

## RELACIÓN ENTRE LA ELIMINACIÓN DEL LÍMITE DE EDAD COMO CAUSAL DE CESE Y LA CALIDAD DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM

RELATIONSHIP BETWEEN THE ELIMINATION OF THE AGE LIMIT AS A GROUND FOR CESSATION AND THE QUALITY OF UNIVERSITY TEACHING IN THE UNMSM FACULTY OF EDUCATION

RELAÇÃO ENTRE A ELIMINAÇÃO DO LIMITE DE IDADE COMO MOTIVO DE CESSAÇÃO E A QUALIDADE DO ENSINO UNIVERSITÁRIO NA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNMSM

**Recibido:** 08 de agosto del 2023

**Aceptado:** 11 de agosto del 2023

**Aprobado:** 05 de septiembre del 2023

---

Hilda Rosa **QUISPE CÁRDENAS**<sup>1</sup>

Yanet Cristel **DÍAZ QUISPE**<sup>2</sup>

Jeannet Mirtha **QUISPE CÁRDENAS**<sup>3</sup>

---

### Resumen

La educación superior universitaria en el Perú, se transformó significativamente desde la promulgación de la Ley Universitaria dada el año 2014, estableciendo nuevos fines y funciones para las universidades y colocando al Ministerio de Educación como el ente rector de la política educativa a fin de lograr mejorar la calidad. Una de las medidas, que ya contemplaba la ley anterior, respecto a la carrera de los docentes universitarios, fue establecer como una de las causales de cese el haber cumplido 70 años de edad, disposición que, luego, fue modificada fijando como límite de edad los 75 años, hasta que, finalmente, se hizo una nueva modificación, eliminando el límite de edad como causal de cese. Con dicha medida, los docentes universitarios continúan ejerciendo su labor mientras conservan su salud física y mental, verificando ello

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6325-1366>

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Huancavelica

<sup>3</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos

mediante exámenes médicos. Asimismo, no existe límite de edad para el inicio de la carrera docente. Con ello, se limita el relevo generacional, dificultando el ingreso de docentes nóveles, así como sus posibilidades de hacer carrera y ocupar cargos en la universidad.

Palabras Clave: Docencia universitaria, límite de edad, calidad educativa

### **Abstract**

University higher education in Peru has been significantly transformed since the promulgation of the University Law in 2014, establishing new purposes and functions for universities and placing the Ministry of Education as the governing body of educational policy in order to improve the quality. One of the measures, which the previous law already contemplated, regarding the career of university teachers, was to establish as one of the grounds for dismissal having reached 70 years of age, a provision that was later modified by setting the age limit as 75 years old, until, finally, a new modification was made, eliminating the age limit as a cause for termination. With this measure, university professors continue to carry out their work as long as they maintain their physical and mental health, verifying this through medical examinations. Likewise, there is no age limit for starting a teaching career. With this, generational change is limited, making it difficult for new teachers to enter, as well as their possibilities of pursuing a career and holding positions at the university.

Keywords: University teaching, age limit, educational quality

### **Introducción**

La Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior (1998), destacó entre otros aspectos, la necesidad del ejercicio de la autonomía y la libertad académica como derechos inherentes a las universidades y a sus docentes. Asimismo, planteó la necesidad de una cuidadosa selección de docentes y su perfeccionamiento a fin de alcanzar la calidad de la educación superior, incluyendo la consideración de la importancia de la incorporación de la tecnología en la formación profesional y el desarrollo del conocimiento, cuestiones todas que se orientan a una cada vez mayor exigencia de exhibición de competencias tanto profesionales como pedagógicas a los docentes universitarios.

Desde ese punto de vista, debe entenderse que la función docente trasciende la labor académica en el aula para proyectar sus resultados a la sociedad, puesto que el nivel competencial de los futuros profesionales depende en buena parte de la calidad de la docencia universitaria.

### **Objetivo general:**

Establecer la relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese y la calidad de la docencia universitaria en la Facultad de Educación de la UNMSM.

### **Objetivos Específicos:**

1. Determinar si existe relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese de los docentes universitarios y el derecho a la carrera docente de nuevos profesores en la Facultad de Educación de la UNMSM.
2. Establecer si existe relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese de los docentes universitarios y la conservación del talento como capital humano en la Facultad de Educación de la UNMSM.

### **Marco filosófico o epistemológico**

Desde el punto de vista ontológico, el ser humano, a lo largo de su vida, atraviesa una serie de etapas evolutivas, cada una de las cuales tiene sus características particulares. Desde el nacimiento, el género humano es completamente dependiente durante una buena parte de su vida, gracias a lo cual la estimulación por parte de la familia, la escuela y la sociedad, puede desarrollar sus potencialidades, debido a que su sistema nervioso va alcanzado cada vez mayor madurez, de manera que adquiere aprendizajes que lo instrumentan para enfrentar la vida.

Sin embargo, así como se produce un desarrollo que habilita al ser humano para valerse por sí mismo y contribuir al desarrollo de la sociedad, progresivamente, también, va perdiendo reflejos y facultades junto con el avance de la edad, situación que se viene utilizando como causal para dar por culminada la relación laboral de los trabajadores tanto en el sector público como en el sector privado.

Actualmente, existe discusión acerca de la edad de jubilación contando con partidarios de incrementar la edad de jubilación, pero, asimismo, con detractores. No obstante, el Perú se ha decantado por la postura a favor de eliminar la edad como causal de cese aplicándola exclusivamente a los docentes universitarios.

Al respecto, es necesario tomar en cuenta lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL, 2022), que señala:

El envejecimiento poblacional es uno de los principales fenómenos demográficos en América Latina y el Caribe y el mundo. En 2022, viven 88,6 millones de personas mayores de 60 años en la región, que representan el 13,4% de la población total,

proporción que llegará al 16,5% en 2030. Asimismo, la esperanza de vida para ambos sexos ha aumentado de 48,6 años en 1950 a 75,1 años en 2019. No obstante el retroceso de 2,9 años en 2021 respecto de 2019 por el impacto de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se espera que la esperanza de vida continúe aumentando en el futuro y llegue a 77,2 años en 2030. (p. 11)

Resulta de ello que, a la persona le asisten un conjunto de derechos consagrados constitucionalmente, de manera que, atendiendo al aspecto teleológico, pueden derivarse una serie de cuestiones relacionadas con los derechos de las personas, situándose estos en dos extremos: los de los docentes mayores de edad que mantienen en buen estado su salud física y mental para continuar en la docencia universitaria y la de aquellos docentes jóvenes que podrían considerar que la permanencia indefinida de los primeros, afecta su derecho a hacer carrera docente, todo lo cual abarca, también lo axiológico, dado que se vincula a los valores.

Por otro lado, debe considerarse también la posición de los estudiantes, los que pueden estar a favor de contar con docentes de larga experiencia y los que consideran que dichos docentes no se encuentran actualizados y se resisten al cambio.

Entre ambas posiciones se encuentra la del Tribunal Constitucional que afirma que los docentes universitarios pueden continuar ejerciendo sus labores si mantienen su estado de salud física y mental, criterio que ha sido recogido por el Congreso Nacional para eliminar la edad como causal de cese.

### **Docencia universitaria**

La educación terciaria en el Perú, ha alcanzado a un amplio número de jóvenes debido a la creación de universidades, lo que ha masificado la educación superior. Sin embargo, esto, que parece constituir un gran logro para el país, queda desmentido por la realidad, debido a que muchas universidades privadas fueron creadas solo con afán de lucro y en condiciones totalmente inapropiadas, de modo que no garantizaban una educación de calidad, lo que motivó que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, negara el licenciamiento a un significativo número de universidades, incluidas algunas nacionales.

En ese sentido, la SUNEDU cumple un rol trascendental como garante de la calidad educativa en las universidades. Esta idea resulta central respecto al desarrollo del país, puesto que está demostrado que en la medida en que los jóvenes tengan acceso a la educación superior, se alejan de llegar a conformar el sector laboral informal.

Según el Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA (2019) la docencia universitaria es el “Conjunto de actividades destinadas a la reproducción cultural y a la

transformación de las personas, la cual es debidamente acreditada por una institución de educación superior que merece fe pública. La docencia es la actividad central de la función y eje del proceso de formación, capacitación y actualización de los miembros de la comunidad académica, profesores y alumnos, cuyo núcleo es el proceso de enseñanza-aprendizaje”. (p. 12)

Gros, & Martínez (2020) afirman que “Ser buen profesor supone ser capaz de diseñar una actividad docente deliberada que busca un diálogo permanente entre cómo y con qué aprender, qué aprender y dónde, y cómo aprender a desarrollar y a usar lo aprendido”. (p. 50)

De las definiciones anteriores se deduce que la docencia universitaria constituye una labor minuciosa de organización, gestión, motivación y comunicación permanente, con la finalidad de lograr en los estudiantes no sólo la construcción de conocimientos, sino también la comprensión de qué, para qué y por qué aprenden determinada materia, con lo que se entiende que la labor del docente se desarrolla a través de dos vertientes.

Actualmente, ante un mundo globalizado la docencia universitaria tiene que enfocarse en las competencias que deben exhibir los docentes y aquellas que las carreras universitarias deben desarrollar en los futuros profesionales. Ello, cobra mayor relevancia teniendo en cuenta que los esfuerzos de los gobiernos, y por ende de las universidades, están enfocados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Grijalva & Contreras, 2022)

Teniendo en cuenta que las universidades forman profesionales en todas las ramas del saber, es preciso, también, tener en cuenta que no es suficiente que el docente sea un experto en su especialidad, sino que, además, esté dotado a profundidad de los conocimientos y las competencias propias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De no ser así, la docencia universitaria discurre por los caminos de la educación tradicional de tipo expositiva y de transmisión de conocimientos. En ese sentido, debe entenderse que las nuevas herramientas informáticas y la internet, desde hace décadas, han cambiado radicalmente el escenario de la enseñanza ofreciendo enormes volúmenes de información, a los cuales los jóvenes tienen acceso en forma permanente, lo cual significa un gran reto para los docentes.

Ante ello, el perfeccionamiento docente se ha convertido en la actualidad en una imperiosa necesidad tanto para la institución universitaria como para el propio docente a fin de no quedarse rezagados. Con la legislación universitaria derogada, para el ejercicio de la docencia universitaria era necesario sólo el título profesional, situación que ha cambiado con la nueva ley universitaria en la que el requisito mínimo es ostentar

el Grado de Maestro. Ello, revela que la universidad del futuro requiere de cambios cualitativos orientados a lograr una enseñanza de calidad, razón por la cual, la nueva legislación ha priorizado la investigación como una función esencial y obligatoria de la universidad.

Respecto a ello Pagés et al., (2022) sostienen que “Para garantizar la calidad de la educación superior es imprescindible que el profesorado universitario, además de dominar los contenidos formativos disciplinarios, posea las competencias necesarias para ejercer una buena docencia”. (p. 127)

La Ley Universitaria establece como funciones de los docentes universitarios la investigación, la mejora continua y permanente del proceso de enseñanza aprendizaje, proyectar su actividad a la sociedad y participar en la gestión de la universidad.

La norma establece, asimismo, que el ingreso a la carrera docente se realiza mediante concurso de méritos, debiendo evaluarse también la *calidad intelectual y académica* de los candidatos según las disposiciones del Estatuto de la universidad.

Como puede apreciarse, tanto las funciones como las calificaciones exigidas por la Ley Universitaria a los docentes universitarios revelan la necesidad de incorporar profesores altamente calificados a la docencia universitaria, siendo ello garantía de calidad.

Bedregal (2021), propone un Modelo Educativo por competencias por considerarlo “un paradigma educativo que puede hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje”. (p. 4). Dicha afirmación resulta del todo comprensible considerando que los futuros profesionales deberán enfrentar problemas técnicos y sociales con determinadas características que exigen un perfil que responda eficientemente a dicha problemática.

Tales consideraciones llevan a reflexionar sobre las competencias que, a su vez, debe poseer el docente universitario a fin lograr desarrollar dichas competencias en los estudiantes, de manera que existe una relación directa entre las competencias del docente con aquéllas que deben desarrollarse en los futuros profesionales.

### **La edad como criterio para el relevo generacional**

La Constitución Política hace un amplio desarrollo del derecho al trabajo. Así, al referirse a la educación, sostiene que ésta prepara a la persona para enfrentarse a la vida y estar en condiciones de trabajar, mediante la promoción del conocimiento en sus diversas manifestaciones científicas y humanísticas, al mismo tiempo que fomenta la solidaridad.

Más adelante, con mayor precisión, postula que el trabajo no sólo es un deber sino, también, un derecho, puesto que constituye la base sobre la que se asienta el bienestar social, a la vez que es la vía para el logro de realización de la persona. Asimismo, prescribe la atención y protección del trabajo, en forma prioritaria, mediante políticas de promoción de desarrollo social y económico, con especial énfasis en lo laboral. Es de destacar que este artículo declara la prohibición, a toda relación laboral, a establecer limitaciones a los derechos constitucionales de los trabajadores, así como el desconocimiento o afectación a su dignidad.

Las disposiciones constitucionales antes glosadas informan suficientemente, sobre la importancia que otorga al Estado al trabajo como deber y derecho y las medidas de protección en favor de éste. Tales planteamientos, conducen a asumir que los derechos laborales, como tales, superan cualquier limitación de tipo formal, tanto para el desempeño de los trabajadores, como para la culminación de la relación laboral.

El trabajo como deber impone a los ciudadanos la obligación de contribuir con su esfuerzo al bienestar general, en tanto que, como derecho, merece la protección estatal porque el hecho de trabajar se vincula a otros derechos como el derecho a un proyecto de vida, a la realización personal y a la dignidad.

En ese orden ideas, respecto a la presente investigación, cabe precisar que la interrupción abrupta de la vida laboral de una persona física y mentalmente sana, no sólo afecta a la sociedad, puesto que deja de contribuir al bienestar general y, por el contrario, se vuelve dependiente a través una pensión, sino que también ve menoscabado su bienestar, puesto que, se coartan sus derechos fundamentales antes anotados. Con ello, no se quiere decir que las personas deben morir en el trabajo, sino que, mientras tengan las condiciones necesarias se les permita sentirse útiles y realizarse a través de la vida laboral. No obstante, coinciden con la postura de aceptar que la edad no debe constituir un obstáculo para la continuidad en el ejercicio de la docencia universitaria.

Debe reconocerse que, en un determinado momento, un trabajador debe dejar de laborar, sea por decisión propia o porque ya no se encuentra en condiciones de seguir laborando. En ese sentido, su puesto debe ser cubierto por otro trabajador mediante un proceso denominado *relavo generacional*.

La Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum (2020) define el relevo generacional como el “acto y consecuencia de reemplazar a un individuo con otro sin importar de qué actividad, empleo o puesto se trate” (p. 54), concepto que trasluce de una forma fría y deshumanizada el hecho de dar por terminada la relación laboral, puesto que deja de considerar al humano como lo que es y lo que dio a la institución



durante su permanencia en ésta, al mismo tiempo que implica una pérdida de capital humano. Sin embargo, aclara la misma institución que tal forma de percibir el relevo generacional resulta errónea, puesto que debe existir una articulación entre la experiencia de los docentes mayores con el talento innovador de los jóvenes, quienes tienen la oportunidad de ser receptores de los conocimientos y experiencia del capital humano que poseen los docentes que están por cumplir con su ciclo laboral, todo lo cual debe darse mediante un proceso perfectamente planificado, de manera que la calidad educativa en la universidad no se vea afectada.

Uno de los principales problemas que enfrentan los docentes noveles es el de la falta de experiencia, al que se suma, en la mayoría de casos, la falta de formación pedagógica para llevar adelante el proceso de enseñanza aprendizaje. Es por ello que la planificación del proceso de relevo generacional, debe considerar un programa de orientación y preparación de los docentes mayores a los nuevos docentes, de manera que se entrenen, en forma de inducción, en la práctica docente

De acuerdo a información aportada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) en el Perú se está produciendo un aumento de personas de la tercera edad, lo que se explica por la disminución de los nacimientos, lo que lo está convirtiendo en un país de ancianos, factor que debiera considerar en las políticas públicas sobre población, salud, trabajo y derechos pensionarios, principalmente.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO & la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), recomiendan garantizar la permanencia en el servicio de los docentes de nivel superior, ya que ello concierne a los intereses institucionales de la universidad como de los propios docentes. En ese sentido considera que los docentes deben ser sometidos a rigurosas evaluaciones y que el término de la relación laboral sea debidamente justificado y siguiendo adecuados procedimientos, no considerando para tal efecto la edad como factor de despido.

La Defensoría del Pueblo (2017), al analizar diversos instrumentos internacionales, sostiene, principalmente entre otros, que el *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, basándose en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* respecto a los derechos a la libertad y a la igualdad y en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, ha señalado el derecho de todos los ciudadanos de los Estados Partes a ejercer sus derechos sin distinción, entre otros, de la edad. En el mismo sentido, precisa que el *Protocolo Adicional a la Convención Americana*, afirma la necesidad de protección especial de las personas en su vejez, así



como el *Convenio 111 de la OIT*, que considera que uno de los factores de discriminación de las personas es el relativo a la edad.

Bajo tales fundamentos, cuestiona lo que denomina el *recambio generacional*, utilizando la edad como factor decisivo, que estaba contemplado en la Ley Universitaria.

### **El capital humano en la docencia universitaria**

Las ONGs italianas AVSI, ICU, Monserrate (2008) señalan que Corrado Gini fue uno de los más importantes impulsores del concepto de capital humano en la riqueza, idea que le fue inspirada por Pareto a través de su famoso *Principio* o *Ley de Pareto*, lo que le llevó a afirmar la existencia de la relación entre los procesos físicos y el factor humano para el aumento de la riqueza. Según la misma fuente, se debe a Kendrick la inclusión del capital humano como un factor productivo, concebido como el valor total que representan las personas que intervienen en el proceso productivo.

Jiménez (2005), basándose en los estudios de Schultz (1961) y de Becker (1964), sostienen que el capital humano se define por el monto total de dinero invertido en la educación, capacitación para el trabajo, la emigración o la salud que permite incrementar la productividad laboral.

Cabe mencionar que la función docente es una actividad muy dinámica y en permanente actualización científica y tecnológica, ya que su núcleo lo constituye fundamentalmente el conocimiento, a diferencia de las demás actividades estatales y privadas, excepción hecha respecto a instituciones no universitarias dedicadas a la investigación.

En ese sentido, la actividad docente es básicamente transformadora de la sociedad a través de sus aportes científicos. En esa medida, el docente universitario debe mantenerse constantemente al día con los adelantos científicos, al mismo tiempo que aporta con los resultados de sus investigaciones. Estas apreciaciones tienen singular importancia, puesto que, implican que se está ante una modalidad *sui generis* de desarrollo de capital humano, cuya pérdida ante el cese del docente tiene un alto costo para el Estado y que, lamentablemente, no ha sido objeto de evaluación para su estimación como pérdida para el país.

De allí la importancia de apreciar el bagaje de experiencia y conocimiento de los docentes, tanto en forma individual como colectiva, y su ponderación como recurso para su conservación y aprovechamiento para las futuras generaciones en beneficio del país.

Respecto a la teoría del capital humano, Villalobos & Pedroza (2009), señalan que, "desde sus orígenes hasta nuestros días, sigue siendo una visión conceptual influyente en el marco de la globalización, porque concibe a la educación como una

inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional”. (p. 279)

### **La calidad de la docencia universitaria**

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2020) considera que el desempeño y la calidad docente comprenden tres dimensiones:

- a) Gestión de la carrera. – Conducción de la carrera teniendo como base la Ley Universitaria, el Estatuto y los reglamentos y directivas derivados de ambos cuerpos legales.
- b) Condiciones en el ejercicio de la carrera. – Referida a la regulación y evaluación del desempeño de los docentes, comprende como indicadores i) la proporción de docentes que laboran a tiempo completo; y la carga lectiva y no lectiva de 40 horas semanales; ii) la proporción de estudiantes por cada docente; y iii) la proporción de estudiantes por docente que determina la carga de trabajo y permite hacer el seguimiento y evaluar a los profesores.
- c) Competencias de los docentes. – Referida a los conocimientos y aptitudes que exhiben los profesores, respaldadas por sus certificaciones y grados obtenidos, considerando los estudios en el extranjero.

Por otro lado, el Artículo 6 de la Ley 30220, Ley Universitaria, en su numeral 6.1, establece como uno de los fines de la universidad “Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad” (Diario Oficial El Peruano, 2014, p. 527213).

La *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior* (MINEDU, 2015), tiene como objetivo: “Garantizar que todos los jóvenes del país tengan la oportunidad de acceder a un servicio educativo universitario de calidad, que ofrezca una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permiten una reflexión académica del país, a través de la investigación” (p. 3).

En ese sentido, plantea como objetivo técnico organizar sistémicamente a los actores del sistema universitario, mediante la creación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), reconociendo que los docentes universitarios poseen vocación y dedicación en sus labores, encontrándose debidamente acreditados mediante sus título y grados académicos, destacando por su ética profesional.

Al referirse a la calidad académica, define a ésta como “el grado de ajuste entre las acciones que una universidad, programa académico o carrera lleva a cabo para implementar las orientaciones contenidas en su misión y propósito institucional y los resultados que de estas acciones consigue”. (p. 16)

La exigencia planteada por la Ley Universitaria sobre el requisito de poseer el Grado de Maestro para ejercer la docencia, impulsó a los docentes universitarios a seguir estudios de posgrado, aunque hay que reconocer que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos incentivó desde el año 2009 a sus profesores a dichos estudios al concederles el 50% de descuento en los pagos de matrícula y pensiones, no obstante lo cual, muchos de ellos postergaron por años la obtención del respectivo grado.

Al margen de las circunstancias y pormenores, resulta indiscutible que la iniciativa de la universidad de promover el perfeccionamiento en sus docentes, contribuyó de manera significativa en la mejora de la calidad académica de los docentes.

Desde la perspectiva constitucional peruana, el trabajo se concibe como un derecho y un deber. Sin embargo, si bien el trabajo es un derecho fundamental, no tiene carácter ilimitado, más aún cuando las condiciones físicas y mentales dificultan o impiden a la persona continuar laborando. Otras razones por las cuales se limita dicho derecho pueden estar vinculadas a razones de incompatibilidad por el ejercicio de otros cargos o para evitar el nepotismo.

Desde ese punto de vista, la relación laboral, en algún momento, deberá quedar finalizada, sea por motivos atribuibles a la persona, eventos fortuitos, o decisiones de la autoridad.

La decisión del legislador para eliminar el límite edad como causal de cese, plantea varias cuestiones fundamentales:

### **La real capacidad para la continuación en el ejercicio de la docencia universitario.**

Es un hecho demostrado científicamente que el avance de la edad, llegada la ancianidad, necesariamente limita la ejecución de una serie de actividades, especialmente las de orden intelectual, motivada por disminución de la coordinación motora y de las ideas, la memoria, la retención y la expresión del pensamiento. A pesar de ello, también es cierto que la actividad docente constituye un ejercicio permanente del raciocinio y del análisis intelectual, razón por la cual la mayoría de docente que superan los 75 años de edad demuestran encontrarse en condiciones de continuar su labor académica y así lo demuestran las investigaciones, artículos y libros publicados

por los maestros universitarios, destacando que dicha producción se da en las edades más avanzadas.

Vista así, la continuación en la docencia universitaria de profesores que superan los 75 años, debería considerarse incuestionables, más aún, teniendo en cuenta que, de acuerdo a la última modificación legislativa en el Perú, es obligación de la universidad someter anualmente a sus docentes mayores a un examen físico y mental, de manera que se establezca la posibilidad de su permanencia.

### **El derecho a la carrera docente de los profesores jóvenes**

Con la nueva disposición, el derecho a hacer carrera de los docentes jóvenes, se ve comprimido, debido a que, además de la permanencia indefinida de los docentes mayores, pueden ingresar a la enseñanza universitaria profesionales sin límite de edad.

Ello, limita grandemente la posibilidad de que, por un lado, los docentes de menor edad puedan acceder a ascender en la carrera y, por otro, tengan la posibilidad de acceder al ejercicio de cargos académicos.

En este aspecto es necesario considerar que el número de plazas docentes se encuentra limitado de acuerdo a la demanda y al presupuesto asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas, lo que repercute en la disposición de la cantidad de docentes Principales y Asociados como, también, a los que serán a Dedicación Exclusiva y Tiempo Completo, pudiendo quedar la mayoría en puestos de Tiempo Parcial.

### **El relevo generacional**

El acceso a la función pública en el Perú se logra mediante concurso de méritos, lo que incluye a la carrera docente. La eliminación de la edad como causal de cese de la docencia universitaria, sólo modifica el artículo 84 de la Ley Universitaria, habiéndose dejado un vacío para prever la incorporación de nuevos docentes en caso se produzcan vacantes.

A diferencia de universidades extranjeras que cuentan con programas para el entrenamiento e incorporación de docentes jóvenes, en el Perú no se tomado ninguna providencia legal al respecto, como tampoco está previsto en los estatutos de las universidades públicas.

En consecuencia, el retiro de un docente por razones de déficits en su salud física y/o mental, implica el inicio de todo un proceso de convocatoria que, si se produce durante el desarrollo de las actividades académicas crea un perjuicio a los estudiantes.

### **El capital humano de los docentes mayores**

Como ya se ha expuesto, resulta invalorable el bagaje y experiencia de los docentes mayores, que constituyen un valioso capital humano que merece preservarse en bien de la calidad de la formación profesional.

No obstante, las entidades públicas actúan como organizaciones impersonales, que no valoran el recurso humano ni reconocen los méritos personales, cosa que, en el caso de la docencia en general, resulta imperdonable, puesto que, a los docentes se debe la formación integral de muchas generaciones que contribuyen al desarrollo nacional.

En ese orden de ideas, se debe saludar la decisión de eliminar el límite de edad como causal de cese de los docentes universitarios y el aprovechamiento de sus cualidades para seguir alimentando la calidad académica de las universidades.

### **Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio es de tipo aplicado, porque intenta resolver un problema de tipo práctico. Por otro lado, tiene un enfoque cuantitativo, siendo su nivel descriptivo, así como es correlacional y transversal.

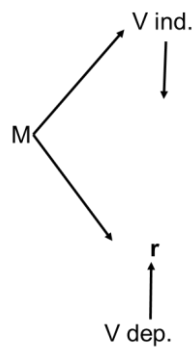
Desde el punto de vista de Ruiz & Valenzuela (2022), la investigación aplicada, ésta se sirve de la investigación pura como fundamento y se orienta a la realidad, pudiendo al mismo tiempo contribuir al desarrollo teórico.

De acuerdo con Arias et al., (2022) investigación cuantitativa, hace uso de datos numéricos obtenidos de la realidad investigada mediante determinados instrumentos, los cuales son procesados estadísticamente en forma descriptiva y/o inferencial.

En opinión de Guevara et al. (2020) la investigación descriptiva tiene como propósito identificar las características de hechos, fenómenos, procesos o personas de relevancia que justifiquen su estudio en un momento y contexto determinado.

La investigación no experimental, de acuerdo con Arias & Covinos (2021) no aplica procedimientos de experimentación a las variables, sino que los sujetos son estudiados en su ambiente natural. Este diseño incluye a los estudios transversales, como el presente, los que, según los mismos autores, acopian la información en una sola oportunidad para proceder a su descripción.

Además, el estudio es correlacional, sobre lo cual, Moscoso (2022) señala que tiene como objetivo determinar la existencia o no de relación entre las variables de investigación, haciendo uso, para el efecto de métodos cuantitativos, debiendo, previamente realizar la operacionalización de las variables y, asimismo, sus dimensiones y los indicadores de cada una de ellas.



**Donde:**

**M** = Docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM

**V ind.** = Límite de edad

**V. dep.** = Calidad de la docencia universitaria

### **Población de estudio**

Sucasaire (2022) define la población como el “conjunto de todos los elementos en los cuales se analizarán las variables” (p. 12).

En la presente investigación, la población de estudio para la medición de la variable límite de edad está conformada por los 78 docente permanentes que no ocupan cargos académicos ni administrativos en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La población de estudio para la medición de la variable calidad académica está conformada por 961 estudiantes de pregrado matriculados en el Periodo Académico 2022-2.

### **Muestra**

Sucasaire (2021) define la muestra como “un subconjunto de una población, que intenta reflejar las características de la población de la forma más cercana posible” (p. 24). De la población de 84 docentes, el tamaño de la muestra estuvo conformado sólo por aquellos que no ocupan cargo alguno en la Facultad de Educación. Es decir que se utilizó como factor de exclusión a los docentes que ocupan cargos directivos, cuyo número es de 13, de lo que resulta que la muestra fue elegida entre los 78 profesores que conforman la población.

### **Resultados y discusión**

**Tabla 1. Coeficiente de correlación entre la variable límite de edad como causal de cese y la variable calidad de la docencia universitaria**

			<b>Correlaciones</b>	
			Límite de edad	Calidad de la docencia universitaria
Rho de Speaman	Límite de edad	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Calidad de la docencia universitaria	Calidad de la docencia universitaria	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	274

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación alcanzada entre las variables estudiadas es de  $Rho=0.988$ , con una significación bilateral de .01, que corresponde a una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que la eliminación del límite de edad como causal de cese de los docentes universitarios guarda relación significativamente alta con la calidad de la docencia universitaria.

**Tabla 2. Coeficiente de correlación de la dimensión Discriminación de la variable de límite de edad y la variable calidad de la docencia universitaria**



### Correlaciones

			Discriminación	Calidad de la docencia universitaria
Rho de Spearman	Discriminación	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Calidad de la docencia universitaria	Calidad de la docencia universitaria	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	274

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión Discriminación de la Variable Límite de Edad alcanza un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.949$  con la variable calidad de la docencia universitaria, que corresponde a una correlación positiva muy alta, lo que, de acuerdo a los resultados descriptivos indica que no se produce discriminación hacia los docentes mayores, no afectándose, por tanto, la calidad de docencia universitaria.

**Tabla 3. Coeficiente de correlación de la dimensión derecho a la igualdad de límite de edad y la variable calidad de la docencia universitaria**

### Correlaciones

			Derecho a la Igualdad	Calidad de la Docencia Universitaria
Rho de Spearman	Derecho a la Igualdad	Coefficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Calidad de la Docencia Universitaria	Calidad de la Docencia Universitaria	Coefficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	274

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión derecho a la igualdad y la variable calidad de la docencia universitaria alcanza un  $Rho = 0.977$ , que corresponde a una correlación positiva muy alta, indicando, de acuerdo a los resultados descriptivos, que no se afecta el derecho a la igualdad de los docentes mayores ni de los docentes más jóvenes a quienes no se les afecta su derecho a carrera y accesos a cargos en la universidad, lo que a su vez incide favorablemente en la calidad de la docencia universitaria.

**Tabla 4. Coeficiente de correlación de la dimensión derecho al trabajo de límite de edad y la variable calidad de la docencia universitaria**

Correlaciones			Derecho al Trabajo	Calidad de la Docencia Universitaria
Rho de Speaman	Derecho al Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,984**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Calidad de la Docencia Universitaria		Coeficiente de correlación	,984**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	274

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación entre la dimensión Derecho al Trabajo de la Variable Límite de Edad y la variable calidad de la docencia universitaria, alcanza un  $Rho=0.984$ , correspondiente a una correlación positiva muy alta. Ello, indica que, de acuerdo a los resultados descriptivos, el reconocimiento de dicho derecho abona a favor de la calidad de la docencia universitaria.

**Tabla 5. Coeficiente de correlación de la dimensión relevo generacional de límite de edad y la variable calidad de la docencia universitaria**

Correlaciones			Relevo Generacional	Calidad de la Docencia Universitaria
Relevo Generacional		Correlación de Pearson	1	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Calidad de la Docencia Universitaria <sup>o</sup>		Correlación de Pearson	,905**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	274

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación entre la dimensión Relevo Generacional de la Variable Límite de Edad y la variable calidad de la docencia universitaria, es de  $Rho=0.905$ , que corresponde a una correlación positiva muy alta, indicando que los docentes están de acuerdo con el relevo generacional, no significando que ello, se dé a través del cese por límite de edad.

**Tabla 6. Coeficiente de correlación de la dimensión prejuicios sobre la edad de la variable límite de edad y la variable calidad de la docencia universitaria**

		Prejuicios sobre la edad	Calidad de la Docencia Universitaria
Prejuicios sobre la edad	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Calidad de la Docencia Universitaria	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	274

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación entre la dimensión Prejuicios Sobre la Edad de la Variable Límite de Edad y la variable calidad de la docencia universitaria, alcanza un  $Rho=0.943$ , que equivale a una correlación positiva muy alta. De acuerdo a los resultados descriptivos, los prejuicios sobre la edad no afectan la calidad de la docencia universitaria.

#### Tabla

#### Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

#### Discusión de Resultados

La universidad es un producto social, creada por la necesidad de formar profesionales que contribuyan a resolver los múltiples problemas sociales mediante el desarrollo de tecnología y conocimiento científico. Ello, queda demostrado desde la aparición en la Edad Media en Europa de la primera academia creada en el año 782 d.c. por Carlomagno para instruir a sus funcionarios, a partir de la cual se crearon otras escuelas públicas y privadas que impartían estudios generales y especializados, hasta que, en 1231, Gregorio IX otorgó al *Studium de París* el término *universitas*, siendo Bolonia considerada oficialmente como Universidad en 1338.

Esta breve introducción tiene como objetivo demostrar la importancia de la universidad en la sociedad. De allí que su papel en el desarrollo científico y tecnológico trasciende cualquier disposición o medida que limite sus capacidades, sea de manera individual o institucional. Esto, viene a colación, considerando la paradoja que durante mucho tiempo se ha dado en la realidad universitaria que, como institución creadora del saber, ha visto limitado su papel por disposiciones legales ausentes de contenido y razón científica que expulsaron del seno universitario a sus docentes por el solo hecho de haber alcanzado una edad arbitrariamente establecida, haciéndola perder un valioso capital humano,

Resulta también paradójico que, mientras se afirma que el aprendizaje se basa en los saberes previos, se hayan despreciado, durante tanto tiempo, el conocimiento y la experiencia de los docentes universitarios, perjudicando con ello la calidad de la docencia y, por ende, formación y la investigación.

En ese extremo, debe tenerse en cuenta que las Universidades, especialmente la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ha dado al país y al mundo grandes personalidades en los campos científico, tecnológico y cultural, razón por la cual ha alcanzado el sitial y prestigio de los que goza.

El prestigio internacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos es una clara demostración de la calidad de sus docentes, quienes han sabido interpretar las necesidades sociales respecto a las competencias de los futuros profesionales, brindándoles una sólida formación.

Si la formación profesional constituye un largo proceso y que, además, tiene un alto costo, al añadirse a ella la docencia como función principal, significa un costo adicional y, al mismo tiempo, una ventaja competitiva. A diferencia de la formación profesional que se lleva a cabo durante un período determinado, según la duración de la carrera, la formación docente constituye todo un proceso que se va construyendo con la práctica, más aún cuando el docente universitario no tiene formación pedagógica.

Nos referimos con ello a un cúmulo de experiencias de orden disciplinar y docentes que se dan simultáneamente en la vida de un docente universitario y que se va enriqueciendo progresivamente a través de los años, alimentada por las actividades de investigación.

A diferencia de otras profesiones, la docencia en todos los niveles educativos, crea una sólida relación con los estudiantes, la misma que no desaparece después de la jubilación, y ello se explica porque los docentes sienten la necesidad de continuar guiando a otros. Es por ello que, al cesar, el docente siente que ha perdido algo importante en su vida.

Las disposiciones sobre el término de la relación laboral son muy estrictas en el Perú y, en el caso de la docencia universitaria, durante décadas se fijó como límite de edad para ejercer la docencia en los setenta (70) años, variándose luego a setentaicinco (75), hasta que el año 2022, por Ley N° 31542, se eliminó definitivamente la edad como causal de cese, retornando los docentes cesados a partir de la promulgación de la ley 302020, Ley Universitaria.

Alrededor de esta medida, varias son las cuestiones, a favor y en contra, que se pueden plantear. Entre ellas, vinculadas a la labor docente, se encuentran la discriminación en el trato hacia los docentes mayores, el derecho a la igualdad, derecho al trabajo consagrado en la Constitución, relevo generacional y los prejuicios sobre la edad, mientras que, desde el aspecto de la calidad de la educación, que atañe a los estudiantes, se tiene la gestión académica del curso, la calidad docente, la actitud psicológica del docente, la actitud crítica y la innovación.

Por otro lado, dentro del relevo generacional, se encuentra presente el temor de los docentes jóvenes de ver limitadas sus posibilidades de hacer carrera, puesto que, al haber retornado los docentes mayores lo hicieron conservando la categoría y clase que ostentaron al momento del cese, al mismo tiempo que, debido a su experiencia tienen mayores posibilidades de acceder a cargos sea por elección o designación.

Asimismo, están presentes consideraciones relativas a la capacidad de los docentes mayores para adaptarse a la tecnología y para adoptar nuevas metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Como puede apreciarse, son diversas las cuestiones a ser tomadas en consideración respecto al retorno de los docentes mayores, las mismas que se han analizado en la presente investigación.

Para el efecto, ha sido necesario contar con la opinión de los principales actores, es decir los docentes nombrados y los estudiantes, a fin de analizar el tema desde los dos extremos, de modo que fuera posible medir las dos variables de investigación.

Los estudios internacionales realizados sobre la docencia universitaria, se caracterizan por su diversidad, lo puede explicarse porque el cese por límite de edad y su posterior eliminación y retorno de los docentes cesados a la actividad, es una situación *siu generis*, propia del Perú, que no se ha producido en otros países. Por ello, los estudios recogidos están referidos básicamente a la formación y función pedagógica de los docentes universitarios (Valenzuela, 2017) (Martínez, 2017), a los grupos generacionales (Ortega & Suárez, 2021), al uso de la tecnología (Clavijo et al., 2020) y a la transferencia del aprendizaje en programa de formación (Acosta, 2017).

A nivel nacional, se tiene estudios que han tratado aspectos que en la presente investigación podrían considerarse como dimensiones. Así, Rojas (2017) relaciona la gestión educativa con el desempeño docente; Casas (2022) estudió la actitud y el dominio de las TICs por parte de los docentes universitarios; Sottec (2021) enfocó su interés los conocimientos acerca de la acreditación y el desempeño laboral; Vargas (2019) centró su estudio en las competencias digitales de los docentes; y, Cuya (2017) se aproximó a la presente investigación al abordar *la gestión de la diversidad generacional* contrastándola con el trabajo en equipo,

Por otro lado, tanto la importancia de la universidad como factor generador de conocimiento y dinamizador del desarrollo, como el papel trascendental de la docencia universitaria, están fuera de discusión y no cabe cuestionamiento ni discusión sobre ambos temas. No obstante, atendiendo a la naturaleza y fines de la universidad en su papel de preservar el saber, resulta contraproducente que, por disposición legal, se le haya privado, precisamente, de quienes guardan la memoria de la universidad y de las diversas disciplinas que imparte.

La información aportada por el INEI, la UNESCO, la Defensoría del Pueblo, la OIT y el Tribunal Constitucional, abunda en argumentos a favor de la continuidad de los docentes universitarios mayores, siempre y cuando conserven su buen estado de salud física y mental.

Debe tenerse en cuenta que la eliminación del límite de edad como causal de cese deja un problema sin resolver, cual es el relevo generacional, para lo cual no existe nada previsto, salvo el ingreso a la docencia por concurso público, medida que resulta necesaria desde el punto de vista formal, pero que no contribuye a la incorporación inducida de nuevos docentes, considerando la forma en que se da en otros países de manera exitosa, en los cuales se aprovechan las competencias de los egresados más destacados a los cuales se les va introduciendo en la docencia.

Podría afirmarse que la adopción de dicha modalidad podría resultar elitista y discriminadora, debido a que incluiría solamente a graduados de la misma universidad.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el acceso a la docencia exige ostentar el grado de Magíster, tal selección podría hacerse en el nivel de Posgrado, en el que participan egresados de diversas universidades. Asimismo, el plan de estudios de las Maestrías, debería incluir formación pedagógica a fin de garantizar una adecuada preparación para quienes en el futuro deseen integrarse a la docencia universitaria.

Al estudiar la relación en el límite de edad y la calidad de la docencia universitaria, encontramos que los docentes se manifiestan en contra de la edad como factor de limitación de la docencia, manifestándose en desacuerdo con la discriminación hacia los docentes mayores, indicando, asimismo que se ha afectado su derecho a la igualdad ya que estos tienen derecho al trabajo. Sin embargo, las opiniones respecto al relevo generacional se encuentran divididas, lo que podría explicarse porque resulta un concepto nuevo, cuya aplicación no se ha propuesto en la universidad, incorporándose a los nuevos docentes mediante concurso público. Finalmente, los docentes expresan su desacuerdo respecto a la existencia de prejuicios sobre la edad.

Con relación a la calidad de la docencia universitaria, la mayoría de los estudiantes coinciden en afirmar que la eliminación del límite de edad como causal de cese de los docentes influye en la calidad, a lo que se añade la conformidad respecto a la gestión académica de los cursos por parte de los docentes, coincidiendo en el mismo sentido respecto a la calidad docente, aunque existe paridad respecto a la actitud psicológica del docente, siendo en cambio desfavorable la opinión con relación a la actitud crítica, aunque sí es favorable la opinión respecto a la innovación.

En cuanto a la hipótesis general, se ha comprobado la existencia de correlación entre las variables eliminación del límite de edad como causal de cese y la calidad de la docencia universitaria, alcanzando un coeficiente de correlación de  $Rho=0.988$ , lo que indica una correlación positiva muy alta.

Al haberse alcanzado un coeficiente de correlación de  $Rho =0.949$  entre la dimensión Discriminación de la Variable Límite de Edad y la variable calidad de la docencia, se demuestra que los docentes perciben que no existe discriminación hacia los docentes mayores ni hacia ellos, de manera que sus expectativas y posibilidades de hacer carrera y llegar a ocupar cargos no se ven afectadas, con lo cual queda probada la primera hipótesis específica.

Los coeficientes de correlación entre la dimensión Derecho al Trabajo de la Variable Límite de Edad que alcanza un  $Rho=0.984$  y la dimensión Prejuicios Sobre la Edad de la misma variable que alcanza un  $Rho=0.943$  frente a la variable calidad de la docencia universitaria, demuestran que la eliminación del límite de edad como causal de



cese permiten conservar el capital humano, lo que favorece la calidad de la docencia universitaria.

### **Conclusiones**

La docencia universitaria, por su influencia en la formación profesional de la persona humana, cumple un rol de gran trascendencia, debido a que impacta directamente en el desarrollo nacional.

De allí la importancia de la responsabilidad del Estado de atender a todas las necesidades de la universidad como centro creador del conocimiento, la ciencia y la tecnología.

La universidad, reconocida como la Academia, orienta su acción con una visión de futuro, para lo cual requiere que quienes forman parte de ella, desempeñen sus funciones con la mayor calidad. Como sabemos, la formación profesional en las universidades públicas tiene un alto costo para el erario nacional de manera que debe velarse por lograr los niveles de desempeño más altos.

En ese aspecto el recurso más importante está constituido por los docentes, quienes a través de una larga carrera y su permanente perfeccionamiento son capaces de dotar al país de profesionales competentes.

Se debe tener en cuenta que el ejercicio de la docencia universitaria involucra tanto deberes como derechos para los profesores. Uno de esos derechos está vinculado al ejercicio de la cátedra en condiciones de autonomía y de libertad de pensamiento, pero también de ejercer su labor en tanto su salud física y mental lo permitan.

De allí que la eliminación del límite de edad como causal de cese constituya una valiosa decisión del legislador a favor del país, porque permite mantener un invalorable capital humano de probada calidad y trascendencia académica.

Sin embargo, la reforma resulta incompleta, debido a que no se ha previsto en la ley los mecanismos que permitan el acceso de nuevos docentes y la forma en que se dará la carrera docente a para los docentes jóvenes.

### **Referencias bibliográficas**

AVSI, ICU, Monserrate (2008) *Proyecto Capital Humano, recurso para el desarrollo. La experiencia en el mundo de tres ONG italianas. Itascabili 8. Perladidacttica*. Los libros de bolsillo para la didáctica. Milán.

- Bedregal, N. (2021) *Innovación en docencia universitaria usando MOODLE*. Editorial de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Arequipa.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA (2019) *Docencia universitaria en América Latina. Ciclos Básicos y Evaluación. Estudio de Casos*. Colección Gestión Universitaria. Santiago.
- Cuya, D. (2017) *La gestión de la diversidad generacional docente y sus desafíos frente al trabajo en equipo: un estudio de caso*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. PUCP. Lima.
- Defensoría del Pueblo (2017) Informe de Adjuntía N° 24 - 2017 - DP/AAE. Sobre el límite de edad como causal de cese del ejercicio de la docencia en las universidades públicas. Lima.
- Giménez, G. (2005) *La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe*. Revista de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) 86, agosto de 2005.
- Grijalva, A. & Contreras, M. (2022) *Docencia universitaria y compromiso académico. Evaluación desde la percepción estudiantil en una IES mexicana*. Revista de Docencia Universitaria, Vol 20 N°2, Julio-diciembre, 2022,
- Gros, B. & Martínez, M. (2020) *La función docente en la educación superior*. En: Turull, M. (Coord.) *Manual de docencia universitaria*. Colección Educación universitaria. OCTAEDRO - IDP/ICE, UB. Barcelona.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2021) *Perú: Estado de la población en el año del Bicentenario, 2021*. Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales. Lima.
- Martínez, C. (2017) *Análisis de la formación psicopedagógica del docente universitario en el Departamento de Construcción, de la Facultad de Ciencias e Ingeniería, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (UNAN-MANAGUA), durante el II Semestre del año 2016*. Tesis para obtener el título de Máster en “Formación de Formadores de Docentes” en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO % Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016) *Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997)* Con un prólogo y un guía del usuario revisados, 2016. Primera edición. Ginebra.

- Ortega, L. & Suárez, Y. (2021) *Apreciaciones de los profesores de posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes frente a los fundamentos del Proyecto Educativo Institucional UNAB a la luz de los grupos generacionales*. Proyecto de grado para optar al título de Magister en Educación. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Pagés, T. et al., (2022) *Máster en Docencia Universitaria para Profesorado novel: de la formación a la innovación*. Revista de Docencia Universitaria, Vol 20 N°2, Julio-diciembre, 2022
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2020) // *Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*, aprobado por acuerdo de Consejo Directivo N° 09-001-2020 el 10 de enero 2020. Lima.
- UNESCO (1998) *Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior*. Revista Educación Superior y Sociedad. Vol. 9, N°2, Caracas.
- Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum (2020) *Relevo Generacional Docente de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum: “Una mirada hacia el estudiante”*. Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2017) Resolución Rectoral N° 06746-R-17, del 30 de noviembre de 2017, que aprueba el *Reglamento de evaluación del desempeño docente por estudiantes*. Lima.
- Valenzuela, J. (2017) *TIC en la profesionalización docente: necesidades formativas y de contexto identificados en un curso de didáctica universitaria*. Tesis de Maestría en Investigación Científica con Énfasis en Métodos Cualitativos y Cuantitativos. Universidad Autónoma de Asunción.
- Villalobos, G. & Pedroza, R. (2009) *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Tiempo de Educar, vol. 10, núm. 20, julio-diciembre, 2009, pp. 273-306. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.