

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

**El mercado laboral de las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato
en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la
Universidad de Costa Rica que laboran en la Gran Área Metropolitana**

Seminario de Graduación Modalidad Tesis para optar por el grado de
Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Elaborado por:

Cynthia Bustamante Mora
Priscilla Cascante Ardón
Flory Cordero Meléndez
Dana Rodríguez Vindas
Grettel Saavedra Arias
Florybeth Zúñiga Villalobos

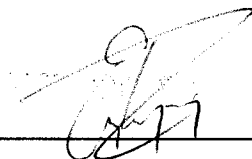
Julio, 2014

Tribunal Examinador

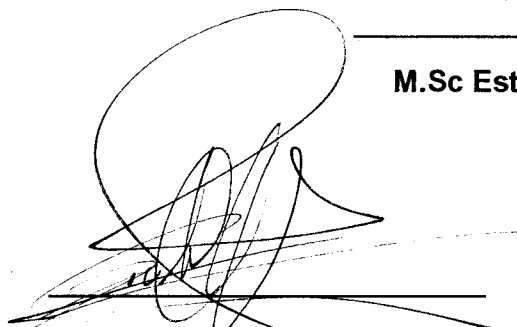
Este trabajo de graduación fue aprobado por la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, por el siguiente Tribunal Examinador:



MCS. Magda Cecilia Sandí Sandí
Representante Dirección Escuela de Bibliotecología
y Ciencias de la Información



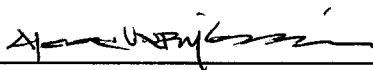
M.Sc Esteban González Pérez
Director



M.Sc Ricardo Chinchilla Arley
Lector



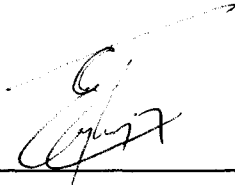
M.Sc Carlos Enrique Quirós Álvarez
Lector




Lic. Alejandro Unfried González
Profesor Invitado



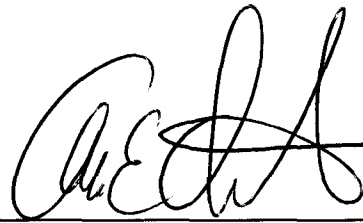
Comité Asesor



M.Sc Esteban González Pérez
Director



M.Sc Ricardo Chinchilla Arley
Lector



M.Sc Carlos Enrique Quirós Álvarez
Lector



Agradecimientos

A la directora de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, Marcela Gil Calderón, quién fue la gestora de la modalidad de los Seminarios de Graduación en Bibliotecología y esto permitió llevar a feliz término, una meta que nos habíamos propuesto en nuestras vidas.

A nuestro director de tesis, Esteban González Pérez, por su esfuerzo y dedicación, sus conocimientos, tenacidad y paciencia a lo largo de la dirección de esta tesis.

A los lectores, Ricardo Chinchilla y Carlos Quirós por su atenta lectura, comentarios y valiosos aportes en el desarrollo del trabajo de investigación.

Al cuerpo docente y administrativo de la Escuela de Bibliotecología por su disponibilidad, el apoyo y la información oportuna para la realización de este trabajo final de graduación.

Dedicatorias

Dedico éste trabajo con todo cariño principalmente a Dios por darme la fortaleza y oportunidad de seguir adelante. A mi compañera y amiga de mil batallas, mi madre. A la mejor hermana que Dios pudo escoger para acompañarme en esta vida, Koly. A mi viejo, que aunque no está físicamente siempre está en mis pensamientos y sueños y sembró su semilla en mí. Y por último a mi eterno amor, a la fuente donde se nutre mi alma de esperanza mi "gordito Nicolás Alejandro"†

Cynthia Bustamante Mora

A Dios, que es lo primero y más importante en mi vida.
A mi madre, por todo el apoyo brindado en mi vida.
A mi hijo Andrés, por ser una persona excepcional y un gran orgullo para mí.
A Rodolfo, por su apoyo y amor incondicional.

Priscilla Cascante Ardón

A Dios por permitirme cumplir mi sueño.
A mi esposo por ser mi compañero y amigo incondicional.
A mis cuatro hijos que son el motor de lucha en mi vida.
A mis padres por hacer de mí una persona de valores.

Flory Cordero Meléndez

A mis hijos Mariana, Christopher y Andrés, que son la razón de mi vivir y me dan el impulso de seguir superándome día a día, y a mis padres por su apoyo incondicional.

Dana Rodríguez Vindas

A Dios todopoderoso por los logros que me permite tener, a mis abuelas y abuelos Carmen Bustamante, Salvador Arias, Julio Saavedra, Flor Marina Reyes y a mi papá José Antonio que de Dios gocen. A mi mamá Virginia Arias, a mis hermanos José y Heidy, a mis sobrinos Javier y Fernando. A Ti por tu apoyo, a toda mi familia, amigos y compañeros que estuvieron conmigo en este proceso. Muchas gracias

Grettel Saavedra Arias

A mami, siempre en mis pensamientos y en mi corazón. †
A Ronald Arce V., compañero fiel y solidario en los momentos más difíciles de mi vida.
A mis hijos: Nayib, Ronald, Xavier y Axel, ¡les amo!
A doña Celinia Villalobos C. y a Zelenia Rodríguez M. por su cariño, invaluable sororidad y constante motivación para poder alcanzar esta meta. A Irene Brenes S. por todo su apoyo.

Florybeth Zúñiga Villalobos

TABLA DE CONTENIDO

Índice de abreviaturas y acrónimos.....	x
Índice de tablas.....	xii
Índice de cuadros.....	xiii
Índice de gráficos.....	xv
Resumen.....	xvii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 El problema y su importancia.....	2
1.2 Objetivos.....	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Mercado Laboral.....	9
2.1.1. Generalidades del mercado laboral.....	9
2.1.2. Definiciones conceptuales y del contexto referentes al mercado laboral.....	13
2.1.2.1. Definición de mercado laboral.....	13
2.1.2.2. Capital intelectual humano.....	16
2.1.2.3. Empleadores.....	18
2.1.2.4. Organizaciones inteligentes.....	20
2.1.2.5. Tecnologías de la información y las comunicaciones.....	21
2.1.3. Normativa aplicada al mercado laboral.....	25
2.1.3.1. Normativa laboral internacional.....	27
2.1.3.2. Normativa laboral nacional.....	30
2.1.3.2.1. Legislación.....	30
2.1.3.2.2. Las instituciones.....	38
2.1.4. Situación laboral en Costa Rica.....	42
2.1.4.1. Aspectos históricos del mercado laboral costarricense.....	42
2.1.4.2. Empleadores del sector laboral costarricense.....	51
2.1.4.3. Contrataciones laborales.....	58
2.2. Estudios de Mercado Laboral.....	61
2.2.1. El mercado laboral del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información.....	67
2.2.1.1. Panorama general de la ciencia bibliotecológica.....	67
2.2.1.1.1. La disciplina bibliotecológica.....	67
2.2.1.1.2. La ciencia de la información.....	72
2.2.1.1.3. Las unidades de información.....	76
2.2.1.1.4. El profesional en Bibliotecología.....	78
2.2.1.1.5. Nuevos perfiles del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la información: nichos y oportunidades ...	81
2.2.1.1.6. Capacidades del profesional en Bibliotecología y	

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. De los empleadores	168
4.1.1. Características del empleador	169
4.1.1.1. Distribución por sectores público o privado	169
4.1.1.2. Ubicación geográfica	173
4.1.1.3. Distribución de los empleadores según cantidad de personas graduadas	175
4.1.2. De la normativa de contratación laboral	178
4.1.2.1 Tipos de puestos	184
4.1.3. Requisitos para la contratación	190
4.1.3.1. Requisitos académicos	190
4.1.3.2. Requisitos legales	193
4.1.3.3. Requisitos de experiencia	195
4.1.3.4. Conocimientos requeridos para el puesto	197
4.1.3.5. Características personales para la contratación laboral	199
4.1.4. Funciones solicitadas por los empleadores	202
4.2. De las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica	204
4.2.1. Descripción de la población	206
4.2.1.1. Género de la población	206
4.2.1.2. Edad de las personas graduadas	208
4.2.1.3. Sector laboral en el que se desempeñan las personas graduadas	210
4.2.1.4. Ubicación geográfica de los lugares de trabajo	211
4.2.2. Aspectos laborales y del puesto	213
4.2.2.1. Tipología de las unidades de información	214
4.2.2.2. Categorías de los puestos desempeñados	219
4.2.2.3. Estabilidad laboral	222
4.2.2.4 Jornada laboral	223
4.2.3. Caracterización del puesto y funciones	224
4.2.3.1. Vinculación al mercado laboral	224
4.2.3.2. Permanencia laboral	226
4.2.3.3. Clasificación del cargo	228
4.2.3.4. Funciones laborales realizadas	230
4.2.3.5. Actividades emergentes en la bibliotecología nacional	241
4.2.3.6. Percepción sobre las actividades, el puesto y la capacitación	244
4.2.4. Formación académica	246
4.2.4.1. Dominio de otros idiomas	246
4.2.4.2. Satisfacción académica	249
4.2.4.3. Relación entre la formación recibida y trabajo desempeñado	250
4.2.4.4. Proyección hacia un grado académico superior	254

4.3. Perfil ocupacional de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información	256
4.3.1. Definición del perfil bibliotecológico.....	256
4.3.2. Definición del perfil ocupacional	259
4.3.3. El perfil ocupacional de las personas graduadas del BBCI.....	260
4.4. Correspondencia entre la formación ofrecida, el perfil de salida y el perfil ocupacional de la población en estudio.....	276
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	326
5.2. Recomendaciones	330
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	337
ANEXOS.....	386
Anexo 1. Normativa internacional que ha sido ratificada por Costa Rica	387
Anexo 2. Estudios de mercado y dictámenes emitidos por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), según año de publicación	391
Anexo 3. Listado de personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información facilitado por la EBCI.....	395
Anexo 4. Provincias y cantones del Gran Área Metropolitana.....	401
Anexo 5. Ficha para la recolección de información de empleadores.....	404
Anexo 6. Ficha para la recolección de información sobre el puesto ocupado .	405
Anexo 7. Oficio para la solicitud de información a los empleadores.....	407
Anexo 8. Validación del instrumento para personas graduadas	409
Anexo 9. Cuestionario de seguimiento de personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica	410
Anexo 10. Carta de invitación dirigida a la población en estudio.....	420
Anexo 11. Programa de la actividad desarrollada con bachilleres de la carrera en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.....	421
Anexo 12. Actividad con personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información	422
Anexo 13. Ficha profesiográfica de Bibliotecología.....	424
Anexo 14. Plan de estudios del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información	426

ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Abreviatura	Término o expresión
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
AID	Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos
ALA	American Librarian Association
BBCI	Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEA	Centro de Evaluación Académica
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CLADEM	Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer
CONARE	Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica
CONESUP	Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada
CONICIT	Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas
COPROBI	Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica
CRA	Centros de Recursos para el Aprendizaje
DESAF	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
EBCI	Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica
ENTB	Escuela Nacional de Técnicos de Bibliotecas
GAM	Gran Área Metropolitana
IDICT	Instituto de Información Científica y Técnica
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
ICODER	Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
INIE	Instituto de Investigaciones en Educación
ISBN	International Standard Book Number (Número Internacional Normalizado de Libros)
ISSN	International Standard Serial Number (Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas)
LATINDEX	Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal
LESCO	Lenguaje de Señas Costarricense
MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud
MEIC	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
MEP	Ministerio de Educación Pública
METICS	Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de la Información y la Comunicación
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OET	Organización de Estudios Tropicales

Abreviatura	Término o expresión
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLCD	Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana
ONG	Organización No Gubernamental
PAE	Programas de Ajuste Estructural
PEA	Población Económicamente Activa
PROCOMER	Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica
PROTEA	Programa de Tecnologías Educativas Avanzadas
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
RIFED	Red Institucional de Formación y Evaluación Docente de la UCR
RZF	Régimen de Zona Franca
SAE	Sistema de Administración Estudiantil
SIBDI	Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica
SIBIREDI	Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales de la Universidad Técnica Nacional
SIBITEC	Sistema de Bibliotecas del Instituto Tecnológico de Costa Rica
SIDUNA	Sistema de Información Documental de la Universidad Nacional
SIEDIN	Sistema Editorial de Difusión Científica de la Investigación
SINABI	Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
SINART	Sistema Nacional de Radio y Televisión
SUGEVAL	Superintendencia General de Valores
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
UACA	Universidad Autónoma de Centroamérica
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional
UNAM	Universidad Autónoma de Monterrey
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UTN	Universidad Técnica Nacional
VD	Vicerrectoría de Docencia

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Título de la Tabla	Página
1	Principales acontecimientos de la situación laboral costarricense, según período	43
2	Principales acontecimientos de la situación laboral costarricense, según período	46
3	Clasificación de las empresas según número de personas empleadas	56
4	Métodos implementados en estudios de mercado bibliotecológicos	63
5	Definiciones conceptuales sobre la disciplina bibliotecológica	69
6	Definiciones conceptuales sobre la ciencia de la información	73
7	Cronología de los hechos históricos de la EBCI	142
8	Cursos del tronco común de las carreras de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UCR, según las secciones respectivas	144
9	Contenido de los cursos que pertenecen al énfasis de Ciencias de la Información de la UCR, de acuerdo con la división por secciones	146
10	Habilidades/destrezas, actitudes y conocimientos que deben tener los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información	148
11	Objetivos generales y perfil de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información 2012	149
12	Planes de estudio de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información	152
13	Empleadores, unidades de información y sus puestos	185
14	Requisitos académicos solicitados por empleadores de la población en estudio	192
15	Requisitos legales solicitados por empleadores de la población en estudio	194
16	Requisitos de experiencia solicitados por empleadores de la población en estudio	195

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	Título del Cuadro	Página
1	Datos en miles de la población ocupada, según sector en el que labora	51
2	Proyección de la población ocupada para julio de 2013, según sector laboral en el que se desempeña	52
3	Estudios de mercado realizados por el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica, según año en el que fue efectuada la investigación	109
4	Diplomas otorgados en bibliotecología, en el año 2001, por las universidades estatales, según grado académico obtenido	111
5	Cantidad de unidades de información participantes en el primer censo de bibliotecas escolares del país, según provincia	120
6	Unidades de información escolares del sector público costarricense pertenecientes al Gran Área Metropolitana, según provincia	121
7	Unidades de información que conforman las redes de bibliotecas de las universidades estatales	123
8	Unidades de información de las universidades estatales localizadas en el Gran Área Metropolitana, según provincia	124
9	Unidades de información pertenecientes a las bibliotecas públicas, oficiales, semioficiales y municipales de Costa Rica	126
10	Unidades de información pertenecientes a las bibliotecas públicas, oficiales, semioficiales y municipales del Gran Área Metropolitana, según provincia en la que se localizan	126
11	Unidades de información de otras dependencias gubernamentales localizadas en la Gran Área Metropolitana, según provincia	127
12	Unidades de información del sector público costarricense, localizadas en la Gran Área Metropolitana, según tipo de unidad y provincia en la que se encuentran	128
13	Unidades de información escolares del sector privado costarricense pertenecientes al Gran Área Metropolitana, según provincia	129

Cuadro	Título del Cuadro	Página
14	Unidades de información universitarias del sector privado costarricense pertenecientes al Gran Área Metropolitana, según provincia	130
15	Unidades de información en organizaciones no gubernamentales del Gran Área Metropolitana, según provincia	131
16	Unidades de información del sector privado costarricense pertenecientes al Gran Área Metropolitana, según tipo de unidad de información y provincia	132
17	Unidades de información de organismos internacionales localizados en la GAM, según provincia	133
18	Unidades de información de la GAM, según sector y provincia en la que se localizan	134
19	Distribución de empleadores según cantidad de personas graduadas	176
20	Población según rango de edades	209
21	Distribución laboral de la población según cantón en el ejecuta el trabajo	212
22	Distribución de personas graduadas según tipo de unidad laboral, por sector de trabajo	218
23	Clasificación de las categorías de puestos según cantidad de personas graduadas	220
24	Cantidad de personas graduadas según cargo que desempeñan	228
25	Labores también realizadas en el trabajo actual de las personas graduadas	242

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Título del gráfico	Página
1	América Latina y el Caribe: índice de desarrollo de las TIC, 2011	24
2	Población mayor de 15 años ocupada según sector	52
3	Costa Rica, distribución porcentual de las empresas, según tamaño	56
4	Estructura administrativa de la Universidad de Costa Rica	135
5	Empleadores por sectores	172
6	Empleadores de la GAM por provincia	173
7	Empleadores de la GAM por cantón	175
8	Normativa de contratación	184
9	Tipo de unidad en la que laboran las personas graduadas	214
10	Conocimiento de la categoría de puesto en la que laboran las personas graduadas	219
11	Tipo de puesto en el que están contratadas las personas graduadas	223
12	Jornada laboral semanal en la que se desempeñan las personas graduadas	223
13	Valoración de la persona graduada sobre el nivel de dificultad para incorporarse al mercado laboral	225
14	Tiempo de laborar en el puesto actual que ostentan las personas graduadas	227
15	Actividades del área administrativa	231
16	Actividades del área de sistemas de información	233
17	Actividades del área de investigación	235
18	Actividades del área servicios y productos	237
19	Actividades del área de tratamiento de la información	238
20	Distribución de las áreas del plan de estudios de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información según realización de actividades	240
21	Cantidad de graduados en cada nivel de valoración, según criterio sobre aspectos relacionados con su puesto	244
22	Cantidad de graduados en cada nivel de valoración, según criterio sobre aspectos relacionados con su	245

Gráfico	Título del gráfico	Página
23	puesto Nivel de dominio del inglés por parte de las personas graduadas	247
24	Nivel de dominio del francés por parte de las personas graduadas	247
25	Nivel de dominio del portugués por parte de las personas graduadas	248
26	Expectativa académica de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información	249
27	Relación entre lo aprendido en las aulas universitarias y el trabajo que desempeñan las personas graduadas	250
28	Frecuencia de aplicación de los conocimientos adquiridos en el Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información en las actividades laborales	252
29	Labores realizadas en las cuales las personas graduadas no tuvieron ninguna formación profesional	253
30	Interés en obtener el título de licenciatura en la Carrera de Bibliotecología	254
31	Distribución de las personas graduadas con interés en obtener el título de Licenciatura en Bibliotecología	255

Resumen

Bustamante-Mora, C; Cascante-Ardón, P.; Cordero-Meléndez, F.; Rodríguez-Vindas, D.; Saavedra-Arias, G.; Zúñiga-Villalobos, F. (2014). El mercado laboral de las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica que laboran en la Gran Área Metropolitana. (Tesis de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.

Director: MSC. Esteban González Pérez.

Esta investigación tiene como propósito brindar un panorama general del mercado laboral costarricense del profesional en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información que labora en la Gran Área Metropolitana, con el objetivo de que sirva como instrumento para la toma de decisiones, tanto a nivel de la Escuela de Bibliotecología de la Universidad de Costa Rica como al sector empleador del país. Se realizó una revisión exhaustiva de literatura en los temas de mercado laboral nacional e internacional, así como la normativa relacionada con el ámbito laboral.

La metodología es de un enfoque cuantitativo, se trabajó con distintas técnicas para orientar la recolección de información; el análisis sobre las entidades que contratan, la normativa de contratación vigente y los puestos que desempeñan las personas graduadas en congruencia con los objetivos de la investigación. Los sujetos de la investigación fueron las personas graduadas y sus instituciones empleadoras.

Además, la investigación cuenta con una caracterización de los empleadores a nivel nacional y de los graduados de la EBCI, que recupera información tanto general como de los puestos y las funciones desempeñadas por los profesionales de la información en las organizaciones.

Por otra parte, se desarrolló un perfil ocupacional del profesional en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, con conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de brindar información valiosa acerca de las funciones que debe desempeñar este profesional de la información. Además se presenta una valoración de la correspondencia entre el perfil de salida y la formación ofrecida por la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, en relación con el perfil ocupacional elaborado por las investigadoras. Este último producto, en particular, tiene como finalidad el servir de instrumento para verificar las fortalezas y debilidades del plan de estudios de la Carrera de BBCI vigente a partir de 1990 y ser parte de un proceso de mejoramiento que ya ha iniciado la EBCI con miras a la acreditación de sus carreras académicas.

Palabras claves: Bibliotecología; formación profesional, mercado laboral bibliotecológico, perfil ocupacional, plan de estudios, Costa Rica.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema y su importancia

Las tecnologías de la información y comunicación se han posicionado como el medio ideal para alcanzar una sociedad interconectada, que genera, almacena y distribuye enormes flujos de información. Para Valderrama (2000) estas tecnologías:

Se constituyen, hoy día, en uno de los grupos más dinámicos de la moderna economía mundial. Comienzan a expandirse con la rapidez de las aguas de un diluvio, penetrando e inundándolo todo, interfiriendo en la cotidianidad de millones de personas y ejerciendo un gran impacto en la organización del trabajo y en el manejo del poder mundial (p. 30).

En este sentido, la convergencia entre las tecnologías modernas y el exponencial crecimiento de la información, brindan las bases para la consolidación de una sociedad de la información que, para Núñez-Paula (2003)

No es algo del futuro sino del presente, la sociedad ha sido definida como una sociedad en la que el desarrollo de los servicios, de la educación, de la cultura y de todas las esferas de las actividades de la vida humana, dependerán de la información que se tenga y una sociedad que necesita que la mitad de la fuerza laboral esté dedicada directamente a la gestión de la información (p.1).

Los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que traen consigo el uso masivo de las TIC permiten que las profesiones se diversifiquen; esta situación genera la necesidad de profesionales con múltiples habilidades, conocimientos y

destrezas para resolver las demandas sociales. Escalona (2008), ante los cambios en la educación y formación de profesionales en Bibliotecología, menciona que esta disciplina permite el surgimiento de nuevas actividades como el diseño y venta de servicios de información, la incursión en los mundos digitales y/o virtuales, y la promoción de la alfabetización informacional para apoyar la inclusión de todos los sectores de la población.

De esta manera, la sociedad requiere de modelos educativos que se adecúen a las necesidades del mercado para que, junto con el conocimiento especializado en la disciplina bibliotecológica, aunado a las herramientas tecnológicas, la investigación y el compromiso social permitan la graduación de profesionales capaces de liderar los procesos de gestión de la información en las organizaciones.

Cabral (2010) menciona que la educación bibliotecológica:

Tiene el reto de abrir el mundo real al estudiante, pero también de abrir al estudiante a este mundo. Es decir, debe procurar la formación integral del sujeto en una disciplina y un campo de trabajo específico, pero desde una dimensión mundial, regional y local, así como con un inobjetable compromiso hacia la humanidad (p. 107).

Los profesionales en Bibliotecología, conocidos también como profesionales en la información, bibliotecólogos, bibliotecónomos y bibliotecarios, se enfrentan todos los días a nuevas demandas en el marco de la sociedad de la información y el conocimiento, desde la definición de productos y servicios innovadores acordes a los distintos tipos de usuarios, hasta la implementación de herramientas tecnológicas que les permitan facilitar la divulgación de información y la comunicación en los diversos contextos en donde deben desempeñarse eficazmente.

Según Sánchez y Vega (2004), el profesional de la información se integra a un mercado laboral en el que tiene que cumplir diversos roles y tareas tales como docente, bibliotecario, analista de sistemas, analista de información, arquitecto de información, archivero, gestor de información, gestor de conocimiento, consultor de información, entre otras denominaciones socialmente aceptadas en forma parcial o total.

Por lo que el desarrollo de destrezas para identificar la información que sea útil y confiable, aporta valor a las actividades de investigación y consulta bibliográfica que realiza cada usuario. La cantidad de información a la que tienen acceso los usuarios está generando saturación en los resultados de búsquedas finales, principalmente cuando se accede a motores de búsqueda en Internet, provocando la necesidad de aplicar mecanismos para filtrar la información.

Este panorama al que se enfrenta el profesional de la información, ejerciendo diversos papeles en un ambiente saturado de datos, requiere de una buena formación profesional que le permita hacerle frente al mercado laboral, sin embargo, Moreiro y Caridad (1998) indican que *“se desconocen aún gran parte de las relaciones existentes entre los centros de enseñanza superior y el mundo laboral”* (párr.1), por lo que es prioritario tener un acercamiento a la inserción laboral de los titulados en Bibliotecología que produce la universidad, por medio de la investigación.

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información (EBCI), unidad académica adscrita a la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, cuenta con una oferta académica dividida en tres carreras de grado y un posgrado. Específicamente, los planes de estudio responden a las siguientes especialidades y titulaciones:

- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.

- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas.
- Licenciatura en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.
- Maestría Profesional en Bibliotecología y Estudios de la Información con Énfasis en Tecnologías de la Información.

Como referencia histórica, según consta en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en la construcción y consolidación de las carreras de grado de la Escuela de Bibliotecología se pueden mencionar los siguientes aspectos:

- En marzo de 1968 fue aprobada la carrera de Bibliotecología con el grado de Bachillerato en Ciencias de la Educación con especialidad en Bibliotecología.
- En 1973 se aprueba la Licenciatura en Ciencias de la Educación con especialidad en Bibliotecología-
- En 1973 se aprueba la Licenciatura en Ciencias de la Educación con especialidad en Bibliotecología.
- En los años 80 se diseñó e implementó un plan de estudios de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas y un segundo énfasis en Ciencias de la Información.
- En 1990 se da una nueva revisión y actualización de los planes y programas de las tres carreras de la Escuela de Bibliotecología, con el fin de satisfacer los requerimientos acordes con la sociedad.

En la actualidad, la EBCI mantiene las tres carreras activas y a partir de la Resolución VD-R-8997-2013 se ha planteado una modificación de un 30% con cambios importantes en la malla curricular: nuevos cursos, cambios de nombres y requisitos, así como en la ubicación de algunos cursos dentro del plan de estudios. Sin embargo, estos cambios inician a partir del año 2014, manteniéndose la oferta académica planteada desde la última actualización de 1990, con vigencia hasta el año 2017. Esta situación, plantea diversas

interrogantes en cuanto a la formación del estudiantado actual y de quienes se han egresado de los planes de estudio en las últimas dos décadas.

Respecto al perfil laboral en que se desempeñan las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, no hay evidencias concretas que ayuden a plantear acciones para fortalecer la actualización del plan de estudios y la retroalimentación que la Escuela requiere para detectar nuevas oportunidades de crecimiento profesional en el campo bibliotecológico.

El antecedente más reciente sobre la relación del entorno con las carreras que ofrece la EBCI es el Informe de Autoevaluación del año 2012 de las Carreras de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas; Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, y la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, donde se señala que la Escuela debe:

1. Mejorar los mecanismos de recolección de información sobre los cambios que deberán introducirse en el plan de estudios, a partir de la opinión de los graduados.
2. Constatar la participación de egresados de las carreras en las actividades que impulsa la Escuela.
3. Mejorar la divulgación de las actividades de actualización, que son poco o nada frecuentes según la percepción de esta población graduada.

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar la información sobre las características de la inserción laboral de los profesionales en Bibliotecología, con el grado académico de Bachilleres en Bibliotecología y Ciencias de la Información, del programa vigente a partir de 1990 y que laboran en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica. Interesa conocer los centros de trabajo, cuáles son sus puestos,

funciones, condiciones en las que fueron contratados y su opinión respecto a la formación académica recibida.

Se considera importante, además, confrontar la realidad de quienes se han graduado de esta carrera con lo expresado en el perfil de salida y el perfil ocupacional de la EBCI, para evidenciar la correspondencia entre lo que se enseña y las tareas que realizan en sus lugares de trabajo estos profesionales para satisfacer las demandas o necesidades de la sociedad a la que sirven.

Con la elaboración de este análisis de la situación laboral y la formación académica, la actualización de los perfiles de salida y la creación de un perfil ocupacional, se espera brindar los insumos suficientes para adecuar los planes de estudio y entrelazar este esfuerzo hacia los ejes de investigación y acción social de la Escuela.

Este estudio toma un carácter relevante y urgente, ya que según el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), la actualización constante de la información relativa a los graduados de las carreras que imparten las instituciones de educación del país, sean estas públicas o privadas, debe ser tarea constante de aquellas que se precian de garantizar la excelencia académica, conociendo la realidad de sus graduados y las características de las entidades que conforman el mercado meta de la oferta académica que se concreta con las distintas promociones de personas graduadas.

1.2 Objetivos

Objetivo general:

Diagnosticar el mercado laboral donde se desempeñan las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, entre los años 1990 al 2012, que laboran actualmente en la Gran Área Metropolitana.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar a las entidades que contratan los servicios de la población en estudio.
2. Identificar la normativa vigente que regula la contratación de quienes se gradúan de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información y que laboran en la GAM (Gran Área Metropolitana).
3. Analizar los puestos que desempeñan quienes se han graduado del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.
4. Construir el perfil ocupacional de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.
5. Valorar la correspondencia existente entre la formación ofrecida, el perfil de salida y el perfil ocupacional de la población en estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Mercado laboral

El mercado laboral funciona por la interacción de diferentes elementos, entre los que se destacan el sector empleador y las personas que le ofrecen un trabajo a cambio de una remuneración económica. Además “en una economía capitalista y globalizada, las élites que controlan el mercado son selectivas, ya que su interés es el lucro para obtener el mayor margen de ganancias posibles” (Brenes, 2009, p.112), por lo que no es de extrañar que busquen profesionales con preparación académica, capaces de tener una alta productividad y de aceptar una baja remuneración económica o no equivalente al trabajo ejecutado.

Es así como, dado el cambio vertiginoso que introduce la globalización, las competencias requeridas para vincularse al mundo del trabajo en condiciones satisfactorias, exigen una permanente actualización de la clase trabajadora, aparte de una cierta concordancia entre las necesidades de empleadores, la formación universitaria y el desarrollo tecnológico.

En este capítulo se parte de las generalidades del mercado laboral, buscando con ello mostrar el panorama donde está inmerso el mercado laboral bibliotecológico costarricense. Considera, además, otros temas con los que el mercado laboral mantiene una estrecha relación, tales como: el capital intelectual humano, el sector empleador, las organizaciones inteligentes, las tecnologías de la información y la comunicación, que no son ajenos al campo bibliotecológico.

2.1.1 Generalidades del mercado laboral

El mercado de trabajo no funciona de forma aislada; en este tema se puede evidenciar que lo que perjudica a una nación, principalmente cuando se trata de

las grandes potencias económicas, tiende a ocasionar el mismo efecto en otros países similares y, a su vez, en aquellos considerados en vías de desarrollo. Por ejemplo, un incremento mundial en el precio de los combustibles puede tener repercusiones en el mercado laboral de una región en materia de transportes, movilización de mercancías, producción, entre otros.

Si lo anterior sucede con el comportamiento del precio de un producto, con mucha más razón se dan cambios en el mercado laboral como consecuencia de las crisis económicas, las cuales son situaciones económicas dadas en un período de tiempo, donde se incrementa el desempleo y disminuye notablemente el intercambio de bienes y servicios, las inversiones y los precios. (Galindo, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantiene una medición estadística permanente de las tendencias mundiales del empleo y, en la actualidad, manifiesta que existe un panorama laboral difícil. De tal forma que al hacer referencia al mercado internacional, muestra un resurgimiento de la crisis económica iniciada en el año 2009, con un epicentro en las economías avanzadas y con repercusiones en las naciones que están en desarrollo, donde se presenta una disminución del crecimiento económico y del empleo, teniendo como consecuencia, una población de 197 millones de personas desempleadas globalmente para el año 2012, con una proyección de 202 millones para el año 2013 y 3 millones más de nuevos desempleados para el 2014 (OIT, 2013, p.2).

Esta crisis, que toma auge en el 2012, según indica la OIT es propagada por el comercio internacional, presentándose en América Latina y el Caribe una desaceleración en la productividad laboral. Esta afectación tiene como consecuencia una inaccesibilidad al mercado de trabajo, incrementando con ello los índices de pobreza y una fuerte caída en la relación empleo-población, donde la población joven es de las más afectadas. Como secuela, se presentan

repercusiones económicas y sociales que requerirán de una pronta acción política estatal para resolver la situación ocurrida a lo interno de cada país.

A nivel regional, el Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (2009), en adelante mencionado por sus siglas OLCD, a partir de las encuestas de hogares del 2007, muestra una contracción financiera y económica en la región, producto de los acontecimientos presentes en la economía mundial y en particular en la estadounidense, donde se ha presentado un alza en la tasa de desempleo. Es así como por la relación imperante de la región con Estados Unidos produce un efecto dominó en el que Centroamérica y República Dominicana también se ven afectadas.

Guatemala, Honduras y Nicaragua, según la OLCD (2009), muestran las fuerzas laborales más jóvenes de la región; mientras que Costa Rica, República Dominicana y Panamá tienen porcentajes inferiores de participación laboral joven, debido principalmente a la inversión realizada por estos países en materia educativa, que en un final provoca la retención de la juventud por más tiempo en los sistemas educativos y una adecuada formación para su incorporación en mejores puestos en el mercado de trabajo.

A nivel general, el mercado laboral tiene matices sociales, filosóficos, sociológicos, políticos y económicos. Entre los aspectos políticos importantes por destacar se encuentran las políticas económicas establecidas con objetivos precisos para generar empleo, las nacionales, las de mercado de trabajo (intervención realizada para prevenir o evitar el desempleo), las laborales (protección de la relación entre trabajadores y empleadores), los programas de formación profesional y capacitación técnica y los programas de asistencia técnica.

Weller (2011) habla de una política laboral encargada de definir los criterios para las relaciones entre personas trabajadoras y empleadores, de forma individual o colectiva, y una política propia del mercado de trabajo.

Entre los aspectos sociológicos del mercado laboral que causan un mayor impacto en la población se encuentran: la pobreza, el desempleo, el subempleo, los problemas sociales, los efectos de los sistemas de seguridad social, establecidos como medidas ante las políticas económicas.

Con respecto a los aspectos económicos de este mercado, estos son percibidos por la población cuando se presentan crisis o crecimientos económicos, alta o baja productividad laboral, inserción o exclusión del mercado de trabajo y a nivel de naciones, por las acciones emanadas del nuevo orden económico mundial tendientes a regular el funcionamiento de la economía internacional para propiciar la participación de todos los países.

Por último, los aspectos filosóficos del mercado laboral se hacen presentes en la definición de cada uno de sus componentes, tales como: la filosofía de la política-económica, la crisis del racionalismo del mercado, en la consecuencia axiológica (referente a la teoría de los valores dados a los bienes) y la ontológica (determina lo que es la persona, utilizando como parámetro sus posesiones).

Cada concepto específico utilizado en el mercado laboral requiere de una construcción del pensamiento, capaz de darle un sentido y una comprensión universal. Tal y como lo resume Blanch en la siguiente cita:

El trabajo y las relaciones laborales son fenómenos complejos, multifacéticos y sociohistóricos, que cambian de formato según la conjunción de circunstancias propias de cada tiempo y lugar. Siendo componentes centrales de la estructura económica, política y sociocultural, todo cambio en ellos repercute en esta y viceversa. (Blanch, 2003, p. 30).

Al hacer énfasis en la clase trabajadora, se tiene que la población en general, puede acceder al mercado laboral a través de la oferta pública de empleo

(administración pública), la oferta privada de empleo (personas físicas o jurídicas empresarias) o el autoempleo (negocio propio).

Es importante tener presente que para el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica, cuando las personas mayores de 12 años están en disposición y condiciones de trabajar, conforman la Población Económicamente Activa (PEA). Por el contrario, cuando cumpliendo con estos requerimientos (pericia, circunstancias adecuadas y edad) no se tiene o no se consigue trabajo, se está frente al desempleo.

2.1.2 Definiciones conceptuales y del contexto referentes al mercado laboral

En el mercado laboral participan empleadores y capital humano, quienes realizan un trabajo conjunto para lograr fines comunes. Las organizaciones, por su parte, para ser competitivas en el mercado nacional, regional o mundial requieren del uso de diversas tecnologías aplicadas a la comunicación y a los procesos, que le permitan aprender del entorno y estar al corriente de las tendencias mundiales.

A continuación se definen los conceptos: mercado laboral, capital humano, organizaciones inteligentes y tecnologías de la información.

2.1.2.1 Definición de mercado laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2013d) define el mercado laboral como un “sistema consistente en establecer a los empleadores como compradores y los trabajadores como vendedores, con el propósito de correlacionar las vacantes de trabajo con los aspirantes o candidatos para establecer los salarios” (párr. 1). De esta manera, los empleadores se benefician con la incorporación de personal que cuenta con un perfil de conocimientos, habilidades y experiencia aptos para

desempeñarse de forma adecuada en la organización, en el cumplimiento de sus objetivos. La población trabajadora se beneficia de los incentivos que ofrecen sus patronos, tales como el salario, las vacaciones pagadas, cotizar para un régimen de salud y de pensiones, entre otros.

Otra definición sobre mercado de trabajo la brinda López (2013), Coordinadora del Proyecto Observatorio del Mercado Laboral de América Central y República Dominicana, de la siguiente manera: “...es el conjunto de relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo como factor productivo, siendo dicho factor uno de los elementos que intervienen en la producción de bienes y servicios” (Comunicación personal, 02 de mayo de 2013).

Complementando la definición anterior de López, para aclarar quién representa la oferta y quién la demanda en esa relación existente entre partes, Resico (2010) indica que “la oferta es representada por las empresas empleadoras, mientras que la demanda es representada por las personas trabajadoras” (p. 239).

Visto desde la perspectiva anterior, en el mercado laboral bibliotecológico la oferta estaría representada por las empresas que ofrecen en sus unidades de información un puesto laboral para la demanda, que estaría formada por los profesionales en Bibliotecología que cumplen con los requerimientos solicitados.

No obstante, las ofertas laborales no se circunscriben a un espacio geográfico; las tecnologías de la información permiten una variedad de relaciones, que en muchas ocasiones trascienden las barreras geográficas.

Es así como el mercado laboral es determinado por Calvo-Verdú (2005) a partir de un concepto tradicional de mercado, donde alguien tiene un producto, lo ofrece a otra persona que lo requiere y se da en el intercambio un pago o retribución económica por el bien obtenido o facilitado. A partir de este concepto el autor define el mercado como:

El conjunto de actos de compra y venta de unos bienes económicos determinados, en un lugar y tiempos determinados y en donde no se requiere la presencia física de compradores y vendedores, sino que solo tienen que estar determinados en su localización espacio-temporal (p. 37).

En síntesis, siendo el mercado laboral en sí, un intercambio de bienes con un valor de cambio, independientemente de si se realiza mediante el uso o no de tecnología, con o sin intermediarios, en un mismo país, región o en cualquier parte del mundo, por las personas interesadas y otras que le representen para que sea una realidad, se requiere de alguien que ofrezca un bien y otra persona que pueda aportar lo solicitado y recibir a cambio otro bien, que por lo usual se trata de dinero. Estableciéndose una relación entre ambas partes, donde la oferta u oferente es representado por quien brinda el puesto de trabajo y donde la sumatoria de todos los puestos vacantes compone la oferta del mercado laboral.

La situación social, económica y el bienestar de toda una familia, ciudad, región o país depende del conjunto de actitudes y aptitudes de las personas, tal como lo señala el Banco Interamericano de Desarrollo (2003); el esfuerzo y destreza de las personas es quizás el bien más complejo con el que trabaja el mercado laboral.

De acuerdo con las definiciones de López (2013), Resico (2010) y Calvo (2005) se considera, para esta investigación, el mercado laboral como el conjunto de relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo como factor productivo, donde se realiza un intercambio de bienes con un valor de cambio, en lugar y tiempos establecidos, con o sin la presencia física de compradores (empleadores) y vendedores (personas trabajadoras). Donde la oferta es representada por las empresas o personas empleadoras y la demanda, por las personas trabajadoras.

De tal forma que esta relación entre las partes que conforman el mercado laboral proporciona un beneficio a los sectores involucrados, independientemente de la forma y el lugar en que se consolida la contratación de trabajo.

El mercado laboral propicia, junto con el mercado de bienes y servicios, el crecimiento económico de un país, el cual es “una de las mejores armas para luchar contra la pobreza” (Cuadrado, 2010, p. 206). Cuando en este mercado laboral existe un equilibrio entre oferta y demanda se produce lo que el autor denomina el “pleno empleo”, sin embargo, hay ocasiones en que los puestos laborales no son suficientes para cubrir la oferta existente y en estos casos se produce el desempleo, conduciendo a la pobreza y problemas sociales de diversa índole.

2.1.2.2. Capital intelectual humano

El término de capital humano tiene origen en el siglo XVIII, por el economista escocés Adam Smith (citado en Keeley, 2007), quien argumentaba que la productividad no se daba en grupo sino individualmente y que la capacitación y experiencia a largo plazo iban a ser una inversión para obtener un mejor estilo de vida. Además, desde su perspectiva:

...la actividad económica estaba impulsada, no por los trabajadores como una masa colectiva, sino por las habilidades adquiridas y útiles de todos los habitantes o miembros de la sociedad. Un individuo tenía que pagar un precio para obtener tales talentos y habilidades, pero una vez que los conseguía, estos permanecían como un capital fijo y realizado, como fuese, en su persona (p. 30).

Otra idea influyente sobre el capital humano es la de Theodore Schultz quien consideraba que las personas que estudiaban y se capacitaban invertían en sí

mismos, logrando con ello mayores ingresos, acortar la brecha existente entre las clases sociales, y en el caso de las personas de escasos recursos, obtener una mejor calidad de vida (Cardona, 2007).

Gracias a estos y otros pensadores, se sabe hoy día, que es de vital importancia invertir en el capital humano, ya que se fomenta en las organizaciones la adquisición de competencias por parte de las personas empleadas, quienes a través de la capacitación y los estudios logran integrar una gama de conocimientos que podrán aplicar dentro de su organización. Por lo tanto, el capital humano es una pieza fundamental de la economía.

Cardona, et al. (2007) definen el capital humano *“como los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria”* (p. 19). Esto lo ratifica Díaz de Iparraguirre (2009), quien menciona algunos factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana desde la perspectiva planteada por Theodore Schultz en 1959, de los que se enumeran los siguientes: equipos y servicios de salud, formación en el puesto de trabajo, la educación formal, organizada en el nivel elemental, secundario y superior, entre otros.

El desarrollo del capital humano es imprescindible en una empresa para que su productividad sea de calidad y pueda ser competitiva en el mercado laboral; por lo tanto, el papel que juega el empleador en el desarrollo de las capacidades de su capital humano es crucial. La formación académica para obtener un título universitario brinda a una persona las bases teórico-prácticas para que se involucre en el desarrollo de tareas específicas de su área; aún así, es imprescindible que logre detectar algunas carencias en sus conocimientos que pueda fortalecer con la formación continua, donde el empleador es indispensable como apoyo y motivador para el desarrollo de estos procesos de capacitación.

Es importante señalar que cuando este recurso humano, principalmente en el campo científico, se encuentre ante la inequidad entre trabajo y reconocimiento económico, provoca un fenómeno conocido como la fuga de cerebros, que son aquellas personas con un alto conocimiento en su especialidad quienes cruzan fronteras, principalmente hacia países más desarrollados, en busca de un reconocimiento económico acorde con sus aportes y trabajo potencial.

El capital humano, es de gran importancia como “determinante del crecimiento económico” (Cuadrado, 2010, p. 240), por lo que es necesario se le dé valor a la inversión en educación y a la formación continua, factores que en conjunto con la experticia, proporcionan un valor agregado a un empleado o trabajador, convirtiéndole en un recurso valioso y de apoyo para la organización donde labora. Considerándose, para efectos de esta investigación, como empleado o trabajador a “toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (MTSS, 2011, p.9).

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), es la entidad establecida como ligamen entre el sector trabajador y la Organización Internacional del Trabajo, donde el capital humano se representa mediante organizaciones de sindicatos de trabajadores, quienes exponen a nivel mundial las necesidades, requerimientos y derechos de la clase trabajadora.

2.1.2.3 Empleadores

La oferta es uno de los factores importantes que intervienen en el mercado de trabajo y está representada por el sector empleador, el cual está conformado por las personas e instituciones que ofrecen o tienen a disposición un puesto de

trabajo y que requieren contratar al recurso humano competente para satisfacer determinadas necesidades en la organización o ejecutar una labor.

Coloquialmente a quien se desempeña como empleador se le conoce como patrono, siendo definido el término en el artículo 2 del Código de Trabajo de Costa Rica como “toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público que emplea los servicios de otro u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”(MTSS, 2011, p.9).

De la definición anterior se puede concluir que el hecho de utilizar los servicios de una persona, convierte a una organización o individuo en un empleador; sin importar si su carácter es público o privado, de capital nacional o internacional. Usualmente en Costa Rica se hace referencia a dos sectores de empleadores: sector público o sector privado, y la legislación vinculante es diferente para cada uno de ellos.

Entre los empleadores públicos se encuentra toda la Administración Estatal conformada por el gobierno central, las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas del gobierno; constituyéndose el sector privado por quienes están fuera del ámbito público, tal como las empresas dedicadas a la producción de actividades, de bienes y/o servicios. El ente regulador de las relaciones laborales en el país es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tanto para el sector público como el privado, tal y como se verá más adelante en la sección dedicada a la normativa laboral.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), es la entidad que representa y vela por los intereses del sector privado, a nivel mundial, ante la Organización Internacional del Trabajo (2013o). La OIE representa a 138 países y está conformada por 145 organizaciones de empleadores; posibilitando el acceso a costarricenses tanto empleadores como del sector trabajador, desde la oficina que

tiene a disposición la OIT para Centroamérica, Panamá y República Dominicana en San José, Costa Rica.

Para el desarrollo de esta investigación es importante tener claro el concepto de empleadores dado que constituye una de las fuentes primarias de información, requerida para comparar el perfil de salida de los estudiantes de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, con los requerimientos necesarios para el mercado de trabajo. A este sector empleador se hará referencia más adelante en el análisis de la información.

2.1.2.4 Organizaciones inteligentes

Las organizaciones inteligentes son aquellas que se basan en el aprendizaje (*learning organization*), potencian las capacidades de sus colaboradores y son capaces, como indica Brenes (2003) de pensar y aprender; tomando del entorno la información que le sirve y modificándola en su propio beneficio, lo que les permite ser competitivas y pasar de ser entes pasivos, a seres vivos.

Estas organizaciones usan y construyen permanentemente conocimiento que es utilizado para todas sus operaciones y el personal que allí labora se encuentra en constante actualización y renovación de procesos, propiciando un verdadero trabajo en equipo que permite a la entidad incrementar sus capacidades y ser competitivas en el mercado.

Es así como, para Fallas-Navarro (2010), el enfoque hacia una organización inteligente implica flexibilidad y capacidad para una rápida y eficaz adaptación “*a un entorno, cuya característica esencial es el cambio permanente, buscando la calidad de sus procesos internos, interrelacionándolos como un todo, maximizando y optimizando todos los recursos de manera conjunta para beneficio de toda la organización*” (p. 485).

En la organización inteligente se trabaja en equipo, interesándose, según León *et al.* (2003), porque el personal que allí labora aprenda y ponga en práctica todo el potencial que le permita su auto-crecimiento. El aprendizaje individual como tal, no produce aprendizaje organizativo, como sí lo produce el aprendizaje grupal.

El impacto de factores externos, el cambio de objetivos en las organizaciones, el desarrollo tecnológico, las fuerzas de cambio que emanan del interior de la organización y la necesidad de expansión internacional, entre otros factores, son elementos que según el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM, 1995) afectan los procesos laborales dentro de la entidad, afectando a su vez los niveles de empleo y el mercado de trabajo.

Por esta razón, es de interés que en esta investigación se contemple a las organizaciones inteligentes como factores modificantes del mercado laboral y que requieren cualidades, actitudes y condiciones especiales de las personas que laboran en ellas.

En el caso concreto de la bibliotecología, Villanueva (1993, p.3), señala que “el bibliotecólogo es un profesional con competencias en el área cultural, administrativa e informacional que desde una organización es capaz de incrementar por medio de la investigación, el acervo cultural de la localidad en que se encuentra inserto”, dilucidándose que las unidades de información son en esencia propulsoras para la toma de decisiones, promotoras del cambio científico y/o cultural requerido, difusoras del conocimiento, capaces de generar e incentivar los nuevos aprendizajes que requieren las organizaciones inteligentes.

2.1.2.5. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), constituyen, según Blanch-Ribas (2003), el factor facilitador para la globalización económica y la

flexibilización organizacional; condicionan la economía en todas sus etapas e inciden en todos los ámbitos de las relaciones personales.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2003), en adelante referida como CEPAL, define las TIC como “sistemas tecnológicos mediante los que se recibe, manipula y procesa información, y que facilitan la comunicación entre dos o más interlocutores” (p. 12). Son sistemas que funcionan principalmente en red, permiten una forma de comunicación interactiva, digitalizan la información y utilizan complementos o aplicaciones para la difusión de sus beneficios.

Por otra parte, Cobo-Romani (2009) en un análisis sobre el término, define las TIC como:

Dispositivos tecnológicos (hardware y software) que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información que cuentan con protocolos comunes. Estas aplicaciones, que integran medios de informática, telecomunicaciones y redes, posibilitan tanto la comunicación y colaboración interpersonal (persona a persona) como la multidireccional (uno a muchos o muchos a muchos). Estas herramientas desempeñan un papel sustantivo en la generación, intercambio, difusión, gestión y acceso al conocimiento (p. 313).

De tal forma que al hacer referencia a las TIC, se concibe todo un sistema multidimensional interactuando para producir un beneficio, donde interviene el capital humano que recibe del sector educativo la capacitación requerida para implementar, desarrollar y aplicar las TIC al mercado laboral.

Para la CEPAL, el uso de estas tecnologías provoca que algunos países acorten la brecha entre los más desarrollados y los que se mantienen en vías de

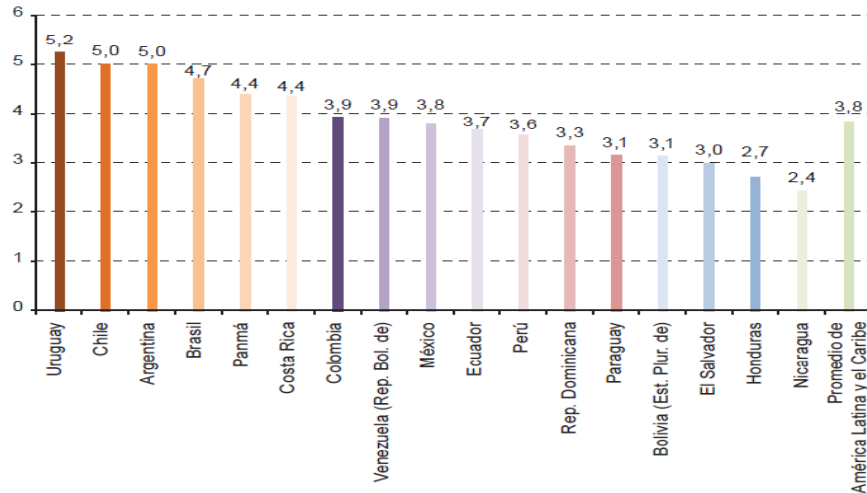
desarrollo, mientras que en los que hay menor uso de las tecnologías, la distancia se incrementa. Este fenómeno capaz de propiciar una nueva forma de exclusión social marcada por el acceso, conocimiento y uso que se hace de las TIC versus la inaccesibilidad, desconocimiento e inutilización de estas, se denomina brecha digital, que en palabras de Guzmán e Irigaray (2011) es

Más que conectividad e infraestructura; es también hacer uso inteligente de las tecnologías y las aplicaciones; para ofrecer nuevos servicios y oportunidades de inclusión; para el desarrollo socioeconómico del país y para dirigir a la población hacia una Sociedad de la Información y el Conocimiento (p. 5).

En el siguiente gráfico, los países que se encuentran a la izquierda (Uruguay, Chile, Argentina) son los que tienen mayor índice de desarrollo de las TIC, mientras que los ubicados a la derecha (Nicaragua, Honduras y El Salvador) son los que tienen menor índice de desarrollo de las TIC (Castillo, 2013, p. 20). Es oportuno anotar que de los 17 países considerados, Costa Rica ocupa el puesto número 6, precedido en Centroamérica por Panamá, denotando con ello un avance tecnológico respecto a los países centroamericanos; sin embargo, lo idóneo es que la población en general tenga una mejor conectividad y con ello pueda tener una relación más equitativa con los países desarrollados, mayores oportunidades de acceso a la información y a la generación de conocimiento útil para resolver los principales dilemas sociales y ser competitivos tanto en el nivel local como en el internacional.

Gráfico 1

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: ÍNDICE DE DESARROLLO DE LAS TIC, 2011
(En números índice entre 0 y 10)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y El Caribe, CEPAL sobre la base de Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Measuring Information Society, 2012

El uso apropiado de las TIC puede ayudar en:

- avanzar en materia educativa,
- aplicaciones de la salud electrónica, como los expedientes electrónicos, citas médicas remotas, telemedicina, telesalud
- una mayor participación política mediante servicios en línea brindados por el gobierno electrónico o e-gobierno
- la reducción de la pobreza,
- promover el desarrollo sostenible.

Es así como las industrias TIC (industria del software, hardware y aplicaciones TIC que incluyen servicios facilitados por estas tecnologías), en conjunto con la infraestructura de comunicaciones, la red de actividades económicas y sociales facilitadas por Internet, la computación en la nube, las redes móviles y las redes

sociales forman, para la CEPAL, la economía digital, una nueva visión del desarrollo (Castillo, 2013).

2.1.3 Normativa aplicada al mercado laboral

La normativa laboral es de gran importancia para garantizar y normalizar los deberes, derechos del trabajador y requerimientos a acatar por parte del sector empleador. Esta normativa es constituida por el conjunto de reglas relacionadas con la contratación, el despido, la productividad, entre otros, y tratan de velar porque todas las personas tengan las condiciones laborales óptimas, impidiendo cualquier tipo de explotación, trabajo forzoso, o situación que pueda ser denigrante para quien realiza una labor remunerada.

Diversas instituciones a nivel nacional e internacional trabajan en procura de mejores condiciones laborales para empleadores y empleados, a quienes se debe garantizar también el compromiso del sector gobierno para entablar relaciones que ayuden al avance de las naciones y de la región en materia laboral, social y económica, siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la más importante.

La Organización Internacional del Trabajo es la institución encargada de velar por las necesidades del sector trabajador mediante normas laborales que garanticen a las personas: un trabajo digno y sin discriminación alguna. Esta Organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y es conformada por representantes de los sectores gubernamental, de empleadores y de trabajadores de 185 estados miembros, quienes se reúnen una vez al año en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Es así como en la Conferencia correspondiente al año 1994, se plantea una perspectiva de lo que es la normativa laboral, indicando que:

No se trata de la protección del comercio, se trata de la protección de las personas. No se trata de establecer salarios mínimos en el mundo entero. No se trata de trasladar salarios y condiciones del trabajo del primer mundo al tercer mundo. Se trata de asegurar que los derechos humanos fundamentales se respeten en todos los países que comercian (BID, 2006, párr. 18).

Por consiguiente, se plantea que la legislación laboral es un techo de protección para que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de condiciones, que los países puedan comprometerse ante organizaciones internacionales y asegurar mejores condiciones para la población económicamente activa. Según la OIT (2013i) utilizar las normativas laborales genera una serie de beneficios, entre los que se puede mencionar:

- Una vía hacia el trabajo decente
- Un marco jurídico internacional para una globalización justa y estable
- El establecimiento de condiciones de igualdad
- Un medio para la mejora de los resultados económicos
- Una red de protección ante las crisis económicas
- Una estrategia para la reducción de pobreza
- Aunar los conocimientos y las experiencias internacionales

A continuación, se reseñan aquellas normativas, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, que aportan elementos para el desarrollo de esta investigación.

2.1.3.1 Normativa laboral internacional

Las normas internacionales de trabajo son herramientas que permiten una relación justa y equitativa en beneficio del empleador y sus trabajadores, ya que regulan los deberes y derechos de ambas partes. Para la OIT (2013), las normas internacionales son “*instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo*” (párr. 1).

Los convenios y las recomendaciones son preparados por los gobiernos miembros de la OIT y se adoptan en la Conferencia Internacional de Trabajo, donde los países que están de acuerdo en aprobar un convenio se obligan a aplicarlo en su legislación laboral, con posibles sanciones, en caso de no hacerlo.

Desde su creación, la OIT, ha establecido convenios internacionales, de los cuales, Costa Rica ha ratificado 50 de ellos, 48 se encuentran en vigencia y 2 han sido denunciados por incumplimiento del país (ver Anexo 1). Estos convenios se subdividen en: fundamentales, de gobernanza y técnicos.

Los convenios fundamentales son ocho y están incluidos en la Declaración de la OIT, se relacionan con los principios y derechos fundamentales del trabajo y forman parte de la legislación costarricense en materia laboral; ellos son:

- **Convenio N°29: sobre el Trabajo Forzoso creado en 1930.** Pretende eliminar el trabajo exigido, donde media la amenaza y la persona trabajadora realiza una labor contra su voluntad. Se excluyen las actividades cívicas y militares.
- **Convenio N°87: sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, creado en 1948.** Se promueve el derecho de formar parte y constituir organizaciones tanto de trabajadores como empleadores.

- **Convenio N°98: sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, creado en 1949.** Trata de proteger los derechos e integridad de aquellas personas que forman parte de organizaciones de empleadores o trabajadores.
- **Convenio N°100: sobre la Igualdad de Remuneración, creado en 1951.** Busca que en igualdad de condiciones, el trabajo realizado por hombres y mujeres reciba la misma remuneración económica, sin que medie forma de discriminación alguna por razón de sexo.
- **Convenio N°105: sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, creado en 1957.** Compromete a los países firmantes a eliminar cualquier forma de trabajo forzoso, principalmente establecido como medio de fomento económico, sanción o represión.
- **Convenio N°111: sobre la Discriminación (empleo y ocupación), creado en 1958.** Los Estados que ratifican este convenio se comprometen a crear las políticas nacionales requeridas para que se dé la igualdad de oportunidades en el empleo, eliminando con ello cualquier forma de “exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social” (OIT, 2013c).
- **Convenio N°138: sobre la Edad Mínima, creado en 1973.** Obliga a los Estados firmantes a establecer una edad mínima para el ingreso al empleo, así como a notificar cualquier cambio establecido. Como edad mínima se especifica 15 años.
- **Convenio N°182: sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, creado en 1999.** Promueve la protección de los derechos de la niñez que trabaja, buscando que no sean objeto de formas de explotación laboral, sexual o de

denigración, así como a la exposición de condiciones laborales dañinas para su salud física y mental.

Los convenios de gobernanza de la OIT (2012) son cuatro y su propósito es el fortalecimiento de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo. Estos convenios son los siguientes:

- **Convenio N° 81: sobre la inspección de trabajo, creado en 1947.** Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, donde el inspector de trabajo debe vigilar por que se cumpla con las condiciones laborales y la persona trabajadora goce de las condiciones de seguridad requeridas para su desempeño.
- **Convenio N° 122: sobre la política del empleo, creado en 1964.** Establece políticas para fomentar el empleo digno, la lucha contra el desempleo y garantizar un salario adecuado.
- **Convenio N° 129: sobre la inspección de trabajo (agricultura), creado en 1969.** Este convenio está relacionado con las personas o empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas.
- **Convenio N° 144: sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), creado en 1976.** Trata del derecho que tienen los empleadores y trabajadores a establecer organizaciones independientes para promover consultas sobre asuntos nacionales entre el gobierno, empleadores y trabajadores.

Los convenios técnicos, por su parte, se presentan con el propósito de ampliar las normas internacionales del trabajo creando guías o códigos dirigidos a diferentes temáticas como la salud y seguridad del trabajador (OIT, 2013). Entre estos se pueden mencionar, como relevantes para esta investigación, los siguientes:

Convenio N° 14: sobre el descanso semanal (industria), creado en 1921; Convenio N° 95: sobre la protección del salario, creado 1949 y Convenio N° 140: sobre la licencia pagada de estudios, creado 1974.

Los aportes recibidos de estos convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, son de vital importancia para los trabajadores porque les permite laborar en el pleno ejercicio de sus derechos, sin discriminación por razones de sexo, edad u otros, estipulando jornadas laborales dignas, con condiciones adecuadas de salud y seguridad, permitiendo y promoviendo además la creación de instituciones que velen porque se cumplan todas las normas ratificadas por los países.

En el caso de Costa Rica, como miembro de la OIT, debe acatar los convenios, recomendaciones y directrices que la Organización dicte en relación con temas laborales. Por su naturaleza, todo convenio, al ser aprobado por la Asamblea Legislativa, se convierte en Ley de la República.

2.1.3.2 Normativa laboral nacional

En materia laboral, en Costa Rica, se cuenta con una vasta legislación e instituciones que protegen al sector trabajador y regulan su relación con el sector empleador. A continuación se presentan las principales leyes y posteriormente se hace una breve mención a las instituciones.

2.1.3.2.1. Legislación

La normativa laboral costarricense se rige, en primera instancia, por lo establecido en la Constitución Política de la República, seguida por los tratados y convenios

Internacionales que el país ha ratificado, las leyes y las convenciones colectivas firmadas entre patronos y sindicatos de trabajadores debidamente establecidos. Posteriormente, se encuentran las reglamentaciones y otros instrumentos estipulados entre las organizaciones de trabajo y sus trabajadores.

En esta sección, se menciona la legislación laboral nacional más importante: Constitución Política, Código de Trabajo, Ley General de la Administración Pública y el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. Se excluyen los convenios firmados ante la Organización Internacional del Trabajo, mencionados anteriormente como parte de la normativa internacional.

Constitución Política de la República de Costa Rica

La Constitución Política fue promulgada el 7 de noviembre de 1949 debido a los disturbios políticos de 1948 y es la principal ley del país, significando esto que ninguna legislación nacional o internacional se puede oponer a ella. En la Constitución Política se incluyen las atribuciones del Estado Costarricense, los derechos y libertades fundamentales de quienes residen en el país, la ciudadanía, la religión, la educación, la cultura, la organización política nacional y cantonal, la diferenciación entre los Poderes del Estado, las cualidades de las instituciones autónomas y establece la existencia de un Estatuto de Servicio Civil para reglamentar la relación entre el Estado y sus servidores.

En el tema laboral, la Constitución Política garantiza el derecho que tiene toda persona al trabajo, y que este le permita vivir dignamente, siendo así que en los artículos 56 al 74 de esta Carta Magna se regulan los derechos y garantías laborales de quienes trabajan en el país, considerando aspectos como la elección laboral, el salario, la jornada de trabajo (ordinario y extraordinario), el descanso, el derecho a sindicalización, las convenciones colectivas de trabajo, entre otros.

Quizás el artículo 56 sea uno de los de mayor importancia para el resguardo de los derechos de los trabajadores, aquí se declara que:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo (Asamblea Legislativa, 1949, p.13).

Teniendo claro lo anterior, es importante mencionar que todas las empresas, cualquier sea su naturaleza (capital nacional o extranjero, público o privado) que se instalan en el país, deben acatar lo enunciado en la Constitución Política y además deben cumplir con las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo, presentado a la Asamblea Legislativa y aprobado el 27 de agosto de 1943, regula la relación entre los trabajadores y sus empleadores, buscando que existan buenas relaciones obrero-patronales, se fomente la productividad, se proteja al trabajador en lo relativo a su jornada laboral (horas extraordinarias, días feriados, descanso semanal), la forma y frecuencia de pago de los salarios, al seguro social, a los riesgos de trabajo y otros beneficios. El Código de Trabajo legisla para toda la clase trabajadora, indiferentemente de su nacionalidad, y para todas las empresas nacionales y extranjeras establecidas en el país.

En su estructura, este Código está subdividido en 12 títulos, conformados por diferentes secciones y estas últimas por capítulos, para un total de 624 artículos

en los que se regula todo lo concerniente al ámbito laboral nacional. A continuación, se resume el contenido de cada título:

- a) *Título 1: Disposiciones generales:* en este apartado encontramos desde la definición de los conceptos básicos, tales como patrono, trabajador, intermediario, representantes patronales, hasta características que deben mediar en las condiciones laborales, así como los deberes de las empresas para con las personas trabajadoras.
- b) *Título 2: Contratos y las convenciones de trabajo:* en este título, se establecen las formas en las que se presentan los diferentes tipos de contrato y la normativa existente para la suspensión y el finiquito de ellos. Además, contiene la legislación relacionada con las convenciones colectivas de trabajo, de industria, de actividad económica o de región determinada, de los reglamentos internos de trabajo, obligaciones de patronos y trabajadores, del trabajo de las personas menores de edad y de las mujeres, del trabajo doméstico remunerado, del trabajo a domicilio, del trabajo en el mar y las vías navegables.
- c) *Título 3: Jornadas de trabajo:* se encuentra el tema de los descansos (días feriados, descansos semanales, vacaciones) y los salarios (incluye las medidas que lo protegen y especificaciones sobre el salario mínimo).
- d) *Título 4: Protección a las personas trabajadoras:* aquí se aborda el tema del ejercicio del trabajo. Incluye seguridad laboral, riesgos del trabajo, salud ocupacional, inspección y cierre de centros de trabajo, faltas y sanciones.
- e) *Título 5: Organizaciones sociales:* Legisla sobre lo relativo a la conformación, funcionamiento, deberes y derechos sindicales.

- f) *Título 6: Conflictos colectivos:* se puede localizar información sobre contratos colectivos de carácter económico y social. Trata lo referente a la legalidad e ilegalidad de las huelgas y los paros laborales.
- g) *Título 7: Jurisdicción especial de trabajo:* Regula lo relacionado con la organización y competencia de los Tribunales y Juzgados de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Superior de Trabajo; de los procedimientos de jurisdicción; de los impedimentos, recusaciones y excusas; de los procedimientos en general para todos los juicios de competencia de los Tribunales de Trabajo; del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y otros; del recurso ante la Sala de Casación, del juzgamiento por faltas cometidas, intervención del Patronato Nacional de la Infancia.
- h) *Título 8: Régimen de los Servidores del Estado:* Incluye disposiciones generales para quienes son servidores del Estado y sus instituciones.
- i) *Título 9: Organización administrativa del trabajo:* Hace alusión a las reformas que se le han hecho al Código de Trabajo, ya que este es de 1943 lo que hace que cambie la numeración de los artículos. Trata además sobre el Ministerio de Trabajo, la modificación y traslado de los artículos referentes a esta institución.
- j) *Título 10: Prescripciones, de las sanciones y de las responsabilidades:* (faltas y sanciones). Relacionado con el derecho que tiene el patrono para despedir o sancionar justificadamente a un empleado y de igual manera el derecho que tiene el trabajador a defenderse.
- k) *Título 11: Prohibición de discriminar:* en este título se prohíbe el despido de cualquier persona por razones discriminatorias relacionadas con edad, etnia, género o religión y promueve además la igualdad de derechos.

l) *Título 12: Disposiciones finales:* aquí se detallan las derogaciones hechas a otras leyes, decretos o reglamentos para que lo legislado en el Código de Trabajo no tuviese roces con la normativa vigente. Además incluye disposiciones transitorias, relacionadas con los procesos a realizar mientras empezaba a regir.

La importancia del Código de Trabajo radica en el apoyo que brinda para que las relaciones laborales se den en un ambiente de armonía y respeto, estableciendo además mecanismos como los Tribunales de Trabajo para la defensa de derechos y la conciliación requerida entre las partes involucradas en los conflictos laborales, siendo de especial importancia para quienes laboran en el sector privado y no cuentan con convenciones, reglamentos o acuerdos específicos.

Los reglamentos internos de trabajo son adaptaciones del Código de Trabajo aplicadas a las empresas y sus trabajadores. En el caso del sector público, aparte de la legislación mencionada anteriormente, se debe tener en cuenta lo determinado en la Ley General de la Administración Pública.

Ley General de la Administración Pública

Esta ley fue creada en 1978 con la finalidad de regular la actividad estatal y de los entes públicos. Establece la jerarquía de las fuentes de ordenamiento jurídico administrativo, donde como se mencionó anteriormente, la principal ley es la Constitución Política, regulando además las relaciones entre servidores públicos y el Estado.

La Ley General de la Administración Pública define la conformación y atribuciones del Poder Ejecutivo, del Consejo de Gobierno y de las carteras ministeriales, entre otros. Hace referencia a la relación entre niveles jerárquicos, el deber de obediencia, la investidura de los servidores públicos, sus deberes y la forma como deben realizar los actos administrativos, estableciendo además que el derecho

administrativo se aplica a todas las relaciones de servicio entre la administración y los servidores públicos.

En el ámbito laboral del sector público esta Ley es fundamental, dado que define la condición de servidor público, sus competencias, deberes, comportamiento, potestades en la aplicación de la función y de los actos públicos, así como sus responsabilidades disciplinarias y ante terceros.

Además de esta ley, las instituciones pertenecientes al Régimen del Servicio Civil deben acatar lo consignado en el Estatuto del Servicio Civil y sus reglamentos. En el caso de las instituciones del sector público que no pertenecen a este régimen tienen el Estatuto como normativa supletoria.

Estatuto del Servicio Civil y sus reglamentos

El Estatuto de Servicio Civil es creado desde la misma Constitución Política para regular las relaciones del Estado y los servidores públicos. Ramírez (2008), define el Régimen de Servicio Civil como

un sistema jurídico-administrativo, creado para regular el acceso y ejercicio de los cargos de la función pública, en procura de una administración profesional y eficiente. Está constituido por un conjunto de instituciones, personas, normas y principios filosóficos y técnicos; establecidos en procura de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, proteger los derechos de sus servidores y conservar una relación ordenada y equitativa en la administración del empleo público. (Párr. 2).

Este estatuto está conformado por cuatro títulos:

- *Título I. De la Carrera Administrativa:* aquí se define a quienes se consideran como servidores del Poder Ejecutivo y a quienes se excluyen de

la aplicación del Estatuto. Además hace mención a la organización, la clasificación de empleos, el ingreso al servicio civil, los procesos de selección, promoción y traslados del personal; los derechos y deberes de los servidores; las correcciones disciplinarias, los regímenes de despido y sueldos.

- *Título II. De la Carrera Docente:* en esta sección se regula lo referente a quienes ejercen la función docente en el Ministerio de Educación Pública, incluye la forma de ingresar al sistema; obligaciones y prohibiciones; régimen disciplinario y procedimientos; la selección, nombramientos, ascensos, descensos, traslados, permutas; clasificación del personal por grupos; la evaluación y calificación de servicios; licencias, permisos y vacaciones.
- *Título III. Del Tribunal de Servicio Civil:* establece la conformación del tribunal, cuya función principal tiene que ver con los actos de despido de personal contratado por el Régimen de Servicio Civil.
- *Título IV. Del Régimen Artístico:* en este título se regula lo relacionado con los servidores que prestan servicios en artes audiovisuales, escénicas, literarias, musicales y plásticas del Poder Ejecutivo. Define quienes son considerados como servidores artísticos, su ingreso y exclusión del régimen; la carrera artística; los grados artísticos; la clasificación de los puestos; la comisión y el registro artístico.

Los servidores del Poder Ejecutivo tienen, por lo tanto, en el Estatuto del Servicio Civil una normativa específica acorde con las características del puesto ocupado, sea este de índole docente, artístico o administrativo.

2.1.3.2.2. Las instituciones

Aparte de la legislación mencionada anteriormente, el Estado Costarricense tiene instituciones que ejercen labores en vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, velando por una buena relación entre patronos y trabajadores, e interviniendo cuando las circunstancias lo requieren. Entre estas instituciones se encuentran: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección General de Servicio Civil y los Colegios Profesionales.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Como fruto de la aprobación del Código de Trabajo, se consolida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dando así inicio a la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), institución encargada de velar porque se cumpla lo establecido en dicho Código, con la misión específica de ser:

La institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social (MTSS, 2009, p. 14).

El Ministerio de Trabajo es la entidad que a nivel gubernamental media entre personas trabajadoras y empleadores; se encarga de resolver las diferencias obrero-patronales, defendiendo los derechos del trabajador tanto del sector público como privado. Posee oficinas en diversas regiones del país, cuenta con una línea telefónica gratuita para apoyar las diversas gestiones laborales y además brinda asesoría en la confección de contratos de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009) establece sus prioridades para el período 2010-2015:

- Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.
- Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población económicamente activa.
- Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.
- Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Promoción de las estrategias de seguridad social.
- Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionadas de los regímenes especiales con cargo al presupuesto nacional, conforme lo que en derecho corresponda.
- Potenciar las oportunidades del mercado laboral.
- Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades dadas por la Ley No. 8783.

En estas prioridades se refleja un amplio trabajo institucional en beneficio de la clase trabajadora, con acciones específicas para apoyar la inserción de la juventud en el mercado laboral; en la protección de la niñez y de las personas pensionadas. Una labor que busca, además, incidir en el trato y la relación entre empleadores y trabajadores.

Dirección General de Servicio Civil

El Servicio Civil es la institución gubernamental, rectora en asesorar y orientar la aplicación del Estatuto de Servicio Civil, Ley 1581. Esta organización está dividida en tres dependencias administrativas: la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), las Oficinas de Recursos Humanos y el Tribunal de Servicio Civil. De las

tres, la Dirección General de Servicio Civil es la encargada de “*orientar la aplicación de la doctrina, los principios, las normas estatutarias y las políticas de Servicio Civil, en los diferentes organismos del Poder Ejecutivo*” (DGSC, 2012, p.26), en otras palabras, es la dependencia encargada de administrar el Estatuto del Servicio Civil.

La DGSC se encarga de hacer el reclutamiento, la selección, de integrar los registros de elegibles y confeccionar las nóminas de quienes por idoneidad tienen las calificaciones más altas para ocupar los puestos que estén disponibles en las entidades de gobierno que forman parte del Régimen de Servicio Civil. Posteriormente, será la entidad que requiere la contratación donde se efectúe el nombramiento de alguna de las personas recomendadas por la DGSC.

Esta institución hace accesible el empleo público a toda la ciudadanía, dado que mediante medios de divulgación comunica la disposición de ofertas laborales en las instituciones, evitando así cualquier tipo de discriminación y protegiendo con su accionar los derechos de los servidores públicos.

Colegios profesionales

Los colegios profesionales son entes públicos no estatales, creados por leyes de la República y los cuales buscan defender la profesión representada, así como los derechos de sus agremiados, quienes ostentan un título universitario de grado, posgrado o doctorado.

La función principal de estos colegios es velar por el adecuado ejercicio profesional de sus agremiados, siendo así que en sus leyes de creación se incluyen cláusulas que delimitan la práctica profesional laboral en el país únicamente a quienes se encuentran incorporados, provocando con ello una obligatoriedad en la colegiatura. Además, algunos establecen sanciones prohibitivas del ejercicio laboral privado o público.

Los colegios profesionales tienen Códigos de Ética mediante los cuales se trata de normar la actualización de los profesionales, así como la disposición de mecanismos de comunicación y formación con los que se busca mantener a sus agremiados actualizados en la especialidad.

Estos colegios profesionales se unen y conforman la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (2010), la cual es una organización no estatal de derecho público, creada en 1966 y constituida por 28 colegios profesionales, entre los que se encuentra el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.

Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica

A nivel nacional, el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, COPROBI es creado en el año 2013 mediante la Ley 9148, la cual modificó a su antecesora la Ley 5402, con la que se había creado en 1974, el Colegio de Bibliotecarios. Esta organización instituida como una corporación profesional de carácter público, agremia a quienes cuenten con “el grado mínimo de Bachiller en Bibliotecología, que se hayan graduado en las universidades del país o en otras universidades, con título reconocido por la instancia competente en Costa Rica y por el Colegio” (COPROBI, 2013, p. 2), conforme a la normativa vigente.

En concordancia con el mercado laboral bibliotecológico, el COPROBI tiene fines relacionados con la promoción de la Carrera de Bibliotecología en el país, la protección y defensa de los derechos laborales de sus colegiados; siendo obligatoria la incorporación de quienes ocupan puestos profesionales en el campo bibliotecológico o cargos de jefatura en la Biblioteca Nacional, bibliotecas universitarias, públicas, municipales, escolares, especializadas o centros de documentación e información.

En defensa de los derechos de sus agremiados, esta entidad corporativa, logra que 40 de 44 profesionales en Bibliotecología obtengan en el período 2012-2013, un puesto laboral en el Ministerio de Educación Pública, cargos que estaban siendo ocupados por profesionales no especialistas en bibliotecología. (COPROBI, 2013). Este hecho se logra por la aplicación de la normativa profesional que defiende el Colegio, y que a la vez compromete a sus agremiados al cumplimiento de un Código de Ética Profesional donde se establecen los deberes de los profesionales incorporados, en su relación para con el Colegio, la profesión, sus colegas, la unidad de información en la que labora, las personas usuarias, la sociedad y profesionales afines.

2.1.4 Situación laboral en Costa Rica

Los mercados de trabajo no son estáticos, son totalmente dinámicos y por ello se ven afectados por las mismas relaciones económicas (tratados comerciales), sociales y políticas que tenga un país con otros; además de la afectación que puedan ocasionar a lo interno las propias estrategias nacionales de desarrollo económico. Todo lo anterior se refleja en la posibilidad que tenga una persona de acceder a un trabajo o empleo estable.

De tal forma que para analizar las condiciones del mercado laboral del país, se brinda a continuación un panorama histórico y las características generales de la política económica nacional que han incidido en la situación actual del mercado laboral.

2.1.4.1 Aspectos históricos del mercado laboral costarricense

El Estado costarricense históricamente ha tenido una intervención activa sobre el mercado laboral, mediante políticas económicas, la mediación en el comercio exterior y la participación en organismos internacionales, desde donde se han

propiciado cambios en la legislación, así como en el manejo de derechos y deberes de las clases trabajadora y patronal, tanto en el sector público como en el privado. Así mismo, hoy se sigue dando una mediación directa del Estado en la asignación de los salarios mínimos para ambos sectores.

A continuación se presentan los principales hechos de la política económica nacional e internacional que influyeron directa o indirectamente sobre el mercado laboral costarricense, partiendo desde los años cincuenta.

En este sentido, Carballo-Villagra (2005), Rodríguez-Solera (2000), Solarí (2011), Boza (2008), Pallavicini *et al.* (2011) y Weller (2009), analizan el acontecer nacional económico en varias etapas y momentos históricos, presentados a partir de la segunda mitad del Siglo XX y que se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 1
**PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS DE LA SITUACIÓN LABORAL COSTARRICENSE,
SEGÚN PERÍODO, 2014**

Período	Acontecimiento
1950-1970	<p>Estado benefactor que impulsa la sustitución de importaciones, la industrialización de actividades económicas y un sector agropecuario (con excepción del café y banano) orientado al mercado interno.</p> <p>Además, se da un crecimiento de la institucionalidad estatal, principalmente de las instituciones autónomas, lo que conlleva al favorecimiento en sectores como salud, comunicación, infraestructura vial, seguros y banca estatal (Carballo-Villagra, 2005).</p> <p>En este período de expansión del Estado costarricense, generando nuevos trabajos en el sector público y propiciando la producción, la Universidad de Costa Rica inicia la apuesta por la formación de profesionales en Bibliotecología.</p>
1970-1979	<p>Estado Empresario donde se fomentan las exportaciones, se da la ampliación de servicios y una proyección al crecimiento del mercado interno. (Carballo-Villagra, 2005). Permitiendo con ello la incorporación de graduados universitarios en puestos calificados.</p> <p>8 de cada 10 personas con estudios universitarios laboraban en puestos profesionales. (Rodríguez-Solera, 2000).</p> <p>Proliferación sindical y convenciones colectivas, creando acuerdos con las</p>

Período	Acontecimiento
	<p>bananeras, ferrocarriles y el sector público; hasta 1978 se da una interrupción por ser considerado el sindicalismo símbolo del movimiento comunista y se dan desequilibrios en la economía mundial en el contexto de la Guerra Fría, conflictos políticos y armados en la región, salida de las bananeras del país, entre otros (Solari, 2011). Es una época de contraste entre la promoción y defensa de los derechos laborales, la incertidumbre por la presencia de un sistema ideológico ajeno al capitalismo y la disminución de fuentes de trabajo, principalmente para la población menos calificada.</p> <p>En esta etapa el Estado empieza a tomar conciencia de la relevancia de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG). Destacándose posteriormente el período de 1978 al 2008 como de promoción, por parte del gobierno costarricense, del desarrollo de las ONG de asistencia social para “implementar estrategias políticas como la descentralización, la focalización y la privatización” (Boza, 2008, p. 10).</p>
<p>1980-1989</p>	<p>A inicios de esta década, el Estado absorbía la población que se graduaba, de tal forma que solo 1 de cada 4 personas que concluía sus estudios universitarios no laboraba para el sector estatal, (Rodríguez, 2000). Posteriormente ingresan los Programas de Ajuste Estructural (PAE) en el país, con objetivos precisos para la reducción del aparato estatal y la orientación de la producción hacia el mercado externo, esto como respuesta a acuerdos establecidos con organismos financieros internacionales.</p> <p>En 1984, la Ley de Equilibrio Financiero del Sector Público restringe la creación de nuevas plazas en el Estado. En este mismo año, en plena crisis sindical, se crea la Ley de Asociaciones Solidaristas, reformada posteriormente en 1993, las cuales están inhibidas por ley para realizar negociaciones colectivas como lo hacen los sindicatos (Rodríguez, 2000).</p> <p>La crisis económica de este período provoca un auge en la participación de las ONG desde donde se realiza la incorporación de nuevas fuentes de financiamiento, especialmente de la cooperación internacional, para desarrollar proyectos específicos orientados al sector social, implicando la generación de fuentes de empleo en el ámbito privado con recursos externos o estatales.</p> <p>En 1986 se da una “nueva estrategia de desarrollo basada en una mayor inserción de la economía costarricense en el mercado mundial a través de la promoción de las exportaciones y la reducción del proteccionismo” (Pallavicini <i>et. al.</i>, 2011, p. 14), con una activa colaboración económica de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (AID), que buscó el fortalecimiento del sector privado y las exportaciones fuera de la región.</p> <p>A finales de los 80 e inicios de los años 90 se implementan los programas de movilidad laboral, con el objetivo de reducir la planilla estatal, produciéndose el cierre de instituciones y con ello el desempleo de gran cantidad de</p>

Período	Acontecimiento
	profesionales. (Rodríguez-Solera, 2000).
1990-2000	<p>En esta década se da una disminución en la incorporación de las personas con estudios superiores a puestos profesionales, donde casi la mitad logra acceder a este mercado laboral. (Rodríguez-Solera, 2000).</p> <p>De 1990 a 1991; de 1994 a 1996 el país estuvo en ciclos recesivos, e inicio uno nuevo en 1999. (Pallavicini <i>et. al.</i>, 2011). Estos ciclos son periodos en los que por diversas razones se da una disminución de la actividad económica, puede ser que haya una mayor oferta pero población carece de los recursos económicos para adquirir los bienes o servicios ofrecidos o que la producción efectiva sea menor que la producción que se debería realizar. Los efectos son económicos, producen desempleo y llevan a problemas de índole social. Esto se ve reflejado en 1996 cuando se señala un bajo crecimiento económico y un decrecimiento en la población asalariada cotizante de la seguridad social. (Weller, 2009).</p> <p>De 1990 al 2001, la participación laboral de la totalidad de la población masculina costarricense en edad para trabajar (15 a 64 años) fue de un 85,5%. En este mismo período el porcentaje de mujeres en edad para laborar (15 a 64 años) que lo hicieron fue de un 38,3% respecto a la totalidad de mujeres en edad para hacerlo.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Carballo-Villagra (2005), Pallavicini *et. al.*, 2011), Solari (2011), Boza (2008), Rodríguez-Solera (2000) y Weller (2009).

De la información anterior se refleja que la década de los 90 estuvo marcada por una incertidumbre en la población, quien recibe las repercusiones sociales de los programas de ajuste estructural, incorporados desde la década anterior; además se da la movilidad laboral en el sector público, buscando disminuir el tamaño del Estado, y se presenta la presión del sector empleador para obtener la flexibilidad laboral como medio que le permita alcanzar una mayor producción, incrementando sus ingresos.

Todos estos acontecimientos llevan en una primera instancia a la clase trabajadora a sindicalizarse como medio para proteger sus derechos laborales y al Estado a crear políticas públicas para minimizar los efectos de la pobreza, en especial, una afectación a las mujeres jefas de hogar.

En general, en esta segunda parte del Siglo XX se manifiestan diversas políticas de ajuste estructural, la globalización económica, el cambio tecnológico y la solicitud de empleadores por la flexibilización del trabajo, como factores que precarizan la situación del empleado asalariado (Mora-Salas, 2005). Entendiéndose por precarización del empleo las diversas situaciones donde las condiciones laborales se han deteriorado, casos en que las personas no cuentan con las garantías de seguridad social establecidas, situaciones de pluriempleo debido a bajos ingresos que provocan en los hogares, incertidumbre, inestabilidad y riesgo social.

Para Carballo-Villagra (2005) la flexibilidad laboral es una forma de equiparar el mercado laboral con el comercial, en detrimento de los derechos laborales. Esta flexibilidad se ve reflejada en la venta de servicios profesionales, como medio para acceder al mercado de trabajo, con los contratos temporales y por producto establecido, principalmente en el campo de las ciencias sociales. Donde la seguridad social y los derechos laborales no son competencia de quien contrata, sino asunto de las personas contratadas.

Con respecto al poco tiempo que ha transcurrido del siglo XXI, el cual inició con un ciclo recesivo que se suscitó en 1999, se consideran los estudios realizados en este período por Pallavicini *et. al.* (2011), Weller (2009), Carballo-Villagra (2005) para la presentación de los hechos más relevantes de esta época en la siguiente tabla.

Tabla 2
**PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS DE LA SITUACIÓN LABORAL COSTARRICENSE,
 SEGÚN PERÍODO, 2014**

Período	Acontecimiento
2000-	En comparación con la década de los 90, el año 2000 inicia con una disminución del empleo público. En el año 2001 los problemas más importantes en el país eran el desempleo,

Período	Acontecimiento
2009	<p data-bbox="407 331 1430 396">los bajos salarios y la inestabilidad laboral. Weller (2009) apunta un decrecimiento en las cotizaciones de la seguridad social.</p> <p data-bbox="407 417 1430 646">Un estudio realizado sobre la situación laboral de las personas egresadas de las universidades estatales en el año 2001, señala que como segunda opción laboral para profesionales en el área de las ciencias sociales se encuentran los organismos no gubernamentales, comúnmente conocidas como ONG`s, que trabajan con recursos para proyectos facilitados por organismos de cooperación internacional, recurriendo a la contratación de servicios profesionales. (Carballo-Villagra, 2005).</p> <p data-bbox="407 667 1430 896">En los años 2002 y 2007 Costa Rica obtuvo un alto nivel de inversión extranjera, convirtiéndose en el mayor receptor de la región, siendo uno de los países en donde las posibilidades de empleo favorecen a quienes están más calificados.(Pallavicini <i>et al.</i>, 2011). Sin embargo el país a pesar de tener el mayor grado de cooperación en las relaciones laborales de América Latina, no dispone de un seguro de desempleo, tal como existe en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y México (para personas mayores de 60 años).</p> <p data-bbox="407 917 1430 1047">A partir del año 2003, Costa Rica presentó un crecimiento económico implicando un incremento de la tasa de ocupación. A pesar de existir dinamismo en la generación de empleo, en el año 2004, la situación no tuvo reflejo en los ingresos de las personas trabajadoras. (Weller, 2009).</p> <p data-bbox="407 1068 1430 1199">En el año 2008 se presenta una incidencia de la crisis económica en todos los sectores productivos, siendo la industria manufacturera la más afectada, sin excluir a los otros sectores igualmente afectados como lo son la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca. (Chacón-Mata, 2012).</p> <p data-bbox="407 1220 1430 1480">En el año 2009, se da la presencia de un nuevo ciclo recesivo. (Pallavicini <i>et al.</i>, 2011). Como respuesta el país emite el “Plan Escudo” para hacerle frente a la crisis internacional, teniendo como población meta la protección de las familias, personas trabajadoras, empresas y el sector financiero. Se emite un proyecto de ley denominado “Ley de protección al empleo en momentos de crisis” que no fructifica, ante lo que se toma como otra medida la extensión del teletrabajo al sector privado, buscando reducir costos para evitar el desempleo.</p> <p data-bbox="407 1501 1430 1665">En este año hubo una pérdida de empleo en el sector privado que fue compensada globalmente con una apertura laboral del sector público y de los servicios domésticos. Se presenta además una mayor incorporación de la fuerza laboral femenina, pero a la vez es la población que sufre mayor desempleo.</p> <p data-bbox="407 1686 1430 1751">En el 2009, 165.944 personas estaban desocupadas en el país. De éstas, 122.405 (73,4%) eran jóvenes de 15 a 35 años” (MTSS, 2011, p. 17).</p>

Período	Acontecimiento
<p>2010-2013</p>	<p>Para el año 2010 el país contaba con una tasa de ocupación masculina de 79,4% y una femenina de 39,4%. Destacando en el mercado laboral una mayor preparación académica de las mujeres, pero un mantenimiento en las brechas existentes en la tasa de participación laboral entre ambos sexos. (Chacón-Mata, 2012).</p> <p>En este mismo año, el estudio de Seguimiento de la Condición Laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las Universidades Costarricenses revela “que en general, las personas que cuentan con un grado universitario completo no son afectadas por el desempleo.” (Programa Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible, 2013, p. 62). Es así como, el 79,3% de estas personas graduadas trabajan en puestos relacionados con su preparación académica y el 60,2% lo hace para el sector estatal.</p> <p>La carrera de Bibliotecología en el país es una de las 8 disciplinas que en el estudio mencionado anteriormente, “no se detectó subempleo por insuficiencia de horas ni personas con empleos poco afines a su campo de estudios” (Programa Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible, 2013, p. 223).</p> <p>Por otra parte, en el año 2013 el Estado costarricense publicó el Decreto Ejecutivo n. 37695-MP-MTSS el cual se plantea como un esfuerzo estatal tendiente a reformar la manera en la que se realiza el trabajo, y con el que se pretende regular el Teletrabajo en las Instituciones del Estado, “promover la modernización de las organizaciones, la inserción laboral, reducir el gasto en las Instituciones Públicas, incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC’s)”. (Costa Rica. Presidencia de la República, 2013, p. 7).</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Carballo-Villagra (2005), Pallavicini *et al.*, (2011), Rodríguez-Solera (2000); Weller (2009), Chacón-Mata (2012), Costa Rica. Presidencia de la República (2013), Programa Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible (2013).

Aparte de los eventos anteriormente mencionados, a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2012), señala que “pese a los niveles relativamente altos de logros académicos, los empleadores frecuentemente citan como obstáculo para contratar a los jóvenes la falta de competencias profesionales para el empleo” (p. 77). Haciéndose evidente con lo anterior un distanciamiento entre la academia, encargada de formar, y el mercado laboral

donde se pondrá en práctica lo aprendido; además de la necesidad de una interrelación entre ambas partes para el beneficio de esta población.

Siguiendo con el tema de la población joven y la situación de acceso al mercado laboral, en Costa Rica, a nivel gubernamental, existe una Estrategia Nacional para la Promoción de Empleo entre las Personas Jóvenes 2011-2014, denominada “Empléate” que busca brindar los conocimientos requeridos para optar por un trabajo de calidad en situaciones de vulnerabilidad. Esta estrategia se realiza como una alianza entre instituciones públicas, el sector empresarial, organizaciones no gubernamentales y está vinculada al Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 y a la Política Nacional de la Persona Joven 2010-2013.

En marzo del 2012, con la finalidad de tener un panorama de la situación de la población joven en el país, se realiza un foro sobre trabajo decente para la juventud costarricense, en donde se hace evidente la situación laboral de exclusión, explotación, vulnerabilidad de derechos laborales que enfrenta esta población en el acceso al mercado laboral, así como la necesidad de mejorar el sistema educativo formal para que el mismo se convierta en un instrumento de inclusión (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Un ejemplo donde el sistema educativo puede constituirse en un instrumento de inclusión se ve con los aportes de la empresa Ad Astra Rocket del astronauta Franklin Chang Díaz, y sus repercusiones en los cambios del programa de estudios de tecnologías en el Instituto Nacional de Aprendizaje –INA- y en la Universidad EARTH, donde la empresa ofrece un mercado laboral y las entidades educativas se comprometen a formar el recurso humano requerido para laborar en la industria espacial, esperando con ello que el país sea capaz de formar una persona “supertécnica” (SINART, 2012), capaz de satisfacer la demanda latente.

Aparte del contexto expuesto anteriormente sobre la población joven, el Banco Interamericano de Desarrollo (2003) evidencia que quienes “...*tienen pocas*

aptitudes e ingresos bajos suelen ser los primeros que pasan a estar desempleados o a desempeñar trabajos de poca calidad” (p. 134). Reflejando lo anterior la necesidad preponderante en la formación y actualización permanente del capital humano.

Por otra parte, en el acontecer socio-laboral regional, Burchardt (2012) habla de la percepción de un giro en materia laboral, marcado por un esfuerzo para fortalecer los derechos laborales individuales y colectivos, en especial por incluir en los sistemas de seguridad social a quienes trabajan en el sector informal, haciéndoles visibles.

En el caso de la economía informal, sobre todo las mujeres, los campesinos, los jóvenes y los migrantes están afectados por la pobreza de manera crítica. A esto se suma, en general, el hecho de que no son incluidos en las estadísticas por realizar “actividades invisibles” (Burchardt, 2012, p. 30).

Sin embargo, el autor señala que una inclusión en los sistemas de seguridad social no provoca necesariamente un cambio en la estructura del trabajo o en la precariedad del empleo. Precariedad que se manifiesta en salarios (ingresos inferiores), jornadas de trabajo (obligación de hacer horas extra) y la protección laboral (seguros de salud, descanso, derecho a pensión) recibida por parte de las personas que laboran en el sector informal.

2.1.4.2 Empleadores del sector laboral costarricense

En el mercado laboral costarricense existen dos grandes sectores empleadores, por un lado está el sector público, constituido por todas las instituciones del gobierno central, empresas del Estado, instituciones autónomas y semiautónomas

y por otro, el sector privado formado por todas las empresas de diferente tamaño que están excluidas del sector público. Ambos son quienes contratan el capital humano que forma la fuerza laboral, o sea, la población ocupada en el país.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), entidad encargada de realizar encuestas de diversa índole, como los censos nacionales, genera los datos estadísticos oficiales, de carácter demográfico, económico, social y cultural de quienes viven en Costa Rica. Para esta investigación se consultó el Censo Nacional realizado en el año 2011, del que se desprende inicialmente que la población de 15 años y más ocupada en el país, corresponde a una totalidad de 1.670.632 personas, 1.087.109 hombres (65%) y 583.523 mujeres (35%).

De esta población ocupada, el 85% labora para empleadores del sector privado y un 15% lo hace en el sector público. Los datos en miles se presentan a continuación:

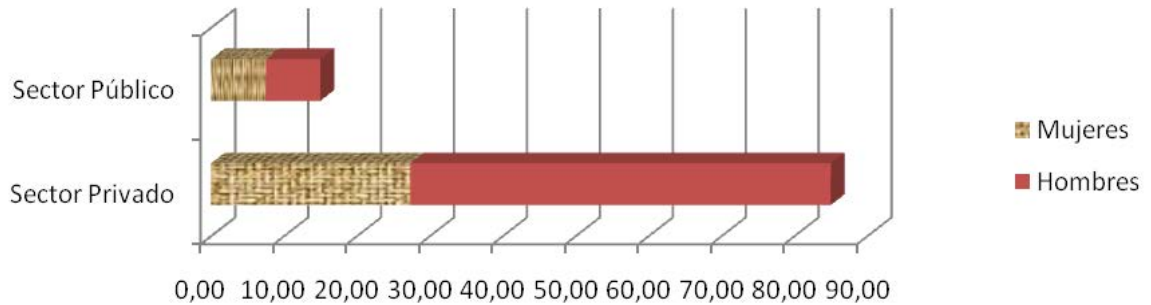
Cuadro 1
**Datos en MILES DE LA POBLACIÓN OCUPADA,
 SEGÚN SECTOR DONDE LABORA, 2014**

Sectores	Población ocupada		
	Total	Hombres	Mujeres
Sector público	255.839	127.336	128.503
Sector privado	1.414.793	959.773	455.020

Fuente: elaboración propia a partir del Censo 2011 INEC

De estos datos se puede identificar que, en el sector privado un 57,7% de quienes laboran son hombres y 27,6% son mujeres; el 15% que representa el sector público se divide en 7,5% hombres y 7,5% mujeres, lo que indica que hay mayor equidad en el sector público, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 2
POBLACIÓN MAYOR DE 15 AÑOS OCUPADA SEGÚN SECTOR LABORAL, 2014



Fuente: elaboración propia a partir del Censo 2011 INEC

De esta población total de 1.670.632 personas mayores de 15 años, 428.422 tienen estudios universitarios (218.718 hombres y 209.724 mujeres).

Dentro de este marco estadístico, tal como se muestra en el siguiente cuadro, la Encuesta Nacional de Hogares de Propósito Múltiples del INEC, para julio del 2013 proyecta un incremento en la población ocupada, de un 21,2% para el sector privado y un 19% para el público; además incluye datos de quienes laboran para organismos internacionales.

Cuadro 2
PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA PARA JULIO DE 2013,
SEGÚN SECTOR LABORAL DONDE SE DESEMPEÑA, 2014

Sectores	Población ocupada
Sector público	305.393
Sector privado	1.714.630
Organismos internacionales	2.133
No bien especificado	315
Total población ocupada	2.022.471

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósito Múltiple, INEC (2013)

A cada uno de estos sectores empleadores, se les hace referencia a continuación, de manera independiente, dado que tienen sus propias características; la normativa que los rige es diferente, pero en general deben cumplir con los

derechos laborales de sus colaboradores y las disposiciones planteadas desde el Estado costarricense.

Sector público

En primera instancia, es relevante mencionar que la Ley General de la Administración Pública define al servidor público como toda persona que presta servicios: 1) a la administración pública, 2) a nombre de ella o 3) por cuenta de la administración pública “como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva” (Asamblea Legislativa, 1978, p. 19) y señala como equivalentes los términos funcionario, servidor, empleado o encargado público, así como otros que guardan similitud.

En el sector público o estatal, como se mencionó anteriormente, labora el 15% de las personas ocupadas en el país. Este sector se compone de todas las instituciones del gobierno central (ministerios, órganos adscritos a los ministerios), las instituciones autónomas, instituciones semiautónomas y empresas públicas del Estado. A pesar de que todas estas instituciones corresponden al mismo sector, existe, según la Contraloría General de la República, una gran diversidad de sistemas de empleo público.

El Régimen de Servicio Civil, es en sí un sistema jurídico-administrativo, establecido en la Constitución Política de Costa Rica, que agrupa “un conjunto de instituciones, personas, normas jurídicas y, principios filosóficos y técnicos; dirigidos a garantizar la eficiencia de la Administración Pública” (Ramírez-Artavia y Piedra Marín, 2012, p. 5); democrático, que busca la equidad en el acceso a la función pública, la profesionalización del servicio público y la protección de los

derechos de sus colaboradores. Dispone de un estatuto con el que norma todo el accionar de la administración pública, desde la definición de los puestos hasta lo concerniente con el personal que los ocupa; sin embargo hay instituciones que se manejan de forma independiente. Por esta independencia es que Aguilar-Montoya (2010) indica que en Costa Rica no hay una rectoría en materia de empleo público, el sistema carece de unidad, hay una variedad de regímenes de remuneración y no existe una política de Estado en materia de empleo público.

Entre los diversos subsectores del sector público se presentan contrastes en cuanto a las labores por desempeñar y esquemas de remuneración del personal contratado. Existen dos regímenes claramente diferenciados; uno el del Servicio Civil, mencionado anteriormente, donde se encuentran todas las dependencias del Gobierno Central (Poder Ejecutivo, ministerios, órganos adscritos y el Instituto Nacional de Aprendizaje) y el otro el del sector descentralizado donde se encuentra una variedad de regímenes.

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2010), elaboró un organigrama en el que clasifica el sector público, según su condición jurídica; en tres niveles. En un primer nivel coloca a los tres poderes de la República: Poder Ejecutivo (incluye los ministerios), Poder Judicial (contiene a la Corte Suprema de Justicia) y el Poder Legislativo (incorpora a la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes) y al Tribunal Supremo de Elecciones (incluido el Registro Civil).

El segundo nivel es ocupado por todas las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas estatales y no estatales, entes públicos no estatales y entes administradores de fondos públicos. A todas estas dependencias en su conjunto los denomina Sector Descentralizado Institucional. Finalmente, en el tercer nivel se incluye al Sector Descentralizado Territorial, aquí se encuentran las 81 municipalidades del país y sus correspondientes órganos adscritos.

Bermúdez-Vives (2010), señala al Ministerio de Educación Pública, como el gran empleador estatal del año 2010, a pesar de haber tenido una caída en el número de plazas contratadas respecto al año anterior. Es importante señalar que el profesional en Bibliotecología tiene un nicho de trabajo importante en este Ministerio, cuyos datos se encuentran analizados en la sección del mercado laboral bibliotecológico costarricense.

Por otra parte, los organismos internacionales son también dependencias de carácter público, integrados por instituciones de carácter intergubernamental, donde sus miembros son Estados Soberanos u otros organismos internacionales. Para efectos de esta investigación, los organismos internacionales serán considerados de forma independiente dado que están sujetos al derecho público internacional, tienen autonomía, responden a un acuerdo o tratado establecido entre países y gozan en muchos casos de inmunidad diplomática. Es así como entre los organismos internacionales se encuentran los pertenecientes al Sistema de Naciones Unidas y los organismos de cooperación internacional.

Sector privado

El sector privado, por su parte, está conformado por empresas de diferente tamaño y características; desde unipersonales, hasta grandes empresas donde laboran cientos de personas. El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2013b), las clasifica dependiendo del número de personas que allí laboran en microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

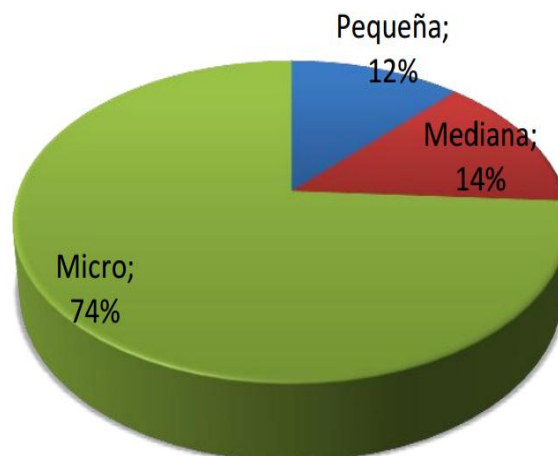
Tabla 3
**CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS,
 SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS, 2014**

Nombre de la empresa	Cantidad de personas
Micro empresa	Un número menor o igual a 15 personas laborando
Pequeña empresa	Más de 15, pero no más de 30 personas laborando.
Mediana empresa	Más de 30, pero no más de 100 personas laborando
Gran empresa	Trabaja un número mayor a 100 personas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2013, p. 8)

Las pequeñas y medianas empresas, en conjunto, son conocidas como PYMES, sin embargo, en los datos estadísticos del Ministerio de Economía, Industria y Comercio –MEIC se contempla también en este grupo a la microempresa, de tal forma que las PYMES constituyen el 95% de las empresas del país, de ellas casi las $\frac{3}{4}$ partes están formadas por microempresas.

Gráfico 3
COSTA RICA, DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS EMPRESAS, SEGÚN TAMAÑO, 2014



Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2013b, p. 10).

Las grandes empresas representan el 5% de los empleadores del sector privado; sin embargo, cuando se analizan en forma individual se encuentran como los mayores empleadores del sector privado y las que brindan mayores oportunidades de empleo para las diferentes disciplinas. De tal forma que el 53% del mercado laboral del sector privado trabaja para las grandes empresas, el 20% lo hace para las PYMES Agrícolas, el 11% labora en las PYMES de Servicios, el 9% en PYMES Comercio, el 6% en PYMES Industria y un 2% del mercado laboral del sector privado trabaja en PYMES de Tecnologías de la Información.

Los 5 grandes empleadores del sector privado para el año 2010 según Bermúdez-Vives (2010) fueron: Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte con 14.818 trabajadores, seguido de Corporación de Supermercados Unidos Sociedad Anónima, Hewlett Packard Costa Rica Limitada y Compañía Bananera Atlántica Limitada.

Por otra parte, es relevante mencionar que dentro de este sector privado se encuentran incluidas las empresas nacionales o extranjeras que funcionan bajo el Régimen de Zona Franca (RZF). Estas empresas se aglomeran en zonas determinadas (San Francisco de Heredia, La Aurora de Heredia, Calle Blancos, El Coyol de Alajuela y Barranca en Puntarenas), representan el 0,5% de todas las empresas formalmente registradas en el país, tienen el 6,6% de los empleos de todo el sector privado nacional, están destinadas principalmente al comercio internacional y como ventaja, gozan de la exclusión del pago de derechos de aduana, al realizar importaciones.

Para el año 2008, “las exportaciones de servicios, la inversión, los encadenamientos productivos, el empleo, los salarios siguen siendo los puntos más destacables del RZF” (Hernández-V., 2009, p. 6), destacándose un mayor dinamismo en el sector servicios y una disminución en el número de empresas dedicadas a la producción de textiles, confección, cuero y calzado.

En materia de empleo, Hernández (2009) revela que el sector servicios de las Zonas Francas es el mayor empleador, está en constante crecimiento, genera el 42% de los empleos de este Régimen y sus empleados reciben una mejor remuneración que todo el resto de quienes laboran para el sector privado en el país. Para el año 2010, según Gamboa y Calderón (2011), este sector generó 58.012 puestos de trabajo.

Estas empresas, al igual que las otras del sector privado se ven afectadas por varios aspectos que son los que ocasionan el incremento o reducción de sus planillas: reestructuración organizativa, cambio tecnológico, diversificación, reducción, especialización y/o expansión de la producción (Pallavicini *et. al.*, 2011).

Es importante señalar que la producción es el principal factor para que el sector empresarial aumente o disminuya su capital humano, sin embargo, según indica Pallavicini *et. al.* (2011), los empleadores no se encuentran satisfechos y manifiestan en un 44% problemas para encontrar el personal con el nivel educativo idóneo, siendo el nivel técnico el que presenta la mayor dificultad, seguido por el nivel universitario. En cuanto a las habilidades requeridas para la contratación, el sector empleador manifiesta que la dificultad se presenta para encontrar personal con dominio de otro idioma.

2.1.4.3 Contrataciones laborales

En Costa Rica, existe una normativa específica para el mundo laboral. El Código de Trabajo forma parte de esta legislación, regulando lo concerniente con los derechos y obligaciones de los empleadores y las personas trabajadoras en relación con el trabajo.

Es así como las contrataciones laborales que se realizan en el país no pueden transgredir lo estipulado en este Código, donde se definen los tipos de contrato que se pueden dar en las relaciones laborales. Contratos que se pueden presentar de forma verbal o escrita, ser por un tiempo determinado o indefinido, o de carácter individual o colectivo. A continuación se hará una breve mención a cada tipo de contrato, según lo estipulado por el Código de Trabajo (2011).

- 1) **Contrato verbal:** es aquel en que “una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta y por una remuneración de cualquier clase o forma” (p. 3). En su mayoría, este tipo de contrato se realiza para la ejecución de labores agrícolas o ganaderas, o trabajos accidentales o temporales que no excedan de 90 días, para la prestación de un trabajo para una obra determinada de baja cuantía.
 - 2) **Contrato escrito:** forma en que se deberán dar todos los demás pactos no estipulados en la definición anterior de contrato verbal. En ellos se pide una comunicación sobre su existencia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el cumplimiento de una serie de requisitos establecidos en el artículo 24 del Código de Trabajo.
- **Contrato indefinido:** establecidos como forma central de contratación. El Código de Trabajo indica que cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato, dando aviso previo a la otra parte.
 - **Contrato por tiempo definido o tiempo determinado:** es un tipo de contrato dependiente del servicio que se brindará y tiene plazo de tiempo previamente establecido. Son parte de este tipo de trabajo los denominados temporales, realizados por producto u obra terminada, donde se dan posibilidades de renovación o ampliación de lo pactado.

A pesar de lo enunciado anteriormente, indica el artículo 26 del Código de Trabajo que si la materia del trabajo y las condiciones que le dan origen a este tipo de contrato por tiempo definido subsisten, su condición cambia y se convierte en un contrato indefinido.

- **Contrato individual:** es el pacto establecido, oral o escrito, mediante el que una persona se compromete a realizar un trabajo o ejecutarle una obra a otra.
- **Contrato colectivo:** a diferencia del contrato individual, este se establece “entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos” (Código de Trabajo, 2011, p.13), siendo compromiso del o los sindicatos la ejecución del trabajo.

La existencia de reglamentos de trabajo, convenciones colectivas y otros instrumentos para regular y establecer la relación entre empleadores y personas empleadas busca crear una normativa básica, respetando los máximos en jornada laboral, mínimos en remuneración salarial implantados por las autoridades estatales competentes y sus bases están también reguladas en el Código de Trabajo.

En materia de contrataciones laborales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la entidad gubernamental encargada de velar por su cumplimiento. Este Ministerio está facultado para brindar modelos de contratos de trabajo para las diferentes categorías laborales, llevar registro de los contratos realizados en el país, autorizar los contratos de trabajo de nacionales cuyos empleadores desean que ejecuten trabajos fuera del territorio nacional; validar las convenciones colectivas realizadas entre empleadores y trabajadores; realizar el cierre o suspensión de centros de trabajo y la promoción de buenas condiciones laborales

en los lugares de trabajo, entre otras funciones relacionadas con el ejercicio laboral en el territorio costarricense.

Todo contrato escrito de trabajo debe contener los datos básicos de quienes participan como empleadores y trabajadores (nombre, apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, dirección y número de identificación), el tiempo que durará este convenio de trabajo, los datos relativos a la jornada laboral (cantidad de tiempo y horario laboral), el salario que recibirá la persona trabajadora como retribución por el trabajo que realice (forma, periodicidad y lugar de pago), la información del lugar o lugares donde se ejecutará el trabajo y la indicación de fecha, lugar y firma de quienes realizan el compromiso laboral (MTSS, 2011).

Como se denota, en esta sección existe una interacción entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los empleadores y las personas trabajadoras establecida desde el mismo Código de Trabajo, pero la justicia en relación con el trabajo no es competencia de esta institución, es administrada por los Juzgados de Trabajo, los cuales son Tribunales unipersonales que pertenecen a la Corte Suprema de Justicia y son dirigidos por jueces de trabajo. Sin embargo, los casos de incumplimiento o sanciones que ven estos juzgados son comunicados al Ministerio Trabajo, mediante datos estadísticos enviados por la Secretaría de Trabajo.

2.2. Estudios de mercado laboral

Wado Bustamante (2011) cuando hace alusión al estudio de mercado indica que se trata de

La recolección sistémica, registro y análisis de todos los hechos que resulte relevante y pertinente conocer, entender y predecir. Tales hechos están relacionados con las lógicas de participación de la empresa en el mercado, relativas a la producción de bienes y servicios, comercialización y actuación como unidad económica dentro del mismo (p.28).

Existen diferentes tipos de estudios de mercado; de acuerdo con los intereses u objetivos que se persigan, pueden ser exploratorios o descriptivos, locales o regionales. Es así como en el caso concreto de las entidades educativas, su interés estará más orientado a la relación entre formación académica y empleo, realizando para ello, estudios de mercado laboral; también conocidos como investigaciones de mercado, estudios de inserción laboral, estudios de seguimiento de personas graduadas y encuestas a graduados; empleándose el término tanto en plural como singular.

Los estudios de mercado laboral son un medio para recopilar información sobre las relaciones existentes entre la educación superior y el empleo. Con ellos se pretende valorar los estudios superiores, tomando como parámetro el éxito laboral alcanzado por las personas graduadas. Además, según lo indica el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2006), tienen como propósito agregar mejoras a la efectividad institucional de las casas de enseñanza superior.

Existen otros métodos para determinar la relación entre formación y trabajo, como las estadísticas inherentes al empleo; no obstante, Teichler (2003) destaca dos razones de peso para la realización de los estudios de mercado laboral. Una primera, aduce a la obtención de información representativa sobre diversos aspectos de interés de la población de estudio y una segunda razón indica que los estudios de mercado “...son los únicos instrumentos que prometen información

relacionada con la entrada, el proceso y la salida de las universidades y los planes de estudios” (p. 27).

De tal forma que un estudio de mercado en el campo laboral refleja las competencias y características de las personas graduadas logrando además mostrar parámetros para la medición de la calidad de la educación entre instituciones de educación superior que imparten una misma carrera. Como consecuencia se obtiene información sobre el estado de una disciplina del conocimiento en el mercado laboral de una determinada región.

Los estudios de mercado en Bibliotecología permiten conocer la integración en el mercado laboral de las personas egresadas, su presencia real en el campo profesional, la vinculación entre planes de estudio y trabajo. Información que es necesaria, según Moreiro-González (1999), para la sociedad que requirió de la presencia de la carrera universitaria, para orientación del estudiantado y para reflexión de la misma universidad. Moreiro, además destaca métodos de estudios de mercado implementados en bibliotecología, realizados con diferentes objetivos y medios, para conseguir desde un conocimiento del estado actual de la bibliotecología, del status profesional de los graduados, hasta una proyección de la formación que se debe impartir. La siguiente tabla muestra un resumen de los métodos señalados por el autor.

Tabla 4

MÉTODOS IMPLEMENTADOS EN ESTUDIOS DE MERCADO BIBLIOTECOLÓGICOS, 2014

Año	Nombre del informe o autoría	Método de estudio implementado
A partir de 1950	American Library Association	Mediante informes de destinos y sueldos alcanzados por personas graduadas en centros previamente acreditados, prevé tendencias en el trabajo profesional y conoce las competencias genéricas requeridas para la formación del estudiantado.
1983	Cronin	Relaciona profesión con formación. Tenía como fin la identificación de las tendencias más significativas de los planes de estudio existentes.

Año	Nombre del informe o autoría	Método de estudio implementado
		Consideraba además la función a futuro de las escuelas de biblioteconomía para satisfacer las necesidades educativas en el momento de surgimiento de la sociedad de la información.
1985	Friedrich	Utiliza la recolección de datos propuesta por el método Delphi, en el que se parte de la discusión abierta de especialistas sobre un determinado tema, buscando un punto de consenso
1986	Griffiths, J. y King, D.	Utilizan el método del incidente crítico; método directo de recolección de datos basado en entrevistas personales. Utilizado para conocer detalles en experiencias recientes. Las habilidades que no se tienen son identificadas como deficiencias de formación.
1989	King Research	Atendió a las tendencias del mercado y proyectó hacia los años 90 la oferta y demanda de profesionales de la información. Utiliza metodologías de investigación cuantitativas.
1992	Prins, H. y Gier, W.	Encuesta aplicada a profesionales de todo el mundo. Identifica los aspectos que inciden en el bajo status profesional de bibliotecólogos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Moreiro (1999).

Lo anterior se complementa con lo señalado por Escalona y Fernández (2007), para quienes los estudios de personas egresadas permiten obtener un conocimiento del desempeño profesional, determinar fortalezas y debilidades de los planes de estudio, actualizar los planes de estudio, descubrir los mercados emergentes y anticipar innovaciones en el campo. Además, permiten determinar la existencia de sobre-educación o sub-educación, factores que según las autoras afectan más la educación bibliotecológica. Refiriéndose a la sobre-educación como la oferta excesiva de profesionales, que al no encontrar un mercado de trabajo atinente con sus estudios, se emplea en labores de menor jerarquía, provocando frustración y menor rendimiento laboral. La sub-educación por su parte, se da por la falta de congruencia entre planes de estudio y el mercado laboral; es determinada en los estudios de mercado.

Abadal, Borrego y Serra Pérez (2012) indican que la mayoría de investigaciones realizadas sobre características e inserción en el mercado laboral por parte de las personas egresadas en información y documentación se hacen mediante encuestas enviadas para la recolección de la información y que otras investigaciones emplean el análisis de la demanda mediante el estudio de anuncios de oferta laboral o convenios de cooperación educativa. Moreiro (1999), por su parte, prefiere la calidad de los datos recolectados en la entrevista indicando que “mediante ella se pueden estudiar las actitudes y opiniones de los empleadores, directores de estudios y diplomados respecto de las necesidades de información en diferentes centros y de la conveniencia de contratar personal especializado” (p. P.)

Para que los estudios de personas egresadas puedan ser vinculantes con la formación académica recibida, según Escalona (2007), se deben incluir los siguientes aspectos básicos, en su realización:

- La población de personas egresadas de los programas de Bibliotecología a nivel profesional y de posgrado.
- El número real de personas egresadas de los diversos programas nacionales y el dato de quienes estudiaron en el extranjero.
- El tipo de cursos optativos que se hayan tomado en los estudios de licenciatura y postgrado, en especial los llevados en el extranjero.
- La agrupación de profesionales de acuerdo con el tipo de biblioteca en que laboran y la permanencia en los empleos.
- La diferenciación salarial existente entre tipos de bibliotecas.
- Tareas frecuentes realizadas por profesionales y personas egresadas de posgrados.

- El nivel de satisfacción en el ejercicio de la profesión y sus motivos.
- La participación en cursos de capacitación, educación formal y en publicaciones de diverso tipo.
- Determinar la participación de la población estudiada en las asociaciones profesionales.

Son muchos los estudios de seguimiento a personas graduadas que se han realizado en bibliotecología a nivel mundial (Tejada y Moreiro, 2003). Para esta investigación se escogieron los realizados en Argentina, Brasil, Cuba, España, Estados Unidos y México, los cuales se presentan más adelante en la información sobre el mercado laboral bibliotecológico internacional.

Es importante señalar, que para efectos de este documento, se acoge la definición de estudio de mercado dada por Bustamante (2011), con las modificaciones consideradas pertinentes para su utilización en el campo de trabajo bibliotecológico. De tal forma, el estudio de mercado laboral bibliotecológico se define como: *la recolección sistémica, registro y análisis de todos los hechos que resulte relevante y pertinente conocer, entender y predecir sobre la participación de las personas egresadas del plan de estudios de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, reformado en 1990, en el mercado laboral bibliotecológico. Tales hechos relacionados con las lógicas de participación de las personas egresadas en el campo de trabajo bibliotecológico, relativas a la producción de bienes y servicios, comercialización, y actuación como parte de una unidad económica dentro del Gran Área Metropolitana.*

2.2.1. El mercado laboral del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información

Para comprender la manera como se ha desarrollado el mercado laboral nacional e internacional, es de vital importancia, hacer un recorrido tanto por el contexto histórico de la bibliotecología y las ciencias de la información como por sus planteamientos teóricos, esto con el propósito de brindar un panorama general de la ciencia bibliotecológica y de la información.

2.2.1.1. Panorama general de la ciencia bibliotecológica

Existe una serie de conceptos y disciplinas que se relacionan con la información y el usuario, entre ellas están: la bibliotecología, la documentación y las ciencias de la información. A continuación se aportan definiciones conceptuales y antecedentes de cada una, a partir de una revisión de literatura.

2.2.1.1.1. La disciplina bibliotecológica

Las bibliotecas son espacios de acceso y resguardo del conocimiento que el ser humano ha utilizado con el fin de preservar y heredar el conocimiento a las nuevas generaciones. De ahí proviene su significado inicial, la palabra biblioteca tiene su origen en el griego: *biblion* (libro), *theke* (caja), y *logos* (discursos), es la disciplina que estudia el libro y a la biblioteca como institución, como depositaria y difusora de los documentos. En busca de este objetivo de resguardo y disposición de la información, las unidades de información han evolucionado con sus técnicas de conservación, almacenamiento y difusión de la información, de acuerdo con los cambios sociales y tecnológicos de la sociedad.

De esta manera, la labor del profesional en Bibliotecología se ha situado en estos dos objetos fundamentales que son la biblioteca como institución, y el libro o documento. Según Pérez y Remigio (2007) “en el surgimiento de la bibliotecología, se debe destacar lo relacionado con la evolución del libro, las bibliotecas y las técnicas; así como los métodos utilizados para el estudio y organización de la información para su uso posterior” (párr.24).

Cuando se hace referencia al objeto de estudio de la disciplina bibliotecológica, tanto la biblioteca como el libro, se han detectado varias corrientes que apuntan hacia la información y sus formatos de almacenamiento, hacia el usuario y hacia la actividad bibliotecaria. Para efectos de esta investigación, se considera de gran importancia, la definición de Setién (1996), quien señala que el principio fundamental de la actividad bibliotecaria es “la correspondencia entre las colecciones de la biblioteca y las demandas de los documentos que las integran o de los datos e ideas contenidos en ellos” (p. 8).

La afirmación anterior aporta una relación directa entre los usuarios y los acervos bibliográficos de las unidades de información, es decir, involucra todos los aspectos de la vida de una biblioteca desde la selección de fuentes información, su procesamiento, hasta su distribución de acuerdo con las necesidades detectadas por parte del profesional de la información; esto es de vital importancia para aclarar el quehacer de la bibliotecología.

A partir de diversos autores se logra establecer en la siguiente tabla una serie de definiciones conceptuales sobre la disciplina bibliotecológica, que ayudan a comparar y valorar su evolución a través de un período de años. Estas definiciones son:

Tabla 5
DEFINICIONES CONCEPTUALES SOBRE LA DISCIPLINA BIBLIOTECOLÓGICA, 2014

Autoría	Definición conceptual aportada
Castillo Guevara y Leal Labrada (2006)	Es la disciplina que aborda el estudio sistemático de las colecciones bibliográficas y la institución bibliotecaria, tanto en su aspecto histórico como técnico, así como en su proyección socio-cultural.
Buonocore D. Diccionario de Bibliotecología. (1976).	Conjunto sistemático de conocimientos relativos al libro y a la biblioteca. En la terminología de la materia, constituye el vocablo de significación más amplia pues la bibliotecología abarca todo el campo de estudio de la especialidad. Comprende dos órdenes de disciplinas: las que se refieren al libro, individualmente considerado como unidad ideológica y material, y las relativas a la biblioteca, este es al libro considerado como elemento integrante de una pluralidad o universalidad de hecho".
UNESCO. Terminology of Documentation.(1976)	Rama del saber que le concierne la colección, almacenamiento y distribución de registros escritos o impresos por medio de las bibliotecas y la administración de las bibliotecas.
Instituto de Documentación e Información Científico-Técnica (1977)	Rama del saber que estudia objetivos, principios, contenido, sistema y formas de uso social de los libros. La principal tarea teórica de la bibliotecología es la investigación de las leyes del desarrollo del proceso relacionado con las bibliotecas como fenómeno social vinculado a la utilización de riquezas literarias en interés de la sociedad".
Setién Quesada, E. y Gorbea Portal, S. (1994). De la bibliotecología al sistema de conocimientos científicos bibliológico-informativo." Investigación Bibliotecológica. 16:21-5.	Disciplina de las ciencias sociales que estudia la actividad bibliotecaria que comprende los procesos de formación, acumulación y uso del fondo bibliotecario así como sus métodos, técnicas y recursos que se utilizan en ellos, en sus relaciones con el medio social.

Fuente: elaboración propia a partir de las definiciones de Castillo Guevara y Leal Labrada (2006); Buonocore (1976); UNESCO (1976); Instituto de Documentación e Información Científico-Técnica (1977); Setién Quesada y Gorbea Portal (1994).

En los inicios del S.XIX, se sientan las bases para concebir a la bibliotecología como disciplina, cuando Martin Scherrettinger en su obra: "Ciencia de la biblioteca"

la define como: “una disciplina científico técnica encargada de coordinar las fases de búsqueda del libro y su hallazgo” (2004, p.41). De igual forma, este autor sitúa a la Bibliotecología como: “una disciplina científico técnica encargada de coordinar las fases de búsqueda del libro y su hallazgo”. (Linares-Columbié, 2004, p.43). Esta concepción se expresa dados algunos factores históricos que se venían dando tales como el surgimiento de la sociedad industrial y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Debido a la gran producción científica se realizan esfuerzos para desarrollar la catalogación y clasificación, esto permitirá describir otro tipo de fuentes tales como: las publicaciones seriadas, ya que inicialmente los sistemas de clasificación se habían creado solamente para los libros. Es por esto que se crean esquemas de clasificación que permitan describir diferentes formatos siendo un importante aporte literario, materiales como:

- Sistema de “Clasificación Colonada” o “Facetada” creado por R. Ranganathan, quien propuso las cinco leyes de la bibliotecología como base científica de este campo del saber.
- Publicación de “Reglas para un Catálogo Diccionario” de Charles A. Cutter, precursor del conocido “Sistema de Clasificación Expansiva”.
- Publicación de la “Clasificación Decimal” de Melvil Dewey.

En el SXX, específicamente entre los años 1930 y 1960, se plantea a la disciplina bibliotecológica un escenario con cambios informacionales, científicos y tecnológicos debido a la gran producción de información científica y técnica. Terminando la Segunda Guerra Mundial, se plantea un escenario propicio para la producción documental, esto permite que las bibliotecas hagan accesible el conocimiento que se está generando en el mundo y no sean solamente lugares de resguardo, sino espacios para compartir información para los usuarios.

Fue en este escenario, cuando la documentación fue desarrollada por Paul Otlet en 1934, él estaba convencido de que la única forma de poder organizar la gran cantidad de información que se estaba produciendo en el mundo era que la Bibliotecología evolucionara a la Ciencias de la Documentación. Es por esto que su obra literaria “Tratado de la documentación” causa gran impacto para el desarrollo de la disciplina, en esta obra se utilizan por primera vez los términos documento y documentación.

Según López Yépez (1996), la documentación es una "ciencia general, auxiliar de todas las demás y que les impone sus normas desde el momento en que ellas transmiten sus resultados en forma de documentos" (p. 6). La definición de la documentación como ciencia, permitió tener las bases para recopilar, organizar y clasificar todo el conocimiento científico que se estaba produciendo en el mundo en esta época y fue un complemento importante para el desarrollo de la disciplina bibliotecológica.

Otlet (1934) en su obra el “El tratado de la documentación” define como base de la documentación al documento, indicando que es “el medio de transmitir datos informativos para el conocimiento de los interesados, que alejados en el tiempo y en el espacio, o cuyo espíritu discursivo necesita que se le muestren los vínculos inteligibles de las cosas” (p. 25). Es importante anotar que esto da paso a incluir otros formatos que no eran libros tales como las publicaciones científicas que se estaban produciendo en este contexto; esto obligaba al profesional de la información a considerar tanto la forma de organización de estos formatos como su descripción.

Existen aspectos que determinaron el paso de la documentación a la ciencia de la información, tales como: la ampliación de la visión de la documentación esto debido a la necesidad de mejorar en la descripción de las fuentes de información, dando paso así a la indización. Otro aspecto por resaltar es la recuperación de la

información ya que luego de la Segunda Guerra Mundial en los años 50, se vio la necesidad de desarrollar sistemas que pudieran realizar el proceso de gestión de la información, contando con el desarrollo tecnológico.

2.2.1.1.2 La Ciencia de la Información

En 1962 se da el nacimiento de una nueva disciplina: la ciencia de la información. La primera definición de esta disciplina se plantea en el Georgia Institute of Technology en 1962, y se define como "la ciencia que investiga las propiedades y el comportamiento de la información, las fuerzas que gobiernan su flujo y los medios para procesarlas para su acceso y uso óptimo" (Pérez-Matos y Setién, 2008, párr.29).

Pérez y Remigio (2007) por su parte, afirman que:

La ciencia de la información se interesa por los principios y prácticas de producción, organización y distribución de información, así como por el estudio de la información desde su generación hasta su utilización y transmisión en una variedad de formas, por medio de una variedad de canales (p. 8).

Al ser una disciplina científica que genera una gran abundancia de conocimiento teórico, atiende diversas problemáticas. Además, cuenta con un objeto de estudio claramente definido que es la información. Según Cañedo, Ramos y Guerrero (2005) esta ciencia en su "campo práctico, analiza y busca perfeccionar los procesos de recolección, procesamiento, recuperación y uso de la información, bien por la vía de la transmisión o la transformación de la información" (párr. 38). Algunas definiciones conceptuales de la ciencia de la información ubicadas en diversas fuentes de información se mencionan a continuación:

Tabla 6
DEFINICIONES CONCEPTUALES SOBRE LA CIENCIA DE LA INFORMACIÓN, 2014

Fuente	Definición conceptual sobre la ciencia de la información
Norma Española UNE 50-113: Parte 1-92. Documentación e Información. Vocabulario: Parte 1: Conceptos fundamentales. Madrid: AENOR; 1992.	Estudia las funciones, estructura y la transmisión de la información; así como la gestión de los sistemas de información
Information Scientists de Londres, Inglaterra (Citado en Albuquerque-Barreto,1998)	La ciencia de la información se interesa por los principios y prácticas de producción, organización y distribución de información; así como por el estudio de la información desde su generación hasta su utilización y transmisión en una variedad de formas a través de una variedad de canales
Vieties Alonso, B. Definiciones del concepto de documentación en España, 1980-1995 (1995)	Disciplina que trata de la teoría y práctica de la recolección, tratamiento y transmisión de la información, así como de la gestión de los sistemas de información. Comprende la archivística y la biblioteconomía.
Trillo, Flor. (2009). La ciencia de la información es ¿interdisciplinaria o transdisciplinaria?	Para Taylor es "la ciencia que investiga las propiedades y el comportamiento de la información, las fuerzas que gobiernan su flujo y los medios para procesarlas para su acceso y uso óptimo" (p.2).
Setién Quesada E, Gorbea Portal S. (1994). De la bibliotecología al sistema de conocimientos científicos bibliológico-informativo." Investigación Bibliotecológica. 16:21-5	La ciencia de la información es una ciencia interdisciplinaria porque se forma en la zona de interpretación de varias ciencias, entre las que ocupan un lugar importante la Metodología de la investigación científica y las disciplinas bibliológico_informativas clásicas (archivología, bibliografía y bibliotecología)" Forma parte, unida a la archivología, bibliografía y bibliotecología, del conjunto de las disciplinas del sistema de conocimientos científico - bibliológico - informativos
Rendón Rojas, M . (2008). La ciencia de la información en el	Las ciencias de información como un sistema informativo documental (SID) formado por la

Fuente	Definición conceptual sobre la ciencia de la información
contexto de las ciencias sociales y humanas. Ontología, epistemología, metodología e interdisciplina. DataGramZero - Revista de Ciência da Informação - 9 (4).	interacción entre información, documento, usuario e institución informativa documental (p. 162).

Fuente: Elaboración propia a partir de Alburquerque (1998), Vieties (1995), Trillo (2009), Setién y Gorbea (1994) y Rendón (2008).

La ciencia de la información surge a partir de los años 50, por la sobreproducción y lo inmanejable que se hace la información generada. Esta necesidad de organizar y poner el conocimiento al servicio de quienes lo necesitaban (realizado en una primera instancia por la bibliotecología), da lugar a la ciencia de la información que trata de integrar todos los recursos, disciplinas y medios tecnológicos en los que se encuentra el saber para conservar, producir y generar nuevo conocimiento.

Según Linares-Columbié (2004)

El entramado político y económico del que surge la Ciencia de la Información como disciplina independiente es posible resumirlo en:

- El crecimiento científico y tecnológico, particularmente el derivado de la Segunda Guerra Mundial, con el consiguiente incremento exponencial de la información.
- El surgimiento de tecnologías, primero la microfilmación y después la computación (párr. 21).

Pérez-Matos y Setién-Quesada (2008) destacan el surgimiento de la documentación, las ciencias de la información y la informática en la Unión Soviética, antes de la Primera Guerra Mundial, como “tres disciplinas que

germinaron bajo determinadas condiciones históricas-concretas (...), todas con principios similares y con la información como objeto de estudio” (párr. 35).

Para estos autores, la documentación se solapa con la ciencia de la información mientras que la informática, tal y como se originó, desaparece con la caída socialista y la serie de transformaciones que se producen después de la Primera Guerra Mundial.

La ciencia de la información tiene una característica de gran relevancia que es la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad. Para entender este concepto Morín (1997) indica que “puede significar pura y simplemente que diferentes disciplinas se sientan en una misma mesa” (p. 8), en la cual se da un intercambio y una cooperación mutua. Esta interrelación entre disciplinas, en ocasiones tiene elementos que traspasan a cada una de ellas y es cuando se hace referencia a la transdisciplinariedad. De tal forma que lo transdisciplinario va más allá de lo interdisciplinario. Para Pérez-Matos y Setién Quesada (2008) la información no puede ser contenida por un campo de estudio, atraviesa a todos los demás y esto hace que la ciencia de la información sea también transdisciplinaria. Es decir que la ciencia de la información, se concibe como un eje transversal de otras disciplinas tales como la bibliotecología, la documentación entre otras que pertenecen al ámbito de la gestión de información.

Por otra parte, en el Siglo XX, debido al desarrollo científico y o tecnológico se gestan importantes cambios en los soportes de la información y en las herramientas tecnológicas. Esto hizo que en la evolución de las ciencias de la información se involucraran no solamente bibliotecólogos, ingenieros, científicos sino también, e informáticos, lo que permitió que la ciencia de la información se enriqueciera desde diferentes perspectivas del conocimiento.

En los años 80, se desarrollan las telecomunicaciones, la electrónica y la tecnología en general, y se da un salto a lo que hoy conocemos como la Sociedad

de la Información, dando así un lugar privilegiado a la información y a las tecnologías de la información y la comunicación, penetrando en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales del entorno global.

Es en este escenario donde se puede visualizar a la ciencia de la información en su carácter interdisciplinario, integrando lo requerido de la bibliotecología, la computación, la psicología y la lingüística, para ser la ciencia que estudia el fenómeno de la información registrada y producida por el ser humano.

2.2.1.1.3. Las unidades de información

Las unidades de información tales como: bibliotecas, centros de documentación, centros de recursos para el aprendizaje, museos, archivos, mediatecas, entre otros, se han caracterizado por conservar y distribuir la información producida en el mundo para sus usuarios; estas unidades se pueden encontrar en las organizaciones a las que sirven y tienen su propia identidad y características con respecto a los objetivos que se han planteado.

Existen diferentes tipos de unidades en el área de la gestión de la información, las cuales se pueden clasificar de acuerdo con el tipo de usuario al que orientan sus servicios y a su propósito. Estas se dividen bibliotecas públicas, escolares, especializadas, nacionales, centros de documentación, centros de recursos para el aprendizaje, entre otras. A continuación se define cada una de ellas:

Bibliotecas nacionales: estas unidades sirven a usuarios que pertenecen a un área geográfica definida: un país. Tienen como principal propósito conservar la producción literaria y científica del país al cual pertenecen. Se mantienen con fondos del Estado.

Bibliotecas públicas: son aquellas bibliotecas que pertenecen a una comunidad

específica, sus servicios son muy generales, ya que deben atender a una población muy diversa que tiene necesidades de información muy diferentes tales como niños, adolescentes y adultos. Son administradas por las comunidades y mantenidas por el Estado.

Bibliotecas universitarias: tienen como propósito el atender las necesidades de información de estudiantes, docentes e investigadores que están inscritos en sus programas de formación, divulgación, proyección social e investigación. Son administradas por las universidades y usualmente pertenecen a un Sistema que integra todas las bibliotecas de la Universidad.

Bibliotecas escolares: atiende a la población en edad escolar, se encuentran ubicadas en los centros educativos, tanto en escuelas como en colegios. Su propósito principal es apoyar los programas educativos que se imparten en dichos centros. Una innovación de este tipo de biblioteca son los Centros de Recursos para el Aprendizaje que son espacios donde los usuarios encuentran diferentes recursos interactivos tales como: materiales audiovisuales, multimedia, impresos, entre otros.

Bibliotecas especializadas: este tipo de biblioteca está dedicada a un tema específico o una disciplina, ya sea: educación, agricultura, sicología, entre otras. Atiende a una población especializada por lo que sus servicios deben estar muy bien definidos.

Centros de documentación: tienen como propósito responder a necesidades muy específicas de información de forma rápida y efectiva. Estas unidades analizan la información existente para responder a las demandas solicitadas de sus usuarios, es decir, van más allá del préstamo de documentos o de la respuesta por medio de documentos. Pueden elaborar productos específicos para responder a dichas demandas. Otra característica, es que no necesariamente tiene el acervo documental en los espacios físicos, se sirven de otras unidades o servicios de

información para dar las respuestas requeridas.

Para concluir, es importante señalar que existen una serie de cambios que se han ido gestando en las unidades de información debido al acceso a gran cantidad de documentos en formato digital y a las necesidades específicas de los usuarios actualmente, lo que ha propiciado el diseño de nuevos servicios virtuales de información a través del Internet. Esto ha generado el desarrollo de otro tipo de bibliotecas tales como bibliotecas digitales, bibliotecas virtuales, bibliotecas híbridas y/o bibliotecas 2.0, con características como espacios interactivos y de colaboración y logrando alcanzar a usuarios en todos los lugares del mundo.

2.2.1.1.4. El profesional en Bibliotecología

Existen diferentes nombres con los que se puede identificar al profesional en Bibliotecología tales como: bibliotecario, bibliotecónomo y bibliotecólogo. Estos profesionales estudian cómo se organizan las colecciones que se encuentran en de una biblioteca y cómo se difunden para sus usuarios. Para esta investigación, utilizaremos los términos profesional de la información y bibliotecólogo como sinónimos.

Considerando que la labor bibliotecológica se desarrolló desde las antiguas civilizaciones con la aparición de la escritura, se denota que en sus orígenes el bibliotecario era el encargado de resguardar y ordenar la información de la mejor manera posible. En la Edad Media, los bibliotecarios eran considerados sabios ya que el trabajo de copistas les formaba en una variedad de conocimientos, a los que no tenían acceso directo las demás personas, fungiendo en muchas ocasiones como custodios de la información.

En el Siglo XIX, con la aparición de la imprenta, se dio un mayor desarrollo del libro y de las bibliotecas, creando así la necesidad de resguardar y organizar la

información que se producía para poder consultarla fácilmente. La mecanización de la imprenta, la fabricación de la máquina de papel y la encuadernación automatizada, impactaron en los costos del libro e hizo posible la confección de periódicos y revistas en masa, permitiendo que la información se pudiera distribuir con más facilidad y llegara a un mayor número de usuarios.

En el siglo XX se dieron los mayores cambios, en la parte tecnológica los cuales impactaron en una verdadera revolución del quehacer profesional. Es así como, en los años 80 se popularizó el término sociedad de la información, definido por Gloria Ponjuán (1998) como:

Cualquier conglomerado humano cuyas acciones de supervivencia y desarrollo se basan predominantemente en el uso, distribución, almacenamiento, así como la creación de recursos de información y conocimientos mediatizados de forma intensa por medio de las nuevas tecnologías de información y comunicación (p. 6).

Las exigencias de esta sociedad de información y el conocimiento han obligado a que el profesional en información se vea en la necesidad de brindar servicios de calidad de manera eficaz y eficiente, ampliando sus capacidades y transformando el medio donde se desenvuelve. Las organizaciones en las que se desempeña requieren del aprendizaje constante, de su intermediación para el impulso de la productividad, la formación o el avance tecnológico, social y económico.

La capacidad de adaptación del profesional de la información le ha hecho permanecer siempre ligado al conocimiento, pero acorde a la evolución de la humanidad, donde las organizaciones pasan de ser sujetos pasivos a entidades que aprenden y generan nuevo conocimiento. Una actitud intrínseca a su profesión o aprendida transversalmente en las aulas universitarias, le ha permitido desarrollar capacidades acordes con las necesidades que se han generado desde los inicios de las ciencias de la información, tales como: la especialización, la

interdisciplinaria y el uso de las tecnologías para la recuperación y distribución de la gran cantidad de información que se produce.

En la actualidad, quienes ejercen como bibliotecólogos se han convertido en agentes sociales, con nuevos roles; en analistas de servicios donde diagnostican necesidades de información y desarrollan servicios acorde a su organización, los cuales son divulgados y utilizados desde plataformas tecnológicas modernas. Con una misión, visión y un desafío muy importante en el manejo estratégico de la información, con destrezas profesionales, relacionadas con el conocimiento de los recursos, acceso, gestión, tecnología, administración y habilidad para utilizar este conocimiento que se transforma en servicios informativos de calidad, y donde se desarrollan herramientas que maximizan el uso de la información a sus usuarios.

El profesional de la información se convierte, entonces, en una persona experta e intermediaria entre la información y el usuario final, con poderosas y rápidas herramientas tecnológicas. Es así como su misión esencial es proveer una ventaja competitiva, agregándole valor y sentido a la información; siendo participe en el proceso de generación del conocimiento, donde no sólo se entrega lo requerido en el tiempo oportuno, y en el formato adecuado sino en la generación de productos especializados.

Estos nuevos roles han propiciado que dicho profesional se posicione en nuevos espacios laborales tales como servicios de información que den un valor agregado a los productos que desarrollan, lo que permite que sirvan como especialistas y que cuenten con las destrezas y experiencias necesarias en la administración, localización y difusión de información pertinente, tal es el caso de las bibliotecas especializadas, así como un manejo efectivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

En este sentido, y según el Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya (2006) este profesional debe ocupar un amplio espectro de

responsabilidades en el medio social que se concreta en cuatro direcciones: experto en tecnologías de información y comunicación (TIC), experto en documentación empresarial, consultor y formador, bibliotecario/documentalista.

2.2.1.1.5 Nuevos perfiles del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información: nichos y oportunidades

Los nuevos retos que enfrentan los bibliotecólogos suponen la construcción de espacios y oportunidades de trabajo para enfrentar las demandas laborales actuales y futuras. Esto sugiere que su perfil profesional tenga nuevas capacidades y habilidades acordes con los nuevos escenarios a los que se enfrenta, pero sobre todo, que como profesional tenga la capacidad de reinventarse, manteniéndose actualizado, en contacto con su casa de formación profesional.

La evolución tecnológica genera cambios en el mundo de la comunicación y transmisión de conocimientos. La tecnología digital permite la disseminación y acceso a la información, y establece nuevas formas de distribuirla más allá de las barreras impuestas por los muros de las bibliotecas. Esta evolución influye de manera directa el comportamiento de los individuos que deben adaptarse a esta nueva era del conocimiento.

Este nuevo perfil sugiere habilidades tanto técnicas, relacionadas con la gestión de información, como tecnológicas; lo que implica que como profesional esté en constante aprendizaje, renovación y actualización. También es imperativo que pueda conectarse con otras disciplinas para poder desarrollar un trabajo colaborativo eficiente. La interdisciplinariedad debe ser un norte en su quehacer y en la medida en que la información manejada trascienda otros escenarios, le abrirá nuevos campos laborales y mayor proyección social.

De igual manera, el nuevo perfil profesional requiere de un conocimiento amplio de la organización de tal forma que, tanto para las empresas como para los empleadores constituya un capital humano intelectual de extraordinario valor, donde la prioridad se centra en alcanzar los objetivos institucionales mediante un manejo ágil de la información, eliminando el peso prioritario dado tradicionalmente a los procesos internos de las unidades de información, desarrollando habilidades en la gestión de mercadeo y venta de servicios. Lo anterior, hace necesaria una conexión entre el profesional de la información y los requerimientos particulares de la organización en la cual se desempeña. Esto implica que en muchas ocasiones, los profesionales deberán actualizar sus conocimientos por sus propios medios hacia un perfil más interdisciplinario, dado que resulta imposible la construcción de un perfil especializado para cada campo laboral. La formación bibliotecológica y el conocimiento tecnológico deben ser continuos, para poder cumplir con los requerimientos laborales.

Sulema Rodríguez-Roche (2009), al hacer referencia a las investigaciones de la Universidad de Sheffield, señala un campo de trabajo fortalecido en el manejo de la información y bases de datos para las personas egresadas del posgrado en Gestión de Información. Es así, como los empleadores buscan nuevas habilidades en los profesionales de la información, asociadas a otras áreas del conocimiento relacionadas con la tecnología, además de la gestión de información y que cada día se van diversificando, por lo que mantenerse actualizado debe ser un proceso constante en el profesional de la información.

La Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (2011) realizó un estudio sobre los profesionales de la información donde se destacan como nuevas oportunidades laborales los servicios de información de mayor calidad, las capacidades en el filtrado y la selección de contenidos, orientación y personalización de servicios web, la implantación de servicios de gran demanda, la gestión de contenidos, formadores

en información, la inclusión de catálogos participativos, así como la presencia en redes sociales. Esto indica que se tiene un panorama de trabajo con nuevas oportunidades para desarrollarse, herramientas tecnológicas que se puedan poner a disposición de sus usuarios.

Según Lamarca-Lapiente (2006):

Se precisan las técnicas del análisis documental para la búsqueda y acceso a la información on line, para la indización y clasificación de los documentos hipertextuales, para la aplicación de los lenguajes documentales, para la elaboración de información electrónica (repertorios hipertextuales y bases de datos), para utilizar las fuentes de referencia electrónica y para aplicar procedimientos de información automatizados que tengan en cuenta -y que conozcan- las necesidades informativas de los usuarios (párr. 5).

En la cita anterior, la autora hace una compilación de nuevos mercados de trabajo en el campo, que surgen precisamente del auge en la información; para ella, los profesionales de la información son quienes tienen la capacidad y el conocimiento para hacer la valoración de los recursos digitales y la organización de la información.

Otros campos de trabajo en los que ya está incursionando el profesional de la información son los consejos editoriales, el proceso editorial, el manejo de contenidos de páginas Web, el desarrollo de repositorios institucionales, consultorías para la gestión y digitalización de información, desarrollo de sistemas de información en organizaciones públicas y privadas, desarrollo de bibliotecas virtuales, así como en las bases de datos que reúnen los datos bibliográficos de varias unidades de información.

Lamarca-Lapuente (2006) haciendo referencia a la aplicación de estas tecnologías en el campo bibliotecológico menciona que:

El uso de metadatos, la utilización de tesauros, la elaboración de ontologías y el empleo y desarrollo de lenguajes documentales, es fundamental para el camino hacia la Web semántica. Los bibliotecarios y documentalistas, tienen pues, un nuevo campo de trabajo en el que aportar sus viejas técnicas, al servicio de las nuevas tecnologías (párr. 13).

Como nuevas oportunidades laborales las bibliotecas o centros documentales deben reorientar sus servicios y funciones al acceso en Internet a la llamada web 2.0, y así tener más interacción con sus usuarios a través de redes sociales, internet móvil, blogs.

Además, las unidades de información deben contemplar servicios enfocados para las personas con discapacidad, es así como la Ley 7600 indica que las bibliotecas deben contar con los servicios, el equipo y el mobiliario para atender efectivamente a este tipo de usuarios.

2.2.1.1.6. Capacidades del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la información

El bibliotecólogo debe estar en un constante aprendizaje para hacer frente a los retos que se le presentan día con día en su espacio laboral. El perfil con que cuenta actualmente debe responder a las demandas de los empleadores, por lo que es de vital importancia tener una serie de competencias asociadas tanto al campo de la gestión de información como al de la tecnología.

El concepto de competencias puede ser entendido de la manera indicada por McClelland (citado en Atenas-Rivera, 2005) como “las habilidades y destrezas que debe tener un profesional de la información para desempeñarse en un puesto o cargo de trabajo” (p.1) y que ayudan a medir el rendimiento del trabajo y ante cualquier situación que se le presente a nivel personal y profesional. Es en sí el conjunto de aptitudes, habilidades y destrezas que tiene la persona o desarrolla para desempeñarse eficientemente en un campo profesional. Según Atenas (2005), hay una serie de capacidades genéricas requeridas en las ofertas laborales para profesionales de la información, entre ellas menciona:

- Capacidad de trabajar en equipos
- Liderazgo
- Capacidad de motivación y coordinación
- Capacidad de gestión de unidades de información
- Conocimiento de sistemas de información y programas de gestión de bibliotecas
- Manejo experto de fuentes de información y uso de Internet
- Dominio de sistemas de información y computación
- Conocimiento de diseño Web
- Orientación al logro
- Aprendizaje y capacitación continua
- Capacidad de trabajar con público (clientes / usuarios)
- Capacidad de adaptarse a los cambios
- Conocimiento avanzado de idiomas

En cuanto a los planes de estudios desarrollados por las instituciones de educación superior, estos deben ser contruidos para que los profesionales puedan obtener esas destrezas que les permitan un elevado nivel de adaptación a nuevos entornos de trabajo.

En la actualidad, el tema de las capacidades en el área de la información no debería ser de único interés para los profesionales en Bibliotecología, sino de relevancia para todas las personas. La gran cantidad de información que se produce en el mundo hace que quienes la consumen deban tener una serie de habilidades informacionales relacionadas con seleccionar, evaluar y utilizar la información de forma correcta.

En este nuevo escenario, el profesional en Bibliotecología se convierte en un mediador en un proceso de aprendizaje relacionado directamente con la gestión de información y el buen uso que debe hacer el usuario de las herramientas tecnológicas especializadas tales como: bases de datos, Internet y buscadores, entre otros. Es por ello que los empleadores solicitan perfiles con las demandas actuales de la sociedad de la información tales como liderazgo, creatividad, conocimiento en bases de datos y sistemas de información, páginas web, intranet, mediadores en procesos de aprendizaje y desarrolladores de nuevos servicios de información, profesionales inmersos en los procesos institucionales.

Baiget (2010) y Bailey (2008) mencionan algunas de las capacidades positivas y los compromisos que deben tener los bibliotecarios documentales. Entre las capacidades destacan: conocimientos de TIC, conocimiento cultural, buenos lectores, perspectiva profesional global e incorporando las mejores prácticas en sus bibliotecas, compromiso y una actitud proactiva hacia su trabajo y la población a la que atiende. Ejemplificando, con la adopción de nuevas tecnologías en la toma de decisiones, es posible distribuir la información de forma democrática, disponer de informes del mercado internacional global y comercializar la

información a través de la Web, así como interactuar con los usuarios de una forma abierta y vigilante, además, en cuanto al manejo del presupuesto de la unidad de información se podrán adquirir los insumos requeridos en la misma, cuidando el bienestar institucional.

Por otra parte, los compromisos que debe tener el profesional de la información son:

- conciencia del cambio vertiginoso que está sufriendo el mundo de la información, conocimiento de las necesidades de sus usuarios,
- proactividad
- creatividad
- innovación y experimentación
- disposición de servicios web 2.0
- trabajo interdisciplinario y constructivo
- compromiso con el desarrollo de soluciones tecnológicas para los usuarios,
- disposición de la información de forma veraz, oportuna, transparente y abierta para dar el mejor servicio a los usuarios.

A través de una revisión de la literatura especializada, (ECIA, 2004 y Escalona, 2006), entre otros, se hizo una categorización de las funciones y actividades de un egresado de Bachillerato en Ciencias de la Información, enumerando las siguientes categorías:

- **Información documental**

Esta función consiste en suministrar información documental a los usuarios internos y externos de una Unidad de Información en sus diferentes formatos. Esta información se puede dar a través de servicios de referencia en forma personal

mediante la plataforma tecnológica, además de hacer préstamos interbibliotecarios. También colaborar en la gestión y adquisición de documentos, digitalización y ordenamiento de documentos que ingresen a la Unidad de Información.

- **Procesamiento y tratamiento técnico de los documentos**

Realizar los procesos técnicos a los documentos, desde el ingreso, inscripción, clasificación, catalogación, análisis, sellado, marbeteo y acomodo para tenerlos disponibles y al servicio de los usuarios, aplicando la normativa para este fin.

- **Aplicación de las herramientas tecnológicas**

Conocer y manejar plataformas tecnológicas de sistemas de información para brindar servicios virtuales. Además, colaborar en el diseño y actualización de nuevos servicios virtuales, manejo de internet, correo electrónico, sitios web, redes sociales, respaldos digitales, conocimientos del idioma inglés, gestión documental y manejo de bases de datos en el almacenamiento de la documentación.

- **Comunicación y divulgación documental**

Realizar labores de divulgación documental y comunicación oral, escrita y medios tecnológicos. Elaborar boletines de difusión documental, nuevas adquisiciones y otros. Mantener una comunicación interpersonal entre sus usuarios, educación y capacitación de usuarios.

- **Gestión administrativa**

Llevar a cabo acciones que apoyen el desarrollo continuo de la Unidad de Información para su mantenimiento y actualización. Presentar informes de gestión ante sus jefes y mantener una capacitación personal continua en la ejecución de sus labores.

A manera de resumen es importante hacer notar las habilidades personales que se deben esperar de este profesional bibliotecario, tales como: buenas relaciones interpersonales, capacidad de comunicación, espíritu de servicio y decisión, que sea analítico, empático y esté disponible para sus usuarios, además tener poder de adaptación, sentido de organización, perseverancia y discreción.

También es importante tomar en cuenta algunos saberes y actitudes adicionales para este profesional como un valor agregado a los servicios que se ofrecen en cuanto a las búsquedas, análisis, comunicación y divulgación, gestión de recursos y organización documental.

Además, se demuestra que la capacidad del profesional de la información para adaptarse a los cambios resulta vital para subsistir, poder asesorar sobre contenidos de información y estar actualizado en el tema de las nuevas tecnologías. Este profesional deberá tener capacidades gerenciales, gestionar cambios e implantar sistemas de calidad, además de poseer habilidades de comunicación, pedagógicas, personales y tener disposición para el aprendizaje permanente, la innovación y el trabajo en equipo, esto abre sus posibilidades de colocarse en diferentes nichos del mercado laboral en los ámbitos de la gestión de información.

2.2.2. Mercado laboral del profesional en Bibliotecología a nivel internacional

Para realizar un análisis sobre las condiciones del mercado laboral de las personas graduadas de la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información en Costa Rica, es fundamental poder contar con el estado de la situación del mercado laboral a nivel global; por esta razón, se considera oportuno realizar esta exploración en seis países: Argentina, Brasil, Cuba, España, Estados Unidos y México; esto permitirá tener una mayor comprensión sobre la situación

actual que enfrenta el profesional de la información.

Se seleccionaron estos países debido a que son los que tiene mayor producción científica en el mundo, siendo Estados Unidos el mayor productor de todos a nivel global, seguido en Latinoamérica por México, Brasil y Argentina. España, por su parte, si bien no es el mayor productor de información científica en Europa, se encuentra a nivel mundial en una novena posición, según Scimago Journal and Country Rankings (2014) y en cuanto a la producción editorial ocupa el puesto número 8 entre las principales potencias editoriales.

Interesa además conocer el mercado laboral bibliotecológico en Cuba, por ser un país que tuvo una fuerte dependencia a una potencia mundial, además de que sufrió un embargo económico por muchos años, cuyas repercusiones se hicieron sentir en todos los campos, incidiendo según lo indica Nuria Pérez y Vilma Ponce (2006) “directa o indirectamente contra la actividad bibliotecaria y obstaculizando el libre flujo de ideas e información” (p.127); con esto se logra que con el paso de los años se desarrolle una cultura de publicación especializada en el país a través de una revista dedicada a las ciencias de la información. Igualmente, Cuba posee una amplia tradición en la formación de profesionales y en la producción de publicaciones en el área de bibliotecología.

2.2.2.1. El mercado laboral en Argentina

En cuanto al mercado laboral de Argentina, se han localizado tres estudios de mercado realizados que muestran una visión de la situación laboral imperante. En el primero de ellos, se analizan aspectos como: la formación del profesional, el lugar de trabajo, remuneración, mercado laboral y satisfacción en el trabajo. Pineda (2002), utilizó una muestra de 75 personas egresadas de la carrera de Bibliotecología de la Universidad Nacional de Córdoba, logrando determinar que

en el aspecto de la formación profesional el 71% de la muestra se encuentra satisfecha con la formación recibida. En cuanto al lugar de trabajo, un poco más de la mitad de la población graduada labora en bibliotecas universitarias. En materia salarial, casi el 50% está satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo y encuentra que el mercado bibliotecológico, en comparación con otras profesiones, es accesible; sin embargo, solamente el 32% de la muestra se encuentra satisfecha con la labor que realiza (Pirela y Portillo, 2008).

Por otra parte, el mismo Pineda (2002) realiza un nuevo estudio en la misma Universidad, con un muestreo de tipo probabilístico no intencional aplicado a una población de 315 personas egresadas de 1961 al año 2000, de la Escuela de Bibliotecología. Utiliza como instrumento una encuesta de 27 preguntas, aplicada en forma presencial y mediante el uso del correo electrónico. Este estudio resalta dos aspectos novedosos, uno de ellos es el sector empleador y el otro, el perfil del bibliotecólogo. Se concluye entonces, que el mayor empleador para los egresados de esta Escuela es el sector público, haciendo mención especial a las universidades. Se destaca además la necesidad de que el profesional realice labores de mayor decisión y protagonismo que le den la “posibilidad de promover cambios ya sea en una unidad de información o en la misma profesión” (p. 17).

Por último Artaza (2011) realiza un estudio para determinar el estado del mercado laboral de las personas tituladas en Bibliotecología y Documentación en Argentina mediante el análisis de las ofertas de trabajo bibliotecológico publicadas en el país, del año 2000 al 2007, y distribuidas en las listas de correo electrónico de la Asociación de Bibliotecarios, Documentalistas, Archiveros y Museólogos de Mar de Plata y por la Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República de Argentina. El análisis se realiza con 273 ofertas de empleo de las cuales solamente el 10,3% fue para quienes tenían una licenciatura. Se determinaron variables como: empleos ofertados, tipo de organizaciones, requisitos solicitados y modalidad del contrato profesional.

Dentro de las opciones de empleo para estos profesionales en Bibliotecología se encuentran como principales lugares de trabajo: las bibliotecas especializadas, escolares y públicas (78%), siendo las bibliotecas escolares las que mayormente ofrecen puestos a bibliotecarios. Las opciones de trabajo en el sector empresarial son de solo un 12,2%.

Según este autor, en el estudio local de ofertas en Mar de Plata se determinó que el porcentaje más alto de puestos ofrecidos provenía del sector público, mientras que en el estudio nacional se obtiene que el porcentaje más alto de empleos anunciados, provienen del sector privado.

Otro aspecto por considerar es el de competencias y conocimientos requeridos, que se distribuyen en temas específicos en el siguiente orden de prioridad: tecnologías de la información, organización y tratamiento de la información, idiomas y recursos y servicios de información.

Algunos de los conocimientos solicitados en diversos puestos de trabajo relacionados con el área del manejo de información son: archivística, planeamiento, investigación de mercados, idiomas, catalogación, indización, clasificación, tesauros, lenguajes documentales, gestión de información, bases de datos, diseño web, acceso abierto (open source), digitalización, edición de imágenes, entre otros.

En conclusión, estos estudios de mercado laboral del profesional de la información denotan que en Argentina existe un alto grado de satisfacción en cuanto a la formación profesional; la mitad de los profesionales en el área de la Bibliotecología, indica que está de acuerdo con la remuneración que recibe y que el mercado laboral es accesible. Por otra parte, en cuanto al desarrollo de capacidades se menciona que las tecnologías de información es uno de los aspectos más importantes por desarrollar. Esto evidencia cuáles son las áreas que hay que considerar a la hora de formar a los bibliotecarios y de buscar las mejores

condiciones para su desarrollo.

2.2.2.2 El mercado laboral en Brasil

En un mundo moderno y globalizado como en el que se vive, se ha sentido la necesidad de idear nuevas formas y modalidades de trabajo para los profesionales de la información; no existen solamente opciones laborales de tiempo completo que son las usuales, sino otras formas tales como subcontratación, asesorías y teletrabajo, entre otras. Brasil no es la excepción, ya que siendo un país con una gran población, se tiene acceso a un mercado laboral amplio en el tema de gestión de información.

En el 2007, Viera da Cunha (2006) publicó un estudio sobre el mercado laboral brasileño, que tuvo como propósito analizar las ofertas de empleo divulgadas en Internet para los profesionales de la información, concluyendo que existen posibilidades de trabajo reducidas para el profesional de la información. Dicho estudio revisó los anuncios de solicitud de empleos para el área de gestión de información entre los años 2005-2006. En su mayoría, los puestos que se solicitaron fueron los de bibliotecarios, luego archiveros, auxiliares de biblioteca y gestores de información. También se evidenció que el profesional más solicitado en los anuncios era el titulado en Biblioteconomía ya que existen aproximadamente 35 escuelas en el país que forman en esta área.

En el tema de formación, se solicitan en primer lugar, profesionales con titulación universitaria, no se menciona el título específico requerido, esto debido a que los anuncios usualmente solicitan un bibliotecólogo o un archivero, de acuerdo con dos aspectos: que el empleador desconoce el área o que no sabe cuál es el perfil que desea emplear; en segundo lugar, en Biblioteconomía y luego en Archivística. Otro requisito solicitado es conocimiento en el área de informática.

Galvao (2005), afirma que en Brasil, la preparación académica en cuanto a su Plan de estudios es lenta y no está acorde a la realidad y necesidades de los diferentes sectores sociales. Por tal razón, los estudios de mercado son necesarios para que fortalezcan y manejen una dimensión exacta de este mercado en constante evolución y demanda.

Las ciudades con mayor demanda de profesionales de la información son Sao Paulo, Río de Janeiro y Brasilia, la capital, que presenta un mercado de trabajo característico en el sector gubernamental con más oportunidades laborales en bibliotecas especializadas en áreas jurídicas, legislativas, no así en las bibliotecas públicas o escolares que ofrecen pocos empleos.

Según las fuentes consultadas, en Brasil se valora que las posibilidades de contratación son escasas; se solicitan titulaciones en biblioteconomía aunque sean otros profesionales los que se necesiten, tales como archiveros, entre otros. En este tema es necesario que se den a conocer a los empleadores las diferencias entre los bibliotecólogos y otras disciplinas. Por otra parte, es importante la preparación académica del profesional de la información de acuerdo con las demandas actuales del mercado. De igual forma, hay que tener claro que existe una demanda por un profesional que posea una mayor visión y sea especializado en técnicas de transferencia y organización de la información.

2.2.2.3. El mercado laboral en Cuba

La formación del bibliotecario en Cuba tiene 86 años de desarrollo, según Pérez-Matos (2005); sin embargo, se ratifica a partir 1970 con una carrera en Bibliotecología en la Universidad de La Habana. La formación estuvo fuertemente condicionada al triunfar el movimiento revolucionario cubano de izquierda, esto permitió fortalecer el Sistema Bibliotecario con la creación del Instituto de

Información Científica y Técnica (IDICT). Esta transformación hizo que los esfuerzos se centraran en el nivel educativo y cultural, por lo que se crearon tres escuelas de formación de bibliotecarios: Escuela Nacional de Técnicos de Bibliotecas (ENTB) del Ministerio de Cultura para la Red de Bibliotecas Públicas, la Escuela de Bibliotecarios Escolares del Ministerio de Educación y la antigua Escuela de Técnicos de Bibliotecas del Ministerio de Salud Pública, que deja de funcionar en los años ochenta.

Otro de los esfuerzos dirigidos a la formación de los bibliotecarios es el proyecto de universalización de la enseñanza que se crea con el objetivo de formar profesionales de la información en todas las provincias. El plan de estudios que se imparte fue aprobado por la Universidad de La Habana.

En cuanto al mercado laboral, fue necesario definir una serie de niveles de puestos de trabajo, ya que hasta 1970 solamente existía un puesto. En la década de los noventa, el mercado laboral se fue ampliando abriendo otros nichos de trabajo, creando puestos especializados desde donde se suscitan otra clase de servicios como: la comercialización de publicaciones periódicas.

Debido a que las unidades de información tomaron conciencia del proceso económico por el que estaba atravesando Cuba y la sobreproducción de la información, el profesional de la información se enfrentó a una serie de reformas con respecto al reto de responder a las necesidades del entorno y al desarrollo de las bibliotecas.

2.2.2.4 El mercado laboral en los Estados Unidos

En cuanto al mercado laboral en los Estados Unidos, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo en los Estados Unidos (2014) plantea en el tema de perspectivas laborales, que el crecimiento del empleo para los

bibliotecarios será de un 7% aproximadamente, esta es una tendencia que se tiene desde el año 2010 y se prevé hasta el 2020, un número relativamente bajo para el desarrollo de la profesión.

En el año 2010, el número de empleos ocupados por bibliotecarios fue de 156 100 y la proyección para el 2020 es de 166.000 empleos, es decir que en 10 años se prevé que aumente solamente en 10.800 puestos.

En cuanto al lugar de trabajo se detalla que el 60% de estos bibliotecarios trabajó para instituciones educativas y privadas y el 28%, para el gobierno.

En lo referente al tema de jornada laboral, los bibliotecarios en su mayoría trabajan a tiempo completo, aunque existen oportunidades de tiempo parcial; en el año 2010, el 26% trabajó bajo la modalidad de tiempo parcial. Los profesionales de la información que trabajan principalmente en las bibliotecas públicas, deben tener una certificación o licencia para bibliotecarios y docentes.

En el tema de la formación, la mayoría de los bibliotecólogos en Estados Unidos posee una maestría como título académico. Existen bastantes universidades que ofrecen titulación en Bibliotecología, pero en el 2011, solamente 56 programas de estudios fueron acreditados por la American Librarian Association (ALA). Generalmente los programas de maestría tienen una duración de dos años para quienes trabajan en bibliotecas especializadas deben complementar su formación profesional con una maestría en el campo de especialización de la unidad de información para la cual laboran.

Por otra parte, existe una fuerte competencia con los profesionales que han obtenido grados de maestría en el área de Bibliotecología, ya que hay un número limitado de puestos disponibles, que en muchas ocasiones solamente puede ser ocupados cuando las personas se han jubilado, esto podría generar mejores oportunidades a futuro.

Según se indica en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (2014), los empleadores de bibliotecarios solicitan, además de su grado académico, algunos requisitos especiales como el aprendizaje continuo y la actualización de los conocimientos de tecnología e informática efectivos en sus puestos de trabajo, facilidad para la comunicación, relaciones interpersonales, capacidad para trabajar en equipo con el público o investigadores, habilidades en resolución de problemas o conflictos, identificación de un problema, ser buenos lectores y la habilidad en la comprensión de lectura. Este aspecto tiene relación directa con las competencias que se han detectado como obligatorias para los bibliotecólogos a fin de poder enfrentar los retos presentes y futuros de la profesión.

Según Williamson (2008), el mayor desafío en la transformación de los servicios de la biblioteca, recursos e instalaciones radica en la transformación de los conocimientos, capacidades y habilidades del equipo de trabajo de la biblioteca y en el desarrollo de nuevos modelos y enfoques de la práctica profesional, que cumpla y supere las expectativas del cliente y traspase el enfoque tradicionalmente conservador de la práctica bibliotecológica.

2.2.2.5 El mercado laboral en España

En España se recuperó una gran cantidad de estudios de mercado laboral. A continuación se presenta una síntesis de los que consideramos de mayor interés. Los primeros estudios plantean un panorama general del mercado laboral en este país: existen igualmente estudios sobre ofertas laborales y otros que dan seguimiento al egresado para determinar si existen nuevos nichos laborales.

El primero de ellos, según Moreiro (1999), fue el estudio realizado por Espelt y Pons en el que se recopilaron los datos de inserción laboral de 311 personas egresadas del diplomado en Biblioteconomía y Documentación de la Escuela de

Biblioteconomía Jordi Rubió i Balaguer, promociones de 1982 a 1992. Esta investigación, según Moreiro (1999), contempla datos personales, de formación, preguntas de clasificación, datos laborales, evolución de la situación laboral y preguntas de opinión referentes a la formación, encontrando una empleabilidad cercana al 100% de las personas egresadas en trabajos en Biblioteconomía y documentación en el sector público.

Moscoso Moreiro y Ortiz-Repiso, realizaron otro estudio en paralelo para la promoción del curso 1991-1992 de las escuelas de Barcelona, Granada, Murcia y Salamanca. Este estudio mencionado por Tejada y Moreiro (2003), se ejecutó con el envío de un total de 525 cuestionarios, obteniendo respuesta del 53,4%. Este estudio encontró que casi la mitad de los encuestados, tienen trabajo en Biblioteconomía y documentación. El 21% encontró trabajo antes de finalizar sus estudios, siendo el sector público el empleador del 79% y las bibliotecas las principales empleadoras.

Otro de los estudios localizado tiene como propósito determinar el mercado de trabajo de los documentalistas a nivel nacional. Fue elaborado por Montes-López (Moreiro, 1999), en un período de 10 años (1984-1994), analiza 98 ofertas de trabajo y dentro de los hallazgos del estudio se encuentra que más de la mitad de las ofertas son para documentalistas; además el sector privado es el mayor anunciante y en la mayoría de los casos se solicita una titulación superior para el ejercicio de funciones. Entre los requisitos más solicitados están: la experiencia en procesos y sistemas automatizados.

Moreiro, como se refleja en esta sección, es uno de los grandes investigadores del mercado laboral bibliotecológico español; es así como de 1996 a 1999 realiza estudios sobre la evolución de la empleabilidad bibliotecológica en la Universidad Carlos III. En la investigación se consideró como variable la descripción del perfil profesional, donde se incluyeron indicadores desde el manejo en la oficina hasta

laborales como acceso al empleo, contratos, salarios, puestos ocupados y promoción laboral. Se trabajó con una muestra de 214 personas egresadas, obteniendo como resultado que más del 80% de las personas entrevistadas tienen un buen nivel de conocimientos técnicos, buenas habilidades tecnológicas, conocimientos de software aplicables a la profesión. Sin embargo, solamente un 48% manifiesta flexibilidad y entusiasmo por la profesión. El estudio detecta además, según Pirela y Portillo (2008), carencias en manejo de fuentes de información específicas, dominio de otro idioma, falta de habilidades de dirección, creatividad, iniciativa y de comunicación eficaz.

En el tema de mercado de trabajo, en la Universidad de Salamanca se elaboró un estudio sobre ofertas laborales en los años 1998 y 1999, el cual según Arévalo y Vázquez (2000) recopiló 317 ofertas en Archivística, Bibliotecología y documentación; determinándose que la bibliotecología es la disciplina con más solicitudes (55% del total de las ofertas); por otra parte se encontró que la mayoría de los empleos eran temporales, en una proporción de 60% temporales y 40% fijos. La entidad que tiene más convocatoria conforme a las plazas son las universidades. En cuanto a la titulación, se requiere más la del nivel superior de Licenciatura y en cuanto a conocimientos exigidos, el mayor porcentaje es en el área técnica, es decir, la Biblioteconomía.

En cuanto a las investigaciones de seguimiento de los egresados se encuentra la que se realizó a personas egresadas de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense de Madrid, la cual denota una diversificación de la profesión bibliotecológica, siendo los principales demandantes de sus graduados los medios de comunicación, consultoras y empresas ligadas a las nuevas tecnologías. (Tejada y Moreiro, 2003). Esto indica la apertura de nuevos nichos del trabajo para el bibliotecólogo en este país.

Este estudio dio paso a otros estudios de seguimiento a graduados de las escuelas de Barcelona, Granada, Murcia y Salamanca, como lo mencionan Tejada-Artigas y Moreiro (2003); el análisis se realizó en la promoción del curso 1991-1992. Se trabajó con una muestra de 279 cuestionarios, en la información se recuperan aspectos como: la localización de trabajo en un 50% de los encuestados en el área de Biblioteconomía y documentación; la incursión en el mercado laboral fue antes de terminar la carrera en un 21% y el sector público es donde más se encontró trabajo (79%). Las bibliotecas son las principales empleadoras y el prestigio laboral es muy bajo.

Existe un estudio de percepción de los diplomados en Biblioteconomía y documentación por la Universidad Complutense de Madrid y de los empleadores sobre el nuevo plan de estudios de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación. Tejada-Artiga hace una recolección y sistematización de sus opiniones y percepciones; el 74% de los encuestados muestran un grado de satisfacción alto con respecto al Diplomado e indican que lo volverían a llevar. Adicionalmente, se analiza la inserción laboral de las personas diplomadas entre la promoción de 1993 y la del año 2000, obteniendo una tasa de respuesta del 42%. De quienes contestan, el 86,1% tiene trabajo en el campo de la Biblioteconomía y documentación, obteniendo empleo (casi la mitad de ellos) antes de finalizar sus estudios universitarios; manifestando una cuarta parte que nunca tuvo problemas de desempleo. Sin embargo, el 83% tuvo una remuneración inferior a los 900 euros, concluyendo con este último dato que existe precariedad en el mercado laboral bibliotecológico. Tejada y Moreiro (2003), exponen además que en esta investigación se encuentra que el 43% de las personas egresadas trabajan en bibliotecas y un 39% lo hace en centros de documentación. Al mismo tiempo se encuentra que un porcentaje cercano al 50% labora en el sector público.

En cuanto al tema de la formación universitaria, hubo un esfuerzo conjunto Marzal-García-Quismondo, Tejada-Artigas y Vergueiro (2008) para analizar la adecuación de la formación brindada por las universidades públicas de Madrid a las necesidades laborales de las personas tituladas en información y documentación, del año 2000 al 2005, de manera simultánea. Entre los datos más relevantes producto de esta investigación, se señala un perfil femenino de la profesión en España, con un alto porcentaje de personas egresadas laborando en el sector de información y documentación, donde el 81% encontró trabajo antes de cumplir un año de haberse egresado, por supuesto hay que destacar que más de la mitad lo encontró mientras estudiaba. Se destaca además la mala calidad en el empleo por el tipo de relación contractual o el bajo salario percibido y un contraste causado por la satisfacción sentida por las personas egresadas respecto a la formación recibida pero una insatisfacción causada por el desconocimiento de la carrera y competencias por parte del sector empleador.

Otro de los estudios realizados en España del 2000-2007 por Carlos Hugo Artaza y publicado en el año 2011, analizó las características que se solicitan en los puestos de los profesionales en Biblioteconomía y Documentación en una lista llamada IWETEL que es el foro principal en el tema de gestión de información en España.

Algunos de los resultados que arrojó la investigación fueron:

La mayoría de empleos solicitados eran para bachilleres y no para licenciados.

En cuanto a las organizaciones, la mayoría de los puestos eran para bibliotecas, luego para centros de documentación y por último, archivos.

En el caso de las bibliotecas, la mayoría de solicitudes eran para bibliotecas especializadas y universitarias.

En el tema del sector público y privado, se ofrece mayor empleo en el sector

privado.

En cuanto a los conocimientos, se buscan mayores habilidades en el área de las tecnologías de la información y la comunicación. En el tema de procesamiento de la información se necesitan mayores capacidades en catalogación y en manejo del idioma inglés. Esto permite observar como en la mayoría de perfiles se da gran importancia al manejo de las tecnologías tales como en bases de datos, sistemas de información, entre otros.

En conclusión, se puede observar que en España existe un gran interés en hacer estudios de mercado, se hizo el análisis de aproximadamente seis estudios desde el año 1982 hasta el 2008.

Entre los hallazgos más relevantes de estos estudios están:

- Hay un alto índice de empleabilidad.
- El mayor empleador es el sector público.
- Los profesionales están bien preparados en el área técnica y tecnológica, pero no manejan un segundo idioma.
- Existe diversificación de la profesión, permitiendo abrir nichos nuevos de trabajo.
- Se han hecho esfuerzos por adecuar la formación profesional a las necesidades de los empleadores.

Por último, García-Marco (2008) recupera aspectos positivos para la profesión bibliotecológica; entre los aspectos mencionados está que el mercado laboral español se encuentra en su apogeo, hay un incremento en los puestos de trabajo en la docencia, un reconocimiento social tanto de los profesionales como de las unidades de información y una mejor formación académica.

2.2.2.6 El caso del mercado laboral en México

Los espacios de trabajo en los que se han desarrollado los bibliotecólogos en México son específicamente en las bibliotecas universitarias, públicas, escolares y especializadas.

A continuación se detalla la cantidad de unidades de información que existen en México y la población que atienden:

- 6.100 bibliotecas públicas (100 millones de habitantes)
- 4.514 bibliotecas escolares
- 1.100 bibliotecas universitarias (28 millones de estudiantes)
- 180 bibliotecas y centros de documentación especializadas.

En cuanto a los estudios de mercado, México tiene una baja presencia de profesionales en Bibliotecología en el mercado de trabajo, sus puestos según indica Tarango (2011),

Son ocupados por personal de distintas profesiones y no profesionales, esto debido a la carencia de una política gubernamental en la profesionalización de la bibliotecología, la baja presencia de los programas educativos de la disciplina en relación con el catálogo educativo nacional y la carencia de liderazgo para hacerle frente a la perspectiva laboral. (p.2).

Es importante apuntar que el mercado laboral mexicano no exige de la titulación para el ejercicio profesional.

En otros estudios, Pirela y Portillo (2008) hacen referencia al autor J. A. Torres, quien investiga la inserción laboral de profesionales de la información del Estado de Nuevo León. Se evidencia un mercado escasamente explotado, con un mayor

porcentaje de profesionales laborando en instituciones de educación superior, con salarios bajos, un alto porcentaje de graduados ejecutando tareas operativas y un bajo nivel de titulados en la región.

Además, Escalona (2006) destaca que se han elaborado pocos estudios en el campo bibliotecológico mexicano debido a que es una profesión que está poco normada, la confiabilidad de los datos estadísticos es muy baja y no existen estudios anteriores. Esto hace que el escenario del estudio del mercado laboral sea complicado.

Es por estas razones, que para realizar el análisis de la realidad del mercado laboral en México se tomó como base la investigación realizada por Escalona (2006), en donde se recopilan los aspectos que permitan caracterizar el mercado laboral y definir el perfil del profesional de la información y la relación con la formación profesional, entre ellos están: datos académicos, ámbito laboral, caracterización del puesto.

A continuación se mencionan los hallazgos más relevantes para esta investigación: en cuanto a la formación profesional, la mayoría de los bibliotecólogos tiene grado de licenciatura pero consideran la obtención de un grado mayor, ya que esto les da la posibilidad de acceder a mejores salarios. Algo importante de resaltar es la importancia de la actualización profesional, ya que se indica que más del 80% de los profesionales se han actualizado por medio de cursos, seminarios entre otros. El área donde se han actualizado la mayoría es en tecnología.

En relación con el ámbito laboral, se consultan aspectos como: el nivel en el que se obtuvo el primer empleo y el puesto y categoría, cuáles son los requisitos que se solicitaron. La cantidad de empleos y en cuál sector han laborado, años de experiencia laboral, antigüedad, cargo, horario, tipo de puesto, satisfacción con las actividades o dificultad de las actividades del trabajo actual, entre otros aspectos.

Con respecto al primer empleo, se corroboró en el estudio que el 71% de los profesionales poseen su primer trabajo cuando son estudiantes, mostrando una incorporación al ámbito laboral en edad temprana, lo que les proporciona una mayor experiencia laboral.

En cuanto a la cantidad de empleos que han tenido los profesionales, se menciona que más del 50% ha obtenido de dos a tres empleos, esto implica una gran movilidad por parte de los profesionales, o una inestabilidad en el mercado laboral.

Otro hallazgo encontrado en este estudio es que el 92,4% de los encuestados han trabajado en el sector público y en su mayoría en el sector educativo, esto se debe a una mayor estabilidad y reconocimiento por parte de las instituciones que se encuentran en este sector.

Por otra parte, otro aspecto fundamental es la experiencia laboral como requisito necesario solicitado por los empleadores, ya que según los datos recolectados, la mayoría de estos profesionales poseen una gran experiencia laboral de 11 a 20 años de trabajo. Esto podría verse como desventaja para aquellas personas que terminan sus carreras y no han tenido ninguna experiencia laboral, por lo que tienen menos oportunidades en el mercado.

Un problema que se plantea es la diversidad en cuanto a los nombres de puestos, lo cual debe ser resuelto por el Colegio Nacional de Bibliotecarios, ya que al haber tanta diversidad no permite la homologación de los puestos en cuanto a salarios.

Se consulta sobre el nivel de satisfacción en los espacios laborales de los profesionales y el resultado indica que un 86,9% se encuentra satisfecho, aunque tienen que esforzarse debido a la formación que recibieron y esto se debe a la desactualización del plan de estudio, a la falta de equipo, de infraestructura, entre otros elementos.

En este mismo estudio se determina como fundamental la opinión de los empleadores, por lo que se hizo una consulta a 16 instituciones. Se les consultó diversos aspectos tales como: el nivel educativo de los profesionales de la información, las actividades que realizan, los requisitos solicitados para la contratación, medio de contacto para la contratación, opciones de contratación, nivel de calidad, competencias que deben tener, entre otros aspectos.

Algunos de los datos arrojados por el estudio y que se rescatan son:

- Más de la mitad de los profesionales son licenciados y realizan en su mayoría labores administrativas/directivas, procesos técnicos y servicios.
- El nivel de calidad para brindar los servicios con excelencia se indica que va del 75% al 100%. Lo que señala que existe una buena valoración en cuanto a la actitud que demuestran los bibliotecólogos en sus espacios de trabajo.
- En cuanto a nichos de trabajo, existen oportunidades en las instituciones públicas que pertenecen a universidades y sistemas bibliotecarios en el área de la planeación y diseño de servicios de información. Estos espacios permiten contratar una buena cantidad de bibliotecólogos, debido a que existe un público permanente que necesita de los servicios de la biblioteca.
- La consultoría o asesoría profesional es otro espacio que se ha abierto como nicho de trabajo para los bibliotecólogos, lo cual permite que desarrollen su propia empresa. En el caso de México existe un amplio mercado de trabajo en los sectores productivos y de servicios; no obstante al parecer en estos sectores no hay conocimiento acerca de la importancia que este tema representa en las organizaciones para su desarrollo.

2.2.2.7 Otros países

En Canadá, el estudio de los diplomados de l'École de Bibliothéconomie et des Sciences de l'Information de la Universidad de Montréal (1991-1995), realizado por A.N. Tabah y P. Bernhard, refleja una constante encontrada en otros estudios, respecto al acceso al trabajo, el cual se produce en una mayoría de las personas egresadas antes de concluir los estudios. Como un hallazgo relevante destacan los campos de actividades laborales, siendo las más importantes: consultoría, edición electrónica, vigilancia tecnológica, formación de usuarios, creación y gestión de bases de datos, asesoramiento en informática, gestión de documentos electrónicos y gestión de recursos en internet (Tejada y Moreiro, 2003).

En Colombia se presenta un mercado laboral mayoritariamente femenino, con buenas oportunidades de empleo, motivadas por la legislación y necesidades del país. Sin embargo, la situación de prosperidad salarial imperante es marcada por una irresponsabilidad del gremio bibliotecológico, que no realiza su incorporación profesional y se pone en desventaja cuando se trata de la defensa de sus derechos laborales (Pirela y Portillo, 2008; Delgado, 2005). En Venezuela, el estudio de Pirela-Morillo y Portillo (2008) muestra, al igual que en otros países, un mercado laboral ampliamente femenino, con una inserción al trabajo desde la etapa estudiantil. Como dato relevante, es importante destacar la preparación académica, dado que más de la mitad de la población consultada cuenta con estudios de posgrado.

A manera de conclusión, se observa cómo a pesar de que existen estudios de mercado laboral en el área de la Bibliotecología en los países de Latinoamérica, dada la variedad de metodologías empleadas y la falta de estandarización de los instrumentos implementados para la recolección de información no se tiene un estudio regional, sin embargo los estudios de mercado realizados arrojan resultados similares en aspectos tales como incorporación en edad temprana, falta

de formación profesional, condiciones salariales y tipología de las unidades de información en las que laboran los profesionales.

En contraparte, hay esfuerzos importantes como el realizado en las universidades públicas de Madrid que muestran un acierto sobre el trabajo en equipo para la sistematización y obtención de resultados capaces de mostrar evidencias sobre la situación del mercado laboral bibliotecológico en una región.

Otra realidad que se repite en la mayoría de los países señala una población mayoritariamente femenina, un buen espacio de trabajo en las bibliotecas públicas y escolares ya que dan mayor estabilidad al empleado; la necesidad de mayor fuerza laboral en los niveles inferiores en contraste con una población altamente calificada académicamente. Además los empleadores precisan de personal cada vez más calificado con inclinación hacia el aprendizaje, la actualización y con destreza en el área de las tecnologías de la información y la comunicación.

2.2.3. Mercado laboral del profesional en Bibliotecología a nivel nacional

En el ámbito académico nacional se han realizado diversos estudios de mercado laboral en el sector bibliotecario, principalmente desde tres actores: primero se encuentran los estudios efectuados por el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica, CONARE; segundo, los realizado por parte de estudiantes de grado y posgrado de las universidades estatales como trabajo final de graduación, siendo de relevancia en esta investigación los efectuados sobre egresados de la Universidad de Costa Rica y por último, investigaciones desde las unidades académicas universitarias que desarrollan la formación en el área bibliotecológica en el país.

2.2.3.1 Estudios de mercado bibliotecológico a nivel nacional

A continuación se muestran los resultados de estudios de mercado laboral realizados a nivel nacional, que hacen referencia a las personas graduadas de las carreras de Bibliotecología y al mercado laboral bibliotecológico en el país tanto en el sector público como en el privado.

Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica

El Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica está conformado por las rectorías de las universidades estatales: Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Instituto Tecnológico de Costa Rica y Universidad Estatal a Distancia. Su misión es “impulsar la acción sistémica y coordinada de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal de acuerdo con el encargo establecido en el Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica” (CONARE, 2013).

En su quehacer, el CONARE ha realizado diversos estudios de mercado en el ámbito académico, así como también ha emitido dictámenes sobre los estudios de mercado realizados por diversas universidades privadas tendientes a la aprobación de planes de estudio o carreras universitarias (véase Anexo 2).

Cuadro 3
ESTUDIOS DE MERCADO REALIZADOS POR CONSEJO NACIONAL DE RECTORES DE COSTA RICA, SEGÚN AÑO EN EL QUE FUE EFECTUADA LA INVESTIGACIÓN, 2014

Años	Totalidad de estudios realizados	Estudios que incluyen información sobre el mercado bibliotecológico
1970-1979	15	1
1980-1989	8 y 14 dictámenes para universidades privadas	0
1990-1999	3	0
2000-2009	6	1
2010-2013	5*	2*

*1 estudio en ejecución y corresponde al seguimiento de las personas graduadas en el período 2008-2010 de carreras de bachilleratos y licenciaturas de las universidades costarricenses, que inició en mayo 2013.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Consejo Nacional de Rectores

Algunos de estos estudios, tal y como se muestra en el cuadro anterior, detallan sobre las diferentes disciplinas académicas, permitiendo la obtención de datos bibliotecológicos en tres de ellos. Siendo así como:

- a) En el año 1976 el CONARE elaboró un estudio sobre la demanda bibliotecológica del mercado costarricense, la proyección profesional y la demanda de eventuales personas egresadas de un diplomado o carrera corta, esto con la finalidad de que fuera un elemento de juicio en la valoración del proyecto presentado por la Universidad Nacional para la creación de la carrera de Bibliotecología en esa casa de enseñanza.

Para la recolección de la información se clasificó a las bibliotecas por grado de importancia, tomando como parámetros la cantidad de personal, personas usuarias y volumen bibliográfico. De tal forma que en aquellas bibliotecas consideradas de mayor importancia se realizó una entrevista al personal, y en las de menor relevancia se les envió un cuestionario por medio del servicio de correo tradicional.

Con el análisis de la información recibida se estimó una demanda insatisfecha de 192 profesionales, sin embargo, se indica que la cifra puede considerarse subestimada porque las unidades de información de la Universidad de Costa Rica, al igual que otras bibliotecas, no respondieron las solicitudes de información o no devolvieron mediante correo la respuesta correspondiente.

Las proyecciones realizadas determinan que al crearse, a partir de 1977 la carrera profesional de Bibliotecología en la Universidad Nacional para el quinquenio 1981-1986, la oferta podría superar la demanda provocando una inestabilidad hasta en la misma carrera existente en la Universidad de Costa Rica. En el caso de la creación del diplomado en Bibliotecología en la Universidad Nacional, se considera que la proyección de requerimientos

para auxiliares es más amplia y la demanda no sería cubierta al año 1981, por lo que se creó la opción académica y se recomendó realizar un nuevo estudio en 1981.

- b) Por otro lado CONARE (2004), realizó una encuesta para las personas egresadas de las universidades estatales en el año 2001, con la finalidad de conocer su situación laboral y características del ejercicio profesional. Con esto se pretendía saber, además, la capacidad del mercado de trabajo para absorber la población egresada, los niveles de subutilización, la percepción sobre su preparación para el ejercicio profesional y las variables más relevantes que convergen en la contratación laboral.

En el siguiente cuadro se exponen los datos correspondientes a la totalidad de diplomas otorgados por la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional en el área de la Bibliotecología.

Cuadro 4
DIPLOMAS OTORGADOS EN BIBLIOTECOLOGÍA, EN EL AÑO 2001, POR LAS UNIVERSIDADES ESTATALES, SEGÚN GRADO ACADÉMICO OBTENIDO, 2014

Carrera	Diplomado	Bachillerato	Licenciatura	Total
Bibliotecología y Ciencias de la Información (UCR)	0	41	9	50
Bibliotecología y Documentación (UNA)	27	24	0	51
Totales	27	65	9	101

Fuente: Información extraída de Conare (2004, p. 6-12) del Cuadro 3.1.

En el período de estudio, la población total graduada de las universidades estatales fue de 9013 personas, de las cuales 4131 se graduaron de la Universidad de Costa Rica y 2389 de la Universidad Nacional. Del total de personas graduadas de la Universidad de Costa Rica, el 1,21% se graduaron de las carreras de Bibliotecología y Bibliotecología y Ciencias de

la Información. Por otra parte, del total de personas tituladas de la Universidad Nacional, el 2,1% se graduaron del Bachillerato en Bibliotecología y Documentación y del diplomado ofrecido por la Escuela de Bibliotecología.

Entre los resultados de la investigación, para la carrera de Bibliotecología en particular, se rescata que el 90,9% de las personas egresadas de la muestra indicaron que su formación universitaria les ayudó a mejorar su situación económica.

En ambas universidades hay manifestación de satisfacción con la carrera estudiada, con los conocimientos teóricos de la disciplina, la habilidad desarrollada para la comunicación oral y escrita, la habilidad para buscar información, la capacidad analítica y lógica, la pericia para aplicar conocimiento, identificar y solucionar problemas, estar actualizado, participar en asuntos de interés público, promover iniciativas comunes y el manejo de herramientas tecnológica. Sin embargo, hay poca satisfacción con el manejo de un segundo idioma.

La población bibliotecológica estudiada manifiesta además que es necesario realizar cambios en las carreras de Bibliotecología de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional para que profesionalmente se pueda tener un mejor desempeño laboral: para ello señalan que se requieren cambios en contenidos teóricos, métodos de enseñanza, contenidos prácticos, sistema de evaluación, bibliografía, personal docente y métodos de investigación.

- c) En un estudio general de seguimiento de egresados universitarios de las universidades costarricenses, CONARE (2012), se encuentra una situación muy favorable para quienes se han graduado de las carreras de Bibliotecología. Es así como, quienes se egresaron entre los años 2000 y

2007 de esta disciplina, (sin hacer especificación de énfasis o casa de enseñanza), tenían trabajo y no se determinó subempleo por insuficiencia de horas, o la ejecución de trabajos no relacionados con el área de estudio. Es importante señalar que este estudio de seguimiento de egresados universitarios, no incluyó al empleador, lo que implica la ausencia de datos que caractericen a las empresas o instituciones donde se desempeñan estos profesionales especializados.

- d) Actualmente, el Consejo Nacional de Rectores tiene en ejecución un estudio de seguimiento de personas que se egresaron de las universidades costarricense entre los años 2008-2010, con la proposición innovadora de un trabajo de identificación y recolección de opiniones del sector empleador de las personas graduadas y la incorporación de diez disciplinas más que las analizadas en la investigación anterior. Este estudio finalizó la recopilación de datos en la primera quincena de diciembre 2013.

Trabajos finales de graduación de la Universidad de Costa Rica

La investigación bibliotecológica guiada desde la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica brinda un aporte importante en materia de estudios de mercado de personas egresadas de las carreras impartidas en esta unidad académica. Es así como:

- a) En el estudio realizado por Rodríguez (2002), sobre la situación y el grado de satisfacción laboral de quienes se graduaron de la carrera de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, en la década de los noventa se estudiaron variables como la situación laboral del profesional, la contratación, requerimientos laborales, grado de satisfacción laboral y su percepción respecto al plan de estudios.

Algunos de los resultados que se consideran más relevantes para determinar la situación laboral de la población en estudio al momento de la investigación, fueron:

- Un 88% son empleados activos en el campo de la Bibliotecología. La mayoría cuenta con puestos en propiedad y los obtuvieron antes de graduarse de la Licenciatura.
- Dentro de los puestos que ocupan los Licenciados, mayoritariamente, están: puestos profesionales (24%), jefatura o dirección (36%) y puestos asistenciales (16,4%).
- Según el tipo de bibliotecas en las que laboran mayormente estos graduados están: bibliotecas especializadas (42%), bibliotecas universitarias (25%), bibliotecas escolares (20%) y bibliotecas públicas (8,6%).
- Como requisitos para obtener su puesto actual se solicitó experiencia laboral y conocimientos en informática. Además, se valoró que el título universitario obtenido estuviera respaldado por la Universidad de Costa Rica.
- El grado de satisfacción laboral de las personas encuestadas se determinó como satisfactorio (85%).

En cuanto a la percepción de las personas graduadas sobre los conocimientos adquiridos en el plan de estudios de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, hay un alto grado de satisfacción en el abordaje teórico de los temas tratados en cada curso, a pesar de que demandan cambios en cuanto al plan de estudios así como en la metodología de enseñanza y de investigación.

b) Posteriormente, Castillo (2011) realiza para la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información un análisis de la situación laboral del graduado en las carreras de Bibliotecología y Archivística de la Universidad de Costa Rica. Con este estudio busca conocer el grado de motivación de las personas que trabajan en archivos, centros de documentación y bibliotecas del Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica.

Dentro de las variables analizadas se encuentran: la motivación laboral, factores que la afectan y una comparación de los perfiles profesionales del manual de puestos y las funciones que realmente desempeñan. Entre los resultados que inciden en esta motivación, se pueden mencionar:

- ✓ Las condiciones de espacio físico para realizar sus funciones.
- ✓ Falta de palabras de felicitación por el trabajo realizado.
- ✓ Escasez de recursos financieros.
- ✓ Acceso a las herramientas necesarias para la ejecución de su trabajo.
- ✓ Ambiente laboral y relaciones interpersonales entre las jefaturas y sus colaboradores.
- ✓ Nivel salarial y beneficios económicos.
- ✓ Acceso a capacitaciones.
- ✓ Satisfacción por los servicios que se brindan en la institución.
- ✓ Estabilidad laboral.

Unidades académicas universitarias que imparten la disciplina bibliotecológica con procesos de autoevaluación

Los procesos de acreditación a los que se someten las carreras universitarias ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, para certificar la calidad académica de sus programas de estudio, inician con “una autoevaluación que es realizada por la unidad académica que desea ser acreditada. La autoevaluación es un proceso de investigación académica que tiene como fin establecer un juicio sobre la calidad en diferentes aspectos” (SINAES, 2013, párr.. 4). En esta autoevaluación se contemplan aspectos generales que permiten conocer datos sobre el mercado laboral donde se desempeñan los profesionales en bibliotecología.

Universidad Nacional

La Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de esta universidad tiene acreditadas sus carreras de: Diplomado y Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Gestión de la Información y con énfasis en Tecnología de la Información y la Comunicación; además de la Licenciatura en Bibliotecología y Documentación, desde el año 2005, las que además cuentan con una reacreditación del año 2010.

En la autoevaluación realizada por esta unidad académica, según indican Ugalde-Viquez y Barboza-Jiménez (2010), se determinó que, al momento de graduarse, las personas egresadas lograban incorporarse al mercado laboral, la mayoría mientras estudiaban; siendo el sector público la principal fuente de trabajo.

En el caso de los empleadores, las autoras señalan que se encontró satisfacción por el desempeño de las personas graduadas que trabajan en sus

organizaciones, además de considerar la carrera como pertinente para las necesidades nacionales.

Universidad de Costa Rica

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra en el proceso de acreditación de sus carreras. En el criterio 4.2.4 de su Informe de Autoevaluación, presentado ante el Sistema Nacional de Estudios Superiores (SINAES), realiza una breve aproximación a las condiciones del mercado laboral de la disciplina y la inserción de las personas graduadas, considerando además la opinión del sector empleador.

El estudio determinó dos grandes áreas de trabajo. Por un lado, un área tradicional conformada por las distintas bibliotecas (públicas, universitarias, educativas, infantiles y especializadas), unidades y centros de información del sector estatal y privado. Por otro, un área no tradicional, donde las personas graduadas desempeñan labores de carácter periodístico, consultorías en gestión de la información y otras compañías que laboran en el sector de las tecnologías de información y comunicación, en especial quienes se egresaron del énfasis en Ciencias de la Información (Evidencia 321) (EBCI, 2013).

Se logra evidenciar, además, que existe una incorporación temprana al mercado laboral que garantiza la permanencia en el empleo de las personas que obtienen su titulación universitaria en Bibliotecología. Algunas de las condiciones que ofrece el mercado laboral costarricense son: salario competitivo, buen ambiente, estabilidad laboral y actualización permanente.

2.2.3.2 Registro de profesionales y unidades de información

En esta sección se presentan datos sobre las personas autorizadas en el país para el ejercicio profesional de la disciplina bibliotecológica y los registros de las unidades de información existentes en el país.

Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica

Esta organización tiene a disposición pública, un listado con los nombres de las personas que se encuentran como asociadas activas, quienes están facultadas para ejercer puestos profesionales en el país y forman la oferta laboral bibliotecológica a nivel profesional. Del análisis de este listado se obtiene que a agosto del 2013 había una población activa de 986 profesionales asociados, con un 88,3% de mujeres y un 11,7% de hombres. Lo anterior evidencia que el campo profesional bibliotecológico costarricense está constituido, en su mayoría, por mujeres.

Registro de unidades de información costarricenses

Por otra parte, las unidades de información nacionales, principales fuentes para el ejercicio del mercado laboral bibliotecológico están siendo enlistadas, a partir del año 2013, en un esfuerzo nuevo de la Universidad Nacional por tener una base de datos con referencias de cada una de ellas, donde se identifica el nombre de la biblioteca, dirección, teléfono, persona encargada, correo electrónico, dirección en Web, tipo de biblioteca, áreas temáticas, venta de servicios, sistema de automatización implementado (si lo posee) y como observaciones, incluye los servicios que proporciona a la población que sirve. Además contiene información, para la mayoría de los casos, sobre el nivel académico de la persona encargada de la unidad de información, la institución o instituciones en las que obtuvo el título universitario y en el caso de quienes no son profesionales en Bibliotecología, indica la carrera universitaria cursada. Para el mes de enero del 2014, tenían los

datos de 584 bibliotecas escolares, públicas, especializadas y universitarias, tanto públicas como privadas.

En contraste con este esfuerzo se encuentra el Directorio de Bibliotecas del Centro Cultural Español, el cual fue realizado en dos etapas: una primera que se ejecutó de febrero a agosto del 2009 e incluyó la identificación de 1456 unidades de información en el país, con su respectiva ubicación geográfica. Posteriormente una segunda etapa, realizada en periodos alternos durante los años 2010 y 2011, permite la recopilación de datos como los de correo electrónico, contacto y dirección Web para cada una de ellas. Este Directorio no se actualiza desde el año 2011, pero como lo indica la Licda. Adriana Marcela Oporta Sevilla, profesional que estuvo a cargo de la ejecución del proyecto, “fue un proceso detallado, exhaustivo y muy apreciado por la comunidad bibliotecológica” (Comunicación personal, 17 de enero 2014).

2.2.3.3. Mercado Laboral Bibliotecológico en el Sector Público

En cuanto a unidades de información, en el sector público costarricense, el área de la Educación es la que posee la mayor cantidad de fuentes de trabajo para los profesionales en Bibliotecología. Aquí se encuentran las bibliotecas escolares, los Centros de Recursos para el Aprendizaje (CRA) y los sistemas de bibliotecas, centros de documentación e información de las universidades estatales.

En este sector público se encuentran además las bibliotecas públicas oficiales, semioficiales y municipales; las bibliotecas especializadas, los centros de documentación e información de las entidades gubernamentales e instituciones autónomas cuyos niveles de jefatura, según la Ley del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, deberían ostentar al menos el título de Bachilleres en la especialidad.

Seguidamente se hace referencia de forma independiente a cada uno de los tipos de unidades de información presentes en este sector: bibliotecas escolares; bibliotecas universitarias y parauniversitarias estatales; bibliotecas públicas oficiales, semioficiales y municipales; unidades de información de otras dependencias gubernamentales e instituciones autónomas, concluyendo con una síntesis del sector.

Bibliotecas escolares

Las bibliotecas escolares del país están constituidas por las unidades de información de primaria, secundaria (diurna y nocturna), colegios técnicos, bilingües y centros de recursos para el aprendizaje del Ministerio de Educación Pública.

De acuerdo con la información proporcionada por el Primer Censo y Diagnóstico de Bibliotecas Escolares y CRA del país (MEP, 2012), en Costa Rica hay 862 Bibliotecas Escolares y Centros de Recursos para el Aprendizaje. En este censo participaron 795 personas (92,2%), siendo San José la provincia con mayor cantidad de unidades de información participantes, seguida por Alajuela, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 5
CANTIDAD DE UNIDADES DE INFORMACIÓN PARTICIPANTES EN EL PRIMER CENSO DE BIBLIOTECAS ESCOLARES DEL PAÍS, SEGÚN PROVINCIA, 2014

Total de participantes por Provincia		
Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Alajuela	154	19,4%
Cartago	93	11,7%
Guanacaste	69	8,7%
Heredia	82	10,3%
Limón	64	8%
Puntarenas	90	11,3%
San José	243	30,6%
Total	795	100%

Fuente: Costa Rica, Ministerio de Educación Pública (2012, p. 13)

Aparte de exponerse la situación de las bibliotecas escolares en el país y su participación en el desarrollo curricular, en el censo se hace alusión al grado académico de quienes dirigen las unidades de información, sin embargo, no se indica en cuál carrera académica se graduaron; pero sí se aclara que “*el 35,2% de los funcionarios nombrados son docentes con recargo de funciones o a tiempo completo*” (Ministerio de Educación Pública, 2013, p. 25).

De lo anterior se podría dilucidar que el 64,8% de quienes laboran en estas unidades de información tiene algún tipo de formación bibliotecológica, sin embargo, el análisis es general y no concluyente al respecto.

La Gran Área Metropolitana, población de interés de esta investigación tiene, según información extraída del Directorio de Bibliotecas de Costa Rica del Centro Cultural Español, 330 unidades de información escolares, encontrándose el 54% en la provincia de San José (ver cuadro siguiente con la distribución provincial).

Cuadro 6
**UNIDADES DE INFORMACIÓN ESCOLARES DEL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE
PERTENECIENTES AL GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014**

Provincia en la que se localiza la unidad de información	Cantidad de unidades de información escolares
San José	179
Alajuela	37
Cartago	48
Heredia	66
Total	330

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011)

Bibliotecas universitarias y parauniversitarias estatales

En el mismo sector educativo, las bibliotecas pertenecientes a los cinco centros de educación superior estatales, Universidad de Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia, Universidad Nacional, Instituto Tecnológico de Costa Rica y Universidad

Técnica Nacional, constituyen un mercado importante para el ejercicio de la Bibliotecología.

Cada universidad dispone de un sistema principal de información y un conjunto de unidades de información de menor tamaño, que funcionan de forma independiente en apoyo a la labor de docencia e investigación, desarrollada en diferentes facultades, escuelas, institutos y centros de investigación universitarios.

Los sistemas principales de información de estas universidades se conforman de la siguiente manera:

- Sistema de Bibliotecas Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica, SIBDI-UCR, conformado por 16 unidades de información, ubicadas 6 en su sede central y 10 en las sedes regionales.
- Sistema de Bibliotecas del Instituto Tecnológico de Costa Rica (SIBITEC). Este centro universitario cuenta con cuatro sedes, sin embargo sus bibliotecas solamente se encuentran integradas por el catálogo.
- Sistema de Información Documental de la Universidad Nacional, (SIDUNA), conformado por la biblioteca central, las unidades de información de las facultades y sedes regionales de la universidad.
- Sistema de Bibliotecas de la Universidad Estatal a Distancia, conformada por la biblioteca central y las unidades de información de 27 sedes ubicadas en todo el territorio nacional.
- Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales de la Universidad Técnica Nacional (SIBIREDI). Este sistema está formado por la biblioteca de la sede central, las unidades de información de tres de sus sedes y la del Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa.

En resumen, estas redes universitarias agrupan a nivel nacional a 68 unidades de información, siendo el Sistema de Bibliotecas de la Universidad Estatal a Distancia la que agrupa mayor cantidad de unidades, tal y como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Cuadro 7
UNIDADES DE INFORMACIÓN QUE CONFORMAN LAS REDES DE BIBLIOTECAS
DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES, 2014

Universidad	Red de bibliotecas	Sedes de bibliotecas que forman parte de la red	Bibliotecas por Sede	Total de bibliotecas
Universidad de Costa Rica	SIBDI-UCR	Sede Central	6	16
		Sede Guanacaste	1	
		Sede Pacífico	1	
		Sede Atlántico	3	
		Sede Limón	1	
		Sede Caribe	1	
		Sede Occidente	2	
Instituto Tecnológico de Costa Rica	SIBITEC	Sede Central de Cartago	1	4
		Sede Regional San Carlos	1	
		Sede Interuniversitaria Alajuela	1	
		Centro Académico San José	1	
Universidad Nacional	SIDUNA	Sede Central	13	15
		Sede Regional Brunca	1	
		Sede Regional Chorotega	1	
Universidad Estatal a Distancia	Sistema de Bibliotecas	Biblioteca Central	1	28
		Región Central	7	
		Región Huetar Atlántica	3	
		Región Huetar Norte	3	
		Región Chorotega	5	
		Región Pacífico Central	5	
Universidad Técnica Nacional	SIBIREDI	Región Brunca	4	5
		Sede Central	1	
		Centro de Formación Pedagógica	1	
		Sede Atenas	1	
		Sede Guanacaste	1	
		Sede del Pacífico	1	
Total de unidades de información en redes universitarias				68

Fuente: construcción propia a partir de la información de UCR (2013), ITCR (2013), UNA (2013), UNED (2013) y UTN (2013).

Por otro parte, en el Directorio de Bibliotecas del Centro Cultural Español se consideran todas las unidades de información universitarias presentes en estas casas de enseñanza, independientemente de si componen o no los grandes sistemas de información que allí funcionan. Es así como, al extraer la información correspondiente a las unidades de información universitarias del Gran Área Metropolitana, se encuentran 74 unidades de información, incluyendo la del Consejo Nacional de Rectores y una parauniversitaria.

El cuadro siguiente muestra la distribución de unidades de información universitarias, según provincia en la que se localizan y donde debería encontrarse, según el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica (2013), al menos una persona con grado de bachiller en su dirección:

Cuadro 8

**UNIDADES DE INFORMACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES
LOCALIZADAS EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014**

Nombre de la Universidad	Unidades de información por provincia				Total
	San José	Alajuela	Cartago	Heredia	
Universidad de Costa Rica	38	1	2	0	41
Instituto Tecnológico de Costa Rica	2	0	1	0	3
Universidad Estatal a Distancia	2	2	1	1	6
Universidad Técnica Nacional	0	3	0	0	3
Universidad Nacional	0	0	0	19	19
Colegio Universitario de Cartago	0	0	1	0	1
Consejo Nacional de Rectores	1	0	0	0	1
Total por provincia	43	6	5	20	74

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

Bibliotecas públicas oficiales, semioficiales y municipales

Las bibliotecas públicas oficiales, semioficiales y municipales son parte del sector público costarricense; se consideran de forma separada dada su relevancia regional y funcionamiento interinstitucional, donde se integra el trabajo de una institución del gobierno central, como lo es el Ministerio de Cultura y Juventud a

través del Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas (SINABI), con la labor de gobiernos locales (municipalidades) y fuerzas vivas de las comunidades tales como asociaciones de desarrollo y grupos organizados, en beneficio de la población a la cual sirve.

El SINABI está conformado por “la Biblioteca Nacional, las Red de Bibliotecas Públicas, la Fonoteca Nacional y las Agencias ISBN e ISSN”(SINABI, párr. 4). Además se dispone de un bibliobús con el cual realiza una prolongación temporal de sus servicios a las comunidades que no disponen de unidades de información comunitaria.

La Red de Bibliotecas anteriormente mencionada, está integrada por 58 bibliotecas públicas, 33 de las cuales son denominadas oficiales porque el Ministerio de Cultura y Juventud, (institución a la que pertenece el SINABI), se encarga de todos los gastos requeridos para su funcionamiento. Las restantes 25 bibliotecas son consideradas semioficiales y con ellas rige un convenio entre el SINABI, por parte del Ministerio de Cultura y Juventud, y la organización gubernamental o no gubernamental que las administra. En este último caso, el SINABI se encarga únicamente del procesamiento de la información, asesoría y capacitación requerida por el personal contratado.

La organización Sulá Batzú (2010) indica que “en las bibliotecas oficiales trabajan al menos tres personas: un/a bibliotecólogo, un asistente y una persona encargada de la limpieza” (párr. 3), no así en las bibliotecas semioficiales, donde afirma que el trabajo es realizado en su mayoría por una sola persona, sin formación bibliotecológica. Lo anterior permite tener una idea del recurso humano que labora en estas unidades de información.

La Municipalidad de San José, como gobierno local, tiene una red independiente de 7 bibliotecas, denominada Sistema de Bibliotecas Municipales. En cada una de ellas, según Sulá Batzú (2010), hay una bibliotecóloga a cargo y se dispone de

“siete puestos fijos y pagados por la municipalidad: una secretaria, un/a conserje, una asistente de cómputo, una asistente en el área de ludoteca y dos asistentes del área de circulación y préstamo” (párr. 24). A continuación se presenta un cuadro donde se resume la información anteriormente expuesta.

Cuadro 9
UNIDADES DE INFORMACIÓN PERTENECIENTES A LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS, OFICIALES, SEMIOFICIALES Y MUNICIPALES DE COSTA RICA, 2014

Institución	Nombre de la Unidad de Información	Cantidad	
	Biblioteca Nacional	1	
	Fonoteca Nacional	1	
Ministerio de Cultura y Juventud. Sistema Nacional de Bibliotecas	Agencias ISBN e ISSN	1	
	Bibliobús	1	
	Red de bibliotecas públicas	Bibliotecas oficiales	33
		Bibliotecas semioficiales	25
Municipalidad de San José	Sistema de bibliotecas municipales	7	

Fuente: construcción propia a partir de la información de Sulá Batzú (2010).

En cuanto a la Gran Área Metropolitana, aquí funcionan 35 bibliotecas públicas oficiales, semioficiales y municipales que forman parte del mercado de trabajo bibliotecológico, aglomerando la provincia de San José más de la mitad de este tipo de bibliotecas. (Centro Cultural de España, 2011). Lo anterior se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 10
UNIDADES DE INFORMACIÓN PERTENECIENTES A LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS, OFICIALES, SEMIOFICIALES Y MUNICIPALES DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA EN DONDE SE LOCALIZAN, 2014

Provincias	Cantidad
San José	19
Alajuela	4
Cartago	4
Heredia	8
total	35

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

Unidades de información de otras dependencias gubernamentales e instituciones autónomas

Entre las unidades de información del sector público, se encuentran además las pertenecientes a las dependencias del Gobierno Central (ministerios, oficinas adscritas a estos ministerios) e instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas gubernamentales. Estas dependencias, en muchas ocasiones son centros de documentación y/o información, bibliotecas especializadas, unidades de gestión documental.

En la Gran Área Metropolitana funcionan 84 unidades de información pertenecientes a dependencias gubernamentales, que no son bibliotecas escolares, bibliotecas públicas o bibliotecas universitarias. En la provincia de San José es donde se localiza el 82% de ellas, casualmente por ser aquí donde se ubican la mayoría de las instituciones gubernamentales. (Ver cuadro siguiente con la distribución por provincias).

Cuadro 11
UNIDADES DE INFORMACIÓN DE OTRAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES LOCALIZADAS EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014.

Provincia	Cantidad de unidades de información
San José	69
Alajuela	5
Cartago	5
Heredia	5
<u>Total</u>	<u>84</u>

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

De la información expuesta anteriormente, se concluye que el sector público costarricense tiene un mercado laboral en la Gran Área Metropolitana, constituido por 523 unidades de información donde, si se cumple la normativa del Colegio de

Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, los puestos de dirección de cada una de estas bibliotecas deberían estar ocupados por al menos 523 profesionales con un grado no menor al bachillerato universitario en Bibliotecología.

Cuadro 12
UNIDADES DE INFORMACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE, LOCALIZADAS
EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN TIPO DE UNIDAD Y PROVINCIA
DONDE SE ENCUENTRAN, 2014

Provincia	Tipo de Unidad de Información					Totales por provincia
	Escolar	Para-universitaria	Universitaria	Institución gubernamental	Bibliotecas públicas	
San José	179	0	43	69	19	310
Alajuela	37	0	6	5	4	52
Cartago	48	1	4	5	4	62
Heredia	66	0	20	5	8	99
subtotales	330	1	73	84	35	523

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

En el cuadro anterior se hace evidente que más del 60% de las unidades de información son bibliotecas escolares, sin embargo, no constituyen un mercado idóneo, por los requisitos solicitados, para quienes estudian la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información; además, la cantidad de personas que laboran en cada una de ellas es reducida, usualmente de 1 a 2 personas. Por otra parte, en el caso de las bibliotecas universitarias, en especial las pertenecientes a los Sistemas de Bibliotecas, emplean a un gran número de profesionales, técnicos y asistentes en Bibliotecología.

2.2.3.4. Mercado Laboral Bibliotecológico en el Sector Privado

En el sector privado costarricense funcionan cientos de empresas de diverso tamaño, dedicadas a la producción de bienes y servicios, entre las que se

encuentran 53 universidades (CONARE, 2013), 598 centros educativos dedicados a la formación preescolar, primaria y secundaria (MEP, 2013) y una variedad de organizaciones no gubernamentales.

Seguidamente se presenta un recuento de los tipos de unidades de información, del sector privado, donde pueden desempeñarse las personas profesionales en Bibliotecología que laboran en la GAM.

Bibliotecas escolares

De los 598 centros educativos privados que brindan sus servicios en el territorio nacional, hay 248 localizados en la GAM, que cuentan con unidades de información a disposición del estudiantado, el equipo docente y administrativo que allí laboran (Centro Cultural de España, 2011). El detalle por provincia se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 13
UNIDADES DE INFORMACIÓN ESCOLARES DEL SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE
PERTENECIENTES AL GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014

Provincia	Unidades de Información Escolar
San José	140
Heredia	53
Alajuela	28
Cartago	27
Total	248

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

Es importante mencionar que, a pesar de que el Ministerio de Educación Pública mantiene un control de las dependencias dedicadas a la formación preescolar, primaria y secundaria del sector privado nacional, la Dirección de Bibliotecas Escolares y Centros de Recursos para el Aprendizaje de este Ministerio, no dispone de un registro con datos de las unidades de información que operan en el sector. Además, estas unidades de información escolares del sector privado no

fueron incluidas en el Censo realizado por la UNED y el MEP en el año 2011, por lo que la única evidencia es el dato que las propias unidades académicas brindaron al Centro Cultural de España.

Bibliotecas de universidades privadas

Para el establecimiento de una universidad privada en Costa Rica, es necesaria la aprobación del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada, CONESUP, en cuya ley de creación se indica que la entidad educativa debe cumplir una serie de requisitos, entre los que se encuentra: “contar con las instalaciones, la infraestructura y el equipo necesarios para su funcionamiento; deberá ofrecer como servicios básicos bibliotecas, laboratorios y todos los indispensables para cumplir sus objetivos” (CONESUP, 1981, párr. 32).

Las casas de enseñanza superior del sector privado registran un total de 59 unidades de información, localizadas en las provincias que componen la GAM. Es importante destacar que instituciones como la Universidad Central poseen una biblioteca universitaria en cada una de las 4 provincias, razón por la cual se presenta un número mayor de unidades de información, que de centros de educación superior. En el siguiente cuadro se muestran los datos de la cantidad de unidades de información universitarias para cada provincia:

Cuadro 14
**UNIDADES DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIAS DEL SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE
PERTENECIENTES A LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014**

Provincia	Unidades de información universitarias
San José	41
Alajuela	6
Cartago	4
Heredia	8
total	59

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

Este número de unidades de información podría ser mayor, dado que las universidades privadas tienen características expansivas, lo que provoca la creación de nuevas sedes, sin embargo, es parte de su autonomía la decisión de crear unidades de información adicionales a la principal.

Organizaciones No Gubernamentales

Las Organizaciones No Gubernamentales, conocidas comúnmente por sus siglas ONG, son definidas por Naciones Unidas como “cualquier grupo de ciudadanos voluntarios sin ánimo de lucro que surge en ámbito local, nacional o internacional, de naturaleza altruista y dirigida por personas con un interés común” (Federación Antioqueña de ONG, s.f., párr. 1)

Estas surgen, en primera instancia, de la cooperación internacional promovida entre países desarrollados, con países en vías de desarrollo, para quienes desarrollan proyectos específicos. Hay Organizaciones No Gubernamentales de diferentes tipos, pero en su mayoría tienen una dedicación orientada al bienestar social y a la promoción del desarrollo.

Este tipo de organizaciones han creado también bibliotecas, que son parte del mercado de trabajo al que pueden acceder los profesionales en Bibliotecología. Es así como en la GAM se localizan 44 unidades de información, ubicadas en su mayoría (95%) en la provincia de San José. (Ver cuadro siguiente).

Cuadro 15
**UNIDADES DE INFORMACIÓN EN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES
DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014**

Provincia	Cantidad de Unidades de información
San José	42
Alajuela	0
Cartago	0
Heredia	2
Total	44

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011)

A manera de resumen, el mercado laboral bibliotecológico del sector privado costarricense brinda servicios a poblaciones muy específicas que en su mayoría ha cancelado el pago del servicio mediante cuotas de matrícula o mensualidades, como es el caso de escuelas, colegios y universidades privadas. Otros cancelan el servicio de información brindado como parte de un paquete negociado previamente por la organización con el cliente, como es el caso de las empresas dedicadas a la venta de productos. En el caso de las ONGs, la naturaleza de su trabajo les permite en su mayoría brindar un servicio gratuito, para lo que han conseguido previamente el financiamiento con organismos nacionales o internacionales.

Al igual que en el sector público, los servicios brindados, el fondo documental, los recursos humanos, económicos y materiales de los que disponen las unidades de información del sector privado varían de una organización a otra, en estrecha relación con los fines perseguidos; siendo así que tiene en su oferta laboral 351 centros de trabajo para el ejercicio de la Bibliotecología en la GAM, ofreciendo modalidades de trabajo tanto en la contratación directa como por servicios profesionales. Además, brinda posibilidades para el ejercicio liberal de la profesión.

Cuadro 16
UNIDADES DE INFORMACIÓN DEL SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE
PERTENECIENTES A LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN TIPO DE UNIDAD DE
INFORMACIÓN Y PROVINCIA, 2014

Provincia	Tipo de Unidad de Información			Total de unidades de información por provincia
	Escolar	Universitaria	De ONG	
San José	140	41	42	223
Alajuela	28	6	0	34
Cartago	27	4	0	31
Heredia	53	8	2	63
total	248	59	44	351

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

El cuadro anterior muestra que el 70% de las unidades de información del sector privado costarricense se encuentran en bibliotecas escolares, tanto de primaria como de secundaria, siendo mayoría en todas las provincias.

2.2.3.5. Mercado Laboral Bibliotecológico en Organismos Internacionales con oficina en Costa Rica

El Ministerio de Relaciones Exteriores (s.f.), identifica la presencia de 56 representaciones de organismos internacionales con sede en el país y 80 representaciones diplomáticas de otros Estados. Si bien estas organizaciones son entidades de carácter público, la normativa con la que se rigen las hace distintas brindándoles exenciones en materia laboral: sus funcionarios pueden ser extranjeros, gozan de inmunidad diplomática y de privilegios establecidos en convenciones internacionales. En el caso particular de los funcionarios de origen costarricense, la entidad contratante debe cumplir con la normativa laboral y de seguridad social vigente en el país.

En la GAM funcionan 16 unidades de información pertenecientes a organismos de carácter internacional, las cuales se ubican en su mayoría, 88%, en la capital, según se puede observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 17
**UNIDADES DE INFORMACIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES
LOCALIZADAS EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA, SEGÚN PROVINCIA, 2014**

Provincia	Cantidad de Unidades de información
San José	14
Alajuela	1
Cartago	1
Heredia	0
Total	16

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

Se trata de bibliotecas, mediatecas, centros de documentación e información que buscan apoyar la difusión de una cultura, proporcionan información sobre una temática particular, complementan proyectos de desarrollo, investigación y cooperación internacional en el país, y además brindan insumos a la delegación diplomática o a la población que requiere datos específicos sobre el país representado.

En resumen, el mercado laboral bibliotecológico costarricense de la GAM está conformado por 890 unidades de información, cuya mayoría (58,8%) pertenecen al sector público y se concentran en la provincia de San José, donde además se encuentra la proporción más alta de bibliotecas del sector privado y de los organismos internacionales. (Ver cuadro siguiente).

Cuadro 18
**UNIDADES DE INFORMACIÓN DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA,
SEGÚN SECTOR Y PROVINCIA DONDE SE LOCALIZAN, 2014**

Provincia	Sector público	Sector privado	Organismos internacionales	Total por provincia
San José	310	223	14	547
Alajuela	52	34	1	87
Cartago	62	31	1	94
Heredia	99	63	0	162
subtotal	523	351	16	890

Fuente: construcción propia a partir de la información del Centro Cultural Español (2011).

2.3 Formación de profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad de Costa Rica

Este apartado presenta una breve reseña de la formación bibliotecológica, desde la creación de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la

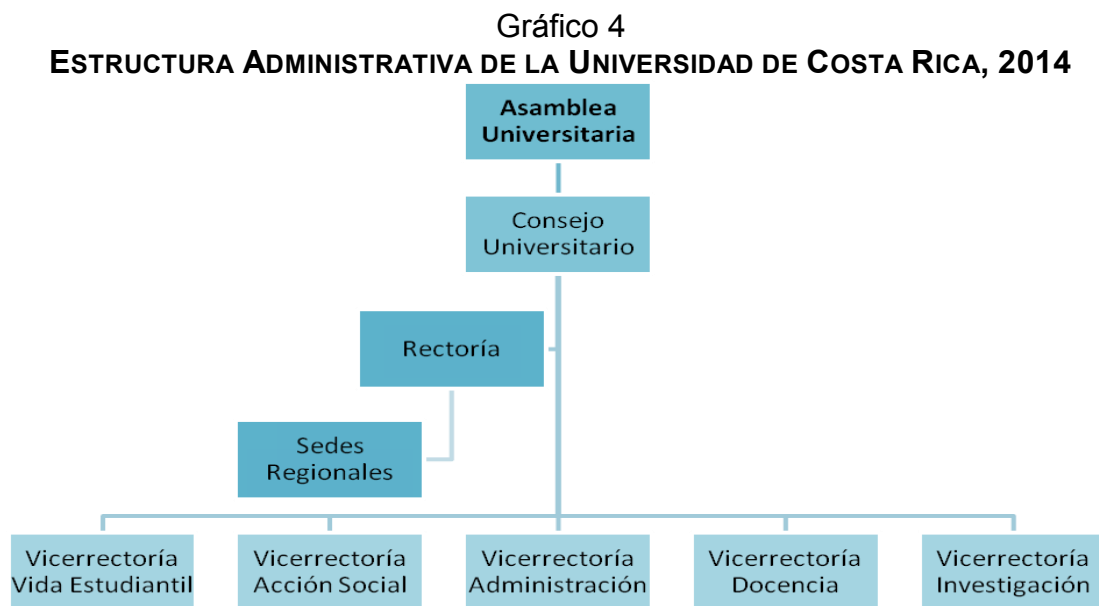
Universidad de Costa Rica, considerando los diferentes planes de estudio y sus respectivos perfiles.

2.3.1 La Universidad de Costa Rica

El primer centro de cultura superior del país fue la Casa de Enseñanza de Santo Tomás, a partir de la cual nace la Universidad de Costa Rica el 26 de agosto de 1940 mediante Ley de la República número 0362. Su propósito según indica el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 3 (1990) es

Obtener las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo (p.8).

La estructura de la Universidad de Costa Rica, para efectos administrativos, es la siguiente:



Fuente: elaboración propia a partir de la página Web <http://www.ucr.ac.cr/acerca-u/u-en-breve/estructura.html>

La Sede Rodrigo Facio, conocida también como Sede Central, está conformada por seis grandes áreas del conocimiento: Artes y letras, Ciencias Básicas, Ciencias Agroalimentarias, Ciencias Sociales, Salud e Ingeniería y cuenta con alrededor de 100 carreras que culminan con grados universitarios. Además, cuenta con varias Sedes Regionales en Occidente, Atlántico, Guanacaste, Limón, Pacífico y la Sede Interuniversitaria de Alajuela. De esta manera, proyecta su labor formativa según las necesidades de cada región.

La Facultad de Educación de esta casa de enseñanza fue pionera en la formación de educadores en el país. Actualmente, está dividida en cinco unidades académicas: Escuela de Administración Educativa, Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, Escuela de Formación Docente, Escuela de Educación Física y Deportes, Escuela de Orientación y Educación Especial. Además cuenta con un Instituto de Investigación en Educación (INIE).

2.3.2 Historia de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información tiene como principales tareas: administrar sus sistemas de información, utilizar diversas tecnologías en el procesamiento de la información, promocionar servicios y productos en el campo de la Bibliotecología y Ciencias de la Información por medio de las siguientes carreras:

- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información
- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas
- Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información

Cada carrera prepara a los futuros profesionales en Bibliotecología para atender los centros o unidades de información, formando habilidades, conocimientos y

destrezas en administración, que le permite brindar servicios y productos de calidad a los usuarios.

Para lograr el establecimiento de esta oferta académica, la EBCI desde 1968, ha ido en búsqueda de un proceso de transformación que se realiza gracias al interés de su personal docente y administrativo para que los profesionales, que se gradúan de esta escuela, estén a un alto nivel competitivo que les permita satisfacer los objetivos de la institución a la cual se vinculen en su proceso laboral.

La Carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica nace como una necesidad de capacitar al personal que ya se encontraba laborando en la Biblioteca de la Universidad de Costa Rica y que requería tener los conocimientos propios en el área de Bibliotecología.

En los años siguientes se dieron diferentes iniciativas las cuales permitieron el desarrollo constante de la Carrera de acuerdo con los requerimientos enmarcados en los propios mercados laborales emergentes a inicio de los años setenta. El cambio que han sufrido las carreras va ligado directamente a los avances tecnológicos y las iniciativas de cumplir con las necesidades de las personas usuarias de las bibliotecas y las unidades de información.

A continuación, se mencionan algunos acontecimientos de gran relevancia en la consolidación de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, como unidad académica de la Universidad de Costa Rica.

Cronología de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información

En 1968 se aprueba la carrera de Bibliotecología con el grado de Bachillerato en Ciencias de la Educación gracias a la iniciativa de don Efraím Rojas, quien expone la necesidad de capacitar al personal que laboraba en ese momento en la Biblioteca de la Universidad de Costa Rica. En 1969, la carrera se adscribe a la

Facultad de Educación, siendo una sección de la Escuela de Administración Educativa.

Según la Máster Magda Cecilia Sandí Sandí, exdirectora de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información en los periodos 2002-2006 y 2006-2010

La decisión que se toma en el 1968 es fundamental porque a partir de esto es que existe la Bibliotecología en el marco de las profesiones, ya que antes era un oficio, una actividad con el agravante de que la mayoría de los que la ejercían no eran bibliotecólogos (Comunicación personal, 8 de mayo de 2013).

Por espacio de diez años, la carrera de Bibliotecología otorgó el grado de Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Posteriormente en el período de 1973 a 1981, se aprueban reformas de los planes de estudio, con la idea de dar una formación a los profesionales, acorde con las necesidades de la sociedad y las tendencias de la profesión a nivel internacional.

En 1980, la carrera obtiene el rango de Departamento dentro de la Escuela de Administración Educativa. En este momento, surge la necesidad de formar profesionales en Bibliotecología que laboren en el sector educativo en el país, por lo que se diseñó el plan de estudios de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas. Siendo esta la razón fundamental de la creación de tres carreras que pertenecían al Departamento de Bibliotecología y Ciencias de la Información, dando como resultado el énfasis en Bibliotecas Educativas, el de Ciencias de la Información y la licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Es así como en 1980 se empezó a gestar un diseño curricular nuevo y una escuela, pero no es sino hasta 1989 cuando se logra su conformación.

El 14 de junio de 1989 se crea la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, deja de pertenecer a la Escuela de Administración Educativa y se afianzan sus tres carreras, las cuales continúan con los mismos nombres: Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas, Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información y Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

En 1990, las carreras y los planes de estudio responden a las necesidades del contexto nacional donde el crecimiento de las bibliotecas escolares en Costa Rica hace necesario la especialización y es cuando se piensa en un bachillerato para formar especialistas en bibliotecas escolares. También se da el “boom” en el surgimiento de Centros especializados de información. Se presenta una gran demanda de profesionales para satisfacer el mercado bibliotecológico, siendo necesario formar estudiantes en técnicas documentales y automatización, temas que estaban en auge o moda (Sandí, Comunicación personal, 8 de mayo de 2013).

La Unidad Académica, respondiendo a estas necesidades de la población nacional, crea su propia estrategia y es así como respecto a las Bibliotecas Educativas, toma las siguientes acciones:

- En el año 2009, la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas fue desconcentrada a la Sede Regional de Occidente mediante VD-R-8441-2009, logrando tener mayor presencia en las diversas regiones del país.
- En el año 2011, impartió además de las tres carreras existentes, cinco planes especiales de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas, para estudiantes que realizaron el Técnico en Bibliotecología de la Universidad Estatal a Distancia (UNED);

estos planes, que culminaron, se impartieron en los Recintos Universitarios de Paraíso de Cartago, Sede Rodrigo Facio, Sede Regional de Guanacaste, el Recinto Universitario de Golfito y la Sede de Occidente, todos ellos de la Universidad de Costa Rica.

- También en el año 2011, a solicitud de la Sede Regional del Pacífico, se aprobó la desconcentración de este Bachillerato, que dará inicio en el 2013, según resolución VD- R-8804-2012
- El año 2012, con respecto al énfasis en Ciencias de la Información, se inició a partir del II semestre de 2012 la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Modalidad Bimodal en la Sede Regional de Guanacaste, con el fin de dar continuidad al Plan Especial de la Universidad de Costa Rica en esta provincia.

Proceso de autoevaluación

Como parte del desarrollo de la Unidad Académica y, con el objetivo de mejorar el proceso académico y administrativo, se inicia en el 2002 un proceso de autoevaluación, que recibió el apoyo de docentes, administrativos y estudiantes de la Escuela, así como de las autoridades universitarias y empleadores, entre otros. Además, se contó con la asesoría del Centro de Evaluación Académica (CEA).

La autoevaluación culminó en el 2006 con la presentación del Informe ante la Asamblea Ampliada de Escuela. Con los resultados de este documento, se definió una fase de mejoramiento para solventar las deficiencias detectadas en la EBCI, entre ellas la infraestructura física y tecnológica, el faltante de plazas docentes, de oferta académica, de proyectos de investigación inscritos por parte de los docentes. Además, la necesidad de fortalecer la acción social y

alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional, con otras instituciones de educación superior y organismos afines a la disciplina.

A partir del 2006, se procuró el establecimiento de medidas autorreguladoras que, de acuerdo con los informes de gestión de la directora de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información en ese momento Magistra Magda Cecilia Sandí Sandí, permitieron avances significativos, entre ellos la dotación de nuevas instalaciones para la EBCI, lo que significó consolidar el sentido de pertenencia y marca el desarrollo de las carreras.

Otro de los productos de esta autorregulación fue el planteamiento de un nuevo diseño curricular que se ajuste a las necesidades de la sociedad y a la evolución misma de la profesión; para ello, la Comisión de Currículo del Consejo Nacional de Rectores y la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica le encomiendan a la EBCI el diseño de una propuesta curricular basada en competencias (Oficio CEA-609-09, 01 de diciembre 2009). Se proyecta culminar esta propuesta para el mes de diciembre de 2012 o a principios de 2013.

Con respecto a la infraestructura tecnológica, actualmente la Escuela cuenta con un laboratorio de cómputo equipado con tecnología moderna y con programas de cómputo que responden a las necesidades académicas y administrativas. Además, se ha incrementado el número de plazas docentes a tiempo completo, el número de proyectos de investigación inscritos por parte de sus docentes ha aumentado, así como también se han incrementado los proyectos de acción social y las actividades que realiza la Unidad Académica para la proyección social. Además se han realizado alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional, con otras instituciones de educación superior y organismos afines a la disciplina (Sandí, 2011).

Tabla 7
CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS HISTÓRICOS DE LA ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2014

Año	Acontecimientos	Sesión
1962	Iniciativa de don Efraím Rojas Rojas de impartir cursos de 3 meses para capacitar personal que laboraba en la Biblioteca de la Universidad de Costa Rica	
1968	Se aprueba la carrera de Bibliotecología con el grado de Bachillerato en Ciencias de la Educación con especialidad en Bibliotecología	Sesiones No 1964-17 del 30-07-73 y 1965-02 del 06-08-73
1973	La carrera pasa a ser parte de la Facultad de Educación; debido a este cambio surge la necesidad de variar el Plan de Estudio	
1974	Creación del Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica	Se aprobó en Ley No 5412
1980	Se crea el Departamento de Bibliotecología y Ciencias de la Información como parte de la Escuela de Administración Educativa	Sesión No 2706, art. 40 del Consejo Universitario del 14 julio, 1980
1989	Se crea la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información (EBCI)	Sesión No 3572 del 14 de junio, 1989 del Consejo Universitario
2009 - 2014	Se encuentra en un proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de sus 3 carreras.	

Fuente: Elaboración propia a partir de las Actas de las Sesiones del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.

2.3.3. Descripción de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información

El Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información se establece en marzo de 1978 con la aprobación de la Vicerrectoría de Docencia, según consta en la resolución No. 312-78, del correspondiente Plan de Estudios.

Dicho grado surge por la necesidad de formar profesionales que atendieran bibliotecas especializadas, centros de información, servicios de documentación

con un nuevo currículum, basado en el uso de las nuevas tecnologías de información.

En los años 90 las carreras y planes de estudio responden a las necesidades marcadas por un contexto nacional que no es ajeno a la situación centroamericana, donde desde la década de los 70 se viven intensamente conflictos armados, que al inicio de los años 80 amenazaban con expandirse a todos los países de la Región y tras la intervención de varios Estados, finalmente en el año 1987 se firma un acuerdo de paz, denominado Acuerdo de Esquipulas II, con una activa participación del expresidente costarricense, Oscar Arias Sánchez (Gomariz, 1988). En este marco entre guerra y paz, la profesora Magda Cecilia Sandí, comenta hechos importantes en los que la situación centroamericana tuvo su reflejo en el campo laboral bibliotecológico, de tal forma que:

En un momento dado la matrícula de la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información subió, debido a que muchos organismos internacionales, oficinas regionales, UNESCO, OIM, entre otros, se instalaron en el país y necesitaban unidades de información, lo que produjo muchas fuentes de empleo.

Pero cuando se acabaron las guerras civiles en El Salvador, Nicaragua, Honduras entre otros, estos organismos internacionales que prestaban ayudas humanitarias empezaron a cerrar y a irse a otros países. Hubo una gran contractura de la economía. ¿Pero qué paso con los profesionales en Ciencias de la Información que trabajaban ahí? Muchos se pasaron a trabajar en el sector estatal, principalmente en el MEP.

Entonces, la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información empezó a disminuir su matrícula y el énfasis de Bibliotecas Educativas subió debido a que el MEP mejoró las condiciones de contratación y

las condiciones salariales (comunicación personal, 08 de mayo de 2013).

A continuación se presenta, mediante las siguientes tablas, los cursos impartidos en la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, en la parte del tronco común que se han impartido desde la creación de las tres carreras.

Tabla 8

**CURSOS DEL TRONCO COMÚN DE LAS CARRERAS DE LA ESCUELA DE
BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA, SEGÚN LAS SECCIONES RESPECTIVAS, 2014**

Sección de tratamiento de la Información	Sección de productos de la información	Sección de investigación bibliográfica	Sección de administración y sistemas de información
Catalogación I	El usuario y la Biblioteca	Técnicas de investigación bibliográfica	Servicios de información automatizados
Catalogación II	Referencia I		Archivos automatizados en Unidades de Información
Indización	Referencia II	Principios de Bibliotecología y Ciencias de la Información	Administración de bibliotecas I
Formación de colecciones	Referencia III		Administración de bibliotecas II
Clasificación	Medios de comunicación de la información	Métodos de investigación	
Bibliografía General		Bibliometría	
Bibliografía Nacional y Latinoamericana			

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Montero-Gálvez (2001).

Para un mejor desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, la Escuela de Bibliotecología agrupa los cursos afines en secciones, las cuales son coordinadas por parte de un profesor específico que planifica la formación. A continuación una breve descripción de las secciones:

La Sección de Tratamiento de la Información se encarga de los procesos técnicos en los cuales, por medio de clases teóricas y prácticas, se dan las técnicas específicas para el análisis de contenidos, la descripción bibliográfica y la clasificación de los diversos tipos de materiales bibliográficos que se pueden encontrar en una biblioteca o centro de información.

La Sección de Productos de Información es la encargada de capacitar al estudiantado en miras de obtener productos de la información. Su orden es secuencial y tienen relación unos con otros.

En la Sección de Investigación Bibliográfica se brinda la mayor cantidad de cursos con un enfoque hacia la investigación, lo cual le permite al estudiante desarrollar actividades propias que faciliten poner en práctica los conocimientos aprendidos.

En la Sección de Administración y Sistemas de Información se busca hacer revisiones a profundidad de los contenidos de los cursos con el objetivo de conocer lo que han aprendido los estudiantes con el desarrollo de las unidades correspondientes a cada curso en específico, acumulando todo lo aprendido y evitando la repetición de temas.

Con la misma división, se puede realizar la distribución de los cursos de acuerdo con el énfasis en Ciencias de la Información, utilizando las secciones mencionadas anteriormente. Los cursos que se imparten en la especialización tienen como objetivo brindar al estudiante las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentarse a las tecnologías y a la sociedad de la información.

A continuación se presentan los cursos que imparte la Escuela para la formación en el énfasis:

Tabla 9
CONTENIDO DE LOS CURSOS DE LA CARRERA DE BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, DE ACUERDO A LA DIVISIÓN POR SECCIONES, 2014

Sección de tratamiento de la Información	Sección de productos de la información	Sección de investigación bibliográfica	Sección de administración y sistemas de información
No posee ningún curso en esta sección para el énfasis	Bibliotecología y Comunicación social Seminario Taller de Ciencias de la Información Mercadeo de información	Infometría	Centros de información especializados Redes y sistemas de información. Automatización de bibliotecas Análisis y diseño de sistemas de información

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Montero-Gálvez (2001).

Teniendo como resultado que las secciones de productos de la Información y Administración y Sistemas de Información son las que poseen los cursos que fortalecen el campo de las ciencias de la información para los profesionales que se desempeñen en los centros de información o bibliotecas especializadas.

Propósitos del Plan de Estudios

Como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, se cuenta con una serie de propósitos que le permiten al estudiante tener un panorama claro de lo que se desea lograr o cuáles son las metas que se van a ir cumpliendo al realizar el proceso de formación profesional del Plan de Estudios en el Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.

Algunos de los propósitos generales que se desean alcanzar con el Plan de Estudios de Bachillerato en el Bibliotecología y Ciencias de la Información, según EBCI (2012, p. 14) son:

- Familiarizar al estudiantado con la función de la información en la sociedad, incluyendo la resolución de problemas de la información, el estudio de la cotidianidad de las personas y la economía de la información.
- Habituarse al estudiantado a las formas y métodos mediante los cuales las personas realizan la búsqueda de información.
- Mostrar al estudiantado las características de los recursos informativos, mientras se promueve la práctica laboral que apoya la enseñanza.
- Familiarizar al estudiantado con los conceptos teóricos y metodológicos que le permitirán brindar diferentes tipos de servicios de información acorde con las características de la población de usuarios de la unidad de información.
- Brindar al estudiantado los insumos necesarios para el desarrollo de sistemas y servicios de información, desde un nivel local hasta uno mundial.
- Proporcionar al estudiantado con el conocimiento requerido para la aplicación de la tecnología de información en los sistemas de información.
- Facilitar al estudiantado el aprendizaje en la dirección de sistemas de información.
- Desarrollar en el estudiantado una aptitud para la investigación.

2.3.4 Perfiles de salida de la persona egresada del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información

El perfil de salida es un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que debe desarrollar el profesional en Ciencias de la Información para enfrentarse de manera satisfactoria y de calidad al mercado laboral.

El estudiar y analizar a fondo los perfiles de salida de las personas egresadas en Ciencias de la Información y sus respectivos mercados laborales, permite una retroalimentación y actualización a la EBCI.

Montero-Gálvez (2001) recopila el perfil profesional de quienes se graduaron como bachilleres en Bibliotecología y Ciencias de la Información después de 1986, exponiendo las características personales y potenciales que deben presentar quienes llegan a desempeñar un puesto de forma profesional en el campo bibliotecológico. Dicho perfil se planteó en el documento "Propuesta de cambios al Bachillerato en Bibliotecología" obteniéndose la siguiente información:

Los profesionales que forman la Carrera en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UCR deben ser:

Tabla 10
HABILIDADES/DESTREZAS, ACTITUDES Y CONOCIMIENTOS QUE DEBEN TENER LOS PROFESIONALES EN BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN, 2014

Habilidades/destrezas	Actitudes	Conocimientos
Poner en práctica lo aprendido. Creatividad. Proyección futurista. Promotor de la cultura y bienestar social. Capacidad de análisis, síntesis y evaluación. Resolver necesidades de información. Comunicador. Integrar el conocimiento en su quehacer. Deducción lógica y amplitud para emitir juicios críticos. Interdisciplinariedad. Resolución de problemas.	Profesional enérgico Dinámico Liderazgo Proactivo Servicial y colaborador Adaptación al cambio Ética profesional	Realidad nacional e internacional Nuevas tecnologías de la información y comunicación Gestión de la información Promoción de servicios de información Desarrollo de colecciones

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Montero-Gálvez (2001).

Con estos componentes propios de la formación profesional se establece que los cursos que se imparten permiten conseguir en los estudiantes un nivel competitivo en el mercado laboral al cual se deben enfrentar antes de terminar el proceso de educación, o bien, cuando han logrado concluir su formación.

Con el objetivo de adecuar el programa con la época, se realiza una actualización del perfil profesional de la carrera del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, de tal forma que para el año 2012 se tienen los siguientes objetivos, destrezas y actitudes estimados como necesarios para el perfil de salida.

Tabla 11
**OBJETIVOS GENERALES Y PERFIL DE LA CARRERA DE BACHILLERATO EN
 BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN, 2014**

Objetivo 1: Administrar sistemas de información

Conocimientos necesarios	Destrezas necesarias	Actitudes necesarias
Teorías administrativas	Habilidad verbal y escrita	Ética
Organización tradicional y alternativas de las unidades de información	Capacidad de análisis y síntesis	Amplitud
Teorías de comunicación	Capacidad de discernimiento	Capacidad de diálogo
Utilización de las nuevas tecnologías	Agilidad mental	Liderazgo
Aspectos socioeconómicos y políticos del contexto nacional	Sentido común	Trabajo interdisciplinario
Aspectos institucionales	Estabilidad emocional	
Dominio de la especialidad en que trabaja	Razonamiento lógico	
Financiero-contable	Capacidad de inserción en la comunidad	

Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de la información

Conocimientos necesarios	Destrezas necesarias	Actitudes necesarias
Dominar procedimientos, manuales de manejo de la información	Agilidad mental	Ética
Utilizar paquete de programación	Memoria	Autonomía de criterios
Manejar la terminología básica	Digitador	Susceptibilidad ante el cambio
Conocimiento de sistema operativo de discos	Pensamiento lógico	

Objetivo 3: Ejecutar labores técnicas en el campo de la Bibliotecología y la Ciencias de la Información

Conocimientos necesarios	Destrezas necesarias	Actitudes necesarias
Dominios de herramientas de trabajo	Minuciosidad	Capacidad de diálogo
Contexto institucional	Habilidad para integrar teoría y práctica	Capacidad de trabajo interdisciplinario
Ciencias y desarrollo	Terminología	
Cultura general sólida	Interacción con el pensamiento lógico	
Idioma extranjero	Memoria	
	Capacidad de discriminación	

Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información

Conocimientos necesarios	Destrezas necesarias	Actitudes necesarias
Metodología para identificar necesidades de usuarios	Relaciones humanas	Paciencia
Metodología para dar seguimientos al uso de la	Capacidad para responder a necesidades de información	Ética

información		
Teoría de comunicaciones	Pensamiento lógico	Discreción
Dominio de los servicios de información	Capacidad para resolver situaciones complejas	Amabilidad
Manejo de técnicas de investigación		Vocación profesional
		Perseverante
		Creatividad

Objetivo 5: Promocionar productos del área de servicios de información

Conocimientos necesarios	Destrezas necesarias	Actitudes necesarias
Técnicas de edición y publicación	Técnicas de edición y publicación	Creatividad
Manejo de técnicas de investigación de mercadeo	Manejo de técnicas de investigación de mercadeo	Liderazgo
Teoría de comunicaciones	Teoría de comunicaciones	Amplitud de criterios
Instituciones técnicas publicitarias	Instituciones técnicas publicitarias	Ética
Idioma extranjero	Idioma extranjero	Vocación profesional

Fuente: Comisión de Autoevaluación, a partir de los documentos generados por la Resolución VD-R-4842-1990.

Actualmente, la sociedad se encuentra en constante cambio tanto en aspectos sociales, como políticos y económicos. Los grandes avances en las tecnologías, los medios de comunicación y la producción exagerada de información hacen que el cambio en los perfiles de los profesionales en Ciencias de la Información sea una necesidad para suplir las diferentes demandas de las organizaciones en el mercado laboral.

A modo de ilustrar cronológicamente los diferentes cambios que han sufrido los planes de estudio de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información, se presenta a continuación una tabla que resume los principales eventos académicos acaecidos y recopilados de las Actas de las Sesiones del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.

Tabla 12
**PLANES DE ESTUDIO DE LA ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA
 INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 2014**

<i>Fecha</i>	<i>Acontecimiento</i>	<i>Sesión</i>
1967	Primer plan de estudios de la Carrera de Bibliotecología.	Comisión Determinativa de Planes Docentes Área de Educación, Sesión 27 del 21 de noviembre.
1973	Nuevo plan de estudios con el cual se obtiene el título de Bachiller en Ciencias de la Educación con Especialidad en Bibliotecología.	
1977-1978	Reforma que consolida en los planes de estudio de las ciencias de la Información. Título de Bachiller en Bibliotecología y Ciencias de la Información.	Vicerrectoría de Docencia según Resolución No. 312-78 del 6 de marzo de 1978.
1983-1984	Se presentan dos planes de estudio, títulos de Bachiller en Bibliotecología y Ciencias de la Información y Bachiller en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas.	Vicerrectoría de Docencia según Resolución N° 1458-83 de 8 de agosto de 1983.
1986-1987	Tronco común y dos énfasis que inician en el cuarto año de carrera.(Bibliotecas Educativas y Ciencias de la Información)	Vicerrectoría de Docencia Resolución N° 3189-86 del 25 de abril de 1986.
1990	Cambio de sigla EB por BI en los planes de estudio.	8 de agosto de 1990 Asamblea de Escuela (Acta N° 5-90)
1990	Reestructuración de los planes de estudio de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas, Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, y Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información.	16 de noviembre Vicerrectoría de Docencia Resolución N° 4842-90

Fuente: Elaboración propia a partir de las Actas de las Sesiones del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación y enfoque

Esta investigación es de tipo descriptiva, que, según Hernández, Fernández y Batista (2010) “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, detallar como son y se manifiestan (...) buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis” (p.80). Por lo que dentro de sus propósitos están: la valoración de la situación laboral de los profesionales en bibliotecología que obtuvieron el título de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información a partir de la última actualización realizada al plan de estudios en el año de 1990. Además, contribuir con una caracterización de los empleadores de este sector de profesionales y la elaboración de un perfil ocupacional a partir de la confluencia de informaciones recabadas que describen una realidad en un momento dado.

Congruente al tipo de investigación se señala el enfoque de la investigación como cuantitativo el cual plantea Barrantes (2004) “se fundamenta en los aspectos observables y susceptibles de cuantificar... y se sirve de la estadística para el análisis de los datos” (p. 64). De esta manera, se trabajó con distintos métodos de carácter cuantitativo para orientar la recolección de información y análisis sobre las entidades que contratan, la normativa de contratación vigente y los puestos que desempeñan las personas graduadas del BBCI, en congruencia con los objetivos de la investigación.

3.2. Sujetos y fuentes de información

Para esta investigación que diagnostica el mercado laboral de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información en la Gran Área Metropolitana, plan de estudios vigente a partir de 1990, se determinaron dos sujetos de investigación: las instituciones empleadoras y las personas graduadas.

Con respecto a los empleadores de las personas graduadas, se trabajó con el universo de las instituciones empleadoras, el cual está constituido por todas las instituciones u organizaciones que brindaron un puesto laboral a la población que formó parte del estudio. Estas instituciones se ubican en alguno de los cantones de la GAM, contabilizándose un total de 22 entidades tanto del sector público como privado, las cuales se detallan en el Gráfico 5.

En cuanto a las personas graduadas, la EBCI facilitó un listado con 147 nombres de personas graduadas en la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, según el Sistema de Administración Estudiantil (SAE) de la Universidad de Costa Rica (ver anexo 3), sin embargo en este dato se incluía a quienes continuaron con su formación académica y obtuvieron el título de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, por lo tanto se excluyeron 59 personas, determinándose una población de estudio de 88 personas.

Para esta investigación se trabajó con dicha población, aplicando los siguientes criterios de selección:

- a) Ser personas graduadas del BBCI, que se encuentran laborando al momento de la investigación en un puesto o unidad de información donde se requiere de la formación académica en bibliotecología.

- b) Que la institución u organización en la que labore se encuentre geográficamente ubicada en el Gran Área Metropolitana (GAM), la cual está constituida por las cuatro principales cabeceras de provincia del país: San José, Alajuela, Cartago y Heredia e incluye 31 cantones (ver anexo 4), en donde se concentra la mayor cantidad de población del país. (IFAM, 2003).
- c) Las personas graduadas son parte de la Población Económicamente Activa, excluyendo con este criterio a quienes se han acogido a su jubilación o que por diversas razones no tiene un trabajo remunerado o se encuentran con un permiso sin goce de salario
- d) Pertener a la promoción de graduados de 1990 a 2012 del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la EBCI y no contar, al momento de la recopilación de la información con el título de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

3.2.1. Fuentes de información

Como fuentes primarias de esta investigación se utilizan:

- Manuales de cargos institucionales.
- Manuales de puestos.
- Manual de clases del Servicio Civil.
- Normativa interna de los empleadores.
- Perfiles de puestos.
- Entrevistas.

- Fuentes impresas y electrónicas como: libros, artículos de publicaciones periódicas, tesis, sitios Web, documentos oficiales de los empleadores y repositorios de información.

Es importante señalar que para esta investigación no se tomó en cuenta la modificación de los planes de estudio para las carreras Bachillerato y Licenciatura de la EBCI, aprobadas en la Resolución VD-R-8997-2013 para el estudiantado de nuevo ingreso en el año 2014, debido a que no existen personas graduadas de dicho plan de estudios y además no se encuentran en el período de tiempo estipulado.

3.3 Instrumentos de recolección de información

Para la recolección de la información necesaria en el cumplimiento de los objetivos se hizo una amplia revisión literaria, cuyo análisis brindó insumos para la elaboración de dos instrumentos, uno para empleadores y otro para personas graduadas.

3.3.1. Instrumento para empleadores

En consenso las investigadoras elaboran una matriz para la recolección de la información de los empleadores, con la finalidad de obtener datos útiles, uniformes para todas las dependencias y que en el proceso de análisis de la información permitieran cuantificar los datos.

Es así como se crea ficha por categorías divididas en dos partes que permitió recopilar los datos atinentes. En la primera sección, se recolecta información del empleador, como: nombre de la institución, siglas, antecedentes, misión, visión, nombre de la unidad de información, objetivos, servicios, normativa de

contratación, nombre del puesto ocupado por la persona graduada que forma parte del estudio (Anexo 5).

En la segunda parte, el instrumento permite recolectar información sobre el puesto ocupado por la persona graduada, incluyendo datos tales como: definición o naturaleza del trabajo, las principales funciones, realizadas, los requisitos (académicos, de experiencia, legal obligatorio), entre otros. (Anexo 6).

Estas matrices son aplicadas a partir de la consulta telefónica, la comunicación por correo electrónico, visita a las instituciones o a sus sitios Web corporativos.

3.3.2. Instrumento para personas graduadas

Una vez realizado un análisis de la información obtenida en los estudios de mercado, tanto internacionales como nacionales, se obtuvo una variedad de temas, en materia laboral, sobre los que se podría indagar a la población en un estudio. En una primera instancia se confeccionó un cuestionario de aproximadamente 60 preguntas. En sesiones grupales se fue dando forma al instrumento, valorando la relevancia de cada ítem en comparación con el objetivo general perseguido y los objetivos específicos de la investigación.

Posteriormente, cuando el cuestionario tiene 44 preguntas, se comparte con uno de los grupos de Seminarios de Graduación que se encontraba haciendo un trabajo similar pero con las personas graduadas de la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información. No satisfechas con el tamaño del instrumento se hace una nueva revisión y se eliminan ítems referentes a ingresos económicos de la población estudiada; se compactan varias preguntas utilizando tablas y buscando que el instrumento fuese ameno para quién le daría respuesta y que facilitara el posterior análisis de la información por parte de las investigadoras.

Finalmente se obtuvo un cuestionario de 16 ítems divididos en tres secciones: aspectos laborales y del puesto, descripción del puesto, funciones del graduado y formación académica; el cual fue validado por ocho estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Sede Regional de Guanacaste de la Universidad de Costa Rica. Estas personas fueron seleccionadas por tener características similares a la población en estudio, además de laborar en un área geográfica fuera del estudio; Esta validación permitió determinar el tiempo de duración en dar respuesta al mismo y las modificaciones requeridas en la redacción de algunos ítems para el pleno entendimiento de lo solicitado en cada una de las preguntas. (Anexos 8 y 9).

Para la recolección de la información, con ambos instrumentos, se invirtieron 8 semanas, entre los meses de noviembre 2013 y enero 2014. Dentro de este período se realizaron las siguientes acciones:

Selección de las personas graduadas e instituciones empleadoras

Por medio de la elaboración de un listado con los nombres de todas las personas graduadas en el período 1990-2012, sus números telefónicos y correos electrónicos se establece un primer contacto, donde se utilizan estos medios de comunicación para indagar la actividad laboral que realiza la persona graduada, si se mantiene activa y el nombre de la institución para la cual labora. En este proceso se utilizan varias técnicas para la localización de las personas graduadas, incluyendo información proporcionada por el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, datos del Registro Civil, de abonados telefónicos del Instituto Costarricense de Electricidad, así como información extraída de redes sociales y de registros de Internet. Con estos datos se conforma la población activa laboralmente en el campo bibliotecológico cuyo número resultante es de 66 personas.

Recolección de la información:

En el caso de los empleadores, la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información brindó su colaboración mediante el oficio E-BCI-942-13, dirigido a los empleadores y respaldando la información solicitada por las estudiantes. (Anexo 7). En este proceso se dividió la lista de empleadores entre las seis integrantes del Seminario de Graduación.

Para la recolección de la información de las personas graduadas, se organizó una actividad académica con el apoyo de la EBCI, en la que se invitó a todas las personas seleccionadas para ser informantes en este estudio. La invitación circuló por correo electrónico mediante oficio E-BCI-1091-13 del 23 de octubre y por medio de una publicación impresa, el 27 de octubre en un diario de circulación nacional, donde se invitaba a la población graduada.

El evento se calendarizó para el día 08 de noviembre del 2013 en el Auditorio de la Biblioteca de Ciencias de la Salud de la Universidad de Costa Rica, con la bienvenida por parte de la Máster Marcela Gil Calderón, directora de la EBCI y una conferencia de fondo, seleccionada considerando fuese de interés para la población graduada y la cual fue impartida por la Máster Flora Eugenia Salas Madriz (Anexos 10, 11 y 12). Fue una actividad de tipo abierta, contando con la presencia de algunos estudiantes de la EBCI, a quienes posteriormente por el interés manifestado, se les facilitó el archivo de la exposición.

En esta actividad se entregó, a quienes formaban parte del estudio, una copia impresa del cuestionario para ser completado en el lugar, cuando se le dieran las indicaciones correspondientes. Posteriormente, con las personas que no pudieron acudir al evento se estableció contacto vía telefónica para hacerles llegar el cuestionario por medio de correo electrónico, de forma presencial o concertando una cita para aplicarlo por teléfono. Adicionalmente se elaboró una versión digital de este instrumento para facilitar su llenado.

Toda la información obtenida de los graduados se condensó en una hoja de datos que contenía información como: nombre, cédula, sexo, edad, lugar de trabajo, fecha de juramentación, números de teléfono del lugar de trabajo, casa de habitación y celular. Esto permitió establecer los contactos iniciales con las personas graduadas.

Un dato importante de mencionar es que en ésta investigación se presentaron algunas limitaciones o dificultades en cuanto a la obtención de información para ambos análisis, en el caso de las personas graduadas, resultó difícil localizar a algunos miembros de la población, y en la recopilación de información del sector empleador se mostraron herméticos y celosos de compartir información por políticas propias de la empresa.

3.4. Variables

A partir de los objetivos específicos propuestos se determinaron las variables de la investigación y se realizaron sus definiciones conceptuales, operativas e instrumentación, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumentalización
Caracterizar a las entidades que contratan los servicios de la población en estudio.	Empleador	Persona física o jurídica que emplea los servicios de las personas sujetas de estudio para la ejecución de un trabajo en la organización. Incluye nombre de la institución e identificación de la unidad de información	Sector al que pertenecen los empleadores: público o privado. Ubicación geográfica: provincia y cantón donde se localiza la unidad de información. Datos generales de la organización y de su unidad de información. Nombre del puesto y funciones inherentes al cargo desempeñado por la persona graduada.	Tabla de recolección de información para empleadores
Identificar la normativa vigente que regula la contratación de quienes se gradúan de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información y que laboran en la GAM (Gran Área Metropolitana)	Normativa vigente	Conjunto de reglas, requisitos o procedimientos que se deben efectuar para establecer y dar cumplimiento a una relación laboral entre las partes.	Leyes, códigos, reglamentos, manuales de puestos o manuales de cargos utilizados por el empleador para la contratación del personal en estudio. Requisitos solicitados para el ocupar el puesto: académicos, legales obligatorios y de experiencia.	Revisión documental. Tabla de recolección de información para empleadores. Entrevista a personas encargadas del recurso humano.

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumentalización
Caracterizar a la población en estudio	Población en estudio	Todas las personas egresadas del programa de 1990 del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, quienes no han obtenido un título de licenciatura en esta Escuela	Datos personales mediante los que se tipifica a las personas que forman la población por estudiar, incluye: sexo, rango de edad, estado civil, tipo de unidad de información en la que labora. Incluye formación académica.	Fichas creadas para contactar las personas. Cuestionario para personas graduadas. Preguntas 10, 11, 12, 16.
Analizar los puestos que desempeñan quienes se han graduado del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.	Puesto	Espacio de trabajo que una persona ocupa en la empresa o institución	Considera la inserción en el mercado laboral, permanencia en el empleo, tipo de unidad de información para la que labora, características del puesto (interino, propiedad, técnico o profesional), funciones realizadas	Cuestionario para personas graduadas. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumentalización
<p>Valorar la correspondencia existente entre la formación ofrecida, el perfil de salida y el perfil ocupacional de la población en estudio.</p>	Plan de estudios	Serie de cursos que la población estudiantil debe completar para alcanzar un grado académico	Plan de estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la población en estudio	Revisión documental
	Perfil de salida	Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas el ejercicio de la profesión	Perfil de salida de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la EBCI	<p>Catálogo de Plan de estudio vigente a partir de 1990 para la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.</p> <p>Ficha profesiográfica de Bibliotecología, perfil de salida</p>
	Perfil ocupacional	Conjunto de competencias laborales con los, conocimientos, habilidades y actitudes que emplean las personas graduadas del estudio en su desempeño laboral	Perfil creado como producto del análisis de la información de funciones solicitadas por el empleador y ejecutadas por las personas graduadas	Perfil ocupacional

3.5. Procedimientos para el análisis de la información

Una vez concluida la etapa de recolección de información, se realiza el análisis de la misma en una serie de fases:

Fase 1: se inicia con el proceso de digitación de los datos obtenidos, tanto de empleadores como de las personas graduadas en hojas de cálculo para su posterior representación por medio de gráficos y tablas. Posteriormente se realiza una labor grupal de valoración de la información obtenida y como producto se obtiene el análisis de la información de empleadores y de personas graduadas.

Fase 2: En esta fase del proceso, se extraen las funciones mencionadas por los empleadores y graduados (preguntas 8 y 9 del cuestionario), las cuales sirven como insumos para crear el perfil ocupacional de quienes se han graduado de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información. Para construir el perfil ocupacional, específicamente se logró vincular la información suministrada por las diferentes poblaciones en su ámbito laboral. Esta información se colocó en una tabla de funciones y se vinculó con el área de: administración, servicios y productos de información, investigación, tratamiento de la información y sistemas de información. Esto permitió tener un panorama más amplio de lo que el profesional de la información estaba realizando.

Para este perfil se construyen 22 competencias laborales específicas, extraídas de la información proporcionada por empleadores y personas graduadas. A cada una de estas competencias se le incorporaron conocimientos, habilidades y actitudes. Se trabajó con el método de Hernández Hermosillo (2013), que define las competencias en cuatro elementos: verbo, objeto, complemento y condición. Seguir este esquema contribuyó a que las competencias tuviesen todos los elementos requeridos, para formar parte de un perfil ocupacional. De igual forma se definieron las competencias en específico que según Pozo Flores (2012), son características de un ámbito y difícilmente transferibles a otros contextos.

Una vez completo, el proceso de elaboración de competencias, fueron sometidas a revisión de una experta internacional en este tema, la Dra. Rosa María Martínez Rider, quién ha trabajado además con la Comisión de Currículum de la EBCI.

Fase 3: Una vez creado el perfil ocupacional se requería valorar la correspondencia entre las competencias laborales, el perfil de salida y la formación ofrecida por la Escuela, para esto se utilizó el perfil ocupacional por competencias creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el plan de estudios del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información. Para este último tema que se refiere a la formación ofrecida en el BBCI, se consideran como insumos: el Catálogo de Cursos de la Facultad de Educación, el plan de estudios del BBCI 1990-2013 y el instrumento de recolección de Información del Seminario de Graduación: Diagnóstico curricular de los cursos del bachillerato en sus dos énfasis y de la licenciatura de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información: propuesta del 2012.

Los datos obtenidos se analizaron buscando una manera clara, precisa y optima para realizar su valoración; es así como se realiza una matriz que permite identificar coincidencias y carencias entre el perfil ocupacional creado, el perfil de salida y la formación ofrecida. Este trabajo se realizó, de forma grupal, para cada una de las 22 competencias laborales encontradas permitiendo identificar diversos hallazgos. Por último se realizó una valoración de las áreas que se habían definido como fortalezas y áreas de mejora.

En el siguiente capítulo se presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos en las fases anteriores.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4. Análisis de la información

A continuación se presentan los resultados y valorización de la información recopilada por las investigadoras para analizar el mercado laboral donde se desempeñan las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, graduadas del programa vigente a partir de 1990 y hasta el año 2012, que laboran en la Gran Área Metropolitana.

Inicialmente, se presenta la sección de los empleadores, quienes han establecido un contrato remunerado y ofrecen un puesto laboral a las personas graduadas que participaron en el estudio. Posteriormente, se aborda la sección dedicada a personas graduadas.

4.1. De los empleadores

En el siguiente apartado se presentan los resultados más importantes a partir de la información obtenida de los empleadores, para lograr una caracterización de quienes contratan a los graduados de la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica. Este proceso de recopilación de información se logró realizando un seguimiento exhaustivo a la población graduada, que permitió en una primera instancia identificar al empleador directo y posteriormente, hacer la indagación de datos generales (nombre de la institución, misión, objetivos), así como otra información propia del puesto (nomenclatura, funciones, normativa de contratación, capacidades, conocimiento entre otros).

Toda esta información se recopiló por medio de un formulario aplicado a cada empleador con quienes se tuvo contacto directo y/o revisión de sitios Web, entre otras fuentes de información. (Anexo 5).

4.1.1. Características del empleador

Los empleadores de la población graduada, en estudio, son muy variados y pertenecen tanto al sector público como al privado; encontrándose un total de 22 entidades empleadoras (instituciones, empresas u organizaciones y un negocio personal) conformando la oferta del mercado laboral bibliotecológico, donde se desempeña dicha población.

Algunas de estas instituciones tienen más de una unidad de información donde brindan un puesto de trabajo a las personas graduadas del Bachillerato en estudio, tal es el caso del Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Cultura y Juventud, el Instituto Costarricense de Electricidad y la Universidad de Costa Rica.

En el caso particular de la Universidad de Costa Rica, existe el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información, SIBDI al que pertenecen varias unidades de información; además de una serie de bibliotecas y centros de documentación que funcionan de manera independiente en diferentes dependencias universitarias.

Por lo anteriormente mencionado, es importante indicar que esta investigación la conforman, además, un total de 35 unidades de información, el Colegio Profesional de Bibliotecólogos de Costa Rica, la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información y una profesional independiente.

4.1.1.1 Distribución por sectores público o privado

El sector público costarricense, según el Ministerio de Planificación y Política Económica (2010), “es el conjunto total de las organizaciones públicas...lo integran, los Poderes de la República, las instituciones autónomas, las municipalidades, los Bancos del Estado, las empresas públicas y otras

instituciones públicas no estatales” (p. 18). De tal forma que entre los empleadores del sector público de esta investigación, se identificaron:

- **Poderes de la República:**

 - Poder Ejecutivo:

 - Ministerio de Educación Pública
 - Ministerio de Cultura y Juventud
 - Ministerio de Economía, Industria y Comercio

- **Órgano electoral:**

 - Tribunal Supremo de Elecciones

- **Instituciones Autónomas:**

 - Instituto Costarricense de Electricidad;
 - Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas;
 - Universidad de Costa Rica;
 - Universidad Estatal a Distancia;
 - Universidad Nacional Autónoma;
 - Universidad Técnica Nacional;
 - Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (semiautónoma).

- **Municipalidades:**

 - Municipalidad de Cartago

- **Bancos del Estado:**

 - Banco Central de Costa Rica.

- **Instituciones públicas no estatales:**

- Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica;
- Promotora de Comercio Exterior.

El sector privado, por su parte, está conformado por los empleadores que no forman parte del ámbito público, responde a fines de lucro, a partir de la producción de actividades, de bienes y/o servicios. Como parte de la población de empleadores de este sector se identificaron:

- **Instituciones de Educación Superior:**

- Universidad Autónoma de Centroamérica;
- Universidad Autónoma de Monterrey.

- **Organización internacional:**

- Organización para Estudios Tropicales.

- **Empresa de zona franca:**

- Mckinsey Company.

- **Empresa cooperativa:**

- Coope Ande No. 1 R.L.

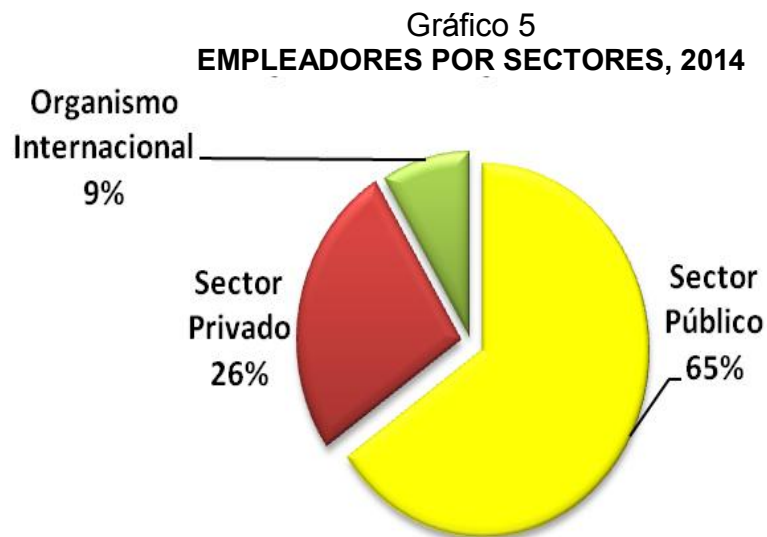
- **Ejercicio liberal de la población:** 1 persona.

Por otro lado, aparte de los sectores público y privado se encuentran los Organismos Internacionales, los cuales son definidos por Figueroa-Pla (2010), como “una entidad permanente, integrada por sujetos de derecho internacional público destinada a cumplir los objetivos y funciones que le señala su instrumento constitutivo” (p. 78). Por lo tanto, los organismos internacionales son también dependencias públicas, integradas por instituciones de carácter

intergubernamental, donde sus miembros son Estados Soberanos u otros organismos internacionales. Siendo así que en estas condiciones se determinaron dos empleadores:

- Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, que comparten una misma unidad de información.
- Alianza Francesa. Considerada para efectos de esta investigación como un organismo internacional debido a que forma parte de una red mundial asociativa federada dependiente de la Alianza Francesa de París.

Las evidencias anteriores muestran que la mayoría de las organizaciones que ofrecen oportunidades laborales en el campo bibliotecológico se encuentran en el sector público costarricense, siendo igualmente significativo el dato de 6 empleadores que brindan trabajo en el sector privado y dos organismos internacionales. Gráficamente esta distribución por sectores se muestra de la siguiente manera:



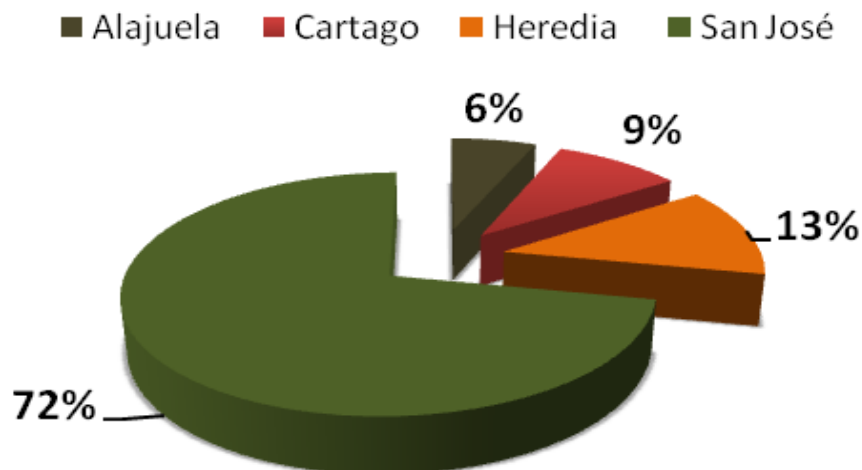
Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores.

4.1.1.2 Ubicación geográfica

Entre los empleadores de este estudio existen organizaciones que tienen más de una dependencia funcionando en la Gran Área Metropolitana, tal es el caso de la Universidad de Costa Rica donde además de las unidades de información de su Sede Central en San Pedro de Montes de Oca, se tiene una sede en Paraíso de Cartago; el Instituto Costarricense de Electricidad, por su parte, tiene una sede en Montes de Oca y otra en Alajuela formando parte del estudio. En el caso del Ministerio de Educación Pública, se tienen unidades de información en las provincias de San José y Heredia. Por otra parte, el Ministerio de Cultura y Juventud tiene dependencias en la provincia de San José y una en la provincia de Cartago.

De tal manera que en el siguiente gráfico se considera a los empleadores de cada una de las provincias de la Gran Área Metropolitana de manera independiente, pudiendo estar un mismo empleador presente en dos provincias.

Gráfico 6
EMPLEADORES DE LA GAM POR PROVINCIA, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

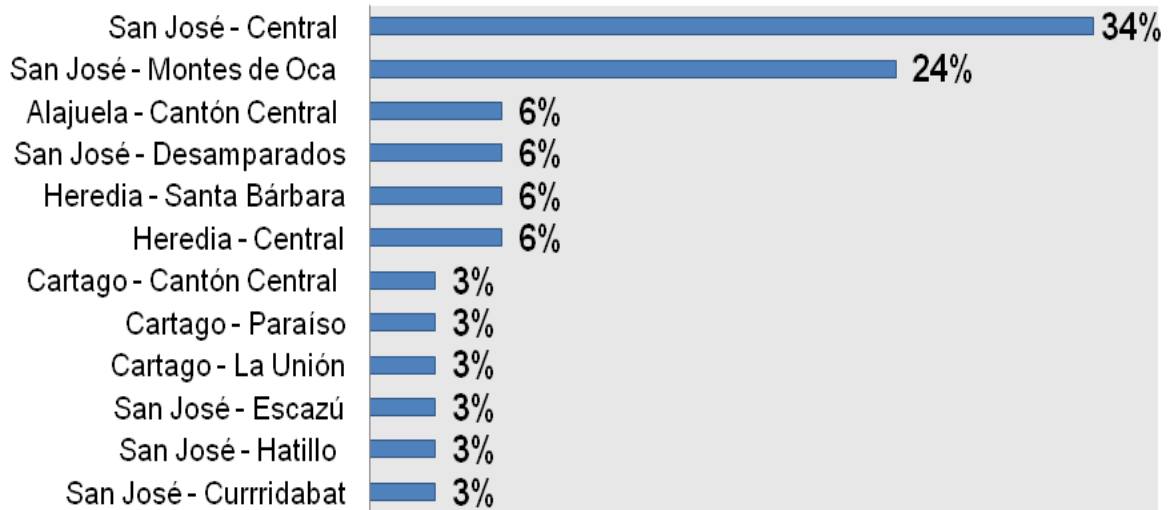
Como se puede inferir del gráfico anterior, se determinó presencia de empleadores en todas las provincias de la GAM, siendo San José donde se concentran casi las tres cuartas partes de esta población y Alajuela donde está el porcentaje menor.

Al mismo tiempo se identificó la distribución geográfica de los empleadores en relación con el cantón en el cual ejercen su actividad de bienes y/o servicios, donde se muestra un dominio del cantón central de la provincia de San José, localizado en una zona céntrica, donde se encuentra la ciudad capital y muchas de las principales instituciones de gobierno. Además, en el año 2010, San José concentraba el 48,2% de la totalidad de trabajadores del país, “con el peso de actividades tales como la administración pública, actividades inmobiliarias, intermediación financiera, servicios sociales y de salud, que requieren de mano de obra con algún grado de calificación” (Municipalidad de San José, 2011) y por ende, de preparación académica para poder ocupar las plazas disponibles. Además aquí se localizaron casi todas las organizaciones privadas y los organismos internacionales donde los empleadores brindaron un puesto laboral a la población graduada en estudio.

Después del cantón de San José, un segundo grupo de empleadores se encuentran ubicados en Montes de Oca (24%); también de la provincia de San José. Este lugar se caracteriza porque posee un marcado desarrollo económico, se ubica en una zona muy céntrica, aloja universidades privadas, sedes de dos universidades estatales (UCR, UNED) y una sede interuniversitaria del Instituto Tecnológico (carrera Administración de Empresas); instituciones gubernamentales, variedad de líneas de transporte público, grandes centros comerciales y toda clase de negocios en general. Asimismo indica la Municipalidad de Montes de Oca (2012) indica que, producto del último censo realizado por el INEC, se determinó que este cantón posee el mayor índice de alfabetización, y más de la mitad de la población tiene estudios universitarios. También Montes de Oca presenta datos muy favorables en indicadores de

vivienda, seguridad social, acceso a tecnologías de información y comunicación. El detalle de la distribución cantonal de los empleadores se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 7
EMPLEADORES DE LA GAM POR CANTÓN, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

4.1.1.3 Distribución de los empleadores según cantidad de personas graduadas

A partir de la información recopilada de los empleadores se conoce la cantidad de puestos laborales ocupados por la población en estudio, en cada una de estas organizaciones, determinándose, tal y como lo muestra el siguiente cuadro, que el mayor empleador es la Universidad de Costa Rica. Esta casa de enseñanza ofrece 32 puestos laborales en:

- Diferentes departamentos de las Unidades de información que forman parte del Sistema de Bibliotecas Documentación e Información: Biblioteca Carlos

Monge, Biblioteca Luis Demetrio Tinoco, Biblioteca de Ciencias de la Salud y Biblioteca del Recinto Universitario de Paraíso.

- Unidades de información de institutos de investigación, como es el caso del Instituto de Investigación en Educación (INIE).
- Unidades de gestión de la calidad de la investigación, como es el caso del trabajo desempeñado desde UCRIndex (Latindex).
- Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, en la formación del estudiantado que forma parte de las carreras que brinda esta unidad académica.

Cuadro 19

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADORES SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS GRADUADAS, 2014

Nombre del empleador	Cantidad de graduados empleados
Universidad de Costa Rica	32
Ministerio de Cultura y Juventud	5
Ministerio de Educación Pública	5
Instituto Costarricense de Electricidad	2
Superintendencia General de Valores	2
Universidad Autónoma de Centroamérica	2
Universidad Estatal a Distancia	2
Asesora de consultorías	1
Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica	1
Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas	1
Coopeande N1	1
Corte Interamericana de Derechos Humanos	1
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	1
Mckinsey Company	1
Ministerio de Economía, Industria y Comercio	1
Municipalidad de Cartago	1
Organización para Estudios Tropicales	1
Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica	1

Nombre del empleador	Cantidad de graduados empleados
Trabajadora Independiente	1
Tribunal Supremo de Elecciones	1
Universidad Autónoma de Monterrey	1
Universidad Nacional Autónoma	1
Universidad Técnica Nacional	1
Total de personas graduadas con empleador identificado	66

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

Como un segundo empleador de la población en estudio, se identificó al Ministerio de Educación Pública (MEP) y al Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). Ambas instituciones del sector público tienen diversas unidades de información y cada una posee cinco personas graduadas ocupando un puesto laboral. En el caso del Ministerio de Cultura y Juventud, las oportunidades laborales se presentaron en:

- Dirección General del Archivo Nacional
- Museo Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia
- Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas: específicamente en las bibliotecas públicas de Tres Ríos, Hatillo y Desamparados.

El Ministerio de Educación Pública, por su parte, brinda oportunidades laborales en bibliotecas escolares de primaria, secundaria (diurna y nocturna), colegios técnicos, bilingües y centros de recursos para el aprendizaje; es así como hay personas que forman parte de la población en estudio laborando en:

- Bibliotecas escolares de primaria diurna: Escuela José Figueres Ferrer, Escuela Juan Rafael Mora y Escuela Tranquilino Sáenz.
- Bibliotecas escolares de secundaria diurna: Colegio Rodrigo Hernández Vargas y Liceo Roberto Gamboa.

Otros empleadores como el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL), la Universidad Autónoma de Centroamérica (UACA) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED), aportan dos puestos de trabajo a la población estudiada.

Por otra parte, hay organizaciones para las que solamente trabaja una persona graduada perteneciente a esta investigación, sin que esto signifique que sean menos importantes. En este caso se trata de 16 empleadores que brindan oportunidades en el mercado laboral de los sectores público, privado y organismo internacional. Las unidades de información de estos empleadores no necesariamente son unipersonales.

4.1.2 De la normativa de contratación laboral

Existen una serie de normas y legislación que regulan la contratación entre los empleadores que ofertan un puesto laboral, tanto del sector público como del sector privado. Es así como a continuación se mencionan las normativas más relevantes para ambos sectores.

Sector público

El sector público tiene sus particularidades en la normativa aplicada para la contratación, destacándose la existencia de un Régimen de Servicio Civil al que se encuentran sometidas las instituciones que forman parte del Gobierno Central, así como a sus organizaciones adscritas, siendo el caso para esta investigación del Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Cultura y Juventud, Ministerio de Economía, Industria y Comercio. Además, hay instituciones autónomas cuyo personal fue nombrado en una primera instancia (surgimiento de la organización) por este régimen y conservan los nombres de los puestos del Servicio Civil, tal es el caso del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Por lo tanto, en las instituciones anteriormente mencionadas, la contratación de personal se efectuó mediante la aplicación del “Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento”, basado principalmente en la idoneidad o el mérito de la persona para el puesto, haciendo una diferenciación entre la carrera administrativa, la docente y la artística. Siendo de interés para esta investigación, las dos primeras se mencionan a continuación:

Carrera Administrativa: Aquí se regula lo relativo a la contratación de las personas que pertenecen a programas o servicios no docentes, y los cubre el Estatuto de Servicio Civil, bajo el Título I.

Carrera Docente: Se aplica al personal docente, técnico-docente y administrativo-docente y se regula por el Estatuto de Servicio Civil, Título II.

El Régimen del Servicio Civil cuenta además con varios tipos de manuales entre ellos: el Manual Descriptivo de Puestos, Manual de Clases Anchas y otro de Especialidades. Donde se especifica la naturaleza del trabajo, habilidades, actitudes, conocimientos, requisitos, entre otros, que debe poseer la persona para ocupar un cargo o puesto específico.

En relación con la contratación de profesionales en bibliotecología pertenecientes a la carrera administrativa del Régimen de Servicio Civil, se pueden encontrar categorías como Técnico, Técnico Docente y Profesional. Si el oferente cuenta con un título de Bachillerato Universitario, dentro de las clases genéricas se le denomina Profesional Bachiller General 1 o 2, y en el Manual de Clases Anchas o Institucionales, este mismo oferente se contrata como Profesional de Servicio Civil 1A ó 1B.

Dentro del Manual Descriptivo de Especialidades del Título I, existe el Manual de Bibliotecología, en el que por las características propias de la profesión, se aplican

los siguientes rangos: Técnico de Apoyo 1 INA, Técnico de Servicio Civil 1, 2 y 3, Profesional de Servicio Civil 1, 2 y 3, y Profesional Jefe de Servicio Civil 1, 2 y 3.

Por otro lado, en el Título II de Carrera Docente aplicado para quienes tienen puestos en docencia en el Ministerio de Educación Pública, en la clase genérica, al bibliotecólogo se le contrata como Técnico Docente 1 y 2; para el Manual de Clases Docentes esta misma persona es contratada como Bibliotecólogo Centro Educativo 1 o Bibliotecólogo Centro Educativo 2.

En este último manual, se indica que el puesto de Bibliotecólogo de Centro Educativo 2 se diferencia del Bibliotecólogo de Centro Educativo 1 en que aparte del título de Bachillerato en la especialidad, la persona debe tener dos años de experiencia. Además, en lo que referente a las labores, la coordinación, control y ejecución de tareas, el grado de dificultad es mayor, dado que se atiende a una población estudiantil mucho más grande.

Por otra parte, el Manual de Clases Docentes clasifica a los profesionales en Bibliotecología en categorías según el grupo profesional correspondiente a su formación académica, esto para poder aplicarle la escala salarial pertinente.

En el caso del Órgano Electoral, las instituciones autónomas, las municipalidades, los bancos del estado y las instituciones públicas no estatales, se encuentran excluidas del Servicio Civil, lo que significa que cada organización tiene su propia normativa de contratación establecida mediante reglamentos, estatutos, códigos, leyes, manuales; sin que esto impida que puedan utilizar el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento, como normativa supletoria.

Es así como en el caso del Tribunal Supremo de Elecciones, la normativa para la contratación implica el cumplimiento de: Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones (artículo 27), Ley de salarios y régimen de méritos del TSE y Registro Civil (capítulo 2 y artículo 3) y poseer los requisitos que demanda el Manual

Descriptivo de Puestos del Tribunal Supremo de Elecciones para el cargo que se oferta.

La Municipalidad de Cartago, por su parte, cumple con la normativa de contratación establecida en el Código Municipal (Título V: el personal municipal), el Manual Institucional de Clases y la Convención Colectiva de Trabajo para este gobierno local.

En el caso del Banco Central de Costa Rica, institución a la que está adscrita la Superintendencia General de Valores, la contratación del personal se rige por el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Organismos de Desconcentración Máximo y la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la entidad y sus trabajadores.

Por otro lado, las instituciones públicas no estatales, como la Promotora de Comercio Exterior y el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, se rigen en el caso primero por el Código de Trabajo y en el segundo, la contratación se realiza en forma directa.

En las instituciones autónomas: Instituto Costarricense de Electricidad, Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, Universidad Técnica Nacional, Universidad Nacional Autónoma, Universidad Estatal a Distancia y la Universidad de Costa Rica, la contratación de su personal se realiza conforme lo indicado en sus estatutos orgánicos o leyes de creación.

El Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación dispone de un Reglamento Autónomo de Servicio con el que regula la relación empleador y el personal que brinda servicios a la institución, y el Instituto Costarricense de Electricidad lo hace mediante su Manual de Puestos.

Para la Universidad Técnica Nacional, además de su Estatuto, se aplican las Normas de Reclutamiento y Selección de los Funcionarios de la Universidad y el

Manual Descriptivo de Clases de Puestos. En la Universidad Estatal a Distancia también se tiene un Estatuto de Personal y un Manual Descriptivo de Puestos como normativa para la contratación del recurso humano. La Universidad Nacional Autónoma cuenta con un Reglamento de Carrera Administrativa y un Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos, que se divide en macroprocesos, correspondiendo el Macroproceso Sistemas de Información Documental, a los puestos bibliotecológicos ofertados en las unidades de información del SIDUNA.

La Universidad de Costa Rica, se rige por su Estatuto Orgánico, el cual es definido en el documento de lineamientos para la emisión de la normativa institucional (2005) como “la norma interna de mayor jerarquía en la Institución, a la cual deberá someterse el resto de normas” (p. 1). Además dispone de otros instrumentos normativos como: Reglamentos Generales, Acuerdos, un Manual de Organización y Funciones, Manuales de Procedimientos e Instructivos, cuyas modificaciones se publican en La Gaceta Universitaria.

Sector privado

En cuanto al sector privado, cada organización tiene su propia normativa para la contratación, la que no podrá estar en contraposición de lo estipulado en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y la normativa internacional que en materia de derechos humanos ha suscrito el país. Es así como se determinó que en el caso de las instituciones de educación superior, la Universidad Autónoma de Centro América tiene su Estatuto Orgánico, sin embargo, en él no hay una especificación sobre el nombramiento del personal administrativo, indicándose únicamente que deben hacer un juramento, antes de su incorporación laboral. En la Universidad Autónoma de Monterrey, el nombramiento responde a requerimientos administrativos, sin que se sujete a algún tipo de normativa.

Coope Ande No. 1 R.L.(2012) por su parte, indica que “todo proceso de contratación de personal debe ajustarse a lo establecido en el Manual de Procedimientos de Recursos Humanos” (p. 7), además se dispone de un manual de puestos.

La Organización para Estudios Tropicales, es una organización no gubernamental, de carácter internacional, cuenta con un estatuto en el que no se regula la contratación de su personal administrativo, sin embargo, utiliza el sistema de bolsas de empleo para el reclutamiento en este tipo de puestos.

Mckinsey & Company es una transnacional que opera en el país bajo el régimen de zona franca: como tal está sujeta a la Ley n. 7210 de Zonas Francas y su reglamento, no obstante el país no tiene injerencia alguna en los mecanismos de contratación de personal, solicitándose únicamente un informe de niveles de empleo y las condiciones para que los empleados puedan consumir sus alimentos y un lugar idóneo para reuniones.

En conclusión, el sector privado tiene normativa propia, que en muchas ocasiones es de carácter privado, no divulgado, sin embargo, la información de los concursos denota la existencia de manuales de puestos con una definición clara de funciones.

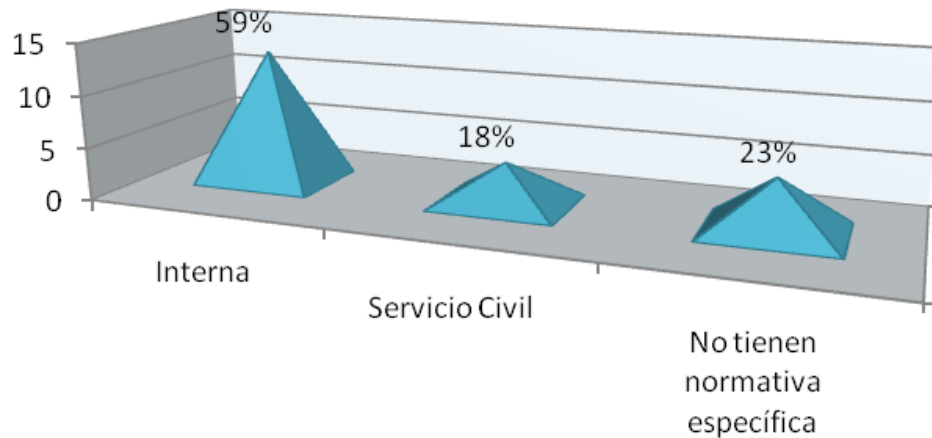
Organismos internacionales

Tanto en la Alianza Francesa como en la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, se refleja una autonomía absoluta de quien efectúa la contratación, son sus criterios y no hay una normativa institucional específica que se deba cumplir en la selección del personal; sin embargo, deben respetar lo enunciado en el convenio suscrito entre las partes que permitieron el establecimiento del organismo en territorio

costarricense. En el caso preciso del personal costarricense que trabaja en estas entidades es amparado por la normativa laboral nacional.

De este modo, es preciso sintetizar que de los 22 empleadores, 13 se rigen para sus contrataciones mediante la aplicación de una normativa interna, 4 por medio del Régimen del Servicio Civil y 5 empleadores apuntan que no tienen una normativa específica, realizando sus contrataciones según sus necesidades administrativas. Esta información se ilustra con porcentajes en el siguiente gráfico:

Gráfico 8
NORMATIVA DE CONTRATACIÓN, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores.

4.1.2.1 Tipos de puestos

En la valoración de las denominaciones dadas por los empleadores a los puestos que ocupa la población investigada en sus organizaciones, se encontró una variedad de nombres, cuya designación por sí misma no permite determinar si se trata o no de un puesto profesional o técnico. Haciendo una exploración de los

requisitos solicitados para la contratación y lo señalado por las personas graduadas en la encuesta, se pudo determinar la categoría del puesto.

Es importante mencionar que un puesto profesional es ejercido por aquellas personas que tienen la formación universitaria apropiada para desempeñarse en una disciplina y que han cumplido con los requisitos legales pertinentes que le facultan para el ejercicio público, privado o liberal de la profesión; en este tema implica tener como mínimo un Bachillerato en Bibliotecología, reconocido en el país y tener la incorporación al Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.

Mientras que, quienes ocupan puestos técnicos, son personas a quienes se les pide como requisito en la contratación tener como mínimo dos años de carrera en la que laboran sin la obligación de concluir una preparación universitaria, por lo tanto, en su desempeño van a requerir de la supervisión y guía de un profesional responsable. A continuación se detallan las diferentes entidades empleadoras con sus respectivos puestos.

Tabla 13
EMPLEADORES, UNIDADES DE INFORMACIÓN Y SUS PUESTOS, 2014

Empleador	Dependencia	Unidad de Información	Nombre de los Puestos	Nivel
Universidad Técnica Nacional	Sede Central	Biblioteca Francisco Picado Soto	Profesional 1	Profesional
Universidad Estatal a Distancia	Sede Central	Centro de Información y Documentación y Recursos bibliográficos	Profesional 1	Profesional
			Profesional 2	Profesional
Universidad Nacional	Sistema de Información Documental	Biblioteca Joaquín García Monge	Profesional Asistencial	Profesional
Universidad Autónoma de	Sede Central	Biblioteca Central Luis Demetrio	Asistente de Biblioteca	Profesional

Empleador	Dependencia	Unidad de Información	Nombre de los Puestos	Nivel	
Centroamérica		Tinoco			
Universidad Autónoma de Monterrey		Biblioteca	Profesional en Bibliotecología	Profesional	
Universidad de Costa Rica	Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información	Biblioteca Carlos Monge Alfaro	Técnico asistencial en Bibliotecología B. Técnico especializado en Bibliotecología B y C (Circulación, Catalogación, Adquisiciones y audiovisuales)	Técnicos	
			Profesional A (Adquisiciones)	Profesional	
			Profesional B Profesional en Servicios Bibliotecarios (Circulación)	Profesional	
		Biblioteca Luis Demetrio Tinoco	Técnico especializado en Bibliotecología B (Circulación, revistas)	Técnico	
			Profesional A en Referencia Bibliográfica	Profesional	
		Biblioteca de Ciencias de la Salud	Técnico especializado en Bibliotecología B (Circulación)	Técnico	
		Biblioteca Recinto Universitario de Paraíso	Técnico especializado en Bibliotecología B	Técnico	
		Facultad de Ciencias Sociales	Biblioteca Eugenio Fonseca Tortós	Técnico especializado en Bibliotecología B	Técnico
		Instituto de Investigación en Educación	Unidad de Información y	Profesional C en Bibliotecología	Profesional

Empleador	Dependencia	Unidad de Información	Nombre de los Puestos	Nivel
	(Facultad de Educación)	Referencia		
	Unidad de Gestión de la Calidad de la Investigación (Vicerrectoría de Investigación)	UCRIndex (Latindex)	Profesional A en Bibliotecología	Profesional
	Vicerrectoría de Docencia	Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información	Servicio Docente Interino	Profesional
Ministerio de Cultura y Juventud	Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas	Biblioteca Pública de Desamparados	Técnico Servicio Civil 3	Técnico
		Biblioteca Pública de Tres Ríos	Técnico Servicio Civil 3	Técnico
		Biblioteca Pública de Hatillo	Profesional Servicio Civil 1	Profesional
	Dirección General del Archivo Nacional (adscrito)	Archivo Nacional	Técnico Servicio Civil 2 (restaurador de documentos)	Técnico
	Museo Rafael Angel Calderón Guardia (adscrito)	Biblioteca Enrique Guier Saénz	Profesional en Bibliotecología (Servicio Civil)	Profesional
	Ministerio de Educación Pública	Bibliotecas Escolares y Centros de Recursos para el Aprendizaje	Biblioteca Liceo Roberto Gamboa Valverde	MT2=Bibliotecólogo Centro Educativo 2
Biblioteca Escuela. Juan Rafael Mora			MT5 = Bibliotecólogo Centro Educativo 2	Profesional
Biblioteca Colegio Rodrigo Hernández V.			MT5 = Bibliotecólogo Centro Educativo 2	Profesional
Biblioteca Escuela José Figueres Ferrer			MT4 = Bibliotecólogo Centro Educativo 1	Profesional
Biblioteca Escuela.			MT4 = Bibliotecólogo	Profesional

Empleador	Dependencia	Unidad de Información	Nombre de los Puestos	Nivel
		Tranquilino Sáenz	Centro Educativo 1	
Ministerio de Economía, Industria y Comercio		Centro de Documentación e Información	Profesional 2 (Servicio Civil)	Profesional
Tribunal Supremo de Elecciones	Instituto de Formación y Estudios en Democracia	Centro de Documentación	Técnico en Bibliotecología	Técnico
Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas	Gestión de la información	Centro de Información y Documentación en Ciencia y Tecnología	Profesional 1 A	Profesional
Alianza Francesa		Mediateca y Centro de Información sobre Francia	Encargada de mediateca	Profesional
Corte Interamericana de Derechos Humanos e Instituto Interamericano de Derechos Humanos		Biblioteca Conjunta Corte Interamericana de Derechos Humanos – Instituto Interamericano de Derechos Humanos	Asistente de Biblioteca	Técnico
Municipalidad Cartago		Biblioteca Virtual Interactiva Municipal	Profesional 1	Profesional
Instituto Costarricense de Electricidad	Plantel San Pedro	Centro de Gestión Documental	Profesional en Bibliotecología 2	Profesional
	Plantel La Garita	Centro de Documentación	Técnico Especializado de Biblioteca	Profesional
Banco Central	Superintendencia General de Valores (adscrita)	Biblioteca digital	Profesional en Gestión Bancaria 1	Profesional
			Profesional en Gestión Bancaria 2	Profesional
Coope Ande	Soporte	Centro de Gestión	Profesional en	Profesional

Empleador	Dependencia	Unidad de Información	Nombre de los Puestos	Nivel
N1	Gerencial	Documental Oscar White Clarke	Bibliotecología	
Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica	Fiscalía del Colegio		Asistente de Fiscal	Técnico
Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica		Centro de Documentación	Asesora de Comercio Exterior	Profesional
Mckinsey & Company			Coordinadora Gestión del Conocimiento	Profesional
Organización de Estudios Tropicales		Biblioteca de la OET	Profesional 1	Profesional
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación		Centro de Información Deportiva y Recreativa - CICERE	Profesional en información y comunicación - Profesional D	Profesional

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores.

En el caso concreto de las oportunidades laborales ofrecidas, se encontró que la mayoría de los empleadores ofertan puestos profesionales. Siendo así que la Universidad de Costa Rica y el Ministerio de Cultura ofrecen además puestos técnicos.

Seguidamente se evidenció que tanto el Tribunal Supremo de Elecciones como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, emplean a las personas graduadas en puestos técnicos, sin embargo, es importante aclarar que se trata de unidades de información pequeñas, donde el puesto profesional está ocupado por una persona con la Licenciatura en Bibliotecología, quien se encarga de dirigir la biblioteca.

4.1.3 Requisitos para la contratación

Con respecto a las condiciones que los empleadores piden dentro de la contratación laboral, existen tres tipos de requisitos comúnmente solicitados, así como una serie de conocimientos que se espera tenga la persona idónea para el puesto. Entre los requisitos se encontraron:

- ✓ los académicos: hacen alusión a la disciplina, la preparación académica o los años de estudios que se deben tener para ocupar una plaza. Puede incluir el dominio de otro idioma.
- ✓ los legales: se refieren a obligaciones o restricciones que se estipulan en la Constitución Política, el Código de Trabajo, en un convenio internacional o en una ley de la República de Costa Rica; tal y como la incorporación a los colegios profesionales.
- ✓ la experiencia: aquí el empleador hace una valoración de la pericia que considera pertinente debe tener la persona que opta por un trabajo.

A continuación se presenta una lista de los requisitos y conocimientos que las organizaciones empleadoras de esta investigación, consideraron de mayor relevancia para cada puesto, a la hora de contratar a los profesionales en bibliotecología con énfasis en ciencias de la información:

4.1.3.1 Requisitos académicos

Los requisitos académicos están estrechamente ligados al puesto, se pudieron observar dos tipos: aquellos de naturaleza profesional, relacionados con un título universitario y los precisados a nivel técnico, vinculados con un cierto grado de formación universitaria.

Siendo así que en la investigación se determinó que cuando la contratación se realizó para un puesto profesional, el requisito solicitado es como mínimo el bachillerato universitario en una carrera del campo de la Bibliotecología, aceptándose en uno de los casos el Bachillerato en Archivística, como atinente al puesto. Además, se hallaron 7 puestos en los que se solicitó el título de Licenciatura, dejando entrever, que en la práctica, se da un levantamiento de requisitos para el desempeño de los Bachilleres en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información en puestos de mayor responsabilidad académica¹.

Por otra parte, para quienes ocupan puestos técnicos se solicitó una formación que va desde 1 a 3 años de estudios bibliotecológicos. En el caso de los puestos de la Universidad de Costa Rica que pidieron un 1 año de formación bibliotecológica, se aceptó como equivalente el Bachillerato en Educación Media y una preparación atinente conforme al Instructivo de Reclutamiento y Selección de la Universidad (esto hace innecesario estar cursando la carrera).

Otro de los requisitos encontrados se refiere al dominio de otro idioma, donde en tres casos el empleador solicitó se tuviera la facultad para desempeñarse en inglés (Organización de Estudios Tropicales, Mckinsey & Company y un puesto profesional en el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica); además un empleador pidió el dominio del francés (Alianza Francesa); requiriéndose por lo tanto, en organizaciones de diferentes sectores, de profesionales bilingües para el desempeño de los puestos, sin que se indique la necesidad de presentar una prueba internacional o un certificado que valide el manejo del idioma.

En la tabla siguiente se muestran los requisitos solicitados por cada uno de los empleadores, haciendo distinción entre puestos profesionales y técnicos.

¹ Esto podría deberse a que el profesional adquirió la responsabilidad del puesto con anterioridad a un cambio en los requisitos académicos.

Tabla 14
REQUISITOS ACADÉMICOS SOLICITADOS POR EMPLEADORES
DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, 2014

Requisitos académicos Empleadores	Bachillerato en Bibliotecología	Licenciatura Bibliotecología	Dominio de otro idioma	Años aprobados de la carrera bibliotecología o atinente al puesto
Universidad Técnica Nacional	X			
Universidad Estatal a Distancia		o equivalente		
Universidad Nacional	X			
Universidad Autónoma de Centroamérica	X			
Universidad Autónoma de Monterrey	X			
Universidad de Costa Rica	Técnicos A y B			1 año o Bachillerato en Educación Media y preparación equivalente
	Profesional A	X		Inglés*
	Profesionales B y C		X	
Ministerio de Cultura y Juventud	Técnico Servicio Civil 2			Segundo o tercer año
	Técnico Servicio Civil 3			Diplomado o tercer año
	Profesional 1A	X		
	Profesional 1B		X	
Ministerio de Educación Pública	Bibliotecario 1	X		
	Bibliotecario 2		X	
Ministerio de Economía, Industria y Comercio		X		
Tribunal Supremo de Elecciones	Técnico			Segundo año
Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas	X			
Alianza Francesa	X		Francés	

Requisitos académicos	Bachillerato en Bibliotecología	Licenciatura Bibliotecología	Dominio de otro idioma	Años aprobados de la carrera bibliotecología o atinente al puesto
Empleadores				
Corte Interamericana de Derechos Humanos	X			
Municipalidad de Cartago	X			
Instituto Costarricense de Electricidad	o Archivística			
Coordinadora. Profesional 2	X			
Banco Central de Costa Rica	X			
Coope Ande No. 1 R.L	X			
Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica	X			
Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica	X			
Mckinsey & Company	X		Inglés	
Organización de Estudios Tropicales		X	Inglés	
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación		X		

*puesto en el Consejo Universitario.

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

4.1.3.2 Requisitos legales

Los requisitos legales son solicitados únicamente para los puestos profesionales, donde en acatamiento a la legislación nacional, específicamente a la Ley de creación del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, toda persona que ocupe un puesto profesional debe estar colegiado. Es así como de los 21 empleadores que tienen puestos profesionales, 9 no indicaron si solicitaban la incorporación al colegio profesional. Adicionalmente, se encontró que un empleador solicita la hoja de delincuencia como parte de los requisitos legales.

Tabla 15
**REQUISITOS LEGALES SOLICITADOS POR EMPLEADORES DE LA POBLACIÓN
 EN ESTUDIO, 2014**

Requisitos legales	Incorporación colegio profesional	Hoja delincuencia
Empleadores		
Universidad Técnica Nacional	X	
Universidad Estatal a Distancia	X	
Universidad Nacional	X	
Universidad Autónoma de Centroamérica	X	
Universidad Autónoma de Monterrey	NS/NR	
Universidad de Costa Rica	Profesional A X	
	Profesional B X	
	Profesional C X	
Ministerio de Cultura y Juventud	Profesional 1 X	
	Profesional 2 X	
Ministerio de Educación Pública	Bibliotecólogo 1 X	
	Bibliotecólogo. 2 X	
Ministerio de Economía, Industria y Comercio	X	
Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas	X	
Alianza Francesa	NS/NR	
Corte Interamericana de Derechos Humanos	NS/NR	
Municipalidad de Cartago	X	
Instituto Costarricense de Electricidad	Coordinadora NS/NR	X
	Profesional 2 NS/NR	
Banco Central de Costa Rica	NS/NR	
Coope Ande No. 1 R.L	NS/NR	
Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica	X	
Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica	NS/NR	
Mckinsey & Company	X	
Organización de Estudios Tropicales	NS/NR	
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	X	

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

4.1.3.3 Requisitos de experiencia

La experiencia normalmente es medida en meses o años en el ejercicio de funciones que guardan estrecha relación con el puesto ofertado. Es así como producto del análisis de la información recopilada, se logró establecer que no hay uniformidad en la experiencia solicitada por los empleadores para puestos similares. Algunos pueden requerir más de un tipo de experiencia, otros ni siquiera la incluyen dentro de los requisitos para la contratación; para unos es necesaria en puestos técnicos y sin embargo la obvian en los puestos profesionales, como es el caso del Ministerio de Cultura y Juventud donde el puesto técnico tiene el requisito experiencia, pero el puesto profesional no lo posee.

De los 18 empleadores que solicitan algún tipo de experiencia, se determinó que 15 de ellos la requieren en “labores bibliotecológicas o relacionadas con el puesto”, siendo para dos necesaria, para uno preferible. Esta experiencia en labores bibliotecológicas es además cuantificada en periodos que van desde 1 hasta 4 años y un empleador indica que la experiencia debe ser demostrada.

Por otra parte, 4 empleadores solicitan experiencia en gestión de bibliotecas, 3 en puestos similares al ofertado y 2, experiencia en búsquedas en la Web. La información con los requisitos solicitados por más de un empleador se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 16
**REQUISITOS DE EXPERIENCIA SOLICITADOS POR EMPLEADORES
DE POBLACIÓN EN ESTUDIO, 2014**

Experiencia Empleadores	Gestión de bibliotecas	Labores bibliotecológicas o relacionadas con el puesto	Puestos similares	Búsquedas en la Web
Universidad Técnica Nacional		1 año		
Universidad Estatal a Distancia		1 año		
Universidad Autónoma de Centroamérica		Preferible		

Experiencia	Gestión de bibliotecas	Labores bibliotecológicas o relacionadas con el puesto	Puestos similares	Búsquedas en la Web
Empleadores				
Universidad Autónoma de Monterrey	1 año	1 año*		
Universidad de Costa Rica	Técnicos en Bibliotecología		10 meses**	
	Profesional A		12 meses**	
	Profesional B		14 meses**	
	Profesional C		16 meses**	
Ministerio de Cultura y Juventud	Técnico Servicio Civil 2	2 años		
	Técnico Servicio Civil 3	4 años		
Ministerio de Educación Pública	Bibliotecario 1			
	Bibliotecario 2	2 años		
Ministerio de Economía, Industria y Comercio		2 años		
Tribunal Supremo de Elecciones	Técnico	2 años		X
Alianza Francesa	5 años	2 años*		
Corte Interamericana de Derechos Humanos		X		
Instituto Costarricense de Electricidad	Coordinadora.	X		
	Profesional. 2		X	
Banco Central de Costa Rica				
Coope Ande No. 1 R.L			2 a 3 años	
Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica	5 años	2 años*		
Mckinsey & Company	2 años	1 año*		
Organización de Estudios Tropicales		Práctica demostrada		X
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación		3 años		

* Énfasis en referencia y procesos técnicos.

** En puestos calificables según Instructivo Técnico de Reclutamiento y Selección de la Universidad.

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de los empleadores

Aparte de los requerimientos anteriores, un empleador (Instituto Costarricense de Electricidad) solicita para uno de sus puestos, experiencia en perfiles de clientes y

mercadeo de productos de información. La Organización de Estudios Tropicales, por su parte, pide experiencia en administración de contenido web.

4.1.3.4 Conocimientos requeridos para el puesto

Algunos empleadores, aparte de los requisitos anteriores, solicitan una serie de conocimientos que consideran necesarios y en ocasiones preferibles para quienes desean obtener un puesto laboral. Es así como en el área de conocimientos, se encontró que 18 empleadores valoran trece aspectos básicos que deben manejar sus colaboradores en el campo de la bibliotecología:

- *Temática específica*: hace referencia al enfoque del conocimiento requerido para el desempeño en la unidad de información. Aquí se señala metodologías de investigación para la Universidad Nacional; estructura organizativa de la universidad para el puesto en el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica; edición de revistas para un puesto profesional de la universidad anteriormente indicada; literatura contemporánea para la Alianza Francesa; cooperativismo en Coope-Ande No. 1 R.L.; capacitación en temas de fiscalía para el puesto en el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica y conocimiento del entorno político, científico, económico, social y cultural nacional e internacional para puestos profesionales en bibliotecas públicas y en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- *Ofimática*: este conocimiento es solicitado por 11 empleadores y trata de la “(automatización de oficinas) engloba el conjunto de técnicas, métodos y equipos utilizables en el trabajo de oficina de cualquier entidad” (Desongles, 2005, p. 155), encontrándose entre los paquetes más conocidos comercialmente “Microsoft Office” y en acceso libre, OpenOffice.

- *Servicio al cliente*: si bien esta es una labor propia del quehacer bibliotecológico, constituye un conocimiento específico señalado por dos de los empleadores, como necesario para el personal que se incorpora en puestos bibliotecológicos.
- *Manejo de bases de datos y sistemas informáticos propios de la dependencia*: es solicitado por 7 empleadores, tanto para puestos profesionales como técnicos. En la Universidad de Costa Rica se pide, además, que los profesionales A, B y C tengan conocimiento en paquetes automatizados para bibliotecas. Mientras que para el puesto técnico del Tribunal Supremo de Elecciones se pide preferiblemente el manejo de Siabuc Tribu.
- *Preservación, conservación de recursos bibliográficos y documentales*: este conocimiento es solicitado para un puesto técnico y otro profesional en la Universidad de Costa Rica.
- *Redacción de informes*: se incluye además el saber en redacción y ortografía, que es requerido para dos puestos profesionales de la Universidad de Costa Rica y para Coope Ande No. 1 R.L.
- *Legislación*: hace referencia al conocimiento en la normativa nacional que involucra directamente a la organización en la que se encuentra la unidad de información o al quehacer bibliotecológico, y es solicitado por 7 empleadores, siendo relevante destacar que está presente en todos los puestos ofertados por el Ministerio de Cultura y Juventud, tanto técnicos como profesionales. A nivel de las instituciones públicas que se encuentran bajo el Régimen de Servicio Civil involucra el Estatuto de Servicio Civil, su reglamento y las leyes conexas relacionadas con el empleo público.

- *Aplicación de las Tecnologías de Información y Comunicación*: destacado en la Municipalidad de Cartago y el Ministerio de Educación Pública.
- *Conocimiento en la administración pública costarricense*: solicitado por 4 empleadores, destacándose el Ministerio de Cultura y Juventud por solicitarlo tanto para puestos técnicos como profesionales.
- *Elaboración y manejo de tesauros*: requerido para el puesto técnico del Tribunal Supremo de Elecciones.
- *Idioma*: aquí se hace referencia al manejo, entendimiento o comprensión básica de un segundo idioma, sin que se requiera de un dominio; siendo el inglés el elegido por los 5 empleadores que hacen alusión al tema.
- *Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO)*: es solicitado por 3 empleadores: Tribunal Supremo de Elecciones, Universidad Nacional y un puesto técnico de la Universidad de Costa Rica. En ambas universidades se solicita además como preferible el conocimiento en braille (UCR, en uno de los puestos técnicos).
- *Curso de Didáctica Universitaria*: solicitado para quienes se desempeñan en un puesto de docencia en la Universidad de Costa Rica.

4.1.3.5 Características personales para la contratación laboral

Los empleadores también buscan una serie de características personales que consideran idóneas para el desempeño del personal y logro de los objetivos que persigue la organización. Estas cualidades son valoradas por 17 de los empleadores de esta investigación, e incluidas en las categorías de puestos ocupadas por la población estudiada.

En estos cargos laborales se encontró un total de 40 características personales, siendo las más requeridas por los empleadores y solicitadas en un máximo de 19 puestos y un mínimo de 9 puestos, las siguientes:

- Creatividad
- Facilidad para la expresión y comunicación, tanto de forma oral como escrita.
- Buenas relaciones interpersonales en relación con el trato con los niveles de jefatura, colaboradores, compañeros de trabajo y la capacidad para comunicarse de una manera asertiva con la población de usuarios de la unidad de información.
- Proactividad. Mantener una actitud de mejora constante en el trabajo.
- Servicio al cliente. Disponibilidad y disposición para brindar un buen servicio, atendiendo a la población de usuarios de la mejor manera posible.
- Trabajo en equipo. La coordinación de procesos del trabajo permite garantizar que las funciones u objetivos planteados se alcancen de una forma unitaria.
- Innovación. Esta característica se encuentra ligada a la creatividad y busca poner en práctica la ejecución de nuevos proyectos e ideas en beneficio de la organización.
- Responsabilidad con el trabajo encomendado. Es hacerse responsable del cumplimiento de plazos y de la ejecución de las labores asignadas.

Por otra parte en un total de 8 puestos, los empleadores piden las siguientes características:

- Capacidad analítica

- Discrecionalidad en el manejo de los asuntos encomendados.
- Excelente presentación personal: acorde con la actividad a desempeñar.
- Integridad.
- Interés laboral. Compromiso con el quehacer institucional.
- Orden y puntualidad. Se espera una actitud atenta al orden, la puntualidad y el control de la calidad en el trabajo.
- Solidaridad.

Otras cualidades que solicitan los empleadores, mencionadas en un número menor de puestos, pero no menos significativas son:

- Habilidad para resolver situaciones imprevistas (7 ocurrencias).
- Facilidad para la gestión, organizar y dirigir el trabajo en la unidad de información (incluida en 6 puestos).
- Liderazgo y trabajo bajo presión. (mencionadas en 5 ocasiones)
- Actitud de adaptabilidad al trabajo y disposición al cambio (incluida en 4 puestos).
- Actitud positiva, tolerante, perseverante ante las tareas asignadas y problemas que se presenten. Actualización e investigación permanente.
- Dinámica (persona activa); interés cultural, con pensamiento hábil y crítico; capacidad para la resolución de conflictos (mencionados en 2 puestos).
- Atención al detalle; autocontrol; capacidad de aprendizaje; cosmovisión; diligencia, emprendedurismo; habilidad para el manejo de equipo tecnológico; destreza para realizar cálculos aritméticos; manejo del estrés; precisión (exactitud y fidelidad en la labor desempeñada) y socialización del conocimiento.

En resumen las características personales solicitadas por los empleadores son factores que le ayudan a garantizar la selección del personal antes de la contratación, con miras a una adaptabilidad entre funciones, relaciones interpersonales y las condiciones del trabajo ofertado. A la vez, permite al oferente valorar sus propias cualidades antes de comprometerse con un empleador.

4.1.4 Funciones solicitadas por los empleadores

Los empleadores demandan tareas relacionadas directamente con el cargo que ocupará el bibliotecólogo; estas funciones constituyen también parámetros para que los oferentes midan sus capacidades para la ocupación del puesto y permiten al empleador evaluar el desempeño en el ejercicio del trabajo asignado.

En el caso de las unidades de información de esta investigación se pudo determinar la presencia de 30 tareas encomendadas por sus empleadores, siendo las que más frecuentemente se solicitan, las siguientes:

- Organizar, coordinar y ejecutar labores administrativas de la unidad de información.
- Atender consultas referenciales.
- Coordinar, controlar y ejecutar actividades que genera la biblioteca.
- Mantener controles estadísticos.
- Resolución de consultas y búsquedas especializadas personal y público en general.
- Realizar búsquedas especializadas de superiores.
- Realizar informes.
- Realizar capacitaciones y asesorías.

- Clasificar, catalogar y seleccionar materiales bibliográficos.
- Genera y administra las diversas bases de datos.
- Préstamo de materiales a sala y domicilio.
- Asistir a capacitaciones.
- Depurar bases de datos.
- Devolución de materiales y acomodo en la colección.
- Elaborar bibliografías, índices y reseñas bibliográficas.
- Adquisición de materiales bibliográficos.
- Servicio de alertas y boletines
- Uso de redes sociales para consultas o solicitudes.
- Control de publicaciones periódicas
- Adquisición de materiales audiovisuales.
- Préstamos interbibliotecarios

Como funciones menos solicitadas por la mayoría de los empleadores se encuentran las siguientes actividades:

- Control de equipo de cómputo en la sala de estudio.
- Visitas guiadas por la unidad de información.
- Diseño, ejecución y evaluación de planes operativos y presupuestos.
- Realización de investigaciones.
- Servicios y productos para personas con necesidades educativas especiales.
- Mantenimiento de la colección.

- Control de morosidad, multas y ventas de servicios.
- Apoyo en la selección, nombramiento y capacitación del personal nuevo.
- Selección, organización y control de las labores realizadas por estudiantes becados.

Todas estas funciones, mencionadas anteriormente, constituyen un elemento importante para la valoración del perfil ocupacional de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, que se estará elaborando más adelante.

4.2 De las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica

En esta sección se hace referencia directa a las personas graduadas que trabajan para los empleadores anteriormente mencionados. La población de estudio está conformada por 66 personas, quienes cumplen con los requisitos que se exponen a continuación:

- Ser personas graduadas de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, promociones a partir de la última reforma al Plan de Estudios realizada en el año 1990.
- Contar únicamente con el título de bachiller universitario en Bibliotecología, es decir, que no hayan obtenido la licenciatura en la especialidad, al momento en que se recopiló la información.

- Pertenecer a la población económicamente activa, con lo que se excluyen personas pensionadas y quienes no se encuentran laborando.
- Trabajar en labores inherentes a la Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- En el caso de poseer otro título universitario, en otra carrera, se considera únicamente como parte del estudio si su trabajo es más relativo a la Bibliotecología que a su otra profesión, esto se denota en los requisitos que se deben cumplir para la ejecución del puesto y las labores a desempeñar.
- La unidad de información o empresa en que laboran se localiza en alguno de los cantones que conforman la Gran Área Metropolitana (ver anexo 4). De igual manera, puede tratarse de una persona que realiza el ejercicio liberal de la profesión y tiene entre su área de cobertura al menos uno de los cantones que pertenece al área geográfica definida para el estudio.

En un inicio, se logra recopilar la información de 88 personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, del Plan de Estudios que interesa a esta investigación; no obstante, un total de 22 personas no pudieron ser incluidas por diferentes razones (estaban fuera del país, formaban parte del equipo de investigación, no pudieron ser contactadas en el período de recolección de información, entre otros), por lo que se procede a trabajar con el 75% de la población total. Este dato se considera como una cantidad relativamente alta de personas, lo cual brinda fuertes evidencias y medidas estables de que los resultados aquí obtenidos son estimaciones bastante próximas a los parámetros reales de la población.

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario de 16 preguntas, en su mayoría de tipo cerradas, que fue aplicado de forma impresa, telefónica y electrónica a la población en estudio.

La información recopilada a partir del cuestionario, se presenta dividida en cuatro secciones:

- Descripción de la población.
- Aspectos laborales y del puesto ocupado.
- Caracterización del puesto y funciones realizadas por las personas graduadas.
- Formación académica

4.2.1 Descripción de la población

Para conocer con más detalle la población con la que se trabaja en este estudio, es importante destacar algunos aspectos sociodemográficos, tales como el sexo, la edad, el sector laboral en el que se desempeñan, así como la ubicación geográfica de los lugares en los que ejecutan su trabajo.

4.2.1.1 Género de la población

De las 66 personas encuestadas, un total de 48 son mujeres y 18 son hombres, representando un 72,7% y un 27,3%, respectivamente. Esto evidencia una feminización de la profesión bibliotecológica costarricense, feminización que responde también a características o preferencias que la sociedad señala, deben ser para mujeres u hombres; donde un mandato de cuidado dado por razones de género a las mujeres, demarca preferencia por carreras ligadas a la educación, como una forma de continuar en el campo laboral con el cuidado encomendado socialmente.

La feminización de la profesión se ha visto reflejada también desde que el Departamento de Bibliotecología y Ciencias de la Información (1980-1989),

antecesor de la actual EBCI, formaba parte de la Escuela de Administración Educativa; donde se determinó que para el año 1987 en esta Escuela (sin hacer segregación de departamentos), se contaba con un 29,4% de hombres, implicando con ello que prácticamente tres cuartas partes de la población eran mujeres. (Vargas-Pizarro, 1997).

Años más tarde, el estudio de Carcedo (2007), encuentra una población matriculada en la Escuela de Bibliotecología de la Universidad de Costa Rica, I ciclo del año 2006, de 319 estudiantes, de los cuales 246 eran mujeres (77%) y 73 hombres. Para el I Ciclo del año 2011, se hace evidente un leve incremento en la población masculina matriculada en la EBCI, 84 hombres que representan un 30% de la totalidad de la matrícula reportada (Carcedo y Amador, 2012), sin embargo la población de estudiantes continúa siendo mayoritariamente femenina.

Respecto al incremento, en el ingreso de varones a las carreras de la EBCI se pudo denotar que se mantiene en crecimiento, sin embargo, según el análisis realizado de los datos de admisión facilitados por la Secretaría de la Escuela (EBCI, comunicación Personal, 18 marzo del 2014), no llegó al 40% en la matrícula correspondiente a los años 2013 y 2014.

A nivel nacional Oporta-Sevilla (2014) señala como razones para el aumento en la cantidad de varones que estudian las carreras de Bibliotecología impartidas en el país, factores relacionados con la carencia de empleo en ciertas “profesiones tradicionalmente asociadas a hombres, las necesidades económicas actuales, así como el leve (para unos) o gran cambio (para otros), en paradigmas de lo que ahora es ser masculino o femenino” (párr.2).

En cuanto a la información estadística que denota una feminización de la población en estudio, es importante destacar que los datos del Estado de la Educación Costarricense, en el periodo 2000-2007, muestran una alta incidencia en la graduación universitaria de mujeres en las carreras de las áreas de ciencias

sociales (71% de mujeres) y la educación (80% de mujeres). (Proyecto Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2013). Con lo que se refleja que el fenómeno de la feminización en Bibliotecología, en el caso específico de la Universidad de Costa Rica, se relaciona con el área del conocimiento en que se encuentra inscrita la EBCI, que es la Facultad de Educación.

La frecuencia de mayor cantidad de mujeres bibliotecólogas que hombres se hace evidente también en datos extraídos del Colegio de Profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Costa Rica, en donde de cada 10 personas agremiadas, 9 son mujeres.

Esta diferencia en cuanto al sexo presente en hombres y mujeres se plasma también en países como España, Colombia y Venezuela, donde estudios realizados aseguran un mercado laboral bibliotecológico altamente femenino. (Tejada y Moreiro, 2003; Pirela y Portillo, 2008; Delgado, 2005).

4.2.1.2 Edad de las personas graduadas

En cuanto a la edad, el estudio evidencia una población de mujeres con una edad promedio, de 35,6 años y en el caso de los hombres, con una edad promedio de 33,8 años. Haciendo evidente que las personas graduadas, de la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información son personas jóvenes, según los parámetros costarricenses y adultas jóvenes, según la medida de Naciones Unidas.

Para analizar lo anterior, Naciones Unidas (2012) tiene una clasificación para las diferentes etapas de la vida según la edad que tenga la persona, de tal forma que establece los siguientes parámetros, haciendo la salvedad de que los rangos pueden variar según el país:

- Juventud: 15 a 24 años, (comprendiendo parte de la adolescencia establecida de los 10 y los 19 años y la niñez que llega hasta los 18 años)
- Adultos jóvenes: personas cuyas edades se encuentran entre los 25 y los 39 años;
- Adultos: quienes tienen edades entre los 40 y los 59 años;
- Población de edad avanzada: personas de 60 años y más.

En el caso de Costa Rica (MCJD, 2002), la Ley General de la Persona Joven establece la juventud como el período de tiempo que abarca entre los 12 y los 35 años, comprendiendo parte de la adolescencia y del período como adultos jóvenes.

Cuando la población en estudio es vista por rangos de edades, se observa que la mitad de las personas graduadas (tanto mujeres como hombres) se encuentran en el rango que va de los 25 a los 35 años, denotando al incorporar la población de 22 a 24 años, una población mayoritariamente joven.

Cuadro 20
POBLACIÓN SEGÚN RANGO DE EDADES, 2014

Edad	Mujeres	Hombres	Total
22-24	5	1	6
25-35	24	9	33
36-39	3	3	6
40-49	6	4	10
50-55	9	0	9
56-60	1	1	2

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Para el Programa Estado de la Nación (2003) “las edades que delimitan la definición de persona joven en Costa Rica, abarcan los años de formación educativa, entrada a la fuerza de trabajo y formación de la familia” (p. 13); destacándose esta etapa de la vida por la independencia económica y la definición de metas por parte de quienes se encuentran en edades que oscilan entre los 25 y los 35 años.

Además, según el INEC (2013c), esta población joven se caracteriza por encontrarse en la parte más ancha de la pirámide de población a nivel nacional, tener la tasa más alta de fecundidad, posponer su edad para el primer matrimonio respecto de generaciones anteriores, siendo así que los 30,06 años marcaron la edad promedio para casarse las mujeres, en el año 2012, mientras que los hombres lo hicieron a los 33,52 años.

En síntesis, la mayoría de la población en estudio se encuentra a poco tiempo de haber concluido su formación académica e iniciando una etapa de inserción en el mercado laboral, paralela al desarrollo de proyectos de vida personales, que implican la formación de una familia, donde la estabilidad en el trabajo y una buena remuneración económica son factores que inciden en sus preferencias laborales, permitiéndoles satisfacer los requerimientos de vivienda, alimentación, salud y bienestar general de sus familias.

4.2.1.3 Sector laboral en el que se desempeñan las personas graduadas

En relación con el sector laboral en el que trabaja la población, se determinó que de las 48 mujeres, 41 de ellas laboran para el público, 5 en el sector privado y 1 para un organismo internacional (para 1 persona, no se pudo obtener la información sobre el sector al que pertenecía). En el caso de los 18 hombres

estudiados, 15 de ellos ocupan un puesto público, mientras que 2 lo hacen en el sector privado y 1 para un organismo internacional.

A manera de resumen, la mayoría de la población (84,8%) se desempeña en trabajos bibliotecológicos del sector público costarricense, donde casualmente, según se pudo ver en el cuadro 18 del mercado laboral costarricense, se encuentra el 58,8% de las unidades de información públicas de la Gran Área Metropolitana; teniendo este campo laboral un mercado accesible, que puede ofrecer una mayor estabilidad, mejor reconocimiento profesional que se refleja en un mejor salario, facilitando en muchos casos la continuación de los estudios universitarios al brindar oportunidades para conciliar la vida laboral con la académica.

En cuanto al sector privado, cabe notar que es una población muy reducida la que labora en este sector (10,6%), siendo relevante destacar una ocurrencia laboral en zona franca y otra en el ejercicio liberal de la profesión, mostrando con esta última la factibilidad del desarrollo del emprendedurismo en la Bibliotecología y la apertura a nuevas fuentes laborales.

Por otra parte, también se encontró un 3% de la población laborando para organismos internacionales, abriendo con ello nuevas oportunidades de difusión del quehacer bibliotecológico nacional a la comunidad internacional.

4.2.1.4 Ubicación geográfica de los lugares de trabajo

En términos generales, el mercado laboral bibliotecológico de la población en estudio, se concentró en la provincia de San José. Es así como el 57,6% labora en el cantón de Montes de Oca de esa provincia, mientras que el resto de personas se distribuye en diferentes localidades de la Gran Área Metropolitana; lo anterior se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 21
**DISTRIBUCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO,
 SEGÚN CANTÓN EN EL QUE EJECUTA EL TRABAJO, 2014**

<u>Cantón</u>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Montes de Oca	38	57,6
San José - Central	12	18,2
Alajuela - Central	2	3,0
Curridabat	2	3,0
Desamparados	2	3,0
Santa Bárbara	2	3,0
Heredia - Central	2	3,0
Cartago - Central	1	1,5
Escazú	1	1,5
La Unión	1	1,5
Paraíso	1	1,5
NS/NR	2	3,0
Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

De estas personas que trabajan en el cantón de Montes de Oca, 32 lo hacen en universidades estatales, 3 para otras instituciones públicas (Sugeval e ICE), una para una de las bibliotecas escolares del MEP, otra para el sector privado (OET) y la última para un Organismo Internacional (CIDH). Dejando ver que prácticamente la mitad de la población (48,5%), labora en bibliotecas universitarias, lugares donde se atienden usuarios académicos e investigadores cuyas demandas de información y de servicios son muy específicas y especializadas.

Ahora bien, de quienes trabajan en unidades de información de las universidades estatales de Montes de Oca, 28 personas laboran en la Universidad de Costa Rica² y 2 en la Universidad Estatal a Distancia. Es así como de quienes trabajan para la UCR, 25 lo hacen para el Sistema de Bibliotecas, Documentación e

² Dos personas que laboran en la UCR no trabajan en unidades de información, se dedican a la docencia, razón por la que no se incluyen en este dato.

Información (SIBDI) y las otras tres en unidades independientes dentro de la misma universidad. Este dato indica, que 4 de cada 10 personas graduadas (42,4%) de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, se involucran laboralmente con alguna biblioteca o unidad de información de la Universidad de Costa Rica, donde fue formado como profesional de la información.

Esta realidad es sumamente interesante para este estudio, dado que denota, dentro de las aspiraciones laborales de la población graduada, una estima por el ingreso a trabajar en las bibliotecas del SIBDI. El hecho de que dentro del proceso de formación, en algunas asignaturas específicas se realicen prácticas en distintos departamentos de estas bibliotecas, permite al estudiante una aproximación al tipo de labores que allí se realizan y un acercamiento a las personas que son funcionarias de la institución. Por lo que, estas prácticas y en otros casos, la asignación de horas estudiante u horas beca, generan oportunidades de vinculación laboral con la Universidad de Costa Rica.

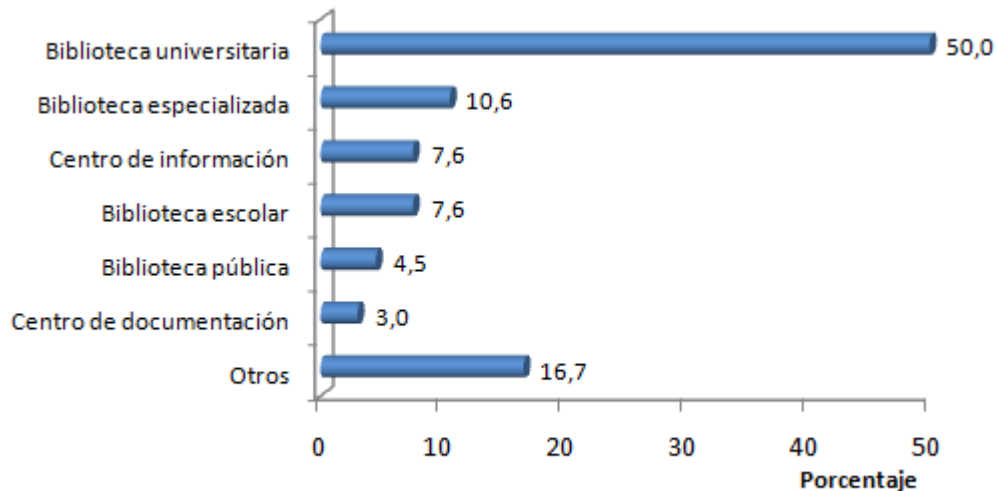
4.2.2. Aspectos laborales y del puesto

Entre los aspectos laborales y los concernientes al puesto, se investigó sobre los tipos de unidades de información en las que se desempeñan las personas graduadas, considerando además si pertenecían al sector público, privado u organismo internacional, así como la categoría del puesto ocupado, la estabilidad laboral y la jornada laboral desempeñada.

4.2.2.1. Tipología de las unidades de información

La distribución de la población en estudio según el tipo de unidad de información en la que se desempeñan actualmente, tiene coincidencia con el aspecto anteriormente señalado, en donde la biblioteca universitaria se identifica como el principal lugar de trabajo de las personas encuestadas. Sin embargo, se debe anotar que la clasificación que se presenta en el siguiente gráfico, responde a la valoración dada por las personas encuestadas.

Gráfico 9
TIPO DE UNIDAD DONDE LABORAN LAS PERSONAS GRADUADAS, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Como se aprecia en el gráfico anterior, la mitad de los informantes laboran en bibliotecas universitarias, reflejando una relación perenne en la formación universitaria en bibliotecología y la posibilidad de laborar en este tipo de biblioteca, que históricamente fue una de las necesidades primordiales que dieron origen al establecimiento de la Carrera de Bibliotecología, como una opción académica ofrecida por la Universidad de Costa Rica.

De estas 33 personas graduadas que indican laborar en las bibliotecas universitarias, en el sector público se encuentran 24 trabajando en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la UCR³, mientras dos lo hacen para otras bibliotecas vinculadas con esta Universidad, pero que no forman parte del SIBDI, dos personas laboran en la biblioteca de la Universidad Estatal a Distancia, una en la Universidad Nacional Autónoma y otra en la Universidad Técnica Nacional.

El grupo anterior es complementado con el sector privado universitario que ofrece opciones laborales a las personas graduadas en Bibliotecología, identificándose que dos personas laboran para la Universidad Autónoma de Centro América (UACA) y una para la Universidad Autónoma de Monterrey, ambas casas de enseñanza ubicadas en la provincia de San José.

Por otra parte, se encuentran quienes trabajan en las bibliotecas especializadas, los centros de información y las bibliotecas públicas, que en conjunto representan un poco más de la tercera parte de las fuentes de trabajo para la población en estudio, siendo además parte de las unidades de información contempladas como potencial mercado laboral para quienes se forman en la carrera del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.

En cuanto a las bibliotecas escolares, en los cuadros 12 y 16 del mercado laboral costarricense de esta investigación se hace evidente que son la mayoría de las unidades de información localizadas en la Gran Área Metropolitana, siendo el Ministerio de Educación Pública el empleador que tiene la mayor cantidad de unidades de información; sin embargo, el número de profesionales de este estudio vinculados con las bibliotecas del sector educativo demuestra que la escogencia del bachillerato especializado en Ciencias de la Información no es una opción

³ Una persona que trabaja para el SIBDI, clasificó la unidad de información en la que labora como biblioteca especializada.

viable para vincularse posteriormente a este tipo de biblioteca. Para ello, se oferta un énfasis en Bibliotecas Educativas que les permite un desempeño más ligado al ámbito educativo y curricular, así como mejores opciones salariales según las categorías que maneja el Ministerio de Educación Pública⁴.

Es importante indicar, además, que un 16,7% de los informantes dice que su tipo de unidad laboral es “otra”, haciendo notoria la existencia de un nuevo mercado laboral, vinculado con instituciones que también administran centros de información especializados o realizan labores donde se requiere un profesional en la disciplina bibliotecológica. Es así como las unidades mencionadas por ese segmento de la población graduada fueron las siguientes:

- Escuela de Bibliotecología de la Universidad de Costa Rica (en 2 ocasiones).
- Biblioteca digital.
- No se desempeña en Unidad de Información.
- Centro de Asesoría para el Comercio Exterior.
- Vicerrectoría de Acción Social de la Universidad de Costa Rica.
- Repositorio y portal de revistas.
- Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.
- Institución pública (Archivo Nacional)
- Sistema de Información
- Gestión de Administración del Conocimiento.

⁴ Ver sección 4.2.2. Categoría de los puestos desempeñados, para más datos sobre las categorías en bibliotecas escolares.

La opción Escuela de Bibliotecología, fue anotada en dos ocasiones y al revisar los datos se encontró que ambas personas laboran en docencia, mostrando con ello un trabajo de motivación realizado desde la misma EBCI para reclutar y formar su propio capital humano, encargado de la formación bibliotecológica para los futuros profesionales en las carreras que se imparten.

El desempeño de personas graduadas en Bibliotecología vinculadas a la gestión de bibliotecas digitales, repositorios y portales de revistas, forma parte de las nuevas actividades que permiten la incursión de los profesionales en Bibliotecología “en los sistemas de información digitales y/o virtuales” (Escalona, 2008, párr. 18), manifestando con esto que en Costa Rica, este es también un mercado emergente, relacionado con la producción editorial, la investigación, la informática, entre otros campos, que demandan de distintos conocimientos a los adquiridos en el plan de estudios del bachillerato en estudio.

Finalmente, en este grupo de “otros” se presentó la modalidad del trabajo liberal, donde la persona informante indica “no se desempeña en unidad de información” debido a que realiza consultorías, mediante las que vende sus servicios profesionales, en el campo de la Bibliotecología a empresas de cualquier sector que los requiera y con quien se logre firmar un contrato laboral, utilizando con ello sus conocimientos en mercadeo de la información.

Al relacionar el tipo de unidad de información donde se desempeña la población en estudio con el sector laboral al que pertenece (público, privado u organismo internacional), se encuentra la relación presentada en el siguiente cuadro.

Cuadro 22
**Distribución de personas graduadas según tipo de unidad laboral,
 por sector de trabajo, 2014**

<u>Tipo de unidad</u>	<i>Sector público</i>	<i>Sector privado</i>	<i>Organismo internacional</i>
Biblioteca escolar	5	0	0
Biblioteca pública	3	0	0
Biblioteca especializada	5	1	1
Biblioteca universitaria	30	3	0
Centro de información	3	1	1
Centro de documentación	2	0	0
Otros*	8	2	0

*una persona adicional sin identificar sector

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

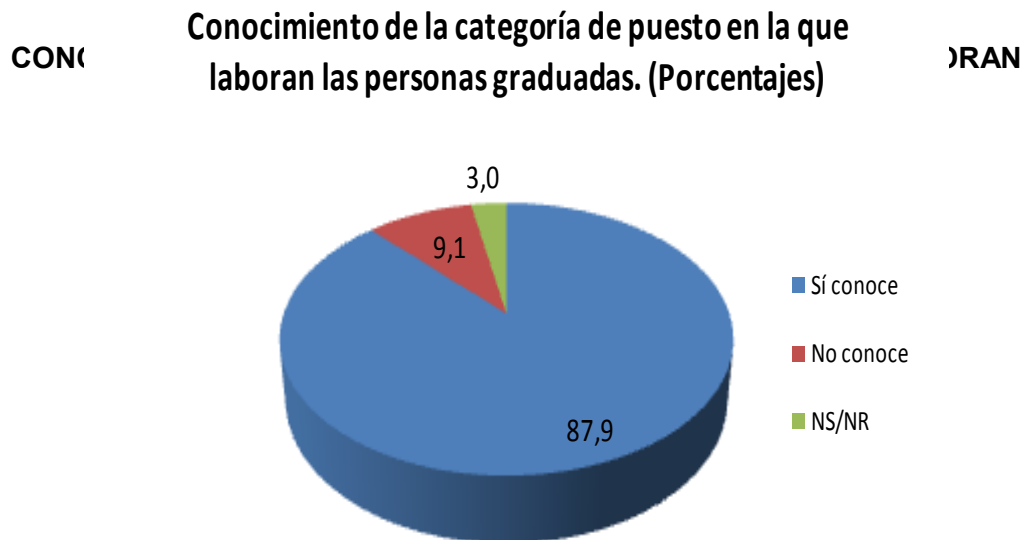
Se aprecia que de las 56 personas que laboran en el sector público, más de la mitad labora en alguna biblioteca universitaria, mientras que un 8% lo hace en bibliotecas escolares. De las 7 personas que laboran en el sector privado, 3 de ellas laboran en bibliotecas universitarias, 1 en una biblioteca especializada y otra en un centro de información.

En cuanto a las personas que marcaron la opción Otros, que representan en cierta forma el campo de la innovación bibliotecológica, se tiene que en conjunto representan 14% dentro del sector público y un 29% dentro del sector privado.

Lo anterior permitió concluir que al ser el mayor empleador el sector público, la población de personas graduadas podría gozar de una mayor estabilidad laboral, donde los beneficios que percibe le motivan a permanecer por más tiempo en el puesto contratado.

4.2.2.2 Categorías de los puestos desempeñados

La población fue indagada por la categoría del puesto en el que se desempeña, obteniéndose la distribución que se presenta en el siguiente gráfico.



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Este gráfico muestra que alrededor del 88% de las personas graduadas sí conocen su categoría de puesto, mientras que un 9,1% lo ignora. Entre quienes forman parte del sector privado, solamente tres personas conocen el dato respectivo, con lo que se puede concluir que no existe una clara definición de categorías, que las personas se contratan como bibliotecólogos en distintas unidades de información y que no se considera relevante hacer esta distinción de puestos, usual en el sector público.

A partir de la información brindada por las personas graduadas que sí conocen su categoría de puesto, en el siguiente cuadro se despliega la clasificación general que se hace de los puestos con independencia de la disciplina en la que se aplica.

Cuadro 23
CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE PUESTOS, SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS GRADUADAS, 2014

<u>Categoría de puesto</u>	<u>Frecuencia</u>
Técnico especializado en Biblioteca	22
Profesional A	9
Profesional 2	7
Profesional	4
MT4	2
Técnico de Servicio Civil	2
MT5	2
Docente	2
Profesional B	2
Profesional 1	1
Asistente de Fiscal	1
MT2	1
Asistente de Biblioteca	1
Profesional C	1
Coordinadora Gestión del Conocimient	1
Profesional A	1
<i>(Asistencial en Sistemas de Info. Documental)</i>	1

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Como puede apreciarse, las categorías de puestos son muy variadas según lo manifestaron las personas encuestadas, predominando la de Técnico especializado en Biblioteca (con 22 personas). Este puesto específico corresponde a una categoría empleada en la Universidad de Costa Rica (donde para su ocupación no se solicita el título universitario).

Las categorías Profesional A y Profesional 2 (con 9 y 7 personas respectivamente), son puestos que requieren de un título universitario, mínimo de bachillerato). Para el restante de categorías exhibidas, se observa que la cantidad de población informante que se encuentra en cada una de ellas es relativamente muy poca (entre 2 y 1 persona por categoría).

Cabe destacar la presencia de puestos con denominaciones MT4, MT5 y MT2 que corresponden a quienes laboran para el Ministerio de Educación Pública, donde el título de Bachiller en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, no tiene el mismo reconocimiento profesional otorgado a la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Escolares, dado que no es considerado atinente para formar parte de la carrera docente establecida en el Título II del Estatuto del Servicio Civil. De tal forma que quienes trabajan para esta institución y no disponen de la formación en docencia y currículo, reciben como categoría de puesto la misma que un técnico graduado de la Universidad Estatal a Distancia.

Según el Estatuto del Servicio Civil (2012), en la categoría MT2 se clasifica a quienes se han graduado de otras carreras de la Universidad de Costa Rica y tienen aprobados los estudios pedagógicos requeridos para la enseñanza media o a quienes, sin poseer los estudios pedagógicos mencionados, tienen un doctorado o licenciatura de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica, con lo que se refleja que la categoría ocupada no guarda relación con los estudios realizados y brinda la posibilidad de desempeñarse en una unidad de información.

Además, es destacable que quienes poseen una categoría de puesto MT4 y formaron parte de esta investigación, se trata de dos personas que además del énfasis en Ciencias de la Información poseen el énfasis en Bibliotecas Escolares, con lo que el reconocimiento en la categoría del puesto refleja esa condición. Por otra parte, quienes se encuentran en la categoría MT5 requieren de una licenciatura para esta acreditación, sin embargo, según los datos que se tienen no han obtenido la licenciatura en Bibliotecología, reflejando con ello que este título fue logrado en una carrera del campo de la docencia.

4.2.2.3 Estabilidad laboral

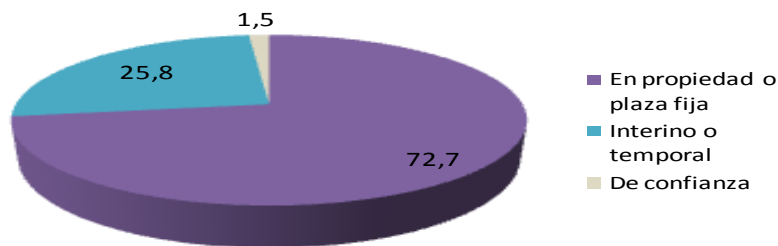
En relación con la estabilidad laboral como característica relevante en el tema de la contratación, un 73% de la población estaba trabajando en un puesto en propiedad o plaza fija, mientras que casi 1 de cada 4 personas graduadas laboraba en un puesto interino o temporal. Esta estabilidad, podría ser consecuencia de que un 84,8% de las personas graduadas laboran para el sector público costarricense, como se mencionó en la sección 4.2.1.3 de este análisis. Este sector, mediante convenciones colectivas, reglamentos institucionales y el mismo Estatuto del Servicio Civil, brinda una mayor protección laboral a sus empleados; prerrogativa que se convierte en una razón para que quienes se vinculan en puestos no profesionales de la UCR prefieran permanecer allí con poca movilidad laboral, aunque sepan que las oportunidades de ascenso son muy limitadas. Sin embargo, cuando se observa en detalle, se encuentra que la cuarta parte de la población que se encuentra interina trabaja para el sector público (excepto una persona que marcó interina, pero labora de manera independiente). Siendo así que de un total de 17 personas interinas, 11 laboran para la Universidad de Costa Rica. En este último caso, la posibilidad de cambiar su situación es muy alta, dado que en esta institución de educación superior, opera una política denominada de “desinterinización”, mediante la que a partir del año 2012, en forma gradual, se busca asegurar los nombramientos en propiedad de quienes tengan más de tres años laborando de forma interina.

A continuación se presenta un gráfico en donde se muestra la distribución de la población, según el tipo de contratación.

Gráfico 11

TIP **IAS**

Tipo de puesto en el que están contratadas las personas graduadas. (Porcentajes)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

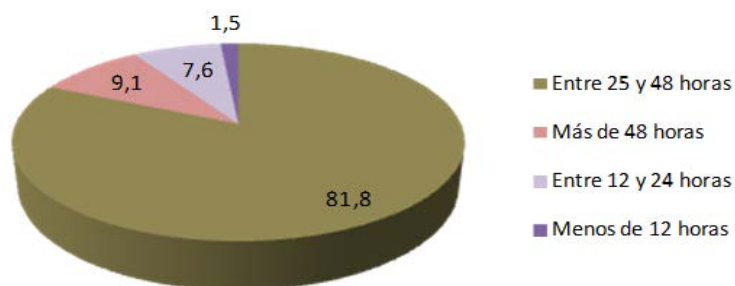
Otros estudios realizados por la EBCI con personas graduadas mencionan la estabilidad laboral como parte de las condiciones imperantes en el mercado bibliotecológico costarricense y se relaciona con una incursión temprana al trabajo, que permite permanencia en el empleo al momento de concluir los estudios universitarios (UCR. EBCI, 2012).

4.2.2.4 Jornada laboral

Por otra parte, la jornada laboral semanal en la que se desempeña cada uno de los informantes, se encuentra distribuida tal y como lo presenta el siguiente gráfico.

Gráfico 12

JORNADA LABORAL SEMANAL EN LA QUE SE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS GRADUADAS, 2014. (PORCENTAJES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se observa que la gran mayoría de la población (alrededor de 8 de cada 10 personas) trabajaba entre 25 y 48 horas semanales, mientras que alrededor de un 9% laboraba más de 48 horas semanales. Siendo relevante destacar aquí la relación que se puede establecer entre las cifras anteriores y quienes trabajan para el sector público, donde un 87,8% labora para este sector y un número muy cercano (90,1%) de la población trabaja en unidades de información con jornadas mayores a medio tiempo o de tiempo completo, dos modalidades de contratación muy atractivas para las personas graduadas.

Además, los datos de la jornada laboral cumplen con el hallazgo encontrado en el estudio de Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses, donde se encontró que en la carrera de Bibliotecología, a nivel nacional, no existía subempleo por insuficiencia de horas (CONARE, 2012), lo cual significa que las personas se encuentran satisfechas con sus jornadas laborales, dado que trabajan la cantidad de tiempo que desean laborar.

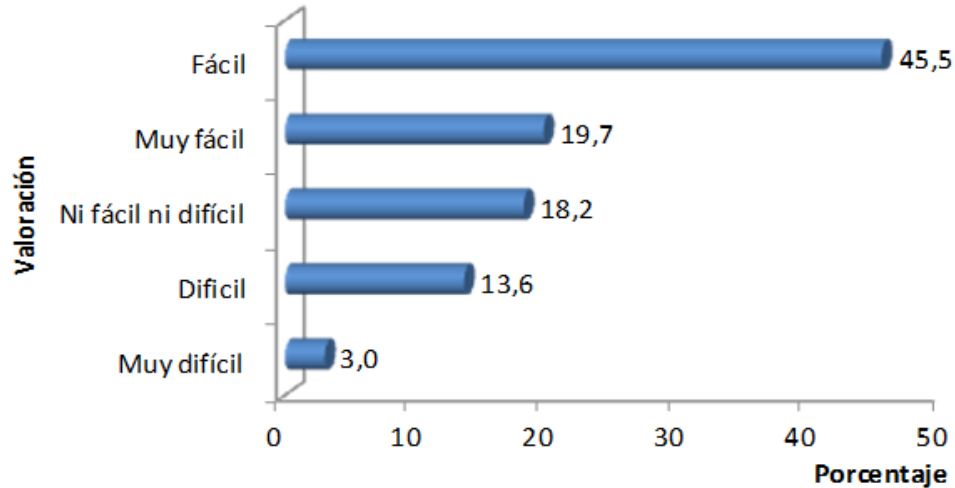
4.2.3 Caracterización del puesto y funciones

En esta sección se brinda información que caracteriza tanto la incorporación de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información al trabajo, como el puesto que desempeñan dentro del mercado laboral bibliotecológico costarricense.

4.2.3.1 Vinculación al mercado laboral

Es así como al inquirir sobre la valoración que tiene la población informante sobre su incorporación al mercado laboral, se obtienen los resultados que se muestran a continuación.

Gráfico 13
VALORACIÓN DE LA PERSONA GRADUADA SOBRE EL NIVEL DE DIFICULTAD PARA INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se puede apreciar que alrededor del 65% de la población opinó que la incorporación al mercado laboral fue fácil o muy fácil. No obstante, casi un 17% de la población indicó que la incorporación al mercado laboral fue difícil o muy difícil, sin que se pueda establecer un grado de dificultad para el ingreso en un puesto o sector determinado, dado que entre quienes señalaron dificultad hay siete personas laborando para unidades de información universitarias, dos en bibliotecas escolares y dos para entidades privadas.

Una opinión expresada por uno de estos profesionales graduados se presenta a continuación:

Encuestado 1: “Hace nueve años sí pero hoy día no es tan fácil” incorporarse al mercado laboral.

Esta situación deja entrever que las opciones para encontrar trabajo en unidades de información fueron favorables, pero que, con el paso de los años la dificultad

aumentó al haber mayor cantidad de personas graduadas anualmente que demandan de un trabajo profesional remunerado.

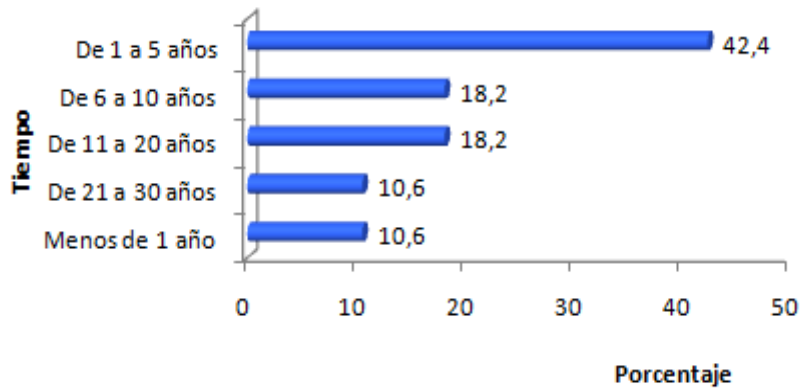
Por otra parte, la valoración de facilidad para el acceso al trabajo, es puesta en evidencia también por varios autores (Moreiro et. al. 2008; Escalona, 2006; Pirela y Portillo, 2008; Tejada y Moreiro, 2003) quienes señalan que es resultado del ingreso al mercado de trabajo en el periodo en que se realizan los estudios universitarios, lo que provoca una alta experiencia laboral en los profesionales al momento de obtener su titulación.

Además, una cuarta parte de la población tiene una opinión neutra e indica que su ingreso en el mercado laboral bibliotecológico fue “ni fácil ni difícil”. De lo anterior se puede valorar que en la disciplina bibliotecológica existe un ambiente favorable para la empleabilidad, con gran presencia de unidades de información en centros educativos y entidades públicas que requieren de servicios de gestión de información, haciendo posible un marco de posibilidades de desempeño profesional diverso, con una población joven de reemplazo. Además, la facilidad para encontrar trabajo se presenta por una vinculación estudiantil en el mercado laboral, motivado por el cumplimiento de horas beca, horas asistente, prácticas académicas y el mismo trabajo comunal universitario, entre otros, que permiten que los empleadores le conozcan y le brinden oportunidades laborales.

4.2.3.2 Permanencia laboral

La permanencia en el trabajo fue medida por rangos de años, considerando únicamente el tiempo laboral servido por los graduados en el cargo actualmente desempeñado. Los resultados obtenidos se presentan en el gráfico siguiente.

Gráfico 14
TIEMPO DE LABORAR EN EL PUESTO ACTUAL QUE TIENEN LAS PERSONAS GRADUADAS, 2014. (PORCENTAJES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se aprecia que, poco menos de la mitad de las personas graduadas tenía de 1 a 5 años de laborar en el puesto actual, encontrándose aquí 6 de las 7 personas que trabajan para el sector privado. Además se identificó una población bastante grande que lleva más de 6 años trabajando en este último puesto, donde en conjunto suman un 47% de las personas graduadas e incluye a quienes laboran para organismos internacionales y una persona del sector privado, mostrando con ello que casi una mitad de la población se encuentra permanente e inamovible en su puesto y lugar de trabajo.

Obviamente la medición anterior se hizo únicamente para el último trabajo desempeñado, por lo que no se pueden categorizar las razones por las cuales hay un porcentaje de 10,6% de la población que tiene menos de 1 año de permanencia en el empleo. Especulando, se podría tratar de casos de movilidad por mejores ofertas laborales al obtener el título universitario, de personas que se han graduado recientemente, o por la apertura de nuevas plazas.

Es importante señalar que los registros de la EBCI evidencian que las primeras personas graduadas del programa de la Carrera en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información en estudio, lo hicieron hace menos de 19 años, esto demuestra que el 10,6% de la población tiene más de 21 años laborando en el puesto actual. De igual forma, que iniciaron sus labores en ese puesto siendo estudiantes universitarios y que su condición de graduados universitarios no les modificó la categoría laboral en la que se encontraban.

4.2.3.3 Clasificación del cargo

En cuanto a los cargos en los que se desempeñan actualmente las personas graduadas, se encuentran desde categorías profesionales hasta técnicas y de asistentes, con nombres que varían de una institución a otra y cuya distribución se representa en el siguiente cuadro.

Cuadro 24
CANTIDAD DE PERSONAS GRADUADAS SEGÚN CARGO QUE DESEMPEÑAN, 2014

Cargo que desempeña	Frecuencia	%
Tecnico en bibliotecología y ciencias de la información	19	28,8
Profesional en bibliotecología	18	27,3
Asistente de biblioteca	5	7,6
Administrador de unidad de información	4	6,1
Docente	4	6,1
Técnico Docente	4	6,1
Coordinadora	2	3,0
Investigador	1	1,5
Profesional en bibliotecología y Docente	1	1,5
Profesional en bibliotecología e Investigador	1	1,5
Consultora independiente	1	1,5
Asistente de gestión de información	1	1,5
Asistente de fiscalía	1	1,5
Restaurador de documentos	1	1,5
Administrador de sistemas de información	1	1,5
Responsable unidad de información y Editora de Revista académica	1	1,5
NS/NR	1	1,5
Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se aprecia que la frecuencia más alta fue para dos cargos específicos, mostrando que prácticamente el 30% de la población se desempeñaba como *Técnico en Bibliotecología y Ciencias de la Información* y otro porcentaje igual lo hacía como *Profesional en Bibliotecología* (incluyendo dos categorías que contienen las palabras *docente* e *investigador*). El resto de los cargos desempeñados presentaron porcentajes relativamente bajos; sin embargo, al detallarlos se encuentra que se requiere un título profesional para el ejercicio como técnico docente, docente, asistente de biblioteca (2 ocurrencias en sector privado), investigador, consultora independiente y la coordinación de unidades de información, con lo que se concluye que se trata también de puestos profesionales cuya denominación no refleja la envergadura de su nivel.

En el caso particular de la población de personas graduadas que se desempeñan como técnicos, son profesionales sobrecalificados para las funciones que ejecutan; corriendo el riesgo de una desmotivación por la falta de profesionalización en el trabajo encomendado, o bien, son personas que pueden enriquecer las labores desempeñadas en las unidades de información por su alta preparación académica.

En el caso de la población de personas graduadas en la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, se encontró que 1 de cada 4 graduados que se desempeñan en puestos técnicos laboran en la Universidad de Costa Rica, determinándose que:

- tres personas ya estaban trabajando para la Universidad cuando obtuvieron su título como bachilleres.
- cinco alcanzaron su puesto actual y el título universitario de manera simultánea; lo que refleja que su puesto puede responder a una clase de estímulo por el logro alcanzado, sin embargo, debido a que no se indaga

por puestos anteriores no se puede tener certeza al respecto

- ocho personas ya tenían años de estar acreditados como Bachilleres en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, cuando aceptaron su puesto como técnicos. Lo que hace suponer que hay condiciones en la Universidad de Costa Rica que haga que las personas minimicen el hecho de laborar en un puesto para el que no requiere su preparación académica.

4.2.3.4 Funciones laborales realizadas

Para efectos de esta investigación, es de gran importancia conocer las actividades laborales en las que se desempeñan las personas graduadas de la carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información. Es así como las actividades se agruparon en cinco categorías que guardan estrecha concordancia con la formación ofrecida en el plan de estudios y el perfil de salida del Bachillerato. Estas categorías son:

- a) Administración.
- b) Sistemas de información automatizados.
- c) Investigación.
- d) Servicios y productos.
- e) Tratamiento de la información.

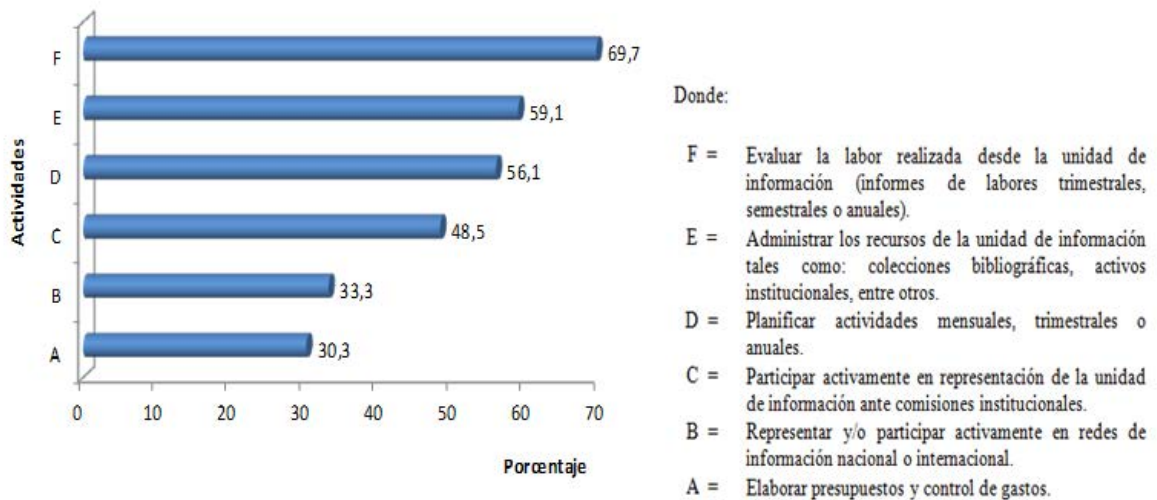
A continuación se presentan los datos obtenidos para denotar cuáles son aquellas actividades que se realizan, principalmente, por parte de la población graduada, en las unidades de información donde laboran. De igual manera se muestran las actividades que son menos frecuentes y por último, aquellas que aportan las

personas encuestadas mediante una pregunta abierta. Además, se encuentran también los datos proporcionados por aquellas personas que no realizan ninguna de las tareas señaladas para cada área, debido a que no se desempeñan en una unidad de información tradicional. Tal es el caso de quienes son docentes, investigadores o asesores. Esto hace que los porcentajes oscilen entre 0% y 60% para la mayoría de indicadores presentados.

a) Administración

En una primera instancia se hace mención a las acciones correspondientes al área de la administración y se presentan en el siguiente gráfico:

Gráfico 15
ACTIVIDADES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA, 2014. (PORCENTAJE DE MENCIONES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

La actividad que fue citada en más ocasiones por el total de informantes es: *Evaluar la labor realizada desde la unidad de información (F)*, con casi un 70% de menciones, en la que se incluye la rendición de cuentas que tienen que dar las instituciones y por ende, cada uno de los departamentos o unidades de

información en donde se desempeñan las personas graduadas, siendo también parte de la visualización del trabajo que se realiza en función de la producción, divulgación, promoción o la gestión realizada. Esta actividad es importante como un indicador del desempeño en un período de tiempo, según las demandas que haga la instancia solicitante de la información.

De igual manera, *Administrar los recursos de las unidades de información (E)*, tiene una recurrencia cercana al 60%, mostrando con ello que dentro de sus responsabilidades está la adecuada ejecución y gestión de los recursos que se asignan a sus labores para su óptimo desempeño, tales como activos institucionales, equipos multimedia y colecciones de recursos bibliográficos.

Con un menor porcentaje, *Planificar actividades mensuales, trimestrales o anuales (D)*, se realiza por un poco más de la mitad de las personas encuestadas, lo que indica que tanto a nivel interno como en la proyección bibliotecológica a la comunidad de usuarios que se atienden, más de la mitad de las personas encuestadas realizan un trabajo programado, que responde a objetivos y metas trazadas previamente, lo que constituye parte del desempeño profesional de cualquier disciplina.

En cuanto a las funciones consignadas en las opciones *Representar y/o participar activamente en redes de información nacionales o internacionales (B)*, *Participar activamente en representación de la unidad de información ante comisiones institucionales (C)* y *Elaborar presupuestos y control de gastos (A)*, a pesar de tener la menor cantidad de ocurrencias, cada una es realizada por aproximadamente un 1/3 de la población y son actividades que se desempeñan principalmente en puestos relacionados con la dirección de una unidad de información, donde se requiere de una persona que ostente un puesto profesional y que participe activamente en la administración de presupuesto y en la toma de decisiones dentro de la institución que le brindó un puesto laboral.

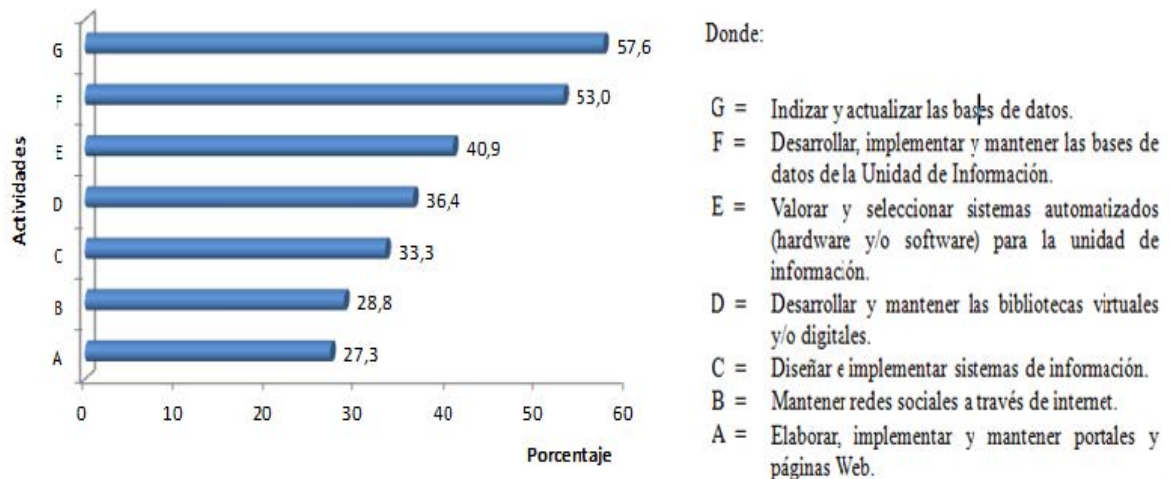
Los datos anteriores permiten concluir que las labores administrativas son afines con el trabajo que realiza la mayoría de la población estudiada, donde las actividades con mayor ocurrencia obtienen una frecuencia de casi el 70% y las de menor ocurrencia un porcentaje superior al 30%; donde se determinó además que un 20% de la población no realiza ninguna de las actividades señaladas.

De esta población que no realiza funciones administrativas se puede determinar que $\frac{3}{4}$ partes laboran en la Universidad de Costa Rica y el resto lo hace para una institución pública, una privada y una no identificada.

b) Sistemas de Información

Como segunda categoría, en el gráfico 16, se despliega la distribución de las actividades del área sistemas de información

Gráfico 16
ACTIVIDADES DEL ÁREA SISTEMAS DE INFORMACIÓN AUTOMATIZADOS, 2014.
(PORCENTAJE DE MENCIONES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

Se aprecia que la actividad *Indizar y actualizar las bases de datos (G)*, es la que tiene una mayor cantidad de menciones, casi un 58%, seguida por *Desarrollar*,

implementar y mantener las bases de datos de la unidad de información (F), realizada por un poco más de la mitad de la población. Ambas son labores primordiales, en la actualidad, en toda unidad de información debido a la gran oferta de sistemas administradores de bases de datos, tanto privativos como de código abierto, y por la necesidad de mantener un recurso de fácil acceso a los registros de los documentos que componen el acervo bibliográfico. Además de que la actividad en automatización de bibliotecas se concentra, principalmente, en mantener un sistema integrado que posibilite también la administración de los usuarios, los préstamos en sus distintas modalidades y la generación de estadísticas.

Las funciones relacionadas con *Valorar y seleccionar sistemas automatizados (E)*, *Desarrollar y mantener las bibliotecas virtuales y/o digitales (D)*, así como *Diseñar e implementar sistemas de información (C)*, tienen todas una frecuencia de más de 1/3 de la población; son actividades relacionadas con el avance y el desarrollo tecnológico requerido en las unidades de información y demandan de nociones actualizadas sobre programación de bases de datos, diseño de recursos Web y de la arquitectura de información que tienen internamente estos sistemas automatizados.

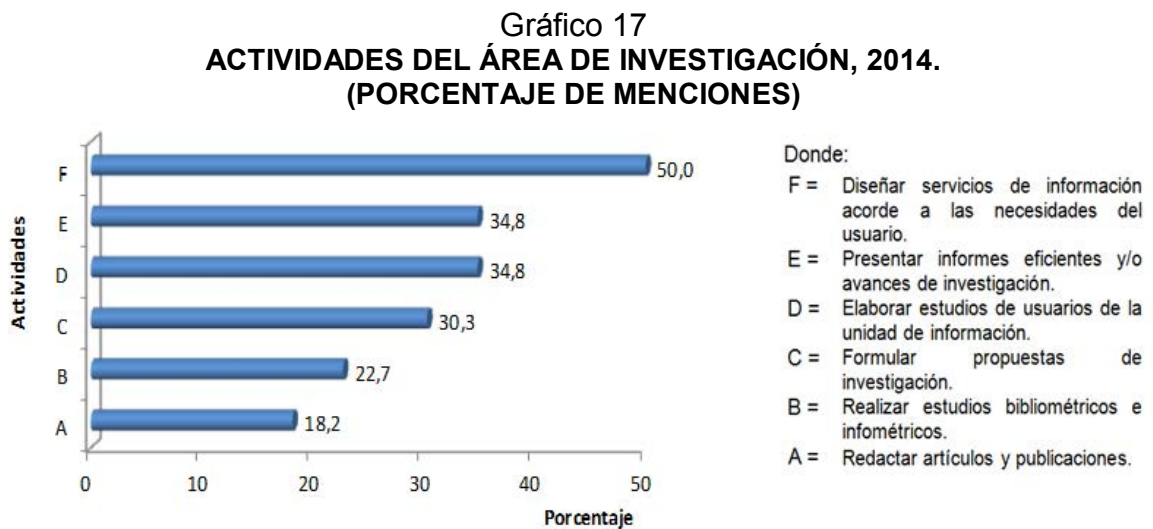
En cambio, los temas de *Mantener redes sociales a través de internet (B)* y *Elaborar, implementar y mantener portales y páginas Web (A)* tienen menor presencia dentro de las funciones desempeñadas, puesto que estas son labores que requieren de un apoyo institucional y de habilidades en diseño Web y en comunicación, por lo general, se designan a personas muy específicas, de las que las personas graduadas forman parte en un porcentaje bajo (alrededor de un 28%).

En general, se encontró en el Área de Sistemas de Información que un 22,7% de la población no realiza ni una sola de las funciones enunciadas, laborando 2/3 de

estas personas para la Universidad de Costa Rica y el resto para otra universidad estatal y cuatro para instituciones públicas.

c) Investigación

En la categoría de investigación se encuentra un comportamiento interesante a nivel de desempeño de las personas graduadas en esta importante labor. Para ello se presenta el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

Las actividades de investigación se presentan con un porcentaje mayor ubicado en el 50% y de ahí a menores porcentajes; siendo este un indicio de la escasa labor investigativa que desarrollan las personas graduadas.

Mientras que *Diseñar servicios de información acorde a las necesidades del usuario (F)*, fue la función más señalada (un 50% de menciones), actividades como *Formular propuestas de investigación (C)*, *Realizar estudios bibliométricos e*

infométricos (B) y *Redactar artículos y publicaciones (A)*, fueron anotadas por menos de 1/3 de la población, denotando que estas son labores escasamente presentes dentro de las demandas de los puestos ocupados por las personas graduadas.

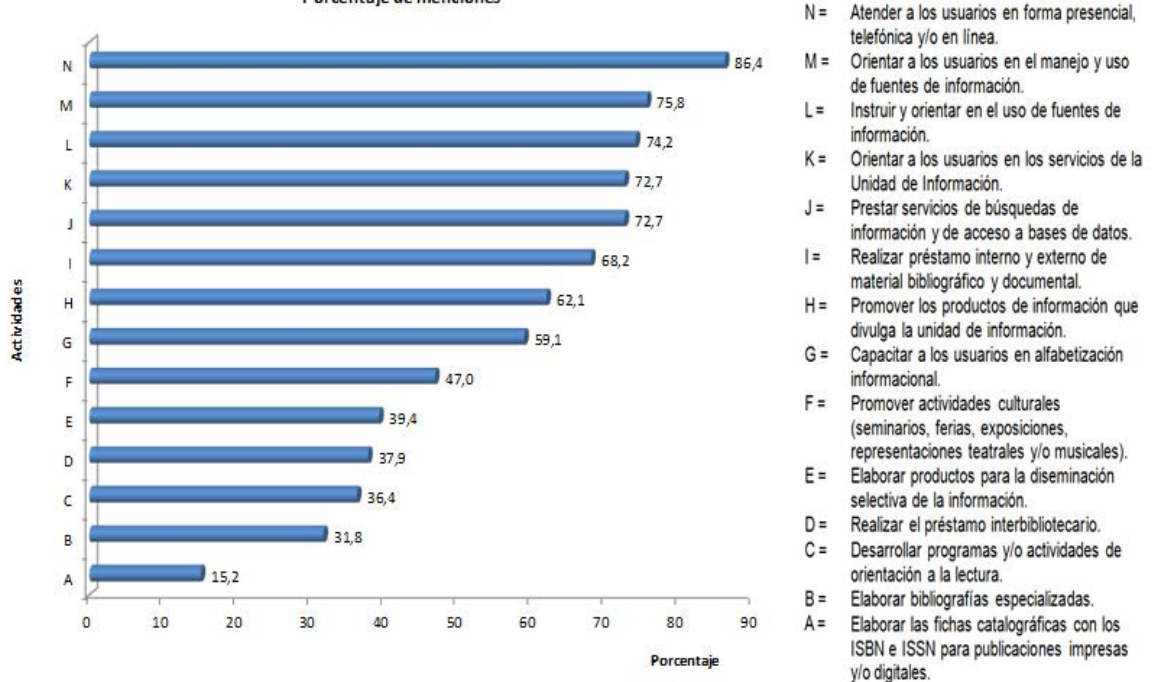
Por otra parte, más de un tercio de la población indica que realiza actividades relacionadas con *Presentar informes eficientes y/o avances de investigación (E)*, así como *Elaborar estudios de usuarios de la unidad de información (D)*, esta última considerada una actividad fundamental para identificar las necesidades de la población real y potencial a quien se dirigen los servicios brindados por la unidad de información, que permite además tener insumos para la toma de decisiones en cuanto a políticas de desarrollo de colecciones, formación de usuarios, la planificación y evaluación de servicios y recursos requeridos.

La investigación y oportuna divulgación de resultados aporta el conocimiento bibliotecológico que se requiere para generar innovación, desarrollo y sustento teórico en la disciplina, aunque el puesto ocupado no lo solicite, siendo por lo tanto preocupante encontrar que un 42,4% de la población estudiada no realiza ni una sola acción relacionada con esta área.

d) Servicios y Productos

En la categoría de servicios y productos se facilitaron 14 funciones que son frecuentes y vinculantes al quehacer de profesionales en Bibliotecología. De tal forma que en el gráfico siguiente se muestran las que obtuvieron de mayor a menor frecuencia de selección:

Gráfico 18
ACTIVIDADES DEL ÁREA DE SERVICIOS Y PRODUCTOS, 2014.
(PORCENTAJE DE MENCIONES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

Del gráfico anterior, se puede observar una alta proporción de respuestas obtenidas (con una frecuencia mayor al 50%) para 8 de las 14 actividades señaladas. Cuatro de las actividades con puntuación más alta están relacionadas con participación en la atención de usuarios y sus necesidades de información.

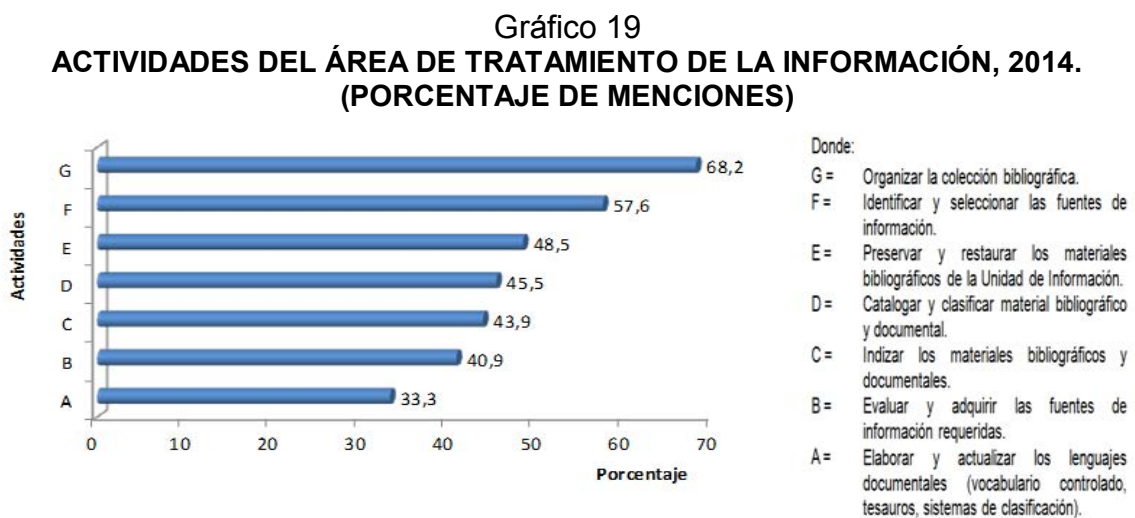
Las tareas que menos cantidad de respuestas lograron son, casualmente, labores muy específicas, relacionadas con la elaboración de bibliografías y con la catalogación en la publicación, conocida por sus siglas CIP y definidas como “el método mediante el cual un documento se debe catalogar antes de su publicación. Para ello los datos se deben imprimir en la contraportada del documento” (Miranda, 1995, p. 6), requiriéndose de servicios bibliotecológicos para la confección de la respectiva ficha catalográfica, cuya oferta se puede dar desde el

ejercicio liberal de la profesión o como parte de las labores que desempeñan las personas graduadas en instituciones que tienen una línea editorial.

Se encontraron, además, siete personas que indican no realizar actividad alguna de esta área, en un caso concreto por ser docente y los otros muestran la especificidad de labores que existen en ciertas unidades de información en las cuales las personas graduadas no tienen contacto con los usuarios para los que ejecutan su trabajo.

e) Tratamiento de la Información

Finalmente, la distribución de las actividades del área Tratamiento de la Información, según cantidad de menciones por parte de la población informante, se presenta en el Gráfico 19, mostrando que la labor citada con mayor frecuencia por el total de informantes es: *Organizar la colección bibliográfica (G)*, con alrededor de un 68% de menciones. Además, en esta área todas las actividades son realizadas por un porcentaje importante de la población en estudio; encontrándose solamente 9 personas que del todo indican no realizar ninguna de ellas.

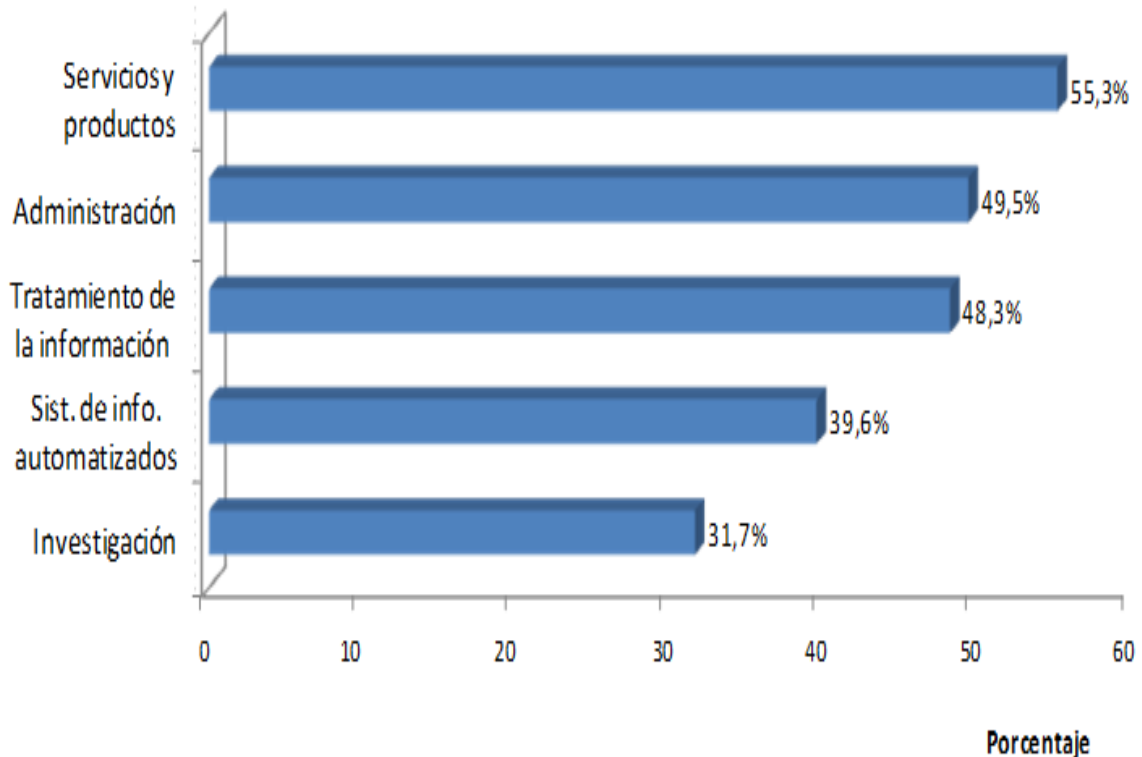


Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

La formación para el tratamiento de la información es brindada por la EBCI, mediante cinco cursos en los que enseña a su estudiantado desde las técnicas básicas para la selección, evaluación y adquisición de los recursos necesarios para la conformación de las diferentes colecciones bibliográficas, hasta las técnicas requeridas para el procesamiento, clasificación e indización de la información, que permitan a sus usuarios acceder a los recursos de una manera rápida. El tratamiento de la información es, por lo tanto, una labor que aparte de ser básica para el trabajo bibliotecológico en toda unidad de información, no es ajena a las personas graduadas tanto del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, como del énfasis en Bibliotecas Educativas. Además constituye uno de los nichos laborales en los que se pueden desempeñar las personas graduadas mediante la modalidad de venta de servicios profesionales, en donde la oferta está dirigida hacia el procesamiento de colecciones o de recursos independientes, a la catalogación en la publicación, al desarrollo de manuales técnicos requeridos por las instituciones para procesos de formación de colecciones y/o descarte; así como en la conversión retrospectiva, la cual es definida como el “proceso de transformar los registros bibliográficos contenidos en soportes no útiles a un sistema en uso, en otros registros legibles por el sistema utilizado según unas normas y especificaciones claramente definidas” (Santos-Aramburu, 2004, p. 103).

A manera de resumen, una vez conocidas las actividades que se ejecutan con mayor y menor frecuencia dentro de cada una de las áreas, resulta de interés determinar en términos proporcionales, la distribución de estas mismas según la representatividad que tienen en cuanto al desempeño profesional de las personas graduadas en sus puestos de trabajo.

Gráfico 20
DISTRIBUCIÓN DE LAS ÁREAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN, SEGÚN REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DE LAS PERSONAS GRADUADAS, 2014. (DATOS PORCENTUALES PARA CADA ÁREA)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Según se aprecia en el gráfico anterior, el área de *Servicios y productos* es la que presenta un mayor porcentaje de ejecución de sus respectivas actividades, mostrando un valor de 55,3%, lo cual significa que de la totalidad de la población más de la mitad hace labores relacionadas con el área de Servicios y productos. Asimismo, se aprecia que el área *Investigación* es la que presenta el menor porcentaje de realización de sus actividades o labores, con tan solo un 31,7%; casualmente esta área debería ser uno de los puntos fuertes en los que se desempeñe el profesional del énfasis en Ciencias de la Información, que le

permita orientar a sus usuarios, principalmente cuando se trata de unidades de información especializadas o donde se requiere el trabajo interdisciplinario. Sin embargo, el hallazgo es congruente con la formación recibida por las personas graduadas, donde a nivel de Bachillerato, la EBCI le da mayor importancia a fomentar de manera teórica-práctica actividades de asistencia al usuario, de procesamiento de información, de administración de las unidades de información, de prestación de servicios; incluyendo solamente un curso de *Métodos de investigación* en el que se ofrecen conocimientos básicos sobre la investigación descriptiva.

4.2.3.5 Actividades emergentes en la bibliotecología nacional

Aparte de las diversas tareas enunciadas en cada una de las áreas, se indagó en el cuestionario a las personas graduadas sobre aquellas labores que realizan y que no fueron contempladas en las categorías anteriormente presentadas, pretendiendo con ello, la recolección de actividades emergentes en el campo de la Bibliotecología y Ciencias de la Información. Como resultado, se obtuvo que algunas labores incluidas por la población en estudio ya se encontraban consideradas dentro de las categorías de selección o que los datos suministrados como nuevos lo que hacían era ampliar en el detalle.

Por lo expuesto anteriormente, la información que se muestra en el siguiente cuadro, exhibe aquellas actividades o labores que, según la población informante, no estuvieron incluidas dentro de las actividades seleccionables.

Cuadro 25
LABORES TAMBIÉN REALIZADAS EN EL TRABAJO ACTUAL POR LAS
Labores también realizadas en el trabajo actual de las personas graduadas

<u>Área administrativa</u>	Frecuencia
Administración de personal	3
Trabajo multidisciplinario	1
Procesos de compra	1
Conocimiento sobre legislación nacional	2
Atender denuncias de colegiados y darles seguimiento	1
<u>Área sistemas de información automatizados</u>	Frecuencia
Exposiciones virtuales	1
Atención virtual	1
<u>Área investigación</u>	Frecuencia
Revisar y proponer artículos para ser publicados	1
Investigaciones de mercado	1
Conocer la realidad mundial	1
<u>Área servicios y productos</u>	Frecuencia
Revisar y proponer artículos para ser publicados	1
Elaboración de material para personas con habilidad reducida	2
Auditorías de información	1
<u>Área tratamiento de la información</u>	Frecuencia
Arquitectura de la información en entornos virtuales	1
Sistematización de la información	1
Elaboración de material	1
Realizar asesorías	1
Digitalización de la información	1

Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Según se observa, para cada área existen algunas labores que también son ejecutadas por algún segmento de la población graduada, teniendo como característica ser actividades muy específicas con escasa coincidencia entre unas y otras. Se detecta, principalmente en el área administrativa, la *Administración de personal* (3 ocurrencias), una labor que por lo general está en manos de personas con el grado de Licenciatura, según el perfil de salida de esta carrera ofertada por la EBCI.

En cuanto al área de investigación se señala: *Revisar y proponer artículos para ser publicados e investigaciones de mercado*, destacando como trabajos no

tradicionales que implican la edición de documentos y aplicación de conceptos de mercadotecnia.

En el área de servicios y productos, la novedad la presenta la *Elaboración de material para personas con habilidad reducida* (2 ocurrencias), nombre así dado por las personas que anotaron la opción para referirse a la producción de material para quienes presentan algún tipo de discapacidad, sin especificar el tipo de material o el tipo de discapacidad. Además en esta misma área, una de las personas informantes incluye la *Auditoría de información*, la cual es definida como el “examen sistemático, planeado, organizado que determina si las actividades y los resultados relacionados con la gestión de documentos cumple con las disposiciones establecidas (métodos, procedimientos, etc.), y si estas se aplican en forma efectiva para alcanzar los objetivos planteados” (Gutiérrez-Garzón, 2003, p. 17).

Por último, en el área de Tratamiento de la información se menciona: *Arquitectura de la información en entornos virtuales* referida a la “organización y el diseño de los sistemas de etiquetado, de navegación y de búsqueda que sean necesarios para ayudar a la personas a encontrar y gestionar la información que necesitan” (Hernández y Nogales, 2000, p. 104), actividad de la que no se encontró evidencia sobre su formación en el programa de estudio del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información. También se hace mención a la *Sistematización de la información*, *Realizar asesorías* y *Digitalización de la información*, tareas que demandan de conocimientos relacionados con el campo de las ciencias de la información, pero con poca presencia en el desempeño de las personas graduadas.

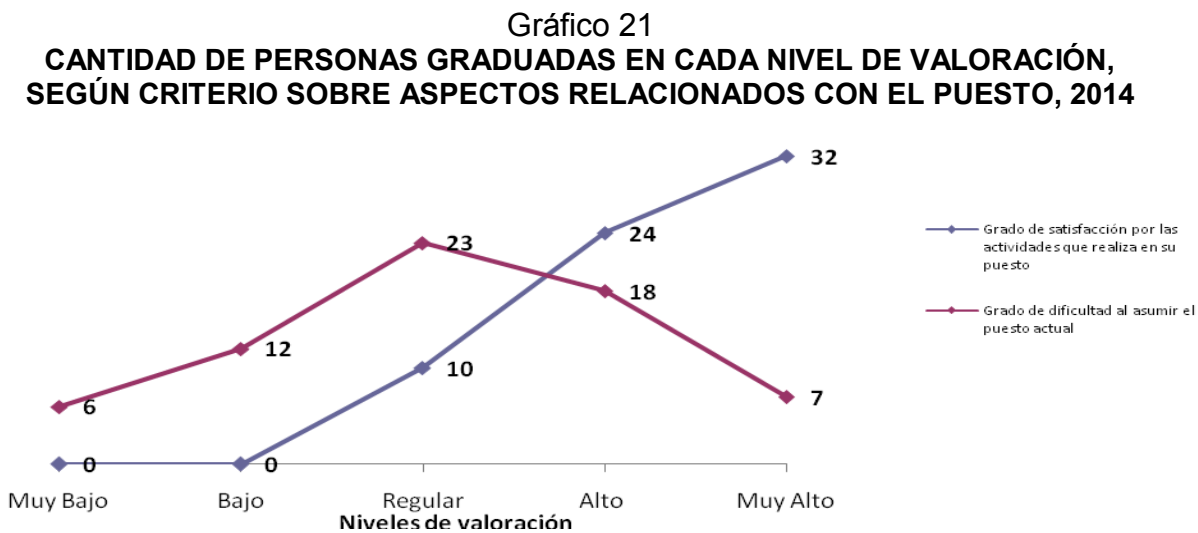
Entre las actividades mencionadas por la población en estudio, se filtraron varias aptitudes y aprendizajes requeridos, que resulta de relevancia mencionar, como lo son:

- Trabajo multidisciplinario
- Conocimiento sobre legislación nacional.
- Conocimiento de la realidad nacional.

La recopilación de esta información permitió tener claridad sobre algunas de las nuevas habilidades que las personas graduadas han tenido que adquirir para dar respuesta a nuevos retos profesionales.

4.2.3.6 Percepción sobre las actividades, el puesto y la capacitación

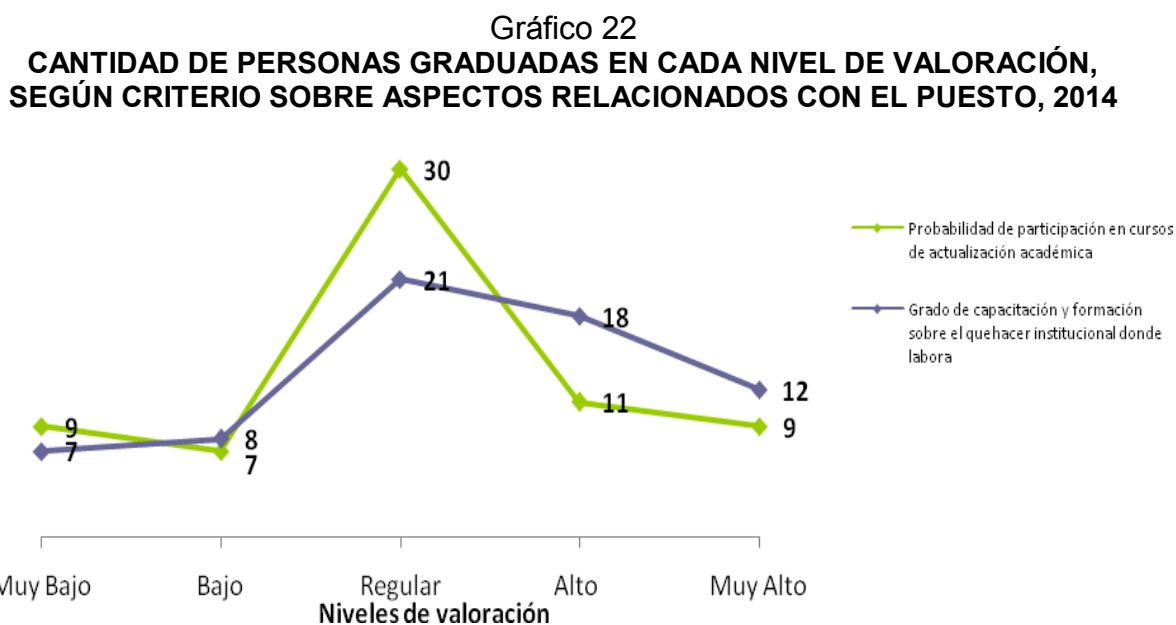
En cuanto a la valoración, de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, en aspectos relacionados con el grado de dificultad al asumir el puesto actual, el nivel de satisfacción por las labores que realiza, la probabilidad de participar en cursos de actualización académica, el grado de capacitación y formación brindada por el empleador para que pueda desempeñarse en la organización, se presentan los resultados obtenidos en los siguientes gráficos:



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se aprecia que el grado de satisfacción por las actividades que realiza en su puesto la persona graduada, tiene valoraciones entre altas y muy altas. Siendo la calificación más baja la de regular, donde de las siete personas de la UCR que manifiestan esta condición, seis se encuentran en puestos técnicos; por otra parte esta opción fue marcada también por una persona que trabaja en biblioteca escolar, una de otra universidad estatal y una de una institución privada.

No obstante, casi las $\frac{3}{4}$ partes de la población manifestó que al asumir el puesto actual se enfrentó a un grado de dificultad de regular a alto. Este grado de dificultad podría estar en relación con el puesto, sin embargo se pudo apreciar que es indiferente del sector donde se labora y del tipo de unidad de información. En la Universidad de Costa Rica, por ejemplo, donde trabajan treinta personas que forman parte del estudio, solamente 6 de quienes se desempeñan en puestos técnicos o asistenciales indicaron haberse enfrentado a un grado de dificultad muy bajo o bajo al asumir su puesto actual.



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

Respecto a las probabilidades de participación en cursos de actualización académica y el grado de capacitación y formación sobre el quehacer institucional donde labora la población en estudio, el gráfico anterior revela que son valoradas por las personas graduadas principalmente como regulares, mostrando con ello cierta despreocupación institucional por la formación del capital humano. Sin embargo, debido a que el dato varía de un puesto a otro, la apreciación no tiene correspondencia con un cargo desempeñado, o un empleador en específico.

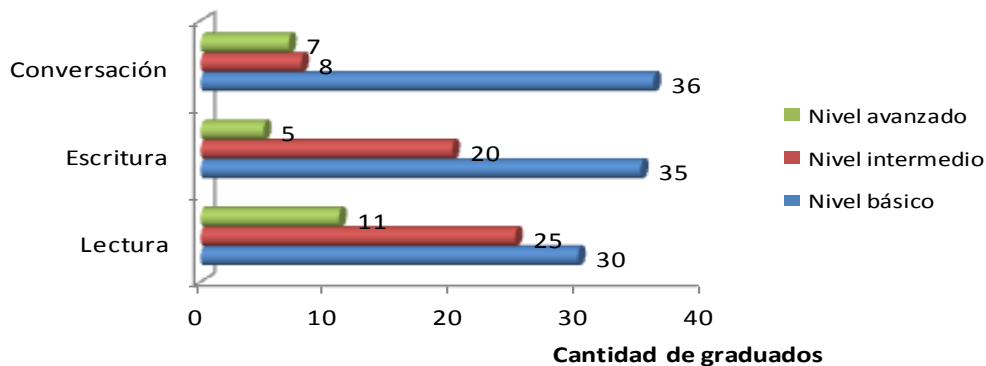
4.2.4 Formación académica

En esta sección se presenta información relacionada con lo aprendido por las personas graduadas durante la formación académica en el plan de estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información y con lo acontecido en su experiencia laboral.

4.2.4.1 Dominio de otros idiomas

Con respecto al nivel de dominio de idiomas por parte de las personas graduadas, si bien el plan de estudios de la carrera en mención solamente pide dos cursos del idioma inglés, la Universidad de Costa Rica brinda la oportunidad a su estudiantado de aprender otros idiomas mediante la modalidad de cursos extracurriculares. Además el dominio de otro idioma es una de las habilidades enunciadas desde el marco teórico de esta investigación, como requeridas por el sector empleador costarricense en la contratación laboral y una de las capacidades genéricas solicitadas en las ofertas laborales para profesionales de la información, según Atenas (2005). A continuación se presentan tres gráficos en los que se muestra la distribución de información para los idiomas inglés, francés y portugués, respectivamente.

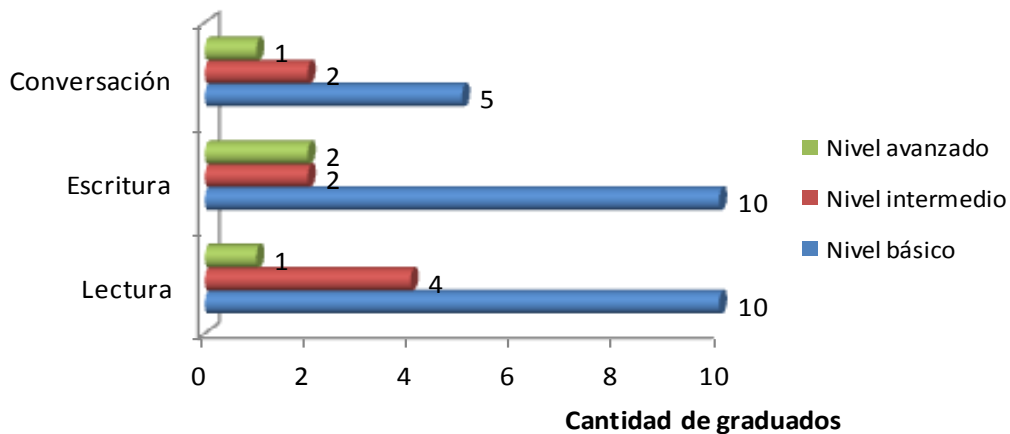
Niveles de dominio del inglés por parte de las personas graduadas



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

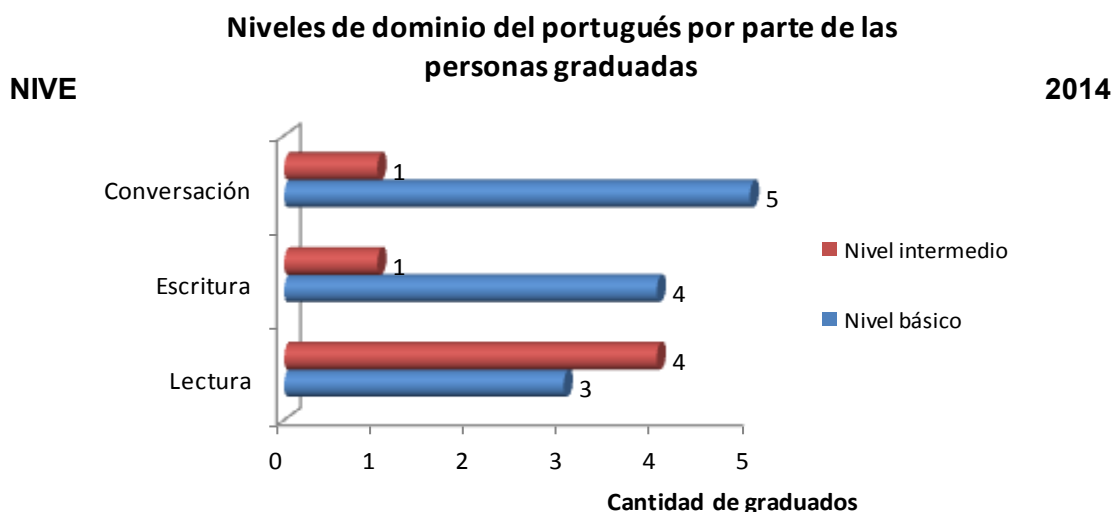
Excluyendo el idioma oficial costarricense (el español), el idioma inglés es el que principalmente conocen las personas graduadas. No obstante, este conocimiento se da en niveles básicos para aproximadamente la mitad de la población o en niveles intermedios para lectura y escritura en un 1/3 de la población. Igualmente se hace notorio que solamente cinco personas tienen un dominio absoluto, en cuanto a lectura, escritura y conversación de este idioma, lo que les permite desempeñarse libremente en esa lengua

Niveles de dominio del francés por parte de las personas graduadas



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

El idioma francés es relativamente de muy escaso manejo por parte de las personas graduadas; asimismo, es en el nivel básico donde existe la mayor cantidad de personas graduadas, lo que puede deberse al conocimiento adquirido en secundaria, donde este idioma es obligatorio en el III ciclo. Es importante caracterizar que en la población de estudio se cuenta con una persona graduada a la que el dominio de este idioma le brindó la oportunidad laboral para desempeñarse en su trabajo actual.



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas

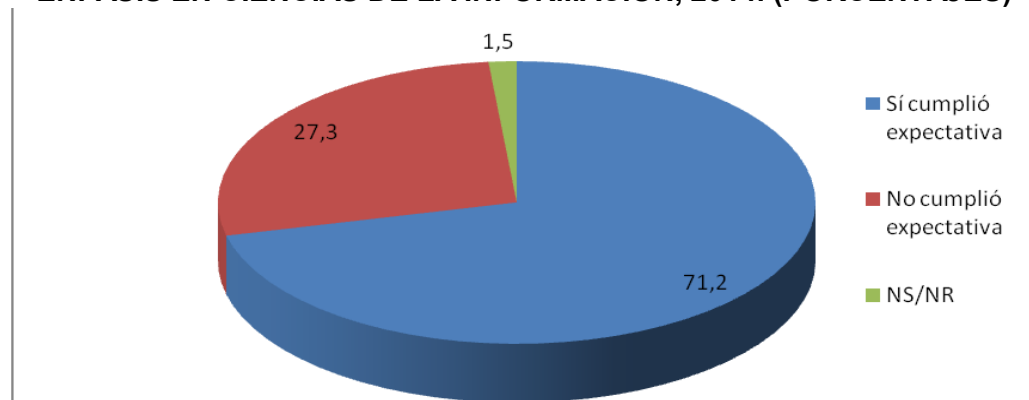
El idioma portugués, al igual que el francés, es de muy escaso dominio por parte de las personas graduadas. También a niveles básicos es donde está el mayor conocimiento.

A los idiomas anteriormente mencionados, se debe agregar el mandarín, donde una persona indica que tiene un nivel básico de lectura y de conversación. Además, es importante destacar que tres personas indicaron que tienen conocimiento en la Lengua de Señas Costarricense (LESCO), la que a pesar de no ser un idioma, es un tipo de lenguaje que les permite a los profesionales comunicarse con las personas que tienen desventajas auditivas y poder, de esa forma, brindar un servicio inclusivo.

4.2.4.2 Satisfacción académica

El cumplimiento de las expectativas académicas de las personas graduadas y la relación entre lo aprendido y el trabajo realizado son otros dos aspectos que se consideraron y cuyos datos se presentan en el siguiente gráfico:

Gráfico 26
EXPECTATIVA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN, 2014. (PORCENTAJES)



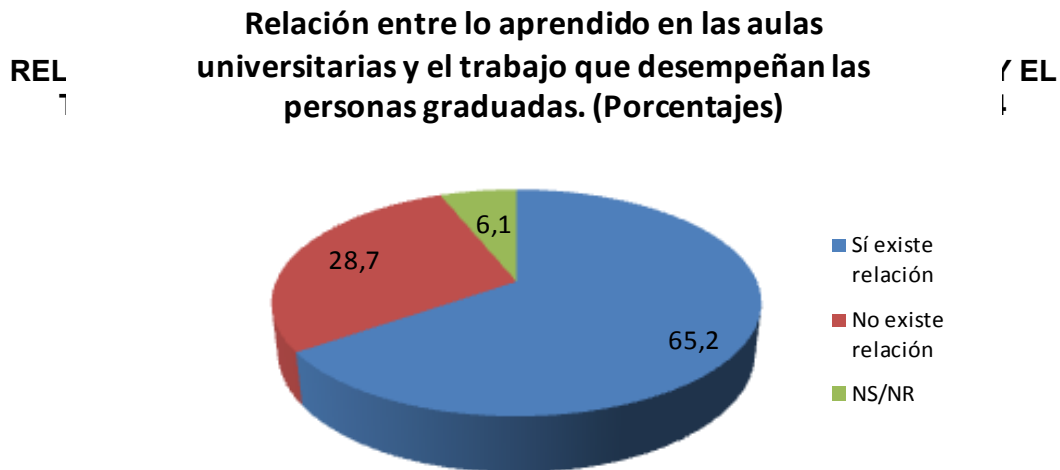
Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se aprecia que alrededor de 7 de cada 10 personas graduadas piensa que la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información sí cumplió con sus expectativas académicas; no obstante, cerca de 3 de cada 10 personas indican lo contrario.

De estas personas que indican que la carrera no cumplió con sus expectativas, 12 laboran en la Universidad de Costa Rica y 8 de ellas trabajan en puestos asistenciales o técnicos, con lo que se refleja una contradicción entre esta opinión y un trabajo en el que la persona graduada dice sentir satisfacción por las labores que realiza. Por otra parte, en el caso específico de quienes se encuentran en puestos técnicos o asistenciales, existe coherencia con una calificación de regular dada para la satisfacción laboral, debido a que su preparación académica está dirigida para el desempeño como profesional.

4.2.4.3 Relación entre la formación recibida y el trabajo desempeñado

Acerca de la relación entre el trabajo que desempeña actualmente la población en investigación y lo aprendido en las aulas universitarias como parte del Plan de Estudio de la Carrera de bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, se presenta el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Según puede apreciarse, alrededor del 65% indica que sí existe relación entre ambas variables, estableciendo que hay congruencia entre lo aprendido en las aulas universitarias y el trabajo que se realiza en el mercado laboral bibliotecológico. Por su parte, aquellas personas graduadas que dicen que no existe relación (un 28,7%), lo argumentan con las siguientes razones:

- solo algunos cursos tienen alguna relación con el trabajo desempeñado.
- la especificidad de la información que se maneja y produce en la unidad de información, no tiene relación con los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias.
- La especialidad del puesto y de la temática que trabaja el empleador,

provoca que las personas graduadas trabajen con temas ajenos a su formación, como lo son finanzas, comercio, legislación.

- La temática relacionada con revistas prácticamente no se ve en ningún curso.
- No se recibió formación en políticas de adquisición, tanto nacional como a nivel internacional.
- En el programa de estudio no hay cursos en los que se profundice sobre la preservación y conservación de documentos.
- No se recibió formación en gestión editorial.
- Se trabaja en unidad de información escolar.
- Características propias del puesto laboral ocupado, donde al pertenecer a una categoría no profesional (técnico) no se realizan varias tareas para las que le formó la carrera universitaria. En este último caso en concreto se habla de sobrecalificación de la persona graduada para el puesto, lo cual según José García Montalvo (2008), “genera enorme insatisfacción laboral, que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo (ausentismo, elevado *turnover*⁵) como en su salud (menor autoestima, mala salud psicológica, problemas con las drogas, etc.)” (p. 174), además de que la productividad puede ser inferior a la de otras personas.

De las razones anteriores se resaltan argumentos que guardan estrecha relación con carencias en la formación académica, como es el caso de la gestión editorial, políticas para la adquisición, preservación y conservación de documentos y publicaciones periódicas. Sin embargo, hay otras que responden a decisiones propias de las personas graduadas, al aceptar un trabajo no profesional o para el

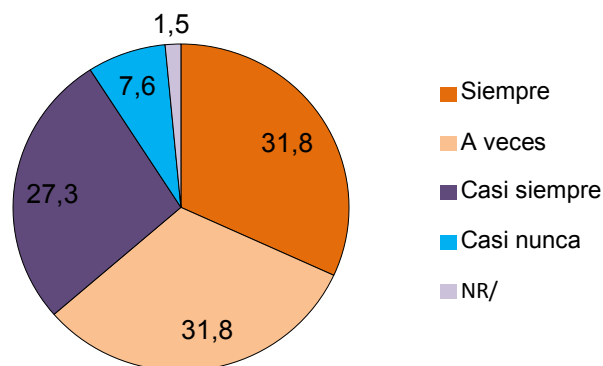
⁵ Rotación. En el trabajo se refiere a rotación de personal dentro de la misma empresa o hacia otros lugares.

que no tiene la formación pertinente, como es el caso de quienes trabajan como técnicos, asistentes o en bibliotecas escolares.

En cuanto a la especialización demandada a las personas graduadas, por parte de las instituciones empleadoras, es parte de las aptitudes y habilidades que la EBCI enseña a su estudiantado, donde se trata de brindarle las herramientas y técnicas que requieren para que utilizando su conocimiento en el manejo, administración, procesamiento y divulgación de la información puedan desempeñarse en diferentes unidades de información, trabajando de manera transdisciplinaria si así se requiere.

La frecuencia de la aplicación laboral de los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias, se presenta en el gráfico siguiente, según lo indicado por la población informante.

Gráfico 28
FRECUENCIA DE APLICACIÓN, DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN EL BACHILLERATO EN BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN, EN LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS, 2014. (PORCENTAJES)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Del criterio externado por las personas graduadas se apreció que casi un 60% dice aplicar siempre o casi siempre los conocimientos adquiridos en su formación académica; no obstante, un 7,6% consideró que casi nunca aplica los conocimientos adquiridos. Es así como una de las personas encuestadas manifestó que se carece de herramientas más prácticas para la aplicación en el mercado laboral.

Para indagar un poco más sobre la relación estudio versus empleo, se muestra el Gráfico 29, donde se puede apreciar información sobre la ejecución o no por parte de la población informante de labores en su puesto. para las cuales considera no recibió la



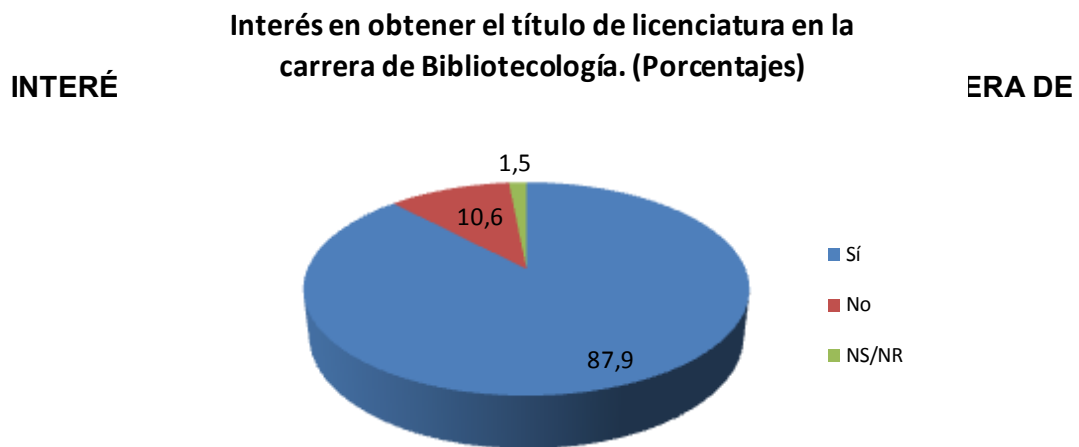
Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

Se aprecia que un 87,9%, casi 9 de cada 10 personas graduadas, indican que en su puesto se le ha demandado la realización de labores que no aprendieron en su formación profesional, señalando con ello un distanciamiento entre la formación recibida y el conocimiento requerido para el trabajo. A tal punto, que en uno de los cuestionarios (número 64) se señala haber requerido capacitarse por cuenta propia.

Lo anterior evidencia la importancia que se le debe dar al tema de la actualización profesional desde la misma formación académica, donde se debe hacer conciencia en el estudiantado de que la educación es un proceso continuo y que se requiere de un compromiso tanto de las personas graduadas como de la misma Escuela de Bibliotecología para mantenerse al día en la sociedad de la información y el conocimiento, donde la investigación, la publicación y la difusión del quehacer bibliotecológico es esencial.

4.2.4.4 Proyección hacia un grado académico superior

Con el objetivo de conocer los proyectos académicos de la población, concretamente respecto al interés de continuar los estudios bibliotecológicos y obtener el título de Licenciatura en Bibliotecología, se exhibe el siguiente gráfico, donde se presenta el criterio externado por las personas graduadas.



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

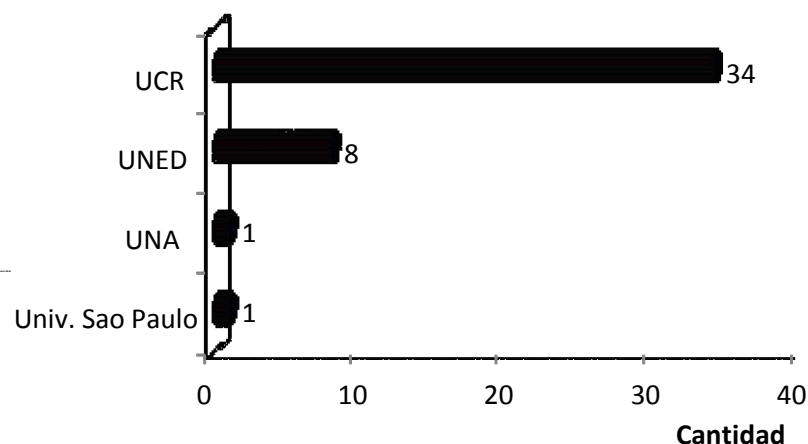
Del gráfico anterior es importante indicar que en dos de los casos que forman parte del grupo que manifiesta interés por continuar la preparación académica,

una persona indica haber concluido con la Licenciatura, mientras otra la estaba cursando al momento de recolectar la información.

Por otra parte, son cuatro las universidades en las que las personas graduadas mostraron interés en obtener el título de Licenciatura en la carrera de Bibliotecología. Se destaca que del total de personas interesadas en continuar sus estudios (44 graduados), alrededor de 3 de cada 4 personas muestran interés por la carrera impartida en la Universidad de Costa Rica. Además, la mitad de quienes indican querer continuar sus estudios en la UCR, trabajan en esta casa de enseñanza.

La Universidad Estatal a Distancia, UNED, aparece como segunda en preferencia, con 8 personas interesadas, señalándose a favor de centro universitario, la facilidad brindada en la modalidad de cursos virtuales que facilita el acceso a la formación de quienes desean continuar con sus estudios universitarios.

Gráfico 31
DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS GRADUADAS INTERESADAS EN OBTENER LA LICENCIATURA EN BIBLIOTECOLOGÍA, SEGÚN UNIVERSIDAD DE PREFERENCIA, 2014



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada de las personas graduadas.

4.3 Perfil ocupacional de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información

Como parte del proceso de recuperación de la información y el análisis realizado en la sección anterior, se logró identificar las funciones de mayor importancia solicitadas por los empleadores y las labores que las personas graduadas realizan en su trabajo bibliotecológico. A continuación se expone el perfil ocupacional, elaborado a partir de competencias laborales específicas, para quienes se han graduado en la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica.

4.3.1. Definición del perfil bibliotecológico

Cuando se habla del perfil del bibliotecólogo, se debe tener claro que este puede estar enfocado en dos ámbitos enmarcados desde su proceso de formación académica. Es decir, que se valora el perfil educativo del estudiante y el perfil de salida que va a lograr el profesional una vez que haya concluido su proceso de enseñanza.

Estos perfiles permiten observar lo aprendido en las aulas, sin embargo, no logran demostrar de forma completa si la persona al llegar a una unidad de información tiene la capacidad de enfrentarse a un entorno completamente diferente al “idealizado” en la formación académica recibida; se puede presentar una idea general en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero bajo el modelo de formación tradicional es difícil garantizar la apropiación de los conocimientos, habilidades y actitudes por parte del estudiantado que se incorpora en un ambiente laboral.

Como solución a este problema planteado, surge la necesidad de elaborar un perfil ocupacional que le permita al estudiantado, conocer cuáles son las funciones

que mayoritariamente los empleadores solicitan en el centro de trabajo. Este perfil se concreta con las necesidades reales que se suscitan en el ejercicio de la profesión día a día, y la demanda de actividades encomendadas por el contratante.

4.3.2. Definición del perfil ocupacional

El perfil ocupacional se refiere al desempeño que debe tener el profesional con los conocimientos obtenidos durante su proceso de formación pero que, además, incorpora una serie de destrezas o habilidades, así como valores o actitudes para realizar las diversas actividades solicitadas por la empresa donde trabaja, bajo la supervisión de una persona encargada que observa y velar por el cumplimiento de estas labores.

La función primordial de dicho perfil es describir el desempeño del profesional en bibliotecología con dichas competencias, habilidades y actitudes necesarias para realizar las labores encomendadas, y además tomar la preparación recibida para cubrir las expectativas del puesto.

De esta forma se logra considerar si el personal se encuentra capacitado para llevar a cabo las respectivas tareas que le han sido asignadas, posicionándose en la empresa como una pieza fundamental en cuanto al desempeño laboral.

Es debido a esto que resulta de gran importancia que el profesional en Ciencias de la Información pueda contar con un documento que dé un panorama real de los requerimientos y funciones solicitadas por el sector empleador. Sin embargo, para lograr que una persona graduada pueda cubrir todas las expectativas que se esperan, se debe tomar en cuenta que las TICs han generado muchos cambios en la forma de trabajar y son de gran relevancia para las organizaciones.

Carpio y Serrano (2001) mencionan al respecto que la competencia "Es la capacidad de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado ambiente laboral de conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes para un desempeño efectivo." (p.63). Teniendo en cuenta que los conocimientos y destrezas se van desarrollando en el proceso de enseñanza del especialista en la información, mientras que las habilidades y las actitudes son propias a poner en manifiesto durante la práctica diaria de sus funciones, o cuando se procede a satisfacer las necesidades de las unidades de información, centros especializados y empresas empleadoras.

Dentro de la propuesta de diseño por competencias, se contemplan los conocimientos, las habilidades y las actitudes que debe poseer un profesional en Bibliotecología y que fueron planteadas en este perfil ocupacional. Para Spencer y Spencer, citado en Alles (2008), estos tres conceptos relacionados con la competencia se definen de la siguiente manera:

- Conocimiento: la información que una persona posee sobre áreas específicas.
- Habilidad: la capacidad de desempeñar una tarea física o intelectual.
- Actitud: imagen que una persona tiene de sí y que predicen cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones en las que tengan a otras personas a su cargo (p. 24-25).

Además, se considera importante el planteamiento de la UNESCO (1966) sobre cuatro aprendizajes que deben complementarse para el diseño de nuevos perfiles profesionales: el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Con lo cual se expone todo un proceso consecutivo desde la parte de una educación superior, conformación teórico-práctica que esté acorde a las

exigencias de una sociedad que necesita profesionales comprometidos con el desarrollo humano y competente.

Para esta investigación, se redactaron las competencias con el proceso utilizado por Hernández Hermosillo (2013) quien explica que la competencia se redacta utilizando los siguientes componentes: el verbo en infinitivo, el objeto, un complemento y la condición.

En donde:

- el verbo se presenta como la acción que será ejecutada,
- el objeto es sobre el cual recae dicha acción a realizar
- el complemento será la acción que caracteriza más al objeto
- y la condición que describe como se realizará la acción.

Además, se adopta la propuesta de diseñar competencias específicas que según del Pozo-Flores (2012) “se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales” (p.17).

A continuación se presenta el perfil ocupacional para la persona graduada del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, junto con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer para un adecuado desempeño en el mercado laboral.

4.3.3 El perfil ocupacional de las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información

Tal y como se mencionó anteriormente este perfil está constituido por 22 competencias laborales, las cuales son:

1. Planificar las actividades propias del quehacer bibliotecario para la gestión de la administración de recursos humanos, presupuestarios, tecnológicos, bibliográficos, no bibliográficos y de los servicios en las unidades de información.
2. Construir los indicadores estadísticos que demuestran la eficiencia y eficacia de los distintos servicios y recursos de la unidad de información en los informes laborales y en los planes estratégicos.
3. Participar en las actividades de formación profesional continua que permitan al bibliotecólogo mantenerse al tanto de las innovaciones en la disciplina bibliotecológica.
4. Colaborar en la selección, capacitación y asignación de labores al nuevo personal de la unidad de información.
5. Aplicar la legislación nacional atinente a la preservación del patrimonio documental y la responsabilidad de la unidad de información para con la sociedad y el medio ambiente.
6. Satisfacer las necesidades de información de los usuarios mediante los servicios disponibles en la unidad de información.
7. Divulgar los recursos de información existentes en la unidad de información por medio de exposiciones, servicios de alerta y boletines informativos en distintos soportes y formatos.
8. Elaborar bibliografías, índices y reseñas bibliográficas que visibilicen la producción documental en temas de interés para los usuarios.
9. Impartir charlas, talleres y cursos de capacitación para el desarrollo de las habilidades en el uso de fuentes de información y de servicios bibliotecarios dirigidos a los usuarios de la unidad de información.

10. Prestar los recursos del acervo bibliográfico según las distintas modalidades (sala, domicilio, interbibliotecario) en concordancia con las políticas internas de la unidad de información.
11. Mercadear los servicios y productos de información para la atracción y afiliación de usuarios reales y potenciales a la unidad de información.
12. Promover actividades culturales y de fomento a la lectura en el desarrollo de hábitos y valores sociales inclusivos en la organización y/o comunidad.
13. Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo a normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información.
14. Establecer convenios para la catalogación compartida entre bibliotecas considerando los parámetros para la comunicación entre sistemas automatizados de información.
15. Utilizar las aplicaciones informáticas de apoyo a los servicios que presta la unidad de información y las que sirvan a los requerimientos de los usuarios.
16. Elegir las bases de datos y las tecnologías asociadas a su implementación como apoyo a la gestión documental de la unidad de información.
17. Utilizar las herramientas disponibles en Internet para el establecimiento de comunidades virtuales de usuarios que compartan los intereses de la unidad de información.
18. Diseñar la arquitectura de información que requieren los sitios Web de las Unidades de Información para su adecuada organización, disposición y estructuración de la información.
19. Adquirir los recursos de información en formato impreso, digital y multimedia necesarios para la provisión del acervo bibliográfico de la unidad

de información.

20. Establecer políticas de depósito legal, canje, compra, donación y descarte acordes a los objetivos y estructura física de la unidad de información.
21. Preservar el material bibliográfico de la unidad de información garantizando su perdurabilidad e integridad a través de la conservación y la restauración.
22. Aplicar las metodologías, enfoques y técnicas de investigación teórica y aplicada a las distintas problemáticas que enfrenta la unidad de información en la consecución de sus objetivos.

Cada una de estas competencias laborales tiene implícita una serie de conocimientos, habilidades, actitudes y se presentan agrupadas en seis áreas: administración, servicios y productos, tratamiento de la información, tecnologías, selección y adquisición e investigación.

FUNCIONES PARA LA PERSONA GRADUADA DEL BACHILLERATO EN BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

ADMINISTRACIÓN

Competencia 1: Planificar las actividades propias del quehacer bibliotecario para la gestión de la administración de recursos humanos, presupuestarios, tecnológicos, bibliográficos, no bibliográficos y de los servicios en las unidades de información.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Tipología y características de las unidades de información - Planificación estratégica - Gestión del recurso humano - Presupuestos - Herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión de información. - Evaluación de procesos, y colecciones. - Formulación de proyectos en los servicios. - Diseño de servicios de información presenciales y virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Distinguir la tipología y características de la unidad de información - Integrar la misión, visión y objetivos de la UI - Orientar al recurso humano en el quehacer de la unidad de información. - Ejercer el presupuesto de forma transparente y eficiente - Manejar distintas herramientas tecnológicas para la gestión de información. - Evaluar la eficiencia de los servicios y procesos de la unidad de información. - Implementar proyectos de interés en la organización. - Diseñar servicios en función de las necesidades de los usuarios. - Tomar decisiones frente a los retos y necesidades del entorno 	<ul style="list-style-type: none"> - Buen trato - Liderazgo - Compromiso - Responsabilidad - Trabajo en equipo - Asertividad - Autonomía - Competitividad

Competencia 2: Construir los indicadores estadísticos que demuestran la eficiencia y eficacia de los distintos servicios y recursos de la unidad de información en los informes laborales y en los planes estratégicos.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Estadística descriptiva - Técnicas de redacción - Hojas cálculo electrónicas - Indicadores de gestión o desempeño - Técnicas para la presentación de datos - Estudios métricos de la información 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar y sintetizar datos estadísticos. - Redactar informes - Manejar hojas de cálculo - Construir gráficos y tablas de representación de datos - Presentar la información de manera útil - Establecer indicadores de medición de los diferentes recursos de la UI 	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Exactitud - Minuciosidad

Competencia 3: Participar en las actividades de formación profesional continua que permitan al bibliotecólogo mantenerse al tanto de las innovaciones en la disciplina bibliotecológica

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Tendencias en Bibliotecología y Ciencias de la Información. - Referentes de la actualización profesional (personas, organizaciones, actividades). - Aprendizaje mediado por tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar sobre tendencias bibliotecológicas y de la información. - Recopilar información sobre eventos, personas y organizaciones del ámbito profesional bibliotecológico. - Identificar las plataformas tecnológicas de aprendizaje en línea 	<ul style="list-style-type: none"> - Curiosidad - Actualización permanente - Aprendizaje - Comunicativo - Disponibilidad - Emprendedor

Competencia 4: Colaborar en la selección, capacitación y asignación de labores al nuevo personal de la unidad de información

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de expresión oral - Manejo de personal - Técnicas de enseñanza - Normativa laboral - Procesos de inducción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar de forma clara las actividades y normas de la institución - Capacitar en el buen desempeño de las labores propias de la UI - Aplicar la normativa laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Comunicación asertiva - Amabilidad - Negociación - Liderazgo - Mediador

Competencia 5: Aplicar la legislación nacional atinente a la preservación del patrimonio documental y la responsabilidad de la unidad de información para con la sociedad y el medio ambiente

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Propiedad intelectual - Derechos de autor moral y patrimonial Derecho a la información - Legislación nacional - Copyright y Copyleft - Licenciamiento creativos comunes (CC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con la normativa de propiedad intelectual - Aplicar la normativa de los derechos de autor - Interpretar la legislación nacional - Distinguir los tipos de licenciamiento de la producción intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Responsabilidad - Respeto - Deliberante

SERVICIOS Y PRODUCTOS

Competencia 6: Satisfacer las necesidades de información de las personas usuarias mediante los servicios disponibles en la unidad de información

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de usuarios - Perfiles de usuarios - Servicios bibliotecológicos tradicionales o innovadores - Servicio al cliente - Braille - Lenguaje de señas costarricense (LESCO) - Dominio de otro idioma - Privacidad de los datos - Medios de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar estudios de usuarios para detectar las necesidades de información. - Determinar perfiles de usuarios según sus áreas de interés. - Orientar a los usuarios en el uso de los recursos y servicios de la UI. - Saber comunicarse con los usuarios en distintos idiomas y lenguajes (LESCO y Braille) - Proteger los datos de los usuarios que administra la UI. - Utilizar distintos medios para la comunicación y transferencia de información. 	<ul style="list-style-type: none"> - Servicial - Trabajo en equipo - Discreto - Compromiso - Empatía - Amabilidad - Diligencia - Flexible - Negociación

Competencia 7: Divulgar los recursos de información existentes en la unidad de información por medio de exposiciones, servicios de alerta y boletines informativos en distintos soportes y formatos.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Medios para la difusión de la información. - Técnicas de comunicación oral y escrita - Editores de imágenes. - Editores de texto. - Diseño gráfico y audiovisual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar productos de información innovadores Aprovechar los distintos medios de comunicación - Comunicar las ideas en forma efectiva - Dominar paquetes computacionales relacionados al diseño gráfico y audiovisual - Trabajar de manera interdisciplinaria con profesionales en comunicación, publicidad y otras áreas de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Curiosidad intelectual - Comunicación efectiva - Espíritu de iniciativa - Creatividad - Trabajo interdisciplinario

Competencia 8: Elaborar bibliografías, índices y reseñas bibliográficas que visibilicen la producción documental en temas de interés para las personas usuarias

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Bibliografías e índices bibliográficos - Técnicas de búsqueda de información - Organización y jerarquización de información - Tipología documental 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar bibliografías e índices que organicen la información requerida. - Recuperar información desde distintas fuentes impresas y digitales. - Investigar de manera exhaustiva en los recursos de información existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anticipación - Crítico - Espíritu de análisis - Orden - Minuciosidad

Competencia 9: Impartir charlas, talleres y cursos de capacitación para el desarrollo de las habilidades en el uso de fuentes de información y de servicios bibliotecarios dirigidos a usuarios de la unidad de información.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Alfabetización informacional - Técnicas de comunicación oral y escrita - Métodos de enseñanza (presencial y virtual) - Estrategias de búsqueda de información - Servicios bibliotecarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar programas de capacitación en alfabetización informacional. - Resolver las consultas planteadas por los usuarios - Comunicar de manera efectiva la información - Manejar medios audiovisuales y tecnológicos - Planificar las actividades de aprendizaje y evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido pedagógico - Trabajo en equipo - Espíritu de servicio - Disponibilidad - Creatividad - Innovación - Flexibilidad

Competencia 10: Prestar los recursos del acervo bibliográfico según las distintas modalidades (sala, domicilio, interbibliotecario) en concordancia con las políticas internas de la unidad de información

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de préstamo - Proceso de circulación y préstamo - Tipología de préstamos - Tipos de usuarios - Servicio al cliente - Sistemas automatizados de préstamo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el reglamento de préstamos según las distintas modalidades - Organizar los recursos bibliográficos - Implementar sistemas de información automatizados para el préstamo - Orientar al usuario en el acervo bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Espíritu de servicio - Sentido de organización - Amable - Discreto - Empatía - Negociación

Competencia 11: Mercadear los servicios y productos de información para la atracción y afiliación de usuarios reales y potenciales

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Mercadeo de productos y servicios de información - Técnicas de promoción de la información - Herramientas de comunicación social - Planes de comunicación y mercadeo - Evaluación de servicios y productos - Precio, plaza, producto y marca 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar estrategias de mercadeo para la captación de los usuarios reales y potenciales - Promocionar los servicios y productos de la unidad de información - Evaluar las necesidades de los usuarios - Identificar oportunidades de mercado 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Trabajo en equipo - Creatividad - Productividad - Confianza - Competencia - Negociación

Competencia 12: Promover actividades culturales y de fomento a la lectura en el desarrollo de hábitos y valores sociales inclusivos en la organización y/o comunidad.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Promoción y hábitos de lectura - Identidad cultural - Servicios de extensión bibliotecaria - Realidad nacional e internacional - Expresión oral y escrita - Técnicas de lectura 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover actividades culturales y de fomento a la lectura - Investigar las tradiciones, valores, símbolos, creencias de los diferentes lugares y países. - Identificar tendencias literarias de interés a la población 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Compromiso - Responsabilidad social - Sentido pedagógico

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Competencia 13: Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo a normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Catalogación, indización y clasificación de fuentes de información - Sistemas de clasificación temática (Dewey, Library Congress, Encabezamientos de materia) - Reglas de catalogación (Reglas de Catalogación -RCAA2, Resource Description of Access - RDA) - Vocabularios controlados - Organización temática del conocimiento - Tipología documental - Sistemas automatizados para unidades de información - Fichas catalográficas - Depósito legal de la producción - Proceso editorial de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Procesar los recursos de información de la unidades de información de forma eficaz - Aplicar un plan de desarrollo de colecciones - Valorar programas de automatización de bibliotecas (ABCD, Koha, Aleph, Siabuc y otros). - Elaborar las fichas catalográficas de las publicaciones producidas en la organización y hacer el depósito legal correspondiente. - Identificar el proceso editorial de la organización. - Recuperar la memoria institucional. - Asignar los ISBN o ISSN para las publicaciones institucionales - Identificar las herramientas de gestión referencial - Aplicar las normas para la elaboración de 	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Orden - Rapidez - Sentido organizacional - Espíritu de análisis - Rigor

(---continúa)

Competencia 13: Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo a normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<p>(continuación...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recuperación de la memoria institucional - Procedimiento para el trámite del ISBN o ISSN del recurso bibliográfico ante la Agencia ISBN nacional o internacional - Referencia bibliográficas (APA, Vancouver, IICA/CATIE, entre otras) - Gestores referenciales 	<p>referencias bibliográficas como APA, Vancouver, IICA/CATIE, entre otras.</p>	

Competencia 14: Establecer convenios para la catalogación compartida entre bibliotecas considerando los parámetros para la comunicación entre sistemas automatizados de información.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Alianzas estratégicas entre bibliotecas - Estándares para la catalogación compartida - Formato Marc 21 - Dublin Core - Repositorios institucionales - Repositorios temáticos <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo Z39.40 - Open Archives In Open Archives Initiative Protocol for Metadata Harvesting (OAI) - Uniform Resource Identifier (URI) - Digital Object Identifier System (DOI) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar las alianzas y la catalogación de forma rápida y efectiva. - Identificar las herramientas informáticas y estándares adecuados que permitan cosechar y compartir información - Desarrollar un proceso de migración de datos entre sistemas utilizando un protocolo de intercambio de información - Depurar la información de los registros de la base de datos 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Capacidad de negociación - Espíritu de equipo - Anticipación - Empatía - Curiosidad intelectual

TECNOLOGÍAS

Competencia 15: Utilizar las aplicaciones informáticas de apoyo a los servicios que presta la unidad de información y las que sirvan a los requerimientos de las personas usuarias.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Equipos y aplicaciones informáticas - Internet y herramientas Web 2.0 - Aplicaciones para la automatización de bibliotecas - Aplicaciones de código abierto - Tecnologías accesibles para usuarios con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar las aplicaciones informáticas para una efectiva gestión de información - Aplicar las herramientas tecnológicas en mejora de los servicios y acceso a la información - Facilitar distintas herramientas para el acceso y adaptación de la información a usuarios con algún tipo de discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Espíritu de análisis - Creatividad - Actualización continua

Competencia 16: Elegir las bases de datos y las tecnologías asociadas a su implementación como apoyo a la gestión documental de la unidad de información		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos para la gestión documental - Equipo informático, intranet e internet. - Automatización de bibliotecas 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar nuevas tecnologías de Información al proceso documental - Evaluar bases de datos y tecnologías relacionadas con los requerimientos de la U.I - Seleccionar las herramientas tecnológicas adecuadas para la gestión documental - Determinar las tecnologías asociadas a la conexión en red de las computadoras a nivel local y externo 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Espíritu de análisis - Espíritu crítico

Competencia 17: Utilizar las herramientas disponibles en Internet para el establecimiento de comunidades virtuales de usuarios que compartan los intereses de la unidad de información.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Navegación en Internet - Comunidades virtuales - Soportes: blog, wiki, foro, red social, chat, entre otros. - Formatos de almacenamiento de información: imágenes, fotografías, vídeos, documentos, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Transferir información en distintos formatos y medios. - Investigar sobre las características e innovaciones en los distintos tipos de redes sociales. - Establecer políticas de uso y comportamiento en la comunidad virtual - Determinar los soportes para administración de la comunidad virtual acordes al objetivo y/o necesidad. - Dominar los distintos formatos de almacenamiento de información 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Iniciativa - Comunicación asertiva - Carácter investigativo - Espíritu de análisis - Discreción

Competencia 18: Diseñar la arquitectura de información que requieren los sitios Web de las unidades de información para su adecuada organización, disposición y estructuración de la información.

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Arquitectura de la información - Flujos de información - Procesos y toma de decisiones en la organización - Sitios Web y gestores de contenidos - Jerarquización de usuarios del sitio y permisos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar sitios Web que contemplen la usabilidad, navegación y la arquitectura de la información - Manejar herramientas tecnológicas de diseño gráfico y de contenidos - Elegir el soporte idóneo para la administración de un sitio Web. - Determinar las políticas para publicación, edición y administración de sitios Web 	<ul style="list-style-type: none"> - Carácter investigativo - Trabajo en equipo - Espíritu de síntesis - Actualización continua - Creatividad

SELECCIÓN Y ADQUISICIÓN

Competencia 19: Adquirir los recursos de información en formato impreso, digital y multimedia necesarios para la provisión del acervo bibliográfico de la unidad de información		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y alianzas estratégicas - Proveedores nacionales e internacionales - Mecanismos para la adquisición de los recursos en diversos formatos - Leyes y reglamentos de contrataciones administrativas - Contabilidad básica (Presupuestarios y finanzas) - Ferias y actividades de la industria editorial - Bases de datos a texto completo y membresías - Desarrollo de colecciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar el presupuesto asignado para el fondo bibliográfico. - Adquirir los recursos de bibliográficos de acuerdo a las necesidades de información de los diferentes tipos de usuarios - Aplicar las políticas de desarrollo de colecciones de la U.I. - Identificar los proveedores y editoriales a nivel nacional e internacional. - Gestionar la suscripción de publicaciones periódicas y materiales bibliográficos impresos y digitales. - Manejar los procedimientos de contratación administrativa - Ejecutar operaciones básicas en el ámbito contable. - Visitar las ferias y actividades que organiza la industria editorial 	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Rigor - Discreción - Trabajar bajo presión - Disciplina - Minuciosidad

Competencia 20: Establecer políticas de depósito legal, canje, compra, donación y descarte acordes a los objetivos y estructura física de la unidad de información		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Depósito legal, canje, compra, donación y descarte - Criterios de selección, valoración y descarte de material bibliográfico - Registro de material bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar las políticas para el depósito legal, canje, compra, donación y descarte de la U.I. - Establecer alianzas estratégicas con otras U.I. para los procesos de canje y donación - Gestionar convenios de canje de acuerdo a las políticas de la U.I. - Elaboración de listados de material bibliográfico - Realizar contactos con expertos para la adquisición y valoración del material bibliográfico 	<ul style="list-style-type: none"> - Negociación - Comunicación asertiva - Responsabilidad - Rigor - Orden - Trabajo en equipo

Competencia 21: Preservar el material bibliográfico de la biblioteca garantizando su perdurabilidad e integridad a través de la conservación y la restauración.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Conservación de recursos bibliográficos - Restauración y encuadernación de material deteriorado - Control de iluminación, ventilación y plagas - Tipología y características del papel y de distintos soportes 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar técnicas de conservación y preservación de colecciones - Aplicar técnicas para el mantenimiento del material deteriorado de la colección - Identificar las características idóneas para la iluminación, ventilación y control de plagas en la UI 	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Responsabilidad - Creatividad - Iniciativa

INVESTIGACIÓN

Competencia 22: Aplicar las metodologías, enfoques, técnicas de investigación teórica y aplicada a las distintas problemáticas que enfrenta la unidad de información en la consecución de sus objetivos		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de investigación - Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos. - Técnicas de investigación, recolección de datos, sujetos y fuentes de información - Bibliometría e Infometría. - Ética en la investigación - Elaboración de informes y artículos de investigación - Aplicaciones tecnológicas estadísticas y de procesamiento de información - Normas internacionales para trabajos escritos, citación y elaboración de referencias bibliográficas: APA, ISO, VANCOUVER, CHICAGO, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar técnicas y métodos de investigación para el desarrollo de los servicios y productos informativos. - Diseñar instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la investigación - Valorar fuentes de información confiables - Sistematizar la información en informes y artículos científicos - Utilizar una norma estandarizada para la elaboración de documentos - Aplicar la ética en la investigación 	<ul style="list-style-type: none"> - Emprendedora - Creatividad - Comunicación - Análisis - Sensibilidad social - Perseverancia - Espíritu de síntesis - Innovador

4.4. Correspondencia entre la formación ofrecida, el perfil de salida y el perfil ocupacional de la población en estudio

Posterior al proceso de construcción del perfil ocupacional y a la definición de las competencias, habilidades y actitudes que debe tener el graduado para enfrentar los retos del mercado laboral, se inicia el análisis correspondiente tanto de las competencias como del perfil de salida y la formación ofrecida por parte de la EBCI, con el propósito de ver la correspondencia entre los diferentes elementos.

A continuación se presentan las veintidós competencias específicas que conforman el perfil ocupacional diseñado, su relación con el perfil de salida de la EBCI y la formación ofrecida en el Plan de Estudios de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Escuela. Adicionalmente, se encuentra una valoración relacionada con la congruencia de la competencia con el perfil de salida y la formación ofrecida.

Perfil ocupacional. Competencia específica 1.	
Planificar las actividades propias del quehacer bibliotecario para la gestión de la administración de recursos humanos, presupuestarios, tecnológicos, bibliográficos, no bibliográficos y de los servicios en las unidades de información.	
Perfil de salida	Formación ofrecida
Objetivo 1: Administrar servicios de información <ul style="list-style-type: none"> • Teorías administrativas • Organización tradicional y alternativa de las unidades de información • Financiero contable • Contexto institucional 	BI-3003 Administración de bibliotecas I <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la Administración • La Organización • La Planeación BI-3006 Administración de bibliotecas II <ul style="list-style-type: none"> • Organización de personal y supervisión • Administración de departamentos en unidades de información • Administración de colecciones de materiales bibliográficos • Registros estadísticos • Aspectos de construcción de edificios

Perfil ocupacional. Competencia específica 1.

Planificar las actividades propias del quehacer bibliotecario para la gestión de la administración de recursos humanos, presupuestarios, tecnológicos, bibliográficos, no bibliográficos y de los servicios en las unidades de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación)	para unidades de información <ul style="list-style-type: none">• Formación, reclutamiento y selección del talento humano• Importancia de los presupuestos

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

A partir del plan de estudios del BBCI y del perfil de salida, se encuentra una importante congruencia en los contenidos relacionados con la administración de las unidades de información. Específicamente por medio de dos cursos de teórico-prácticos y del tercer año de la carrera del Bachillerato, se busca una base de conocimientos propios en las teorías de la administración, la planificación estratégica, la gestión del talento humano, la elaboración de presupuestos, entre otros. Estos temas fueron señalados por las personas graduadas y los empleadores como relevantes para apoyar la gestión administrativa de las unidades de información, y en ciertos casos, son estos graduados las únicas personas que laboran en dicho lugar por lo que deben asumir funciones de una jefatura.

Entre algunos temas que no están explícitamente planteados en los contenidos de los cursos como parte de la formación académica del estudiantado están: la formulación de proyectos, evaluación de procesos, recursos, servicios y personal, fortalecimiento del clima organizacional, liderazgo, entre otros, que son temas que deben ser abordados desde la teoría y la práctica para generar conocimientos y experiencias.

Se considera entonces que la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la

Información tiene una clara preocupación por la formación de profesionales capaces de apoyar los procesos administrativos, tanto de la unidad de información como de la organización. Las bibliotecas no son entidades aisladas, sino que dependen de una relación jerárquica con la organización, institución o comunidad y deben dar cuentas, por medio del trabajo eficiente, la planificación estratégica, la ejecución del presupuesto y el buen desempeño de todas sus funciones con un fuerte compromiso con la calidad y la ética.

Perfil ocupacional. Competencia específica 2.

Construir los indicadores estadísticos que demuestran la eficiencia y eficacia de los distintos servicios y recursos de la unidad de información en los informes laborales y en los planes estratégicos.

Perfil de salida	Formación ofrecida
No se evidencia en el perfil de salida	<p>BI- 1003 Bibliometría</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza de las estadísticas y su aplicación a la Bibliotecología y Ciencias de la Información • Fuentes de datos y técnicas de recolección • Muestras y procedimientos en Unidades de Información • El cuestionario, su diseño piloto y su aplicación <p>BI-3006 Administración de Bibliotecas II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de registros estadísticos <p>BI-4009 Infometría</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia y antecedentes. • Terminología y conceptos. • Usos y aplicaciones de la infometría.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

La elaboración de informes e indicadores de desempeño son parte de las acciones

de rendición de cuentas y, en ocasiones, de labor investigativa que realizan los profesionales en Bibliotecología en sus unidades de información. Estos documentos requieren de conocimientos en procesamiento de información desde una perspectiva cuantitativa, aplicando nociones matemáticas y estadísticas, así como en la construcción de indicadores medibles para valorar la eficiencia de los servicios y productos, la elaboración de gráficos y cuadros que agrupen los datos recolectados.

Por lo tanto, al comparar el perfil de salida, con la formación ofrecida y la competencia específica, se encuentra concordancia, en el sentido de que sí hay dos cursos que estudian la estadística aplicada, los cuales son: Bibliometría, donde se ofrece principios de estadística aplicada a la Bibliotecología y las Ciencias de la Información, abordando contenidos como mediciones bibliotecarias, leyes bibliométricas, midiendo aquí la productividad de los autores y la dispersión de la literatura científica. El otro curso es Infometría, donde se ven las leyes infométricas que dan indicadores relacionados con la eficiencia de los sistemas, servicios y productos, servicios de disseminación selectiva y crecimiento de la literatura. Tanto el empleador como las personas graduadas valoran los indicadores estadísticos como un conocimiento necesario y una habilidad que debe desarrollarse, por lo que se debe garantizar un componente práctico en estos cursos sobre esta temática, donde se generen experiencias positivas y aplicables a los distintos ambientes laborales.

Estos saberes que se incluyen en la formación del estudiantado, pueden potenciar un ámbito de investigación de gran impacto e interés, no solo para la comunidad científica bibliotecológica, sino para otras disciplinas que requieren medir su productividad, impacto y visión hacia una gestión de calidad.

Perfil ocupacional. Competencia específica 3

Participar en las actividades de formación profesional continua que permitan al bibliotecólogo mantenerse al tanto de las innovaciones en la disciplina bibliotecológica.

Perfil de salida	Formación ofrecida
No se evidencia en el perfil de salida (continuación)	BI-4011 Seminario Taller en Ciencias de la Información <ul style="list-style-type: none">• Mercadeo de Información• Ética profesional• Servicios de información especializada y el uso de tecnología apropiada• Formatos impresos y electrónicos• Papel del bibliotecario frente a la demanda de servicios bibliotecarios• Uso de la tecnología en la enseñanza de la Bibliotecología• El Colegio de Bibliotecarios• Incidencia de los servicios bibliotecarios en el desarrollo de la ciencia y la tecnología

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Esta competencia no tiene mayor relación con el perfil de salida de la carrera de BBCI aunque si se considera muy vinculante con la necesidad de que cada profesional se preocupe por su formación permanente. El plan de estudios del BBCI se encarga de una formación integral aportando temas que son tradicionales y otros innovadores en el campo bibliotecológico; aun así, se requieren profesionales que profundicen en distintas áreas según el desempeño realizado en su lugar de trabajo o a la que les sean de su interés.

La formación ofrecida en el BI-4011 Seminario Taller en Ciencias de la Información orienta al estudiantado a revisar tendencias actuales, donde pueden despertar el interés sobre el papel del bibliotecario en la demanda de sus servicios informativos para el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Además el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica también desarrolla actividades de formación profesional para el proceso de actualización.

Otro tema de relevancia y necesario para la actualización profesional es el uso y aplicación de las tecnologías y la importancia de los servicios de información especializada, estos aspectos pueden impactar en el desarrollo de nuevos productos innovadores desde un enfoque de las ciencias de la información.

Existe una amplia diversidad de temas de actualidad que los profesionales de la Información pueden conocer a partir de la formación continua, que les permita el desarrollo y la innovación en el desempeño de las funciones realizadas y la capacidad de comunicar y contribuir al desarrollo de la ciencia bibliotecológica y de la sociedad,

Es importante que este profesional se mantenga informado acerca de eventos y procesos de formación que ofrezcan tanto la Academia como otras organizaciones, con el fin de mantenerse informados y actualizados en su quehacer diario.

Existen entidades que están comprometidas con este desarrollo profesional que brindan capacitaciones como el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica. Además de colegas de otras bibliotecas que imparten y desarrollan proyectos innovadores con temas de interés en diferentes disciplinas, vinculantes con nuevos nichos de trabajo y demandas del actual empleador.

Perfil ocupacional. Competencia específica 4.

Colaborar en la selección, capacitación y asignación de labores al nuevo personal de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
Objetivo 1: Administrar servicios de información <ul style="list-style-type: none"> • Teorías administrativas • Organización tradicional y 	BI-3003 Administración de bibliotecas I <ul style="list-style-type: none"> • La organización y el ambiente • Tipos de organizaciones • Procesos administrativos en las bibliotecas y centros de información

Perfil ocupacional. Competencia específica 4.

Colaborar en la selección, capacitación y asignación de labores al nuevo personal de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
alternativa de las unidades de información <ul style="list-style-type: none">• Utilización de nuevas tecnologías• Financiero contable• Contexto institucional	(...continuación) BI-3006 Administración de Bibliotecas II <ul style="list-style-type: none">• Planificación formas y medios• Organización de personal y supervisión• Administración de departamentos en unidades de información• Administración de colecciones de materiales bibliográficos• Administración de registros estadísticos

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Parte de las funciones que se realizan en diversos momentos en las unidades de información, es brindar el soporte y asesoría al personal nuevo que se involucra laboralmente en la biblioteca.

Esta competencia específica se desarrolla principalmente en el plano de la formación que se le proporciona al personal nuevo en el ámbito laboral, por lo que es comprensible que el perfil de salida no incluya ninguna referencia al respecto. Además, la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información cubre algunas áreas de conocimiento importantes a nivel de las cualidades de una jefatura o encargado de una unidad de información, por lo que, a este nivel de bachillerato se plantea que el papel que juega en la elección de nuevo personal se dé a partir de la colaboración en la toma de decisiones sobre la contratación y en el proceso de inducción que se brinda al personal nuevo.

Los cursos de Administración de bibliotecas ofrecidos en el plan de estudios de la carrera de BBCI, introducen al estudiante en temas relacionados con lo administrativo y con las relaciones entre el personal o talento humano de la unidad

de información; el estudio de temas como liderazgo, clima organizacional, técnicas de la comunicación y enseñanza, procesos de inducción laboral y normativa fortalecen el perfil del graduado en este campo.

El saber enseñar es una habilidad que toda persona requiere para transmitir la información relevante para el logro de los objetivos de la unidad de información, de la excelencia en la prestación de servicios y la elaboración de productos acordes a las necesidades de los usuarios.

Cada unidad de información tiene su manera particular de ejecutar y la inducción se constituye en uno de los aspectos más importantes que genera conocimiento institucional, trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, compromiso y responsabilidad para el bienestar de toda la institución y de sus colaboradores.

Perfil ocupacional. Competencia específica 5.

Aplicar la legislación nacional atinente a la preservación del patrimonio documental y la responsabilidad de la unidad de información para con la sociedad y el medio ambiente.

Perfil de salida	Formación ofrecida
No se evidencia en el perfil de salida.	<p>BI-1002 Principios de Bibliotecología y Ciencias de la Información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación actual • Legislación bibliotecaria <p>BI-4011 Seminario taller en Ciencias de la Información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ética profesional

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

A partir del perfil de salida del BBCI no se encuentra ninguna evidencia con los temas relativos a la preservación del patrimonio documental y la responsabilidad de la unidad de información para con la sociedad y el medio ambiente, partiendo de la aplicación de la legislación nacional, lo que puede evidenciar una carencia

en la formación del estudiantado sobre temas relativos a aplicación de las leyes relacionadas con la información, con las personas usuarias, con la infraestructura, el medio ambiente, entre otros temas sociales prioritarios.

Con respecto al Plan de Estudios en la formación ofrecida, únicamente dos cursos tratan explícitamente dentro de sus contenidos la valoración de legislación relacionada con la profesión bibliotecaria y con la ética profesional. En el curso BI-1002 Principios de Bibliotecología y Ciencias de la Información de primer año de la carrera se aborda la legislación profesional y lo inherente a la situación actual tanto a nivel nacional como internacional en lo que respecta al campo de la Bibliotecología. Posteriormente, en cuarto año el curso BI-4011 Seminario taller en Ciencias de la Información aborda la ética profesional. En ambos cursos los lineamientos que establece el Colegio de Profesionales en Bibliotecología son estudiados como principios que debe cumplir todo profesional que realiza actividades laborales en el campo.

Por su parte, en la competencia específica del perfil ocupacional resulta indispensable el desarrollo de conocimientos en legislación nacional, preservación del patrimonio y la responsabilidad para con la sociedad y el medio ambiente, pues los profesionales se encuentran ligados a instituciones y empresas, que deben actuar, siguiendo lo estipulado en la legislación nacional e internacional.

Cabe resaltar que es de vital importancia fortalecer la cultura de la legislación para la protección del patrimonio documental, con la cual permita tener una adecuada conservación y preservación de la información, así como conocer ampliamente los alcances que posee la Ley N° 6683 sobre la ley de derechos de autor y derechos conexos en la cual se establece la ley de depósito legal, ya que estos aspectos son de gran importancia para el desempeño del profesional. Además resulta necesario el apoyo y compromiso por establecer una política nacional de información que permita el acceso a los datos públicos, para apoyar la

transparencia en la gestión institucional y facilitar los diversos trámites que deben realizar todos los ciudadanos.

Perfil ocupacional. Competencia específica 6.

Satisfacer las necesidades de información de los usuarios mediante los servicios disponibles en la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología para identificar necesidades de usuarios • Metodología para dar seguimientos al uso de la información • Dominio de los servicios de información. 	<p>BI-1005 El usuario y la biblioteca</p> <ul style="list-style-type: none"> • La unidad de información en la captación del usuario y el usuario-lector <p>BI-2001 Referencia I, BI-2004 Referencia II y BI-3004 Referencia III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios de referencia y su difusión • Bases de datos referenciales en línea • Habilidades de comunicación en el servicio de referencia <p>BI-4003 Bibliotecología y comunicación social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación para potenciar la capacidad de servicios de las unidades de información • Comunicación y tecnología • Comunicación interpersonal

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Se encuentra correspondencia entre la competencia y el perfil de salida del BBCI en el objetivo 4, que buscan identificar cuáles son las demandas y el uso de la información, además del dominio de los servicios de información por parte de los usuarios. En cuanto a la valoración de la competencia, con respecto a los contenidos del Plan de Estudios se hace hincapié en el curso BI-4003 Bbliotecología y Comunicación Social, donde se plantea el tema de la comunicación interpersonal, los servicios de información y el uso de la

comunicación, lo cual permite fortalecer e impulsar los servicios que posee la unidad de información.

un intercambio constante de información con los usuarios, lo cual permite fortalecer e impulsar los servicios que posee la biblioteca o centro de documentación.

Es importante mencionar que el propósito del curso BI 1005 El usuario y la biblioteca según el catálogo de la Facultad de Educación: “es profundizar en el estudio del usuario y del usuario-lector que acuden a los sistemas de información en busca de satisfacer sus unidades informativas” (p. 20). Entre las necesidades más representativas se presentan: el préstamo de libros, buscar información especializada puede ser de historia o temas de actualidad, estudiar con materiales propios (uso de las salas de estudios), estudiar e investigar con los materiales de la biblioteca y el uso de los laboratorios de cómputo que poseen las unidades de información.

Con los cursos BI-2001, BI-2004 y BI-3004 de Referencia I, II y III respectivamente se persigue conseguir el desarrollo de los conocimientos, dominio y todo lo referente a la gestión de los servicios, según cada unidad de información, con el fin de satisfacer con una adecuada atención y profesionalidad por parte del personal, la comodidad, comodidad, confortabilidad de las instalaciones (ubicación y accesibilidad del edificio) para las personas con discapacidad, el uso de diversos motores de búsqueda que permitan recuperar los materiales de alguna especialidad, el reconocimiento de las diversas colecciones de libros que están presentes en la unidad, los servicios que se ofrecen a través de Internet, el equipamiento tecnológico de uso público y las búsquedas especializadas; todo en miras de lograr la satisfacción por parte los usuarios de la información.

Según la competencia específica del perfil ocupacional, en cuanto a los conocimientos que el profesional debe tener están los servicios de información,

manejo de una adecuada comunicación usuario-bibliotecólogo, identificar las necesidades de los usuarios, variedad de medios de comunicación, uso de las tecnologías para una efectiva comunicación, todas estas demandas pueden variar según los usuarios que presenta la unidad de información. Para alcanzar el cumplimiento de estos requerimientos se debe ser innovador, para ajustar o crear nuevos servicios que deben estar en un constante proceso de actualización social y tecnológico que cada vez suelen ser más rápidos y diversos.

Según Pinto-Molina (2004) para llenar todas estas expectativas, los bibliotecólogos deben identificar las necesidades de información de la siguiente manera:

- Necesidad real: se concentra en la información que el usuario desearía obtener.
- Necesidad expresada: se manifiesta en forma de una solicitud de búsqueda al sistema de información; sea la biblioteca, el centro de documentación o la unidad de información.
- Necesidad reconocida: es la que el sistema logra identificar para resolver la consulta planteada.

Así mismo, Pinto-Molina (2004, p.1) indica que la búsqueda tiene un papel fundamental pues es el procedimiento documental establecido por el cual podemos obtener el conjunto de informaciones o documentos necesarios para resolver cualquier problema de investigación que se nos plantee.

Perfil ocupacional. Competencia específica 7.

Divulgar los recursos de información existentes en la unidad de información por medio de exposiciones, servicios de alerta y boletines informativos en distintos soportes y formatos.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 5: Promocionar productos del área de servicios de información</p> <ul style="list-style-type: none">• Técnicas de edición y publicación• Teoría de comunicaciones• Institucionales técnicas publicitarias	<p>BI-3004 Referencia II</p> <ul style="list-style-type: none">• Alerta• Promoción de servicios <p>BI-4003 Bibliotecología y comunicación social</p> <ul style="list-style-type: none">• La comunicación, los medios y la cultura en la humanidad• La sociedad de la información y los medios de comunicación social• El bibliotecólogo en los medios de comunicación social

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

El perfil de salida en el objetivo 5 muestra cierta congruencia con los temas referentes a edición y publicación o técnicas publicitarias y a la vinculación del profesional en bibliotecología con los medios de comunicación social, dando énfasis al manejo de la teoría de comunicación. Con lo que se refuerza el desempeño bibliotecológico en la divulgación de los recursos de información.

Según la formación ofrecida, a partir del plan de estudios del BBCI se encuentra el curso BI 3004 Referencia II donde se desarrolla el manejo del servicio de alerta, con lo cual el profesional procede a informar a los usuarios sobre los documentos de recién ingreso a la unidad de información para su respectivo aprovechamiento, permitiendo también la difusión de información específica de las áreas temáticas de interés para los usuarios. Entre las alternativas de comunicación más frecuentes en las bibliotecas para difundir servicios y productos, que se estudian

en los cursos de Referencia se encuentran: charlas y/o actividades de formación y capacitación, despleables, boletines y banners.

Además, en el curso BI 4003 Bibliotecología y Comunicación Social se busca analizar de una forma crítica la influencia que tienen los medios de comunicación social sobre la bibliotecología al día de hoy, en miras del uso de las nuevas tecnologías de información y las redes sociales que favorecen una transmisión de la información de forma digital. Propiciando un intercambio de ideas que permiten una retroalimentación a la unidad de información.

Según la competencia específica del perfil ocupacional, es necesario el desarrollo de exposiciones, las cuales pueden aportar información muy valiosa a los usuarios de la biblioteca. Con la rotación de temas de interés expuestos a los usuarios en lugares visibles y estratégicos en la biblioteca, hay una mayor difusión de los recursos con que cuenta la colección, se apoya el fomento a la lectura y promueve la cultura y vinculación de las personas con temas que son de interés a nivel nacional e internacional. Para ello se requieren actitudes tales como: creatividad, capacidad de síntesis, buen gusto en la elaboración de materiales y conocimiento en nociones básicas en diseño y comunicación.

Por medio de los boletines informativos se dan a conocer los títulos de las investigaciones o documentos que se generan dentro de la misma universidad, a nivel nacional e internacional. Dichos boletines se pueden difundir a través de la amplia variedad de redes sociales que están presentes en la actualidad como medios de apoyo a las instituciones que utilizan los diversos soportes o formatos en los cuales se puede divulgar la información que desee brindar la unidad de información a los usuarios.

Perfil ocupacional. Competencia específica 8.

Elaborar bibliografías, índices y reseñas bibliográficas que visibilicen la producción documental en temas de interés para los usuarios.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información</p> <ul style="list-style-type: none">• Manejo de técnicas de investigación	<p>BI-1001 Técnicas de investigación bibliográficas</p> <ul style="list-style-type: none">• La investigación bibliográfica. Comparación con otros tipos. Pasos de Investigación bibliográfica <p>BI-3002 Bibliografía general y BI-3008 Bibliografía nacional y latinoamericana</p> <ul style="list-style-type: none">• Etimología, conceptos, características y utilidad de las Bibliografías.• Conocimiento de la producción editorial así como distintos tipos de bibliografías.• Pertinencia y relevancia en la búsqueda de las fuentes.• Los repertorios bibliográficos.• Catálogos y obras de consulta generales.• Investigar los objetivos y el quehacer bibliográfico de organizaciones internacionales.• Selección de temas autóctonos.• Conocer la vida y obra del autor en estudio.• Compilar y organizar la información para la redacción del producto final.• Elección, definición y delimitación del tema a investigar• Control bibliográfico nacional e internacional• Principales biógrafos nacionales.• Seleccionar temas autóctonos, diseñar y desarrollar una bibliografía.• Definir la estrategia de búsqueda, descripción bibliográfica, resumen y análisis de la información compilada

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Se encuentra correspondencia entre la competencia planteada y el perfil de salida que pone de manifiesto, la importancia de manejar técnicas de investigación con el fin de estructurar de una manera correcta la información que se puede recuperar por diferentes métodos.

En relación con la formación ofrecida, se presenta una amplia gama de temáticas abordadas pertinentes al curso de BI 1005 Técnicas de investigación bibliográfica, en el cual se dan las pautas a seguir para realizar una investigación y los pasos de la investigación bibliográfica.

Sin embargo, en los cursos de BI 3002 Bibliografía general y BI 3008 Bibliografía nacional y latinoamericana se da la formación para realizar los procedimientos y la búsqueda necesaria de la información para la elaboración de un producto de carácter bibliográfico, dirigido a una persona con una alta producción de literatura, a un género o a una institución. Con la elaboración de las bibliografías se busca identificar toda la producción científica que existe de una persona o una temática específica, recopilarla, clasificarla y describirla para tener un producto que favorece a la investigación, la docencia y al mismo bibliotecólogo que va a saber si se hace necesaria la adquisición de algún material referente a una temática específica o como material para elaborar una investigación que requiera la unidad de información.

Con la información ofrecida en estos cursos se puede lograr hacer la investigación con un fundamento y estructura de peso: los conocimientos que presentan mayor relevancia en estos cursos son la producción editorial, desarrollo de investigación científica, estrategias de búsqueda y análisis de la información.

Según la competencia específica del perfil ocupacional, la elaboración de bibliografías, índices y reseñas bibliográficas pueden agregar valor a la producción de la institución a la que pertenece la unidad de información, generando publicaciones que visibiliza de manera ordenada y detallada los aportes realizados

a un campo o temática específica. Las reseñas bibliográficas pueden ser publicadas en revistas científicas o divulgadas por distintos medios, ya que ayudan a monitorear el crecimiento de la ciencia en un tema específico y a valorar las fortalezas y debilidades en investigación según la institución a la que se vincula la unidad de información.

Perfil ocupacional. Competencia específica 9.

Impartir charlas, talleres y cursos de capacitación para el desarrollo de las habilidades en el uso de fuentes de información y de servicios bibliotecarios dirigidos a los usuarios de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida: cursos y contenidos
<p>Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología para dar seguimientos al uso de la información. • Teoría de comunicaciones. • Dominio de los servicios de información. • Manejo de técnicas de investigación. 	<p>BI-1005 El usuario y la biblioteca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La lectura y su influencia en el usuario-lector. • El usuario y el usuario-lector. • La educación y formación del usuario y del usuario-lector. • La unidad de información en la captación del usuario y del usuario-lector. <p>BI-2001 Referencia I.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios referenciales en las diferentes unidades de información. <p>BI-2004 Referencia II.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de servicios • Educación del usuario en el manejo y uso de las fuentes de información. <p>BI-3004 Referencia III.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuperación de información de bases de datos. <p>BI-2005 Medios de comunicación de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de medios para lograr objetivos de instrucción. • Diseño instruccional.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Existe correspondencia en el perfil de salida y la formación ofrecida por el bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información (BBCI), donde el estudiantado adquiere una serie de destrezas para preparar actividades de formación, principalmente en el uso de fuentes de información, de aprovechamiento de los servicios bibliotecarios, entre otros, dirigidos a la comunidad donde intervienen las unidades de información.

Desde el primer ciclo del Plan de Estudios se instruye de manera teórico-práctica al estudiante sobre el usuario de la información y sus necesidades, dándole relevancia a la formación de usuarios. Posteriormente, mediante tres cursos de Referencia se aprende sobre el manejo y uso de fuentes de información, los servicios referenciales y la recuperación de información por medios electrónicos. Además, se estudian los distintos medios de comunicación (tradicionales y electrónicos) que apoyan los procesos de instrucción y en el proceso de formación universitaria se desarrollan habilidades de comunicación en público.

Acorde con la competencia específica del perfil ocupacional del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, se considera necesario profundizar en el tema de la alfabetización informacional, que ha tomado enorme relevancia en los planes educativos y políticas internacionales. Dentro de los retos que plantea la sociedad de la información se encuentra la capacidad de identificar la información que ayuda a resolver una necesidad, así como saber buscarla, recuperarla, analizarla y comunicarla.

Es además necesario que se encuentre presente en el proceso de formación del estudiantado el desarrollo de actitudes tales como sentido pedagógico, trabajo en equipo, espíritu de servicio, creatividad, innovación y flexibilidad. Para la puesta en marcha de un proceso de capacitación, es necesario que cada profesional realice una planificación minuciosa y detallada de los contenidos a aprender y la manera como se van a exponer al público meta. Se deben contemplar las particularidades

del grupo de usuarios, sus intereses, edades, nivel educativo, disponibilidad de tiempo, y otros, para garantizar el éxito de la actividad. Asimismo, tener dominio en el uso de recursos de apoyo, ya sean tangibles o digitales (y los equipos tecnológicos asociados a su exposición) en el que se plasme la creatividad, el buen gusto en su elaboración y su valor informativo.

Perfil ocupacional. Competencia específica 10.

Prestar los recursos del acervo bibliográfico según las distintas modalidades (sala, domicilio, interbibliotecario) en concordancia con las políticas internas de la unidad de información

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los servicios de información. 	<p>BI-2004 Referencia II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préstamo interbibliotecario

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

El préstamo o facilitación de la información es parte de los servicios básicos que proporciona toda unidad de información, sin embargo, a pesar de que se puede intuir una relación entre el perfil de salida y la formación ofrecida sobre este tema, solamente en el curso de Referencia II se hace alusión directa al préstamo interbibliotecario.

Es importante indicar que entre los objetivos del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, se menciona la capacitación al bibliotecario a través de “una formación básica general en los cursos de la especialidad, principalmente en las áreas relacionadas con los servicios públicos, los servicios de información...” (EBCI, 2012, p. 8) tanto tradicionales como automatizados. Este es, por lo tanto, un conjunto de conocimientos propios de la disciplina bibliotecológica a adquirir en

los distintos cursos del Plan de Estudios, que se perfecciona en el campo laboral, donde cada unidad de información tiene sus propias políticas de préstamo y un sistema manual o automatizado, desarrollado para vincular la información del usuario con los recursos bibliográficos que requiere.

El perfil ocupacional, por su parte, hace referencia también a reglamentos de préstamo, procesos de circulación, préstamos tradicionales y automatizados, dejando entrever que es una función importante dentro de las unidades de información donde trabajan las personas egresadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información y que dichos contenidos podrían presentarse de manera más explícita en algunos de los cursos de la malla curricular, de tal forma que garanticen la formación y la realización de prácticas presenciales en ambientes reales de atención y préstamo a usuarios.

Perfil ocupacional. Competencia específica 11.

Mercadear los servicios y productos de información para la atracción y afiliación de usuarios reales y potenciales

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 5: Promocionar productos del área de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de edición y publicación. • Manejo de técnicas de investigación de mercadeo. • Teoría de comunicaciones. • Institucionales. • Técnicas publicitarias. 	<p>BI-2004 Referencia II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de servicios. <p>BI-4011 Seminario Taller en Ciencias de la Información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mercadeo de información <p>BI-4012 Mercadeo de la información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos introductorios de mercadeo • Técnicas de mercadeo • El recurso informacional como elemento de mercadeo. • Administración de mercadeo en la organización.

Perfil ocupacional. Competencia específica 11.

Mercadear los servicios y productos de información para la atracción y afiliación de usuarios reales y potenciales

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación)	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de mercadeo.• Análisis de recursos.• El mercadeo en la organización (consumidores, definición de producto, herramientas de mercadeo).• Estudio de casos.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Se encuentra una clara correspondencia entre el perfil de salida y la formación ofrecida al estudiantado de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, respecto a la importancia del mercadeo, tanto de servicios como de productos de información. En la sociedad existen muchas ofertas informativas para los usuarios, principalmente electrónicas, accesibles por medio de Internet. Dentro de ellas encontramos las bases de datos a texto completo, los motores de búsqueda, los repositorios de información en distintos soportes textuales y audiovisuales, entre otras. Esta realidad reta a cada profesional en Bibliotecología para hacer llegar la información requerida por los usuarios, o bien, saber posicionar a la unidad de información en la mente de las personas, como el lugar idóneo para satisfacer sus necesidades informativas.

Se logra comprobar una preocupación por la formación del estudiantado en técnicas y estrategias de mercadeo, asociando conocimientos en cuanto al diseño publicitario y la elaboración de campañas informativas dirigidas a usuarios. Esta preparación académica se brinda, principalmente, en los cursos de la especialidad en Ciencias de la Información pertenecientes al cuarto año. Sin embargo, llama la atención que en dos de los cursos que se imparten en el mismo ciclo lectivo

contemplan el tema del “mercadeo de información” (BI-4011 y BI-4012) lo que podría generar duplicidad de esfuerzos en el desarrollo de los temas. Ante este panorama, se deben establecer acuerdos entre los docentes que imparten los cursos en cuanto a contenidos y actividades de aprendizaje.

En la competencia específica sobre mercadeo del perfil ocupacional se manifiesta un interés por el usuario potencial, situación que demanda la ampliación de la gama de ofertas informativas y aprovechamiento de los distintos medios de comunicación existentes. Además, de procurar la innovación y creatividad mediante actitudes como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la productividad, la negociación, la confianza y la competencia para mantener el interés de los usuarios reales que visitan la biblioteca.

Perfil ocupacional. Competencia específica 12.

Promover actividades culturales y de fomento a la lectura en el desarrollo de hábitos y valores sociales inclusivos en la organización y/o comunidad

Perfil de salida	Formación ofrecida
No se evidencia en el perfil de salida del BBCI.	BI-1005 El usuario y la biblioteca. <ul style="list-style-type: none"> • La lectura y su influencia en el usuario-lector. • El usuario y el usuario-lector. • La educación y formación del usuario y del usuario-lector. • La unidad de información en la captación del usuario y del usuario-lector.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Al valorar la correspondencia de la competencia específica a actividades culturales y el fomento a la lectura, no se evidencia explícitamente la presencia de estos temas en el perfil de salida; en cuanto a la formación ofrecida se puede observar

que es en un curso del primer año de carrera donde se analiza el papel del usuario-lector y su formación.

Entre los objetivos de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, se considera que las bibliotecas son decisivas en el desarrollo económico, social, cultural del país y que los bibliotecarios requieren de una formación cultural amplia donde se incluya un idioma extranjero. Además, se expresa la responsabilidad por coadyuvar en la elevación del nivel cultural del país, establecer servicios bibliotecarios de documentación e información eficientes que eleven el valor cultural de la misma y realizar planes de acción social dirigidos a la participación activa de la biblioteca en la comunidad.

Aunado a esto, la Universidad de Costa Rica dentro de su formación humanística ofrece cursos como los Seminarios de Realidad Nacional I y II, que son de carácter obligatorio para todas las carreras que se imparten a nivel de grado. Estos seminarios tienen como característica ser interdisciplinarios y buscan “incrementar el conocimiento integral y crítico de la realidad nacional tanto de estudiantes como de profesores, con el fin de contribuir en una transformación positiva de la sociedad; constituyen un enlace docente entre la acción social y los planes curriculares de la formación profesional” (Ramírez-Calderón, 2003, p. 1).

De esta manera, se espera que el estudiantado logre integrar un vasto conocimiento de sus raíces y tradiciones culturales a partir de todas las actividades culturales que promueve la Universidad de Costa Rica y que se plasme en actividades dirigidas a la comunidad de usuarios a quienes se proyecta cada unidad de información. La celebración de las efemérides y la exaltación de distintos valores, conocimientos y experiencias que conforman la identidad del costarricense han de plasmarse en los planes estratégicos de cada unidad de información.

Se establece, además, en el perfil ocupacional el fomento a la lectura, tema que es de gran interés por parte de las políticas educativas, culturales y de desarrollo de la comunidad, generando campañas publicitarias y ferias promocionadas, tanto por las bibliotecas como por la industria editorial. Este tema no se refleja explícitamente en la formación ofrecida en el Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información, pero sí es parte de los contenidos de la especialidad del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas, en el que se desarrollan habilidades para la expresión oral y corporal para el desarrollo de actividades en que por medio de la narración se busca captar el interés por la lectura.

La preparación del estudiantado del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información podría incorporar algunas prácticas y desarrollo de habilidades en este campo, así como actitudes tales como el sentido pedagógico, la comunicación efectiva, el compromiso y la responsabilidad social para que logren enfrentar cualquier reto relacionado con la promoción cultural y de la lectura desde las unidades de información a las que se incorporan como profesionales.

Perfil ocupacional. Competencia específica 13:

Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo con normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominar procedimientos manuales de manejo de información • Manejar la terminología básica 	<p>BI-2002 Catalogación I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia, definición e importancia de los procesos técnicos • Conceptos e importancia de la normalización en el manejo y procesamiento de la información. • Procesos técnicos de material como: Selección Adquisición, Inscripción, Sellado, Catalogación, Indización, Clasificación, Resumen, Rotulado, Ingreso a la base de

Perfil ocupacional. Competencia específica 13:

Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo con normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación...)	<p>datos</p> <ul style="list-style-type: none">• Definición e identificación y descripción de los materiales bibliográficos y no bibliográficos• Tipos, función, formas de presentación, ventajas y desventajas de los catálogos bibliográficos• Fichas catalográficas, Elementos, Esquemas por áreas• Estudio y análisis de las: RCAA2, FRBR, RDA• Conocimiento y utilidad de las técnicas de catalogación analítica, así como fuentes, cambio de título, periodicidad, descripción. <p>BI-2003 Catalogación II</p> <ul style="list-style-type: none">• Historia, conceptos, importancia y utilidad de la catalogación• Procesos técnicos de material como: Selección, Adquisición, Inscripción, Sellado, Catalogación, Indización, Clasificación, Resumen, Rotulado, Ingreso a la base de datos.• RCA, en específico los Capítulos del 21 al 26. Así como los: Apéndices, Mayúsculas, Abreviaturas, Números, Glosario• Ordenación alfabética, Sistema de Cutter. <p>BI-3001 Indización</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestión del conocimiento• Análisis documental• Definición de Indización• Tipos y confección de resúmenes• Elaboración de mapas de conocimiento• Catálogo de autoridad de materia• Tipos de indización (manual/automatizada; pre-coordinada / pos-coordinada)• Políticas de indización• Listas de encabezamiento de materia LEMB.• Tesoros. <p>BI-3007 Clasificación</p>

Perfil ocupacional. Competencia específica 13:

Procesar los recursos bibliográficos de acuerdo con normas y estándares internacionales adoptados por la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
	<ul style="list-style-type: none">• Historia, conceptos y teoría de los sistemas de clasificación• Sistemas de Clasificación CDU• Sistemas de Clasificación LC• Sistemas de Clasificación DEWEY• Sistemas de Clasificación Faceteada• Tablas de Notación Interna, de Charles Cutter• Tablas de Notación Interna en línea

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

La formación que ofrece el Plan de Estudios en relación con el tema del procesamiento de la información es sólida, ya que existen 4 cursos en este Plan que fortalecen con teoría y práctica el aprendizaje en temas tales como: descripción de recursos bibliográficos, sistemas de clasificación, vocabularios controlados y asignación de metadatos, entre otros. Los temas que se estudian en los cursos de Catalogación I y II, Indización y Clasificación se consideran actualizados según las tendencias internacionales sobre este tema, aunque hay que hacer una revisión constante del comportamiento de la investigación y aquellas propuestas innovadoras que se desarrollen tanto a nivel nacional como internacional.

En cuanto a los propósitos del Plan de Estudios del BCCI no se logra identificar uno asociado directamente con el procesamiento de la información, por lo que se considera una tarea importante a resolver por parte de la Escuela de Bibliotecología, puesto que el perfil profesional del bibliotecólogo, según graduados y empleadores, requiere de conocimientos y experiencia en estos temas, y su relación con la migración de datos hacia sistemas de gestión de información y los lenguajes requeridos como MARC XXI, Dublin Core, Z39.50 y

otros.

En cuanto al perfil de salida, se puede notar que existe congruencia con la formación ofrecida, básicamente en cuanto al objetivo 2 que señala la utilización de las tecnologías en el procesamiento de la información dando énfasis al tema tecnológico. Esta relación del procesamiento de información con el uso de tecnologías y aplicaciones que apoyen los procesos que se generan en esta área del conocimiento se identifica en el perfil cuando se menciona: dominar procedimientos manuales de la información, utilizar paquetes de programación, manejar terminología básica, entre otros; esto denota una necesidad de vinculación entre cursos del mismo plan de estudios, desde el área de los procesos técnicos con la parte tecnológica, para desarrollar experiencias conjuntas en la formación.

En relación con la competencia del perfil ocupacional, se puede decir que tiene correspondencia principalmente con la formación ofrecida. Los empleadores señalan la importancia de catalogar, clasificar e indizar los materiales bibliográficos y elaborar y actualizar los vocabularios controlados. Dicha competencia señala la importancia de procesar bajo normas y estándares internacionales, lo que implica estar al día sobre las nuevas tendencias en el tema.

Perfil ocupacional. Competencia específica 14:

Establecer convenios para la catalogación compartida entre bibliotecas considerando los parámetros para la comunicación entre sistemas automatizados de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de información. <ul style="list-style-type: none">Utilizar paquetes de programación	BI-2007 Archivos Automatizados en Unidades de Información <ul style="list-style-type: none">Bases de datos definición, diseño en Microsoft Access y Winisis, manejo de SIABUC, Dublin Core, Sistema

Perfil ocupacional. Competencia específica 14:

Establecer convenios para la catalogación compartida entre bibliotecas considerando los parámetros para la comunicación entre sistemas automatizados de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación)	Janium, SQL y entorno de OpenOffice BI-3001 Indización <ul style="list-style-type: none">• Formato CEPAL y MARC21

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

El concepto de catalogación compartida no es nuevo, ya que fue utilizado por la Biblioteca del Congreso en el año 1965 y, consistía en utilizar las bibliografías nacionales para tener un panorama de lo que se estaba adquiriendo. Actualmente está ligada directamente con la automatización de las bibliotecas y pretende reducir costos y esfuerzos del personal que se dedica al procesamiento de la información. El modelo de catalogación compartida o cooperativa permite importar y exportar registros electrónicos a otras aplicaciones informáticas de gestión de catálogos.

En este caso, la competencia señala la importancia de tomar en cuenta el recurso de la catalogación compartida considerando el intercambio y la cosecha de información que ofrecen los sistemas automatizados de intercambio en la actualidad, es por esta razón que existe poca correspondencia tanto entre la competencia como con el perfil de salida y la formación ofrecida.

El perfil de salida no contempla expresamente este tema, pero se considera que el uso de las TIC brinda grandes oportunidades para el intercambio de información que facilite la conformación de catálogos colectivos. Principalmente en bibliotecas atendidas por una sola persona, donde la labor de procesamiento de información se debe sumar a las muchas tareas que se realizan; esta posibilidad de compartir

se presenta como una alternativa para ahorrar tiempo y tener los catálogos actualizados.

Por otra parte, en cuanto a la formación ofrecida se ven algunos tipos de sistemas integrados para bibliotecas, pero no se contemplan alternativas de código abierto y/o gratuitas, y más actualizadas como Koha, ABCD, Espabiblio, Openbiblio, entre otros. No se está afirmando que no se estudien, sino que de la información consultada hay una desactualización en estos temas y se da aún prioridad al sistema ISIS que ha sido enormemente superado por las nuevas alternativas existentes. No obstante, sí se abordan temas de estandarización tales como el uso de CEPAL y MARC21 dentro de los más usados.

Perfil ocupacional. Competencia específica 15:

Utilizar las aplicaciones informáticas de apoyo a los servicios que presta la unidad de información y las que sirvan a los requerimientos de los usuarios.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominar procedimientos manuales de manejo de información • Utilizar paquetes de programación • Manejar la terminología básica • Conocimientos de sistemas operativos de discos 	<p>BI 2006 Servicios de Información Automatizados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de bibliotecas virtuales, bibliotecas digitales, portables, observatorios, clearinghouse, campos virtuales, y sistemas de información. • Historia y fundamentos de las computadoras • Introducción a la utilización de bases de datos en Internet y a los sistemas operativos • Manejo básico de herramientas de internet, buscadores y meta-buscadores. • Construcción de sitios Web. Blogs y sitios en Bibliotecología • Medios de comunicación de información y medios digitales y multimedia. <p>BI-2007 Archivos Automatizados en Unidades de información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bases de datos definición, diseño en Microsoft Access y Winisis, manejo de

Perfil ocupacional. Competencia específica 15:

Utilizar las aplicaciones informáticas de apoyo a los servicios que presta la unidad de información y las que sirvan a los requerimientos de los usuarios.

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación...)	<p>SIABUC, Dublin Core, Sistema Janium, SQL y entorno de OpenOffice</p> <ul style="list-style-type: none">• Formato CEPAL y MARC21. <p>BI- 4006 Centros de Información Especializados</p> <ul style="list-style-type: none">• Equipo electrónico, soportes digitales. <p>BI- 4008 Redes y Sistemas de Ciencias de la Información</p> <ul style="list-style-type: none">• Cable modem, enrutadores redes locales, organización, configuraciones, estructuras, adopción y tecnologías disponibles. <p>BI-4014 Automatización de Bibliotecas</p> <ul style="list-style-type: none">• Bases de datos relacionales y redes de computadores.• Criterios de selección de hardware y software

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

El Plan de Estudios aborda ampliamente el tema de la tecnología, a partir de los cursos que van desde el segundo año hasta el cuarto. Los cursos tratan el tema tecnológico desde su desarrollo hasta su uso y aprovechamiento en unidades de información enfocados a: los servicios de información automatizados, las redes y los sistemas de información y la automatización de bibliotecas, temas que son de gran relevancia en la actualidad. De esta manera, se puede afirmar que se da una congruencia entre la competencia del perfil ocupacional y la formación ofrecida. El empleador señala la importancia de incursionar en el dominio de las redes sociales, implementar portales y páginas Web, aprovechar las herramientas Web 2.0, diseñar e implementar sistemas automatizados y bases de datos, así como

bibliotecas virtuales y/o digitales.

En cuanto al perfil, se puede observar en el objetivo 2 del BBCI la utilización de las tecnologías, aunque no se plantea el apoyo a los servicios de la unidad de información, por lo que se considera relevante hacer un planteamiento más exhaustivo en este documento que define los conocimientos, habilidades y actitudes con que se gradúa un estudiante de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Se debe, además, asociar el uso de tecnologías para la prestación de servicios a poblaciones con mayores dificultades de acceso a la información, ya sea por algún tipo de discapacidad o por estrato social. Las tecnologías deben disminuir las brechas de acceso a la información, no acrecentarlas y este debe ser un compromiso serio de todos los profesionales de la información así como de las Escuelas que se encargan en su formación.

Perfil ocupacional. Competencia específica 16:

Elegir las bases de datos y las tecnologías asociadas a su implementación, como apoyo a la gestión documental de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominar procedimientos manuales de manejo de información • Utilizar paquete de programación • Manejar la terminología básica 	<p>BI-2006 Servicios de información especializados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la utilización de bases de datos en Internet y a los sistemas operativos. <p>BI-2007 Archivos automatizados en Unidades de Información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bases de datos definición, diseño en Microsoft Access y Winisis, manejo de SIABUC, Dublin Core, Sistema Janium, SQL y entorno de OpenOffice.

Perfil ocupacional. Competencia específica 16:

Elegir las bases de datos y las tecnologías asociadas a su implementación, como apoyo a la gestión documental de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento de sistema operativo de Discos	BI-4014 Automatización de Bibliotecas <ul style="list-style-type: none">• Bases de datos relacionales y redes de computadores.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

En el Plan de Estudios se identifican tres cursos que tratan el tema de las bases de datos en segundo y cuarto año. Entre las temáticas que se cubren en los cursos se pueden resaltar: la programación básica y arquitectura de las bases de datos, el almacenamiento y recuperación de la información, paquetes de bases de datos y sistemas automatizados y sus componentes. En relación con la formación ofrecida existe una satisfactoria congruencia con la competencia desarrollada en el perfil ocupacional.

Los temas que se asocian a la formación ofrecida sí deben estar en constante actualización de acuerdo con las nuevas tecnologías, los equipos y las ofertas del mercado en cuanto a almacenamiento. Por ejemplo, el desarrollo de servicios en la nube que posibilita el ahorro en costos de equipo y se brinda mayor seguridad informática y estabilidad en el acceso a las bases de datos que se mantengan en línea. En cuanto al perfil de salida tiene concordancia con el objetivo que busca la carrera de BBCI en este importante tema, pero es necesario que se actualicen los contenidos, ya que lo estipulado pertenece a la actualización realizada a los cursos a principios de los años noventa, y en el tema de las tecnologías hay una importante evolución en los últimos 20 años.

Perfil ocupacional. Competencia específica 17.

Utilizar las herramientas disponibles en Internet para el establecimiento de comunidades virtuales de usuarios que compartan los intereses de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
Objetivo 1: Administrar sistemas de información. <ul style="list-style-type: none">Utilización de las nuevas tecnologías	BI2006 Servicios de Información Automatizados <ul style="list-style-type: none">Manejo básico de herramientas de internet, buscadores y meta-buscadores.Construcción de sitios Web. Blogs y sitios en Bibliotecología

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Existe una correspondencia entre el perfil de salida y la formación ofrecida en el Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información (BBCI) ya que los estudiantes adquieren una serie de conocimientos y habilidades en la utilización de las nuevas tecnologías de información, saber fundamental para la selección de herramientas que permitan el establecimiento de comunidades virtuales acordes con la competencia anteriormente mencionada.

Es importante resaltar que estas comunidades virtuales se presentan como una forma de interacción social, un espacio de intercambio de conocimiento y son vistas por lo general desde la óptica de un servicio que se proyecta a la comunidad de usuarios desde una red social propia o comercial (Twitter, Facebook, Youtube, Linked In, entre otras), el cual tiene como propósito la distribución de información de interés tales como: novedades bibliográficas, actividades de interés, eventos sociales, entre otros.

Por otro lado, en el Plan de Estudios se localiza un curso BI-2006 Servicios de Información Automatizados cuyos contenidos se relacionan con el manejo básico de herramientas en internet, construcción de sitios Web, blogs y otros servicios de la Web 2.0, aunque no se logra determinar si el tema de las redes sociales y las comunidades virtuales de usuarios se logra estudiar.

El reto que se presenta para los bibliotecólogos graduados del BBCI es el de potenciar estos conocimientos básicos aprendidos en las aulas sobre el tema de las nuevas tecnologías y su proyección hacia los usuarios como mecanismo para la comunicación y divulgación de información que les sea de utilidad, así como proyectar servicios y atención a consultas bajo distintas modalidades a distancia.

Perfil ocupacional. Competencia específica 18.

Diseñar la arquitectura de información que requieren los sitios Web de las Unidades de Información para su adecuada organización, disposición y estructuración de la información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 1: Administrar sistemas de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilización de las nuevas tecnologías <p>Objetivo 2: Utilizar diversas tecnologías de procesamiento de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar paquete de programación • Manejar la terminología básica 	<p>BI2006 Servicios de Información Automatizados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la utilización de bases de datos en Internet y a los sistemas operativos. • Manejo básico de herramientas de internet, buscadores y meta-buscadores. Construcción de sitios Web. Blogs y sitios en bibliotecología. • Medios de comunicación de información y medios digitales y multimedia. <p>BI-4010 Análisis y diseño de sistemas de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a los procesos de análisis y diseño de sistemas. • Sistemas de información para organización de tipo empresarial. • Ciclo de vida del desarrollo

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

El perfil de salida del BBCI no contempla específicamente el tema de la arquitectura de información, pero sí abarca dos objetivos relacionados con la

utilización y manejo del entorno tecnológico, aspectos imprescindibles para el desarrollo de la competencia anteriormente mencionada.

Por otro lado, la arquitectura de información se encarga de la organización de la información en los sitios web, con el objetivo de permitir una adecuada recuperación de dicha información, pero requiere de una serie de conocimientos para poder integrar el diseño de un sitio web, entre los conocimientos están: la usabilidad, la navegación, la estructura del sitio web, el diseño centrado en el usuario, entre otros. En cuanto a este tema, el plan de estudios del BBCI evidencia una sustancial formación en el uso de bases de datos, Internet, sistemas de información y en general en el manejo de herramientas tecnológicas lo que se complementa con los conocimientos adquiridos en el curso de BI-4010 Análisis y diseño de sistemas de información, herramientas necesarias para hacerle frente a la competencia ocupacional de diseñar arquitectura de información que requieren los sitios Web en la Unidades de Información.

Es importante aclarar que a nivel de Bachillerato no se profundiza en Arquitectura de Información, sino hasta el nivel de licenciatura en el curso BI-5006 que dentro de sus contenidos se encuentra Gestión de proyectos y Arquitectura de la Información.

Perfil ocupacional. Competencia específica 19.	
Adquirir los recursos de información en formato impreso, digital y multimedia necesarios para la provisión del acervo bibliográfico de la unidad de información.	
Perfil de salida	Formación ofrecida
Objetivo 3: Ejecutar labores técnicas en el campo de la bibliotecología y las ciencias de la información.	BI-3005 Formación de Colecciones <ul style="list-style-type: none"> Definición del área de trabajo de la formación de una colección: adquisición; selección; compra; editores; evaluación; factura pro-forma; inventario; librerías; orden de compra; orden por catálogo; relación comercial autores, distribuidores,

Perfil ocupacional. Competencia específica 19.

Adquirir los recursos de información en formato impreso, digital y multimedia necesarios para la provisión del acervo bibliográfico de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
	<p>editoriales, organizaciones que se dedican a la distribución de material.</p> <ul style="list-style-type: none">• Tipos de documentos que conforman una colección: monografías, tesis, literatura gris, publicaciones periódicas, audiovisuales, digitales, otras publicaciones que conforman la colección.• Conformación de las colecciones bibliográficas

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

La correspondencia entre el perfil de salida y la formación ofrecida según el plan de estudios del BBCI, es equilibrada. Existe un objetivo dentro del perfil de salida que se refiere a ejecutar las labores técnicas en el campo de la bibliotecología y las ciencias de la información, sin embargo, no hay ningún contenido en el que se mencione algún aspecto relacionado con la adquisición de recursos bibliográficos.

En cuanto a la formación ofrecida por la Escuela se brinda el curso BI-3005 Formación de Colecciones y dentro de sus contenidos se encuentran conocimientos muy elementales acerca de la selección, evaluación, adquisición de materiales bibliográficos y especiales.

En relación con la competencia específica del perfil ocupacional, la formación ofrecida es congruente con los conocimientos requeridos por los empleadores, sin embargo, sería importante fortalecer estos cursos con temas como Leyes y reglamentos de contratación administrativa y contabilidad básica, ya que en la práctica se requieren aplicar nociones de manejo presupuestario para la compra de material bibliográfico y digital, la vinculación con librerías y editoriales, la participación en ferias y actividades de promoción de la lectura, entre otros, como

mecanismos para un adecuado aprovisionamiento de recursos actualizados según las necesidades de los usuarios.

Es importante mencionar que para el usuario es difícil adquirir material audiovisual y electrónico útil y confiable en estos formatos de almacenamiento, dada la amplia oferta que existe en Internet. Además, es vital el establecer contactos con empresas productoras de bases de datos para valorar la adquisición de membresías o bien potenciar el uso de aquellas que son de acceso abierto como alternativa para disminuir gastos y ofrecer información de calidad.

Perfil ocupacional. Competencia específica 20.

Establecer políticas de depósito legal, canje, compra, donación y descarte acordes a los objetivos y estructura física de la unidad de información.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 3: Ejecutar labores técnicas en el campo de la Bibliotecología y las Ciencias de la Información.</p>	<p>BI-3005 Formación de Colecciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y administración de la selección, evaluación y adquisición de los materiales. • Definición del área de trabajo de la formación de una colección: adquisición; selección; compra; editores; evaluación; factura pro-forma; inventario; libreros; orden de compra; orden por catálogo; relación comercial autores, distribuidores, editoriales, organizaciones que se dedican a la distribución de material. • Tipos de documentos que conforman una colección: monografías, tesis, literatura gris, publicaciones periódicas, audiovisuales, digitales, otras publicaciones que conforman la colección. • Conformación de las colecciones bibliográficas

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

La correspondencia entre el perfil de salida y la formación ofrecida, según el plan de estudios del BBCI está acorde, aunque en el perfil no se menciona

específicamente el tema del establecimiento de las políticas relacionadas con la adquisición y selección de material bibliográfico, si se habla de labores técnicas en el campo de la Bibliotecología.

En cuanto a la competencia específica y la formación ofrecida, existe una clara relación ya que en el curso BI-3005 Formación de colecciones se estudian los principios de la selección, evaluación y adquisición de materiales bibliográficos y especiales, así como las herramientas necesarias que permiten establecer políticas en los aspectos mencionados, lo cual puede generar un enriquecimiento en cuanto a los procesos administrativos y de toma de decisiones que se deben realizar para la adquisición de materiales para el acervo bibliográfico.

Es importante mencionar que en bibliotecas universitarias donde laboran una gran cantidad de graduados existen departamentos encargados de la compra, adquisición, donación y descarte en los que se trabaja con políticas tanto internas como relacionadas con la administración pública y en las bibliotecas más pequeñas donde la labor le corresponde a una sola persona; también se debe tener un claro conocimiento de las políticas y normativa para no incurrir en situaciones problemáticas con el manejo de las fuentes de información para tener una colección que responda a las necesidades de los usuarios.

Perfil ocupacional. Competencia específica 21.	
Preservar el material bibliográfico de la unidad de información, garantizando su perdurabilidad e integridad a través de la conservación y la restauración	
Perfil de salida	Formación ofrecida
No se evidencia en el perfil de salida.	BI-3005 Formación de Colecciones <ul style="list-style-type: none"> • Factores biológicos, físicos y químicos de preservación, conservación preventiva. BI-3008 Bibliografía Nacional y

Perfil ocupacional. Competencia específica 21.

Preservar el material bibliográfico de la unidad de información, garantizando su perdurabilidad e integridad a través de la conservación y la restauración

Perfil de salida	Formación ofrecida
	Latinoamericana <ul style="list-style-type: none">• Líneas de trabajo para fortalecer la preservación, conservación y la prevención de desastres.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

No existe evidencia de relación entre el perfil de salida del profesional graduado y la formación recibida sobre el tema de la preservación, conservación y restauración del material bibliográfico. Es importante que el bibliotecólogo posea conocimientos sobre este tema, ya que al no tener certeza en cuál unidad de información va a trabajar, le corresponderá resguardar la integridad física y funcional del acervo bibliográfico.

El plan de estudios de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información contiene dos cursos que son Formación de colecciones y Bibliografía Nacional y Latinoamericana, en donde se brinda información con lo que respecta a la preservación (mantenimiento, conservación y restauración) de los materiales bibliográficos, tal y como se presenta en el cuadro anterior. Se adquieren conocimientos para lograr identificar los factores de deterioro en el material bibliográfico, la conservación preventiva, la integridad de los documentos y los factores físicos, químicos o biológicos que pueden ocasionar deterioro al papel y a otros formatos de almacenamiento de información.

La conservación y preservación de la información se pueden trasladar al campo de la digitalización, brindando un interesante nicho de mercado para las personas graduadas. La manipulación de equipos que apoyan la digitalización, el control de calidad y los formatos que favorecen la conservación son parte de los temas

innovadores que puede ofrecer la formación al estudiantado y que se ligan directamente con esta competencia específica del perfil ocupacional.

Debido a la importancia que tiene el tema de la preservación, conservación y restauración de los documentos, la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información debería analizar la posibilidad de brindar un curso específico o actividades de formación continua.

Perfil ocupacional. Competencia 22.

Aplicar las metodologías, enfoques y técnicas de investigación teórica y aplicada a las distintas problemáticas que enfrenta la unidad de información en la consecución de sus objetivos.

Perfil de salida	Formación ofrecida
<p>Objetivo 4: Ejecutar labores de servicios en unidades de información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de técnicas de investigación 	<p>BI-1001 Técnicas de Investigación Bibliográfica</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigación bibliográfica y sus etapas • Recolección de información • Organización de la información. <p>BI-1003 Bibliometría</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender aspectos relacionados con la naturaleza estadística y su aplicación en el campo de la Bibliotecología y Ciencias de la Información. • Reconocer las diferentes técnicas de datos y su recolección. • Interpretar y evaluar la información localizada (monografías, informe de investigación, artículos y otros) para el servicio de los usuarios. • Conocer técnicas de investigación para proporcionar información más útil, más crítica y más equilibrada de los usuarios y así como para la justificación correcta de los costos de las labores administrativas en unidades de información. <p>BI-1004 Métodos de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la investigación su importancia y características del investigador. • Enfoques, paradigmas tipos y diseños de

Perfil ocupacional. Competencia 22.

Aplicar las metodologías, enfoques y técnicas de investigación teórica y aplicada a las distintas problemáticas que enfrenta la unidad de información en la consecución de sus objetivos.

Perfil de salida	Formación ofrecida
(continuación)	<p>investigación.</p> <ul style="list-style-type: none">• Etapas de un trabajo de investigación: tema, delimitación, planteamiento del problema, formulación de hipótesis y de objetivos, marco conceptual, procedimiento metodológico, conclusiones y recomendaciones. <p>BI-4009 Infometría</p> <ul style="list-style-type: none">• Aspectos teóricos: conceptos y descripciones.• Aspectos metodológicos: métodos métricos, estudios de caso, prácticas dirigidas.• Investigación: búsquedas de información y desarrollo de un trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir del perfil ocupacional creado por las investigadoras, el perfil de salida de la EBCI y el Plan de Estudios de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información del año 1990.

Entre el perfil de salida y la formación ofrecida, tanto en el de salida como en el de formación ofrecida, existe congruencia en cuanto al manejo de técnicas de investigación. El plan de estudio del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información cuenta con varios cursos que brindan información sobre los métodos de investigación permitiéndole al graduado poder aplicar estos conocimientos en su lugar de trabajo.

En los cursos mencionados en el cuadro anterior se busca la formación de un profesional que conozca los diferentes tipos de investigación que existen (descriptiva, exploratoria y explicativa, entre otros), sus etapas, los enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto que se pueden aplicar en una investigación, los instrumentos de recolección de datos, entre otros. Además, los conocimientos aportados en estadística descriptiva son útiles para el planteamiento de investigaciones en el campo de la Bibliotecología.

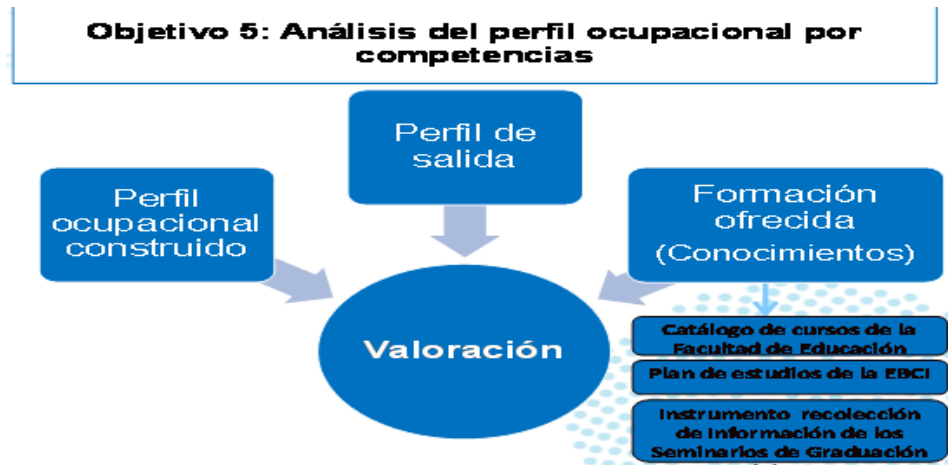
Es importante que todo profesional en Bibliotecología sea capaz de conocer y aplicar las técnicas y métodos de investigación bibliográfica para la resolución de las distintas problemáticas que se puedan presentar en la unidad de información en la que labora, para guiar al usuario en sus trabajos de investigación. Además, estos saberes le ayudarán a orientar a otros profesionales de distintas áreas en sus investigaciones y publicaciones.

Es un compromiso también de la EBCI incentivar la producción de conocimiento a través de líneas de investigación que se puedan desarrollar de manera transversal en los cursos del plan de estudios de BBCI. Además, capacitar al docente en las distintas metodologías de investigación existentes para que estimule estas en sus estudiantes. Otra acción que puede estimular la EBCI desde la Revista e-ciencias de la Información es el estímulo a la publicación por parte de docentes y estudiantes que generen información de calidad en los distintos cursos del Plan de Estudios.

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información debería incentivar a su estudiantado a involucrarse más en el área de la investigación, para que cuando lleguen a la Licenciatura experimenten la realización de su trabajo final de graduación, que les brinde conocimientos sobre un eje de investigación en particular y para que fortalezcan la adquisición de habilidades en la investigación.

Adicionalmente, cabe anotar, es fundamental que esta propuesta de competencias laborales, se integre a un esfuerzo ya realizado por la EBCI desde el año 2010, donde se presenta una propuesta de diseño curricular por competencias a la Vicerrectoría de Docencia, la cual contó con la participación de un grupo de investigadores de la Escuela. En el año 2013, se presentó un informe de avance donde se plantea la necesidad de desarrollar una segunda etapa del proyecto para el desarrollo de una reforma del currículum del 30%.

A manera de síntesis y con el fin de aportar más elementos para la valoración de la congruencia entre el perfil ocupacional construido, el perfil de salida y la formación ofrecida; se presenta a continuación un análisis que incluye las fortalezas y debilidades de las seis áreas en las que se dividió el perfil ocupacional, esto con el fin de servir como instrumento para la toma de decisiones y el mejoramiento del plan de estudios del BBCI. Al igual, es importante reiterar que los conocimientos o temas de la formación ofrecida se identificaron por medio de 3 instrumentos: el Catálogo de Cursos de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, el Plan de Estudios de la Carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la EBCI y el instrumento de recolección de información utilizado en el Seminario de Graduación: Diagnóstico curricular de los cursos del bachillerato en sus dos énfasis y de la licenciatura de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información: propuesta, expuestos en el año 2012 en la Escuela.



Fuente; elaboración propia a partir de la información de la sección 4.4 de esta investigación.

Cada una de las competencias se trabajó siguiendo un mismo esquema donde se identificó la competencia en la parte superior, posteriormente en la columna izquierda se anotó la correspondencia encontrada con el perfil de salida y sus

objetivos, para finalmente en la columna derecha señalar los cursos del plan de estudios del BBCI, cuyos contenidos son atinentes a la competencia trabajada.

Los principales hallazgos presentes en la valoración, se trabajaron agrupados en las 6 áreas temáticas específicas que se habían presentado para la redacción de las competencias, las cuales se presentan en el siguiente esquema:



Fuente; elaboración propia a partir de la información

En la presentación de los hallazgos de cada área se emplea el color verde para señalar las fortalezas y el rojo para indicar los aspectos que se deben mejorar por parte de la EBCI y de los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la información.



Fuente: elaboración propia

Administración

En el esquema anterior, se muestra que se encontró muy buena fundamentación en el tema de administración, ya que se cuenta con dos cursos específicos en el área así como otros asociados. Además se debe fortalecer el tema de formulación de proyectos y legislación nacional sobre administración ya que estos temas no se lograron encontrar dentro de los contenidos de los cursos.

Se determina además que la actualización constante es una actitud que la persona graduada requiere reforzar en su formación y en su labor profesional.



Fuente: elaboración propia

Servicios y productos

La satisfacción de las necesidades de información de la población de usuarios, se aborda de una forma muy completa en la formación y esto se ve reflejado en las unidades de información.

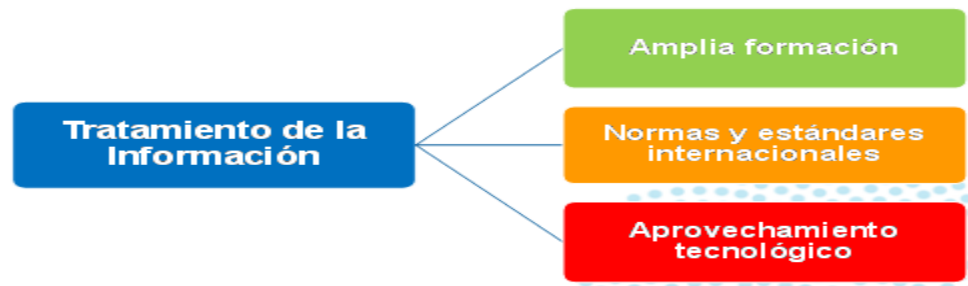
Se requiere reforzar los procesos teórico-prácticos de manera más explícita en algunos de los cursos de la malla curricular, permitiendo desarrollar la experiencia necesaria para ejecutar dicha labor en el centro de trabajo del profesional.

En el tema de alfabetización informacional se encontró que se debe profundizar en la temática, especialmente en la formación de habilidades informativas de los usuarios.

El “mercadeo de información”, por su parte, se hace presente en dos cursos, impartidos en el mismo semestre del ciclo lectivo; por un lado es contemplado en BI-4011 Seminario taller en Ciencias de la Información con el contenido “Mercadeo de la Información y por otro en el curso BI-4012 Mercadeo de la Información. Lo anterior refleja la necesidad imperante de realizar una revisión, para que no se genere duplicidad de esfuerzos en el desarrollo de los temas.



Hallazgos en el área de Tratamiento de la Información



Fuente: elaboración propia

Tratamiento de la Información

Se tiene una amplia formación respaldada por cuatro cursos que abordan los diversos procesos del tratamiento de la información.

Para las normas y estándares internacionales, se requiere de una actualización constante en los contenidos que permitan realizar los procesos bajo las nuevas tendencias presentes en el mercado. Además es necesario buscar el aprovechamiento tecnológico que faculte el uso de tecnologías y aplicaciones para

el apoyo de los diversos procesos técnicos que se realizan en las unidades de información.



Fuente: elaboración propia

Tecnologías

En el tema de tecnologías se encontró una formación bien fundamentada por cinco cursos del bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información. Sin embargo, se requiere una actualización tecnológica constante en la formación ofrecida.

Para el uso de herramientas de Internet, el empleador señala la importancia de incursionar en el dominio de las redes sociales, implementar portales y páginas Web, así como aprovechar las herramientas Web 2.0.

Para la arquitectura informacional se hace necesario reforzar este tema a nivel del bachillerato.



Fuente: elaboración propia

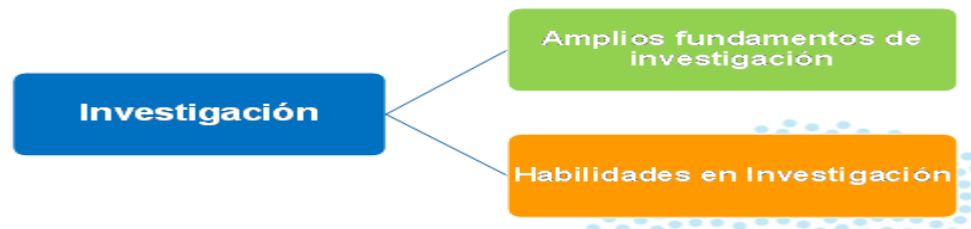
Selección y adquisición

Entre los hallazgos de esta área se identifica la necesidad de adquirir conocimientos en leyes y reglamentos de contratación administrativa, que permitan a los profesionales realizar los procesos dentro de un marco de legalidad. Además es necesario dotar al estudiantado de los conocimientos en contabilidad básica ya que en la práctica se requieren aplicar nociones de manejo presupuestario.

Para la preservación, conservación y restauración de los documentos no se encontró evidencia en los contenidos de los cursos, por lo que se hace necesario incursionar en estos campos.



Hallazgos en el área de Investigación



Fuente: elaboración propia

Investigación

El profesional bachiller en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, cuenta con amplios fundamentos y conocimientos sobre investigación, respaldados por cuatro cursos:

- Técnicas de Investigación bibliográfica,
- Bibliometría,

- Métodos de Investigación e
- Infometría.

Sin embargo, la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información debe incentivar a los estudiantes a involucrarse más en ésta área fortaleciendo el desarrollo de habilidades en investigación.

CAPÍTULO 5
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El desarrollo del objetivo general y los específicos de esta investigación permitió a las investigadoras obtener mediante el análisis de la información un panorama del mercado laboral bibliotecológico en el que se desenvuelven las personas graduadas del BBCI de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica; así como adquirir los insumos necesarios para crear el perfil ocupacional mediante la implementación de 22 competencias laborales, a las cuales se les incluyo conocimientos, habilidades y actitudes.

A continuación se presentan las conclusiones obtenidas, partiendo desde los empleadores, continuando con las personas graduadas y finalizando con hallazgos sobre la formación académica.

- En el sector público costarricense se encuentra la mayor oferta laboral para las personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- San José es la provincia de la GAM donde se ubica la mayor cantidad de empleadores, específicamente en el cantón central, siendo el área más importante del país a nivel de desarrollo urbano-empresarial.
- El sector empleador demanda, en las ofertas laborales, la ejecución de funciones bibliotecológicas; sin embargo, se encuentra, en algunos casos, que estas ofertas no están en concordancia con la titulación solicitada a las personas graduadas de la EBCI. Es el caso de puestos que plantean obligaciones a nivel gerencial de una unidad de información, solicitando una condición de titulación inferior a la licenciatura.

- Las universidades emplean a más de la mitad de las personas graduadas participantes en esta investigación. Específicamente, la Universidad de Costa Rica se identifica como el principal empleador y se valora la vinculación laboral desde que las personas son estudiantes de grado, ofreciendo una oportunidad de obtener un puesto en nombramiento interino o en propiedad.
- Se logra comprobar que existen personas graduadas vinculadas a labores no tradicionales tales como: docencia, consultorías, analistas de información y gestión de las TIC. Se consideran nuevos nichos y oportunidades de trabajo innovadoras a partir de las demandas de la sociedad de la información.
- Todas las instituciones y empresas se rigen en lo laboral a partir de los principios y lineamientos emanados en primera instancia de la Constitución Política de la República de Costa Rica y del Código de Trabajo. Para el sector público existe una sólida normativa regulada por el Régimen del Servicio Civil; además las entidades gubernamentales a las que no cubre este régimen cuentan con una legislación representada por convenciones, reglamentos autónomos, leyes de creación de instituciones, decretos y otros.
- Para el sector privado y otras instituciones no gubernamentales se utilizan normativas propias, que van desde directrices hasta comunicaciones verbales, las cuales no deben solapar los acuerdos internacionales y la legislación nacional vigente en materia de trabajo; fungiendo el Ministerio de Trabajo como garante, en primera instancia, en el cumplimiento de deberes y derechos.
- Dentro de los requisitos para la contratación de puestos profesionales en bibliotecología se solicita la incorporación al Colegio de Profesionales en Bibliotecología, sin embargo en una tercera parte de estos puestos no se obtuvo respuesta sobre la obligatoriedad de este requisito exigido para este

ejercicio de la disciplina. En cuanto a la experiencia laboral en este tipo de puestos se solicita de 1 a 4 años difiriendo el dato entre una institución y otra.

- La mitad de la población en estudio labora en bibliotecas universitarias y cuatro de cada diez laboran para la Universidad de Costa Rica. Un incentivo importante para esta población graduada es contar con estabilidad laboral y facilidad para incorporarse a un puesto de trabajo en propiedad.
- Alrededor de un tercio de la población de personas graduadas del BBCI laboran como técnicos en Bibliotecología. Esta condición obstaculiza el reconocimiento de las titulaciones que pueda alcanzar el empleado, quien, por lo general, presenta una alta preparación académica para las funciones que ejecuta.
- La edad de las personas se considera en el rango de adulto joven para la mitad de la población en estudio. Esto evidencia que los puestos son ocupados por personas que tienen posibilidades de ascender a mejores opciones laborales.
- Las funciones desempeñadas por las personas graduadas se relacionan, principalmente, con la prestación de servicios de información para las comunidades de usuarios que atienden. Se considera que el usuario es el eje central del quehacer en las bibliotecas y las nuevas tendencias permiten la atención tanto a nivel presencial como virtual.
- El idioma inglés tiene mayor presencia a nivel de dominio básico. La formación académica ofrecida les permite a las personas graduadas desarrollar una habilidad lectora, aún así se requiere de profesionales con dominio conversacional y de escritura.

- Nueve de cada diez personas consultadas indicaron que en su puesto se les ha demandado la realización de labores que no aprendieron en su formación profesional. Algunos retos expuestos se relacionan con la gestión editorial y el desarrollo de políticas para la adquisición, preservación y conservación de documentos y publicaciones periódicas.
- Dentro de las labores cotidianas de una unidad de información más de la mitad de la población considera que aplica los conocimientos adquiridos en sus estudios universitarios. La formación ofrecida es acorde con las actividades propias del quehacer bibliotecológico.
- Se identifican algunas actividades emergentes a partir de las labores que realizan las personas graduadas, tales como: producción de artículos científicos, y elaboración de materiales para personas con necesidades especiales, la auditoría de información, digitalización de información y la arquitectura de la información en entornos virtuales.
- La mayoría muestra interés en continuar con sus estudios a nivel de licenciatura evidenciando una preferencia en la titulación ofrecida por la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica.
- El perfil ocupacional elaborado a partir de la información recuperada de los empleadores y personas graduadas plantea un total de 22 competencias laborales específicas en Bibliotecología, divididas en seis áreas: administración, servicios y productos, tratamiento de la información, investigación, tecnologías y selección y adquisición.
- La formación ofrecida y el perfil de salida muestran una correspondencia importante con el perfil ocupacional elaborado en esta investigación. Se reconocen algunas deficiencias en temas que son emergentes, principalmente

los relacionados con las tecnologías de información y comunicación, la aplicación de la legislación nacional, la formación continua y la formación de usuarios desde la perspectiva de la alfabetización informacional.

- El perfil de salida del BBCI requiere de una revisión profunda para la actualización de sus conocimientos, destrezas y actitudes que sean más acordes a la formación de profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información que requieren las instituciones contratantes.
- Es necesario que la EBCI realice una valoración periódica entre la formación ofrecida y el perfil ocupacional de sus graduados, como medio para actualizar los planes de estudios vigentes del BBCI. El curso BI-4011 Taller en Ciencias de la Información debe continuar funcionando como un mecanismo para la actualización de conocimientos que los cambios en la tecnología y el mercado laboral demandan y que por su inmediatez no han podido ser incorporados en los cursos o los temas a desarrollar en un programa específico.

5.2. Recomendaciones

En el proceso de investigación, específicamente en las tareas de recolección, procesamiento y análisis de la información surgen una serie de incertidumbres que dejan entrever aspectos que requieren de mejora o una solución. Es así como se llega al planteo de una serie de sugerencias dirigidas a: la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, a la Asociación de Estudiantes de la EBCI, al Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información, al Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica y a los profesionales graduados de la EBCI.

A la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica se recomienda:

- A la Comisión de Investigación de la EBCI mantenerse vigilantes de las ofertas laborales ofrecidas en el mercado de trabajo bibliotecológico, para considerar que está solicitando el empleador, tanto del sector público como privado. Con estos datos la EBCI obtendrá insumos importantes para la toma de decisiones en cuanto a requerimientos del mercado laboral, la actualización de contenidos de los cursos, de los planes de estudio o para futuras investigaciones del mercado de trabajo bibliotecológico.
- Enseñar a su estudiantado a “aprender a aprender” utilizando metodologías de enseñanza y evaluación que sean innovadoras y garanticen una sólida base de conocimientos teórico-prácticos sobre la disciplina bibliotecológica, el uso de las tecnologías de la información, la investigación y el desarrollo de las destrezas informativas para la sociedad. Para esto la EBCI puede fortalecerse mediante alianzas con dependencias universitarias, tales como, la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente de la UCR (RIFED); la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de la Información y la Comunicación (METICS); el Programa de Tecnologías Educativas Avanzadas (PROTEA) y el Instituto de Investigación en Educación (INIE).
- Brindar la información pertinente que le permita al estudiante analizar ofertas laborales, conocer el procedimiento de reclutamiento en las instituciones estatales pertenecientes y excluidas del Régimen del Servicio Civil, a través de páginas Web y otros medios accesibles a la comunidad estudiantil.
- Incentivar, tanto en el estudiantado como en quienes se gradúan de las carreras ofrecidas por la EBCI el desempeño efectivo en una entrevista laboral, elaborar un currículum vitae atractivo y ser capaces de promover sus

conocimientos, actitudes y habilidades que el oferente en el campo de la bibliotecología y las ciencias de la información requiere para la obtención de un trabajo.

- Motivar la opción del ejercicio liberal de la profesión a su estudiantado, brindándole conocimientos sobre empresariedad y la valoración del trabajo profesional.
- Valorar la pertinencia de la formación ofrecida en el plan de estudios de BBCI con las funciones que realizan las personas graduadas y que requieren los empleadores en la formulación de proyectos, evaluación de servicios y productos, elaboración de informes y planes estratégicos, preservación del patrimonio documental, legislación nacional, alfabetización informacional, fomento de la lectura y uso de sistemas integrados para bibliotecas que contemplen alternativas de código abierto.
- Motivar al graduado del Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información a que continúe con sus estudios de licenciatura o el posgrado que ofrece la EBCI. Esto para que tengan la experiencia de fortalecer la investigación, la gestión de la información y de los recursos en las unidades de información para la toma de decisiones; además del desarrollo de capacidades gerenciales relacionadas con la excelencia, la competitividad, la calidad y el uso eficaz de la información.
- Desarrollar un plan de actualización continua para las personas graduadas del BBCI y de los demás planes de estudio de la EBCI que les permita mantenerse al tanto de las tendencias en el área de la bibliotecología y generar experiencias académicas en temas considerados como nuevos nichos laborales. Por ejemplo: gestión periodística, elaboración de artículos científicos, elaboración de materiales para personas con necesidades especiales, la auditoría de información, industria editorial, digitalización de

información y la arquitectura de la información en entornos virtuales, entre otros.

- Considerar las competencias específicas desarrolladas en el perfil ocupacional, así como los conocimientos, habilidades y actitudes planteadas para la actualización e incorporación de contenidos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje que se da en las aulas.
- Reflexionar críticamente sobre la necesidad de actualización de los contenidos de los cursos del plan de estudios de BBCI y del perfil de salida del graduado para que estén acorde con las exigencias de la sociedad de la información y el conocimiento
- Propiciar el aprendizaje de un segundo idioma en el estudiantado de las carreras de la EBCI a partir de la oferta académica de la Facultad de Lenguas Modernas.
- Al personal docente incorporar los temas que se consideran innovadores desde la experiencia laboral propia o de otros colegas, en la formación del estudiantado. Además, utilizar estrategias didácticas enfocadas en el aprendizaje basado en proyectos y casos que vinculen al estudiante con los retos que enfrentará en el mercado laboral.
- Proveer de información a los estudiantes, acerca de los procedimientos de reclutamiento del sector público y privado con el fin de que puedan comparar las garantías de cada uno de ellos.
- Fortalecer el tema de investigación, específicamente en las metodologías y técnicas de investigación que se estudien de manera transversal en el plan de estudios y que permitan generar el conocimiento requerido para la innovación, el desarrollo y sustento teórico en la disciplina.

- Mantener el vínculo generado a partir del proceso de acreditación con los graduados y empleadores realizando periódicamente acciones evaluativas que permitan determinar las necesidades en la formación del estudiantado y de los profesionales graduados.
- Que los resultados de esta investigación sean tomados en cuenta como insumo para el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación y los planes de mejoramiento continuo que tiene la EBCI.
- Acoger la propuesta del perfil ocupacional basado por competencias laborales para el desarrollo de una propuesta curricular, a partir del modelo basado por competencias; iniciativa desarrollada por la Comisión Curricular a partir del año 2010.

A la Asociación de Estudiantes de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, se recomienda:

- Divulgar en el estudiantado las facilidades extracurriculares que brinda la Escuela de Lenguas Modernas en el aprendizaje de una segunda lengua.

Al Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, se recomienda:

- Velar por el cumplimiento del artículo 4 de su ley de creación, referente a la obligatoriedad en la colegiatura para quienes ocupen puestos de dirección, jefatura o profesionales en las unidades de información. Además de vigilar porque se respete la correspondencia entre cargo y nivel profesional.

- Construir un perfil de puestos y sus características que facilite la toma de decisiones del sector empleador, partiendo de los distintos actores en el mercado laboral, servicio civil, las universidades. Considerar además aspectos referentes a la experiencia y requisitos académicos solicitados por los empleadores, logrando en el proceso una normalización y estandarización en los nombres dados a cada puesto.
- Desarrollar un programa de actualización permanente, en coordinación con la EBCI, para la población que forma parte del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.
- Mantener un registro de las ofertas laborales tanto nacionales como internacionales y apoyar en la divulgación de oportunidades que surgen en el sector bibliotecológico.
- Velar por mejores condiciones laborales en términos de estabilidad, jornadas de trabajo, entre otras, conforme a lo estipulado en los fines de la ley de creación del colegio, donde se enfatiza en la protección y defensa de los intereses, derechos profesionales y económicos de sus agremiados a partir de la legislación laboral vigente.
- Apoyar con fondos propios o de cooperación internacional la generación de investigación en el campo bibliotecológico. Además es importante que se reactive la revista, dándole un carácter más científico y riguroso.

Al Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica, se recomienda:

- Apoyar las prácticas profesionales del estudiantado, en coordinación con docentes de los cursos teóricos-prácticos de los planes de estudio de la

Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información; de tal forma que las bibliotecas sean laboratorios para el desarrollo del aprendizaje en la disciplina bibliotecológica y fomenten oportunidades de inserción laboral para estudiantes y personas graduadas.

A Profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información, se recomienda:

- Velar por la actualización profesional constante, revisando diferentes opciones tanto nacionales como internacionales que les permitan estar a la vanguardia en los temas bibliotecológicos en temas como: servicio al cliente, ofimática, tecnologías de la información y la comunicación, legislación, gestión de la información, vocabularios controlados, entre otros.
- Fomentar el cumplimiento de los deberes y derechos que tienen los profesionales en sus organizaciones, en cuanto a la normativa y la definición de los puestos y comunicarse con el Colegio en caso de alguna situación anormal.
- Tomar en cuenta que existen una serie de características personales que los empleadores solicitan tales como: creatividad, innovación, trabajo en equipo, ética profesional, entre otras, que son deseables a la hora de la contratación y que deben ser consideradas como parte de su formación personal.
- Buscar el posicionamiento de la unidad de información en que laboran dentro de las empresas e instituciones en que laboran para que se fortalezca la imagen profesional y se logre una mayor vinculación con las necesidades reales de las organizaciones y de la sociedad.

CAPÍTULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Literatura Consultada

- Abadal, E., Borrego, Á. y Serra Pérez, R. (2012). Mercado laboral de profesionales de la información: evolución de la oferta y de los perfiles ocupacionales. *BID: textos universitarios de biblioteconomía i documentació*. (29), dec. Recuperado de <http://www.ub.edu/bid/29/abadal2>. [Consulta 09 jun. 2013].
- ABC.es: cultura. (s.f.). *Las veinte potencias editoriales del mundo*. Recuperado de <http://www.abc.es/20121008/cultura-libros/abci-mapa-mercados-editoriales-201210081640.HTML> [Consulta 22 feb. 2014].
- Aguilar Montoya, R. (2010). Situación del empleo público costarricense. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*. (58-59), 269-291. Recuperado de http://biblioteca.icap.ac.cr/rcap/58_59/rocio_aguilar.pdf [Consulta 06 may. 2013].
- Albuquerque Barreto, A. (1998). Los tres mundos de la Ciencia de la información. *Ciencias de la Información*. 29 (3), 3-9. Recuperado de http://www.academia.edu/1750495/Los_tres_mundos_de_la_Ciencia_de_la_informacion/ [Consultada 15 may. 2013].
- Alfaro Durán, J. (2008). *La situación laboral de los costarricenses que fungen como Agentes internacionales en Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica. Sede Occidente. Recuperado de http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=4&ved=0CEMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.iiij.ucr.ac.cr%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F180&ei=aGeHUYzaKYL8gSovoHQAQ&usg=AFQjCNHP-sZLsB6g8wMiPoAuhh3GUE3IIQ&sig2=Xz0nUt_3Zek5WA7qpmverA [Consulta 06 may. 2013].
- Alonso Arévalo, J. y Vázquez Vázquez, M. (2000). Características del comportamiento del mercado de trabajo en biblioteconomía, archivística y

documentación: bienio 98/99. *Anales de Documentación*. 3: 9-24. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesdoc/article/view/2531>. [Consulta 15 jun. 2013].

Allendez Sullivan, P. y Nayar, L. (2009). *Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de la Información*. (Serie Documentos de Trabajo. (10). Recuperado de <http://eprints.rclis.org/13873/1/010.pdf> / [Consulta 15 may. 2013].

Alles, Martha (2004). *Diccionario: Gestión por competencias*. (2da reimp.). Buenos Aires :. Editorial Granica.

Arakaki, M. y Vega de la, A. (2011). *Prácticas profesionales en los planes de estudio de bibliotecología y ciencias de la información: un panorama latinoamericano*. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Versión digital]. Recuperado de <http://conference.ifla.org/past/ifla77/110-arakaki-es.pdf> [Consulta 15 may. 2013].

Araya Ramírez, I., Quirós Arias, L. y Fallas Garro, E. (2012). Seguimiento a graduados como elemento de innovación curricular en la Carrera de Ciencias Geográficas con énfasis en Ordenamiento del Territorio, Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Geográfica de América Central*. 2 (48E), 137-168. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/view/4010>. [Consulta 08 jun. 2013].

Arrazola Vacas, M. y Hevia Payá, J. de. (2003). Medición del capital humano y su análisis de su rendimiento. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía* (22), 3-25. Recuperado de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2003_22.pdf [Consulta 21 jun. 2013].

- Artaza, C. H. (2011). El mercado laboral de los titulados en Biblioteconomía y Documentación: análisis de las ofertas de empleo publicadas en IWETEL durante el período 2000-2007. *Biblios* (44). Recuperado de <http://biblios.pitt.edu/ojs/index.php/biblios/article/download/13/59> [Consulta 20 de jul. 2013].
- Artaza, C. H. (2011). El mercado laboral de los titulados en Bibliotecología y Documentación: análisis de las ofertas de empleo publicadas en Argentina. *Investigación bibliotecológica*. 25 (54). Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ibi/article/view/27479/> [Consulta 13 may. 2013].
- Atenas, J. (2005). Perfiles profesionales y requerimientos del mercado laboral, un estudio comparativo. *Bibliodocencia. Revista de Profesores de Bibliotecología*. (10). Recuperado de <http://eprints.rclis.org/7291/> [Consultada 15 jun. 2013].
- Baiget, T. (2010). *Profesionales de la información: un futuro de oportunidades* [Versión digital]. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/15086/1/Profesionales.pdf> [Consultada 15 may. 2013].
- Bailey, S. (2008, 24 October). *A records manager's 2.0 manifesto. Records management futurewatch*. Recuperado de <http://rmfuturewatch.blogspot.com/2008/10/records-managers-20-manifesto.-html/> [Consultada 15 may. 2013].
- Banco Central de Costa Rica. (2013). *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Organismos de Desconcentración Máxima*. Recuperado de http://www.bccr.fi.cr/marco_legal/reglamentos/Reglamento_Autonomo_Servicios_BCCR.pdf [Consulta 03 may. 2014]

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2003). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina. Estados Unidos: BID, 2003*. [Versión digital]. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1600388> [Consulta 11 may. 2013].
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2006). La batalla de los estándares en la economía mundial. *Integración & Comercio*. 25 (10), jul.-dic. Recuperado de <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/06939.pdf> [Consulta 28 abr. 2013].
- Barrantes Echavarría, R. (2004). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Barrantes Echavarría, R. (2002). *Investigación: un camino al conocimiento: un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José: EUNED. Recuperado de http://www.gracat.com/academicos/Cd%20Organica/investigacion_camino_conocimiento_barrantes.pdf [Consulta 21 mar. 2014].
- Bermúdez-Vives, M. (2010). Grandes empleadores se enfriaron. *El Financiero*, 19, dic. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2010/diciembre/19/economia2614360.html [Consulta 30 dic. 2013].
- Blanch, J. M. (Coord.) (2003). *Teoría de las relaciones laborales: desafíos*. [Versión digital]. Recuperado de http://books.google.co.cr/books?id=te_jmaDDagC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [Consulta 25 may. 2013].
- Boza Oviedo, E. y Monge Sánchez, L. (2008). *Análisis del vínculo entre el Estado y las ONG de asistencia social en su relación con las transformaciones históricas del capitalismo en Costa Rica: 1978-2008*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica). Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2008-14.pdf> [Consulta 25 may. 2013].

Brenes Bonilla, Li. (2003). *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes*. San José: EUNED.

Brenes Solórzano, I. (2009). *El ejercicio de los derechos económicos de las mujeres en la década de 1990 en el marco de la política de atracción de inversiones: los casos de la industria y el turismo*. (Tesis de Doctorado en Gobierno y Políticas Públicas). Universidad de Costa Rica. Recuperado de file:///C:/Users/vicky/Downloads/10243-14582-1-SM.pdf . [Consulta 13 jun. 2013].

Buonocore D. (1986). *Diccionario de Bibliotecología. Términos relativos a la bibliología, bibliografía, bibliofilia, bibliotecología, archivología, documentología, tipografía y materias afines*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

Burchardt, Hans-Jürgen. (2012). Las reformas sociolaborales en América Latina: una propuesta para un nuevo acercamiento analítico. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*. 135-136, 23-34. Recuperado de <http://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/135-136/01-JURGUEN.pdf> [Consulta 11 may. 2013].

Burgos Fuentes, B. y López Montes, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de Educación Superior*. 156, 19-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60418907002> [Consulta 03 abr. 2013].

Burgos Fuentes, B. y López Montes, K. (2011). Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas. Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Perfiles*

educativos. 134, 34-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221247003> [Consulta 03 abr. 2013].

Bustamante Peña, W. (2011). *Apuntes de mercadotecnia para la microempresa rural. San José: Programa de apoyo a la microempresa rural de América Latina y el Caribe, 2001*. Recuperado de <http://books.google.co.cr/books?id=UphbADWELMQC&pg=PA34&dq=estudios+de+mercado&hl=es&sa=X&ei=WO9UUaDTIYj29gT4o4H4DQ&ved=0CEEQ6AEwBDgo#v=onepage&q=estudios%20de%20mercado&f=false> [Consulta 03 abr. 2013].

Cabral Vargas, B. (2010). *La educación a distancia vista desde la perspectiva bibliotecológica*. México: Universidad Autónoma de México, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. [Versión digital]. Recuperado de http://132.248.242.3/~publica/archivos/libros/educacion_distancia_bibliotecologica.pdf [Consulta 06 abr. 2013].

Cabrales Hernández, G. y Linares Columbié, R. (2005). Origen y formación de la ciencia de la información (1895-1962). *Biblios*. 6 (21-22), 84-98. Recuperado de http://eprints.rclis.org/6730/1/2005_14.pdf/ [Consulta 10 jun. 2013].

Calvo Abarca, Z. (2003). *Perfil académico profesional del bachiller en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica. (Tesis de Maestría en Educación con mención en Bibliotecología de la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/363/1/23477.pdf> [Consulta 06 jun. 2014].

Calvo Verdú, M. (2005). *Formador ocupacional: formador de formadores*. [Versión digital]. Recuperado de <http://books.google.co.cr/books?id=kxzx6GaYaCYC&pg=SL26-PA37&dq=mercado+laboral+definicion&hl=es&sa=X&ei=OBBSUYWoLYPNr>

QH2oDIBQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=mercado%20laboral%20definicion&f=false [Consulta 03 abr. 2013].

Cano, V. (2008). De bibliotecario a gestor de información: ¿cambio o nombre de competencias? *Tercer encuentro de Directores y segundo de Docentes de las Escuelas de Bibliotecología del Mercosur*. Recuperado de <http://www.sinic.gov.co/SINIC/Publicaciones/Archivos/127-2-3-17-000671111174.doc> [Consultada 10 jun. 2013].

Cañedo Andalia, R. (2008.) Acimed y la cultura de publicación científica en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Cuba. *ACIMED*. 18 (1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352008000700001&script=sci_arttext [Consultada 22 feb. 2014].

Cañedo Andalia, R., Ramos Ochoa, R. y Guerrero Pupo, J. (2005). La informática, la computación y la ciencia de la información: una alianza para el desarrollo. *ACIMED* 13 (5). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_5_05/aci07505.htm/ [Consulta 15 jul. 2013].

Carballo Villagra, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en la ciencias sociales. *Revista Reflexiones* 84 (1), 33-40. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000229.pdf> [Consulta 09 may. 2013].

Carcedo, A. (2007). *Segundo balance del estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica: Informe de la rectora*. Recuperado de http://bd.cdmujeres.net/sites/default/files/documentos/publicaciones/805-informe_equidad_de_genero.pdf [Consulta 02 abr. 2014].

Carcedo, A. y Amador, D. (2012). *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*. Recuperado de

http://bd.cdmujeres.net/sites/default/files/documentos/publicaciones/3erbalance_0.pdf. [Consulta 02 abr. 2014].

Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, IC., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N. y Brito Mejía, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*. Documento N° 56. Medellín, Colombia : Universidad EAFIT. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernosinvestigacion/article/view/1287> [Consulta 28 abr. 2013].

Carpio, J. A., Serrano, R. E. (2001). Competencias laborales: un nuevo peldaño en la transformación de recursos humanos. *Actualidad Económica* 15 (245). Recuperado de <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hacienda.go.cr%2Fcentro%2Fdatos%2FArticulo%2FCompetencias%2520laborales%2520un%2520nuevo%2520pelda%25C3%25B1o%2520en%2520la%2520transformaci%25C3%25B3n%2520de%2520recursos%2520humanos.%2520Revista%2520Actualidad%2520Econ%25C3%25B3mica%2520N.245.doc&ei=ooXrU5PHOrbKsQS24oG4DQ&usg=AFQjCNGlZsUoZAMaeZU0CxKgyAsh8sHfRQ&bvm=bv.72938740,d.cWc> [Consulta 03 may. 2014].

Carrión Gútiez, M. (1993). *Manual de bibliotecas*. Madrid: Fundación Sánchez Ruipérez: Pirámide.

Castillo, M. (Coord.) (2013). *Economía digital para el cambio estructural y la igualdad*. [Versión digital]. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/49395/Economia_digital_para__cambio_etryigualdad.pdf [Consulta 28 abr. 2013].

Castillo Atienza, M. J. (2012). *Un análisis del papel actual de la Biblioteca Popular en Argentina como agente promotor de transformación social: proyecto final*

de carrera. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.642/te.642.pdf> [Consultada 10 jun. 2013].

Castillo Guevara, J. y Leal Labrada, O. (2006). Bibliotecología: ¿ciencia o técnica? hacia un nuevo debate. *ACIMED*. 14 (2). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci07206.htm/ [Consulta 05 jun. 2013].

Castillo Ruiz, S. (2011). *La motivación laboral de los y las profesionales de archivística y bibliotecología de la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio. Recuperado de <http://archivo.ucr.ac.cr/docum/tesis2.pdf> [Consulta 07 jul. 2013].

Chacón Mata, A. (2012). Análisis del indicador de ocupación en condiciones de equidad (tasa de participación y empleo) propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y su aplicabilidad actual en el mercado de trabajo costarricense (2007-2010). *Revista de Ciencias Económicas*. 30-1, 305-342. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7004/6689> [Consulta 03 abr. 2013].

Chaín Navarro, C., Muñoz Cañavate, Antonio y Blanco Faura, I. (2009). El Prácticum en las diplomaturas. *Revista General de Información y Documentación*. 19, 145-160. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083724/> [Consulta 10 may. 2013].

Chavarría Chaves, V., Quirós Calderón, A. (1981). *Estudio de mercado de trabajo en la Bibliotecología Costarricense, 1981-1985*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio. Recuperado de

http://proyectos.conare.ac.cr/doctextcomp/opes/2010/publicaciones_opes_1975-2009.pdf [Consulta 10 ago. 13].

Centro Cultural de España. (2011) *Directorio de Bibliotecas de Costa Rica*. Recuperado de <http://ccecr.hermes-soft.com/portal/DirectorioBibliotecas-/Mapa.aspx> [Consulta 16 set. 2013].

Centro de Estudios Superiores de Derecho Público. (2005). *Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en Costa Rica*. Recuperado de <http://www.cesdepu.com/oit.htm> [Consulta 05 may. 2013].

Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. (2012). *Telework 2012: Declaración de San José*. Recuperado de http://cidtt.org-/sites/default/files/Declaraci%C3%B3n%20San%20Jos%C3%A9-%20Telework%202012_0.pdf [Consulta 24 may. 2013].

Chavarría, A.; Gamboa, C.; León, A.; Mena, A.; Quesada, G. y Venegas, Y. (2012). *Diagnóstico curricular el bachillerato en sus dos énfasis y de la licenciatura de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información: propuesta de competencias para la sección de Servicios y Productos*. (Tesis de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información). Universidad de Costa Rica. San José, Sede Rodrigo Facio.

Cobo Romani, J. C. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. *Zer* 14 (27). Recuperado de <http://www.ehu.es-/zer/hemeroteca/pdfs/zer27-14-cobo.pdf> [Consulta 5 may. 2013].

Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica. (s.f.). *Código de ética profesional*. Recuperado de <http://www.cobicr.org/?mback=56>. [Consulta 23 jun. 2013].

- Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica. (1974). *Ley Orgánica del Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica*. Recuperado de <http://www.cobicr.org/?mback=56>. [Consulta 22 jun. 2013].
- Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica. (2013). *Colegiados activos*. Recuperado de <http://www.cobicr.org/?mback=122> [Consulta 15 jul. 2013].
- Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica. (2013). *Acta de la Asamblea General Ordinaria no. 57*. Recuperado de <http://www.cobicr.org/?mback=140> [Consulta 05 ene. 2014].
- Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica. (2013). *Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica*. Recuperado de <http://www.cobicr.org/?mback=56> [Consulta 05 ene. 2013].
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2003). *Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe*. Chile: Cepal. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/12899/lcg2195e2.pdf> [Consulta 28 abr. 2013].
- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer. (1995). *Los sistemas de información y el desafío de los cambios globales. Serie Información y Desarrollo. 7*. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/4435/indice.html> [Consulta 28 abr. 2013].
- Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada, (1981). *Reglamento Nacional del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada*. Recuperado de http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ucatolica.ac.cr%2Findex.php%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F136-reglamento-

conesup.html&ei=zrXrU- M2mWujyvVht1oLEgkGvYAINWQ [Consulta 17 jun. 2013].

Consejo Nacional de Rectores. (1976). *Carrera de Bibliotecología, estudio de demanda de mercado*. San José: CONARE. Recuperado de <http://servicios.conare.ac.cr/consulta/>. [Consulta 16 jun. 2013].

Consejo Nacional de Rectores. (2004). *Seguimiento de graduados: la situación actual y otras características de los graduados del 2001 en las universidades estatales*. San José: CONARE. Recuperado de http://proyectos.conare.ac.cr/doctextcomp/opes/2004/OPES09_2004.swf: [Consulta 17 jun. 2013].

Consejo Nacional de Rectores. (2012). *Estudio de seguimiento de la condición laboral de graduados 2000-2007 de las universidades costarricenses*. Recuperado de <http://www.conare.ac.cr/index.php/servicios/documentos-servicios/file/242-seguimiento-de-la-condicion-laboral-de-graduados-2000-2007.html> [Consulta 30 ene. 2014].

Consejo Nacional de Rectores. (2013). *Cobertura de la educación terciaria en Costa Rica: I ciclo 2011*. Recuperado de <http://www.conare.ac.cr/index.php/servicios/documentos-servicios/file/337-cobertura-de-la-educacion-terciaria-en-costa-rica-i-ciclo-2011.html>. [Consulta 15 jul. 2013].

Consejo Nacional de Rectores. (2013). *Página principal*. Recuperado de <http://www.conare.ac.cr/index.php/conare/mision-y-vision.html> [Consulta 25 may. 2013].

Contreras, L. (2013, 6 de mayo). ¿Hay trabajo en Costa Rica? *crhoy.com noticias* 24/7. Recuperado de <http://www.crhoy.com/hay-trabajo-en-costa-rica/> [Consulta 06 may. 2013].

- Coope-Ande No. 1 R.L. (2012) *Código de Gobierno Corporativo*. Recuperado de http://www.coopeande1.com/sites/default/files/codigo_de_gobierno_corporativo_V3.pdf [Consulta 08 may. 2014].
- Costa Rica. Asamblea Legislativa (1949). *Constitución Política*. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/Documents/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%A9tica.pdf>. [Consulta 22 jun. 2013].
- Costa Rica. Asamblea Legislativa (1978). *Ley General de la Administración Pública*. Recuperado de http://www.ocu.ucr.ac.cr/Leyes/Ley_Administracion_Publica.pdf. [Consulta 22 ene. 2014].
- Costa Rica. Asamblea Legislativa. (2012). *Reglamento de la Asamblea Legislativa de Costa Rica: con resoluciones de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, resoluciones de la Presidencia de la Asamblea Legislativa y criterios del Departamento de Servicios Técnicos*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Investigaciones%20Realizadas/ral2012/ral_portal/reglamentoal2012_interactivo.pdf [Consulta 22 jun. 2013].
- Costa Rica. Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. (2002). *Ley general de la persona joven*. Recuperado de: http://www.pgr.go.cr/Scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=48550&nValor3=95949¶m2=2&strTipM=TC&IResultado=15&strSim=simp [Consulta 15 mar. 2014].
- Costa Rica. *Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2013). Estado de situación de las PYMES en Costa Rica*. Recuperado de <http://reventazon.meic.go.cr/informacion/estudios/2013/pyme/indicadores/pcp-37-13.pdf> [Consulta 18 may. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2013b). *Memoria institucional: gestión 2012*. Recuperado de http://www.meic.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=518&Itemid=231 [Consulta 30 dic. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2012). *Primer censo y diagnóstico Bibliotecas Escolares y CRA*. San José, CR: MEP, OEI, UNED. Recuperado de http://www.oei.es/70cd/Informe_en_baja.pdf. [Consulta 15 jul. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2013). *Directorio de Centros Educativos*. Recuperado de [http://www.mep.go.cr/centros-educativos?title=&u\[hierarchical_select\]\[selects\]\[0\]=Any&u\[flat_select\]=Any&tipo\[0\]=1926&hs_form_build_id=hs_form_c6074a6d0d91e47102539d928a4de8c8](http://www.mep.go.cr/centros-educativos?title=&u[hierarchical_select][selects][0]=Any&u[flat_select]=Any&tipo[0]=1926&hs_form_build_id=hs_form_c6074a6d0d91e47102539d928a4de8c8) [Consulta 15 jul. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2013). *Manual descriptivo de clases de puestos docentes*. Recuperado de <http://www.educatico.ed.cr/Centros/TVLMHS/AreaAdmtva/Documentos%20compartidos/9%20Manual%20Descriptivo%20de%20Clases%20de%20Puestos%20Docentes.pdf> [Consulta 27 dic. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Políticas Económicas (2009). *Realidad Nacional*. 3 (2), 1-13. Recuperado de <http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/30a0db0b-b478-467f-9d48-2219d94185d2/Realidad-Nacional-mujeres-en-el-mercado-laboral.pdf> [Consulta 06 may. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2010). *Sector público costarricense y su organización*. San José, CR: MIDEPLAN. Recuperado de <http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/b62e1>

164-3b6e-449a-b531-f2076223dc81/Doc_Sector-Publico-Costarricense-y-su-organizaci%C3%B3n-Versi%C3%B3n-final.pdf [Consulta 30 dic. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Relaciones Exteriores (s.f.). *Representaciones de Organismos Internacionales con sede en Costa Rica*. Recuperado de <http://www.rree.go.cr/?sec=relaciones%20multilaterales&cat=representaciones%20de%20organismos%20internacionales%20con%20sede%20en%20cr>. [Consulta 15 jul. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *Historia*. <http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/historia.html> [consulta 06 may. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2009). Plan estratégico institucional 2010-2015. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/50362331-/Plan-Estrategico-Institucional-MTSS-2010-2015> [Consulta 06 may. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011a). *Código de Trabajo*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/50285721/Codigo-de-Trabajo-y-sus-Reformas>. [Consulta 26 may. 2013].

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Empleate: el brete paga: estrategia público-privada de promoción del empleo para personas jóvenes en situación de vulnerabilidad 2011-2014*. San José: MTSS. <http://es.scribd.com/doc/67659164/EMPLEATE-EI-brete-paga> [Consulta 06 may. 2013].

Costa Rica. Presidencia de la República. (2013). Decreto n. 37695-MP-MTSS. *Imprenta Nacional. La Gaceta* (98) 23 may. Recuperado de http://historico.gaceta.go.cr/pub/2013/05/23/COMP_23_05_2013.pdf. [Consulta 24 may. 2013].

- Cuadrado Roura, Juan R. (2010). *Política económica: elaboración, objetivos e instrumentos*. México: Mc Graw Hill.
- Currás, E. (1988). *La información en sus nuevos aspectos*. Madrid: Paraninfo.
- De la Vega de Deza, A. (2005). El mercado laboral y la formación de bibliotecólogos. *Bibliotecas*. 23-1 (ene.-jun.). Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/445> [Consulta 03 abr. 2013].
- Delgado F., E. A. (2005). Aportes para el estudio del ejercicio profesional del bibliotecólogo en Colombia. Primera parte, Acreditación del profesional en bibliotecología. *Meetup (Bogotá) / Infoesfera*. Bogotá. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/6878/1/acredita-bibliotecolombia.pdf>. [Consulta 14 jun. 2013].
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*. España: Santillana/UNESCO.
- Desongles-Corrales, J. (2005). *Ayudantes técnicos de informática de la Junta de Andalucía*. [Versión digital]. Recuperado de [http://books.google.co.cr/books?id=CJnwTDObdgIC&pg=PA155&dq=ofimatic a+definicion&hl=es&sa=X&ei=Z_V3U8XGEK3lsASsrIH4BQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ofimatica%20definicion&f=false](http://books.google.co.cr/books?id=CJnwTDObdgIC&pg=PA155&dq=ofimatic+a+definicion&hl=es&sa=X&ei=Z_V3U8XGEK3lsASsrIH4BQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ofimatica%20definicion&f=false) [Consulta 17 may. 2014].
- Di Domenico, A., De Bona, G. S. y Fernández, O. A. (2003). La inteligencia en acción: gestionar por el conocimiento. *Biblios* 4 (15), 12-20. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=743214> [Consulta 21 jun. 2013].

Díaz de Iparraguirre, A. M. (2009). *La gestión compartida Universidad-Empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible*. (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/index.htm>. [Consulta 21 jun. 2013].

Díaz del Campo, S. (2003). Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. *ACIMED*. 11 (2). Recuperado de <http://eprints.rclis.org/5106/1/propuesta.pdf/> [Consulta 10 jun. 2013].

Dirección General de Servicio Civil. (2011). *Compendio de Normas de la Dirección General de Servicio Civil*. Recuperado de http://www.dgsc.go.cr/-dgsc/documentos/direccion_general/COMPENDIO_NORMATIVO_GENERAL-DGSC.pdf [Consulta 27 dic. 2013].

Dirección General de Servicio Civil. (2012). *Estatuto de Servicio Civil y su reglamento y leyes conexas*. San José: DGSC.

Dirección General de Servicio Civil. (2012). Régimen de Servicio Civil en Costa Rica 1953-2013. San José: DGSC.

Dirección General de Servicio Civil. (2013). *Página principal*. Recuperado de http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_importancia.php [Consulta 10 jul. 2013].

Gill, P. (2002). *Directrices IFLA / UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas*. [Versión digital]. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/7587/1/Directrices.pdf> [Consultada 06 may. 2013].

Escalona Ríos, L. (2005). Mercado y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México. *Investigación Bibliotecológica*. 19 (3), 32. Recuperado de

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/ibi/article/view/4069/> [Consulta 12 jul. 2013].

Escalona Ríos, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo*. [Versión digital]. Recuperado de http://132.248.242.3/~publica/archivos/libros/formacion_profesional_mercado_laboral.pdf [Consulta 14 jun. 2013].

Escalona-Ríos, L. (2007). La investigación de la educación bibliotecológica: 25 años de trabajo académico. Por. F. F. Martínez Arellano (Comp.) y J. J. Calva González (Comp.). *Tópicos de investigación en bibliotecología y sobre la información: edición conmemorativa de los XXV años del Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas*. (301-332). Recuperado de <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/396/8/978-970-32-5409-5.pdf> [Consulta 15 jun. 2013].

Escalona Ríos, L. (Coord.). (2008). Hacia el establecimiento del perfil del bibliotecólogo a nivel iberoamericano. Universidad Nacional Autónoma de México *Cuaderno de .investigación N° 8*. Recuperado de file:///C:/Users/vicky/Downloads/perfil_bibliotecologo_iberoamerica.pdf [Consulta 30 may. 2014].

Escalona Ríos, L. (2008). *La educación bibliotecológica en Iberoamérica*. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. Recuperado de http://cuib.unam.mx/publicaciones/7/flexibilidad_curricular_LINA_ESCALONA_RIOS.html [Consulta 03 abr. 2013].

Escalona Ríos, L. (2013). *La educación bibliotecológica en Iberoamérica*. [Versión digital]. Recuperado de http://cuib.unam.mx/publicaciones/7/flexibilidad_curricular_LINA_ESCALONA_RIOS.html [Consulta 03 abr. 2013].

- Escalona Ríos, L.; Arriola Ruiz, R. y Bautista, R. A. (2008). El enfoque de competencias en la formación de recursos humanos para bibliotecas. *Investigación bibliotecológica*. 22 (46), 15-40. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187358X200800300002"http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2008000300002 [Consulta 27 may. 2014].
- Escalona Ríos, L. y Fernández Cruz, E. (2007). Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 30 (2), 113-135. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/11200/> [Consulta 10 jun. 2013].
- Escalona Ríos, L y Mínera Torres, M. T. (2012). *La calidad de la educación superior en América Latina: los desafíos para la educación bibliotecológica*. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.universoabierto.com/9740/la-calidad-de-la-educacion-superior-en-bibliotecolo%C2%B4gia-en-america-latina/> [Consulta 21 jun. 2013].
- European Council of Information Associations. (2004). Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de la información y documentación. (Vol. 1). *Euroreferencial en Información y Documentación*. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.certidoc.net/es1/euref1-espanol.pdf> [Consulta 27 may. 2014].
- Fallas Navarro, S. L. (2010). Un sistema de inteligencia interno para la organización inteligente. *Revista de Ciencias Económicas*. 28 (2), 481-524. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas-/article/view/7101/6786> [Consulta 14 jun. 2013].
- Federación Antioqueña de ONG. (s.f.). Página principal. Recuperado de <http://www.faong.org/que-es-una-ong/> [Consulta 11 mar. 2013].

- Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica. (2010). *Página principal*. Recuperado de <http://www.fecoprou.or.cr/federacion2/> [Consulta 22 jun. 2013].
- Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística. (2011). *Estudio FESABID sobre los profesionales de la información: prospectiva de una profesión en constante evolución*. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/18057/#.ULX0WuMSU9A> [Consulta 20 jul. 2013].
- Figuroa Pla, Uldaricio (2010). *Organismos internacionales: [Vol 1.]*. [Versión digital]. Recuperado de: <http://books.google.co.cr/books?id=wFmuYq-KTFoC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=uldaricio+figuroa+pla+organismos+internacionales&source=bl&ots=aVrYWlp5eA&sig=DBudDqVTBwCldkwYoj6p2D5aZHg&hl> [Consulta 16 abr. 2014].
- Flores de la Fuente, M. L. (2000). Mercadeo de información y servicios en las bibliotecas. *Bibliotecas*. XVIII (1), ene.-dic. Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/561>"<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/561> [Consulta 30 may. 2014].
- Fondo de Población de Naciones Unidas. (2012). *Informe regional de población en América Latina y el Caribe 2011: invertir en juventud*. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/47318/Informejuventud2011.pdf> [Consulta 15 mar. 2014].
- Fournier García, E. (1978). La bibliotecología y la formación de bibliotecarios en Costa Rica. *Boletín de la ANABAD*. 28(3), 65-77. Recuperado de http://biblioteca.archivogeneral.gov.co/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=14773 [Consulta 11 mar. 2013].

- Galindo Martín, Miguel Ángel. (2008). *Diccionario de economía aplicada. Política económica, economía mundial y estructura económica*. [Versión digital]. Recuperado de: http://books.google.co.cr/books?id=ILwpMDilU0AC-&printsec=frontcover&dq=diccionario+economico&hl=es&sa=X&ei=MO3fUsv cOcLNsQSmr4LYCw&redir_esc=y#v=onepage&q=diccionario%20economico &f=false. [Consulta 22 ene. 2014].
- Galvão Baptista, S. y Pinheiro Machacho, S. (2005). Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário. *Información, Cultura y Sociedad* (12), 35-50. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ics/n12/n12a03.pdf/> [Consulta 08 jun. 2013].
- Gamboa, F. (ed) y Calderón, J. C. (ed). (2011). *Balance de Zonas Francas: beneficio neto del régimen para Costa Rica 2006-2010*. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.procomer.com%2Fcontenido%2Fdescargables%2Fbalancezf%2Fbalancezonasfrancas.pdf&ei=KJPrU4bnOcLMsQShi4LgDA&usg=AFQjCNG9a5qe2mltxhSPx2BmdIUyLvl Jxw> [Consulta 08 abr. 2013]
- García Marco, F. (2008). La Biblioteconomía y la Documentación: española en la encrucijada. *Ibersid. Revista de sistemas de información y documentación*. 2, 307-318. Recuperado de <http://ibersid.eu/ojs/index.php/ibersid/article/view/2254/> [Consulta 15 may. 2013].
- García Montalvo, José. (2008). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y educación*. En: Valenti, Giovanna; Casalet, Mónica y Avaro, Dante. *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*. [Versión digital]. Recuperado de: http://books.google.co.cr/books?id=-cZTATz_EupMC&pg=PA181&dq=sobrecalificaci%C3%B3n+laboral&hl=es&s

a=X&ei=IYZMU8zTLubS0gHH64GYBA&redir_esc=y#v=onepage&q=sobrecalificaci%C3%B3n%20laboral&f=false [Consulta 14 abr. 2014].

Gomáriz, E. (1988). *Balance de una esperanza: Esquilas II, un año después*. [Versión digital]. Recuperado de http://www.enlaceacademico.org/fileadmin/usuarios/mas_documentos/JCV/SEMANA%2024/Balance%20de%20una%20esperanza/Balance_de_una_Esperanza_Cap1.pdf. [Consulta 29 jun. 2013].

Guardiola Giménez, P. y Hernández Pedreño, M. (2002). La imagen social de las bibliotecas en la prensa digital y escrita. *Anales de la Documentación* (5), 177-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/635/63500506.pdf> [Consulta 10 jun. 2013].

Guerra Díaz, S. (2010). *La documentación archivística y Bibliotecología*. Cartagena de Indias: Universidad de Quindío. Ciencias de la Información.

Gutiérrez Garzón, Liliana (2003). La auditoría de información como herramienta de evaluación y mejoramiento de la gestión de documentos. *Biblos* 4 (16): jul.-dic. Recuperado de <file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LaAuditoriaDeInformacionComoHerramientaDeEvaluacio-759375.pdf>. [Consulta 14 abr. 2014].

Guzmán Murillo, S. e Irigaray Flores, E. (2011). *Índice de Brecha Digital en Costa Rica: Gerencia de Evolución del Entorno y Planes Gerencia de Sistemas de Telecomunicaciones*. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.telecom.go.cr/index.php/publicaciones/telecom/publicaciones/indice-de-brecha-digital-costa-rica/detail>. [Consulta 26 dic. 2013].

Hendrix, J. (2010). Checking out the future. Perspectives from the library community on information technology and 21st-century libraries. *Policy brief*.

- 2, 24. Recuperado en http://www.ala.org/ala/aboutala/offices/oitp/-publications/policybriefs/ala_checking_out_the.pdf/ [Consulta 10 abr. 2013].
- Hernández, T. y Nogales, J. T. (2000) *Arquitectura de la información: el diseño de los espacios y flujos de información en la World Wide Web*. Recuperado de <http://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/874/2000bibliodoc.pdf?sequence=1> [Consulta 14 abr. 2014].
- Hernández V., J. (2009). *Balance de las zonas francas: beneficio neto del régimen para Costa Rica: 2004-2008*. San José, Costa Rica: Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica. [Versión digital]. Recuperado de http://www.procomer.com/contenido/descargables/investigaciones_economicas/2009/Balance_de_las_Zonas_Francas_2004-2008.pdf [Consulta 20 feb. 2014].
- Hernández Hermosillo, S. M. (2013). Unidad II: la guía didáctica: las competencias una sugerencia para redactarlas. [Versión digital]. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/mte/PRES24.pdf [Consulta 03 may. 2014].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ed. México: Mc Graw Hill.
- Herrera-Morillas, J. L. y Pérez-Pulido, M. (2006). *Las clasificaciones de bibliotecas. Bibliotecas públicas. Introducción a la Biblioteconomía: manual del alumno universitario. Abecedario*. Recuperado de: <http://eprints.rclis.org/15447/1/Tema%2011Lis.pdf> [Consulta 17 de jul. 2013].
- Hilbert, M. (Ed) y Cairó, O. (Ed) (2009). *Quo vadis, tecnología de la información y de las comunicaciones? Conceptos fundamentales, trayectorias tecnológicas y el estado del arte de los sistemas digitales*. [Versión digital]. Recuperado de

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/35498/parte1.pdf> [Consulta 14 jun. 2013].

Humblet, M., et al. (2002). *Las normas internacionales del trabajo. Versión preliminar.* [Versión digital]. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf [Consulta 5 may. 2013].

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013a). *Directorio de Unidades Institucionales y Establecimientos 2012.* [Versión digital]. Recuperado de http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/Boletines/DUIE/2012/DUIE_2012.pdf [Consulta 05 may. 2013].

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013b). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósito Múltiple.* [Versión digital]. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/enaho/result/empleo.aspx> [Consulta 30 dic. 2013].

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013c). *Panorama demográfico.* 1(7). [Versión digital]. Recuperado de http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos-/INEC%5CBoletines%5CPanorama%20Demografico/Panorama_Demografico_2012.pdf [Consulta 15 mar. 2014].

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados.* [Versión digital]. Recuperado de http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf [Consulta 26 ene. 2014].

Instituto Tecnológico de Costa Rica. (2013). *Biblioteca José Figueres Ferrer.* Recuperado de <http://www.tec.ac.cr/sitios/Vicerrectoria/viesa/biblioteca/Paginas/colecciones.aspx>. [Consulta 16 jul. 2013].

- Instituto de Documentación e Información Científico-Técnica. (1977). *Diccionario de términos de informática: español, ruso, inglés*. Vol. 1. La Habana: Academia de Ciencias de Cuba.
- Ivankovich-Guillén, C. y Araya Quesada, Y. (2011). Focus groups: técnica de investigación cualitativa en investigación de mercados. *Revista de Ciencias Económicas/ Universidad de Costa Rica* 29 (1), 545-554. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7057/6742> [Consulta 03 abr. 2013].
- Keeley, B. (2003). *Capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/0107104e.pdf?expires=1371844905&id=id&acname=guest&checksum=70372B06690F41CBED755F247A4E1ABB>. [Consulta 21 jun. 2013].
- Lamarca Lapuente, M. J. (2006). *El nuevo papel de las bibliotecas*. Recuperado de <http://www.hipertexto.info/documentos/papel.htm>. [Consulta 20 jul. 2013].
- Lasierra Esteban, J.M. (1996). *Mercado de trabajo y normativa laboral: implicaciones para la eficiencia y la equidad*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170211> [Consulta 28 abr. 2013].
- Leal Labrada, O. y Linares Columbié, R. (2005). La información y sus espacios disciplinarios: un acercamiento a sus orígenes, desarrollo e interrelaciones. Cuba: *ACIMED*. 13 (1). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_1_05/aci03105.htm / [Consulta 10 jul. 2013].

- León M, R., Tejada G., H. y Yataco T., M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Industrial Data*. 6 (2), 82-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=81660213&cid=19661>. [Consulta 06 may. 2013].
- Linares Columbié, R. (s.f). Bases teóricas de la bibliotecología y la ciencia de la información. Bibliografía mínima. Recuperado de <http://www.google.com/urlsa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CD0QFjAE&url=http%3A%2F%2Farchivohistoricoiuetab.wikispaces.com%2Ffile%2Fview%2FBibliografia%2BMinima.pdf&ei=oZXrU8aRL9LMsQSMI4HYAg&usg=AFQjCNGhpQECVHCO7Gz1G6chcShW6VTSEw> [Consulta 06 may. 2013].
- Linares Columbié, R. (2003). *La Ciencia de la Información y sus matrices teóricas: Contribución a su historia*. (Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias de la Información). La Habana: Universidad de La Habana. Facultad de Comunicación.
- Linares Columbie, R. (2004). Bibliotecología y ciencia de la información: ¿subordinación, exclusión o inclusión? *ACIMED* 12 (3). Recuperado de http://eprints.rclis.org/11013/1/BibliotecologC3%ADa_y_Ciencia_de_la_Informaci%C3%B3n__%C2%BFsubordinaci%C3%B3n,_exclusi%C3%B3n_o_inc.pdf [Consulta 16 jul. 2013].
- Linares Columbie, R. (2004) La Bibliotecología y sus orígenes. *Revista Ciencias de la Información*. 35 (3). Recuperado de <http://eprints.rclis.org/15110/> [Consulta 16 jul. 2013].
- Lopera, H. (2013, 10 de junio). *Tematizar la investigación bibliotecológica. I. La científicidad de la Bibliotecología*. Recuperado de http://otrabilotecologiaesposible.blogspot.com/2005/09/tematizar-lainvestigacin_13.html/ [Consulta 16 jul. 2013].

- López Yepes, J. (2006). El nuevo profesional de la información, del conocimiento y de la comunicación. El bibliotecario universitario. *Presentado en II Congreso Internacional de Bibliotecología*. Lima: Colegio de Bibliotecólogos, 20-22 de noviembre. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/12097/1/ad1015.pdf> [Consulta 22 jun. 2013].
- López Yepes, J. (1996). El concepto de ciencia de la documentación: Unidad en la diversidad o diversidad en la unidad. *Investigación bibliotecológica*. 10 (21), jul-dic. Recuperado de <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=-s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ejournal.unam.mx%2Fibi%2Fvol1021%2FIBI001002101.pdf&ei=Q6HrU6rqBYtyASJm oLYBg&usg=AFQjCNGWj72jniXKI5YZJScII8ZwruFceg&bvm=bv.72938740,d.aWw> [Consulta 16 jul. 2013].
- López Yepes, J. y Ros García, J. (1993). *¿Qué es documentación?: teoría e historia del concepto en España*. Madrid: Síntesis.
- Masís, G. (2008). Dinamizadores de la economía. *Actualidad económica*. 22 (372), 14-28.
- Merlo Vega, J. A. (2006). La profesión de archivos, biblioteca y centros de documentación: ¿Dónde estamos? ¿Dónde tenemos que estar? Las claves de la visibilidad y algunas ideas para quererlos. Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/39697991_La_profesin_de_archivos_bibliotecas_y_centros_de_documentacion__dnde_estamos_dnde_tenemos_que_estar_las_claves_de_visibilidad_y_algunas_ideas_para_querernos [Consulta 16 jul. 2013].
- Metabase Bibliografía en Red. (1997). *Centros participantes*. Recuperado de http://www.metabase.net/miembros/paises/costa_rica.shtml [Consulta 16 jul. 2013].

- Miralpeix, C. y Ernesto A. (s.f.). *Education on Library and Information Science in Spain. Development and current tendencies*. Recuperado de <http://161.116.140.71/pub/abadal/2000-bibliotek.pdf/> [Consulta 15 jul. 2013].
- Miranda Arguedas, A. (1995). *Procesamiento de la información en Bibliotecología*. [Versión digital]. Recuperado de: http://books.google.co.cr/books?id=gfwhso0bxwEC&pg=PR6&lpg=PR6&dq=miranda+procesamiento+informacion+bibliotecologia&source=bl&ots=5ZEuO2otfS&sig=SmVMW1_DMgN_o-SMiWu3zJqq5ZU&hl=es&sa=X&ei=edxKU5zaGbPF0AHkqIG4Dw&redir_esc=y#v=onepage&q=miranda%20procesamiento%20infor. [Consulta 13 abr. 2014].
- Miranda Bressane, J. y Bieira da Cunha, M. (2011). A profissão de bibliotecário: competências demandadas por um mercado em transformação. *Revista Interamericana de Bibliotecología* 34 (3), 329-333. Recuperado de : <http://www.journaldatabase.org/journal/issn0120-0976> [Consulta 03 abr. 2013].
- Montero Gálvez, V. (2001). *Visión Histórica de la Carrera en Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad de Costa Rica de 1968 a 1998*. [Versión digital]. Recuperado de [file:///C:/Users/vicky/Downloads/23841%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/vicky/Downloads/23841%20(1).pdf) [Consulta 16 abr. 2013].
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*. 108(200): 27-40. Recuperado de <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/108/02-MORA.pdf> [Consulta 03 abr. 2013].

- Mora Vargas, A. I. y Herrera Peña, M. E. (1998). *Planificación curricular: lineamientos para elaborar perfiles académicos profesionales*. San José, C.R. : IIMEC – CEA.
- Moreiro, J y Caridad, M. (1998). Acerca de los métodos de estudio de la relación entre las condiciones laborales y formativas en Biblioteconomía y Documentación: El caso de la Universidad Carlos III. *Revista UM*. 1. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesdoc/article/view/3121/3091> [Consulta 03 abr. 2013].
- Moreiro González, J. A. (1999). *Mercado de trabajo y competencias profesionales en biblioteconomía y documentación: Técnicas aplicables a su investigación*. Recuperado de www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/download/430/351. [Consulta 09 jun. 2013].
- Moreiro González, J. A., Azcárate-Aguilar-Amat, P., Marzal-García-Quismondo, M. Á., Tejada-Artigas, C. M. y Vergueiro Waldomiro, C.S. (2008). Desarrollo profesional y opinión sobre la formación recibida de los titulados universitarios en información y documentación. *El profesional de la información*. 17 (3), 261-272. Recuperado de <http://elprofesionaldelainformacion.metapress.com/media/m1pnpklumgn3hdu6ekdw/contributions/7/7/7/7/777787161775271w.pdf>. [Consulta 15 jun. 2013].
- Moreiro González, J., Sánchez Cuadrado, S., Morato Lara, J. y Tejada Artigas, C. (2009). Creación de un corpus coordinado de competencias en información y documentación a partir de ofertas de empleo en España. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información -RISTI-*. 3, 79-91. Recuperado de <http://www.aisti.eu/risti/RISTI%20N3.pdf/> [Consulta 13 may. 2013].

- Morín, E. (1997). *Sobre la interdisciplinariedad*. [en línea]. Recuperado de http://www.cea.ucr.ac.cr/CTC2010/attachments/004_Morin,%20Edgar%20-%20Sobre%20la%20interdisciplinariedad.pdf. [Consulta 19 jul. 2013].
- Municipalidad de Montes de Oca. (2012). *Montes de Oca con mayor tasa de alfabetismo*. Recuperado de http://www.montesdeoca.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=153:boletin8-2013&catid=34:noticias [Consulta 01 may. 2014].
- Municipalidad de San José. (2011). *Plan de desarrollo municipal 2012-2016*. Recuperado de https://www.msj.go.cr/informacion_ciudadana/SiteAssets/Plan%20Desarrollo%20Municipal%202012-2016%20%20vigente%20mayo%202 [Consulta 01 may. 2014].
- Municipalidad de San José. (2013). *Bibliotecas Municipales*. Recuperado de https://www.msj.go.cr/informacion_ciudadana/cultura/bibliotecas_municipales/SitePages/Inicio.aspx [Consulta 15 jul. 2013].
- Muñoz Cañavate, A.(2007). La enseñanza de la Información para la Empresa en la Universidad española. Reflexiones para una orientación académica y profesional de la disciplina. *Revistas UCM.ES*. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN0707110253A> / [Consulta 08 jul. 2013].
- Muñoz Gómez, M. y Rubiano Montaña, P. (1998). *El bibliotecario digital: el perfil de un nuevo profesional de la información*. Recuperado de http://www.ciepi.org/fesabid98/Comunicaciones/m_munyoz.htm/ [Consulta 12 jun. 2013].
- Norma Española UNE 50-113: Parte 1-92. (1992). *Documentación e Información. Vocabulario. Parte 1: Conceptos fundamentales*. Madrid: AENOR.

Núñez-Paula, Israel A. (2004). La gestión de la comunicación como requisito para la inserción de las entidades de información en la sociedad de la información. *ABINIA* 2(3). Recuperado de <http://www.abinia.org/boletin/2-3/temas.htm> [Consulta 21 jun. 2013].

Oporta Sevilla, Marcela (2014). Biblio-enlace: a propósito del 08 de marzo. *Historia y sociedad: boletín electrónico de la Cátedra de Historia UNED Costa Rica*. 25 (mar.). Recuperado de <http://www.historiauned.net/component/acymailing/archive/view/mailid-28/key2b282b0c720200336b2e-8a9a9e521300/subid-1-b8fdc244618e620f5db375c926012084/tmpl-component> [Consulta 30 mar. 2014].

Organización Internacional de Trabajo. (2003). *Memoria Superar la pobreza mediante el Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-ia.pdf> [Consulta 05 may. 2013].

Organización Internacional de Trabajo. (2004). *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos: Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*. Recuperado de <http://www.ilo.org/fairglobalization/lang--es/index.htm> [Consulta 05 may. 2013].

Organización Internacional del Trabajo (2005). *Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de control de la OIT*. Italia: OIT. http://training.itcilo.org/ils/materials/public/spanish/Publicacion_empleadores.pdf [Consulta 04 may. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Buen brete CR: dale una mano. Foro trabajo decente para la juventud de Costa Rica*. San José: OIT. Recuperado de

<http://www.nacionesunidas.or.cr/dmdocuments/BuenBreteCR%20Memoria.pdf> [Consulta 02 abr. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Tendencias mundiales del empleo 2012: prevenir una crisis mayor del empleo*. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf [Consulta 18 may. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013a). *Introducción a las normas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--es/index.htm> [Consulta 21 jun. 2013].

Organización Internacional de Trabajo. (2013). *Convenios y recomendaciones*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> [Consulta 05 may. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Misión y objetivos*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm> [Consulta 29 abr. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Normas del trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> [Consulta 22 jun. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Organización Internacional de Empleadores*. Recuperado de http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS_142530/lang--es/index.htm [Consulta 22 jun. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013) *Tendencias mundiales del empleo 2013: para recuperarse de una segunda caída del empleo. Resumen ejecutivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5->

/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents/publication/wcms_-202216.pdf [Consulta 02 abr. 2013].

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Tesaurus OIT. Tesaurus en línea* Recuperado de <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> [Consulta 05 may. 2013].

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2010). *La estrategia de innovación de la OCDE: empezar hoy el mañana*. México: OCDE. Recuperado de http://books.google.co.cr/books?id=t_NLAgAAQBAJ-&pg=PA40&dq=estrategia+innovaci%C3%B3n+OCDE&hl=es&sa=X&ei=OkoSU9rfOMagkQeTuYCoBg&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=estrategia%20innovaci%C3%B3n%20OCDE&f=false [Consulta 01 mar. 2014]

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2007). *Capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Recuperado de <http://www.oecdlibrary.org/docserver/download/0107104e.pdf?expires=1371844905&id=id&accname=guest&checksum=70372B06690F41CBED755F247A4E1ABB>. [Consulta 21 jun. 2013].

Osorio Rodríguez, M. A. (2003). Profesional de la información versus cambio de época. *El profesional de la información*. 12 (1). Recuperado de: <http://eprints.rclis.org/14510/1/7.pdf> [Consulta 20 de jul. 2013].

Otlet, P. (1996). *El Tratado de documentación: el libro sobre el libro. Teoría y práctica*. <http://anahuacblog.files.wordpress.com/2011/05/tratado-2.pdf> [Consulta 21 jun. 2013].

Pallavicini, V., González, G. y Rojas, F. (2011). Percepción del sector empresarial sobre la formación profesional, capacitación y las relaciones laborales en Costa Rica. Por J. Weller. *Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica*.

[Versión digital]. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/42591/Mercado_Laboral_y_dialogo_social_en_Costa_Rica.pdf. [Consulta 25 may. 2013].

Panaguariya, A. (2006). Comercio y las normativas laborales: La opinión de un economista especializado en comercio. *Integración y comercio* 25, 283-304
Recuperado de http://www.iadb.org/intal/intalcdi/integracion_comercio/e_INTAL_IYC_25_2006_Panagariya.pdf [Consulta 28 abr. 2013].

Paniagua Arguedas, L. (2007). Situación sociolaboral de la población nicaragüense en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica* 117-118 (2007), 57-71. Recuperado de <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/117-118/paniagua.pdf> [Consulta 02 abr. 2013].

Pedroso Izquierdo, E. (2004). Breve historia del desarrollo de la Ciencia de la Información. *ACIMED*. 12 (2). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci-vol12_2_04/aci07204.htm/ [Consulta 25 abr. 2013].

Penna, C. (1997). *Estrategia para la creación del Sistema Federal de Bibliotecas e Información*. Recuperado de http://www.abgra.org.ar/documentos/pdf/Sistema_Penna.pdf/ [Consulta 10 jul. 2013].

Peña Vera, T. (2006). Contribución de las unidades de información en las redes organizacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*. 11 (36). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131599842006000400002&script=sci_arttext [Consulta 17 de jul. 2013].

Pérez, A. (2012). *Origen y evolución de la Bibliotecología en Costa Rica*. San José, C.R.: Colegio de Bibliotecarios de Costa Rica.

- Pérez, N. y Ponce Suárez, V. (2006). *Incidencia del bloqueo del gobierno de los Estados Unidos en las Bibliotecas Cubanas: 2001-2005*. Recuperado de <http://www.bnjm.cu/sitios/laverdaddecuba/bloqueo/> [Consulta 22 feb. 2014].
- Pérez-Matos, N. y Remigio Montero, M. (2007). Archivología, bibliografía, bibliotecología y ciencias de la información: ¿todas y una o una para todas? *ACIMED*. 15 (2). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol15_02_07/aci03207.htm. [Consulta 7 jul. 2013].
- Pérez-Matos, N. y Setién Quesada, E. (2008). Bibliotecología y Ciencia de la Información: enfoque interdisciplinario. *ACIMED*. 18 (5). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol18_5_08/aci021108.htm [Consulta 20 jul. 2013].
- Pérez-Matos, N. y Setién Quesada, E. (2008b). La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias. Una mirada a la teoría bibliológico-informativa. *ACIMED*. 18 (4). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol18_4_08/aci31008.htm [Consultado 19 jul. 2013].
- Pérez-Matos, N. (2005). La formación de bibliotecaria en Cuba: una mirada a través de los documentos. *ACIMED*. 13 (3). Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_3_05/aci08305.htm/ [Consulta 20 jul. 2013].
- Pineda, J. (1996). *El rol del bibliotecólogo en la sociedad de la información*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos6/biso/biso.shtml/> [Consulta 20 jun. 2013].

- Pineda, J. (2002). Realidad laboral de los bibliotecarios egresados de la Escuela de Bibliotecología dependiente de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de Córdoba. *Biblios*. 12. Recuperado de <http://www.sociedadelainformacion.com/abril2003/realidadlaboral.htm/> [Consulta 14 jul. 2013].
- Pirela Morillo, J. E. y Portillo de Hernández, R. (2008). Competencias y aproximación a los mercados de trabajo del profesional de la información en Venezuela *Omnia* 14 (3), 51-74. Recuperado de <http://revistas.luz.edu.ve/index.php/omnia/article/view/2623/2537> [Consulta 14 jun. 2013].
- Ponjuán Dante, G. (1998). *Gestión de la Información en las Organizaciones*. Santiago de Chile: Centro de Capacitación en Información de la Universidad de Chile, CECAPI.
- Pozo, Flores, J. A. (2012). *Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. España : Narcea.
- Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2003). *Las personas jóvenes de Costa Rica en el Estado de la Nación: una síntesis de aspectos relevantes*. [Versión digital]. Recuperado de http://www.cpj.go.cr/component/docman/cat_view/4-investigacion-y-documentos-de-juventud [Consulta 05 abr. 2014].
- Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2013). *Cuarto Informe Estado de la Educación/Pen*. [Versión digital]. Recuperado de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/004/5-Cap-1.pdf [Consulta 28 dic. 2013].

- Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica. (2013). *La clave del comercio*. Recuperado de <http://www.procomer.com/contenido/la-clave-del-comercio.html> [Consulta 28 mar. 2013].
- Ramírez Artavia, J. (2008). *El Servicio Civil en Costa Rica*. Recuperado de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/servicio-civil-costa-rica.pdf> [Consulta 10 jul. 2013].
- Ramírez Artavia, J. y Piedra Marín, R. (2012). *Régimen de Servicio Civil en Costa Rica: 1953-2013*. San José, CR: Dirección General de Servicio Civil.
- Ramírez Calderón, M. D. (2003). *Síntesis de diversos documentos sobre los Seminarios de Realidad Nacional en la UCR*. Recuperado de <http://mesens.blogspot.com/2009/03/programa-de-curso-estrategias-de.html> [Consulta 12 jun. 2014].
- Rendón Rojas, M. (2005). *Bases teóricas y filosóficas de la bibliotecología*. México: UNAM. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. Recuperado de <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/402/8/970-32-2679-5.pdf> [Consulta 17 jul. 2013].
- Rendón Rojas, M. (2008). La ciencia de la información en el contexto de las ciencias sociales y humanas. Ontología, epistemología, metodología e interdisciplina. *DataGramaZero-Revista de Ciencia da Informacao*. 9 (4). Recuperado de http://www.dgz.org.br/ago08/Art_06.htm [Consulta 15 jul. 2013].
- Resico, M. F. (s.f.). *Introducción a la economía social de mercado: edición latinoamericana*. Fundación Konrad Adenauer. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/70370125/Marcelo-F-Resico-Introduccion-a-la-Economia-Social-de-Mercado> [Consulta 28 mar. 2013].

- Resico, M. F. (2010). *Introducción a la economía social de mercado: edición latinoamericana*. Fundación Konrad Adenauer. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/70370125/Marcelo-F-Resico-Introduccion-a-la-Economia-Social-de-Mercado> [Consulta 28 mar. 2013].
- Rodríguez Cerdas, M. Y. (2002). *Situación laboral y grado de satisfacción laboral de los licenciados en Bibliotecología y Ciencias de la Información graduados en la década de 1990 de la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.
- Rodríguez Roche, S. (2009). Tendencias actuales del sector empleador en ciencias de la información y su influencia en el imaginario social del profesional. *ACIMED* 19(5), 1-19. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009000500003 [Consulta 14 jun. 2013].
- Rojas, S. (2010). *Elaboración del perfil por competencias del (la) Inspector (a) de seguridad social en una institución pública costarricense*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad de Costa Rica. San José, Sede Rodrigo Facio.
- Rodríguez Solera, C. R. (2000). Cambios en la inserción laboral de la población con estudios universitarios en el período 1973-1997. *Revista de Ciencias Sociales*. 86-87 (dic. 99-mar. 2000), 47-63. Recuperado de <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/86-87/rodriguez.pdf> [Consulta 24 may. 2013].

- Rovira, S. (Comp.) y Stumpo, G. (Comp.) (2013). *Entre mitos y realidades: TIC, políticas públicas y desarrollo productivo en América Latina*. [Versión digital]. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/49394/EntreMitos-yrealidades.pdf> [Consulta 28 abr. 2013].
- Ruiz, N. y Arias Lépiz, M. (2008). Deficiente educación: un lastre para el futuro de los graduados. *Actualidad económica*. 21 (364), 16-19.
- Saborío Valverde, R. (2014). *Normas básicas de derecho público. Ley General de Administración Pública*. Recuperado de <http://www.cesdepu.com/xn/lgap-2014-rsv.pdf> [Consulta 28 dic. 2013].
- Sánchez Díaz, M. y Vega Valdés, J. C. (2004). *El profesional de la información en el ámbito iberoamericano*. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas-aci/vol12_2_04/aci05204.htm [Consulta 08 set. 2013].
- Sánchez Rivera, M. T. *Desafíos del profesional de la información en este Siglo XXI*. Recuperado de http://eprints.rclis.org/13728/1/El_nuevo_profesional_de_la_informaci%C3%B3n.pdf [Consulta 06 abr. 2013].
- Santos Aramburu, A. (2004). *Conversión retrospectiva: métodos y propuestas de viabilidad*. Recuperado de http://books.google.co.cr/books?id=jkliDqeYO-iAC&pg=PA103&lpg=PA103&dq=Conversi%C3%B3n+retrospectiva+bibliotecologia&source=bl&ots=a6QGFfNK2o&sig=xVcM9QPfkkWZ5gH5ZtwHLc747Ek&hl=es&sa=X&ei=t5KUe9H6eS0gH_zYCwDw&redir_esc=y#v=onepage&q=Conversi%C3%B3n%20retrospectiva%20bibliot. [Consulta 13 abr. 2014].
- Saracevic, T. (1992). *Information science: origin, evolution and relations*. Recuperado de <http://comminfo.rutgers.edu/~kantor/601/Readings2004-Week2/w2R1.PDF/> [Consulta 10 may. 2013].

- Saracevic, T. (1995). Interdisciplinary nature of informations science. *Ciencia da Informaçã*. 24(1), 36-41. Recuperado de <http://enancib.ibict.br/index.php/xii/enancibXII/paper/view/945/> [Consulta 11 jun. 2013].
- Scimago Journal and Country Rankings. (2014). Recuperado de <http://www.scimagojr.com/> [Consulta 22 feb. 2014].
- Sené Alegret, M. (2011). *Nuevas modalidades de la formación de bibliotecólogos: caso de Cuba*. Recuperado de <http://www.bn.gov.ar/descargas/catalogadores/encuentro2011/ponencia-25-L-SeneAlegret.pdf/> [Consulta 10 jul. 2013].
- Serra, E. y Ceña, M. (2004). *Las competencias profesionales del bibliotecario documentalista en el Siglo XXI*. Recuperado de http://bibliotecnica.upc.es/Rebiun/nova/publicaciones/compe_prof.pdf [Consulta 06 abr. 2013].
- Setién Quesada, E. (1996). *El objeto de estudio de las disciplinas bibliológico informativas y su enfoque en la Biblioteca Nacional José Martí de Cuba*. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/ibi/vol10-21/IBI001002102.pdf> / [Consulta 15 jul. 2013].
- Setién Quesada, E. (2003). *Teoría Bibliológico Informativa*. La Habana: Félix Varela.
- Setién Quesada E. (2004). Regularidades y leyes generales bibliológico informativas: sus manifestaciones en Cuba. *Congreso Internacional de Información*. Recuperado de <http://www.congreso-info.cu/UserFiles/File/Info/Info2004/Ponencias/197.pdf> [Consulta 11 oct. 2013].

- Setián Quesada, E y Gorbea Portal, S. (1994). De la bibliotecología al sistema de conocimientos científicos bibliológico informativo. *Investigación Bibliotecológica*. 8 (16). Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx-/index.php/ibi/article/view/3822/> [Consulta 13 jul. 2013].
- Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2013). *Acreditación*. Recuperado de <http://www.sinaes.ac.cr/index.php/acreditacion> [Consulta 01 jun. 2014].
- Sistema Nacional de Bibliotecas. (2012). *Bibliotecas*. Recuperado de <http://www.sinabi.go.cr/bibliotecas/index.aspx#.UeQmeNLEKDo>. [Consulta 15 jul. 2013].
- Sistema Nacional de Radio y Televisión. (2012). *INA y empresa de Franklin Chang firman convenio*. [Video]. Recuperado de http://www.sinart.go.cr/index.-php?option=com_hwdvideoshare&task=viewvideo&Itemid=170&video_id=2936 [Consulta 02 abr. 2013].
- Solari, R. (2011). Análisis de las experiencias de diálogo social laboral. Por J. Weller. *Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica*. Chile: CEPAL. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/42591/Mercado-Laboral_y_dialogo_social_en_Costa_Rica.pdf [Consulta 25 may. 2013].
- Storey, Colin. 2009. Librarian interrupted! Ur-librarian to un-librarian, or urlibrarian to uber-librarian? *Library management*, 30 (4) p. 276-285.
- Sulá Batzú (Cooperativa R.L.) (2010, 12 febrero) Los modelos de bibliotecas en Costa Rica. [*Mensaje 1*]. Recuperado de <http://bibliotecasca.wordpress.com-/2010/02/12/los-modelos-de-bibliotecas-en-costa-rica> [Consulta 15 jul. 2013].

- Tarango, J. (2011). Análisis de la perspectiva laboral de la bibliotecología en México: ámbitos tradicionales y tendencias predominantes. Asociación Mexicana de Bibliotecarios, A.C. *LXII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía*. San Luis Potosí, México, 4-6 de mayo. Recuperado de <http://www.javiertarango.com/Docs/produccion2011/PONENCIA%20MAGISTRAL%20AMBAC,%202011.pdf>. [Consulta 15 jun. 2013].
- Taylor, R. S. Professional aspects of Information Science and Techonology. 1966. *ARIST*; (1), 15-28.
- Teichler, Ulrich. (2003). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En: Vidal García, Javier. *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. España: Consejo de Coordinación Universitaria. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7238/estudio.pdf> [Consulta 08 set. 2013].
- Teichler, Ulrich. (2005). *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Argentina: Miño y Dávila.
- Tejada Artigas, C. (2002) El nuevo plan de estudios de la escuela universitaria de biblioteconomía y documentación de la Universidad Complutense de Madrid: percepción de los diplomados y de los empleadores. *Revista General de Información y Documentación* 12 (1), 327-347.
- Tejada Artigas, C. y Moreiro, J. A. (2003). Mercado de trabajo en biblioteconomía y documentación: estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios. *El profesional de la información* 12 (1), 4-9. Recuperado de http://eprints.rclis.org/13045/1/Mercado_de_trabajo_en_biblioteconom%C3%ADa_y_documentaci%C3%B3n.pdf. [Consulta 10 jun. 2013].

- Trillo, F. (2009). *La ciencia de la información es ¿interdisciplinaria o transdisciplinaria?* Recuperado de <http://eprints.rclis.org/13768/>. [Consultado 19 jul. 2013].
- Ugalde Víquez, A. (2008). Acreditación de la bibliotecología y documentación en Costa Rica Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información Universidad Nacional. *Bibliotecas* 26(2): ene.-jun. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/403> [Consulta 01 jun. 2014].
- Ugalde Víquez, A. y Barboza Jiménez, L. (2010). Estudio parcial de percepción de los programas educativos en la comunidad bibliotecológica: opinión de los(las) empleadores (as) y graduados (as) de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional. *Bibliotecas* 28 (2): jul.-dic. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/384> [Consulta 01 jun. 2014].
- UNESCO. (1976). *Terminology of Documentation: A selection of 1200 basic terms published in English, French, German, Russian and Spanish*. París: Unesco Press.
- UNESCO. (1966). Actas de la Conferencia General. 14 Reunión París. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/00114-048.pdf>. [Consulta 27 jun. 2014].
- Universidad de Costa Rica. (2013). *Organización*. Recuperado de <http://www.ucr.ac.cr/acerca-u/u-en-breve/estructura.html> [Consulta 08 may. 2013].
- Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (1968, 25 de noviembre). *Acta de la Sesión No. 1672*. San José, C.R.: El Consejo.

- Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (1973, 30 de julio). *Acta de la Sesión No. 1964*. San José, C.R.: El Consejo.
- Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (1980, 14 de julio). *Acta de la Sesión No. 2706*. San José, C.R.: El Consejo.
- Universidad de Costa Rica. Consejo Universitario. (2004). *Lineamientos para la emisión de la normativa Institucional*. Recuperada de: http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/emision_normativa.pdf. [Consulta 06 may. 2014].
- Universidad de Costa Rica. Escuela de Bibliotecología. (2012). *Recopilación histórica de las carreras de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información*. San José, Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica. Escuela de Bibliotecología. (2013). *Informe de autoevaluación del período 2007-2011: en el marco del proceso de acreditación ante el Sistema Nacional de Acreditación Superior SINAES de las carreras de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información*. San José, Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica. Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información. (2012). Historia: *Edificio de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información*. [Imagen digital]. Recuperado de <http://www.ebci.ucr.ac.cr/> [Consulta 01 jun. 2013].
- Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación. (2004). *Catálogo*. San José, C.R.: SIEDIN.
- Universidad de Costa Rica. Programa Sociedad de la Información y el Conocimiento. (2009). *Hacia la sociedad de la información y el conocimiento*

- en Costa Rica*. Recuperado de http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/capitulo_10_2.pdf [Consulta 24 may. 2013].
- Universidad de Costa Rica. (2013). *Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información*. Recuperado de <http://sibdi.ucr.ac.cr/bibliotecas.jsp>. [Consulta 16 jul. 2013].
- Universidad Estatal a Distancia (2013). *Sistema de Bibliotecas de la UNED*. Recuperado de <http://sanpedro.uned.ac.cr/biblioteca/default.shtml> [Consulta 16 jul. 2013].
- Universidad Nacional. (2013). *Unidades de Información*. Recuperado de http://www.siduna.una.ac.cr/unidades_de_informaci%F3n.htm [Consulta 16 jul. 2013].
- Universidad Técnica Nacional. (2010). *Estatuto Orgánico*. Recuperado de <http://www.utn.ac.cr/images/pdfs/estatuto%20organico%20aprobado.final.pdf> [Consulta 03 may. 2014].
- Universidad Técnica Nacional. (2013). *Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales*. Recuperado de <http://bibliotecas.utn.ac.cr/p/body-div-table-thead-tbody-tfoot-tr-th.html> [Consulta 16 jul. 2013].
- United States. Department of Labor. Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo. (2013, 13 de mayo). *Manual de Perspectivas Ocupacionales*. Recuperado de <http://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm/> [Consulta 28 abr. 2013].
- Vakkari P, C. B. (Ed.). (1992). *Conceptions of Library and Information Science: historical, empirical and theoretical perspectives*. London: Taylor Graham. p. 5-27.

- Valderrama, C.E. (2000). *Comunicación-Educación: coordenadas, abordajes y travesías*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Valverde González, P. y Gamboa Ureña, G. (2011). *Análisis de los Derechos laborales presentes en el nuevo Proyecto de Ley: Ley del Artista y Oficios Conexos, Expediente N. ° 17.521, a la luz de los Convenios Internacionales y Recomendaciones de la OIT en materia laboral*. (Tesis de Licenciatura en derecho). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio. Recuperado de <http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iiij.ucr.ac.cr%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F592&ei=QELGUe-DN4W09gSI3oHwBQ&usg=AFQjCNGE6zpWRI6fnjxmrVw5JgmQxbYTUw&sig2=1uxeiePXyfxDF8-dvy04aw> [Consulta 28 abr. 2013].
- Van der Laat Echeverría, B. (2004). La dimensión social de la globalización: Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario. *Revista de Ciencias Jurídicas* 103, 11-38. Recuperado de <http://www.iiij.ucr.ac.cr/archivos/publicaciones/revista/Revista%20103.pdf> [Consulta 28 abr. 2013].
- Vargas Pizarro, M. (1997). *La mujer en la administración educativa desde una perspectiva de género: historia y poder*. Costa Rica: Centro Nacional para el desarrollo de la Mujer y la Familia.
- Vega de Deza, A. (2005). El mercado laboral y la formación de los bibliotecólogos. *Bibliotecas*. 23 (1). Recuperado de www.revistas.una.ac.cr / [Consulta 15 jul. 2013].
- Vieira da Cunha, Miriam. (2006). *Espacios de Trabajo para profesionales de la información*. Recuperado de <http://ibersid.eu/ojs/index.php/scire/article/view/1694/1666/> [Consulta 15 jun. 2013].

- Vieites Alonso, B. (1995). Definiciones del concepto de documentación en España, 1980-1995. *Proyecto de investigación del curso de especialista universitario en documentación pedagógica 1994 -95*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Villanueva Flores, L. (1993). La Gestión del Conocimiento en organizaciones inteligentes: El papel del Bibliotecólogo como agente de su desarrollo. Recuperado de <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/La%20gesti%C3%B3n%20de%20conocimiento%20en%20organizaciones%20inteligentes-pdf.pdf> [Consulta 05 may.. 2013].
- Villapalos, V. (2013). *La biblioteconomía y el mercado laboral actual: Crisis sobre crisis*. Recuperado de <http://www.biblogtecarios.es/victorvillapalos/la-biblioteconomia-y-el-mercado-laboral-actual-crisis-sobre-crisis/> [Consulta 01 jun. 2013].
- Voutssás Márquez, J. (1989). El mercado de trabajo del bibliotecario profesional: mesa redonda. *Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (20ª: Guadalajara, Jal. 1989. Memoria)*. México: Ambac. 395-399. Recuperado de http://www.ambac.org.mx/informes/JORNADAS_2012_INFORME_ANUAL_A_SAMBLEA.pdf [Consulta 1 jun. 2013].
- Weller, J. (Comp.) (2009). *Políticas para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en Costa Rica*. Chile: Naciones Unidas. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/35456/2008-878-W226-Costa_Rica.pdf [Consulta 25 may. 2013].

- Weller, J. (Comp.) (2011). Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica. Chile: CEPAL. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/42591/Mercado_Laboral_y_dialogo_social_en_Costa_Rica.pdf [Consulta 25 may. 2013].
- Wersing G. (1975). Nevelling U. The phenomena of interest to information Science. *The Information Scientist*. 9 (4), 127-40. [Consulta 25 may. 2013].
- Williamson, V. (2008), Relationships and engagement: the challenges and opportunities for effective leadership and change management in a Canadian research library, *Library Management*. 29 (1/2), 29. Recuperado de http://www.lib.cuhk.edu.hk/conference/alp2007/programme/alp2007_full_paper/Vicki_Williamson.pdf [Consulta 16 jun. 2014].
- Yáñez, M. R. y Villatoro S., P. (2005). *Las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la institucionalidad social*. [Versión digital]. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/21994/-sps_108.pdf[Consulta 28 abr. 2013].

ANEXOS

Anexo 1

Normativa internacional ratificada por Costa Rica

Número y nombre del convenio	Fecha de ratificación	Estatus
<i>Convenios Fundamentales</i>		
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	02-jun-60	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	02-jun-60	En vigor
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	02-jun-60	En vigor
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	02-jun-60	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	04-may-59	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	01-mar-62	En vigor
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.	11-jun-76	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	10-sep-01	En vigor
<i>Convenios de gobernanza (prioritarios)</i>		
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	02-jun-60	En vigor
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	27-ene-66	En vigor
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16-mar-72	En vigor
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	29-jul-81	En vigor
<i>Convenios Técnicos</i>		

Número y nombre del convenio	Fecha de ratificación	Estatus
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número. 1)	01-mar-82	En vigor
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (número. 8)	23-jul-91	En vigor
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (número. 11)	16-sep-63	En vigor
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14)	25-sep-84	En vigor
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (número. 16)	23-jul-91	En vigor
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (número. 26)	16-mar-72	En vigor
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (número. 45)	22-mar-60	En vigor
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (número. 88)	02-jun-60	En vigor
C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (número. 89)	02-jun-60	En vigor
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (número. 90)	02-jun-60	En vigor
C092 - Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (número. 92)	02-jun-60	En vigor
C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (número. 94)	02-jun-60	En vigor
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (número. 95)	02-jun-60	En vigor

Número y nombre del convenio	Fecha de ratificación	Estatus
C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)Ha aceptado las disposiciones de la parte II.	02-jun-60	En vigor
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	02-jun-60	En vigor
C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	25-sep-84	En vigor
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)Ha aceptado las partes II y V-X.	16-mar-72	En vigor
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	04-may-59	En vigor
C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)	04-may-59	Denuncia automática 02 abr.93 por C169
C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	29-dic-64	Denuncia automática 11 jun. 76 por C138
C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	29-dic-64	En vigor
C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	29-dic-64	En vigor
C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	27-ene-66	En vigor
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	27-ene-66	En vigor
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	16-mar-72	En vigor

Número y nombre del convenio	Fecha de ratificación	Estatus
C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	16-mar-72	En vigor
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	08-jun-79	En vigor
C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	08-jun-79	En vigor
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	07-dic-77	En vigor
C137 - Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	03-jul-75	En vigor
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	23-jul-91	En vigor
C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)	16-jun-81	En vigor
C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)	24-jun-81	En vigor
C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	16-jun-81	En vigor
C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	25-sep-84	En vigor
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	23-jul-91	En vigor
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, todos los artículos de la Parte II han sido aceptados.	13-feb-01	En vigor
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	02-abr-93	En vigor

Anexo 2

Estudios de mercado y dictámenes emitidos por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), según año de publicación

Año de publicación	Título
1976	Estudio de mercado de las carreras de auxiliar de ingeniería civil, auxiliar de ingeniería electrónica y dibujantes
1976	Estudio de mercado en la carrera de planificación regional y local
1976	Carrera de bibliotecología: estudio de demanda de mercado
1977	Estudio de mercado de la carrera de técnico en archivo administrativo
1977	Estudio de mercado de la carrera de publicidad
1977	Estudio de mercado de las carreras de técnico en traducción inglés-español y licenciado en traducción trilingüe.
1977	Estudio de mercado de la carrera de técnico en recreación deportiva.
1977	Estudio de mercado para la carrera de técnico demógrafo en la Universidad Nacional.
1977	Estudio de mercado de la carrera de Diplomado en Laboratorio Químico
1977	Estudio de mercado de la carrera para la carrera de Matemático Aplicado.
1977	Estudio de mercado para la carrera de Bachillerato en Industria Plástica en el Instituto Tecnológico de Costa Rica
1977	Estudio de mercado de la carrera de Diplomado en Construcción en el Instituto Tecnológico de Costa Rica
1978	Estudio de mercado para la carrera de Bachillerato en Ingeniería Topográfica
1978	Caracterización del mercado de trabajo para profesionales en psicología en Costa Rica
1979	Carrera de Bibliotecología, estudio de demanda de mercado (023 c755C)
1980	Estudio sobre el empleo de profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva
1981	Estudio sobre empleo de profesionales en el área de Ingeniería.

Año de publicación	Título
1981	Estudio sobre empleo de profesionales en el área de Derecho
1982	Estudio de mercado de trabajo de los profesionales en Nutrición solicitado por la Universidad de Costa Rica
1984	Estudio exploratorio de mercado en el campo de Acuicultura en el Centro Regional del Atlántico
1985	Estudio exploratorio sobre el mercado de trabajo en el campo de la Administración Portuaria y las Posibilidades de Desarrollo de la Educación Superior en la provincia de Limón
1985	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Contaduría Pública para el Collegium Fidelitas de la Universidad Autónoma de Centroamérica
1986	Estudio exploratorio del mercado de trabajo en el campo de las Ciencias Políticas
1986	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Bachillerato Licenciatura en Educación Preescolar de la Universidad Internacional de las Américas
1986	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Bachillerato en Turismo y Licenciatura en Administración de Actividades y Empresas Turísticas de la Universidad Internacional de las Américas.
1986	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Inglés, presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Privada (CONESUP)
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de profesionales en Comercio Internacional presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por la Universidad Internacional de las Américas.
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de ciencias de la educación elemental (Bachillerato) presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por la Universidad Adventista de Centro América.
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Administración de Empresas Bachillerato y Licenciatura presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP) por la Universidad Internacional de las Américas
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Ingeniería de Sistemas Bachillerato presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por la Universidad Internacional de las Américas
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera de Ingeniería Industrial bachillerato y licenciatura presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por la Universidad Internacional de las Américas

Año de publicación	Título
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado del Bachillerato en Teología presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por la Universidad Adventista de Centro América
1987	Dictamen sobre el estudio determinación del mercado de trabajo para Ingenieros Electrónicos, presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Universitaria Privada (CONESUP) por el Collegium Veritas de la Universidad Autónoma de Centro América (UACA).
1987	Dictamen sobre el estudio de mercado de la carrera Ciencias de la Educación Preescolar (Licenciatura) presentado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada por el Collegium Latinum de la Universidad Autónoma de Centro América.
1988	Dictamen del estudio sobre mercado de trabajo de los profesionales en Administración de Empresas nivel Bachillerato Universitario que presentó la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.
1988	Dictamen sobre el estudio de mercado de profesionales en Diplomacia, presentado por la Universidad Internacional de las Américas (UIA) al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP) para solicitar la apertura de la carrera de Licenciatura en Diplomacia
1988	Estudio sobre los campos de trabajo de la Carrera de Tecnología de Alimentos
1992	Resultados de estudio de mercado y funciones profesionales de los egresados y licenciados en Nutrición de la Universidad de Costa Rica (1991)
1996	Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y la República en 1995.
1998	Análisis de la demanda de profesionales en los periódicos La Nación y la República 1997
2002	Estudio de empleadores de los profesionales en ingeniería en Costa Rica: 2001. Informe final
2003	Estudio de empleadores de los profesionales en administración en Costa Rica: 2002. Informe final
2004	Estudio de empleadores de los graduados de informática en Costa Rica: 2003.
2004	Seguimiento de graduados. La situación laboral y otras características de los graduados del 2001 de las universidades estatales.

Año de publicación	Título
2005	Estudio de empleadores: de los profesores de educación secundaria de ciencias, español, estudios sociales, inglés y matemáticas en Costa Rica 2004.
2008	Estudio de empleadores de los profesionales en agronomía en Costa Rica 2006-2007 informe final
2010	Compendio de resúmenes de estudios sobre vinculación entre el sector empresarial y la oferta académica de la educación superior en Costa Rica
2010	Estudio de seguimiento de las personas graduadas del período 2000-2006 de once programas de posgrados de las universidades estatales costarricenses.
2012	Análisis de la demanda de profesionales del periódico La Nación en el 2011
2012	Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses.
En ejecución	Seguimiento de personas graduadas 2008-2010 de universidades costarricenses y empleadores 2013 de personas graduadas.

Anexo 3

Listado de personas graduadas de la Carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información, plan de estudios 1990.

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
006752	FUENTES GONZALEZ GILBERT	11/03/1996 00:00
009600	MOLINA AGUILAR DYALA	11/03/1996 00:00
743402	BARQUERO CORRALES LOURDES	11/02/2005 00:00
752849	SALAS BENAVIDES MARIA MAGDALENA	21/09/1999 00:00
760853	CARTIN ESQUIVEL DENIS ELADIO	11/03/1996 00:00
76Q007	AGUILAR MORA URBANA	10/08/2006 00:00
772286	MADRIGAL CARTIN IRIS CRISTINA	08/08/2002 00:00
773675	SANCHEZ ULATE ANA LORENA	11/03/1996 00:00
773758	SILES ROJAS LETICIA	10/09/1998 00:00
78K054	ROJAS CAMPOS ESTELIA	11/03/1996 00:00
798504	LUNA VEGA ANA LISSETTE	20/09/2001 00:00
79R098	LEIVA AGUERO VICTORIA EUGENIA	17/03/1998 00:00
802550	QUIROS ALVAREZ CARLOS ENRIQUE	11/03/1996 00:00
803334	VARGAS CAMPOS DAMARIS	16/09/1996 00:00
822142	MENA HIDALGO MARIA MAYELA	20/03/2001 00:00
831579	GARRO CALDERON SANDRA	11/03/1996 00:00
83V107	JAEN GARCIA LUIS FERNANDO	07/04/2011 00:00
844195	ZUÑIGA BERMUDEZ IRENE FELICIA	16/09/1996 00:00
848074	CASTRO SANDI SONIA	20/10/1995 00:00
84R002	AGUILAR MARTINEZ XINIA	11/03/1996 00:00
850995	CHAVARRIA CAMPOS REBECA	13/03/1997 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
852890	PACHECO GAMBOA LAURA PATRICIA	22/03/2000 00:00
853706	SANTAMARIA BONILLA MARIBEL	08/02/2001 00:00
858014	CAMACHO PIEDRA ROXANA	16/09/1996 00:00
858017	CORTES CAMACHO SILVIA MARIA	20/09/2000 00:00
858021	GOMEZ PANIAGUA LUZ MARIA	13/03/1997 00:00
858033	VARGAS CASTRO GRACE PATRICIA	20/10/1995 00:00
860340	ARIAS VINDAS ALEXANDRA	17/02/2006 00:00
860597	BONILLA MADRIGAL VICTOR HUGO	13/03/1997 00:00
861256	DIAZ RUIZ SILVIA MARIA	20/10/1995 00:00
861543	GOMEZ ESTRADA MARIA E.	22/03/2000 00:00
865575	QUIROS ACOSTA MARIANELLA	11/03/1996 00:00
868054	FERNANDEZ CORDERO ANA LORENA	20/10/1995 00:00
868056	MENDOZA MENDOZA LETICIA	10/09/1998 00:00
869189	JIMENEZ MORA ZOILA MELBA	20/03/2001 00:00
869190	RAMIREZ ROJAS DAMARIS	20/10/1995 00:00
872313	MATA VEGA JOSE ANTONIO	11/03/1996 00:00
880247	ARAICA MOLINA CARLOS EDUARDO	20/03/2001 00:00
880696	BRICEÑO ALVAREZ IRIA EDITH	20/10/1995 00:00
886113	PEREZ BRENES ROCIO LILIANA	11/03/1996 00:00
890077	AGUIRRE GUADAMUZ HEIDY	20/10/1995 00:00
890147	ALVARADO CALDERON RODOLFO	20/10/2010 00:00
891204	DELGADO SOLANO MARIA SALOME	15/03/1999 00:00
892180	MARIN BORNEMISZA ELEONORA	13/02/2004 00:00
893776	TAN CHAN ISABEL MARIA	20/10/1995 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
893946	VARGAS BOLAÑOS REBECA	04/02/1999 00:00
900017	ACUÑA ALVARADO LUISA MARIA	11/03/1996 00:00
900137	ALVARADO MONGE YANORY KATTYA	22/03/2000 00:00
900919	CESPEDES RODRIGUEZ MARIA ELENA	11/03/1996 00:00
901055	CHINCHILLA VALVERDE LEONOR	11/03/1996 00:00
902128	MADRIGAL VARGAS VERA YORLENE	04/02/1999 00:00
902239	MELENDEZ VARELA YESENIA	11/09/1997 00:00
902455	MORALES CARVAJAL ADRIANA PATRICIA	11/03/1996 00:00
904075	VARGAS ARIAS MARITZA	11/03/1996 00:00
905080	FERRETO BOGANTES CECILIA	11/03/1996 00:00
908501	SOLORZANO SHION EDDY ALI	10/09/1998 00:00
910814	CASCANTE ARDON PRISCILLA	20/09/2000 00:00
911410	FUENTES MOLINA JOANNE MARIA	11/03/1996 00:00
911462	GARITA QUESADA MARIA ESTHER	13/03/1997 00:00
912643	OVIEDO RODRIGUEZ LUIS DIEGO	17/03/1998 00:00
912714	CORDOBA GUZMAN MONICA ILIANA	11/03/1996 00:00
916173	PADILLA SEGURA MALENNY MAYELA	11/02/2005 00:00
921890	HIDALGO SANCHEZ SILVIA	17/03/1998 00:00
922045	LEON VALVERDE MARIA ROSA	16/09/1996 00:00
922330	MIRANDA MURILLO DIANA	17/03/1998 00:00
923032	RAMIREZ MARIN CARLOS ADRIAN	15/03/1999 00:00
924098	VILLALOBOS ABARCA MARIA AUXILIADORA	21/09/1999 00:00
930297	ARCE OVIEDO MONICA	22/03/2000 00:00
930921	CASTILLO SAAVEDRA ANA LUCIA	15/03/1999 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
933335	ROJAS CALDERON LIGIA MARIA	13/03/1997 00:00
942951	ROBLES ARAYA YADIRA VIRGINIA	11/02/2005 00:00
944066	BARQUERO SANABRIA PAOLA	22/03/2000 00:00
950457	BOLAÑOS UGALDE HUBERTO	11/08/2005 00:00
951168	GAMBOA SANDI ADRIANA	15/03/1999 00:00
951644	LOPEZ MORALES REBECA	16/10/2002 00:00
951756	MATAMOROS GRANADOS EILLING	22/03/2000 00:00
952434	ROBLES HERNANDEZ LIZ MARIE	20/03/2001 00:00
952818	SOLIS BLANCO ANDREA GABRIELA	01/04/2004 00:00
953307	HUAMANI YUCRA SARVIA DALIA	10/05/2001 00:00
960439	BLANCO VIQUEZ ANA GABRIELA	20/03/2001 00:00
961804	MARIN MARIN OLGA CECILIA	20/03/2001 00:00
962265	OVIEDO CHAVES MAURICIO ALBERTO	10/05/2001 00:00
963378	ZUÑIGA HERNANDEZ BETSY MARIA	20/03/2001 00:00
970361	ARROYO CASTRO EDDY JOHANNY	13/02/2004 00:00
970689	CAMBRONERO DURAN JEFFRY	16/10/2002 00:00
972085	MENA VARELA GRETTEL IRENE	02/04/2003 00:00
972196	MONTERO BUSTABAD ESTHER	20/03/2001 00:00
972197	MONTERO BUSTABAD PEDRO	20/03/2001 00:00
972637	PORRAS CARMONA KAROL	02/04/2003 00:00
980072	AGUILAR ZUMBADO SUSANA	17/04/2002 00:00
980197	ANCHIA VEGA JOHANNA	21/10/2003 00:00
980619	BUENDIA ALAS MARIA DE LOS ANGELES	21/10/2003 00:00
981233	DIAZ AZOFEIFA SILVIA	02/04/2003 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
981245	DIAZ QUESADA DOUGLAS OMAR	02/04/2003 00:00
981612	GONZALEZ PEREZ ESTEBAN	21/10/2003 00:00
981904	JIMENEZ RODRIGUEZ ANA CAROLINA	02/04/2003 00:00
982628	OPORTA SEVILLA ADRIANA MARCELA	17/04/2002 00:00
982646	ORTEGA MENA IVANNIA	16/10/2002 00:00
983655	UGARTE BARQUERO MARCIA MARIA	01/04/2004 00:00
990325	ARIAS ARIAS MAUREEN	11/04/2007 00:00
992105	JIMENEZ MENDEZ MAYRA EUGENIA	07/08/2003 00:00
993417	RODRIGUEZ FALLAS YANCY MAGALY	10/08/2006 00:00
993619	SAAVEDRA ARIAS GRETTEL	09/08/2007 00:00
A00741	BUSTAMANTE AVALOS CAROLINA	01/04/2004 00:00
A00771	CALDERON JIMENEZ ANDREA	11/02/2005 00:00
A01789	GOMEZ PEREIRA JORGE LUIS	11/04/2007 00:00
A02648	MIRANDA SALAZAR ALEXANDRA	16/02/2007 00:00
A03823	SALAS QUIROS MARTA EUGENIA	13/02/2004 00:00
A03917	SANCHEZ LOPEZ PATRICIA	11/02/2005 00:00
A04122	SOLIS HERRERA PATRICIA	12/02/2009 00:00
A06255	MOYA MONGE ANA CECILIA	17/02/2006 00:00
A06337	SERRANO FONSECA MARIA	11/06/2009 00:00
A10224	ANGULO CAMACHO EYLEEN VANESSA	11/08/2005 00:00
A10508	BERMUDEZ RUIZ AURORA MARIA	16/02/2007 00:00
A10666	CAMACHO ALFARO ROSA ISELA	16/02/2007 00:00
A10709	CAMPOS ESQUIVEL MARIANELLA	11/02/2005 00:00
A11493	GOMEZ ARAYA ARELLYS	11/02/2005 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
A11988	LOPEZ GONZALEZ JEANNETTE MARIA	07/04/2011 00:00
A12838	QUESADA HERRERA WAGNER ALBERTO	21/10/2009 00:00
A13688	UNFRIED GONZALEZ ALEJANDRO JOSE	17/02/2006 00:00
A20413	ARCE MURILLO LAURA MELISSA	09/08/2007 00:00
A20425	ARCE VIQUEZ JUAN GABRIEL	17/02/2006 00:00
A20458	ARIAS ALVARADO MAIKOL JOSE	16/02/2007 00:00
A23835	PICADO VARGAS MARIA NATALIA	08/08/2008 00:00
A28129	QUESADA SANCHEZ SUSANA	14/04/2010 00:00
A30757	BERMUDEZ RUIZ JOSE ANGEL	15/02/2008 00:00
A31422	CHAVARRIA GUZMAN GABRIEL MARTIN	12/02/2009 00:00
A32129	GARITA ALVARADO CARMEN VANESSA	16/02/2007 00:00
A33459	MORA REDONDO NANCY PAOLA	11/04/2007 00:00
A33887	PARRA SANCHEZ OSCAR HUMBERTO	06/08/2010 00:00
A34525	RODRIGUEZ UGALDE OSCAR	16/02/2007 00:00
A40613	BADILLA CORDOBA LUIS DIEGO	12/02/2009 00:00
A41040	CAMACHO ARLEY MILENA DEL CARMEN	15/02/2008 00:00
A42070	FLORES PADILLA LUIS ALONSO	12/02/2009 00:00
A42916	LEIVA GONZALEZ ANA MARIA	12/02/2010 00:00
A44019	PICADO CHAVARRIA YETTY PATRICIA	21/10/2009 00:00
A51075	CALDERON QUESADA MAGDA BELISA	11/02/2011 00:00
A51092	CALDERON ZUÑIGA ANA CRISTINA	12/02/2010 00:00
A51637	CHINCHILLA FALLAS VERONICA	06/08/2009 00:00
A52545	GUADAMUZ VILLALOBOS JAIRO ANDRES	12/02/2009 00:00
A52907	JIMENEZ PORRAS PRISCILLA VANESSA	20/10/2010 00:00

CARNET	NOMBRE	FECHA DE GRADUACION
A53092	LOPEZ ANUARBE EVA	12/02/2009 00:00
A54380	QUESADA MATA FLOR	16/04/2009 00:00
A61238	CARVAJAL ABARCA ANDRES	11/02/2011 00:00
A71274	CALVO GUILLEN GINETTE CAROLINA	11/02/2011 00:00
A74458	MURCIA RIOS HAZEL ROSET	11/02/2011 00:00
A77234	ZUÑIGA FALLAS MAX	11/02/2011 00:00

Anexo 4

Provincias y cantones del Gran Área Metropolitana

Provincia	Cantón	Distritos
San José	San José	Carmen, Merced, Hospital, Catedral, Zapote, San Francisco de Dos Ríos, Uruca, Mata Redonda, Pavas, Hatillo, San Sebastián.
	Escazú	Escazú, San Antonio, San Rafael.
	Desamparados	Desamparados, San Miguel, San Juan de Dios, San Rafael, San Rafael Abajo, San Antonio, Patarrá, Damas.
	Aserrí	Aserrí.
	Mora	Colón
	Goicoechea	Guadalupe, San Francisco, Calle Blancos, Mata de Plátano, Ipís.
	Santa Ana	Santa Ana, Salitral, Pozos, Uruca, Piedades, Brasil.
	Alajuelita	Alajuelita, San Josecito, San Antonio, Concepción, San Felipe.
	Vázquez de Coronado	San Isidro, San Rafael, Dulce Nombre de Jesús, Patalillo.
	Tibás	San Juan, Cinco Esquinas, Anselmo Llorente.
	Moravia	San Vicente, San Jerónimo, La Trinidad.
	Montes de Oca	San Pedro, Sabanilla, Mercedes, San Rafael.
	Curridabat	Curridabat, Granadilla, Sánchez, Tirrases.
Alajuela	Alajuela	Alajuela, San José, Carrizal, San Antonio, Guácima, San Isidro, Sabanilla, San Rafael, Río Segundo, Desamparados, Turrúcares, Tambor, Garita.
	Atenas	Atenas, Jesús, Mercedes, Concepción.
	Poás	San Pedro, San Juan, San Rafael, Carrillos, Sabana Redonda
	Cartago	Oriental, Occidente, Carmen, San Nicolás, Agua Caliente o San Francisco, Guadalupe, tierra Blanca, Dulce Nombre, Llano Grande.
	Paraíso	Paraíso, Santiago, Orosí, Cachí.

Cartago	La Unión	Tres Ríos, San Diego, San Juan, San Rafael, Concepción, Dulce Nombre, San Ramón, Río Azul.
	Alvarado	Pacayas, Cervantes, Capellades.
	Oreamuno	San Rafael, Cot, Potrero Cerrado, Cipreses, Santa Rosa.
	El Guarco	El Tejar, San Isidro, Tobosi.
Heredia	Heredia	Heredia, Mercedes, San Francisco, Ulloa
	Barva	Barva, San Pedro, San Pablo, San Roque, Santa Lucía, San José de la Montaña
	Santo Domingo	Santo Domingo, San Vicente, San Miguel, Paracito, Santo Tomás, Santa Rosa, Tures, Pará
	Santa Barbara	Santa Barbara, San Pedro, San Juan, Jesús, Santo Domingo, Purabá.
	San Rafael	San Rafael, San Josecito, Santiago, Los Ángeles, Concepción
	San Isidro	San Isidro, San José, Concepción
	Belén	San Antonio, Rivera, Asunción.
	Flores	San Joaquín, Barrantes, Llorente.
	San Pablo	San Pablo.

Anexo 5

Ficha para la recolección de información de empleadores de la población en estudio

Empresa empleadora:	
Siglas	
Antecedentes:	
Misión:	
Visión:	
Nombre de la Unidad de Información:	
Antecedentes	
Misión	
Visión	
Objetivos	
Servicios	
Normativa aplicada para la contratación	
Nombre y/o código del puesto ocupado por graduado en estudio	
Literatura consultada	

Anexo 6

Ficha para recolección de información sobre el puesto ocupado por la población en estudio

Nombre del puesto	
Definición o naturaleza del trabajo	
Objetivos/ funciones principales y/o actividades	
Rangos de aplicación	
Ubicación	
Condiciones organizacionales y ambientales	
Supervisión ejercida	
Supervisión recibida	
Responsabilidades	
Por actividades o funciones	
Por equipos, materiales y valores	
Por relaciones de trabajo	
Condiciones de trabajo	
Esfuerzo físico y mental	

Riesgo por enfermedades	
Jornada y desplazamiento	
Consecuencia del error	
Características personales	
Capacitación	
Requisitos:	
Académicos	
Experiencia	
Legal obligatorio:	
Disciplinas académicas atinentes o atinencia	
Literatura consultada	

Anexo 7

Oficio para la solicitud de información a los empleadores



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Escuela de
Bibliotecología y
Ciencias de la Información

San José, 09 de setiembre del 2013

E-BCI-942-13

Estimados Señor (es)

(nombre de la institución)

Reciban ustedes un respetuoso y cordial saludo.

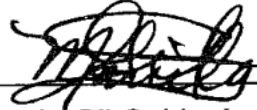
La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, está realizando tres seminarios de graduación de Licenciatura que estudiarán el mercado laboral en la GAM (Gran Área Metropolitana) de los y las graduadas de las Carreras de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas y la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica. Estas investigaciones se sustentan en varios objetivos relevantes, entre ellos, establecer cuál es la población de empleadores de las personas graduadas de las tres carreras y conocer la normativa establecida para su contratación.

En el proceso de recolección de información para la investigación identificamos que la (*nombre de la institución*) emplea personas que son parte de la población en estudio, razón por la cual, de la forma más atenta, les solicitamos nos faciliten el documento con la normativa de contratación instaurada en la Institución. Cabe mencionar que esta información será utilizada solamente para fines académicos.

Además, nos interesaría contar con su valiosa colaboración para un segundo momento de la investigación, en la que se realizará una valoración de los perfiles ocupacionales de la población en estudio por parte de empleadores. En este proceso estaremos realizando una entrevista o un grupo focal, por lo que les mantendremos al tanto de la organización de estas actividades.

Agradeciendo de antemano la atención y colaboración dispensadas a esta solicitud, quedo a la espera de su pronta respuesta.

Atentamente,



Marcela Gil Calderón

Directora Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información
Universidad de Costa Rica



Anexo 8

Validación del instrumento para personas graduadas



Estudiantes de Bibliotecología en la Sede Regional de Guanacaste validando el cuestionario

Anexo 9

Cuestionario de seguimiento de personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Escuela de
Bibliotecología y
Ciencias de la Información

Cuestionario de seguimiento de personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer el mercado laboral en que se están desempeñando las personas graduadas de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, a partir de la última reforma al plan de estudios realizada en el año de 1990.

Esta investigación está a cargo de un grupo de estudiantes de Seminario para optar por el título de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica. Los datos que Ud. suministre son confidenciales, se procesarán de manera global y sólo para obtener resultados académicos.

Agradecemos el apoyo y colaboración en la información proporcionada.

Instrucciones: marque con una equis (X) las opciones o complete los espacios en blanco según corresponda a lo solicitado.

I PARTE ASPECTOS LABORALES Y DEL PUESTO:

En esta sección usted proporcionará información acerca del tipo de puesto que desempeña actualmente.

1) ¿En qué tipo de unidad de información labora?

- Biblioteca escolar
- Biblioteca pública
- Biblioteca especializada
- Biblioteca universitaria
- Centro de información
- Centro documentación
- Otro. Indique _____

2) ¿Conoce su categoría de puesto?⁶

1. Sí. Cuál es _____ 2. No.

3) El tipo de puesto en el que usted está contratado es:

- En propiedad o plaza fija
- Interino o temporal
- De confianza
- Otro. Indique _____

4) Su jornada laboral semanal, en el puesto donde se desempeña es de:

- Menos de 12 horas
- Entre 12 y 24 horas
- Entre 25 y 48 horas
- Más de 48 horas

III PARTE. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO Y FUNCIONES DEL GRADUADO

En esta sección usted proporcionará información para caracterizar el puesto que desempeña en el mercado laboral de la bibliotecología y las ciencias de la información.

⁶ Se refiere a la clasificación general que se hace de los puestos con independencia de la disciplina en la que se aplica. Ejemplo: MT4, Profesional Operativo, Profesional A, Jefe A., Técnico Asistencial B., Profesional Analista, etc..

5) Considera usted que incorporarse al mercado laboral, le fue:

Muy fácil	Fácil	Ni fácil ni difícil	Difícil	Muy difícil
1	2	3	4	5

6) ¿Qué cargo desempeña actualmente?

1. Asistente de biblioteca.
2. Técnico en bibliotecología y ciencias de la información.
3. Profesional en bibliotecología.
4. Administrador de unidad de información.
5. Docente.
6. Investigador.
7. Otra. Indique cual _____

7) ¿Cuántos años tiene de laborar en su puesto actual?

1. Menos de 1 año.
2. De 1 a 5 años.
3. De 6 a 10 años.
4. De 11 hasta 20 años.
5. De 21 hasta 30 años.
6. Más de 31 años.

8) A continuación se presenta un listado de actividades dividido en áreas según el plan de estudios de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información, indique marcando con una equis (x) cuales realiza en su trabajo actual.

Área	Actividades	Marque	
		Sí	No
Administración	Elaborar presupuestos y control de gastos		
	Participar activamente en representación de la unidad de información ante comisiones institucionales		
	Representar y/o participar activamente en redes de información nacionales o internacionales		
	Evaluar la labor realizada desde la unidad de información (informes de labores trimestrales, semestrales o anuales)		
	Planificar actividades mensuales, trimestrales o anuales		
	Administrar los recursos de la unidad de información tales como: colecciones bibliográficas, activos institucionales entre otros.		
Sistemas de Información automatizados	Mantener redes sociales a través de internet		
	Elaborar, implementar y mantener portales y páginas Web		
	Diseñar e implementar sistemas de información automatizados		
	Desarrollar, implementar y mantener las bases de datos de la Unidad de Información		
	Indizar y actualizar las bases de datos		
	Desarrollar y mantener las bibliotecas virtuales y/o digitales.		
	Valorar y seleccionar sistemas automatizados (hardware y/o software) para la unidad de información		

Área	Actividades	Marque	
		Sí	No
Investigación	Diseñar servicios de información acorde a las necesidades del usuario		
	Elaborar estudios de usuarios de la unidad de información		
	Redactar artículos y publicaciones		
	Realizar estudios bibliométricos e infométricos		
	Formular propuestas de investigación		
	Presentar informes eficientes y/o avances de investigación		
Servicios y productos	Atender a los usuarios en forma presencial, telefónica y/o en línea.		
	Prestar servicios de búsquedas de información y de acceso a bases de datos		
	Capacitar a los usuarios en alfabetización informacional		
	Realizar préstamo interno y externo de material bibliográfico y documental		
	Realizar el préstamo interbibliotecario		
	Hacer el depósito legal de la producción editorial		
	Elaborar las fichas catalográficas con los ISBN e ISSN para publicaciones impresas y/o digitales		
	Orientar a los usuarios en los servicios de la Unidad de Información		
	Elaborar productos para la disseminación selectiva de la información		

Área	Actividades	Marque	
		Sí	No
	Elaborar bibliografías especializadas		
	Promover actividades culturales (seminarios, ferias, exposiciones, representaciones teatrales y/o musicales)		
	Desarrollar programas y/o actividades de orientación a la lectura		
	Instruir y orientar en el uso de fuentes de información		
	Promover los productos de información que divulga la unidad de información		
	Orientar a los usuarios en el manejo y uso de fuentes de información		
Tratamiento de la información	Catalogar y clasificar material bibliográfico y documental		
	Organizar la colección bibliográfica		
	Indizar los materiales bibliográficos y documentales		
	Elaborar y actualizar los lenguajes documentales (vocabulario controlado, tesauros, sistemas de clasificación)		
	Identificar y seleccionar las fuentes de información		
	Evaluar y adquirir las fuentes de información requeridas.		
	Preservar y restaurar los materiales bibliográficos de la Unidad de Información.		

9) Mencione las labores que usted realiza en su trabajo actualmente, que sean diferentes de las señaladas en la pregunta anterior, de acuerdo con las siguientes áreas:

Administración: _____

Sistemas de información automatizados: _____

Investigación: _____

Servicios y productos: _____

Tratamiento de la información: _____

Respecto a los siguientes aspectos y utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 significa muy bajo y 5 muy alto, indique cual es:

Aspectos a valorar	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
	1	2	3	4	5
El grado de satisfacción por las actividades que realiza en su trabajo actual es					
El grado de dificultad al que se enfrentó usted al asumir su puesto actual es					
La probabilidad de participación en cursos de actualización académica organizados por las Escuelas de Bibliotecología del país o el					

Aspectos a valorar	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
	1	2	3	4	5
Colegio de Profesionales en Bibliotecología y/o alguna otra entidad capacitadora es					
El grado de capacitación y formación sobre el quehacer institucional que le brinda la institución en la que labora es					

IV parte. Formación académica.

En esta sección usted proporcionará información relacionada entre lo aprendido durante su formación en el plan de estudio del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información y su experiencia laboral.

10) Para cada uno de los siguientes idiomas, mencione el nivel de dominio en cuanto a lectura, escritura y conversación.

Habilidad	Idioma	Inglés	Francés	Portugués	Mandarín	Otro
	Nivel					
Lectura	Básico					
	Intermedio					
	Avanzado					
Escritura	Básico					
	Intermedio					
	Avanzado					

Habilidad	Idioma	Inglés	Francés	Portugués	Mandarín	Otro
	Nivel					
Conversación	Básico					
	Intermedio					
	Avanzado					

11) La carrera de Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información cumplió con su expectativa académica?

1. Sí. 2. No

12) ¿Existe relación entre lo que usted aprendió en las aulas universitarias y el trabajo que desempeña actualmente?

1. Sí.

2. No. Por favor explique _____

3. NS/NR (no sabe/no responde)

13) ¿Con qué frecuencia ha aplicado los conocimientos adquiridos en el bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información en sus actividades laborales?

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

14) Su puesto le ha demandado realizar labores que no aprendió en su formación profesional?

1. Si

2. No

15).Estaría usted interesado(a) en obtener el título de licenciatura en la carrera de bibliotecología?

1. Sí. ¿En cuál universidad? _____
(Nombre de la Universidad)

2. No

Le solicitamos de la manera más atenta, brindarnos su dirección de correo electrónico en caso de que necesitemos alguna información adicional. _____

Muchas gracias por su colaboración

.....

Para uso del encuestador, favor no completar la siguiente información:

Código persona encuestadora:	Código digitador/a:
Fecha de la encuesta: ____ ____ 2013. Día, mes	Formulario número: _____

Anexo 10

Carta de invitación dirigida a la población en estudio



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Facultad de
Educación



Escuela de
Bibliotecología y
Ciencias de la Información

23 de octubre de 2013

E-BCI-1091-13

Señores (as) Graduados
Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información
Universidad de Costa Rica

Estimados Graduados

Para la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información es un gusto invitarle a una actividad académica a desarrollarse el próximo Viernes 8 de Noviembre a las 5:00 p.m. en el Auditorio de la Biblioteca de Ciencias de la Salud de la Sede Rodrigo Facio, ubicada entre la Escuela de Odontología y la Facultad de Medicina.

La actividad tiene como fin obtener información sobre el desempeño de las personas graduadas del plan de estudios de la carrera de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, entre los años 1995-2012 que laboran en el gran área metropolitana.

Este esfuerzo forma parte del trabajo realizado por el Seminario de Graduación a cargo del profesor Esteban González Pérez y de las estudiantes que integran esta iniciativa. Se trata de un evento directamente vinculado con los procesos de autoevaluación y mejoras con miras a la acreditación de los distintos planes de estudio correspondientes a las carreras que dicta la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Como un valor agregado a esta actividad, se estará dictando una conferencia titulada "Las tecnologías de la Información y Comunicación en la sociedad: retos trascendentales para el desempeño profesional en bibliotecología" a cargo de la Doctora Flora Salas Madriz. Además, se estará riñando una Tablet PC entre las personas asistentes en agradecimiento por su valiosa colaboración de parte del grupo de Seminario a la población en estudio.

El evento tendrá una duración aproximada de una hora y se tomará control de invitados por medio de una lista en la que Ud. ya está anotado(a). Se estará ofreciendo un refrigerio.

Favor confirmar asistencia por medio de correo electrónico al remitente de esta invitación.

Con gran estima y consideración, se despide.

Atentamente:

Marcela Gil Calderón, M.B.A.
Directora



Recepción: 2511-1919 / Fax: 2511-1949 Sitio Web: <http://www.ebci.uec.ac.cr>
En proceso de autoevaluación con miras a la acreditación

Anexo 11

Programa de la actividad desarrollada con bachilleres en Bibliotecología y Ciencias de la Información

PROGRAMA

Fecha: 8 de noviembre de 2013

Lugar: Auditorio Biblioteca de Ciencias de la Salud

El mercado laboral de graduados de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica que laboran en la Gran Área Metropolitana

1. Bienvenida e indicaciones generales a cargo de la señora Priscilla Cascante Ardón.
2. Palabras de la Máster Marcela Gil Calderón, Directora de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información
3. Palabras del Máster Esteban González Pérez, profesor del Seminario de Graduación
4. Semblanza de la expositora a cargo de la señora Dana Rodríguez Vindas, integrante del Seminario de Graduación
5. Conferencia **“Las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Sociedad: Retos Trascendentales para el Desempeño Profesional del Bibliotecólogo”** impartida por Máster Flora Eugenia Salas Madriz.
6. Entrega de reconocimiento a la expositora.
7. Recolección de información del instrumento.
8. Rifa de obsequio a participantes en la actividad.
9. Refrigerio.

Recepción: 2511-1919/ Fax: 2511-1949 Sitio Web: <http://www.ebci.ucr.ac.cr/>

En proceso de autoevaluación con miras a la acreditación

Anexo 12

Actividad con personas graduadas del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información



Palabras de la Máster Marcela Gil Calderón,
Directora de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información



Anexo 13

Ficha profesiográfica Bibliotecología

LISTA DE CURSOS DEL PLAN DE ESTUDIO*

PRIMER AÑO

PRIMER CICLO

EG-	Curso Integrado de Humanidades I
EF-	Actividad deportiva
EG-	Curso de arte
BI- 1001	Técnicas de Investigación Bibliográfica
BI- 1002	Principios de Bibliotecología y Ciencias de la Información
RP-	Repertorio

SEGUNDO CICLO

EG-	Curso Integrado de Humanidades II
F-	2564 Introducción a la Lógica
BI- 1003	Bibliometría
BI- 1004	Métodos de Investigación
BI- 1005	El Usuario y la Biblioteca

SEGUNDO AÑO

TERCER CICLO

SR-	Seminario de Realidad Nacional I
LM- 1030	Estrategias de Lectura en Inglés (para otras carreras)
BI- 2001	Referencia I
BI- 2002	Catalogación I
BI- 2006	Servicios de Información Automatizados

CUARTO CICLO

BI- 2003	Catalogación II
BI- 2004	Referencia II
BI- 2005	Medios de Comunicación de Información
BI- 2007	Archivos Automatizados en Unidades de Información
LM- 1032	Estrategias de Lectura en Inglés II (para otras carreras)

TERCER AÑO

QUINTO CICLO

BI- 3001	Indización
BI- 3002	Bibliografía General
BI- 3003	Administración de Bibliotecas I
BI- 3004	Referencia III

SEXTO CICLO

SR-	Seminario de Realidad Nacional II
BI- 3005	Formación de Colecciones
BI- 3006	Administración de Bibliotecas II
BI- 3007	Clasificación
BI- 3008	Bibliografía Nacional y Latinoamericana

ÉNFASIS EN BIBLIOTECAS EDUCATIVAS

CUARTO AÑO

SETIMO CICLO

FD- 0548	Introducción a la Pedagogía
OE- 1103	Desarrollo y Aprendizaje en la Adolescencia
BI- 4002	Redes y Sistemas de Bibliotecas Educativas
BI- 4003	Bibliotecología y Comunicación Social
BI- 4013	Bibliotecas Infantiles

OCTAVO CICLO

FD-	0130 Pedagogía y Tecnología
FD-	0152 Fundamentos de Didáctica
FD-	5051 Principios de Currículum
BI- 4004	Bibliotecas Educativas como Centros de Recursos
BI- 4005	Seminario Taller de Bibliotecas Educativas

ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

CUARTO AÑO

SETIMO CICLO

BI- 4006	Centros de Información Especializados
BI- 4008	Redes y Sistemas de Información
BI- 4014	Automatización de Bibliotecas

OCTAVO CICLO

BI- 4003	Bibliotecología y Comunicación Social
BI- 4009	Informética
BI- 4010	Análisis y Diseño de Sistemas de Información
BI- 4011	Seminario Taller en Ciencias de la Información
BI- 4012	Mercadeo de la Información
FD- 1000	Fundamentos para el Diseño Curricular

Se obtiene el Bachillerato en Bibliotecología con el énfasis escogido, previa aprobación de 300 horas de Trabajo Comunal Universitario (T.C.U.).

QUINTO AÑO

NOVENO CICLO

BI- 5001	Metodología de la Investigación
BI- 5002	Automatización de Catálogos
BI- 5003	La Información para la Toma de Decisiones
BI- 5004	El Usuario y la Información

DÉCIMO CICLO

BI- 5006	Gestión de Información
BI- 5007	Información para el Desarrollo
BI- 5008	Temas Actuales en Bibliotecología
BI- 5009	Taller de Investigación

Se obtiene la Licenciatura en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información, previa aprobación del Trabajo Final de Graduación.

VD-R-7639-2004

*Durante la matrícula, verifique el plan de estudios en la unidad académica o mediante el sistema de matrícula por Internet.

Para mayor información sobre la carrera, diríjase a la secretaría de la Escuela, frente a la Facultad de Letras, o a los teléfonos: 2511-3514, 2511-3546, fax: 2511-3548.

Impreso en el SEDIN—UCR

FICHA PROFESIOGRÁFICA

Bibliotecología



Universidad de Costa Rica



Oficina de Orientación
Covo
Centro de Orientación
Vocacional-Occupacional

PRESENTACIÓN

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información y la Oficina de Orientación ponen a disposición de la comunidad universitaria y nacional, la presente Ficha Profesional de la carrera de *Bibliotecología*.

Es un documento que se edita con fines de orientación vocacional y contiene la información básica que toda persona interesada en estudiar esta carrera debe conocer.

La Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información es una unidad académica de la Facultad de Educación cuya finalidad es la formación de profesionales para organizar y dirigir diversos tipos de unidades de información que sean capaces de procesar, almacenar, recuperar y difundir información, y contribuir así, a mejorar la calidad de vida de las instituciones y de los usuarios.

Se ofrecen dos énfasis: Ciencias de la Información y Bibliotecas Educativas.

HABILIDADES Y CARACTERÍSTICAS DESEABLES

- Facilidad para ejercer el liderazgo dentro del medio en que se desenvuelve.
- Identificación con la realidad nacional.
- Destreza en el manejo de recursos y equipos tecnológicos.
- Destreza en el manejo de las relaciones interpersonales.
- Facilidad para la expresión verbal y escrita.
- Capacidad para el análisis y síntesis de la información.
- Capacidad administrativa y organizacional.
- Actitud positiva hacia la investigación.

TAREAS TÍPICAS DEL ESTUDIANTE DURANTE LA CARRERA

- Identificar características y empleo de los recursos informativos de la sociedad, mediante estudios de usuarios y otras técnicas.
- Familiarizarse con teorías y prácticas, para el análisis, organización y difusión de la información.
- Investigar sobre el campo de estudio.
- Elaborar proyectos de investigaciones monográficas y bibliográficas.
- Asistir a cursos, talleres y seminarios.
- Realizar prácticas dirigidas en instituciones afines al campo profesional.
- Identificar y proponer soluciones para el mejoramiento de la profesión.
- Organizar información variada para una efectiva recuperación y difusión.
- Activar el uso de la información para la resolución de problemas y formulación de políticas.

PERFIL PROFESIONAL

El bibliotecólogo es un profesional capacitado para:

- Planificar, organizar y administrar programas, sistemas y servicios bibliográficos de

documentación e información (manuales y automatizados).

- Manejar y capacitar a personal en la selección, adquisición, catalogación y clasificación de materiales, administración de recursos financieros y de espacio físico.

MERCADO LABORAL

El bibliotecólogo puede desempeñarse en el manejo de:

- Bibliotecas Infantiles
- Bibliotecas Escolares
- Bibliotecas Públicas
- Bibliotecas Universitarias
- Bibliotecas Especializadas y Centros de Documentación, Centros Referenciales y cualquier otra Unidad de Información.

OPCIONES ACADÉMICAS

- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información.
- Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Bibliotecas Educativas.
- Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Bibliotecología

Julio, 2009

Anexo 14

Plan de estudios del Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Facultad de
Educación



Escuela de
Bibliotecología y
Ciencias de la Información

ESTRUCTURA DE CURSOS. RESOLUCIÓN DE LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA VD-R-4842-90 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 1990.

PLAN DE ESTUDIOS DEL BACHILLERATO EN BIBLIOTECOLOGÍA CON ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

PRIMER AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
				EG-I	Curso Integrado de Humanidades I	1			8	0
EG-	Curso de Arte	1	3	0	0			2		
EF-	Actividad Deportiva	1	0	0	2			0		
RP-1	Repertorio	1	3	0	0			3		
BI1001	Técnicas de Investigación Bibliográfica	1	4	0	0			4		
BI1002	Principios de Bibliotecología y CI	1	4	0	0			4		
SEGUNDO AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
				EG-II	Curso Integrado de Humanidades II	2			8	0
BI1003	Bibliometría	2	4	0	0	BI1001	BI1004	3		
BI1004	Métodos de Investigación	2	4	0	0	BI1001, BI1002	BI1003	3		
BI1005	El Usuario y la Biblioteca	2	4	0	0	BI1002		3		
F2054	Introducción a la Lógica	2	4	0	0			3		
SEGUNDO AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
				LM1030	Estrategias de Lectura en Inglés I (para otras carreras)	3			6	0
BI2001	Referencia I	3	4	0	0	BI1005		4		
BI2002	Catalogación I	3	4	0	0	BI1004		4		
BI2006	Servicios de Información Automatizados	3	3	1	0			4		
SR-I	Seminario de Realidad Nacional I	3	3	0	0	EG-II		2		
SEGUNDO AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
				BI2003	Catalogación II	4			4	0
BI2004	Referencia II	4	4	0	0	BI2001		4		
BI2005	Medios de Comunicación de Información	4	4	0	0	BI1005		3		
BI2007	Archivos Automatizados en Unidades de Información	4	2	2	0	BI2006		4		
LM1032	Estrategias de Lectura en Inglés II (para otras carreras)	4	6	0	0	LM1030		4		

TERCER AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
	BI3001	Indización	5	4	0	0	BI2003		4	16
BI3002	Bibliografía General	5	4	0	0	BI2003, BI2004		4		
BI3003	Administración de Bibliotecas I	5	4	0	0	BI1003		4		
BI3004	Referencia III	5	4	0	0	BI2004		4		
TERCER AÑO (TRONCO COMÚN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
	SR-II	Seminario de Realidad Nacional II	6	3	0	0	SR-I		2	18
	BI3005	Formación de Colecciones	6	4	0	0	BI3004		4	
	BI3006	Administración de Bibliotecas II	6	4	0	0	BI3003		4	
	BI3007	Clasificación	6	4	0	0	BI3001		4	
	BI3008	Bibliografía Nacional y Latinoamericana	6	4	0	0	BI3002		4	
CUARTO AÑO (ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
	BI4008	Redes y sistemas de información	7	4	0	0	BI3006		4	15
	BI4006	Centros de información especializados	7	4	0	0	BI3006		4	
	BI4014	Automatización de Bibliotecas	7	4	0	0	BI3006		4	
BI4003	Bibliotecología y Comunicación Soc	7	4	0	0	BI2005		3		
CUARTO AÑO (ÉNFASIS EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)	Sigla	Curso	Ciclo	Horas			Requisitos	Correquisitos	Créditos	
				T	P	L				Subtotal
	BI4011	Seminario Taller en Ciencias de la Información	8	4	0	0	BI4006, BI4008, BI4014		4	15
	BI4012	Mercadeo de la Información	8	4	0	0	BI4006		3	
	BI4009	Infometría	8	4	0	0	BI4006		4	
BI4010	Análisis y diseño de Sistemas de Información	8	4	0	0	BI4008, BI4014		4		

TOTAL
138

Observaciones Generales:

* El/la estudiante debe aprobar además 300 horas de Trabajo Comunal Universitario.

* Los cursos del primer al tercer año pertenecen al tronco común, a partir del cuarto año inician los cursos pertenecientes al énfasis en Ciencias de la Información.