

# Perfil profesional en Orientación de Costa Rica: diseño y validación

## Professional profile in Guidance Counseling in Costa Rica: design and validation

Silvia Alvarado-Cordero<sup>1</sup>

Mary Paz Calvo-Siles<sup>2</sup>

María José Carazo-Herrera<sup>3</sup>

María José Delgado-Tenorio<sup>4</sup>

Roy Murillo-Villalobos<sup>5</sup>

Guadalupe Rodríguez-Zúñiga<sup>6</sup>

Álvaro Roque-Rojas<sup>7</sup>

Fecha de recepción: 11-12-2022

Fecha de aceptación: 27-01-2023

### Resumen

El artículo presenta la construcción del perfil profesional de quienes ejercen la Orientación en Costa Rica, según la formación inicial universitaria, conformado por veinte conocimientos, doce habilidades y quince actitudes.

Se utilizó una metodología cuantitativa mediante la técnica de análisis de contenido e instrumento de validación de contenido. Según el juicio de personas expertas, se contó con nueve personas profesionales en Orientación que laboran como docentes de la carrera; específicamente tres participantes de cada una de las universidades involucradas: Universidad Católica, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional.

Los rasgos que se destacaron en la validación son: el conocimiento en teorías, enfoques y estrategias de la Orientación Vocacional, la habilidad para promover el desarrollo de habilidades para la vida y la actitud de apertura al desarrollo personal.

Se obtuvo como resultado la validación del perfil profesional, en el cual todos los conocimientos, las habilidades y las actitudes fueron valoradas con alta y muy alta pertinencia; la mayoría obteniendo una calificación superior a 40 puntos, siendo 45 la mayor puntuación. Asimismo, estos elementos se valoraron en un 98% como rasgos claros.

**Palabras clave:** Perfil profesional, Orientación, ejercicio profesional, formación inicial.

### Abstract

This article presents the construction of the professional profile of guidance counselors in Costa Rica, based on their initial university training. The profile comprises twenty areas of knowledge, twelve skills, and fifteen attitudes. A quantitative methodology using content analysis and content validation instruments was employed. Expert judgment involved nine practicing guidance professionals who are also educators in the field, representing three universities: Universidad Católica, Universidad de Costa Rica, and Universidad Nacional. Notable aspects in the validation process include knowledge of vocational guidance theories and approaches, the ability to foster life skills development, and an open attitude towards personal development. The validation results indicate high relevance for all knowledge, skills, and attitudes, with most exceeding 40 points on a scale of 0 to 45. Additionally, 98% of these elements were evaluated as clear traits.

**Keywords:** Professional profile, Guidance, professional practice, initial training.

1. Doctora en Educación, Docente, Universidad de Costa Rica, Costa Rica; email: silvia.alvaradocordero@ucr.ac.cr; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2909-7873>
2. Licenciada en Ciencias de la Educación énfasis en Orientación, Orientadora, Ministerio de Educación Pública-Escuela de Excelencia Pueblo Nuevo; email: marycalvosiles@gmail.com; ORCID: <https://0000-0002-8944-8260>
3. Licenciada en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, Asesora Educativa de EducationUSA, Centro Cultural Costarricense Norteamericano; email: carazomariajose@gmail.com; ORCID: <https://0000-0002-4887-0721>
4. Licenciada en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, Gestora/consultora de intermediación laboral (UTN) / Docente universitaria para la carrera de Educación Preescolar (UIA); email: mari.delgt12@gmail.com; ORCID: <https://0000-0002-2592-319X>
5. Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, Coordinador del Departamento de Orientación y Psicología, Colegio del Sagrado Corazón de Jesús; email: roy.murillo.villalobos@mep.go.cr; ORCID: <https://0000-0003-0583-009X>
6. Licenciada en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, Gerente propietaria, Ciclo El Valle; email: guadalupemrzu@gmail.com; ORCID: <https://0000-0002-9017-9213>
7. Licenciado en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, Orientador, Colegio Seráfico San Francisco; email: alvaroroque26@gmail.com; ORCID: <https://0000-0001-9753-5287>

## 1. Introducción

Este artículo presenta los resultados de un estudio que planteó como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los conocimientos, las habilidades y las actitudes que caracterizan el perfil profesional de quienes ejercen la Orientación en Costa Rica, según los planes de estudio de la Universidad Católica (UCAT), Universidad de Costa Rica (UCR) y Universidad Nacional (UNA)<sup>8</sup>?

El estudio surgió a partir de la dificultad de legitimar un perfil profesional de forma adecuada para la profesión de la Orientación en el contexto costarricense, a pesar del desarrollo académico de las casas formadoras y el ejercicio de las personas profesionales a lo largo de los años. Según Sandoval (2018), se ha obstaculizado definir y validar un perfil profesional ante la sociedad, dado que existe dificultad para reconocer la identidad, las funciones y el aporte de la persona profesional en Orientación en los diferentes contextos en que esta se desarrolla. A partir de este planteamiento, se realizó una investigación con el objetivo de construir el perfil profesional de la Orientación en Costa Rica, según la formación inicial universitaria.

En este artículo se presentan los resultados obtenidos que corresponden a los objetivos específicos: establecer el perfil profesional de quienes ejercen la Orientación en Costa Rica, a partir de los conocimientos, las habilidades y las actitudes en que coinciden los planes de estudio de universidades que forman profesionales; así

como, validar el perfil profesional de quienes ejercen la Orientación en Costa Rica, a partir de los conocimientos, las habilidades y las actitudes en que coinciden los planes de estudio de universidades que forman profesionales.

De acuerdo con Hawes y Corvalán (2005), es fundamental la construcción adecuada del perfil, ya que proporciona información relevante al mercado laboral; en especial, al sector empleador que solicita los servicios de las personas profesionales en los diferentes contextos de trabajo. Por esta razón, para el logro de los objetivos de la investigación, de acuerdo con Hawes y Corvalán (2005) se definió el perfil profesional como:

El conjunto de rasgos y capacidades, que certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal profesional” pudiéndose encomendar a tareas para las que se supone capacitado y competente (p.13).

Es el conjunto de rasgos entendidos como conocimientos, habilidades y actitudes, que facilitan definir el campo de acción e intervención de la persona profesional; dónde se puede desempeñar, cómo puede hacerlo y cuáles son las expectativas sociales que se esperan de determinada profesión. (Murillo, 2018)

Lo anterior se vincula a la identidad profesional, la cual facilita la definición y legitimación del perfil; y este a su vez, delimita algunos rasgos esperados para una profesión. Por lo

8. Dentro del documento las autoras harán referencia a estas instituciones a través de sus acrónimos.



que se manifiesta la necesidad de encontrar aspectos comunes dentro de esta, lo cual puede obtenerse de diversos modos; en este caso se optó por partir de la formación que se brinda desde las universidades.

El presente artículo aporta a las personas profesionales en Orientación al facilitar la delimitación de su rol laboral, posibilitar el reconocimiento y la visibilización en contextos laborales, en el campo interdisciplinar y la sociedad costarricense en general.

## 2. Metodología

El artículo se ubica dentro del paradigma positivista, el cual responde a los hechos comprobados. El método científico que distingue a este tipo de investigación es el empírico-analítico, donde se utiliza una metodología basada en la experimentación y en la lógica empírica (Inche, Andía, Huamanchumo, López, Vizcarra y Flores, 2003). El enfoque bajo el cual se desarrolló la investigación fue el cuantitativo; este adopta una estrategia para confirmar los fenómenos que se plantean.

Durante el proceso de investigación se obtuvieron los datos mediante los planes de estudio de las universidades como fuentes de información. Se utilizó la técnica de análisis de contenido y el método semántico, que permitió encontrar similitudes o coincidencias de temas presentes entre cada uno de los rasgos que conforman el perfil (conocimientos, habilidades y actitudes); que a su vez son las variables

del estudio. De esta manera, se elaboró una lista y se resaltó el tema del que trataba cada uno ellos para construir el perfil basado en los rasgos mencionados anteriormente.

Una vez obtenidas estas similitudes, se incluyó en la lista de cada variable los conocimientos, habilidades y actitudes de cada universidad; destacando aquellos que de acuerdo a su semántica fueron similares en más de un centro de estudio; y por lo tanto, pudieron determinarse como coincidentes.

Específicamente relacionado con la validación del perfil profesional, Monje (2011) plantea la revisión del plan de investigación, por lo que se acudió a personas expertas en evaluación y en investigación cuantitativa, quienes aportaron recomendaciones en cuanto a las variables, los criterios de rigor científico y la estructura metodológica para garantizar la calidad y confiabilidad del estudio. Para dicha validación se utilizó la técnica de juicio de personas expertas, el cual es un proceso sistemático para recopilar la información.

Para ello se consideró lo que Escobar y Cervo (2008) plantean; y se adaptó a los siguientes pasos:

- **Selección de jueces:** Personas profesionales en Orientación que laboran como docentes de la carrera, quienes cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: Grado académico de licenciatura, mínimo de tres años de experiencia laboral en Orientación

en el contexto costarricense y ser docente universitario, con un mínimo tres años de experiencia, impartiendo cursos del plan de estudios vigente, incorporados al Colegio de Profesionales en Orientación. En total fueron nueve personas profesionales, tres de cada universidad.

- **Definición de los criterios para la validación:** Para la selección de los criterios más adecuados se tomó como referencia a Eslava (2019), quien propone dos criterios: pertinencia y claridad. Se define pertinencia como la correspondencia de cada conocimiento, habilidad y actitud con el perfil profesional de la Orientación; y claridad como el grado en que cada ítem presentado está redactado de forma precisa, facilitando la comprensión de cada conocimiento, habilidad y actitud que conforman el perfil profesional de la Orientación.
- **Diseño del instrumento de validación:** el instrumento de validación se realizó en la plataforma de Google Forms. Se utilizó una escala Likert en los criterios de pertinencia y claridad, de forma respectiva en el primero, las opciones fueron: 5, entendido como muy alta pertinencia; 4, alta pertinencia; 3, ni alta ni baja pertinencia; 2, baja pertinencia; y 1, muy baja pertinencia. En el segundo: 5, entendido como muy claro; 4, claro; 3, ni claro ni poco claro; 2, poco claro y 1, nada claro. Además, se recurrió a la validez facial con la finalidad de cumplir con la rigurosidad científica de la investigación, la

cual permitió comprobar el grado en que el instrumento midió lo que pretendía medir (Monje, 2011).

- **Cálculo de la concordancia entre jueces:** Se utilizó el método de Coeficiente de Validez de Contenido Hernández-Nieto, con el fin de calcular la concordancia entre los jueces. Este valora el grado de acuerdo que existe en un grupo de personas expertas, respecto a ítems planteados. (Pedrosa, Suárez-Álvarez y García-Cueto, 2013)

Pedrosa *et al.* (2013) plantean que la fórmula para su cálculo es la siguiente:

$$CVC = \frac{Mx}{V_{max}}$$

En ella se entiende la M como la media de las respuestas en cada ítem, y por V la posibilidad máxima de puntuación para cada uno. El resultado da un número entre 0 y 1; entre más cercano a 1, se entiende que existe mayor grado de acuerdo. En este sentido, cada ítem permanece en el instrumento si es mayor a 0.80; de lo contrario se considera que no hay acuerdo entre las personas expertas.

El siguiente paso fue calcular las medidas de dispersión: varianza y desviación estándar. En cuanto a la varianza de cada ítem, se utilizó el alfa de Cronbach, el cual dio como resultado 0.972, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se ubica en un rango de consistencia adecuada entre las respuestas.



En cuanto al procesamiento de los datos obtenidos en la validación y su respectivo análisis, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel, en la cual se aplicaron tres procesos básicos de estadística descriptiva. Estos fueron la distribución de frecuencias, las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

Para ello, se elaboraron tablas de frecuencias que permitieron ubicar las valoraciones dadas por las personas expertas en los criterios de pertinencia y claridad con relación a cada conocimiento, habilidad o actitud. Además, se ubicaron en los ran-

gos de puntuación del coeficiente de validez el número de ítems que hubo por cada uno.

### 3. Resultados

Como resultado del objetivo de establecer un perfil profesional de quienes ejercen la Orientación en Costa Rica, el equipo investigador a partir de los conocimientos, habilidades y actitudes coincidentes entre las casas formadoras, obtuvo el perfil profesional compuesto por 20 conocimientos, 12 habilidades y 15 actitudes, establecidos en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*El perfil profesional de la Orientación en Costa Rica solicitado por los planes de estudio*

Criterios	Requisitos profesionales
	Fundamentos epistemológicos de la Orientación
	Fundamentos filosóficos de la Orientación
	Desarrollo histórico de la Orientación
	Paradigmas de la investigación y su aplicación en las Ciencias Sociales
	Paradigmas, principios y modelos pedagógicos para el aprendizaje
	Teorías, enfoques y estrategias de la Orientación Vocacional
	Teorías de la sexualidad humana
	Teoría y enfoques de la Orientación familiar
	Etapas y tareas del desarrollo humano
	Conceptos relacionados con la diversidad
<b>Conocimiento</b>	Enfoques de intervención de la Orientación para el trabajo individual y grupal
	Etapas y tareas del desarrollo humano
	Principios de la Orientación (prevención, desarrollo e intervención social)
	Estrategias para la intervención individual y grupal en Orientación
	Objeto de estudio de la Orientación y sus características
	Factores socioculturales y naturales de las personas
	Principios de una sociedad multiétnica e intervención orientadora en contextos multiculturales
	Trabajo multi, inter y transdisciplinario desde la Orientación
	Herramientas tecnológicas y su aplicación a la Orientación
	El mercado laboral en Costa Rica y su contexto social, político y económico
	Legislación y normativa jurídica aplicada al quehacer profesional de la Orientación

**Habilidades**

Realizar investigación en la labor orientadora
Incorporar los principios de la multiculturalidad
Desarrollo histórico de la Orientación
Coordinar el trabajo con instituciones gubernamentales y no gubernamentales
Intervenir desde la Orientación para el desarrollo comunitario
Desarrollar intervenciones orientadoras en el ámbito laboral
Desarrollar la comunicación en la labor orientadora
Promover intervenciones orientadoras en diferentes contextos
Promover el desarrollo de habilidades para la vida
Diseñar, ejecutar y evaluar intervenciones orientadoras según la etapa de desarrollo en la que se encuentran las personas orientadas
Promover intervenciones orientadoras de manera grupal.
Etapas y tareas del desarrollo humano
Promover intervenciones orientadoras de manera individual
Ejercer el liderazgo en la labor orientadora.

**Actitudes**

Disposición al cambio
Fundamentos filosóficos de la Orientación
Autocrítica en su ámbito personal y profesional
Compromiso con su ética profesional
Actualización e innovación constante
Ser líder en su equipo de trabajo
Disposición para aprender a tomar decisiones
Disposición para el trabajo en equipo
Respeto las diferencias individuales y colectivas
Compromiso con los principios de equidad y justicia social
Sensibilización ante las diferentes necesidades y situaciones de las demás personas
Compromiso en su quehacer profesional
Aceptación y sensibilidad ante la diversidad
Apertura al desarrollo personal
Disposición en su ejercicio profesional
Autoaceptación
Compromiso con los principios de equidad y justicia social
Sensibilización ante las diferentes necesidades y situaciones de las demás personas
Demuestra compromiso en su quehacer profesional

A partir de la tabla anterior se efectuó el proceso de validación, en el cual todos los conocimientos, las habilidades y las actitudes fueron valoradas con “alta pertinencia” y “muy alta perti-



nencia”. La mayoría de los rasgos obtuvieron una calificación superior a cuarenta puntos. De ellos, tres tuvieron la puntuación más alta (45), como se observa en la tabla:

**Tabla 2**

*Puntuación absoluta y relativa del criterio Pertinencia, respecto a la total de rasgos*

Cantidad de rasgos	Puntuación absoluta	Puntuación relativa
Tres	45	100.00
Nueve	44	97.78
Nueve	43	95.56
Seis	42	93.33
Diez	41	91.11
Siete	40	88.89
Uno	39	86.77
Dos	38	84.44

Por otra parte, en el criterio de claridad, la mayoría de los rasgos se agruparon en el grado denominado “claro”; ya que un 98% lo valoró de este modo, y únicamente uno de estos fue valorado como “ni claro ni poco claro” por las personas expertas. Los cuatro que tuvieron una mayor puntuación fueron los conocimientos “enfoques de intervención de la Orientación para el trabajo individual y grupal”, “princi-

pios de la Orientación (prevención, desarrollo e intervención)”; “estrategias para la intervención individual y grupal en Orientación” y la habilidad fue “promover el desarrollo de habilidades para la vida”.

Estos datos muestran que las puntuaciones dadas a los ítems de claridad son más bajas que las de pertinencia:

**Tabla 3**

*Puntuación absoluta y relativa del criterio Claridad, respecto a la totalidad de rasgos*

Cantidad de rasgos	Puntuación absoluta	Puntuación relativa
Cuatro	44	97.78
Cinco	43	95.56
Diez	42	93.33
Seis	41	91.11
Ocho	40	88.89
Cuatro	39	86.77
Cinco	38	84.44
Cuatro	37	82.22
Cero	36	80.00
Uno	37	77.78

Es importante indicar que para este criterio de validación (Claridad), se tuvo una puntuación en la que no se considera que hubo consenso (solamente en un ítem), en comparación con las demás valoraciones realizadas por las personas expertas; y este fue el criterio de la habilidad: “Incorporar los principios de la multiculturalidad”.

Según las puntuaciones obtenidas en las valoraciones de pertinencia y claridad, la mayoría fueron puntuadas en dos grados de mayor posibilidad de puntuación, lo cual sugiere que en cuanto a los criterios de validez seleccionados, estos son pertinentes y claros.

Sin embargo, no es solo el grado de pertinencia y claridad lo que determina la validación de los ítems, ya que existe un coeficiente que lo indica. Por esta razón, se hace importante evidenciar parte de los resultados obtenidos por este cálculo estadístico, ya que es el que determinó cuáles conocimientos, habilidades y actitudes construidas fueron validados por las personas expertas y pueden ser incluidos en el perfil profesional de quienes ejercen la Orientación. A manera de ejemplo, se presenta el coeficiente obtenido para cada conocimiento (Ver Tabla 4).

Por tanto, si el coeficiente de validez fue superior a 0.80, para cada conocimiento, habilidad y actitud, indica que existió consenso.

#### 4. Discusión

Como parte de la validación del perfil profesional, se realizó el análisis a partir de los criterios

de pertinencia y claridad, con el objetivo de conocer en qué medida cada conocimiento, habilidad y actitud correspondía con el perfil profesional de la Orientación y si estaba planteado de manera clara.

Respecto al criterio de pertinencia, y según como se mostró en los resultados, todos los rasgos se ubicaron dentro de las categorías de alta pertinencia y muy alta pertinencia; en otras palabras, para este criterio se otorgaron puntuaciones muy favorables.

En este caso, uno de los rasgos que recibió la mayor puntuación fue el conocimiento de “teorías, enfoques y estrategias de la Orientación Vocacional”. Sin duda trata de un aspecto esencial, ya que, desde el comienzo de la disciplina, lo vocacional ha estado presente; incluso durante algún tiempo, el objeto de estudio fueron los procesos relacionados a la Orientación Vocacional (Estrada, Gómez y Muñoz, 2014). No obstante, con los años este se fue adaptando a las diferentes necesidades de las personas orientadas.

Actualmente, en Costa Rica la Orientación Vocacional se encuentra respaldada por la Dirección General del Servicio Civil (2015), quien indica que la naturaleza del ejercicio profesional en el sistema educativo consiste en planificar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar actividades de Orientación Vocacional y Educativa.





**Tabla 4**

*Coefficiente de validez (Hernández-Nieto) para la pertinencia y frecuencia de los conocimientos, según los rasgos del perfil profesional de la Orientación*

<b>Rasgos: Pertinencia de Conocimiento con el respectivo número de enunciado (PC#)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Puntuación del coeficiente</b>
PC10. Conceptos relacionados con la diversidad	1	0.840 – 0.863
-	0	0.863-- - 0.886
PC7. Teorías de la sexualidad humana		
PC15. Factores socioculturales y naturales de las personas		
PC16. Principios de una sociedad multiétnica e intervención orientadora en contextos multiculturales	4	0.886 – 0.909
PC17. Trabajo multi, inter y transdisciplinario desde la Orientación		
PC2. Fundamentos filosóficos de la Orientación		
PC3. Desarrollo histórico de la Orientación		
PC4. Paradigmas de la investigación y su aplicación en las Ciencias Sociales		
PC5. Paradigmas, principios y modelos pedagógicos para el aprendizaje		
PC8. Teorías y enfoque de la Orientación familiar	10	0.909 – 0.931
PC9. Etapas y tareas del desarrollo humano		
PC14. Objeto de estudio de la Orientación y sus características		
PC18. Herramientas tecnológicas y su aplicación a la Orientación		
PC19. El mercado laboral en Costa Rica y su contexto social, político y económico		
-	0	0.931 – 0.954
PC11. Enfoques de intervención de la Orientación para el trabajo individual y grupal	2	0.977 – 1,000
PC12. Principios de la Orientación (prevención, desarrollo e intervención)		
PC6. Teorías, enfoques y estrategias de la Orientación Vocacional	1	1,000

Cabe acotar que la labor profesional en el área vocacional no se realiza de forma exclusiva en el contexto educativo, sino también en el penitenciario, en las organizaciones y en comunidades. De este modo, la alta valoración de tal conocimiento encuentra sentido desde el desarrollo histórico del área vocacional en el contexto costarricense, provocando una apropiación específica e importante dentro del quehacer profesional.

En cuanto al criterio de claridad, se buscó el grado en que cada rasgo estuviera redactado de forma precisa y facilitara la comprensión de cada conocimiento, habilidad y actitud que conforma

el perfil profesional de la Orientación. De forma general, este criterio obtuvo puntuaciones más bajas en comparación con la pertinencia; razón por la cual se excluyó un rasgo al no existir consenso entre las personas expertas.

Sin duda, establecer un perfil profesional elaborado desde cualquier disciplina, es un aporte que permite un mayor reconocimiento y respaldo en cuanto a lo que sabe; lo que realiza y lo que es como persona profesional. A pesar de que en Costa Rica existían acercamientos que plantearon algunas características generales de la disciplina de Orientación, este estudio es pionero en lo que concierne al establecimiento de un perfil.

## 5. Referencias

- Dirección General del Servicio Civil. (2015). Manual descriptivo de clases docentes. Orientador Asistente. [http://www.dgsc.go.cr/ts\\_clase\\_docente/Clases%20Docentes/Orientador\\_Asistente.pdf](http://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/Clases%20Docentes/Orientador_Asistente.pdf)
- Escobar, J. & Cuervo A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición* (6), 27-36. [https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)
- Eslava, M. (2019). Diseño del perfil competencial de la profesión de la educación social. *Revista de Educación Social* (29), 391-396. [https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/perfilcompetencial\\_res\\_29.pdf](https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/perfilcompetencial_res_29.pdf)
- Estrada, M.; Gómez, M. & Muñoz, J. (2014). Marco referencial acerca del estado de la Orientación en Costa Rica en Colegio de Profesionales en Orientación, *Memoria I congreso Nacional de Orientación 50 años de la Orientación en Costa Rica*. 133-146. San José Costa Rica.
- Hawes, G. & Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. *Proyecto Mecesus Tal. 101*, 13-33. <http://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/4-Curriculo/Construccion%20de%20un%20Perfil%20Profesional.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ªed.). New York City, USA. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.



- Inche, J.; Andía, Y.; Huamanchumo, H.; López, M.; Vizcarra, J. & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: Un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1), 23-37. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81606104.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Murillo, H. (2018). Curriculum, planes y programas de estudios. <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Estudios%20e%20Investigaciones/Attachments/34/27.%20Curri,%20plan.pdf>
- Pedrosa, I.; Suárez-Álvarez, J. & García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10(2), 3-18. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>
- Sandoval, C. (2018). Algunas Reflexiones sobre la práctica de la Orientación en Colegio de Profesionales en Orientación, *Memoria II Congreso Nacional de Orientación. Identidad disciplinar y contexto social en la práctica profesional de la Orientación*, 16-20. San José, Costa Rica.