

ARTÍCULOS

LA OCUPACIÓN DE DOCENTE UNIVERSITARIO Y LA REMUNERACIÓN SALARIAL:

Caso de los profesores de la Escuela de Bibliotecología,
Documentación e Información la Universidad Nacional
de Costa Rica

Licda. María Marjorie Mora Valverde¹

Resumen

Este artículo muestra los principales resultados de una amplia investigación sobre los salarios de los profesionales en bibliotecología, motivo de preocupación de las autoridades de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional desde el proceso de autoevaluación, realizado previo a la acreditación de la carrera de Bibliotecología y Documentación por parte del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES).

¹ Investigadora-Académica de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información, Universidad Nacional (Costa Rica).

En esta investigación se ha demostrado la inequidad salarial que afecta al docente de la Universidad Nacional, con respecto a los salarios de los profesores de otras escuelas de bibliotecología y, también, al personal que ocupa puestos administrativos tanto en la misma Universidad Nacional como en el sector público. Los bajos salarios de los profesores y la falta de incentivos económicos en una función fundamental para una institución de enseñanza superior, no solo es motivo de disconformidad por el personal, máximo la elevada carga laboral a que es sometido en una escuela acreditada, sino que impide la contratación de profesores altamente calificados.

Palabras claves: Escala Salarial, Sector Académico, Sector Administrativo, Costa Rica, Profesionales en Bibliotecología.

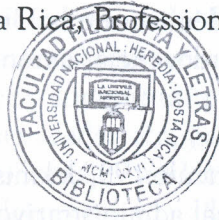
Abstract

This article shows the principal results of a wide research on the salaries about professionals workers in bibliotecology, it is a motive of worry of the authorities of Bibliotecology's School, Documentation and Information of the National University from the process of autoevaluation, realized before the accreditation of Bibliotecology's career and Documentation from the part of the National System of Accreditation of the high Education (SINAES).

This research has demonstrated the inequity salaries that affect the teacher of the National University, in relation to the salaries of the teachers of other schools of bibliotecology and, also, to the personnel that occupies administrative positions both in the same National University and in the

public sector. The low salaries of the teachers and the lack of economic incentives in a fundamental function for an institution of higher education, not only is a motive of protest for the personal, due to they are responsible for a hard load of labour in an accredited school, but also represents on obstacle to contract highly qualified teachers.

Key Words: Salary Conditions, Academic Sector, Administrative Sector, Costa Rica, Professionals in Bibliotecology.



Introducción

El docente universitario para cumplir con su función, es poseedor de una serie de capacidades muy reconocidas socialmente, pero que lamentablemente, algunas veces, pasan desapercibidas por aquellos que no conocen el sinfín de actividades que realiza un profesor dentro y fuera del aula.

Para Sabalza (2003), el docente universitario requiere el manejo de una serie de competencias, entre ellas: la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; la selección y preparación adecuada de los contenidos disciplinares; la capacidad de ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas para los estudiantes; el manejo de nuevas tecnologías; el diseño de la metodología de instrucción y organización de las actividades dentro y fuera del aula; habilidad para comunicarse y relacionarse con los alumnos (interacción); tutorizar; evaluar; reflexionar e investigar sobre la enseñanza; identificarse con la institución de enseñanza y facilidad para el trabajo en equipo. Impartir un curso es como

desarrollar un proyecto: se diseña un programa adaptado a las circunstancias, se seleccionan diversos métodos e instrumentos para facilitar el aprendizaje de los contenidos por parte de los estudiantes y se evalúa los resultados.

Las funciones fundamentales de la Universidad Nacional (UNA) son asignadas al personal académico en el artículo 173 del *Estatuto Orgánico*, que dice: "Las actividades de los académicos de la Universidad Nacional serán de investigación, docencia, extensión o producción". (UNA, 2005b, p.37)

En el artículo 190, del mismo, se establecen las funciones del personal administrativo, de la siguiente forma: "Los funcionarios administrativos son los que en forma integrada, a través de sus actividades paraacadémicas y administrativas, permiten garantizar el apoyo logístico y de control que conlleve al cumplimiento de los fines y funciones de la Universidad". (UNA, 2005b, p.40)

Es muy evidente la importancia de las funciones asignadas al personal docente de la Universidad Nacional, en el *Estatuto Orgánico*, y el apoyo que debe proporcionar el personal administrativo para su cumplimiento. Desafortunadamente para el cuerpo docente, no existe correspondencia entre la importancia de sus funciones y la retribución salarial que reciben. Los administradores y directores de esta Institución de enseñanza, parecen ignorar las competencias² que requiere un profesor para dar instrucción a un grupo de alumnos de nivel universitario, cuando fijan las escalas salariales.

² "Un constructo molar que nos sirve para referirnos al conjunto de habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad" (Sabalza, 2003, p. 70)

Además de la disconformidad salarial, otro aspecto que es motivo de preocupación por el personal docente y que no se ha investigado para determinar su magnitud, se refiere a la sobrecarga de trabajo, que supera en mucho las 40 horas semanales, que se asigna a los docentes propietarios, convertidos en funcionarios de apoyo de las funciones administrativas. Por ejemplo, si un profesor de tiempo completo tiene una carga de medio tiempo en investigación e imparte dos cursos, ya tiene la jornada laboral que le corresponde. Pero, también, debe participar o coordinar comisiones, coordinar un área asignada de cursos, establecer y cumplir un plan de trabajo para su nueva función de guía académico, participar tardes completas en las reuniones de Consejo Académico, de Asamblea de Académicos y en la elaboración del Plan Estratégico de la Institución. Además, de otras actividades propiamente docentes como revisar las propuestas de los Trabajos Finales de Graduación y asesorar a los estudiantes en el desarrollo de sus investigaciones, sea como tutor, lector o especialista.

En el caso específico de la EBDI, se realizan todas estas funciones y otras que quedan invisibilizadas por la enorme carga de trabajo que asume una escuela acreditada, de gran mística y capacidad de trabajo. Esta sobrecarga de trabajo se manifiesta en una limitación para que los docentes se capaciten con la frecuencia que lo demanda una disciplina en constante cambio como es la Bibliotecología, adquieran grados académicos más altos, generen mayor producción intelectual y hasta le roba tiempo a las obligaciones que como docentes deben ser prioritarias. Es necesario que el docente tenga tiempo suficiente para investigar sobre los contenidos más apropiados de los programas de sus cursos y las técnicas de instrucción más adecuadas para cada curso.

Esta preocupación y la desigualdad de los salarios de los docentes de la EBDI, quedó en evidencia en el proceso de autoevaluación de la Escuela realizado previo a la acreditación.³

Sobre el tema de la desigualdad salarial que afecta a sus profesores, la EBDI ha realizado una investigación sobre las diferencias salariales que existen entre el personal docente y el personal administrativo de la Universidad Nacional, así como una comparación con los salarios de las Escuelas de Bibliotecología de Costa Rica y de las Unidades de Información Documental. A continuación se presentan los principales resultados de este informe.

Objetivo

El propósito de este estudio fue determinar la existencia de diferencias salariales entre los puestos de los profesionales de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional, con respecto al personal docente de otras escuelas de Bibliotecología del país y de los profesionales en Bibliotecología de las unidades de información documental de Costa Rica.

³ El 18 de febrero del 2003, se inicia la evaluación del funcionamiento de la Escuela y de la Carrera, cuando en la sesión N° 003-2003 del Consejo Académico, se tomó la decisión de "iniciar el proceso de autoevaluación con miras al aseguramiento de la calidad de la Escuela y a la acreditación del plan de estudio según los criterios del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES)". (UNA, 2004, p.1)

Después de un largo proceso, la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información logra en el 2005 la acreditación de la Carrera de Bibliotecología y Documentación por parte del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES).



Metodología

La unidad u objeto de estudio es un *puesto de bibliotecóloga (o) que requiere el grado académico de licenciatura o más*, en las escuelas de Bibliotecología y en las unidades de información documental de las universidades estatales, de las universidades privadas y del sector público en Costa Rica, en el mes de noviembre del 2006.⁴

Para garantizar mayor precisión en los datos, se consultó directamente a los encargados de las oficinas de recursos humanos de las instituciones estudiadas, porque muy pocas personas saben realmente cuál es su salario y mucho menos los incentivos que reciben o a los que pueden aspirar.⁵

La comparación de los salarios del sector docente de las escuelas de Bibliotecología comprende todas las categorías existentes en la Universidad Nacional: Profesor Instructor Licenciado, Profesor I, Profesor II y Catedrático. Para el sector administrativo se definió un puesto tipo de Profesional Licenciado: Profesional 2 en la UNA, Profesional 3 en la UCR y el Profesional 2 en la UNED, que se utilizó para hacer la comparación con el Profesor Instructor Licenciado.

En la Universidad Nacional y en la Universidad de Costa Rica (UCR), existen dos estructuras ocupacionales

⁴ Para actualizar los datos se ha incluido en los cuadros los salarios del presente año 2007.

⁵ En la selección de las instituciones estudiadas se consideró, que estuvieran representadas instituciones con estructuras ocupacionales similares a las de la UNA, como las universidades estatales; al mismo tiempo, estructuras muy diversas como las del sector público y las de las universidades privadas. También, era muy importante la presencia de las unidades de información documental, las cuales se han convertido en lugares de desarrollo y gran demanda de bibliotecólogos.

y salariales claramente diferenciadas, una para el sector administrativo y otra para el sector académico; mientras que en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) existe una estructura para los profesionales y otra para los no profesionales y la de los profesionales comprende a los docentes y a los administrativos.

Principales resultados⁶

1. En el informe del proyecto se realiza una descripción y un análisis detallados de los salarios e incentivos del personal docente de las escuelas de Bibliotecología⁷, de los profesionales que laboran en el sector administrativo de las universidades estatales y de una pequeña muestra de universidades privadas que suministró la información solicitada; además de la información sobre los salarios de los profesionales en Bibliotecología que laboran en las unidades de información documental del sector público.
2. La comparación de los salarios de las categorías⁸ docentes de las tres universidades que al momento del estudio poseen escuela de Bibliotecología, muestran (Cuadro N°1 y N°1A) que las categorías de Profesor Instructor Licenciado y Profesor I de la UNA presentan los salarios

⁶ Se agradece a las Oficinas de Recursos Humanos de la UNA, UCR y la UNED, el suministro de los datos.

⁷ En Costa Rica tienen Escuela de Bibliotecología: la Universidad Nacional, la Universidad de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Autónoma de Centroamérica.

⁸ El salario de la categoría corresponde al salario base, más un incentivo que es diferente en cada categoría docente y en cada Institución de enseñanza.

más bajos en el 2006. El salario del Profesor Instructor Licenciado es casi un 10% inferior al del salario de su homólogo de la Universidad de Costa Rica (UCR) y un 2,2% del de la Universidad Estatal a Distancia (UNED); el de la categoría de Profesor I es casi un 8% inferior con respecto al de su similar en la UCR y casi un 3% con el de la UNED; mientras que en las categorías de Profesor II y Catedrático los salarios en la UNA son superiores. Es importante hacer la aclaración que este salario corresponde al salario de contratación y no incluye incentivos adicionales como anualidad, dedicación exclusiva o reconocimiento por puntos de Carrera Académica que no son de disfrute inmediato.

Si comparamos los aumentos salariales realizados en el 2007, tanto en la UNA como en la UCR, se observa una leve disminución de la brecha en los puestos de las dos categorías más bajas (*Profesor Instructor Licenciado* y *Profesor I de la UNA*), frente a una mayor disminución de la brecha entre los salarios de las dos categorías más altas (*Profesor II* y *Catedrático*). En el 2007, los salarios de la UNA son superiores a los salarios de la UNED, contrario a lo que ocurría en el 2006. Sin embargo, es apropiado reconocer que en la UNED no existen las restricciones al pago de la dedicación exclusiva que existen en la UNA –también en la UCR–; que el pago de carrera profesional es un incentivo más para todos los profesionales tanto académicos como administrativos y que pagan la anualidad más alta, un 5%.

BIBLIOTECA
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS

H
027
B 5826



CUADRO N°1

Escuelas de Bibliotecología de la Universidad Nacional y de la Universidad de Costa Rica

**Salario base mensual de la categoría del docente de
Tiempo completo, según tipo de puesto
II semestre 2006-2007
(En colones al inicio de la relación laboral)**

TIPO DE PUESTO UNA/ UCR	2006			2007		
	UNA	UCR	BRECHA UNA-UCR	UNA	UCR	BRECHA UNA-UCR
Profesor Interino Licenciado ¹		314 238			366 942	
Profesor Instructor Licenciado	320 251,1	355 225	-34 973,9	381 400,1	414 804	-33 403,6
/ Instructor Licenciado			(-9,8)			(-8,1)
Profesor I /Profesor Adjunto	352 276,2	382 550	-30 274	412 040,4	446 712	-34 671,6
			(-7,9)			(-7,8)
Profesor II/ Profesor asociado	440 345,5	423 538	16 807,4	505 051,1	494 574	10 477,1
			(4,0)			(2,1)
Catedrático	594 466,3	491 850	102 616,3	671 568,3	574 344	97 224,3
			(20,9)			(16,9)

Nota: El tipo de cambio de referencia de colones por dólar para la compra es de ₡519,63 al 31 de octubre del 2006 y de ₡ 521,28 al 24 de octubre del 2007.

1. La diferencia salarial entre el salario del interino y el propietario solo se presenta en la UCR.

FUENTE: Elaborado a partir de la información de las oficinas de Recursos Humanos de la UNA y de la UCR.

CUADRO N°1A
Escuelas de Bibliotecología de la Universidad Nacional y
de la Universidad Estatal a Distancia

Salario base mensual de la categoría del docente
De tiempo completo, según tipo de puesto
Noviembre 2006-2007
 (En colones al inicio de la relación laboral)

TIPO DE PUESTO UNA/ UNED	2006			2007		
	UNA	UNED	BRECHA UNA UNED	UNA	UNED	BRECHA UNA UNED
Profesor Instructor Licenciado	320	327 565	-7 314	381	358 455	22 945,4
/Profesional 2	251,10		(-2,2%)	400,4		(6,4%)
Profesor 1/ Profesional 3	352	362	-10 135	412	396 588	15452
	276,20	411,5	(-2,8%)	040,4		(3,9%)

FUENTE: elaborado a partir de la información de la Oficina de Recursos Humanos
de la UNA y de la UNED.

A continuación se presenta un índice porcentual acumulado de los salarios de las cuatro categorías docentes, que requieren como mínimo el título de licenciatura, de la UNA y de la UCR, con respecto al salario de catedrático, que es el más alto:

CATEGORÍAS DOCENTES	2006		2007	
	UNA	UCR	UNA	UCR
Profesor Instructor Licenciado / Instructor Licenciado	53,9	72,2	56,8	72,2
Profesor I/Profesor Adjunto	59,3	77,8	61,4	77,8
Profesor II/ Profesor asociado	74,1	86,1	75,2	86,1
Catedrático	100	100	100	100

En la UNA se observa la desigualdad de la distribución de los salarios de las dos categorías más altas con respecto a las dos más bajas; mientras que en la UCR son menores las diferencias entre las categorías y hay una estructura fija que garantiza mayor equidad. Es muy clara la baja posición que ocupa el *Profesor Instructor Licenciado* en la UNA, que se ubica en el percentil 54 en el 2006 y en el 57 en el 2007, mientras que el mismo puesto en la UCR, que corresponde al *Instructor Licenciado* se ubica en el percentil 72. El incremento para el 2007 en la posición de las dos categorías más bajas de la UNA, es producto de un aumento absoluto a la base que rige a partir del mes de julio del presente año (25 mil colones para el *Profesor Instructor Licenciado*, 20 mil colones para el *Profesor I*, 15 mil colones para el *Profesor II* y 10 mil colones para el *Catedrático*).

3. Con esta investigación se logró comprobar la hipótesis que en la Universidad Nacional, el salario de los profesionales en Bibliotecología del sector académico es inferior al salario de los profesionales en Bibliotecología del sector administrativo ⁹. Entre las causas de estas diferencias, se destaca el hecho de que en la UNA la base de la escala salarial docente es el Profesor Instructor Licenciado, además de la falta de incentivos inmediatos y generales para todo el personal docente. Más afectado se siente aún el docente con las restricciones que le impiden el disfrute del incentivo de dedicación exclusiva.

Solamente en la UNA y en la UCR, se pueden calcular brechas salariales entre funcionarios docentes y administrativos, porque existen dos regímenes salariales claramente diferenciados; en la UNED existe un sólo régimen salarial que cubre por igual a los docentes como a los administrativos. La comparación se hace, de acuerdo con la siguiente equivalencia de los puestos docentes y administrativos, que requieren como mínimo el grado académico de licenciatura:

UNIVERSIDAD	DOCENTE	ADMINISTRATIVO
UCR	Instructor Licenciado	Profesional 3
UNA	Profesor Instructor Licenciado	Profesional 2

⁹ La comparación de los salarios en puestos con perfiles ocupacionales tan diferentes como el administrativo y el docente, se hizo a partir de una caracterización muy general y común a estos puestos, con los requisitos mínimos de: a) Grado académico de licenciatura, b) Realiza funciones a nivel profesional en el campo de la Bibliotecología. En el área administrativa se destacan los procesos de desarrollo de colecciones, catalogación, referencia y circulación de documentos y material bibliográfico. En la docencia se imparte instrucción sobre esta temática.

Cuadro N°2
Salario del bibliotecólogo en puestos que requieren el grado de licenciatura, por puesto académico y administrativo, según año e institución universitaria
II ciclo 2006-2007
(En colones al inicio de la relación laboral)

UNIVERSIDAD Y COMPONENTES DEL SALARIO	PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO (1)	PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO (2)	BRECHA (1) - (2)	
			Absoluta	Porcentual
2006				
UCR				
Salario base	273.250	...		
Salario de la categoría	355.225	341.634 a/	13.591	4,0
UNA				
Salario base	320.251	333.406 b/	-13.155	-3,9
+ complemento salarial (15%)	320.251	383.417	-63.166	-16,5
2007				
UCR				
Salario base	319.080	...		
Salario de la categoría	414.804	385.289 a/	29.515	7,7
UNA				
Salario base	381.400,4	413.641,3 b/	32.240,6	-7,8
+ complemento salarial(15%)	381.400,4	475.687,5	-94.286,6	-19,8

a/ Profesional 3, categoría 60.

b/ Categoría 47 equivalente a profesional 2 en el 2006. En el 2007 se cambia esta clasificación ocupacional y se convierte en Profesional Analista en Sistemas de Información Documental, comparable con la categoría 35.

Fuente: elaborado a partir de la información de las oficinas de recursos humanos de las instituciones.

En el 2006 el índice de la posición del Profesor Instructor Licenciado de la UNA, está 10 puntos debajo de su homólogo de la UCR; con el personal administrativo sucede lo contrario, porque el funcionario administrativo de la UNA tiene una posición superior en 12,2 puntos sobre su similar en la UCR.

ÍNDICE

2006	UCR	UNA	UCR	UNA
Profesor Instructor Licenciado	355.225	320.251	100	90,2
Profesional Licenciado	341.634	383.416,9	100	112,2
2007			UCR	UNA
Profesor Instructor Licenciado	414.804	381.400,4	100	91,9
Profesional Licenciado	385.289	475.687,5	100	12,5

En el 2007 se han producido aumentos salariales que, como se observa en el índice anterior, más bien han incrementado la brecha entre el sector administrativo y el docente en la Universidad Nacional.

Conclusiones

1. El salario de ingreso a la universidad, de un profesor en la categoría de Profesor Instructor Licenciado, es más bajo en la Escuela de Bibliotecología de la Universidad Nacional que en las otras dos escuelas de Bibliotecología del país. Condición que se atribuye, principalmente, a que ésta categoría es la que define el salario base, por tanto no tiene ningún porcentaje de incremento a la categoría, y a la falta de aplicación de incentivos que lo hagan más competitivo.
El salario de contratación, que actualmente ofrece la Escuela de Bibliotecología de la UNA no es un salario competitivo en el mercado laboral y, por tanto, no permite atraer nuevo personal y muy calificado, como lo requiere una escuela acreditada.
2. En la UNA las categorías de Profesor I, Profesor II y Catedrático tienen aumentos a la categoría del 10%, 25% y 35%, respectivamente, sobre la categoría anterior —es decir la de Profesor Instructor Licenciado que no tiene aumento— lo que a su vez contribuye a hacer más amplia la brecha entre la categoría de Instructor Licenciado y las demás:

CATEGORÍA	UNA
Instructor Bachiller	-10 %
Instructor Licenciado	Base
Profesor Adjunto	10%
Profesor Asociado	25% sobre la anterior
Catedrático	35% sobre la anterior

3. El salario con el que ingresa un Licenciado a trabajar en la Escuela de Bibliotecología de la UNA, es inferior al salario que recibirá el mismo profesional si ingresa a un puesto administrativo similar, como el de profesional 2 en el 2006 o de Analista en Servicios Administrativos en el 2007. Los incentivos que recibirá, este profesional en el sector administrativo, en el corto plazo también serán mayores, como es el caso de la dedicación exclusiva y un porcentaje de anualidad sobre una base salarial más amplia.

En la Universidad Nacional, la dedicación exclusiva se aplica únicamente a las categorías de profesor I en adelante, pero para desempeñar este puesto hay que ingresar a Carrera Académica y para lograrlo se requieren dos años de experiencia, uno de ellos en la UNA. En el sector administrativo la dedicación exclusiva se aplica desde el grado académico de bachillerato y es general para todos los administrativos. Las restricciones que se dan al Instructor Bachiller y al Instructor Licenciado, se tornan contradictorias e incomprensibles, porque

estos tienen un salario más bajo en el sector docente que en el administrativo.

La aplicación de incentivos como, por ejemplo, la dedicación exclusiva y la carrera profesional en las unidades de información documental y las restricciones de estos incentivos a la mayoría de los profesionales que laboran en la UNA y en la UCR reducen sustancialmente el salario del personal docente.

4. La UNA ocupa una posición de vanguardia entre las instituciones de educación superior, en cuanto a los salarios que se ofrece al sector profesional administrativo pero se ha quedado rezagada en el salario del personal docente que inicia su relación laboral con la Institución; la brecha salarial entre estos dos sectores se ha ampliado entre el 2006 y el 2007.
5. La remuneración del docente de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la UNA, principalmente en las categorías de Profesor Instructor Licenciado y Profesor I, no es competitiva con las universidades que tienen escuelas de Bibliotecología. No se ofrece un salario acorde con las funciones y responsabilidades que tiene el profesor en el proceso de enseñanza y como gran formador de los futuros profesionales. Dentro de la misma institución el docente de la EBDI tiene salarios inferiores en más de un 20%, con respecto a profesionales de la misma disciplina que son contratados en puestos del sector administrativo.

Esta desventaja, que en términos de salario afecta al sector docente de la UNA, evidenciada en esta investigación, nos hace preguntarnos ¿Por qué, si la Universidad Nacional es una institución dedicada fundamentalmente a la enseñanza, la remuneración del personal docente es inferior a la del personal administrativo? ¿Por qué no existe relación directa entre la importancia de las funciones que le asigna el *Estatuto Orgánico* de la UNA al personal académico y la remuneración salarial que recibe?

Recomendaciones

1. Que las autoridades universitarias procuren dar una pronta y efectiva solución a este desequilibrio salarial interno, que crea desmotivación en el personal y afecta emocional y económicamente el recurso más valioso que tiene una institución de enseñanza después de los estudiantes: los profesores.
2. Modificar los porcentajes de incrementos a la categoría, sustituyéndolo por el sistema de asignación que utilizan las demás universidades estatales.
3. Las causas de la debilidad del salario del *Instructor Licenciado* son más profundas, para eliminar las diferencias salariales que lo afectan no es suficiente con realizar reajustes por el costo de vida, es necesario la equiparación del salario docente con el administrativo, el cambio de la base salarial de *Instructor Licenciado* a *Instructor Bachiller*, la asignación de complementos salariales y la aplicación de incentivos inmediatos y automáticos. Los cuales contribuyan efectiva y opor-

tunamente a incrementar el salario del docente que inicia su relación laboral con la UNA, de manera que la EBDI pueda atraer profesionales especializados y muy calificados para sus actividades académicas.

4. Otorgar en forma general para todos lo profesionales con grado mínimo de licenciatura el pago de incentivos como la dedicación exclusiva y la carrera profesional.

Referencias bibliográficas

- Arias, R. (1992). Deterioro del salario de los docentes de la Universidad de Costa Rica. En *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*, 54-55, 111-118.
- Castro, L. (1980). *Los salarios en las universidades costarricenses*. Tesis para optar por el grado de licenciatura, Escuela de Administración de Negocios con Énfasis en Dirección de Empresas, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Consejo Nacional de Rectores (2001). *Estudio comparativo de salarios en las instituciones de educación superior universitaria estatal, enero 2002*. San José, Costa Rica: EUCR.
- Gutiérrez, M.A. (1972). *El salario: elemento esencial del contrato de trabajo, doctrina y jurisprudencia*. Tesis para optar por el grado de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Hacienda, Costa Rica. (1994). *Normas para la aplicación de la dedicación exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas, cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria (DECRETO 23669-H)*.
- Mankiw, G. (2004). *Principios de Economía*. Madrid: McGRAW-HILL.
- Universidad de Costa Rica (1991). *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*.

- Universidad Nacional (Costa Rica), Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (2004^a). *Informe Final del Proceso de Autoevaluación de la Carrera de Bibliotecología y Documentación.*
- Universidad Nacional (Costa Rica), Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (2005^a). *Plan de Mejoramiento de la Escuela de la Carrera de Licenciatura en Bibliotecología y Documentación.*
- Universidad Nacional (Costa Rica). *Estatuto orgánico.* En *UNA Gaceta* N°2 (10 feb. 2005b).
- Universidad Nacional (Costa Rica). Régimen de dedicación exclusiva para funcionarios académicos. En *UNA Gaceta* N° 6 (2006).
- Universidad Nacional (Costa Rica) (2003^a). *Estudio parcial de clasificación y valoración del grupo ocupacional de biblioteca, ubicado en el sistema de información documental de la Universidad Nacional (SIDUNA).*
- Universidad Nacional (Costa Rica), Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (2003b). *Plan de estudios de la carrera de Bibliotecología y documentación.*
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario.* Calidad y desarrollo profesional. Madrid, España: Narcea, S.A.