

Mejoramiento de la inversión académica y presupuestaria: propuesta para optimizar el reclutamiento docente en la UCR.

Eje temático: Gobierno institucional, eficiencia presupuestaria y eficacia educativa.

Dr. Oscar E. Quirós Ruiz

Sede del Sur

oscar.quirosruiz@ucr.ac.cr

Resumen ejecutivo:

El proceso de reclutamiento de personal académico en la Universidad de Costa Rica debe ser coherente con los principios de excelencia académica, igualdad de oportunidades y formación integral establecidos en su Estatuto Orgánico y en el Reglamento de Régimen Académico. Actualmente, los procedimientos de adjudicación en propiedad presentan vacíos normativos que limitan la atracción de personal altamente calificado. Esta propuesta plantea reformas al Capítulo VI del Reglamento de Régimen Académico para que toda convocatoria, sin importar la fracción de jornada ofrecida, exija como requisito mínimo el grado de doctorado. Asimismo, se propone que, en caso de plazas fraccionadas, se indique expresamente en el cartel del concurso que el tiempo restante para completar una jornada completa se ofrecerá de forma interina. Se plantea también que toda persona preseleccionada realice una presentación pública ante la Asamblea de Escuela o Sede, con el fin de conocer en más detalle las áreas de interés de la persona concursando. Estas medidas buscan garantizar el cumplimiento del mandato institucional de excelencia, fortalecer la calidad académica, y optimizar el uso de los recursos presupuestarios, en consonancia con el Estatuto Orgánico, el Reglamento de Régimen Académico y las nuevas políticas de desarrollo académico de la Universidad.

I. Introducción:

El reclutamiento académico como acto fundamental del quehacer universitario

El proceso de reclutamiento de personal académico constituye uno de los actos institucionales más trascendentales en la función de la Universidad de Costa Rica. No solo define el rumbo intelectual y pedagógico de las unidades académicas, sino que también determina el nivel de compromiso con la misión institucional: formar personas con pensamiento crítico, producir conocimiento relevante y contribuir activamente con la sociedad costarricense. De acuerdo con el Estatuto Orgánico (Artículos 1, 4 y 5), la

Universidad debe velar por la excelencia académica, la formación de conciencia crítica y la generación de conocimiento. El Reglamento de Régimen Académico (Artículos 1 y 2) establece que el profesorado debe organizarse según sus méritos académicos y su experiencia universitaria.

En ese contexto, la selección de quienes integren la academia debe regirse por criterios de excelencia, idoneidad y proyección institucional, asegurando que los nombramientos en propiedad sean una inversión estratégica de largo plazo. El nuevo Reglamento del Régimen Salarial Académico (Resolución R-116-2024) refuerza esta visión al establecer escalas de remuneración que premian la formación avanzada y el mérito, particularmente en personas con grado de doctorado y producción intelectual destacada. Sin embargo, esta lógica de estímulo no se traduce aún en los mecanismos de ingreso a la carrera docente, donde persisten vacíos normativos y criterios poco uniformes que debilitan la calidad y la transparencia del proceso.

Es común el argumento de que en algunos concursos no se presentan personas con grado de doctorado. Sin embargo, esto suele deberse a que muchas de las plazas ofrecidas son de solo un cuarto de tiempo (1/4), lo cual no resulta atractivo para quienes han invertido años en formarse a nivel doctoral. La falta de postulantes con ese perfil no obedece a una carencia real de personas doctoradas en el país o en la región (CONARE, 2023) o en el mundo, sino a la rigidez de los formatos contractuales ofrecidos. Según datos del CONARE, el Sistema Nacional de Acreditación y los registros de programas de posgrado, Costa Rica ha incrementado sostenidamente su número de graduados de doctorado tanto en universidades nacionales como extranjeras (Salas Araya, 2020). Además, existen bases internacionales de datos (OCDE, 2022; UNESCO 2021; Red Clara, 2023) que muestran una amplia comunidad académica latinoamericana con formación doctoral y con interés en vincularse a instituciones como la UCR, siempre que se garantice una jornada y condiciones atractivas.

Finalmente, para robustecer la transparencia y pertinencia del proceso de adjudicación, se propone incorporar una etapa formal de presentación pública por parte de las personas preseleccionadas ante la Asamblea de Escuela o Sede correspondiente. Esta práctica, ampliamente extendida en universidades de prestigio a nivel internacional, no solo permite a la comunidad académica conocer mejor las líneas de investigación, docencia y acción social de las personas candidatas, sino que también favorece una selección más informada y participativa. En el contexto de una universidad que aspira a la excelencia, la posibilidad de observar y dialogar directamente con quienes aspiran a integrar el cuerpo docente es una herramienta fundamental para garantizar decisiones acertadas y con respaldo colegiado

En ese marco, la presente propuesta busca introducir reformas puntuales al Capítulo VI del Reglamento de Régimen Académico, orientadas a fortalecer los

concursos públicos para la adjudicación de jornada en propiedad, en coherencia con el mandato institucional de excelencia y con la nueva política salarial universitaria. La intención no es restringir la autonomía de las unidades académicas, sino brindarles herramientas claras para atraer, evaluar y seleccionar a las personas candidatas más calificadas y comprometidas con el quehacer de la Universidad de Costa Rica.

II. Justificación general

El Capítulo VI del Reglamento de Régimen Académico establece el procedimiento para la adjudicación de plazas en propiedad en la Universidad de Costa Rica. No obstante, persisten vacíos normativos que limitan la atracción de personas con una formación académica sólida y una trayectoria reconocida en investigación, acción social y creación de conocimiento. Esta situación debilita la capacidad institucional para consolidar una planta docente de excelencia y frena el fortalecimiento de áreas estratégicas.

Por otro lado, el nuevo Reglamento del Régimen Salarial Académico, aprobado mediante Resolución R-116-2024, establece de forma explícita que la estructura de remuneración debe incentivar la contratación de personal altamente calificado, y reconoce el mérito académico mediante una escala salarial que otorga mayores beneficios a quienes poseen grados avanzados, como el doctorado. Sin embargo, esta lógica de estímulo no se refleja aún en los procesos de reclutamiento inicial, donde la valoración de atestados académicos no es obligatoria ni suficientemente determinante. Parte del problema es que no se exige el mínimo de doctorado para reclutar nuevo personal, ni se ofrece una jornada suficientemente amplia como para atraer la gente más calificada.

De ahí que la Universidad debería preocuparse de contratar en propiedad solamente personal docente con el grado de doctorado. La contratación de personal académico con grado de doctorado no debe ser vista simplemente como una cuestión de estatus académico, sino como una inversión estratégica que maximiza los retornos institucionales en múltiples dimensiones. Por ejemplo, los docentes con doctorado pueden afectar positivamente en estas áreas:

1. Capacidad de generar conocimiento nuevo y original

- El doctorado es un grado centrado en la producción de conocimiento nuevo, validado internacionalmente.
- Profesores con doctorado están mejor preparados para impulsar proyectos de investigación propios, liderar redes de colaboración internacional y posicionar a la Universidad como un actor activo en la generación de ciencia y cultura.

2. **Mayor acceso a financiamiento externo**

- En la mayoría de las convocatorias de fondos públicos o internacionales (CONARE, CONICIT, Horizon Europe, DFG, fondos de cooperación internacional), se requiere o se pondera significativamente el grado de doctorado como requisito de elegibilidad o competitividad.
- Atraer a más investigadores con doctorado potencia la captación de recursos externos, lo cual diversifica las fuentes de financiamiento y alivia la presión sobre el presupuesto ordinario.

3. **Incremento en la producción científica y académica**

- Las personas con doctorado mantienen una cultura de publicación constante, dado que la producción de artículos, libros y capítulos académicos es parte integral de su formación.
- Una mayor tasa de producción académica mejora los rankings universitarios, incrementa la visibilidad de la institución y refuerza su legitimidad social como motor de conocimiento.

4. **Impacto directo en la calidad de la docencia**

- La docencia impartida por personas con doctorado tiende a estar más actualizada, anclada en las discusiones científicas contemporáneas y orientada al desarrollo del pensamiento crítico y analítico.
- La experiencia de haber cursado programas de doctorado en ambientes altamente exigentes se traduce en mejores prácticas de enseñanza, en la formación de estudiantes más preparados para los retos del mundo contemporáneo.

5. **Menor obsolescencia académica y mayor adaptabilidad**

- Quienes han completado un doctorado han demostrado habilidades superiores de aprendizaje autónomo, actualización continua y adaptación al cambio, atributos críticos en un mundo de acelerada transformación del conocimiento.

6. **Efecto multiplicador en la comunidad universitaria**

- Académicos con doctorado no solo enseñan: también **forman investigadores, dirigen tesis, crean semilleros académicos y construyen cultura universitaria** a mediano y largo plazo.

7. Coherencia con la política salarial y de excelencia institucional

- El *Reglamento de Régimen Salarial Académico* (Resolución R-116-2024) establece que el salario universitario debe ser competitivo y que la remuneración debe reflejar el mérito

Inclusive, es de conocimiento general que entre más avanzado sea el título académico que una persona tenga, más alto será su rendimiento dentro de la academia. El Cuadro 1 en el Anexo 1, sirve para ilustrar la comparación de la efectividad promedio de un profesor, según el grado académico, a saber: licenciatura, maestría y doctorado.

De ahí que actualizar el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para alinearlos con los principios del nuevo régimen salarial no solo es una acción coherente, sino también necesaria para asegurar un proceso de reclutamiento eficiente, justo y orientado a la excelencia académica y mejorar la eficiencia del uso presupuestario de la Universidad.

Por lo tanto se propone:

III. Propuesta resolutive de reforma al Reglamento (Capítulo VI) del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.

1. Inclusión de criterios obligatorios mínimos en los concursos públicos.

Texto original del artículo 32A, inciso c), cuarto párrafo:

Si la convocatoria incluye diferentes plazas o disciplinas, el oferente deberá indicar en cuáles de ellas desea concursar, y necesariamente deberá tener en la disciplina respectiva, al menos el grado de maestría o un grado o título equivalente a una especialidad profesional de posgrado superior a la licenciatura. En casos debidamente justificados por la Asamblea de la unidad académica y avalados por el Vicerrector de Docencia, podrá ser nombrado quien tenga un grado de licenciatura o un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el bachillerato universitario.

Texto propuesto para modificar el artículo 32A, inciso c), cuarto párrafo:

Si la convocatoria incluye diferentes plazas o disciplinas, el oferente deberá indicar en cuáles de ellas desea concursar, y necesariamente deberá tener en la disciplina respectiva, al menos el grado de DOCTORADO o un grado o título equivalente. **Las convocatorias para plazas de por lo menos $\frac{1}{4}$ de jornada deberán exigir al menos tres publicaciones arbitradas o tres libros académicos con ISBN, o la combinación de ambos, sin restringir el tipo de revista o editorial, pero sí valorando su visibilidad y aporte.**

2. Presentación pública obligatoria ante la Asamblea de Escuela o Sede

Actualmente, el artículo 33A inciso c) ii del Reglamento permite a la Comisión Calificadora utilizar entrevistas, pruebas u otros medios para comprobar la idoneidad de las personas oferentes, pero **no establece ninguna obligación ni involucra a la Asamblea de Escuela o de Sede en este proceso.**

Texto original del artículo 33A inciso c) ii del reglamento:

ii. Una vez realizada la preselección según los criterios señalados, la Comisión Calificadora está facultada para utilizar entrevistas, pruebas u otros medios para comprobar la idoneidad académica y la conveniencia institucional de los candidatos, por los que podrá otorgar hasta un máximo de 5 puntos adicionales a los oferentes ya preseleccionados.

Pero con el fin de darle la oportunidad a la respectiva Asamblea de conocer más sobre las áreas de interés académica de los candidatos, se PROPONE el siguiente cambio en el artículo 33A inciso c) ii del reglamento:

- ii. Una vez realizada la preselección según los criterios señalados, la Comisión Calificadora está facultada para utilizar entrevistas, pruebas u otros medios para comprobar la idoneidad académica y la conveniencia institucional de los candidatos, por los que podrá otorgar hasta un máximo de 5 puntos adicionales a los oferentes ya preseleccionados. **Además, toda persona preseleccionada deberá realizar una presentación pública ante la Asamblea de Escuela o Sede, en la cual exponga sus proyectos actuales de investigación, líneas de trabajo y propuestas de vinculación académica con la unidad. Esta exposición deberá realizarse después de que la Comisión Calificadora haya emitido su criterio de preselección, pero antes de la selección definitiva, y contará con espacio para preguntas por parte de los miembros de la Asamblea.**

3. Contratación interina adicional al tiempo completo, como incentivo preferente

Con el fin de facilitar la atracción de personas con doctorado o perfiles sobresalientes, quienes en general **no** concursan cuando solo se ofrece un $\frac{1}{4}$ de tiempo de jornada, y con base en el artículo 20, se sugiere reformar el reglamento para que **las convocatorias con plazas fraccionadas (1/4 o 1/2 tiempo) también se anuncie en la misma convocatoria que el resto del tiempo para cumplir el tiempo completo se ofrecen de manera interina.**

Se PROPONE agregar un nuevo quinto párrafo en el **artículo 32A, inciso c)** donde se indique que:

Las convocatorias con plazas fraccionadas (1/4 o 1/2 tiempo) deben indicar que el resto de la jornada para ajustar el tiempo completo se ofrecen de manera interina.

Referencias:

- Austin, A. E. (2011). *The socialization of future faculty in doctoral education: Perspectives of core and agency*. Higher Education: Handbook of Theory and Research, 26, 397–456. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0700-8>
- Barrientos Monsalve, E. J., Lesmes Silva, A. K., Mendoza Ferreira, O., & Verjel Sánchez, S. (2023). *Producción académica del docente universitario y su importancia para el desarrollo económico regional*. En *Convocatoria Vol. 13*, Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad (REDIEES).
- Chiappa, R. (2023). ¿Cuán profesionalizados están los procesos de contratación académica en las universidades chilenas? *Calidad en la Educación*, (58), 268–309.
- Consejo Nacional de Rectores (CONARE). (2023). *Estadísticas de matrícula de las universidades estatales en el periodo 2018-2023*. OPES-Conare.
- Feldon, D. F., Maher, M. A., & Timmerman, B. E. (2010). *Performance-based funding and the impact on graduate student research productivity*. Research in Higher Education, 51(6), 546–572. <https://doi.org/10.1007/s11162-010-9161-8>
- Gardner, S. K. (2009). *The development of doctoral students: Phases of challenge and support*. ASHE Higher Education Report, 34(6). <https://doi.org/10.1002/aehe.3406>
- Golde, C. M., & Dore, T. M. (2001). *At Cross Purposes: What the Experiences of Doctoral Students Reveal About Doctoral Education*. The Pew Charitable Trusts. <https://eric.ed.gov/?id=ED450628>
- González Martínez, C. (2023). *Análisis del impacto sobre la autorregulación del aprendizaje en estudiantes universitarios*. Tesis doctoral, Universidad de las Islas Baleares.
- Llamas, M. Á. (2023). El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio. *Documentación Administrativa*, (10), 8–23.

- Nerad, M. (2004). *The PhD in the US: Criticisms, facts, and remedies*. Higher Education Policy, 17(2), 183–199. <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300042>
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- RedCLARA. (2023). *Quiénes somos y qué hacemos*. <https://www.redclara.net>
- Salas Araya, M. (2020). *La educación doctoral en Costa Rica: avances y desafíos*. Revista de Ciencias Sociales (UCR), 167, 19–35. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/43256>
- UNESCO Institute for Statistics. (2021). *Global Flow of Tertiary Students and Researchers*. <http://uis.unesco.org>

ANEXO 1

Propuesta para el Mejoramiento de la inversión académica y presupuestaria: propuesta para optimizar el reclutamiento docente en la UCR.

Cuadro 1. Comparación de efectividad, según grado académico.

Aspecto Evaluado	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Producción de conocimiento nuevo	Limitada a aplicación de conocimientos existentes	Algunos aportes en áreas aplicadas	Alta: creación de conocimiento original respaldado por investigación rigurosa
Capacidad para atraer fondos externos	Muy baja	Moderada	Alta: los docentes con doctorado tienen mayor éxito en obtener financiamiento para investigación, aumentando los recursos institucionales
Producción académica (artículos/libros)	Baja	Moderada	Alta: mayor número de publicaciones en revistas de alto impacto, elevando la visibilidad y prestigio de la institución
Actualización de contenidos en docencia	Moderada	Buena	Muy alta: enseñanza basada en las últimas investigaciones y tendencias del campo
Formación de investigadores (tesis)	Rara vez	Ocasional	Frecuente y de alto nivel: supervisión de tesis y desarrollo de futuros investigadores
Adaptabilidad y actualización continua	Moderada	Buena	Muy alta: habilidades avanzadas para adaptarse a cambios y nuevas tecnologías
Impacto en rankings universitarios	Limitado impacto	Impacto moderado	Alto impacto positivo: contribuye significativamente a mejorar la posición de la universidad en rankings nacionales e internacionales

Fuentes: Austin (2011), Barrientos (2023), Chiappa (2023), Feldon (2010), Gardner (2009), González (2023), Nerad (2004).