mejora |
|--|---|--|---|---|--|-----------------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Conocimiento y competencias profesionales | Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal) | El contenido no se relaciona adecuadamente con los objetivos de aprendizaje ni las necesidades de formación. | El contenido se relaciona adecuadamente con los objetivos de aprendizaje y las necesidades de formación, pero podría mejorarse. | El contenido es altamente pertinente y se ajusta bien a los objetivos y necesidades de formación. | | |
| | Secuencia lógica de contenidos | La secuencia de contenidos es confusa y dificulta la comprensión. | La secuencia es comprensible, pero podría mejorarse. | La secuencia es lógica y facilita la comprensión. | | |
| Operacionalización con la población orientada | Contextualización | La unidad carece de una conexión clara con situaciones o contextos relevantes para la población que atiende. | La unidad incluye ciertas referencias contextuales, pero podría mejorarse. | La unidad está fuertemente contextualizada y relacionada con la realidad de la población que atiende. | | |
| | Calidad de las actividades | Las actividades son poco efectivas y | Algunas actividades son efectivas, pero | Todas las actividades son efectivas, | | |

PROCESO DE VALIDACIÓN DE UNA PROPUESTA

| | | | | | | |
|--|----------------------------|--|---|---|--|--|
| | | carecen de interacción significativa. | otras necesitan mejoras. | fomentan la participación y el aprendizaje. | | |
| | Relevancia de los recursos | Los recursos no son relevantes ni actuales | Algunos recursos son relevantes, pero se necesitan mejoras. | La mayoría de los recursos son relevantes y actuales. | | |

Fuente: Elaboración propia

Con relación al procedimiento para la recolección de la información, este se efectuó el último día de la jornada académica, de manera virtual mediante la plataforma Zoom, con las siguientes acciones:

- a) El día anterior se envió un correo electrónico a las personas participantes con el enlace de una carpeta en Google Drive con las cuatro unidades de la guía de formación *UNA oportunidad: perspectivas vocacionales. Estrategias de intervención en Orientación* (Salas-Pérez y Vargas-Hernández, 2023) y los materiales de trabajo.
- b) Se realizó una breve presentación de la estructura de las unidades de la guía de formación.
- c) Se procedió a iniciar el trabajo individual, el cual consistió en revisar cada una de las unidades en las carpetas compartidas considerando criterios e indicadores de la lista de cotejo (ver Tabla 1).
- d) Las personas participantes remitieron a un correo electrónico sus listas de cotejo individual, una vez concluido el tiempo asignado.
- e) Se procedió a habilitar salas en Zoom para grupos pequeños, los cuales estaban previamente establecidos por el equipo investigador según el contexto laboral de las personas participantes: Agencia Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública, universidades estatales, organizaciones no gubernamentales y sector privado.

- f) Se procedió a iniciar el trabajo grupal, el cual consistió en socializar sus apreciaciones de las unidades y sintetizar las fortalezas y las debilidades de cada una estas, así como proponer opciones de mejora.
- g) Los grupos remitieron a un correo electrónico sus hojas de trabajo grupal, una vez concluido el tiempo asignado.
- h) Posteriormente, se generó un espacio de cierre y agradecimiento por la participación.

Resultados

Para la presentación de los resultados, este apartado se subdivide en dos: “Fase del trabajo individual del proceso de validación” y “Fase del trabajo grupal del proceso de validación”. En el primer subapartado los resultados se agrupan por cada una de las unidades de trabajo, mientras que el segundo presenta de manera general los resultados del trabajo grupal.

a) Fase del trabajo individual del proceso de validación

Resultados de la valoración de la unidad I: “Formación y capacitación profesional - Actualizándome-”

En esta primera unidad se brinda importancia a la actualización constante y la adquisición de aprendizajes necesarios para la persona profesional en orientación. Entre los contenidos y temas que más se mencionan están las teorías, enfoques y paradigmas enmarcados en orientación vocacional y el desarrollo de carrera. Por lo tanto, esta unidad aborda las siguientes temáticas: teorías, enfoques y paradigmas de la orientación vocacional, desarrollo de carrera y diseño de vida (*life design*) y paradigma crítico de la orientación vocacional.

Tabla 2

Resultados de la unidad I: “Formación y capacitación profesional –Actualizándome-”

| Dimensión | Criterio | Indicador | | | |
|---|---|-----------|-------|------|----|
| | | Bajo | Medio | Alto | NR |
| Conocimiento y competencias profesionales | Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal) | | 5 | 24 | 2 |
| | Secuencia lógica de contenidos | | 4 | 26 | 1 |
| Operacionalización con la población | Contextualización | 2 | 7 | 22 | |
| | Calidad de las actividades | | 7 | 22 | 2 |
| | Relevancia de los recursos | | 4 | 25 | 2 |

Fuente: Elaboración propia. NR: no responden

Del total de las valoraciones emitidas en la unidad 1: “Formación y capacitación profesional - Actualizándome”, se puede detallar lo siguiente:

En la dimensión “Conocimiento y competencias profesionales”, criterio “Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal)”, la mayoría de las respuestas (77,2 %) se ubican en el indicador considerado como alto; posteriormente, en un valor medio un 16,13 %, en tanto que 6,45 % no responden (NR). Se concluye que la mayoría de las personas profesionales en Orientación consideran este criterio con una valoración alta, señalando que el contenido es altamente pertinente y se ajusta bien a los objetivos y necesidades de formación.

Se logra distinguir con respecto al criterio “Secuencia lógica de contenidos”, que un 83,87 % lo señalan como “alto”; un 12,90 %, como “medio” y 3,23 % (una persona) no responde (NR). Considerando los porcentajes anteriores, se concluye que en su mayoría las personas que participaron en esta valoración determinan que la secuencia es lógica y facilita la comprensión.

Continuando con la revisión de resultados de la unidad I, específicamente en la dimensión “Operacionalización con la población”, criterio “Contextualización”, se puede observar que la mayoría de las respuestas (70,97 %) lo valoran como alto; un 22,58 %, como medio y dos respuestas (6,45 %) marcan el indicador “Bajo”; por ello es importante prestar atención a los porcentajes que se obtuvieron en los indicadores “Medio” y “Bajo”. Por consiguiente, se determina que la unidad está fuertemente contextualizada y relacionada con la realidad de la población que atienden.

En este mismo marco, en el criterio denominado “Calidad de las actividades”, un 70,97 % lo valoran como alto, un 22,58 % lo ubican como medio y un 6,45 % no responden (NR). Como resultado, se destaca que la valoración presentada indica que todas las actividades son efectivas, fomentan la participación y el aprendizaje.

En cuanto al criterio “Relevancia de los recursos”, encontramos que un 80,65 % de las valoraciones se ubican en “Alto”; en medio, un 12,90 %; y, nuevamente, un 6,45 % no responden (NR). Por ello, se determina que la mayoría de los recursos son relevantes y actuales.

En resumen, se puede indicar, que la unidad I: “Formación y capacitación profesional - Actualizándome-”, es altamente valorada (76,77 %) por las personas profesionales en orientación. Asimismo, se refleja un 17,42 % que la sitúan en un rango medio y un 1,29 % en el rango bajo, habiendo también un 4.52 % de participantes que no responden (NR). Por lo anterior, se puede concluir que la valoración es positiva en todas las dimensiones y criterios evaluados.

Resultados de la valoración de la unidad II: “Contextos emergentes -Apropiándose de los contextos emergentes-”

La segunda unidad hace un énfasis espacial en la dimensión del conocimiento y competencias profesionales relacionadas con la apropiación y aplicación del conocimiento, que llevan al intercambio de información, saberes, reflexiones y buenas prácticas. Por ello, se encuentra asociadas con los siguientes temas: contextos emergentes, revolución 4.0, enfoques multi-, inter- y transdisciplinarios, inteligencia artificial, orientación vocacional en contextos emergentes y los nuevos rumbos de la orientación vocacional en Costa Rica.

A continuación, se presentan los resultados de las dimensiones y criterios desarrollados en la unidad II: “Contextos emergentes - Apropiándose de los contextos emergentes-”.

Tabla 3

Resultados de la unidad II: “Contextos emergentes –Apropiándose de los contextos emergentes-”

| Dimensión | Criterio | Indicador | | | |
|---|---|-----------|-------|------|----|
| | | Bajo | Medio | Alto | NR |
| Conocimiento y competencias profesionales | Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal) | 1 | 27 | 3 | |
| | Secuencia lógica de contenidos | 2 | 27 | 2 | |
| Operacionalización con la población | Contextualización | 9 | 20 | 2 | |
| | Calidad de las actividades | 6 | 20 | 5 | |
| | Relevancia de los recursos | 1 | 3 | 24 | 3 |

Fuente: Elaboración propia. NR: no responden

Se logra distinguir con facilidad las valoraciones emitidas por parte de las personas profesionales en orientación a partir de la revisión realizada a la unidad II: Contextos emergentes - Apropriándose de los contextos emergentes” y en cada una de las dimensiones y criterios que se presentan a continuación.

En la dimensión “Conocimiento y competencias profesionales”, el criterio “Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal)” es ubicado en el indicador “Alto” por un 87,10 % de las personas que participaron; un porcentaje reducido de 3,23 % corresponde a la categoría “Bajo”; y un 9,68 % (tres personas) no responden (NR). Por lo anterior, se subraya que el contenido es altamente pertinente y se ajusta bien a los objetivos y necesidades de formación.

En el segundo criterio de esta misma dimensión, “Secuencia lógica de contenidos”, se observan porcentajes muy similares a lo anterior, señalándolo como alto un 83,87 %; un 6,45 %, como “medio”; mientras que un 6.45 % no responden (NR). Esto demuestra que la secuencia es lógica y facilita la comprensión

Específicamente en la dimensión “Operacionalización con la población”, criterio “Contextualización”, se obtuvieron un 64,52 % de valoraciones altas; un 29,03 % de bajas, que representan un porcentaje importante al que se debe prestar atención; y se encuentra un 6,45 % que no responde (NR). A partir del porcentaje mayor, se puede indicar que la unidad está fuertemente contextualizada y relacionada con la realidad de la población que atienden.

Siguiendo con la revisión del criterio denominado “Calidad de las actividades”, encontramos que más de la mitad de las valoraciones, un 64,52 % se establecen en “Alto”; otro porcentaje muy importante a considerar (19,35 %) lo ubican en “Bajo” (nueve respuestas); en tanto que un 16,13 % no responden (NR). Por tanto, se establece que todas las actividades son efectivas, fomentan la participación y el aprendizaje.

En cuanto al criterio denominado “Relevancia de los recursos”, encontramos que un 77.42 % lo valoran como alto; un 9.68 % lo ubican como medio; una persona (3.23 %) lo ubica en un rango bajo; y un importante 9,68 % no responde (NR). La valoración indica que la mayoría de los recursos son relevantes y actuales.

A partir de los resultados encontrados en la unidad II: “Contextos emergentes - Apropiándose de los contextos emergentes”, es necesario señalar que la valoración emitida por las personas profesionales en orientación brinda el siguiente resultado: un 76.16 % a nivel general continua indicando el rubro de “Alto”, brindando consecuentemente una validación importante al documento; a su vez, se logra determinar que un 13.55 % lo coloca en el rango de “Medio”, y un 0.65 % indica que es bajo; además continua la tendencia de obtener un 9.68 % de falta de respuesta (NR) ante las valoraciones solicitadas en este estudio.

Resultados de la valoración de la unidad III: “Recursos tecnológicos -Tecno-orientación-”

La tercera unidad presenta la importancia de la apropiación de competencias que permitan el acercamiento a la creación de entornos virtuales y el uso de herramientas tecnológicas que facilitan los procesos orientadores, principalmente en los procesos vocacionales. Por ello, se brinda un desarrollo amplio de tres temáticas asociadas a la tecnología y la orientación: uso de herramientas tecnológicas, entornos virtuales asociados a la orientación vocacional y la instrumentalización, que favorece el desarrollo de temas vocacionales.

Tabla 4

Resultados de la unidad III: “Recursos tecnológicos – Tecno-orientación-”

| Dimensión | Criterio | Indicador | | | |
|---|---|-----------|-------|------|----|
| | | Bajo | Medio | Alto | NR |
| Conocimiento y competencias profesionales | Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal) | | 5 | 24 | 2 |
| | Secuencia lógica de contenidos | | 2 | 25 | 4 |
| Operacionalización con la población | Contextualización | 2 | 4 | 21 | 4 |
| | Calidad de las actividades | | 6 | 21 | 4 |
| | Relevancia de los recursos | | 4 | 23 | 4 |

Fuente: Elaboración propia. NR: no responde.

En la tabla anterior, se pueden reconocer las valoraciones brindadas a la tercera unidad en análisis, “Recursos tecnológicos –Tecno-orientación”, la cual se encuentra vinculada con el impacto producido por la cuarta revolución industrial y todas las implicaciones en la vida de las personas.

En la dimensión “Conocimiento y competencias profesionales”, criterio “Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal)”, se puede observar que un 77.42 % lo valora como alto, un importante porcentaje, 16.3% (correspondiente a cinco personas) lo ubica en un rango bajo, mientras que un 6.45 % no responden (NR). Los resultados señalan que el contenido es altamente pertinente y se ajusta bien a los objetivos y necesidades de formación.

En el segundo criterio de la dimensión en análisis, “Secuencia lógica de contenidos”, se observan los siguientes porcentajes: un 80.65 % indican un alto grado de valoración; un 6,45%,

un valor medio; y un sorprendente 12.90 % (cuatro personas) no responden (NR). En consecuencia, se indica que la secuencia es lógica y facilita la comprensión.

Por su parte, en la dimensión “Operacionalización con la población”, criterio “Contextualización”, un 67,74 % de las valoraciones se ubican en un rango alto; un 12,90 %, le otorgan un puntaje medio; mientras que un 6.54 % lo señalan como bajo -estos últimos dos porcentajes requieren una revisión-; en tanto que un 12,90 % no responden (NR), situación de respuesta que genera cuestionamientos importantes. Por todo ello, podemos decir que la unidad está fuertemente contextualizada y relacionada con la realidad de la población atendida.

Considerando los porcentajes y dando paso a la revisión del criterio denominado “Calidad de las actividades”, encontramos que un 67,74 % lo consideran alto; otro porcentaje muy importante a tener en cuenta, que representa el 19,35 % , lo ubican en como bajo; y un 12,90 % no responden (NR). Continuando la tendencia indicada, se concluye que todas las actividades son efectivas, fomentan la participación y el aprendizaje.

Ante la revisión del criterio denominado “Relevancia de los recursos”, encontramos que un 74,19 % lo valoran como alto, un 12,90% lo ubican como medio y un importante 12,90 % no responden (NR). Vemos que se confirma la tendencia de respuesta de los dos criterios anteriores; consecuentemente, la valoración indica que la mayoría de los recursos son relevantes y actuales.

A partir de los resultados encontrados en la unidad III: “Recursos tecnológicos -Tecnorientación”, y siendo conscientes de la implicación de este tema en el trabajo cotidiano de las personas profesionales en orientación, se señala de manera general lo siguiente: un 73,55 % de participantes continúa indicando el rubro “Alto”, brindando consecuentemente una validación importante a la propuesta presentada; un 13.55 % opta por el rango medio, y un 1.29 % señala

que es bajo. Según la tendencia presentada, un 11,61 % no responden (NR), es decir, no contribuyen con el análisis requerido.

Resultados de la valoración de la unidad IV: “Empleabilidad -Proemplear-”

En la cuarta y última unidad se busca un acercamiento a la conceptualización y principales elementos asociados a la empleabilidad; con ello, se subraya que se transita por espacios y panorama actuales que plantean realidades laborales que requieren y exigen ambientes organizacionales caracterizados por ser competitivos, pero a su vez con cierto grado de flexibilidad en un mundo cambiante. Se comparten temas como: atributos personales, competencias profesionales, competencias técnicas y experiencia laboral.

Tabla 5

Resultados de la valoración de la unidad IV: “Empleabilidad-Proemplear-”

| Dimensión | Criterio | Indicador | | | |
|--|---|-----------|-------|------|----|
| | | Bajo | Medio | Alto | NR |
| Conocimiento y competencias profesionales | Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal) | 1 | 26 | 4 | |
| | Secuencia lógica de contenidos | | 26 | 5 | |
| Operacionalización con la población | Contextualización | 1 | 3 | 21 | 6 |
| | Calidad de las actividades | | 5 | 21 | 5 |
| | Relevancia de los recursos | | 3 | 22 | 6 |

Fuente: Elaboración propia. NR: no responde.

En la tabla anterior se pueden reconocer las valoraciones brindadas a la cuarta unidad en análisis, denominada “Empleabilidad -Proemplear-” , que busca conceptualizar e indicar aspectos relacionados con la temática y la compleja dinámica que la caracteriza, por lo que la capacidad de adaptación es un requisito indispensable para las personas en la actualidad.

En la dimensión “Conocimiento y competencias profesionales”, criterio “Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal)”, se puede observar que un 83.87 % lo valoran como alto; un importante porcentaje de 3.22 % (una persona), como bajo; y 12.9% no responden (NR). Lo resultados señalan que el contenido es altamente pertinente y se ajusta bien a los objetivos y necesidades de formación.

En el segundo criterio “Secuencia lógica de contenidos”, se observan los siguientes porcentajes: 83.87 % manifiestan una valoración alta, en tanto que 16.13 % (4 personas) no responden (NR), por lo que se indica que la secuencia es lógica y facilita la comprensión.

Con respecto a la dimensión “Operacionalización con la población”, criterio “Contextualización”, se obtiene un 67,75 % de respuestas en el rango alto; un 9.60 % de las mismas se ubica en una valoración media; un 3.20 %, en un rango bajo; mientras que 19.35 % no responden (NR), situación de respuesta que genera cuestionamientos importantes. De ello se concluye que la unidad está fuertemente contextualizada y relacionada con la realidad de la población atendida.

En cuanto a la revisión del criterio denominado “Calidad de las actividades”, encontramos que un 67,74 % lo califica como alto; otro porcentaje muy importante a considerar, que representa el 16,12 %, lo ubica en un rango medio; y 16.12 % no responden (NR). Continuando la

tendencia indicada, se señala que todas las actividades son efectivas, fomentan la participación y el aprendizaje.

Ante la revisión del criterio denominado “Relevancia de los recursos” encontramos que un 66.75 % lo valoran como alto; un 9,17 %, como medio y un 19.30 % no responden (NR), lo que replica la tendencia de respuesta de los dos criterios anteriores. Consecuentemente, la valoración indica que la mayoría de los recursos son relevantes y actuales.

A partir de los resultados encontrados en la unidad IV: “Empleabilidad -Proemplear-”, se le brinda importancia al tema, a pesar de que no todos lo desarrollan en la cotidianidad de sus respectivos ámbitos laborales. Siendo conscientes de la implicación de este tema en el trabajo diario de las personas profesionales en orientación, se señala de manera general lo siguiente: un 74,20 % de participantes continúa marcando el casillero “Alto”, brindando consecuentemente una validación importante a la propuesta presentada, un 7.75 % la ubica el rango medio y un 0.65 % indica que es bajo. De acuerdo con la tendencia presentada, 16.77 % no responden (NR).

b) Fase del trabajo grupal del proceso de validación

Se transcribe de manera textual lo indicado por los subgrupos. Dichos aportes servirán en la construcción de un trabajo mejorado y fortalecido en cada una de las unidades expuestas a la valoración.

Tabla 6

Valoraciones de la unidad I: “Formación y capacitación profesional-Actualizándome-”

| | |
|------------|---|
| Fortalezas | <ul style="list-style-type: none">• Pertinente de [sic] la propuesta para los contextos educativos.• Pertenencia [sic] de estrategias y referencias. |
|------------|---|

- Explicación de los Paradigmas de la orientación
- La propuesta del contenido y la secuencia lógica parece adecuada.
- Lograr la sistematización de todas las teorías.
- Conseguir la aplicación de cada contenido a la práctica profesional.
- Contenidos que aportan desde la teoría al quehacer de la profesión.
- Esfuerzos de la Universidad Nacional por capacitar a la población profesional.
- El plan propone actividades ajustadas a la nueva teoría.
- Identificación de las necesidades de formación en la disciplina, así como la incorporación de un plan de acción a partir de la investigación realizada para fortalecer las competencias de las profesionales en orientación permitiendo a su vez un ajuste necesario y requerido en la sociedad costarricense.
- La secuencia resulta una fortaleza, pues reúne los principales teóricos de la Orientación.

Debilidades

- Mencionar más autores a nivel global, internacional en especial en Latinoamérica.
- Hacer énfasis de los aportes desde la orientación no solamente de la filosofía.
- Profundizar el análisis contextual en las necesidades particulares.
- La redacción puede ser un poco repetitiva y confusa (palabras de inicio de párrafo).
- No nos quedó clara la diferencia entre la autobiografía y la reseña histórica.

- Vacío hacia el área de trabajo penitenciario, el trabajo se contextualiza mucho hacia el área educativa.
 - En cuanto a las etapas del desarrollo vocacional, la literatura de referencia es antigua, tomaría como base teórica las etapas del desarrollo humano de la OMS [Organización Mundial de la Salud], la cual se actualiza más frecuentemente porque la población ha variado.
 - Falta un de un plan de acción dirigido a profesionales en Orientación de forma paralela a la población meta de cada ámbito u orientados [sic].
 - No enfocarse tanto en el pasado, tratar de “entrarle a lo nuevo”.
 - Se enfoca mucho en la teoría de años atrás y no se avanza con teoría nueva.
 - Se encuentra esta actualización en una fase inicial por lo que no se ha terminado de operacionalizar la implementación de cursos de extensión docente, así como la incorporación de cursos en la formación de estudiantes pronto[s] a egresar de las casas formadoras.
 - Se presenta como debilidad otros referentes más actuales aparte de los que se presentan.
 - Tropicalización de las teorías a Costa Rica.
- Mejoras
- A nivel general creo que es importante unificar las unidades de trabajo e integrarlas.
 - Facilitar el material para tener el acceso a los recursos (QR o enlaces)
Desarrollar espacios de capacitación para aplicarlos.

- Se podrían incluir técnicas y herramientas lúdicas o tecnológicas que trabajen *Life design* y narrativa de manera recreativa e introspectiva. Es importante incluir información sobre la corporalidad y narrativa en el diseño de carrera, técnicas de *Design thinking* y metodologías ágiles de proyectos que se pueden trabajar desde orientación vocacional.
- Trascender la información hacia el ajuste del trabajo con población penal, tropicalizando los contenidos y temáticas.
- Es más, de conceptos que de aplicabilidad a la realidad.
- Más insumos teóricos para hacer el análisis de las actividades con la persona.
- “Tropicalizar la teoría” a los insumos para abordarlos en diferentes contextos laborales
- Es necesario aun [sic] materializar en términos de inteligencia artificial en cursos destinados y canalizados a personas profesionales en Orientación (aplicabilidad).
- Con los cursos existentes, aunque no contextualizados a la orientación, el reto para la persona profesional en la disciplina es construir y fortalecer su carrera profesional actualizando en [sic] los cursos.
- La falta de interdisciplinariedad y de proyecciones a futuro.
- El tema vocacional no es solo nuestro, puede enriquecerse de otras disciplinas y metodologías.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Valoraciones de la unidad II: “Contextos emergentes-Apropiándose de los contextos emergentes-”

| | |
|-------------|--|
| Fortalezas | <ul style="list-style-type: none">• Se incluye la necesidad de integrar la AI en los contextos educativos.• Procura valorar sus aportes.• Se trabaja en la construcción del aprendizaje, flexibilidad y creatividad. Utilizando los recursos disponibles.• La propuesta del contenido y la secuencia lógica parece adecuada.• Innovación en cuanto a propuestas de abordaje recientes que se ajustan a las necesidades de las generaciones actuales.• Ampliar nuestro campo acción y abarcar más población.• Ser flexibles dentro de la incertidumbre. |
| Debilidades | <ul style="list-style-type: none">• El acceso a la tecnología y los recursos en general en los diferentes contextos.• Instituciones con realidades sumamente complejas. Incluso el acceso a infraestructura apropiada.• Visibilizar la lógica de mercado, competencia y globalización.• Sobre la figura 6. Se esperaba el desarrollo de cada uno de esos elementos, se podría omitir la figura puesto que no tiene gran relación con lo expuesto. |

| | |
|---------|---|
| Mejoras | <ul style="list-style-type: none"> • Se enfatiza mucho en procesos vocacionales de elección de carrera, sin embargo, en la población penal se requiere mayor fuerza a la inserción laboral desde la empleabilidad principalmente. • Restricciones legales propias de la Administración penitenciaria para acceso a recursos tecnológicos para acompañar a la población al ajuste a estos contextos. • Al ser población privada de libertad ellos [sic] ajustarse y adaptarse a lo que la Institución les ofrece. • Falta un de un plan de acción dirigido a profesionales en Orientación de forma paralela a la población meta de cada ámbito u orientados. • No es tan aterrizadas como la primera unidad. • Tener herramientas tecnológicas que nos permitan hacer Orientación vocacional de forma breve y ajustada a las necesidades de las personas consultantes. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Incluir un curso relacionado en las formaciones universitarias y brindar cursos para la actualización sobre la incertidumbre y procesos de orientación para la toma de decisiones. |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Valoraciones de la unidad III: “Recursos tecnológicos- Tecno-orientación-”

| | |
|------------|--|
| Fortalezas | <ul style="list-style-type: none"> • Claridad de las diferencias generacionales. • Acceso a la información • Aprendizaje más interactivo. |
|------------|--|

- Nos ayuda a prepararnos para el futuro.
- Funciona como herramientas para recopilar datos.
- El uso de la tecnología nos acerca entre generaciones.
- Atinada la señalización de los recursos tecnológicos como unidad relevante.
- Empoderamiento a personas profesionales para la trascendencia en cuanto al uso de recursos tecnológicos para la facilitación de sus labores.
- Excelente información teórica.
- Identificación que se debe mejorar en este aspecto.

Debilidades

- Nuevamente las diferencias en el acceso de recursos.
 - La resistencia a la tecnología por parte de los profesionales.
 - Las herramientas tecnológicas que se mencionan no son las más novedosas o innovadoras.
 - Dificultad de acceso a tecnologías y recursos digitales en cuanto a uso de herramientas por la población penal.
 - A excepción del paquete básico de Office, población privada de libertad no tiene ni puede tener acceso a recursos tecnológicos, lo cual es limitante para poder transmitir el conocimiento.
 - Tampoco se cuenta con laboratorios informáticos en todos los Centros penales.
 - Falta un de un plan de acción dirigido a profesionales en Orientación de forma paralela a la población meta de cada ámbito u orientados.
 - No es tan aterrizadas como la primera unidad
-

- Falta la creación de apps y herramientas con inteligencia artificial para la intervención orientadora.
 - No se cuentan [sic] con los recursos o con el acceso en muchos de nuestros contextos socioeconómicos.
- Mejoras
- Se podría incluir más información no solo de Inteligencia artificial sino también de automatización de las carreras, automatización de los servicios profesionales en orientación y de las tareas administrativas comunes.
 - Realizar trabajos con personas jóvenes
 - Fortalecimiento de herramientas para los profesionales, para que puedan aumentar el conocimiento y la práctica en contextos poco tradicionales, como la población penal, ya que su realidad tiene sus propias particularidades emergentes.
 - La posibilidad de que se llegue a contar con este tipo de accesos sería más adaptable en el Nivel Seminstitutional.
 - Propiciar espacios para que la población meta pueda interactuar con las nuevas herramientas tecnológicas.
 - Crear un plan de acción estratégico para profesionales en Orientación sobre el acercamiento tecnológico y digital.
 - Formarse para la generación de las herramientas tecnológicas para crear recursos pertinentes.
-

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Valoraciones de la unidad IV: “Empleabilidad-Proemplear-”

Fortalezas

- Integra las unidades anteriores en la búsqueda de las a características de empleabilidad y el empleo como oportunidad de desarrollo personal.
- Visión integral de empleabilidad.
- Actualización constante.
- Corresponde a la unidad que posee mayor apego a las necesidades de la población penal.
- Abordaje de la incertidumbre y la comprensión de las transiciones de vida, siendo la privación de libertad una crisis inesperada, para que la población consiga adquirir herramientas para ocuparse nuevamente.
- Surge en Costa Rica la necesidad de dar respuesta desde la Orientación Laboral
- La actualización que la disciplina que ha ido adquiriendo en biografía Nacional.

Debilidades

- Centrado al área de inserción profesional o que van a ocuparse por primera ocasión.
 - Falta un [sic] de un plan de acción dirigido a profesionales en Orientación de forma paralela a la población meta de cada ámbito u orientados.
 - No es tan aterrizadas como la primera unidad.
 - Falta generar a partir de los estudios contextualizados de Murillo y Jiménez en el país, propuestas de intervención que se ajusten a los diferentes ámbitos de la Orientación (MEP [Ministerio de Educación
-

Pública], INA [Instituto Nacional de Aprendizaje], MJP [Ministerio de Justicia y Paz], y otros).

- Mejoras
- Una debilidad es que es altamente cambiante. La inmediatez.
 - Sobre la privatización del servicio de orientación y emprendimiento creo que es un tema demasiado relevante que atiende a un contexto emergente y no se desarrolla.
 - Considerar personas que ya se encuentran ocupadas y que experimentaron una crisis (como la privación de libertad) por lo que requieren apoyo para una reinserción laboral.
 - Es evidente, la necesidad de escribir de lo que se realiza en nuestros puestos de trabajo, sistematizar las buenas prácticas y generar propuestas de intervención de [sic] facilite[n] el accionar.
-

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En la validación realizada se reconoce la construcción exhaustiva de una propuesta diseñada para aportar estrategias de intervención que pueden realizar las personas profesionales de la orientación en Costa Rica. Cada una de las etapas condujo a una revisión detallada y una mirada por parte de la población, que valoró cada una de las unidades temáticas compartidas. Con ello, se obtuvieron resultados vinculados al quehacer cotidiano en los diferentes contextos laborales en los que se desarrollan dichos profesionales. Se logró identificar con detalle las valoraciones en cuanto a las dimensiones: “Conocimiento y competencias profesionales” (criterios: “Contenido (conceptual, procedimental y actitudinal” y “Secuencia lógica de contenidos”) y “Operacionalización con la población orientada” (criterios: “Contextualización”, “Calidad de las actividades” y “Relevancia de los recursos”).

El ejercicio de validación permitió obtener una visión integral de la propuesta “UNA oportunidad: perspectivas vocacionales”, con la cual, una vez más, se unen esfuerzos que se realizan para mejorar la formación y capacitación de profesionales en orientación. En consecuencia, se trata de una adaptación con las nuevas dinámicas laborales y las necesidades de las nuevas generaciones. Por ello, se continúa con la necesidad de replantear la labor del profesional en orientación vocacional, para brindar alternativas que le permitan atender aspectos relacionados con la formación y capacitación profesional, los contextos emergentes, el manejo de tecnologías, así como mejores y novedosas estrategias para la empleabilidad.

Se sugiere continuar generando investigaciones encaminadas a fortalecer la disciplina de la orientación y a una mejora continua de las acciones que se desarrollan con las poblaciones de personas orientadas en los diferentes ámbitos laborales en Costa Rica.

Referencias

- Badilla Chavarría, L. (2006). Fundamentos del paradigma cualitativo en la investigación educativa. *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 4(1), 42-51. <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v4i1.411>
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. En N. K. Denzin e Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 1-32). Sage.
- Flores Buils, R., Gil Beltrán, J. y Caballer Miedes, A. (2015). Formación de los orientadores de educación secundaria en: Estados Unidos, Francia, Reino Unido y España. En T. Ramiro-Sánchez y M. T. Ramiro (Coords.), *Avances en ciencias de la educación y del desarrollo, 2015* (pp. 175-181). Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1991/2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). McGraw-Hill.
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Antecedentes históricos de la orientación laboral como área especialización de la disciplina de la orientación en Costa Rica. *Revista de Orientación Educativa*, 35(68), 1-21.
- Müller, M. (1999). El trabajo de los orientadores: actualizarse para orientar en contextos de cambio laboral y cultural. *Revista da ABOP*, 3(1), 179-190.
- Murillo Aguilar, O. y Arguedas Negrini, I. (2015). La orientación en un contexto incierto: promoción de la esperanza durante la etapa adolescente. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17627>

Salas-Pérez, K. y Vargas-Hernández, E. (2023). *Propuesta de estrategias de intervención: UNA oportunidad: perspectivas vocacionales* [Documento inédito, presentado en el marco de la Universidad Nacional de Costa Rica].

Simons, H. (2009/2011). *El estudio de caso: teoría y práctica*. Ediciones Morata.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s.f). *Catálogo de listas de cotejo*.