

Fortaleciendo la política de becas de posgrado al exterior: propuestas para una UCR más equitativa y estratégica

Tema: Cultura Universitaria

Categoría: Equidad, diversidad e inclusión

Persona proponente: Gloriana Chaverri Echandi, docente, Sede del Sur,
gloriana.chaverri@ucr.ac.cr

Resumen ejecutivo

La Universidad de Costa Rica (UCR) invierte anualmente más de 1,300 millones de colones en becas de posgrado en el extranjero, superando incluso el monto destinado a financiar proyectos de investigación dentro de la institución. El presente análisis cuestiona la efectividad y justificación de esta inversión, especialmente en un contexto en el que ya existen numerosos académicos con doctorados y altamente calificados disponibles para contratación. Aunque estas becas buscan fortalecer la formación académica del personal docente, su impacto real no ha sido evaluado sistemáticamente. Además, se han identificado inequidades significativas entre exbecarios y otros académicos en la UCR, en aspectos como ascensos, acceso a financiamiento y seguridad laboral. También se evidencia que el proceso de asignación de becas no siempre responde a necesidades institucionales concretas y podría estar otorgando ventajas desproporcionadas a quienes ya cuentan con vínculos dentro de la UCR. Se proponen cuatro reformas clave: (1) priorizar la contratación de personas con doctorado y con atestados, (2) asignar becas solo cuando exista una vacante real y mediante concursos abiertos y meritocráticos, (3) eliminar beneficios exclusivos que generan inequidades internas, y (4) establecer un sistema de evaluación del impacto de las becas. Con estas reformas, la UCR no solo podrá reducir desigualdades estructurales, sino también garantizar que sus inversiones en formación académica respondan a necesidades reales, generen mayor impacto y fortalezcan de forma más efectiva tanto a la institución como a la academia costarricense.

Fundamentación

Las becas de posgrado al exterior, otorgadas por la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa de la UCR, buscan fortalecer la formación académica del personal universitario. Estas becas permiten cursar estudios de posgrado en instituciones extranjeras, con la condición de que los beneficiarios se reincorporen a la UCR al concluir su formación. Algunos datos [1] indican que una tercera parte de los profesores en régimen académico son exbecarios. Según informes de la OAIICE (2021–2024), en promedio 156 personas reciben estas becas anualmente, con una inversión de aproximadamente 1,300 millones de colones por año [2]. En comparación, la inversión promedio destinada a financiar todos los proyectos de investigación en la UCR fue de alrededor de 1,144 millones de colones por año en el mismo periodo [3,4], lo que indica que la UCR destina más recursos a formar personal académico que a financiar la investigación.

Una preocupación creciente es que esta inversión en formación de nuevos académicos no siempre está justificada. Actualmente, abundan profesionales con formación sólida, productividad académica demostrada y vínculos internacionales que buscan empleo en la academia. De hecho, a nivel internacional se sabe que hay una alta disponibilidad de personas calificadas para ocupar plazas académicas [5]; esto sugiere que la formación a nivel doctoral mediante becas no debería ser una prioridad dada la disponibilidad de académicos preparados. Además, no hay evidencia que demuestre que el proceso de selección de becarios garantice mejores académicos que aquellos sin financiamiento institucional. Esto plantea un doble cuestionamiento: la necesidad real de destinar recursos a la formación de nuevos doctores en el extranjero cuando existen suficientes candidatos para ocupar plazas académicas y la efectividad del proceso de selección para asegurar la mejor inversión para la UCR. Estos argumentos invitan a una reflexión profunda sobre las prioridades institucionales y el verdadero impacto de esta inversión en la calidad académica.

Un problema adicional de relevancia en el sistema de asignación de becas es la marcada inequidad entre quienes han sido beneficiarios y quienes no. Esta situación puede afectar negativamente a los segundos, limitando su acceso a oportunidades y condiciones laborales dentro de la UCR. Al reincorporarse a la institución, los exbecarios gozan de múltiples beneficios que no están disponibles para quienes no han recibido una beca. Uno de ellos es que el tiempo dedicado a sus estudios en el extranjero se contabiliza como tiempo de servicio. Esto implica que un académico que haya obtenido su doctorado en el extranjero con una beca de la UCR, tras cinco años de estudio, podría ascender a catedrático en tan solo siete años de trabajo en la universidad. En contraste, un profesor que haya realizado sus estudios de doctorado sin esta beca necesitaría al menos 12 años para alcanzar el mismo ascenso. Según la resolución R-116-2024, un catedrático en la menor escala gana 3.58 millones de colones mensuales, y un profesor asociado en la escala más alta, 2.67 millones. Esto implica que, en cinco años, un exbecario percibiría aproximadamente 214 millones, frente a los 160 millones de quien no recibió beca: una diferencia superior a 54 millones.

Los exbecarios también tienen prioridad en la obtención de fondos para investigación, como las “Propuestas de inserción” del Fondo Especial de Estímulo a la Investigación, dirigidas exclusivamente a quienes regresan de estudios con beca de la UCR. En cambio, quienes cursaron estudios con otros medios deben competir en igualdad de condiciones con el resto del profesorado, incluso si tienen formación equivalente, aunque con menor experiencia en la gestión de financiamiento institucional.

Adicionalmente, los exbecarios cuentan con reserva de plaza en su unidad académica, lo que prácticamente les garantiza un puesto en propiedad al regresar. La mayoría de quienes estudian en el extranjero sin beca no tienen esa garantía. Esta certeza laboral representa una ventaja considerable, pero también puede tener efectos adversos. Diversas investigaciones han mostrado que la baja presión competitiva puede reducir los incentivos para alcanzar altos niveles de productividad o innovación [6,7]. En este contexto, la garantía de empleo podría disminuir la motivación para mejorar el desempeño académico durante y después del doctorado. El mercado académico actual exige publicaciones en revistas de alto impacto, experiencia internacional y capacidad de generar investigación con proyección global. Sin presión por competir, algunos exbecarios podrían no buscar estrategias para incrementar la visibilidad e impacto de su trabajo. Una

de estas estrategias es la realización de estancias posdoctorales, que fortalecen la autonomía científica y las redes colaborativas en contextos altamente exigentes, sin las cargas administrativas y docentes propias de un puesto en propiedad [8–10]. Surge así la interrogante de si la ausencia de estos incentivos podría conducir a un cuerpo académico menos competitivo y limitar el crecimiento de la producción científica en la UCR y en el país.

En este contexto, y considerando también el impacto que la ausencia prolongada de los becarios tiene sobre la docencia y la planificación académica de las unidades, resulta urgente reexaminar los criterios que sustentan la inversión institucional en becas de posgrado al exterior. Aunque la formación de nuevos académicos con doctorados sigue siendo un componente clave del desarrollo académico, la falta de evaluaciones sobre el impacto real de las becas dificulta justificar su elevado costo. Además, las condiciones preferenciales que reciben los exbecarios —en salario, acceso a fondos y estabilidad— generan desigualdades con respecto a colegas con formación equivalente financiada por otras vías. Esta situación no solo compromete la equidad interna, sino también la competitividad académica, al disminuir los incentivos para experiencias como los posdoctorados, fundamentales para el desarrollo profesional. En conjunto, estos elementos invitan a una reflexión profunda sobre las prioridades estratégicas de la UCR y la necesidad de evaluar, con datos y evidencia, si la actual política de becas representa la mejor vía para alcanzar la excelencia académica que la universidad se propone. Esta excelencia no debe medirse únicamente por títulos o publicaciones, sino por una participación activa en redes internacionales, reconocimiento en la comunidad académica global y contribuciones relevantes más allá del ámbito nacional—logros difíciles de alcanzar si se desincentivan experiencias que fortalecen el desarrollo profesional.

Seguidamente se plantea una serie de propuestas resolutorias que buscan optimizar la asignación de becas, garantizar igualdad de oportunidades y asegurar que la inversión universitaria en formación académica tenga un impacto tangible en la producción científica y el desarrollo de la institución. Las observaciones y propuestas planteadas no buscan desestimar el valor que tiene la formación académica en el extranjero ni la labor de los exbecarios en la institución, sino abrir un espacio para reflexionar sobre cómo esta política puede ser mejor aprovechada en beneficio de toda la comunidad universitaria y el país en general.

Propuestas de resolución

1. Priorizar la contratación de personas con doctorados y atestados de competitividad académica antes de otorgar nuevas becas

Propuesta: Antes de asignar una beca de posgrado en el extranjero, la UCR deberá realizar un concurso público para determinar si existen personas candidatas calificadas que puedan ocupar la plaza requerida.

Mecanismo de implementación:

- Las unidades académicas interesadas en formar nuevo personal mediante beca deberán primero abrir un concurso externo, con el perfil requerido para la futura plaza.
- Si no se presentan postulantes idóneos, podrá iniciarse el proceso para solicitar una beca.

Esta medida reducirá costos y permitirá aprovechar el talento existente en el mercado académico nacional e internacional.

2. Asignar becas solo cuando haya necesidad demostrada y mediante procesos abiertos y competitivos

Propuesta: Una vez comprobado, mediante un concurso público, que no existen personas candidatas idóneas para ocupar la plaza disponible, la UCR podrá abrir un proceso de asignación de beca. Este proceso deberá ser abierto, competitivo y fundamentado en criterios de excelencia académica, sin exigir que las personas postulantes sean docentes en la UCR.

Mecanismo de implementación:

- Si una unidad académica desea formar personal mediante una beca, deberá primero abrir un concurso externo para la plaza. Solo si este concurso se declara desierto, se autorizará la solicitud de beca para formar a una persona candidata que ocupará dicha plaza.
- La solicitud de beca deberá alinearse con las áreas de capacitación priorizadas por la unidad académica ante la OAICE. La OAICE deberá verificar que exista correspondencia clara entre el área priorizada y el programa de posgrado propuesto.
- La beca se asignará mediante un concurso público, abierto a personas internas o externas a la UCR, que cumplan los requisitos mínimos ya establecidos por la OAICE, como contar con una carta de admisión en una universidad extranjera cuya posición en rankings internacionales sea igual o superior a la de la UCR.
- La evaluación se basará en criterios objetivos y verificables:
 - La calidad académica de la universidad y programa de posgrado propuestos.
 - Méritos académicos comprobables, como experiencia en investigación, publicaciones científicas, participación en proyectos, y habilidades demostradas en obtención y gestión de financiamiento. Esto aplicará tanto para personas postulantes internas como externas a la institución.
 - Declaración formal de compromiso por parte de la persona becario de reincorporarse a la UCR al finalizar sus estudios de doctorado, para ocupar la plaza previamente concursada y declarada desierta, y desempeñarse en la unidad académica solicitante de acuerdo con el perfil establecido.

Esta medida garantizará que las becas se asignen únicamente cuando exista una necesidad institucional clara, estén alineadas con la planificación estratégica de las unidades académicas, y beneficien a personas altamente calificadas. Asimismo, se prevendrá que las personas becarias, al regresar, ocupen plazas en áreas distintas a las priorizadas, favoreciendo así la diversidad formativa y evitando duplicaciones innecesarias. En conjunto, esta propuesta contribuirá efectivamente al fortalecimiento del cuerpo académico y a una mejor utilización de los recursos institucionales.

3. Reducir inequidades entre exbecarios y el resto del personal académico

Propuesta: Garantizar condiciones equitativas de acceso a oportunidades laborales, financiamiento y desarrollo profesional para todo el personal docente, independientemente de su trayectoria de formación.

Mecanismo de implementación:

- Eliminar beneficios exclusivos para exbecarios, como líneas especiales de financiamiento y el cómputo del tiempo de estudios en el extranjero como tiempo servido para ascensos dentro del régimen académico.
- Establecer criterios homogéneos y transparentes para el otorgamiento de plazas en propiedad, aplicables tanto a exbecarios como a docentes que realizaron su formación con recursos propios. Las condiciones de evaluación deben ser equivalentes para todas las personas candidatas, de modo que el acceso a una plaza en propiedad responda a méritos comprobables y no al tipo de financiamiento recibido.

Esta medida busca evitar que las condiciones laborales y académicas dentro de la UCR estén determinadas por el origen del financiamiento de la formación doctoral. Al eliminar beneficios exclusivos para exbecarios, se promueve un entorno institucional más justo, donde el desarrollo profesional se base en méritos y resultados comprobables. Esto también contribuye a cumplir con los principios de equidad y justicia social establecidos en el Artículo 3 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, fortaleciendo la cohesión del cuerpo académico y reduciendo tensiones derivadas de privilegios institucionales no justificados.

4. Evaluar sistemáticamente el impacto de las becas en el desarrollo institucional

Propuesta: Establecer un sistema permanente de evaluación que permita medir los resultados de las becas en términos de productividad académica, impacto institucional e internacionalización.

Mecanismo de implementación:

- Crear un comité que diseñe indicadores de evaluación claros (publicaciones, proyectos liderados, docencia, vinculación, redes internacionales, etc.).
- Implementar evaluaciones periódicas para monitorear el desempeño de exbecarios y compararlo con el del resto del personal académico (sin doctorados,

con doctorados de la UCR y con doctorados obtenidos en el extranjero por medio de financiamiento externo).

- Publicar los informes y utilizar los resultados para ajustar políticas de financiamiento y formación futura.

Esta medida busca garantizar que la inversión institucional en becas de posgrado esté respaldada por evidencia sobre su impacto real en el desarrollo académico de la UCR, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en el manejo de fondos públicos destinados a la formación académica.

Conclusión

La política de becas de posgrado al exterior ha sido, sin duda, un pilar en el desarrollo académico de la Universidad de Costa Rica. No obstante, en el contexto actual — marcado por la creciente disponibilidad de doctores calificados, la necesidad de maximizar el uso de los recursos públicos y los compromisos institucionales con la equidad— resulta fundamental revisar y actualizar esta política. La alta inversión en becas no siempre está justificada por evidencia concreta de impacto, y las condiciones preferenciales otorgadas a los exbecarios han generado desigualdades que pueden comprometer la cohesión y competitividad del cuerpo docente.

Las propuestas aquí planteadas no buscan eliminar el programa de becas, sino transformarlo en una herramienta más estratégica, justa y alineada con las prioridades institucionales. Priorizar la contratación de personas que ya cuentan con doctorados y evidencia de talento académico, asegurar que las becas respondan a vacantes reales, reducir los beneficios exclusivos y evaluar sistemáticamente el retorno académico de estas inversiones son pasos necesarios para avanzar hacia una universidad más equitativa y eficiente.

Con estas reformas, la UCR no solo podrá reducir las desigualdades estructurales dentro de la institución, sino también garantizar que la inversión en becas de posgrado responda a necesidades reales, maximizando su impacto y beneficiando tanto a la comunidad universitaria como a la academia costarricense en su conjunto. De esta manera, la universidad reafirmará su compromiso con la excelencia, la justicia y el bien común.

Referencias

1. Córdoba J. 2011 UCR mejora condiciones para reincorporación de exbecarios. *Semanario Universidad*. Ver <https://historico.semanariouniversidad.com/universitarias/ucr-mejora-condiciones-para-reincorporacin-de-exbecarios/> (accessed on 22 April 2025).
2. Senior Angulo D, Aguilar Castro Y. 2024 Informe de Gestión de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (período 2021-2024).
3. Arias ML. 2023 Informe de labores de la Vicerrectoría de Investigación (período 2022).
4. Arias ML. 2024 Informe de labores de la Vicerrectoría de Investigación (período 2023).

5. Fernandes JD *et al.* 2020 A survey-based analysis of the academic job market. *eLife* **9**, e54097. (doi:10.7554/eLife.54097)
6. Azoulay P, Graff Zivin JS, Manso G. 2011 Incentives and creativity: evidence from the academic life sciences. *The RAND J of Economics* **42**, 527–554. (doi:10.1111/j.1756-2171.2011.00140.x)
7. Stephan PE. 2015 *How economics shapes science*. First Harvard University Press paperback edition. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press.
8. Cantwell B. 2011 Academic in-sourcing: international postdoctoral employment and new modes of academic production. *Journal of Higher Education Policy and Management* **33**, 101–114. (doi:10.1080/1360080X.2011.550032)
9. Laudel G, Gläser J. 2008 From apprentice to colleague: The metamorphosis of Early Career Researchers. *High Educ* **55**, 387–406. (doi:10.1007/s10734-007-9063-7)
10. Scaffidi AK, Berman JE. 2011 A positive postdoctoral experience is related to quality supervision and career mentoring, collaborations, networking and a nurturing research environment. *High Educ* **62**, 685–698. (doi:10.1007/s10734-011-9407-1)