



**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**ALCANCES DEL ARTÍCULO 84 DE LA LEY  
UNIVERSITARIA QUE REGULA EL LIMITE  
DE EDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**

**PERÚ -2017**

**Autor:**

**Vásquez Mestanza Yosely Seyde**

**Asesor:**

**Cardozo Quinteros Marlene Elizabeth**

**Línea de investigación:**

**Derecho Público**

**Pimentel - Perú**

**2017**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**  
**ALCANCES DEL ARTÍCULO 84 DE LA LEY**  
**UNIVERSITARIA QUE REGULA EL LIMITE DE**  
**EDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**  
**PERU - 2017**

---

Vasquez Mestanza Yosely Seyde

Autor

---

Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas

Presidente de Jurado

---

Mg. Jorge Napoleón Vílchez Castro

Secretario (a) de Jurado

---

Abg. José Samillán Carrasco

Vocal/Asesor de jurado

## INDICE

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
<i>RESUMEN</i> .....	7
<i>ABSTRACT</i> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>1.1 Situación Problemática</b> .....	12
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	14
<b>1.3 Hipótesis</b> .....	15
<b>1.4 Objetivos</b> .....	15
<b>1.4.1 Objetivos General</b> .....	15
<b>1.4.2 Objetivos específicos</b> .....	15
<b>1.5 Justificación</b> .....	15
<b>1.6 Antecedentes de investigación</b> .....	16
Nivel Internacional.....	16
A Nivel Nacional.....	20
A Nivel Local .....	29
<b>1.7 Marco teórico</b> .....	32
<b>1.7.1 teorías relacionadas con el tema</b> .....	32
1.7.2 Principios Relacionados con el Tema .....	37
1.7.3 Conceptos relacionados con el tema .....	42
1.7.4 Bases Jurídicas .....	70
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	81
<b>2.1 Tipo y diseño de la investigación</b> .....	81
<b>2.2 Métodos de investigación</b> .....	81
<b>2.3 Población y muestra</b> .....	81
<b>2.3.1 Población</b> .....	81
<b>2.4 Variables y operacionalización</b> .....	82
<b>2.4.1 Variable Independiente</b> .....	82
LEY UNIVERSITARIA 30220 (Art. 84) .....	82
<b>2.4.2 Variable Dependiente</b> .....	82
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	84

2.5.1	Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	84
2.5.2	Técnicas de procesamiento de datos .....	84
2.6	Validación y confiabilidad de instrumentos.....	84
<b>3</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>85</b>
3.5	Edad promedio de los docentes universitarios de la Universidad Pedro Ruiz Gallo .....	85
3.6	Conocimiento de la ley universitaria.....	86
3.3.	Conocimiento del límite de edad (cese) .....	87
3.4	Modificatoria del artículo 84 de la ley universitaria .....	88
3.5.	Ampliación del límite de edad en docentes universitarios de las universidades públicas.....	89
3.6.	Docentes con una edad avanzada en el ejercicio de la docencia .....	90
3.7.	Deficiencias físicas y psicológicas del personal docente con una edad avanzada .....	91
3.8	Derecho al trabajo de docentes jóvenes .....	92
3.9.	Beneficios otorgados por la reciente modificación del artículo 84 .....	93
3.10.	La edad es un impedimento para trabajar.....	94
3.11.	Ámbitos para ubicar a docentes que se encuentren aptos.....	95
3.12.	Lugar de desempeño Laboral de los docentes Universitarios .....	96
3.13.	Ejercicio de la docencia universitaria hasta los setenta y cinco años .....	97
3.14.	Elaboración de productos acreditable.....	98
3.15.	Opinión referente a la edad de jubilación (cese) .....	99
<b>4</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>100</b>
4.5	Discusión de resultados .....	100
<b>5</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>103</b>
6.	RECOMENDACIONES .....	104
7.	REFERENCIAS .....	105
	ANEXO N <sup>o</sup> 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	107
	ANEXO N <sup>o</sup> 2: CUESTIONARIO .....	108
	ENCUESTA.....	108
	ANEXO N <sup>o</sup> 3: CUADRO DE EDAD DE DOCENTES .....	111

## **DEDICATORIA**

A:

Dios por darme vida, salud y por guiarme por el buen camino, por ser la luz que ilumina mi vida, que con su bendición estoy logrando mis metas trazadas.

Mis queridos padres: Leonila y Salomón por haber estado siempre a mi lado brindándome su apoyo económico y moral, ellos fueron mis primeros maestros que desde muy pequeña me inculcaron sus mejores enseñanzas y consejos para hacer de mí una mejor persona y una excelente profesional.

Mi hermano Máximo, por el apoyo brindado en el transcurso de mi carrera universitaria, por ser un gran ejemplo; quien me enseñó que con el trabajo y perseverancia se encuentra el éxito profesional.

Mi esposo Eyder por su apoyo incondicional, por sus palabras y confianza, por su amor y por tiempo brindado para poder desarrollarme como profesional.

A mi pequeño hijo Yeremitt por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme día a día y así luchar para que la vida nos depara un futuro mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

**A:**

Dios, por habernos dado vida, Salud y sobre todo por haberme dado una hermosa familia.

# ALCANCES DEL ARTICULO 84 DE LA LEY UNIVERSITARIA QUE REGULA EL LIMITE DE EDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

PERÚ -2017

## SCOPE OF ARTICLE 84 OF THE UNIVERSITY LAW THAT REGULATES THE AGE LIMIT IN UNIVERSITY TEACHERS PERU -2017

Yosely Seyde Vasquez Mestanza<sup>1</sup>

### **RESUMEN**

*La presente investigación tuvo como objetivo, Analizar los alcances del artículo 84 de la ley universitaria que regula el límite de edad de los docentes universitarios. la reciente modificación del artículo 84 de la ley universitaria valora y respeta el trabajo de estos catedráticos, se aplicó una metodología del tipo descriptiva, con diseño no experimental - transversal, bajo un enfoque cualitativo, contando con una población conformada por los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, habiendo seleccionado 20 docentes. Se utilizó como instrumento el cuestionario, estuvo conformado por quince (15) preguntas. Se aplicó con la finalidad de conocer y analizar la situación de los docentes universitarios que sobre pasan los setenta años. El fundamento de esta investigación tiene como problema lo siguiente: ¿Es adecuada la regulación respecto a la edad para el ejercicio de la docencia universitaria?, Se llegó a tener conocimiento que para el ejercicio de la docencia universitaria la edad no es un impedimento, ni mucho menos un obstáculo para brindar cátedras a la comunidad estudiantil, lo fundamental es tener vocación educacional. La reciente modificación está muy bien planteada porque valora y respeta esta grandiosa labor que desempeñan los educandos, ya que ellos son la base fundamental del desarrollo de la comunidad estudiantil. La información se procesó mediante tablas y gráficos estadísticos, los proceso y análisis permitieron que las variables se relacionen, las cuales son: la ley universitaria N°30220 y el límite de edad en docentes universitarios.*

**Palabras claves:** capacidad, desempeño, experiencia y vocación.

---

<sup>1</sup> Adscrita a la Escuela Académica de Derecho pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Perú, email:vmestanzay@crecer.uss.edu.pe.

**SCOPE OF ARTICLE 84 OF THE UNIVERSITY LAW THAT  
REGULATES THE AGE LIMIT IN UNIVERSITY TEACHERS  
PERU -2017**

**ABSTRACT**

*The objective of this research was to analyze the scope of article 84 of the university law that regulates the age limit of university teachers. Since with the recent modification of article 84 of the university law the work of these professors is valued and respected, a methodology of the descriptive type was applied, with a non - experimental - transversal design, under a quantitative approach, counting on a population formed by the teachers of the law course of the National University Pedro Ruiz Gallo, having selected 20 teachers. The questionnaire was used as an instrument and consisted of fifteen (15) questions. It was applied in order to know and analyze the situation of university professors who are over seventy years old. The research foundation was based on the following problem: Is the regulation regarding age appropriate for the exercise of university teaching? It became known that for the exercise of university teaching age is not an impediment, much less an obstacle to provide chairs to the student community, the fundamental thing is to have an educational vocation, the recent modification is very well posed because it values and respects this great work that the students do, since they are the fundamental base of the development of the student community. The information was processed through tables and statistical graphs. The process and analysis allowed the variables to be related, which are: the university law N ° 30220 and the age limit in university teachers.*

**Keywords:** *capacity, performance, experience and vocation.*

## INTRODUCCIÓN

La docencia universitaria de las universidades públicas y privadas se encuentra regulada por la Ley Universitaria N° 30220 y el estatuto que regula las funciones académicas, dentro de esta normatividad se encuentra el límite de edad de los docentes universitarios, específicamente en el artículo 84 de la mencionada ley, que establece que los docentes universitarios serán cesados al cumplir los setenta años.

Pero recientemente el día diecinueve de octubre del año en 2017, el artículo 84 fue modificado mediante un acuerdo por unanimidad del congreso de la república se amplió el límite de edad hasta setenta y cinco años.

Esta investigación tiene como objetivo general Analizar los alcances del artículo 84 de la ley universitaria que regula el límite de edad de los docentes universitarios. Anteriormente este artículo vulneró uno de los derechos fundamentales como lo es el derecho al trabajo, a pesar de estar establecido en la norma legal no se respetó este derecho, es por ello que un sinnúmero de docentes que oscilaban entre los 70 años a más fueron cesados a pesar de haber tenido la capacidad, voluntad y vocación para seguir dando cátedras universitarias, pero gracias a la reciente modificación se logró ampliar el límite de edad, la presencia de estos excelentes maestros en instituciones públicas y privadas es un honor porque cuentan con muchos años de experiencias, vivencias profesionales, las cuales son muy importantes para la formación de los estudiantes.

Mediante esta investigación se ha logrado descubrir que la labor de un docente es la base fundamental para la formación de la ciudadanía, los catedráticos tienen vocación y satisfacción personal para enseñar; a nivel internacional existen un gran grupo de profesores Universitarios galardonados, que tienen más de setenta años como lo es el caso del profesor David J. Thouless de la Universidad de Washington, quien ganó el premio Nobel de física a sus ochenta y dos (82) años y el otro galardonado en esta misma área es el profesor Michael Kosterlitz de setenta y cuatro (74) años, académico activo de la Universidad de Brown en Estados Unidos, otro ejemplo a nivel nacional es el escritor peruano Mario Vargas Llosa quien obtuvo el premio Nobel en literatura. Está demostrado que la edad no es impedimento para seguir ejerciendo la docencia universitaria

El presente trabajo se ha enfocado en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, principalmente en los docentes de la Carrera de Derecho, se tuvo como muestra 20 docentes universitarios,

se ha elaborado 15 preguntas que fueron una base fundamental para la elaboración del trabajo.

Para complementar la investigación se ha tenido en cuenta varios antecedentes los cuales son los siguientes: Gallárraga (2014), en su tesis titulada “La jubilación obligatoria de los docentes universitarios: una violación al Derecho constitucional de Trabajo y un Despido injustificado legal en el Ecuador”, señala que la problemática se origina por la jubilación obligatoria de los docentes universitarios; Es por ello que la labor docente es como una columna vertebral que conlleva al estudiante a lograr una formación profesional con conocimientos que son capaces de construir un país productivo y con más oportunidades; así mismo García (2008) en su tesis “La relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, según la opinión de los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional de Federico Villarreal”, menciona que la ejecución curricular es un factor muy importante, que contribuye en la calidad de la educación, esto quiere decir que se busca mejorar el bienestar, y a la vez cumplir exigencias, para llegar a los parámetros planteados y lograr que los estudiantes puedan aprender y desarrollar nuevas habilidades, destrezas siempre con el apoyo y orientación del personal docente, Ávila (2009) en su tesis “Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP” señala que la docencia universitaria en estos tiempos es una necesidad, debido a que cada día se requiere profesionales competitivos en la investigación y enseñanza con la finalidad de que los futuros profesionales al momento de egresar se desenvuelvan en este mundo competitivo. El objetivo principal fue crear una herramienta de evaluación para determinar el nivel de los docentes, plantea aplicar evaluaciones para medir la calidad de educación con la finalidad de medir la calidad de enseñanza y así mejorar e implementar nuevos mecanismos educativos, Piscocoya (2012) señala en su tesis “La jubilación un estudio de representación del adulto mayor”, la actividad laboral se devalúa con el devenir del tiempo debido a ello se suscitan ciertos estereotipos como la incapacidad de los trabajadores mayores de edad, la sociedad se enfoca principalmente en la productividad – Juventud, esto genera angustia en trabajadores con una edad avanzada, les afecta emocionalmente. El estado ante ello debería proteger los derechos del trabajador siempre y cuando el trabajador este en las condiciones y aptitudes para seguir trabajando, en algunas oportunidades las empresas despiden a sus trabajadores no habiendo ninguna justificación o motivo para

dejarlos sin un puesto de trabajo, Ortiz (2016) en su tesis titulado “Gestión de calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 aplicación de Juanji-2016” señala que la gestión administrativa contribuye con la calidad educativa de las instituciones públicas, es necesario la implementación de valores para mantener a la gestión administrativa, con la finalidad de mejorar los programas administrativos para impulsar el desarrollo de los estudiantes, pero siempre y cuando se cuente con la presencia de un personal docente activo y que sepa desempeñarse en sus funciones para que así se logre el desarrollo educativo en los estudiantes.

La reciente modificación valora y respeta la labor docente, les brinda la facultad a los maestros de seguir trabajando ya que con la experiencia y el conocimiento logran un gran prestigio como profesionales.

# **ALCANCES DEL ARTICULO 84 DE LA LEY UNIVERSITARIA QUE REGULA EL LIMITE DE EDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS - PERÚ -2017**

## **1.1 Situación Problemática**

La docencia universitaria se encuentra regulada por la ley N° 30220 y el estatuto que regula las funciones académicas, dentro de esta normatividad se encuentra el límite de edad de los docentes universitarios, específicamente en el artículo 84, que establece que los catedráticos serán cesados al cumplir los setenta años; pero recientemente fue modificado y se amplió el límite de edad hasta setenta y cinco años. Dicha modificación permite que los docentes no sean apartados de sus puestos de trabajo, anteriormente el artículo 84 vulneraba el derecho al trabajo de los maestros, era discriminatorio porque solo se basaba en la edad para despedirlos y cesarlos, como bien se sabe el perfil de un docente universitario está asociado a una imagen de docencia deseable, contextualizada, y a la vez tiene un devenir educativo, histórico, marcado por el modelo institucional legislativo; que transmite a través de sus cátedras educativas nuevos conocimientos obtenidos por el gran interés de investigar y enseñar a la comunidad universitaria, pero sin embargo el mencionado artículo no valoraba esta ardua labor.

Mediante la ley N° 30697 el artículo 84 de la ley universitaria 30220 fue modificada, en su artículo Único señala que la edad máxima para el ejercicio en la universidad pública es setenta y cinco años, esta modificatoria es aceptable porque no vulnera el derecho al trabajo.

Hoy en día los docentes universitarios, son trabajadores y están sujetos al régimen laboral que corresponde a la naturaleza de su empleador: el público si prestan servicios a una universidad nacional y el privado si brindan servicio a una universidad particular, ambas instituciones universitarias cuentan con una normatividad que es la mencionada ley universitaria, la cual regula funciones, que busca mejorar el sistema educativo.

Si bien es cierto en la región Lambayeque existe una universidad pública y a la vez existen doce universidades privadas que cuentan con docentes universitarios con más de setenta años de edad, que vienen ejerciendo la docencia, como es el caso de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que cuenta con excelentes docentes.

En países vecinos el límite de edad para docentes universitarios es hasta:

### **Colombia**

Límite de edad de los docentes universitarios del país de Colombia se encuentra regulado dentro de la ley 344 - 1996 que fue modificada mediante la ley 1821 modificatoria reciente que prevé que los docentes próximos a jubilarse podrán ocupar cargos hasta por diez años más de edad, esto quiere decir que los catedráticos seguirán enseñando hasta los ochenta (80) años de edad. Con esta ampliación de la jubilación se aprovecha la capacidad intelectual de que pueden aportar los catedráticos, para así fortalecer la educación universitaria. En este país las universidades tienen un estatuto profesoral en donde está incorporado la figura de la tenencia del cargo, que es otorgado a todos los docentes que hayan alcanzado las mayores categorías de la institución y que hayan sido evaluados. Todo ello les corresponde a catedráticos asociados con más de 25 años de vinculación laboral y también con más de 15 años en la carrera profesoral.

### **Argentina**

La docencia universitaria en Argentina se encuentra regulada por la ley N° 26508 del personal docente de las universidades públicas nacionales, Jubilaciones y Pensiones, fue promulgada el 20 de agosto del año 2009, en su artículo 1 señala los requisitos para que un docente pase a formar parte como jubilado, esta norma legal establece que los catedráticos serán cesados al cumplir setenta (70) años de sus funciones y al tener veinticinco (25) años de servicios universitarios docentes, de los cuales diez (10) como mínimo continuos o discontinuos, y para los más sectores de trabajo la edad mínima para ejercer el trabajo es haber cumplido los sesenta (60) años de edad en el caso de las mujeres y sesenta y cinco (65) años de edad varones.

### **Ecuador**

La jubilación universitaria se aplica mediante el Reglamento de la Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior Universitario, en su artículo 77 establece que la jubilación se da a partir de setenta (70) años de edad, los educadores deberán de contar como mínimo con 120 aportaciones mensuales para ser jubilados.

## **Bolivia**

La normatividad bolivariana recientemente ha sido modificada, pero en el ámbito del sistema de pensiones denominando Ley de Pensiones a la Asamblea Legislativa N° 985 que reestructura el sistema de la jubilación que regía desde 1996, en esta modificatoria se establece la disminución de edad de los trabajadores siendo anteriormente la edad de jubilación sesenta (60) años cambiado a cincuenta y ocho (58) años; los docentes universitarios en el país de Bolivia son cesados al cumplir sesenta y cinco (65) años, siendo una edad máxima para la terminación de laboral, salvo que el docente continúe laborando, es decisión de las autoridades competentes como el consejo universitario quien se pronunciara mediante una resolución motivada fundamentando las excepciones. El apartado mencionado anteriormente se encuentra establecido en el artículo 84 del Reglamento del Régimen Académico de docente de la Universidad, en este país la expectativa de vida para la población es sesenta y tres (63) años para los varones y sesenta y ocho (68) para las mujeres.

## **Brasil**

La jubilación universitaria en este país se aplica a partir de setenta (70) años de edad, así lo establece la normatividad jurídica que regula la Ley de Educación Superior. Sin embargo recientemente en este vecino país se ha establecido el Decreto N° 1037, que señala que a partir del 21 de junio del presente año los cesantes que se encuentren gozando de una pensión de jubilación y que aún no hayan cumplido la edad de retiro forzoso que es de setenta (70) años, pueden reintegrarse al servicio de las funciones públicas universitarias no teniendo un límite de edad.

### **1.2 Formulación del problema**

Por consiguiente se ha planteado la siguiente pregunta:

¿Es adecuada la regulación respecto a la edad para el ejercicio de la docencia universitaria?

### **1.3 Hipótesis**

La capacidad intelectual de un docente universitario no se termina con el devenir del tiempo más bien se fortalece el conocimiento y la experiencia.

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivos General**

Analizar los alcances del artículo 84 de la ley universitaria que regula el límite de edad de los docentes universitarios.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar los beneficios de la reciente modificación del artículo 84 de la ley universitaria.
- Describir la situación actual de los docentes mayores de 70 años en las universidades
- Demostrar que la edad avanzada genera cierta experiencia en el docente el cual puede ser extraordinario y líder investigador en cada escuela profesional.

### **1.5 Justificación**

La reciente modificación del artículo 84 está muy bien planteada, porque protege el derecho al trabajo, al seguir brindando oportunidades a los catedráticos, ya que ellos entregan alma, vida y corazón a sus labores académicas con la única finalidad de brindar los mejores conocimientos a la comunidad estudiantil. Si no se hubiese ampliado el límite de edad un sinnúmero de docentes hubieran sido cesados, y la educación hubiera sufrido una desestabilidad educativa.

Sería factible que sean reubicados en áreas para Formar escuelas con la gente joven, círculos de estudios, asesoramiento de trabajos de investigación (tesis), ya que ellos son docentes con una amplia trayectoria de conocimientos y experiencias, para orientar, guiar, impulsar la investigación y desarrollo de futuros profesionales. El docente universitario es la persona que imparte conocimientos, es la base fundamental para la formación del estudiante, cada día, cada año los maestros se esfuerzan por inculcar sus mejores

conocimientos, experiencias. Lo cual deberían de ser aprovechados por estudiantes que se encuentran en proyecto de investigación de tesis.

## **1.6 Antecedentes de investigación**

Para fundamentar mejor este trabajo de investigación se ha buscado diversas tesis internacionales, nacionales y locales que son las siguientes:

### **Nivel Internacional**

Gallárraga (2014), en su tesis titulada “La jubilación obligatoria de los docentes universitarios: una violación al Derecho constitucional de Trabajo y un Despido injustificado legal en el Ecuador 2014”, para optar el Grado Académico o Título Profesional de Abogada en la Universidad de Las Américas concluye señalando que la problemática se origina por la jubilación obligatoria de los docentes universitarios; la educación universitaria es un ente fundamental para el desarrollo de una sociedad, desde allí se forman los profesionales que contribuyen para el desarrollo de un país. Es por ello que la labor docente es como una columna vertebral que conlleva al estudiante a lograr una formación profesional con conocimientos que son capaces de construir un país productivo y con más oportunidades.

La docencia universitaria es una noble tarea de enseñar que se encuentra consolidada a través de sus conocimientos y experiencias, pero a pesar de ello todos los catedráticos se encuentran afectados y a la vez vulnerados por las normas establecidas en Ecuador, que se encuentran previstas en el artículo 77 del reglamento de la carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior que dispone que el personal académico titular de las universidades públicas que han cumplido los requisitos de las leyes de seguridad social y han alcanzado los 70 años de edad tendrán que retirarse de sus labores y deberes para acogerse a la jubilación obligatoria.

Siendo la docencia universitaria un factor esencial en los centros de educación superior esta se encuentra afectada por una disposición transitoria que establece que los profesores del nivel superior que se acojan a tal jubilación en el periodo 2014, serán beneficiados económicamente incentivando a los docentes próximos a jubilarse a optar por esta opción y dejar sus puestos de trabajo, esto desnivela la educación ecuatoriana.

Ante esta problemática de la jubilación obligatoria el autor señala que se está vulnerando el principio a la igualdad, a pesar de que se encuentra contemplado en la constitución ecuatoriana, pero aun así este principio está inmerso en las diversas formas de convivir en ciudadanía, específicamente cuando esta norma indica que todos los ciudadanos ecuatorianos son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades; a pesar de lo normado no se está cumpliendo en este caso de los catedráticos universitarios que hayan cumplido los setenta años, ellos son jubilados a la fuerza porque así lo dispone el reglamento y escalafón universitario, se podría decir que se está incurriendo en una discriminación por motivo de edad, sin tener en consideración los años de experiencia, sabiduría brindados a sus estudiantes, pero a pesar de ello no son valorados.

La jubilación obligatoria es una incompatibilidad jurídica porque existe una contradicción entre el sistema educativo y está generando ciertas represiones éticas y sociales. Finalmente concluye que: el principio de igualdad contemplado en la constitución de la república del Ecuador del año 2008, constituye uno de los componentes básicos de su ordenamiento jurídico tomando en consideración que este país es un estado de derechos y justicia social, motivo por el cual este principio está inmerso en las distintas formas del convivir ciudadano, en especial cuando indica que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Situación que no se estaría cumpliendo con respecto de los profesores universitarios que cumplan 70 años de edad, ya que se consideran jubilados a la fuerza; de conformidad a lo establecido en el reglamento de la Carrera y Escalafón que norma la educación superior del país.

La no discriminación establecido en esta constitución es un elemento paralelo y complementario al principio de igualdad y que sus textos indican que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, entre otros y que toda forma de discriminación será sancionado: sin embargo, al existir un pronunciamiento de obligatoriedad para acogerse a la jubilación los docentes universitarios que tengan 70 años de edad, se estaría incurriendo en este campo de discriminación por motivo de edad, sin considerar que su experiencia puede ser valiosa al transmitir sus conocimientos a la juventud.

La obligatoriedad a la jubilación del profesor universitario ha permitido que un gran porcentaje de ellos se beneficien de este procedimiento el mismo que será hasta diciembre 2014, considerando la compensación económica complementaria en la ley. Dicha separación de docentes, ha ocasionado desfases en el normal desenvolvimiento de sus actividades, en especial en aquellas entidades de educación superior públicas, debido a la ausencia de profesores y a la falta de una planificación oportuna por parte de sus autoridades para cubrir las vacantes producidas por los motivos aludidos.

La Constitución de la República, por un lado protege a las personas y a sus derechos en base a principios establecidos en su texto, por otro lado, leyes y reglamentos que norman la educación superior en este país, obligan a docentes universitarios se jubilen de manera obligatoria, produciéndose una incompatibilidad jurídica.

El mejoramiento de la educación en todos los niveles es una necesidad, en especial aquella de educación superior, por tanto el cambio generacional es saludable para el sistema educativo y la sociedad en general, pero la falta de coherencia jurídica nos hace caer en contradicciones que conllevan repercusiones éticas, sociales y hasta políticas, por la existencia a la jubilación de los docentes universitarios.

Gaviria (2009) en su tesis titulada la “Identidad Profesional de Docentes Universitarios, un estudio exploratorio con estudiantes de maestría en docencia de la universidad de seville”, para optar el grado académico de Magister en Educación en la universidad de San Buenaventura Bogotá, Este trabajo de investigación tuvo como fin identificar los elementos constitutivos de identidad profesional de los docentes universitarios involucrados en la investigación y el conocimiento tanto personal y colectivo, aplicado en el ámbito educativo. A través de esta investigación se logró conocer cómo es que piensa y siente sobre su trabajo como docente universitario, también se dedujeron los atributos, la formación profesional, el ejercicio docente y las expectativas y sobre todo la valoración de la profesión, el lugar en donde desempeña sus labores profesionales, pues a través de ello se busca hacer un acercamiento a la naturaleza de la profesión docente universitaria, con el fin de dar cuenta de los elementos constituidos de identidad profesional; la investigación planteada permitió ratificar el hecho de que los actores, a partir de sus relatos, de sus declaraciones, manifiestan la existencia de la profesión docente, es un hecho de que se contrapone a

la visión de no - profesión, es evidente en la creencia de que “enseñar se aprende enseñando”, ellos consideran de que su visión de la profesión docente es positiva, ya que manifiestan que el docente es todo, se constituye como el pilar de su desarrollo, de su futuro y el fundamento de sus vidas en el aspecto profesional y personal. Los maestrantes consideran esta función de vital importancia en su desempeño, ya que se encuentran involucrados en una cultura, manifiestan que esto se consigue a partir de sus aportes a la formación de nuevos ciudadanos pertenecientes a una sociedad, finalmente el objeto de este trabajo fue la reflexión, es decir la re-significación de la labor que desempeñan los docentes universitarios, y a la vez la valorización de la identidad del “ser” un excelente profesional de educación, por el cual consideraron que el trabajo es el grano de arena que se pone para una sociedad, para que de esa manera se logre una mejor sociedad.

Urbina (2005) “Importancia del Acta Administrativa para el Cese de los Trabajadores Burocráticos”, para optar el Grado Académico o Título Profesional de Licenciado en Derecho en la Universidad del Tepeyac - México, esta investigación tiene como propósito reafirmar que el único tribunal que debe dirimir los conflictos de los trabajadores al servicio del estado, es el tribunal que creó la constitución para ese efecto. Por ello se hace un análisis al acta administrativa, para así determinar las causas que originan la separación del empleo de un trabajador y sirve a su vez para motivar el cese, todo por motivos de incumplimiento a lo normado en el acta o estatuto. Se generó también un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil que contenía normas en donde otorgaba nombramientos a los trabajadores y mencionaba que el retiro de un trabajador solo se llevaría a cabo cuando exista un motivo justificado.

Por consiguiente el incumplimiento a lo normado determinará el goce o no de la permanencia en el empleo; el cual está en la facultad del tribunal federal de conciliación y arbitraje determinar lo acontecido. El objetivo de este trabajo de investigación es conformar un formato tanto para un trabajador de base como para el representante del sindicato correspondiente, toda vez que cuando se presente un acta administrativa a un trabajador, debe citarse previamente, para darle a conocer los hechos que la motivan, para así darle la potestad de que pueda presentar su defensa

con relación a las imputaciones de que es objeto, así mismo se acredita a través del acta administrativa, haciendo las investigaciones correspondientes.

El acta administrativa debe de reunir todos sus elementos para su validez, ya que es el fin último que determina el cese del trabajador, habiéndose tenido en consideración las pruebas pertinentes y justificadas, este documento está conformado por hechos y términos exigidos por la ley, y para obtener mayor veracidad tiene que ser ratificada por sus firmantes, para que se dé la oportunidad de defenderse al trabajador y refutar los motivos de su cese.

### **A Nivel Nacional**

Paiva (2013) en su tesis titulada “Alcances al derecho a la educación gratuita en las universidades públicas” para optar por el grado Académico de Magister en Derecho con mención en derecho constitucional y derechos Humanos, en la Universidad Mayor de San Marcos – Lima, esta investigación tuvo como objetivo hacer un análisis del tratamiento constitucional del derecho a la gratuidad de la educación, como bien se sabe la educación es jurídicamente una ligación y a la vez un deber, así lo establece la Constitución Política del Perú, con la finalidad de proveer el desarrollo y bienestar en la población, mediante oportunidades de estudiar una carrera profesional. Para si fomentar la igualdad y la dignidad de los ciudadanos debido a que la educación es un derecho humano, y sobre todo porque el Perú es un país que se encuentra en proceso de desarrollo.

Es necesario que la educación sea fiscalizada, para determinar la calidad estudiantil de los estudiantes, para evaluar el desempeño de cada uno ellos, con la finalidad de que una vacante universitaria no sea desperdiciada. La mejor forma de inculcar el conocimiento es mediante el ejemplo, ya que la práctica es el criterio de la verdad. La educación superior pública ha estado presente a lo largo de la historia constitucional del Perú siendo ello un anhelo de todas las generaciones para optar por una profesión, mediante la Declaración Universal y el Pacto de los Derechos Económicos, sociales y culturales.

La universidad pública debe hacerse respetar como institución, buscando un continuo desarrollo y mejora, es necesario el apoyo y participación de toda la

comunidad estudiantil para que se trabaje en conjunto. Como ya se dijo la educación universitaria es un derecho de carácter universal. Y debería cumplirse.

Sánchez (2004), en su tesis “Ética y deontología del docente universitario”, para optar por el grado académico de Licenciado en Filosofía en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, esta investigación está enfocada específicamente a una reflexión sobre la ética profesional del docente universitario, este tema abarca espacios de reflexión al espíritu humano, el objetivo de esta investigación es justificar la necesidad de un código de ética para los docentes universitarios. El carácter histórico y social de la sociedad que abarca criterios morales para valorar acciones personales, sociales y políticas todas englobadas en un solo aspecto perfecciona las actitudes del ser humano, que permite la convivencia y el logro de los ideales, al mismo tiempo se puede diferenciar lo bueno de lo malo. Es por ello que el hombre en nuestra actualidad es un hombre que tiene cultura, elabora ideales de vida, normas y leyes permitiendo de esa manera formar su mundo.

El sistema de educación en la actualidad tiene una doble finalidad tanto interna como externa, la interna se encarga de garantizar una correcta práctica ética de la actividad profesional, y la externa se basa en impedir que cualquier persona no apta acceda a realizar actividades que no han sido preparadas, para así garantizar un adecuado servicio a una comunidad estudiantil.

Habiéndose enfocado en los docentes universitarios, que es una profesión, que tiene como finalidad educar a un grupo de estudiantes, las cuales deben de ser brindadas con mucha dedicación, ya que el trabajo profesional presta una importante contribución a la sociedad induciendo a la investigación, enseñanza, capacitación y producción intelectual de cada uno de los estudiantes universitarios. Por consiguiente los docentes universitarios se encuentran amparados por la constitución, la ley universitaria y los estatutos universitarios en donde se manifiesta los derechos y deberes que deben de cumplir, es como una guía, una orientación. La deontología universitaria es el estudio de los deberes y derechos universitario, es la aplicación de los principios morales a la vida del trabajo, a la vida profesional de docente universitario, así mismo se encarga de verificar lo justo, lo apropiado y conveniente de acuerdo a las funciones de los profesionales.

La moral tiene origen antropológico, específicamente de carácter histórico social; las comunidades humanas a través de su historia, han requerido de criterios morales para valorar sus acciones personales, sociales y políticas. La moral, objeto de estudio de la ética, ha sido considerada como gobierno de vida, búsqueda del bien y realización de la felicidad.

La moral surge en el momento mismo en que los hombres se unen para hacer vida social, nace con la sociedad, en el encuentro con otros. Cuando nace la sociedad, la vida en común, es el momento indispensable para darse las reglas de juego, para la convivencia y el logro de los ideales, en ese mismo momento también nace la moral.

El hombre tiene un logos, que le permite diferenciar lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo; diríamos hoy que el hombre tiene cultura, elabora ideales de vida, normas, leyes, que le permite hacer su mundo social y moral. La moral no es un elemento más en la cultura, sino es el elemento dinamizador e integrador de comunidad cultural.

Las universidades son instituciones educativas del nivel más alto cuyos docentes son profesionales que deben respeto a sus respectivos códigos; Además la universidad es un espacio de confluencia con diferentes profesionales, todos tienen como misión la formación integral de los alumnos, tienen una gran responsabilidad frente a la formación de los futuros profesionales que van a prestar servicios a la sociedad en general.

Como todo educador en el ejercicio de su actividad está poniendo en juego tres dimensiones de la existencia: la dimensión social, la dimensión económica y la dimensión personal, si están presentes estos tres elementos entonces podemos decir que realizan sus actividades por amor, es decir, aman lo que hacen. Todo ejercicio profesional influye en la sociedad y a su vez la sociedad influye sobre la actividad profesional, la docencia es un medio de vida, por eso el profesor requiere de un sustento necesario para vivir dignamente. El trabajo profesional presta una importante contribución a la configuración de la identidad del que lo ejerce. Para ser un buen profesor hace falta algo más que calidades pedagógicas, por eso el desarrollo profesional forma parte del proyecto de vida.

García (2008) en su tesis titulada “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, según la opinión de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Federico Villarreal”, para optar el Grado Académico de Magister en Educación en la Universidad Mayor de San Marcos, manifiesta en su trabajo de investigación que la ejecución curricular es un factor que influye en la calidad de la formación profesional universitaria, es decir la calidad es un aspecto fundamental de primer orden que comprende sistemas educativos, así mismo se entiende como calidad universitaria a la condición en que se encuentra una institución superior que exige la sociedad, es decir que busca mejorar su bienestar y cumplir determinadas exigencias para cumplir todos los parámetros planteados, para que así la comunidad estudiantil pueda aprender nuevas habilidades y destrezas, bajo la supervisión de un docente universitario, que constituye un principal factor de calidad del servicio educativo, está en la obligación de portar con un perfil que integre competencias básicas y específicas.

Por consiguiente esto significa en primer lugar que el profesor incorpore la innovación como una exigencia esencial de la tarea formativa del docente, de su propia razón de ser, futuros profesionales que deberán responder no sólo a los retos actuales, sino a los retos del mundo del mañana. “La innovación es el proceso de mejora y optimización de la realidad socio-educativa e interactiva en la que actúan profesores y alumnos. Es una transformación nuclear de pensar, hacer y desarrollar la enseñanza. Por ello, el estilo innovador en el que el formador habrá de situarse será el de impulsor crítico y asesor comprometido con la tarea educativa realizada en las aulas y centros educativos”

El docente debe saber orientar y no simplemente transmitir los valores, los principios rectores de toda existencia humana. No le es posible ayudar a clarificar valores, a quien no tiene definidos sus propios valores y a quien no ha tomado conciencia de su propio proceso de valoración. Esto supone también una gran apertura y comprensión hacia los valores y principios de los demás, sabiendo respetar otros modos de ser y de crear, evitando la imposición de sus propias ideas. Saber ser flexible y a la vez firme en sus propios criterios.

Álvarez (2007) en su tesis “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana”,

para optar por el grado académico de Doctor en la universidad Nacional Mayor de San Marcos, mediante esta investigación señala que los centros universitarios se encuentran pasando diversos déficits como lo es la expansión cuantitativa debido a que las universidades nacionales son desprestigiadas desde los años ochenta hasta la actualidad, las razones es porque no cuentan con un personal adecuado, no cuentan con una adecuada situación económica; esto ha generado que los alumnos opten elegir a las universidades privadas para culminar sus carreras de manera satisfactoria, ellos prefieren pagar sus estudios con la finalidad de desarrollar sus estudios satisfactoriamente sin retrasos huelgas. Por estas situaciones las universidades privadas se han incrementado y las autoridades administrativas de cada universidad deben de brindar una alta calidad, enfocados en los recursos humanos altamente calificados a la infraestructura y equipamiento; otra razón es la crisis financiera que afectó al sector público en especial a las universidades públicas en el rubro de inversiones (infraestructura académica) y remuneraciones (docentes) afectando negativamente su calidad.

Existe un factor muy importante que han dejado de lado al personal docente, ya que ellos son los encargados de guiar y brindar sus mejores conocimientos a sus alumnos, pero aun así ellos no son capacitados, y va generando una falta de interés, y motivación a sus trabajadores docentes por parte de estas entidades, tanto públicas como privadas, esto aspectos impide que el trabajador se sienta satisfecho con la satisfacción laboral por la misma presión laboral, como el exceso del trabajo, los periodos largos de trabajo, remuneraciones muy bajas inapropiadas, provocando así un estrés del personal docentes, todo ello se encuentra relacionado con la conducta relacional.

Las universidades brindan un sinnúmero de facetas que el profesor se sienta satisfecho y a las ves insatisfechas generando una presión laboral, estos actos afectan las relaciones académicas y personales del docente. A través de investigación se busca que las autoridades administrativas universitarias tomen en cuenta nuevas políticas orientadas a comprender, a mejorar la administración de las universidades, y generar programas de promoción, motivación para los docentes y así disminuir las fuentes de presión laboral e incrementar.

Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima metropolitana, lo que quiere decir que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral.

Ávila (2009) en su tesis "Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP" para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Mayor de San Marcos, hace mención que en la actualidad el desempeño de los docentes universitarios, es una necesidad, que las universidades solicitan profesionales competitivos involucrados en la enseñanza, la investigación y el desempeño hacia sus estudiantes universitarios, es así que se requiere de una mejor formación académica y científica para que así los futuros profesionales egresados de cada institución superior puedan desenvolverse eficientemente en el mundo competitivo y globalizado,

El autor en esta tesis plantea como objetivo principal crear una herramienta de evaluación del desempeño docente, para mejorar la calidad universitaria, se plantea que debe de ser medida mediante evaluaciones, las cuales hoy en día son consideradas como una actividad muy importante en el aspecto educativo, que tiene como propósito de mejorar la calidad de enseñanza, mejorar el currículo, la implementación de nuevos y mejores métodos de gestión institucional de acuerdo con la modernidad y perspectiva futuras tomando como referencia el entorno y contexto de la realidad. A través de la evaluación tradicional se puede verificar el control de los docentes, las acciones de carácter administrativo.

A través de la investigación planteada se ha llegado a demostrar que el nivel de desempeño actual en los docentes universitarios se encuentra dentro lo permitido, es decir pasan a formar parte de docentes competentes, todo esto debido a que en la actualidad las universidades exigen que los docentes sean más capacitados, competitivos, por la función misma que realizan como educadores que están constantemente sometidos a una valoración por todos los que reciben directamente o indirectamente sus servicios; las valoraciones y opiniones se producen de manera espontánea sobre su competencia o comportamiento estas situaciones de ambigüedad pueden generar a cada docente contradicciones, decisiones inadecuadas e insatisfacción.

La evaluación que es objeto de investigación es una opción que permita los docentes universitarios impulsarse como mejores profesionales, a la vez va combatir recelos, miedos; convirtiéndose en una alternativa para seguir formándose, educándose, preparándose, para disminuir las deficiencias en cada docente. Y es por ello que las evaluaciones tienen que ser justas para que permita valorar el desempeño laboral. Para así mejorar los defesés y tomar decisiones adecuadas en base a los mecanismos.

Ortiz (2016) en su tesis titulado “Gestión de calidad administrativa y su relación con el nivel de desempeño docente en la IE N° 0006 aplicación de Juanji - 2016” para optar por el Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo 2016, teniendo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de gestión administrativa y el nivel de desempeño docente de la aplicación de Juanji. La gestión administrativa contribuye con la calidad educativa de las instituciones educativas públicas, para que pueda ser posible se requiere la implementación de valores, que servir como sostén a la gestión administrativa, y así asegurar el mejoramiento y la efectividad de programas administrativos, para fomentar, promover el desarrollo de jóvenes con un alto nivel educativo, para que enriquezca y promueva el desarrollo tanto personal como social. Pero siempre y cuando dependa del desempeño del personal docente, teniendo en cuenta la aptitud académica y buscar una producción intelectual y científica. Para ello es necesario que se realice autoevaluaciones entre todos los trabajadores con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades para así fortalecer la calidad de Gestión Administrativa y enfocarse hacia una Administración democrática y lograr con el cumplimiento de metas en bien de los estudiantes.

Celi (2016), en su tesis titulada “Ineficiencia de ceses colectivos en la concesiones de empresas del estado de derecho privado”, para optar el Grado o Título Profesional de Abogado en la Universidad de Piura, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar las formas de extensión del vínculo laboral, establecidas el Anteproyecto de la nueva ley general del trabajo, tiene como objetivos específicos: la extinción del vínculo por ceses colectivos y el segundo objetivo proponer una figura de cese colectivo legal y viable con el fin de que no se vulneren los derechos laborales de los trabajadores. La estabilidad laboral es la permanencia y

subsistencia del vínculo laboral dada entre el empleador y el trabajador. Los derechos y obligaciones tanto de una empresa como de un trabajador se encuentran inmersas dentro de nuestra Constitución Política, especialmente en el artículo 22 y 27 que hace mención que toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo, el cual es indispensable, fundamental para el desarrollo y crecimiento personal y la vez profesional ya sea de manera individual o colectiva, para así satisfacer todas sus necesidades.

Por consiguiente el estado debería de proteger los derechos de todos los trabajadores, para evitar que las empresas vulneren este derecho, generando así el despido de un gran número de trabajadores, ya que es un despido colectivo, que genera preocupaciones al trabajador, como por ejemplo ya no recibirá una remuneración mensual, que es el sustento para su familia.

Las empresas hoy en día se acogen a una normativa para despedir a sus trabajadores, vulneran el derecho al trabajo, ya que este es un derecho constitucional de toda persona, se basan específicamente en el estado económico que se encuentra la empresa para así encontrar una causa justa, válida para extinguir el contrato, por lo tanto estas causas son utilizadas por los empleadores para vulnerar el derecho de todos los trabajadores dejándolos así desamparados sin un trabajo con que contar.

A lo largo de la presente investigación se explicó y se detalló la situación laboral jurídica tanto a nivel normativo como jurisprudencial que se encuentra atravesando el Perú, siendo esto unas regulaciones de rigidez laboral, del mismo modo se ha procedido con explicar de manera sucinta cada una de las causales validas de extinción del vínculo laboral establecidas en los artículos 16° y 46° de la LPCL, con la finalidad de hacerles ver la ineficacia normativa existente en materia laboral, pues existe supuestos especiales que no son nuevos, todo lo contrario datan de épocas donde se crearon la regulación laboral vigente pero que ningún momento se ha tomado en cuenta ni siquiera a nivel jurisprudencial.

Con la finalidad de dar mayor celeridad a la economía del país sin afectar al mismo tiempo los derechos laborales de los trabajadores es que se propone crear una nueva causa valida de despido colectivo, pues las actuales no son eficaces, sobre todo refiriendo exactamente a la causa de extinción del vínculo laboral, por causas objetivas

que muy rara vez han sido admitidas por el ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, por el criterio paternalista de esta y por los reiterados intentos fraudulentos de los privados al momento de invocarlas.

Aquino (2012) este autor en su trabajo de investigación “Cese colectivo de trabajo” para optar el Grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se refiere específicamente a la terminación de la relación laboral por causa objetiva, por el cual se encuentra inmersa dentro de la causal de extinción del contrato de trabajo está establecido en el texto único ordenado del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral. En la actualidad existen un sinnúmero de empresas, que están conformadas por trabajadores que día día se esfuerzan por producir más en beneficio de la empresa.

En nuestra actualidad las empresas han encontrado una justificación perfecta para despedir a sus trabajadores, esta es el cese colectivo o despido colectivo, ello se refiere a la terminación del vínculo laboral de un grupo de trabajadores, cuyas consecuencias es la desocupación. Las causas de despido colectivo son: caso fortuito o por fuerza mayor son hechos sucedidos por falta de prevención de un hecho irreversible que no puede ser dominado, controlado por los hombres como lo es un terremoto, son hechos naturales, es por ello que las empresas no pueden seguir trabajando están obligados a cerrar definitivamente el centro laboral; otra causa a la que se atienen las empresas es la crisis económica tanto interna como externa. Ante estas situaciones se amparan estas empresas para aplicar el cese colectivo a los trabajadores estas causas de despido son una situación pasajera, temporal, sobre todo si es un aspecto económico y tecnológico, salvo en los casos fortuitos que son hechos de la propia naturaleza.

El despido o cese colectivo por esta causas ya mencionadas perjudica a muchos trabajadores quienes son el sustento de millones de familias peruanas, como bien se sabe el trabajo dignifica al hombre, es un principio supranacional, es la riqueza que el hombre tiene para satisfacer sus necesidades, se puede decir que es un abuso de derecho por parte de estas entidades; según información estadística el trabajo en nuestro país no se ha incrementado, más bien ha disminuido las oportunidades de

trabajadores allí en donde las autoridades deberían de preocuparse por proteger al trabajador para así disminuir la desocupación laboral.

El autor concluye señalando que: Es verdad, que el cese colectivo de trabajo por causas Objetivas constituye un acto de prescindir de los servicios, uno o varios trabajadores, por despido, dejando sin empleo, creando desocupación y miseria en las familias.

Lo que puede ser considerado un abuso del derecho, y no ser válido en un estado de Derecho. En caso de cese Colectivo por causas objetivas, se puede hacer valer todos los medios impugnatorios que nos franquea la ley, amparados por el debido proceso. El CC (cese colectivo) por causas objetivas se encuentra amparada, por las normas a nivel internacional, por la OIT, en el convenio N° 18 y Recomendaciones. Las causas objetivas, al parecer son comunes en diferentes países latino americanos y procedimentalmente su variación es mínima.

#### **A Nivel Local**

Tuñoque & Vasquez (2017) en su tesis titulada “Estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores administrativos contratados, según el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Lambayeque, Chiclayo 2014, para optar el Grado Académico o Título Profesional de Ingeniero Comercial en la Universidad de Lambayeque, concluye: mediante esta investigación que los trabajadores no se desempeñan bien en sus labores debido a la falta motivación por parte de sus empleados que provoca eficacia y eficiencia, es necesario crear estrategias para medir el desempeño del recurso humano de la empresa MW BUSINESS S.A.C, para mejorar la gestión del recurso humano en el año 2014, así mismo manifiestan que la evaluación del desempeño laboral es una principal herramienta que permite medir los niveles de competitividad, mediante esta investigación se diagnosticó la situación actual de los trabajadores logrando identificar el modelo de evacuación adecuado y moderno,

Al determinar la situación actual de la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la Región Lambayeque se pudo notar que en la institución existen colaboradores medianamente motivados, esto evidenció la necesidad de proponer

estrategias de motivación; debido a que se debe mejorar la motivación laboral en todas sus dimensiones.

Se propuso estrategias de motivación laboral, en donde la primera fue la estrategia motivadora, que permite fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los colaboradores, este se lograra mediante la realización de eventos como actividades deportivas, celebraciones de fechas especiales y cumpleaños de los colaboradores, realización de excursiones, lluvias de ideas, aplicación de un test para la evaluación mutua, proporcionar el mobiliario y equipo adecuado necesario para los colaboradores, al igual que el mantenimiento constante y periódico, que facilite el desempeño eficiente del trabajo, asignara el espacio y distribución del área en el que desempeñara el recurso humano y asegurar el orden e higiene de toda la institución, a fin de contribuir a la buena imagen y funcionamiento de ella. Por otro lado, la segunda comprende las estrategias higiénicas, como incentivos laborales, políticas de recursos humanos y establecer la comunicación en todas áreas y niveles de la empresa. Todo esto permite mejorar el desempeño de los colaboradores administrativos contratados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Lambayeque.

Piscoya (2012) en su tesis “La jubilación: un estudio de la representación del adulto mayor” para optar por el Grado Académico de Magister en Enfermería en la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo señala que con el transcurrir del tiempo nuestra sociedad condiciona a que la actividad laboral sea invalorable al momento de cumplir un límite de edad, se termina el vínculo laboral de una trabajador, actualmente en nuestro país existe un alto índice de trabajadores, ello equivalente a 64, 000 jubilados dato brindado por el instituto de nacional de informática (INEI). Nuestra sociedad se encuentra enfocado principalmente en la productividad-juventud, esta situación preocupante es un punto en contra de la personas con avanzada edad ya que no les permite lograr un estatus y posicionamiento en centros laborales; la jubilación es un gran cambio para la vida de todo trabajador que afecta todas su esferas emocionales, sociales, personales y principalmente familiares, todo esto debido a que ya no se encuentra sujeto ante un empleo, desde este momento empiezan las preocupaciones por que ya no van a tener una remuneración completa para satisfacer todas sus necesidades, ante ello sentirán ciertas actitudes

influenciadas por ciertos estereotipos y conceptos de la misma sociedad, generando así sentimientos de exclusión y rechazado.

La jubilación es considerada como una etapa en donde las personas se encuentran cansadas, no son productivas y no tienen el mayor tiempo libre para desenvolverse en las actividades asignadas, han pasado el límite de edad para trabajar, se consideran que están viejos para seguir trabajando; por consiguiente se hace una valoración negativa, es una falta de respeto para los trabajadores mayores, estos conceptos son generados por las influencias de ideas, mitos y prejuicios que la misma sociedad contribuye a imaginar a la jubilación, debido a estas circunstancias miles de trabajadores pasan a formar parte de los llamados pasivos; es decir son obligados a un reposo forzoso. Según los estudios realizados a los mismos trabajadores mayores jubilados han manifestado que se consideran inútiles sin tener nada que hacer, ellos consideran que pueden seguir trabajando, manifiestan que la edad no es impedimento para seguir ejerciendo sus actividades laborales. La jubilación debe de considerarse como un símbolo social de transición a la vejez, debe ser considerada como un logro social, en donde el estado se comprometa por velar por la calidad de vida durante esta etapa.

La jubilación es una situación de la vida, donde las personas tras el cese absoluto del ejercicio de su profesión ingresan a una nueva etapa, llena de emociones, miedo e incertidumbre; es una situación esperable en la vida de todos los seres humanos, y como llega pasado de los setenta años, crea en las conciencias ciertas ideas, prejuicios, estereotipos y expectativas ante su llegada, debido a que la jubilación representa un símbolo social de transición a la vejez y una alerta para la persona que se encuentra en esta etapa como para la sociedad.

La jubilación no solo debe ser considerada como un “logro social”, sino que el estado y el ciudadano deben comprometerse para asegurar la calidad de vida durante esta etapa, y para ello inicialmente se debe conocer como estas personas se ven representadas ante la sociedad, es así que en esta investigación se muestra las representaciones elaboradas por los sujetos de estudio a partir de procesos cotidianos permitiendo comprender la realidad, teniendo en cuenta que las representaciones son fenómenos específicos que van a revelar no solo la manera de comprender y comunicar, sino también la manera de producir o elaborar una realidad acerca de la percepción de la vida cotidiana.

Estas representaciones sociales de la jubilación se contribuyen y reconstruyen de una forma dinámica donde se entrelazan un conocimiento no conocido en otro más elaborado, partiendo de formas de saberes e ideas ancladas, que influyen transformaciones en el contexto donde se desarrollan, pasando a convertirse en representaciones objetivadas, que ayudan a explicar y clasificar al sujeto.

De esta manera las reacciones negativas no se hacen esperar, y el adulto mayor jubilado siente tristeza, decepción, olvido, engaño, soledad; porque en realidad no está preparado para este cambio en su vida. Socialmente ha perdido el rol que cumplía, su círculo de amigos cambio, sus actividades; por lo general sus opiniones no cuentan y por si fuera poco la familia en su afán de general sus opiniones de protegerlo porque “debe descansar” y “esta mayor”, lo único que genera es que ellos se sientan menos e inutilizables.

Por otro lado, los estereotipos que tiene la sociedad respecto al jubilado, el lidiar día a día con la etiqueta social “que ya están viejos y que no son tan productivos como cuando eran jóvenes, hace que se sientan relegados y se conviertan en un grupo segregado económicamente y socialmente definido por la jubilación y la supuesta improductividad, esto hace muy difícil adaptarse a la nueva circunstancia de vida porque piensan que son un estorbo para sus hijos o sus familiares en general.

## **1.7 Marco teórico**

### **1.7.1 teorías relacionadas con el tema**

#### ***A. Teorías jurídicas explicativas de la personalidad***

Estas teorías se encuentran agrupadas en tres:

##### **- Teorías de la Ficción**

Debido a las razones de índole biológica, filosófica y religiosas implícitas en el término, la persona se identificó con el ser humano, y aun cuando históricamente se reconoció la existencia de personas morales y colectivas, se entendió que solo eran una creación del derecho por necesidades prácticas. La teoría jurídica llamada la ficción, pretende explicar la naturaleza de la personalidad colectiva partiendo del supuesto de que la única persona real es el hombre, por ser la única susceptible de querer tener voluntad de, origen y fundamento de los derechos

subjetivos. Por lo tanto careciendo de los entes sociales de voluntad, era necesario que el derecho supiera, por medio de una ficción, esa voluntad relacionada derecho y las obligaciones distintas de los miembros que los constituyen. Para esta teoría las personas morales o colectivas no son algo real, sin tan solo una ficción legal, pues los seres humanos son los únicos susceptibles de tener una voluntad y consecuentemente ser capaces de derechos subjetivos y obligaciones. El creador de esta teoría fue Savigny quien señala que la sanción de todo derecho es una sanción de la libertad moral inherente al ser racional, y por esto la idea de persona y sujeto de derecho se confunde con la idea de hombre, pudiéndose formular la identidad primitiva de ambas ideas en estos términos: Todo individuo y solo el individuo tiene capacidad de derecho, pero el derecho positivo puede crear artificialmente una personalidad jurídica, por el cual los seres creados ficticios, y que no existen naturalmente con una persona física, sino como fines jurídicos.

#### - **Teoría De Hans Kelsen**

Creador de la teoría pura del derecho, este autor se enfoca en un concepto de persona estrictamente jurídico, se relaciona con el derecho subjetivo que lo identifica con la norma, es decir esta teoría no es más que el derecho objetivo y toda la calidad de un deber y una responsabilidad cuando se establezca una sanción. El derecho subjetivo y el objetivo vendrían a ser lo mismo porque la persona designa un haz de obligaciones, responsabilidades y derechos subjetivos.

Hans Kelsen menciona que la persona es denominada física que acarrea un conjunto de normas, que regula la conducta de un solo individuo, es decir la persona es el soporte de los deberes, de las responsabilidades y de los hechos subjetivos reguladas por las normas, también se puede decir que la persona física, es el punto central de un orden jurídico parcial compuesto por las normas que se aplican a las conductas del mismo individuo.

Para este autor el concepto de persona es una noción elaborada por la ciencia del derecho que carece de existencia real y natural, solo son reales las conductas

humanas y la personalidad siendo estas el conjunto de imputaciones de un conjunto de normas que pueden referirse a un solo individuo.

#### - **Teoría de la Motivación Maslow**

Maslow (1954), La motivación en una persona proviene del comportamiento del ser humano como lo es el actuar y comportarse, deriva del interior en donde todos los seres humano tienen la capacidad de conciencia para discernir las necesidades, según este estudioso menciona que las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide teniendo en cuenta el comportamiento humano, en base a las necesidades del desarrollo y el autodesarrollo.

### ***B. Teorías sobre el ser del Derecho***

#### - **Teorías del Iusnaturalismo**

El Iusnaturalismo es una escuela de pensamiento que señala que el derecho fue creado por los seres humanos mediante normas jurídicas, mediante fuentes del derecho, un derecho superior; como lo es el derecho natural, que está conformado por un conjunto de valores que actúan a favor de la persona y la vez es una guía de actuaciones y decisiones de los agentes del derecho. Se puede decir que el Iusnaturalismo asigna al Derecho Natural en referencia al derecho positivismo que se inspira en los valores contenidos en el derecho natural, si se cumpliera ese requisito no se estaría ante normas jurídicas, sino frente a imposiciones arbitrarias según una autoridad que ejerce el poder de manera ilegítima, ello equivale que no sea cumplido una función jurídica.

Mediante el iusnaturalismo se atribuye al hombre derechos, que están constituidos por valores, que se fundamentan con la conducta del agente que se aplica el derecho a través de sus variadas técnicas, en otras palabras el criterio axiológico debe tener una ponderación en el manejo de aspectos tan importantes como la relación entre las fuentes, la interpretación, la aplicación espacial y temporal de la legislación con la flexibilidad y límites (Rubio, 2009, p.318)

#### - **Teoría de Kant**

Kant es un filósofo alemán, es el primer representante del idealismo y es considerado como uno de los pensadores más importantes de Europa, mediante

esta teoría Kant entendía que el hombre es un ser sensible y racional. La ética Kantiana menciona que el hombre no solo está normado mediante leyes sino que también se basa por sus propias inclinaciones, es decir por su propio ser, por su propia autonomía y voluntad que depende de cómo conducirse hacia el hacer bien las cosas, claro está siempre teniendo la razón, Kant separo las éticas empíricas y formales. La ética es lo práctico y lo verdaderamente moral, ello quiere decir que la buena voluntad se basa en conocimientos empíricos, regidos por órdenes que rigen la vida diaria del hombre.

### ***C. Teorías sobre la inteligencia***

#### **- Teoría sobre la evolución de la inteligencia**

Jean Piaget señala que el conocimiento está compuesto por varias etapas, como la evolución biológica, espiritual y psicológica, así mismo menciona que la inteligencia es una capacidad que poseen todos los seres humanos para poder desenvolverse y realizar acciones en su contorno social; también hace mención que la inteligencia cambia con el transcurso del tiempo, se moldea, modifica, es aplicable y es perfectible. Al igual que todo ser humano la inteligencia se evoluciona, se desarrolla y también mure.

Desde tiempos remotos el hombre empezó a desarrollar sus necesidades de sobrevivencia y así fue marcando las civilizaciones, formando la capacidad de inteligencia que con el transcurrir del tiempo va evolucionando. Piaget desarrolló su teoría basándose principalmente en la inteligencia del ser humano, quien manifestó que la inteligencia es innata al hombre, teniendo esta la facultad de modificar esquemas mentales y brindar una coherencia en el entorno en el que se encuentra.

También Manifestó que la inteligencia y la capacidad se desarrollan cada día, y no existe ningún límite para que pueda desarrollarse.

Lamarck (1829) naturalista francés manifiesto que la vida evoluciona sucesivamente, así como la inteligencia que cada pensamiento cada acción provoca un cambio tanto biológico, filosófico y social.

Darwin (1920) señala que la vida evoluciona a consecuencias de mutaciones del ADN fijadas por la selección natural; son aplicadas al ser humano en cuanto a su capacidad evolutiva del ADN, y ello comprende la evolución cerebral.

- **Teoría Conductista Del Aprendizaje**

Esta teoría brinda importantes aportes a la educación, se encarga de estudiar el comportamiento y la conducta del ser humano.

Watson, Guthrie y skinner (1900) señalan que la psicología es desde un punto de vista conductista, permite estudiar el comportamiento (la conducta), considerando los estímulos y respuestas.

- **Teoría del Conocimiento de David Hume**

Stauder y Baltés (1996) definen la sabiduría como el conocimiento experto en las cuestiones vitales. Una persona sería sabia según esta definición, cuando tiene un mayor conocimiento de los hechos al dirimir situaciones conflictivas, es así que se domina mejores estrategias ante las consecuencias de una toma de decisiones conflictivas, se considera todos los aspectos del entorno estableciendo prioridades o cuando reconoce las inseguridades de la vida para poder salvarlas. Así mismo se ha llegado a demostrar que entre los 29 a 89 años de edad no existe ninguna clase de efectos a la edad. Ya que los jóvenes y los adultos se equiparan por la sabiduría.

La memoria tiene una tradición similar a la inteligencia. Es por ello que la memoria es una base fundamental para formar la identidad y autonomía de cada persona, caracterizándose con las funciones que se realiza como: memorizar, recordar, almacenar conocimientos y experiencias.

A manera de análisis se puede decir que la personalidad del hombre viene evolucionando a lo largo del desarrollo (comunicación oral, vasquez, 2017)

## 1.7.2 Principios Relacionados con el Tema

*1.7.2.1 Principios laborales constitucionales:* Almeida (2007) define a los principios laborales como reglas que informan la elaboración de normas laborales, las cuales sirven como fuentes para solucionar los conflictos laborales, teniendo en cuenta una adecuada interpretación y aplicación. Los contratos de trabajo se encuentran inmersos dentro de la figura de subordinación, dada entre el empleado y el trabajador y se desarrolla a través del derecho constitucional, por consiguiente se tiene que tener conocimiento que los principios contractuales en ningún momento pueden sustituir a las normas laborales, a continuación se detallara cada uno de los principios. Dentro de los principios fundamentales se tiene:

### a). Principio Induio pro operario

Este principio se aplica para subsanar las dudas, vacíos que exista sobre la ley, este principio no se aplica para establecer la remuneración indemnizable ya que para ello existe una norma positiva que establece criterios.

La constitución peruana establece que la interpretación debe de ser favorable al trabajador en caso de que existiese alguna duda sobre el significado o la interpretación de la norma, ya que en algunas ocasiones las normas no son entendidas con facilidad. Con lo referente a esta situación el tribunal constitucional considera cuatro principios que son los siguientes:

- Se tiene una norma jurídica que tiene diversos sentidos
- Dificultad lógico y axiológico de interpretar una norma que es aceptada por el ordenamiento nacional.
- Obligación de aceptar como sentido normativo lo establecido brindando beneficios al trabajador.
- Imposibilidad de aplicar un adecuado significado a la norma.

### b). Principio de irrenunciabilidad

Este principio se refiere al principio de irrevocabilidad o irrenunciabilidad de los derechos provenientes de la constitución, la ley, los tratados de los derechos humanos. La finalidad es garantizar los derechos de todos los ciudadanos; según el tribunal constitucional manifiesta que los derechos

se desprenden de la costumbre y de los convenios, así mismo que la renuncia de una norma se considera nula y no acarrea ninguna ejecución.

**c). Principio de igualdad y mandato de no discriminación.**

**Igualdad de oportunidades**

De acuerdo al tribunal constitucional hace mención que lo igual se manifiesta en dos planos: igualdad ante la ley e igualdad de trato. El primer plano se refiere a que el estado al momento de aplicar la justicia, esta se aplica respetando todos los parámetros correctos; así mismo en el artículo 103 de la constitución política establece que se debe aplicar las leyes no por razón de las personas sino de acuerdo a las cosas. Y con lo referente al segundo criterio se refiere a que el estado al momento de realizar actividades laborales no genera diferenciación alguna, es decir arbitrariamente.

**Mando de no discriminación**

El tribunal constitucional señala que la discriminación es aquella conducta del implicado hacia el trabajador provocando una distinción de una razón inconstitucional, son aspectos por un acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral o al momento de postular a un puesto de trabajo.

**d). Principio de non bis in idem**

Este principio se refiere a que no es posible ejercer la misma potestad sancionadora con relación a los mismos hechos, si sucede esta situación se estaría contraviniendo este principio.

**e). Principio de primacía de la realidad**

Este principio se da con la ruptura del vínculo laboral, es decir cuando el trabajador decide acudir ante el órgano competente para solucionar sus problemas laborales, pasando a tener la denominación de la parte demandada que es el empleador y la parte demandante que viene a ser el trabajador; estas acciones son consideradas debido a que existió un contrato de trabajo, una subordinación, dependencia y permanencia.

**1.7.2.2 Principios fundamentales de los servidores públicos.** Según Vignolo (2009) señala que: “En la doctrina del derecho administrativo existe un consenso, en donde se puede identificar los principios que determinan las características fundamentales del régimen jurídico especial aplicable a los servicios públicos, todo ello sin perjuicio de los desarrollos concretos que se pongan de manifiesto en la normativa legal que regula cada uno de los mencionado servicios, como son: i) igualdad o general, quiere decir que a ningún trabajador se le puede negar el acceso al servicio, ii) la continuidad en la prestación debido al carácter indispensable de los mismos, iii) regularidad que comprende la sujeción del prestador a la regla del servicio y a los estándares de cantidad y calidad exigidos y iv) adaptabilidad del personal a las evoluciones técnicas en la condiciones de prestación de los servicios (p.29).

Estos principios han sido recogidos por la jurisprudencia del tribunal constitucional, así mismo existe una serie de elementos que permiten identificar y caracterizar a un servicio público es por ello que la normatividad reconoce y protege el trabajo ya que es un bien constitucional de primer orden que contribuyen al desarrollo del país. Los mencionados elementos son:

- a) La naturaleza esencial para la comunidad
- b) La necesaria continuidad de su prestación en el tiempo
- c) Su naturaleza e regular es decir, que debe mantener un estándar mínimo de calidad.
- d) La necesidad de que su exceso se de en condiciones de igualdad.

**a). Principio de igualdad o generalidad**

Este principio tiene dos manifestaciones: i) se refiere a la obligación que tienen las empresas operadoras de contratar a los trabajadores, para que las actividades se realicen sin distinción alguna, siempre que esté dispuesta a aceptar las condiciones generales establecidas para el disfrute del servicio, constituyendo una obligación para las empresas operadoras y correlativamente la consagración de un “derecho acceso al servicio” por parte de los interesados, y ii) que el contenido de la relación contractual sea idéntico para cada uno de las categorías de usuarios establecidas, es decir que a los particulares se le dispense igual tratamiento, sin

descremación salvo que se funde la desigual condición o situación, objetivamente se encuentra en cada usuario (p.26)

Francisco Jose Villar Rojas manifiesta que el “Derecho de acceso al servicio” constituye un derecho subjetivo y por tanto es exigible mediante las vías previstas legalmente, en los términos que establezcan las normas que regulan la actividad de las empresas operadoras, o los respectivos contratos y concesión, siempre que el particular cumpla con las condiciones para ser usuario legalmente.

**b). Principio de continuidad**

Implica a la obligación de proporcionar el servicio sin interrupciones en atención al carácter esencial de las prestaciones involucradas que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades colectivas primordiales y de las condiciones materias mínimas que hacen posible el desarrollo de cada persona individualmente considerada, lo que determina que el servicio puede prestarse en forma perenne (p.29).

Este principio se da respecto a la naturaleza de los servicios y de las prestaciones que estos últimos ofrecen a los ciudadanos.

**c). Principio de irrenunciabilidad**

Este principio significa que los Operadores deben realizar las prestaciones a su cargo con sujeción a los modelos o estándares de calidad del servicio que hayan sido establecidas para su funcionamiento, ya sea en los respectivos marcos regulatorios o en los contratos de concesión, con la finalidad de garantizar la calidad de prestaciones.

El objetivo del principio de regularidad es que los usuarios no deben perjudicarse, ni las necesidades colectivas versen insatisfechas, por circunstancias anómalas o disfuncionales imputables al operador que determinen deficiencias o el mal funcionamiento de las acciones que forman parte del servicio público. (p. 30)

**d). Principio de mutabilidad o estabilidad a las condiciones técnicas**

Implica la obligación para los gestores de prestar los servicios en las mejores condiciones técnicas posibles incorporando las innovaciones

tecnológicas propias del progreso del servicio para que las prestaciones suministradas a los usuarios respondan a un nivel óptimo de satisfacción de los intereses de la colectividad (p.30)

**1.7.2.3 Principios del derecho al trabajo.** Neves (2009) señala que los principios son directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa.

**a). Principio de Irrenunciabilidad:**

Los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la constitución; Es decir todo pacto en contrario es nulo porque así lo establece la Constitución Política del Perú. Este principio prohíbe que los actos de disposición titular de un derecho recaigan sobre derechos originales en normas imperativas y sanciona la trasgresión de esta regla.

**b). Principio in dubio pro operario:**

Es la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se aplica lo que es más favorable al trabajador.

**c). Principio de Igualdad:**

El trabajo es objeto de protección, sin discriminación alguna y dentro de su régimen de igual trato.

**d). Principio de Retroactividad:**

Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal laboral o tributaria, cuando es más favorable al reo, trabajador o contribuyente. (p. 72).

**1.7.2.4 Principios de la Educación.** La educación peruana considera a la persona como un agente primordial del proceso educativo, por el cual se sustenta mediante los siguientes principios:

- a) **La ética:** inspira una educación promotora de valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia que fortalecen la conciencia moral individual, y a la vez hace a una sociedad más responsable.

- b) **La equidad:** este principio garantiza la igualdad de oportunidades, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.
- c) **La inclusión:** tiene como finalidad incorporar a las personas con discapacidad, grupos sociales, excluidos, marginados y vulnerados; especialmente en zonas rurales en donde muchas veces existe discriminación por raza, sexo o etnia. Mediante este principio se logra la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.
- d) **La calidad:** brinda condiciones adecuadas para la educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.
- e) **La democracia:** se encarga de promover el respeto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, permitiendo así la participación ciudadana y el reconocimiento de la voluntad popular, contribuyendo así a la tolerancia mutua entre las relaciones del país.
- f) **La interculturalidad:** hace referencia a la riqueza cultural, étnica y lingüística del país, mediante este principio se reconoce y respeta las diversas culturas así como también el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje que sirve para interrelacionarse con las demás culturas del mundo.
- g) **La conciencia ambiental:** este principio se encarga de motivar el respeto, cuidado y conservación del entorno natural, lo cual es una garantía para el desenvolvimiento de la vida.
- h) **La creatividad y la innovación:** este principio se encarga de remover la producción de nuevos conocimientos en todos los campos como en el saber, el arte y la cultura.

### **1.7.3 Conceptos relacionados con el tema**

Para tener una mejor conceptualización es necesario empezar definiendo términos y conceptos fundamentales:

#### ***1.7.3.1 Regímenes laborales***

##### **A. Lo Público y/o Privado en el Derecho del trabajo**

Anacleto (2012) señala que: “Existen concepciones abandonadas, en donde el derecho del trabajo es considerado esencialmente como derecho público, así

mismo existe tesis que defienden la naturaleza puramente privada, según las cuales el derecho del trabajo es exclusiva o esencialmente Derecho Público, la posición que domina es la que pone de relieve que el derecho de trabajo no pertenece ni exclusivamente al Derecho público, ni exclusivamente al Derecho Privado, sino que comprende necesariamente ambos elementos” (pág.16).

Por consiguiente, el trabajo se integra tanto en las relaciones privadas, cuyo exponente máximo es el contrato de trabajo como de relaciones jurídico-públicas, en donde el estado es como un garante que se encarga de administrar los conflictos de trabajo, dentro del orden público laboral.

En conclusión, se puede decir que: “El trabajo se integra de instituciones de Derecho privados y además de instituciones estrictamente públicas. A las primeras pertenece básicamente, según se ha dicho, el contrato de trabajo (típica vinculación de Derecho Privado, si bien enmarcada en un sistema de orden público y de irrenunciabilidad de derechos); a las segundas pertenece el derecho administrativo sancionador del trabajo” (Anacleto, 2012, p.90).

En cuanto el derecho de los procesos laborales, el derecho de la seguridad social, el de emigración y promoción social quien se encarga... de velar por ello es el estado.

## **B. Servicio público**

Para Vignolo (2009): “El servicio público es un instrumento al servicio de la política, no solo de una manera formal como lo es en si el derecho, sino de una manera directa en cuanto une personalmente al ciudadano y al proveedor de los bienes y servicios que satisfacen las necesidades previamente fijadas en el marco político. La calificación de una actividad como servicio público es una más de las opciones políticas legítimas, como señala el Tribunal Constitucional español” (p.311).

“El servidor público es una noción carente de definición legal y por tanto, esencialmente dogmática que de la mano de su misma expansión dice todo y nada” (Vignolo, 2009, p.311).

“La función pública son actividades, funciones de servicio de los funcionarios públicos, tienen su origen y fundamento en la ley, así mismo se rige por su propio estatuto” (Fernández, 2014, p.67)

### **C. Régimen laboral de los profesores**

“De acuerdo a lo establecido en la ley N° 24029 y su reglamento 1990 prevé que el profesorado es un agente fundamental de la educación y contribuye con la familia, la comunidad y el estado a la formación integral del educando inspirado en los principios de democracia social” (Bernuy, 2006, p.255)

“Así mismo La constitución establece en el artículo 15 que el profesorado en la enseñanza oficial es la carrera pública y que la ley señala los requisitos para desempeñarse como director o profesor educativo así como sus derechos y obligaciones” ((Bernuy, 2006, p.255)

El estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente.

“De igual manera se establece que toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover, conducir instituciones y el de transferir la propiedad de estas conforme a ley” ((Bernuy, 2006, p.255)

“Los profesores que presten servicios en el sector privado percibirán los beneficios otorgados para dicho sector, independiente de los concedidos por las respectivas instituciones estatales” ((Bernuy, 2006, p.255)

“La norma y beneficios para los servidores del sector público, son aplicados a los profesores a cargo del estado en cuanto sean compatibles con la ley del profesorado” (Bernuy, 2006, p.255)

### **D. Del régimen académico y administrativo de la universidad**

Cada universidad organiza y establece su régimen académico por facultades de acuerdo con sus características y necesidades.

“Los departamentos académicos son unidades de servicio académico, específico a la universidad, se tiene que reunir a toda la plana docente para impartir una disciplina dentro el campo estudiantil. A si mismo se Coordinan

las actividades académicas de todos sus miembros, así como también actualizan los syllabus de acuerdo con los requerimientos curriculares de las facultades” (Bernuy, 2006, p.279)

“Una universidad es la encargada de disponer de docentes, instalaciones y servicios con la finalidad de brindar una formación de profesionales especializados e investigadores” (Bernuy, 2006, p.279).

## **E. Sujetos comprendidos**

Los sujetos se encuentran comprendidos en la normatividad como lo es la ley del profesorado y su reglamento

- a. Los profesores que prestan servicios en centros y programas educativos, en sus diferentes niveles y modalidades del sector educación y demás sectores de la administración pública, empresas públicas, gobiernos locales y otras entidades del estado. Están comprendidas igualmente los profesores de carrera que desempeñan cargos de confianza, en cuanto corresponda;
- b. Los profesionales de la educación que laboran en la administración de la educación.
- c. Los profesores de los centros y programas educativos fiscalizados.
- d. Los profesores que prestan servicios en los centros y programas educativos no estatales, en cuanto a lo que corresponda.
- e. Los profesores en la condición de cesantes y jubilados.
- f. los profesionales con título no pedagógico que realizan funciones docentes y técnico pedagógico.
- g. El personal docente en servicio sin título profesional y los auxiliares de educación. (Bernuy, 2006, p.255).

“El personal que labora en el nivel superior del sistema educativo se rige por su reglamento especial que determina su jornada de labor, titulación profesional, remuneraciones, obligaciones y derechos”. (Bernuy, 2006, p.255).

“No están comprendidos en la ley del Profesorado y su reglamento, el profesorado de la universidad peruana que se rige por su correspondiente ley y disposiciones específicas. (Bernuy, 2006, p.255).

1.7.3.2 *Carrera pública del profesorado*. “La carrera pública del profesorado es el proceso del ejercicio profesional en el sector público y en los centros y programas Educativos Fiscalizados desde el ingreso hasta el cese, garantizando derechos y deberes, remuneraciones justas acorde con la elevada función, ascenso, escalafón, ambiente propicio de realización, desarrollo profesional y social”. (Bernuy, 2006, p.267)

#### **A. La docencia universitaria**

“Los docentes universitarios se encuentran dentro del sector público, para ello es necesario saber que es función pública; la función pública es el desempeño de funciones en las entidades públicas del estado, pueden ser considerados como tales cargos de los servidores públicos, así como los profesores universitarios, los profesores de distintos niveles de formación preuniversitaria, servicios de salud, servidores del cuerpo diplomático jueces y fiscales” (Puntriano, Mesias, Abanto, Gonzales, 2009, p.204)

Ospina (2004) menciona que: “La docencia universitaria trata de construir una sociedad de educación, centrada en el desarrollo humano integral del aprender a conocer, a ser y hacer durante toda la vida, borrando las divisiones entre niveles de educación. En la actualidad la educación ha estado centrada en aprender a hacer y a tener, descuidando las capacidades comprendidas, creadoras, espirituales, estéticas y emancipadoras. Todo ello contribuye a que los estudiantes puedan vivir en una comunidad” (p.20).

“El profesorado es un agente fundamental de la educación y contribuye con la familia, la comunidad, y el estado a la formación integral del educando inspirado en los principios de la democracia social” (Bernuy, 2008, p. 255).

Así mismo Osorio (2012) define que “el docente es aquel que enseña, como el maestro, el profesor, el catedrático” (p. 357).

“Los docentes universitarios tiene como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, proyección social y la

gestión universitaria, en los ámbitos que le corresponde” (ley universitaria 30220, 2014, p.37)

## **B. Estructura**

“La carrera pública del Profesorado está estructurada por niveles y áreas magisteriales, se registra en el escalafón correspondiente, acceden a quienes tienen título profesional en educación” (Bernuy, 2006, P.267)

El reconocimiento del tiempo es de oficio y los niveles magisteriales son escalafones en orden ascendente a través de las cuales discurre la carrera.

## **C. Áreas**

La carrera pública del profesorado se inicia en el primer nivel del área de la docencia y concluye con el quinto Nivel de la misma o del área de la educación.

El ejercicio profesional del profesor se realiza en las áreas de la docencia y de la administración de la educación:

“Pertenece a la área de la docencia, los profesores que desempeñan funciones educativas en relación directa con los educandos en los centros y programas educativos de todos los Niveles y Modalidades del Sistema educativo, estas funciones se refieren al proceso de enseñanza aprendizaje o al desempeño de cargo de director, sub-director, asesores y coordinadores u otro cargo jerárquico que la organización escolar lo determine” (Bernuy, 2006, p.267).

Pertenece al área de la administración de la educación, los profesores que desempeñan funciones técnico-pedagógicas, administrativas, tele educativas y de investigación según corresponda en el organismo central del Ministerio de Educación, en los organismos descentralizados, órganos desconcentrados y organismos de ejecución.

## **D. Cargos**

Bernuy (2006) en su libro Regímenes Laborales señala que los docentes están sujetos a los siguientes cargos:

- a. Áreas de la docencia

- Profesor de la asignatura
- Director de C.E.U o unidocente
- Director o coordinador de programa No Escolarizado.
- Promotor de S.E.A.R (Servicio de Educación de Áreas Rurales)
- Asesor de área o asignatura
- Jefe de taller, laboratorio, campo o áreas funcionales equivalentes
- Coordinador Administrativo de C.G.O
- Sub director académico
- Sub director del centro o programa Educativo
- Director del centro o programa educativo (Bernuy, 2006, p, 268)

b. Área de la administración de la educación

- “Especialista en la educación, cargos equivalentes en los sistemas de estadística, inspección, investigación, planificación, racionalización y de personal”. (Bernuy, 2006, p, 268)

**E. Ingreso, reingreso, evaluaciones y ascensos en la carrera pública**

“El ingreso a la carrera pública del profesorado se efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la docencia, en centros y programas educativos del estado, los nombramientos deben hacerse para zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo de la región de origen del profesor”. (Bernuy, 2006, p, 268)

Los que al graduarse hayan ocupado los primeros puestos en el cuadro de méritos en cada institución de formación docente serán nombrados de profesores y a su solicitud que en la localidad que ellos escojan.

Así mismo se debe tener presente que: “Mediante Decreto Supremo N° 017-2001-ED se establecen las normas y procedimientos para el nombramiento de los profesores al servicio del estado en aplicación de la ley”. (Bernuy, 2006, p.268)

## **F. Requisitos para el ingreso a la carrera pública**

Son requisitos para el ingreso a la carrera Pública del profesorado:

- Ser peruano
- Poseer título profesional
- Acreditar buena salud
- Obtener nombramiento

Bernuy (2008) señala que: “la formación profesional de los docentes corresponde al nivel de educación superior que se realiza en las universidades e institutos superiores” (p.256).

La formación profesional tiene los siguientes objetivos que son: “Profundizar el desarrollo integral de la personalidad, alcanzar una adecuada preparación académica y pedagógica, asegurar el debido cumplimiento de su labor docente, mantener una actitud permanente de perfeccionamiento ético profesional y como último objetivo identificar el conocimiento, la toma de conciencia de la realidad nacional y sus valores colectivos, culturales de la problemática educativa” (Bernuy, 2008, p.256)

Las universidades están integradas por profesores, estudiantes y graduados, se dedican al estudio, la investigación, la educación, la difusión del saber, la cultura y a su extinción y proyección social. Tienen autonomía académica, normativa y administrativa, dentro de la ley.

La conceptualización del cese y el despido el cual será aplicado con un docente universitario que no se encuentre apto para seguir ejerciendo la docencia:

Almeda (2007) señala que: “El cese se origina en situaciones objetivas emitidas por la ley, mientras que el despido se basa en situaciones subjetivas” (p.37).

## **G. Formación profesional**

“La formación profesional del profesorado corresponda al nivel de educación Superior se realiza en las universidades e instituciones Superiores

Pedagógicos en no menos de diez semestres académicos”. (Bernuy, 2006, p. 256)

## **H. Objetivos**

Bernuy (2006) señala los siguientes objetivos de un profesor:

- Promocionar el desarrollo integral de su personalidad.
- Alcanzar una adecuada preparación académica y Pedagógica para asegurar el debido cumplimiento de su labor docente.
- Mantener una actitud permanente de perfeccionamiento ética, profesional y cívico que le permita integrarse a su medio de trabajo y en la comunidad local.
- Intensificar su conocimiento y toma de conciencia de la realidad nacional o sus valores culturales de la problemática educativa. (p. 256)

## **I. Tiempo de duración**

La formación profesional del profesorado se efectúa en no menos de diez semestres académicos.

La estructura curricular Básica para la formación profesional del profesorado comprende dos áreas fundamentales: formación básica y formación especializada. Comprendiéndose dentro de esta última la práctica profesional.

La práctica profesional es indispensable para la graduación de profesor.

## **J. Título profesional**

Según Bernuy (2006), menciona que: “El título profesional es otorgado por institutos pedagógicos y universidades a nombre de la nación permitiendo así al profesor tener una especificación del nivel o modalidad y mención de la Especialidad en el caso que corresponda”. (p.256)

Bernuy (2006) señala que: “El título de profesor es equivalente al de Licenciado en Educación que otorga las Universidades. Ambas dan iguales derechos en el ejercicio profesional y para el ascenso en la Carrera Pública del Profesorado. Considérense igualmente equivalentes los expedidos por los

Centros de Formación Magisterial a que se refiere el artículo 72 de la ley N° 24029”. (p.256).

“Los profesionales titulados en instituciones Superiores Pedagógicas tienen derecho a solicitar en cualquier Universidad del país que cuenten con facultades de educación, la obtención de grado académico de bachiller en educación, previa exoneración del procedimiento ordinario del concurso de admisión y con la debida convalidación de los estudios en su correspondiente profesionalización”.(Bernuy, 2006, p.256)

Los estudios de complementación para el grado de Bachiller, no excedería de dos semestres académicos.

Los estudios realizados en los institutos superiores Pedagógicos son convalidados en las Universidades, de acuerdo con la ley y los estatutos de cada uno de ellos que se encargan y habilitan para continuar cualquier otro estudio, inclusive los de la segunda especialidad profesional.

#### **K. Personal docente nombrado**

“El personal docente nombrado puede trabajar en régimen de contrato hasta 30 horas de clases, en horario diferente en su jornada ordinaria, percibiendo las remuneraciones correspondientes. Están comprendidos en este derecho los cesantes y jubilados, sin suspensión de su respectiva pensión” (Bernuy, 2006, p. 263).

#### **L. Derechos de los profesores**

Los profesores al servicio del estado tienen derecho a:

- a. Estabilidad laboral en la plaza, nivel cargo, lugar y centro de trabajo salvo que se han sancionados conforme el artículo 119 del Reglamento de la ley del profesorado, Decreto Supremo N° 19-90-ED y por resignación conforme los artículos 233 y 234 de dicho reglamento.
- b. Percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión y con su condición profesional; dicha remuneración es ajustable con el costo de vida, que no será menor al índice de precios al consumidor de la

provincia de Lima, así mismo tienen derecho a los aumentos generales y bonificaciones que el estado otorga a los servidores públicos.

- c. Los profesores tienen derecho a participar en la formulación, ejecución y evaluación de los planes del centro y /o programa educativo donde prestan servicios.
- d. Realizar sus funciones en forma creativa dentro del marco de la organización institucional.
- e. Los profesores tienen derecho al apoyo del estado para su profesionalización, capacitación, perfeccionamiento y especialización; según sea el caso mediante licencias con goce de haber, becas y créditos educativos.
- f. Gozar de vacaciones
- g. Ser informado periódicamente de la evaluación profesional.
- h. Ascensos y reasignaciones de acuerdo con el escalafón, en estricto orden de capacidad y méritos.
- i. Licencias.
- j. Respeto a los procedimientos legales y administrativos en la aplicación de sanciones.
- k. Reconocimiento, por parte del estado, la comunidad y los padres de familia de sus méritos en la labor educativa.
- l. Ser considerado en forma prioritaria en estricto orden de capacidad y méritos en los convenios de intercambio educativo.
- m. Reconocimiento de oficio, por parte del estado o la seguridad social, del tiempo de servicios para los goces y beneficios correspondiente según su régimen legal.
- n. Reconocimiento para los mismos efectos del tiempo de servicio interrumpidos por motivos políticos o sindicales según el caso.
- o. Por libre asociación y sindicación
- p. Labores en locales y condiciones de seguridad y salubridad.

- q. Seguridad social y familiar
- r. Ser sujetos de crédito profesión con aval del estado y a través del ministerio de educación.
- s. Recibir un adelanto de 50% de la remuneración compensatoria por los años de servicio, a partir de los doce y medio (12.5) años para las mujeres y de los quince (15) años para los varones, prestado en momento de solicitarlos.
- t. Los demás derechos pertinentes establecidos en la legislación laboral y en la constitución política del Perú.
- u. Reingresar al servicio siempre que no se haya alcanzado a edad jubilatoria y que no tenga impedimentos legales.
- v. Percibir subvención en estricto orden de capacidad y méritos seguir estudios de maestría, doctorado y otros de posgrado en las universidades del país y del extranjero.
- w. Recibir el apoyo prioritario del estado para fines de vivienda propia.

“Los profesores de centros y programas de gestión no estatal gozaran, de acuerdo régimen laboral de la actividad privada, de los derechos antes enumerados con excepción de lo señalado en los incisos “h”, “i” y “r”.”(Bernuy, 2006, p.257)

#### **M. De los deberes de los profesores**

Son deberes de los profesores, de acuerdo con las normas correspondientes:

- a. Desempeñar su función educativa con dignidad, eficiencia y con lealtad a la constitución, a las leyes, y los fines del centro educativo donde sirve.
- b. Orientar al educando, respetando su libertad, en el conocimiento de sus derechos y deberes establecidos en la constitución, las leyes vigentes y los convenios internacionales suscritos por el gobierno peruano.
- c. Cooperar con los padres en la formación integral del alumno, mediante acciones de orientación, asesoramiento, formación de buenos hábitos, prevención de la drogadicción, practica de las buenas costumbres, ejerció

de la fraternidad, dedicación al estudio, empleo positivo del tiempo; y con la dirección del centro de trabajo en la optimización de las acciones educativas.

- d. Evaluar en forma permanente el proceso de formación integral del educando mediante la aplicación de técnicas establecidas o recomendaciones por los órganos pertinentes del Ministerio de educación o lo que corresponde a los avances de la tecnología del trabajo educativo, así mismo proponer las acciones correspondiente para mejorar los resultados.
- e. Respetar los valores éticos y sociales de la comunidad y participar en su desarrollo cultural, cívico y patriótico.

Velar por el mantenimiento adecuado del local, instalaciones y equipamientos del centro educativo y promover su mejora. (Bernuy, 2006, p. 257)

#### **N. De los estímulos y sanciones**

Se otorga a los profesores estímulos siempre y cuando hayan sido solicitados por la autoridad inmediata, en este caso vendría a ser las organizaciones sindicales por asociaciones magisteriales reconocidas, las cuales pueden estar conformadas por asociaciones de padre de familia, de igual manera esta lo pueden integrar las asociaciones de alumnos u otras entidades públicas o privadas relacionada en el ámbito de la educación.

Como señala Bernuy (2006) que: “Los estímulos son otorgados al profesorado en agradecimiento y felicitación por haber hecho un beneficio referente a la educación y la cultura nacional, se emite los estímulos mediante una Resolución de la autoridad Educativa competente”. (p.265)

Los profesores en ejercicio gozan de los siguientes estímulos:

- Agradecimiento y felicitación mediante resolución directoral, Ministerial o suprema:
- Becas

- Viales organizados por el ministerio de Educación, destinados al conocimiento del país y de América.
- Palmas magisteriales, que dan lugar a bonificación que señala los reglamentos de la presente ley. (Bernuy, 2006, p. 265).

## **O. Clases de profesores**

De acuerdo a Bernuy (2006) señala que Los docentes universitarios se encuentran clasificados en:

### **a. Profesores ordinarios**

Los profesores ordinarios son de las categorías siguientes: Principales, Asociados y auxiliares.

“Los profesores principales son nombrados por un periodo de siete años, los asociados y auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos periodos son ratificados, promovidos o separados de la docencia por el consejo universitario previo al proceso de evaluación que determina el estatuto” (Bernuy, 2006, p.279).

Sin perjuicio de lo demás requisitos que determine el estatuto de cada universidad y previa evaluación personal, la promoción de los profesores ordinarios requiere:

Para ser nombrado profesor principal, haber desempeñado cinco años de labor docente con la categoría de profesor Asociado, tener el grado de maestro o doctor y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad, por excepto podrán concursar a esta categoría profesionales con reconocida labor de investigación científica y con más de 10 años de ejercicio. (Bernuy, 2006, p. 279).

Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente:

- Profesor regular (tiempo completo) a las tareas académicas (investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual.

- Con dedicación exclusiva cuando el profesor regular tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta la universidad.
- Por tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que de la jornada legal de trabajo.

El estatuto de cada universidad establece las reglas e incompatibilidades respectivas de acuerdo con la constitución y la presente ley.

“Profesor investigador es de la categoría extraordinaria que se dedica exclusivamente a la creación y producción intelectual. Es designado en razón de su excelencia académica y está sujeto al régimen especial que la Universidad determina en cada caso. Puede o no haber sido profesor Ordinario y encontrarse en la condición de cesante o jubilado” (Bernuy, 2006, p.279)

**b. Profesores extraordinarios**

Los profesores extraordinarios son:

“Eméritos, honorarios, investigadores y visitantes” (Bernuy, 2006, p.280)

**c. Profesores contratados**

“Los profesores contratos son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato” (Bernuy, 2006, p.280)

“Los profesores contratados son nombrados por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento en el artículo anteriormente”. (Bernuy, 2006, p.280)

“En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo. Previa evaluación del profesor” (Bernuy, 2006, p.280)

## **P. Ejercicio de la docencia ordinaria**

“Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la universidad es obligatorio poseer grado académico de maestro o doctor o título profesional, uno u otro, conferidos por las universidades del país o revalidados según ley, para ser jefe de practica basta, en casos excepción, el grado de Bachiller conferido por una Universidad. Lo demás requisitos los señalan los estatutos de las universidades” (Homero, p.280)

“La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado sea cual fuere el nivel y modalidad, es de 24 horas pedagógicas cada hora pedagógica tiene una duración de 45 minutos” (Bernuy, 2006, p.262)

“Para los casos por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad y disponibilidad de horas, en los centros educativos, el trabajo de profesor es una alta jornada laboral, se paga por cada hora adicional 1/24va parte de las remuneraciones de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial horas pedagógicas” (Bernuy, 2006, p.262)

### ***1.7.3.3 Derecho Individual del Trabajo***

Fernández (2014) señala que: “El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho de trabajo la cual es constituida como una raíz de su origen y una disciplina jurídica autónoma” (p.19)

“Un contrato siempre implica una relación entre al menos dos personas, debido a ello se establece una relación obligacional entre el trabajador y el empleador” (Fernández, 2014, p.57)

***1.7.3.4 La jubilación.*** Fernández (2014) menciona que: “Un contrato de trabajo se extinguirá cuando existe un cese definitivo el cual genera efectos, este puede extinguirse por diversas causas” (p.379)

Guerrero (2012) indica que: “La jubilación es una causal de extinción del contrato de trabajo; requieren de ciertos requisitos. Así mismo la jubilación es un derecho inherente a todo trabajador, seda por razones de vejez, incapacidad o por decisión propia, le corresponde abonar una pensión vitalicia al trabajador jubilado” (p.180).

Esto quiere decir que: “El contrato del trabajo por incapacidad del trabajador, señala que la gran invalidez o incapacidad permanente o absoluta del trabajador genera una

disminución en la capacidad del trabajador en su rendimiento, es un causa objetiva generada por su ineptitud” (Mestanza, 2007, p.653)

Dentro de ordenamiento jurídico existen dos tipos de jubilación dentro de las cuales tenemos:

a) **La jubilación ordinaria.**

Es aquella que se caracteriza por haber cumplido un límite de edad, así mismo es una causal de extinción del contrato, el empleador para cesar al trabajador tiene como causa justificada aplicar la jubilación. Previamente mediante un aviso al trabajador, para que de esta manera el trabajador tramite sus documentos para adquirir una pensión vitalicia.

b) **La jubilación obligatoria**

Esta clase de jubilación es obligatoria y automática, se da cuando el trabajador cumple setenta años de edad, salvo acuerdo en contrario. Que de acuerdo al artículo 21 de la ley de productividad y competitividad laboral, prevé que la jubilación procede tenga o no derecho a una jubilación así mismo el artículo 30 de la disposición del reglamento señala que la jubilación es de carácter obligatorio.

**Q. Del cese**

El cese de los profesores en servicio se produce:

**a. A solicitud**

“El cese a solicitud del profesor se efectúa a la presentación de su petición escrita con firma legalizada o autentica por el fedatario”.  
(Bernuy, 2006, p.269)

**b. Por abandono injustificado**

“El cese de abandono de cargo se produce por ausencia injustificada del profesor durante (05) días consecutivos al mes o más de quince (15) días consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario” (Bernuy, 2006, p.269)

**c. Por incapacidad física o mental debidamente comprobada**

“El cese por incapacidad física y mental se termina cuando el profesor, habiendo hecho uso del periodo máximo de licencia correspondiente de acuerdo a ley del seguro social, se encuentre imposibilitado en forma permanente en continuar en el servicio” (Bernuy, 2006, p.269)

“El profesor cesado por incapacidad física o mental tiene derecho a pensión nivelable independientemente de su tiempo de servicio. La incapacidad para el servicio se sustenta con el informe del jefe inmediato de ESSALUD” (Bernuy, 2006, p.269)

**d. Por límite de edad**

“El cese por límite de edad se actúa de oficio al cumplir setenta (70) años de edad, el profesor, otorgándose la pensión y demás beneficios que le corresponden” (Bernuy, 2006, p.271)

**e. Por aplicación de sanción disciplinaria**

“El cese por aplicación de sanción disciplinaria se produce previo proceso administrativo” (Bernuy, 2006, p.271)

**f. Por muerte**

“El cese por fallecimiento del servidor se declara con la presentación de la partida de defunción” (Bernuy, 2006, p.271)

**g. Voluntariamente**

“Voluntariamente cesan por tiempo de servicio las mujeres al cumplir 25 años y los varones a cumplir 30 años, el ejercicio de docente; en ambos casos se incluirá el tiempo de estudios de formación profesional” (Bernuy, 2006, p.271)

Prado y Sojo (2010), en su libro Envejecimiento en América Latina señala que: “El sistema de pensiones está regulado para dar cumplimiento a un contrato social de los trabajadores, que permite ejercer derechos y obligaciones, para así proteger los intereses de la ciudadanía” (p.15)

“Las funciones que debe realizar el sistema provisional es analizar el consumo de la ciudadanía a lo largo de sus vidas, y a la vez prevenir la pobreza en la vejez, se tendrá que iniciar recolectados ahorros de los trabajadores para que al momento de ser cesados, se evite la pobreza en la vejez y así gocen de una pensión más favorable”. (Prado y Sojo, 2010, p.28)

“La igualdad es pertinente al considerar los derechos de los ciudadanos referente a la edad avanzada de los ciudadanos, específicamente de los más pobres debido a que ellos no tienen acceso a la protección social, en esa etapa las personas sufren una merma de sus ingresos, una vulnerabilidad en su salud, y muchas veces son discriminados por su edad” (Prado y Sojo, 2010, p.12)

“En América Latina los sistemas provisionales no lograron alcanzar la satisfacción de la ciudadanía debido a que el nivel de ahorros para reducir la pobreza de los más necesitados específicamente de las personas de avanzada edad” (Prado y Sojo, 2010, p. 133)

“En Perú, Ecuador y Colombia solo el 28% de la ciudadanía recibe una pensión contributiva, ante esta situación la población mayor carece de protección y seguridad económica al momento de llegar a la vejez” (Prado y Sojo, 2010, p. 133)

“Al igual que en Brasil, Chile y Argentina existe un alto índice de pobreza extrema en los hogares superando el 65% a pesar de recibir una pensión, existen hogares con personas mayores que se encuentran en niveles más bajos de pobreza” (Prado y Sojo, 2010, p. 133)

“Una pensión representa un valor monetario inferior a la línea de pobreza, tienen como rol reducir la línea de pobreza y la vulnerabilidad del hogar, esta incentiva inversiones e medios de vida y contribuye con la seguridad económica” (Prado y Sojo, 2010, p. 133)

Rubio y Pérez (2015) manifiestan que: “El ser humano tiene varias etapas importantes en la vida, dentro de ellas es la vejez que es considerada como un proceso, ya que existen muchos adultos que consideran a esta etapa final de

sus vidas como una excelente conciencia de sus potencialidades sociales, y se encuentra basadas en su convivencia, experiencias, trayectorias de conocimiento y trabajo de los años vividos” (p.19)

“las personas mayores en su gran mayoría tienen plena conciencia de sus potencialidades basadas en vivencias, experiencias, trayectorias de conocimiento y trabajo de los años vividos que les dan la posibilidad de expresar nuevas formas de afrontar la vida, nuevas formas de pensar, nuevas formas de sentir”.( Rubio y Pérez, 2015, p.20)

“La vejez era considerada como una enfermedad, fragilidad, una etapa que hacía a una persona sentirse agotado. En la actualidad la jubilación es considerada como una oportunidad para los trabajadores, ya que al llegar a esta etapa los trabajadores piensan sentirse liberados, pero al momento de llegar se genera un sin número de imprevistos, frustraciones, angustias y preocupaciones ya que como bien se sabe la jubilación acarrea una pensión que no podrá suplir los gastos económicos y de toda su familia”. (Rubio y Pérez, 2015, p.53)

“La jubilación abarca dos aspectos tanto negativos como positivos para un trabajador, se dice negativos porque con el transcurrir del tiempo el trabajador se va a sentir angustiado porque ya no tendrá un puesto de trabajo estable y una remuneración favorable” (Rubio y Pérez, 2015, p.55)

Por otro lado, se decía que: “La jubilación tenía carácter de positivo porque es una nueva oportunidad, para que los cesados puedan desarrollar todos los proyectos que tuvieron en su juventud o su adultez, es el momento de proyectarse hacia el futuro. Ante esta situación los autores de este libro se han proyectado en crear un grupo de voluntarios en donde todos los jubilados puedan lograr todos sus objetivos, buscando entre ello el apoyo y la solidaridad para seguir adelante, buscando un nuevo mundo después de la jubilación, dejando de lado todos los estereotipos provenientes de la sociedad”. (Rubio y Pérez, 2015, p.55)

Campos y Sánchez (2005) Señalan que: “La jubilación parcial se da en los trabajadores que se encuentran más cercanos a la jubilación, estos prefieren

optar por el retiro anticipado de la actividad laboral, así mismos se ha manifestado que la edad es un factor muy importante que permite determinar la etapa de cada persona, se refiere al estado de madurez ya sea física e intelectual. Asimismo la edad engloba un significado jurídico en el ámbito del derecho al trabajo; constituye un aspecto fundamental que es la capacidad para obrar del trabajador. A través de la edad se puede presumir la estabilidad laboral, por consiguiente la edad actúa como una institución titular, ya que la edad es un requisito fundamental para postular a un empleo” (p.13)

“La jubilación se encuentra condicionada a una política de vejez, se aplican cuando un trabajador adquirió la mayoría de edad y se da automáticamente la jubilación, y así mismo se aplican las necesidades de los pensionistas de la tercera edad. (Campos y Sánchez, 2005, p.13)

“La edad es un elemento fundamental para caracterizar y configurar la jubilación anticipada, finalmente se podría decir que la jubilación anticipada es una fórmula de retiro más temprano, pues permite al trabajador retirarse de la actividad laboral antes de haber cumplido el límite de edad establecido” (Campos y Sánchez, 2005, p.13)

“En el ámbito laboral la edad constituye un presupuesto de la capacidad de obrar del trabajador en consecuencia es considerada un requisito para una contratación de brindar servicios profesionales” (Campos y Sánchez, 2005, p.13)

## **R. Extinción del contrato de trabajo**

“La extinción del contrato de trabajo no depende del trabajador, ni de las voluntades de los trabajadores, sino que deriva de una legislación, relacionadas con la capacidad laboral del trabajador como: ineptitud, inadaptación, absentismo laboral” (García, 2007, p. 257).

McCann (2013), hace mención que: “La edad avanzada se ha incrementado y existe una gran población que tiene como edad los ochenta años, se piensa que en siglos posteriores los beneficios sociales se incrementaran” (p.16)

McCann (2013), señala que: “Debido a que los trabajadores están siendo cesados, desplazados por las mismas tecnologías y por trabajadores más jóvenes, ha ido generando una preocupación en la trabajadores mayores de edad, se están cambiando su edad y tiñéndose las canas para para mantenerse en su puesto de trabajo o para postular a un trabajo, en la actualidad existe muchos cambios laborales”. (p.16)

McCann (2013) menciona que: “En estados unidos los trabajadores jubilados están sometidos a una pensión de jubilación míseras, que obliga a los cesantes a seguir buscando un puesto de trabajo para poder desarrollar su vida. Asimismo en los países bajos y España las pensiones se mantienen hasta un 80 % de su sueldo de antes de la jubilación, pero mientras tanto en EE.UU y Japón una pensión equivale a un 40%. Se estima que en años futuros la jubilación se extinga”. (p.18)

En estos países no se respeta el derecho del trabajador, deberían de ser considerados atractivos o sino como fueron considerados cuando eran jóvenes, ya que ellos cuentan con la experiencia y la trayectoria suficiente para seguir laborando.

McCann (2013) A través de este libro el autor menciona que: “Todas las personas se consideran jóvenes adultas de acuerdo al autoestima que tengan, es decir una persona de sesenta y cinco años puede considerarse como una persona de cuarenta años y con las misma características y aptitudes, esta etapa de la adultez es considerada como una edad dorada. En otros países los trabajadores mayores son considerados a partir de los cuarenta cinco a más; y al momento de llegar a una edad de setenta y cinco años estos tienen el derecho a recibir una pensión de jubilación” (p.25)

McCann (2013) señala que: “Dentro del tema de los trabajadores mayores de edad existen diversos estereotipos reflejados en la sociedad, que muchas veces consideran a las personas mayores como personas gruñonas, irritables, decrepitas, maniáticas, débiles, indecisas, deficientes, inútiles, amargadas e insatisfechas; haciendo referencia a estos comentarios, son inéditos porque la sociedad y los medios publicitarios exageran. Y esto genera que tanto los empleadores empiecen a cesar a sus trabajadores basando en que un trabajador mayor de edad ya no tiene

la fuerza y voluntad suficientes para seguir trabajando, así como lo haría un joven” (p.31)

Mory (2001) menciona que: “El cese definitivo de un servidor se produce de acuerdo a la ley, teniendo como causas justificadas: Límite de edad, pérdida de nacionalidad, incapacidad física o mental, ineficiencia o incapacidad comprobada para el desempeño de las funciones” (p.736).

La capacidad de los docentes universitarios se fundamentará a través de los siguientes conceptos:

“El desarrollo adulto es complejo debido a que los cambios ocurren en muchos aspectos del yo, es decir los sistemas y estructuras físicas del cuerpo influyen las capacidades sensoriales, el sistema nervioso y los órganos internos, la salud y condición física y habilidades motoras” (Papalla, sterns, Felman, Camp, 2009, p. 7).

“El desarrollo de la personalidad se refiere a la forma única en que cada persona interactúa con el mundo y expresa pensamientos, emociones, así mismo el desarrollo social se refiere a los cambios que ocurren en el mundo social de un individuo con respecto a sus interrelaciones interpersonales” (Papalla, sterns, Felman, Camp, 2009, p. 7).

Es decir que: “Las capacidades físicas e intelectuales contribuyen enormemente a la autoestima y pueden influir en la elección de ocupación, ambos elementos importantes en el desarrollo social y de la personalidad” (Papalla, sterns, Felman, Camp, 2009, p. 7).

“La mayoría de las personas están mentalmente en alerta, a pesar de que la inteligencia y la memoria pueden deteriorarse, la mayoría buscan modos de compensación como lo es la jubilación, que les permite o les da opciones para usar el tiempo, buscan relacionarse con su familia y los amigos” (Papalla, sterns, Felman, Camp, 2009, p. 9).

“En la actualidad el uso de las pruebas aplicadas a los trabajadores sirve para determinar la inteligencia, es decir son predicciones de desempeño para cualquier tipo de empleo, que las medidas de aptitudes, específicas (verbal, cuantitativas, o

mecánicas) no son muy representativas” (Papalla, Sterns, Felman, Camp, 2009, p. 204).

Un docente universitario está comprometido con sus labores, desde las diversas acepciones que conlleva el término persona desde vista eminentemente como la filosofía, sociología y psicología lo definen de la siguiente manera:

Desde el punto de la filosofía Recasens Siches señala que: “La persona como expresión de la esencia del ser humano, del individuo humano, esencia que no pueden ser captadas dentro del mero campo de la ontología, más bien se encuentra relacionado con la Ética” (Baqueiro y Buenrostro, 1995, p. 134)

Es por ello que la filosofía define a la persona dentro de la transformación en el mundo de los valores éticos, como: “Ser y sobre él pesa un deber ser, una misión moral a cumplir por sí mismo por su propia cuenta y con su misma responsabilidad” (Baqueiro y Buenrostro, 1995, p. 134). Desde este punto de vista la persona se define como el ser con dignidad, es decir aquella que tiene sus propios fines que le va permitir tomar decisiones.

Desde el punto sociológico Recasens define que: “La persona humana teniendo sus determinantes sociales y colectivas como al concepto de personalidad social, que forma parte de un grupo nacional de un país, practicante de una profesión, militante de un partido, etc. Al respecto se puede decir que la persona es un ser humano que desempeña su papel social en la vida en comunidad de acuerdo con la cultura que lo ha condicionado para ello” (Baqueiro y Buenrostro, 1995, p. 134).

La definición que comúnmente se maneja dentro del campo de las ciencias sociales es el individuo provisto de estatus social de la que claramente se desprende, que se hace alusión a las relaciones sociales, las que constituyen el estatus de cada sujeto. Por lo tanto el hombre es persona en cuanto a que se relaciona con los demás, como agente social y como sujeto de derechos civiles y políticos dentro de un grupo social determinado.

Desde el punto de la psicología Recasens manifiesta que: “Persona es la esencia concreta de cada individuo humano que viene a constituir el resultado de la íntima combinación de varios tipos de ingredientes, por ejemplo factores biológicos

constitucionales y factores biológicos adquiridos, factores sociales, culturales y el Yo, es decir la unidad radical del sujeto, sustraída concreta e irreductible, entrañable, única; la raíz profunda inajenable de cada individuo, la base y esencia de su ser y su destino”(Baqueiro y Buenrostro, 1995, p. 134)

La acepción más común al término persona es la que alude al hombre en su relación con el mundo y consigo mismo una unidad individual de relaciones sociales.

Como se sabe las tres últimas acepciones se refieren al ser humano como persona, ósea se identifica al hombre como persona, ello tienen su origen en el uso de esta palabra para designar la máscara con que los autores romanos se cubrían al representar su papel y de ahí a su identificación del personaje representado.

***Lista de docentes cesados de la universidades Nacional Pedro Ruiz Gallo.***

<b>Nº</b>	<b>FACULTAD</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>EDAD</b>
1	Agronomía	AGREDA MORGAN JORGE ENRIQUE	74
2	Bilógicas	ALARCON GALVEZ LAZARO	70
3	Ciencias Biológicas	ARANA CORTEZ MIGUEL	72
4	Medicina Humana	ARAUCO IBARRA ONIFACIO VICTOR	70
5	Derecho y Ciencias Políticas	ARBILDO PAREDEZ RENAN PEDRO	74
6	Ingeniería y Ciencia Civil	BACA REAÑO ARMADO FRUCTUOSO	74
7	Derecho y Ciencias Políticas	BALCAZAR ZELADA JOSE MARIA	71
8	Ciencias Histórico Sociales y Educación	BANCES ACOSTA JOSE MANUEL ANTONIO	71
9	Medicina Humana	CABRERA ITURRIAGA MOISES	80
10	Ingeniería Civil de Sistemas y Arquitectura	CALONGE SANTANER CESAR CONSTANTE	75

11	Ciencias físicas y matemáticas	CARONEL ROMERO CARLOS EDUARDO	71
12	Medicina Humana	CARPIO GUERRERO WALTER	80
13	Ingeniera Civil de Sistemas y de Arquitectura	CHING WONG JULIO NARCISO	74
14	Medicina Humana	CHIRINOS CHIRINOS CARLOS RICARDO	77
15	Derecho y ciencias políticas	CUMPA PIZARRO RAUL FRANCISCO	76
16	Medicina Humana	DIAZ HUAMAN LUIS ENRIQUE	72
18	Ciencias Histórico Sociales y Educación	DIAZ NUÑEZ ANDRES	70
19	Ciencias Biológicas	DIAZ SILVA WALTER VICTOR	77
20	Ingeniería Civil e Sistemas y Arquitectura	FERNANDEZ MUNDACA ABRHAN	71
21	Medicina Veterinaria	GARCIA VI LELA VENGAMIN	77
22	Enfermería	GONZALES DE ANGULO NICOLAZA	82
23	Derecho y Ciencias Políticas	HOYOS VASQUEZ LUIS ARMANDO	74
24	Medicina Humana	HUANGAL NAVEDA ELMER ORLANDO	72
25	Agronomía	IMENEZ SAAVEDRA ALBERTO TURIANO	71
26	Ciencias Histórico Sociales y Educación	LARA CASTILLO RUPERTO	77
27	Medicina Humana	LIMO PEREDO JORGE ENRIQUE	78
28	Ciencias Histórico sociales y Educación	LOPEZ PAREDES FLORES AQUILEO	79
29	Ciencias Físicas y Matemáticas	MEDINA SANCHEZ ELMER	72
30	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	MEJÍA ESQUIVEZ RODOLFO HUMBERTO	75

31	Ciencias Biológicas	MELLENDEZ GUERRERO VICTOR HUMBERTO	71
32	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	MINO MORAES PEDRO	71
33	Ingeniería Química e Industrias Alimentarias	MONTEJO PINILLO ENRIQUE MANUEL	70
34	Medicina Veterinaria	MONTENEGRO VASQUEZ JOSE FAUSTINO	73
35	Agronomía	MORILLO SAAVEDRA EDUARDO	76
36	Ingeniería Mecánica Electrónica	MONTEJO PINILLOS ENRIQUE MANUEL	70
37	Ciencias Histórico Sociales y Educación	ORDEMAR RICO JORGE DANTE	70
38	Ciencias Histórico Sociales y Educación	OYAGUE VARGAS MANUEL ENCARNACION	71
39	Ciencias Bilógicas	PACHERRES MOGOLLON LEONCIO	74
40	Ciencias Histórico Sociales y Educación	PASTOR BALDERRAMA JOSE FERNANDO FEL	75
41	Ciencias Histórico Sociales y Educación	PEREZ GARCIA GILVERTO	71
42	Ciencias Histórico Sociales y Educación	RAMOS BAZAN MIGUEL HUGO	71
43	Ciencias Histórico Sociales y Educación	REYES APONTE CARLOS SALVADOR	70
44	Ciencias Histórico Sociales y Educación	RODRIGUEZ MURO CESAR AUGUSTO	79
45	Ciencias Histórico Sociales y Educación	ROZAS REBASA EDGAR ANIBAL	71
46	Medicina Humana	SALAZAR SALAZAR JAIME	70
47	Medicina Humana	SEMINARIO JAIME JORGE ENRIQUE	78

48	Ingeniería Agrícola	TOLEDO CASANOVA LUIS ARMANDO	71
49	Medicina Humana	UBILLUS CARRAZCO GUENARO EDUARDO	72
50	Ciencias Biológicas	VASQUEZ NUÑEZ LEOPOLDO POMPEYO	72
51	Ciencias Económicas Administrativas Y Contables	ZAMORA CAPELLI HUMBERTO	78
52	Medicina Humana	VERA GLVEZ JUBE HUMBERTO	78
53	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	VELASQUEZ DIAZ ROBINSOSN RENAN	77
54	Agronomía	ZEÑA CALLACNA JORGE	70
55	Ingeniería Zootecnia	ZUOLETA ROMERO SALVADOR	75

**Fuente:** Expediente judicial N° 3935-2014

La presente lista corresponde a una resolución Rectoral N° 1176 - 2014 emitida a docentes universitarios que cumplieron el límite de edad, como bien se sabe anteriormente la edad era hasta los setenta (70) años pero gracias a la modificatoria ahora es hasta los 75 años, muchos catedráticos fueron retirados de sus labores académicas, fue un hecho injusto, discriminatorio, porque la edad no es ningún impedimento para ejercer la docencia universitaria, no es sinónimo de incapacidad todo lo contrario a esta edad los educadores cuentan con valiosos conocimientos obtenidos por el esfuerzo y dedicación a esta noble tarea educadora.

## 1.7.4 Bases Jurídicas

### A. La constitución política Vigente

#### **Artículo 1**

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado.

#### **Artículo 2**

##### **Toda persona tiene derecho:**

La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

#### **Artículo 15**

El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes

El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como el buen trato psicológico y físico.

Toda persona, natural y jurídica, tiene derecho de promover y conducir instituciones educativas y el transferir la propiedad de estas, conforme a ley.

#### **Artículo 18**

##### **Fines de la educación universitaria**

La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual, artística y la investigación científica y tecnológica. El estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia

## **Artículo 22**

### **Derecho al trabajo**

Establece que el trabajo es un deber y un derecho, es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

## **Artículo 23**

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

## **Artículo 24**

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de las remuneraciones y de beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

## **Artículo 26**

Interpretación favorable se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidad sin discriminación

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

### **Artículo 27**

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

### **B. Ley Universitaria 30220**

La ley universitaria tiene por objeto normar la creación, el funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura (ley universitaria 30220, p.5).

“El artículo 84 de la mencionada ley establece lo siguiente: Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios. El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación” (ley universitaria 30220, p. 39).

El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades.

Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

“La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta (70) años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la

docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo. Con lo referente a la edad el diecinueve de octubre este artículo fue modificado por el congreso de la república, decidieron ampliar el límite de edad a 75 años” (ley universitaria 30220, 2014, p.38).

La universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley (ley universitaria 30220, 2014, p.38).

**C. Ley N° 30697 que modifica el artículo 84 de la ley 30220 Ley Universitaria**

**Artículo único.** Modificación del cuarto párrafo del artículo 84 de la Ley 30220, Ley Universitaria Modificase el cuarto párrafo del artículo 84 de la Ley 30220, Ley Universitaria, en los siguientes términos:

**Artículo 84. Período de evaluación para el nombramiento y cese de profesores ordinarios.**

La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta y cinco (75) años, siendo esta la edad límite para el ejercicio de cualquier cargo administrativo y/o de gobierno de la universidad. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil diecisiete.

**CAPÍTULO II**

**De la Formación Profesional**

**Artículo 4°.-** La formación profesional del profesorado se realiza en las Universidades y en los Institutos Superiores Pedagógicos.

**Artículo 5°.-** Son objetivos de la formación del profesor:

- a) Profundizar el desarrollo integral de su personalidad;
- b) Alcanzar una adecuada preparación académica y pedagógica para asegurar el debido cumplimiento de su labor docente;
- c) Mantener una actitud permanente de perfeccionamiento ético, profesional y cívico, que le permita integrarse a su medio de trabajo y en la comunidad local; y
- d) Intensificar su conocimiento y toma de conciencia de la realidad nacional, de sus valores culturales de la problemática educativa.

**Artículo 6°.-** La formación profesional del profesorado se efectúa en no menos de diez semestres académicos. La práctica profesional es indispensable para la graduación de profesor.

**Artículo 7°.-** Las Universidades y los Institutos Superiores Pedagógicos consideran en la formación profesional de sus estudiantes el conocimiento de las culturas y de las lenguas aborígenes que se requiera en las regiones en que estén ubicados.

**Artículo 8°.-** El título de los profesionales en educación es el de Profesor, otorgado por los Institutos Superiores Pedagógicos. Las Universidades otorgan este título o el de Licenciado en Educación, siendo éstos equivalentes para el ejercicio profesional y para el ascenso en la Carrera Pública. Los estudios efectuados en los primeros son convalidados en las universidades de acuerdo con la Ley y con los estatutos de cada una de ellas para hacer cualquier otro estudio,

inclusive los de segunda especialidad profesional. Los profesionales titulados en Institutos Superiores Pedagógicos tienen derecho a solicitar en cualquier universidad del país que cuente con Facultades de Educación, la obtención del grado académico de Bachiller en Educación, previa exoneración del procedimiento ordinario del concurso de admisión y con debida convalidación de los estudios efectuados en su correspondiente profesionalización. Los estudios de complementación para el grado de Bachiller, no excederán de dos semestres académicos".

**Artículo 9º.-** La revalidación y convalidación de estudios seguidos en el extranjero se hacen en los Institutos Superiores Pedagógicos, o en las Universidades que tienen Facultad de Educación, tomándose en cuenta los acuerdos internacionales.

## **CAPÍTULO V**

### **De la jornada laboral**

**Artículo 18º.-** La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel y modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora pedagógica tiene una duración de 45 minutos. Para los casos por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas, en los centros educativos, el trabajo del profesor se extiende más allá de la jornada laboral, se paga por cada hora adicional 1/24 avas partes de la remuneración de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas".

**Artículo 19º.-** La jornada de trabajo para los profesores del área de la Administración de la Educación es la establecida para los trabajadores del sector público o privado, según el caso.

**Artículo 20º.-** La jornada ordinaria para el Personal Directivo o Jerárquico de cualquier nivel y modalidad, como para el Personal Docente del nivel Educación Superior, es de 40 horas a la semana. Las

remuneraciones para los profesores con jornada de 40 horas, es igual al ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración del profesor de 24 horas de su mismo nivel de la Carrera Pública Magisterial”.

## **CAPÍTULO IX**

### **DE SU ESTRUCTURA**

**Artículo 29°.-** La Carrera Pública del Profesorado está estructurada por niveles y áreas magisteriales. Se registra en el Escalafón correspondiente. Acceden a ella quienes tienen título profesional en educación.

**Artículo 30°.-** Los niveles de la Carrera Pública del Profesorado son cinco: El tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los niveles es el siguiente:

- En el Nivel I: Cinco años
- En el Nivel II: Cinco años
- En el Nivel III: Cinco años
- En el Nivel IV: Cinco años, y
- En el Nivel V: Indefinido

El reconocimiento del tiempo de servicios es de oficio"

**Artículo 31°.-** El ejercicio profesional del profesor se realiza en dos áreas: a) Docencia, se cumple mediante la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando; y b) Administración de la Educación, que se cumple por las funciones de la administración de la educación, de investigación y técnico-pedagógicas vinculadas con la educación".

**Artículo 32°.-** Los cargos de las áreas de la Docencia y de la Administración de la Educación, así como su ubicación en cada nivel de la Carrera, se determinan en el Reglamento, teniendo en cuenta que

la Carrera Pública del Profesorado está estructurada por niveles y no por cargos. El profesional de la educación puede ascender hasta el octavo nivel y desempeñar los cargos comprendidos en cualquiera de las áreas y niveles, siempre que satisfaga los requisitos establecidos.

**Artículo 33°.-** El desplazamiento de los profesionales de la educación en las áreas de la Docencia y Administración se realiza: a) Verticalmente, por ascenso de un nivel a otro inmediato superior en cualquiera de las áreas magisteriales; y ISPPEI – Documentos Normativos b) Horizontalmente, por reasignación de una área a otra dentro del mismo nivel.

#### **F. Ley de Bases de Carrera Administrativa Y Remuneraciones del Sector Público**

##### **Artículo 1.**

Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

##### **Artículo 2.**

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica

### **Artículo 3.**

Los servidores públicos están al servicio de la Nación.

En tal razón deben:

- a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno;
- b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio;
- c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación;
- d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio
- e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

### **Artículo 4.**

**La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:**

- a) Igualdad de oportunidades
- b) Estabilidad
- c) Garantía del nivel adquirido
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

### **Artículo 8.-**

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

## **Artículo 9.**

Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar:

- a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) El Grupo Técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

La sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

## **Artículo 21.**

### **De las obligaciones, prohibiciones y derechos**

Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público
- b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos
- d) Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;

- f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública;
- h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

#### **Artículo 34.**

##### **Del término de la carrera**

La Carrera Administrativa termina por:

- a) Fallecimiento
- b) Renuncia
- c) Cese definitivo
- d) Destitución

#### **Artículo 35**

Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

- a. Límite de setenta años de edad (Modificado - Ley 30697).
- b. Pérdida de la Nacionalidad.
- c. Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas.
- d. Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.
- e. La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.
- f. La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo DESCRIPTIVA, porque se encarga de describir la situación actual de los docentes universitarios, que se encuentran dentro del régimen público, con la finalidad de brindar alcances de la reciente modificación del artículo 84 de ley universitaria.

Así mismo el diseño es NO EXPERIMENTAL, dado que los aspectos no podrán ser modificados, debido a que la modificación del artículo 84 de la ley universitaria ya se produjo, por el cual solamente queda analizar y brindar algunos alcances de la reciente modificación.

### 2.2 Métodos de investigación

Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo. Se utilizó el siguiente método:

**Método Descriptivo:** se aplicara este método porque la información investigada está representada mediante gráficos estadísticos, de manera detallada para así demostrar la realidad que se investiga.

### 2.3 Población y muestra

#### 2.3.1 Población

Esta investigación estuvo enfocada en los DOCENTES DE LA FACUTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.

#### Muestra

Se tendrá como muestra a 20 docentes universitarios de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

## **2.4 Variables y operacionalización**

### **2.4.1 Variable Independiente**

LEY UNIVERSITARIA 30220 (Art. 84)

### **2.4.2 Variable Dependiente**

La variable experimental no comprobada es el límite de edad de los docentes universitarios de la universidad Pedro Ruiz Gallo. Teniendo como indicadores a las siguientes palabras:

**Límite:** esta palabra tiene como concepto el fin o termino el cual indica que no se puede sobrepasar el tiempo establecido (Sagredo, 2007, p. 247).

**Edad:** se refiere al tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona, la edad permite segmentar la edad en diversas etapas como la niñez, la juventud y la adultez (Osorio, 2012, p. 370).

**Capacidad:** actitud que se tiene en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo y sujeto pasivo, esta capacidad puede ser jurídica si permite actuar en toda clase de actos jurídicos y políticos. O también puede ser una capacidad relativa cuando es consiente de realizar algunos de ellos y no otros (Osorio, 2012, p. 370). Así mismo es las Circunstancias o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
<b>Variable independiente:</b>  <b>Ley universitaria 30220</b>	Ley universitaria 30220  Constitución política vigente  Ley N° 30697 modifica el art. 84 de la ley 30220  Ley general del profesorado N° 24029  Ley de bases de carrera administrativa y remuneraciones del sector publico	Art. 84 de la ley universitaria.  Art. 1, 2, 15, 18, 22, 23, 24, 26, 27.  Artículo Único  Art. 4, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 29, 31, 32, 33.  Art, 1, 3, 4, 8, 9, 21, 34, 35	Encuesta   Análisis documental   Análisis Jurídico
<b>Variable Dependiente:</b>  <b>Límite de edad en docentes universitarios</b>	Capacidad intelectual del docente universitario para que pueda ejercer la docencia  Posibilidad económica para poder subsistir el trabajo docente  Capacidad Psicológica	Ph. Dr. Mg  Sueldo  TEST PSICOLÓGICO	Encuesta  Análisis documental  Análisis Jurídico

## **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

En la presente investigación se tiene como técnica la encuesta, que fue aplicada con la finalidad de recolectar información, opiniones acerca de la reciente modificación del artículo 84 de la ley universitaria.

### **2.5.1 Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó el siguiente instrumento:

**Cuestionario:** estuvo conformado por quince (15) preguntas, fueron dirigidas a docentes universitarios de la carrera de derecho de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, dado que el tema a estudiar se basa en el ejercicio de la docencia en el sector público,

Así mismo Sampieri (2010) señala que una encuesta está conformada por un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (pág. 217). Ante ello se puede decir que una encuesta permite buscar información relevante vivida por los mismos docentes universitarios ayudando así a reforzar la información.

### **2.5.2 Técnicas de procesamiento de datos**

La información obtenida ha sido procesada en el programa Excel, en donde se detalla los datos mediante tablas y gráficos, que hace posible que la información sea más detallada, entendible y dinámica permitiendo analizar e interpretar y hallar los resultados de la presente investigación.

## **2.6 Validación y confiabilidad de instrumentos**

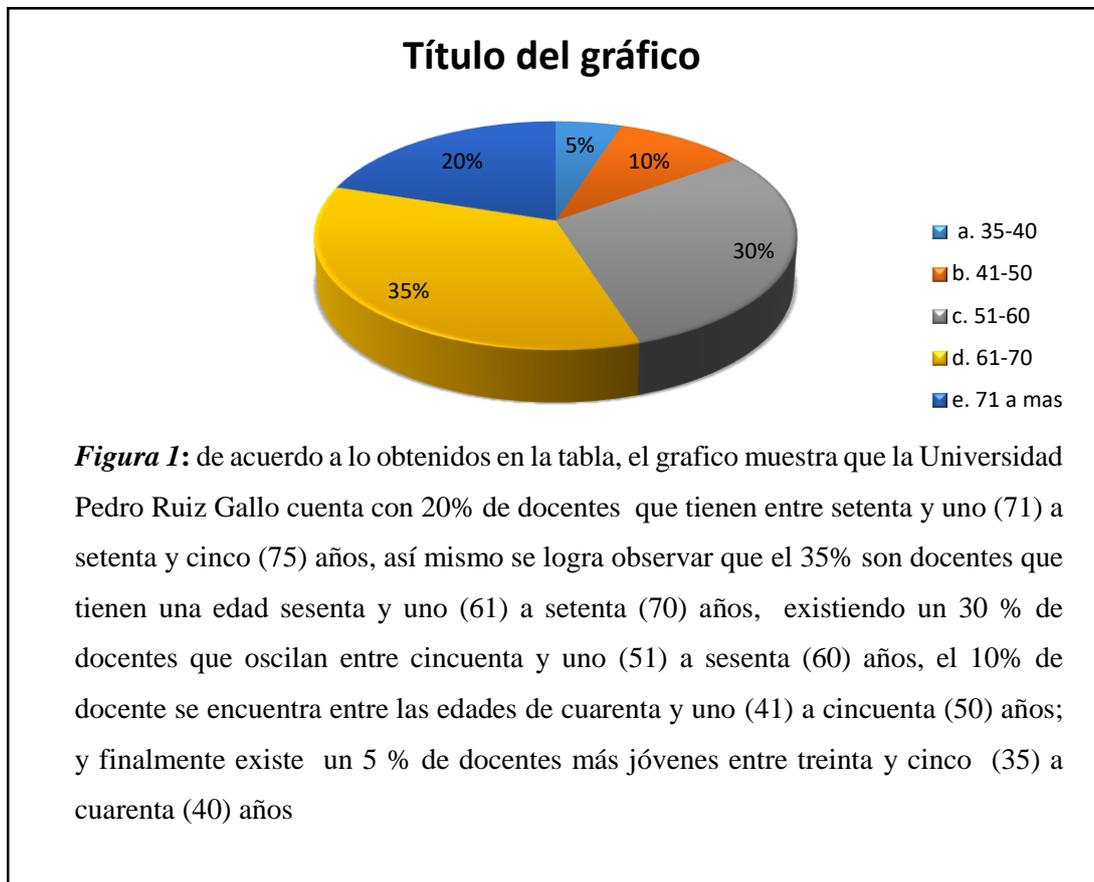
La información obtenida ha sido procesada en el programa MS Excel, en donde se detalla los datos mediante tablas y gráficos, los resultados de la presente investigación está basado en hechos reales; mediante la validación se logra la eficacia de una prueba, así como también de la mano de la confiabilidad se puede determinar el grado en el que se aplica el proceso de buscar la información produciendo resultados verídicos.

### 3 RESULTADOS

#### 3.5 Edad promedio de los docentes universitarios de la Universidad Pedro Ruiz Gallo

**Tabla 1**

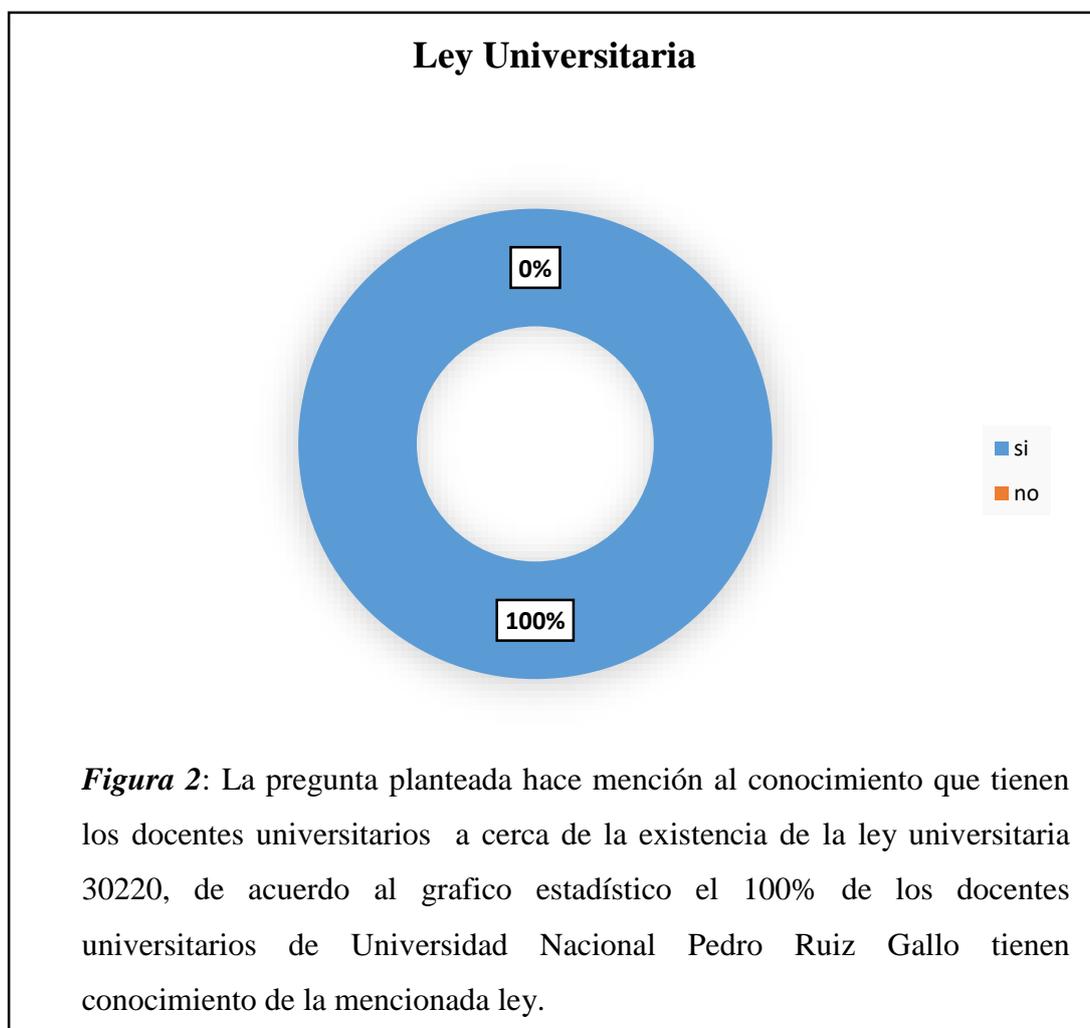
Edad promedio	N°	%
35-40	1	5%
41-50	2	10%
51-60	6	30%
61-70	7	35%
71 a mas	4	20%
TOTAL	20	100%



### 3.6 Conocimiento de la ley universitaria

**Tabla 2.**

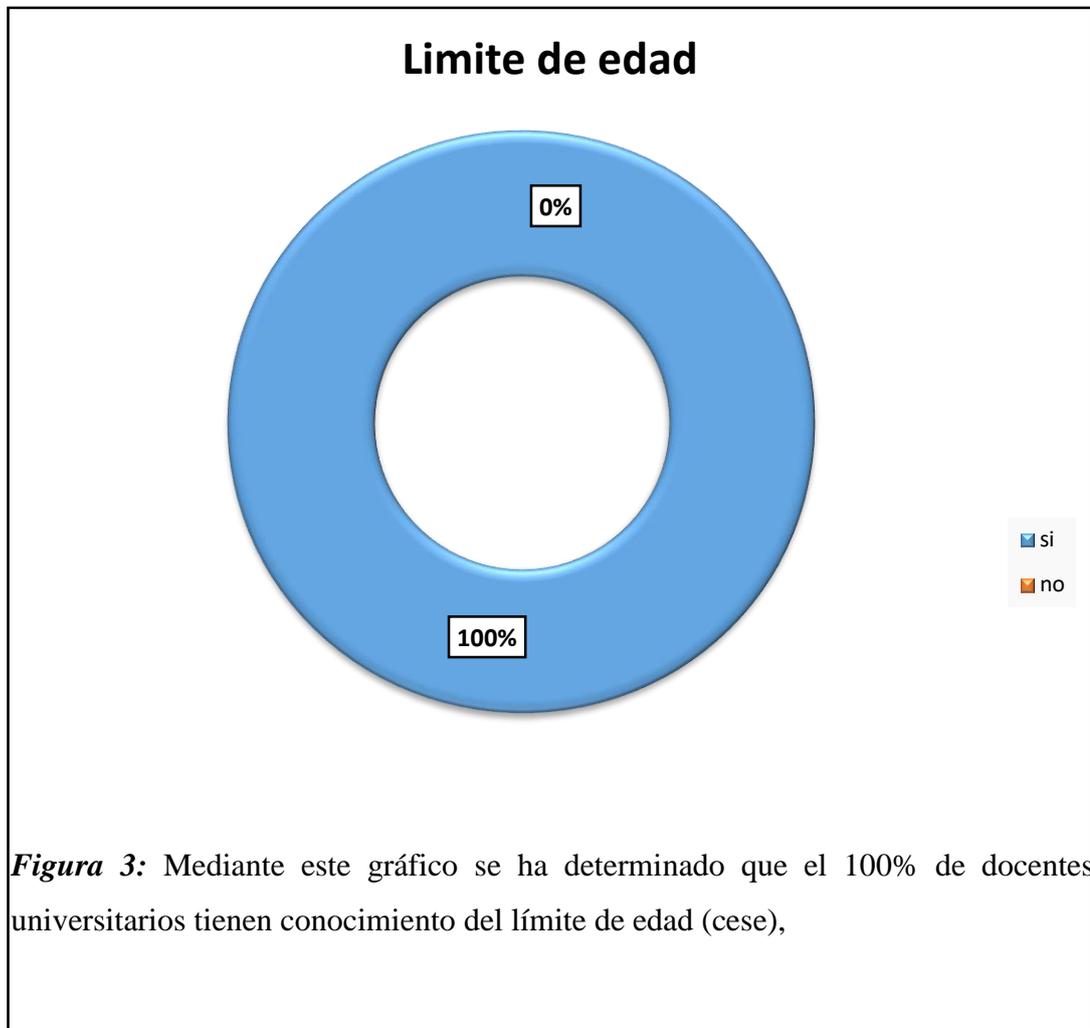
Ley universitaria	N°	%
Si	20	100%
No		
TOTAL	20	100%



### 3.3. Conocimiento del límite de edad (cese)

Tabla 3.

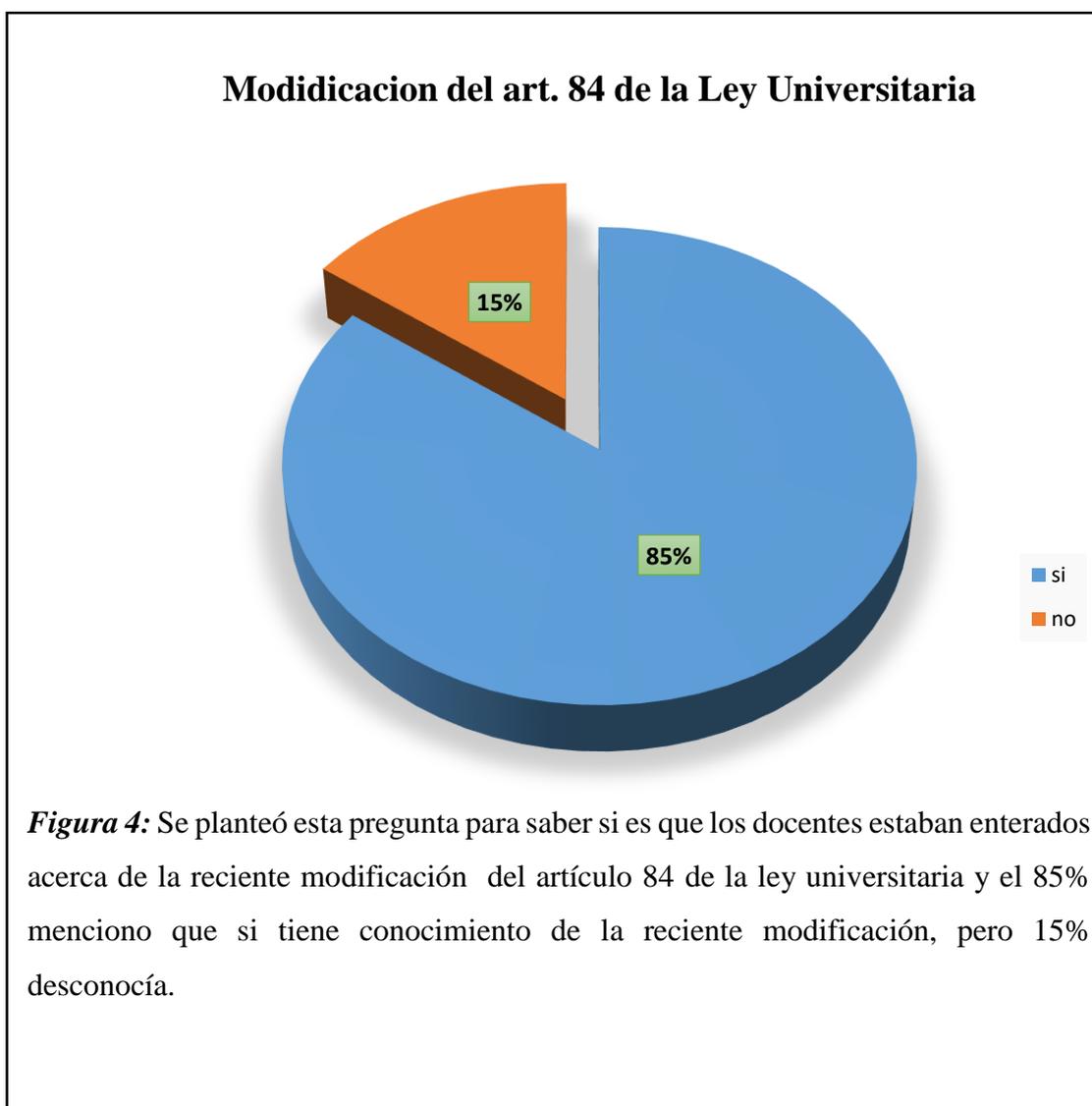
Límite de edad	N°	%
Si	20	100%
No	0	0%
TOTAL	20	100%



### 3.4 Modificatoria del artículo 84 de la ley universitaria

**Tabla 4**

Modificatoria del art. 84	N°	%
Si	17	85%
No	3	15%
TOTAL	20	100%

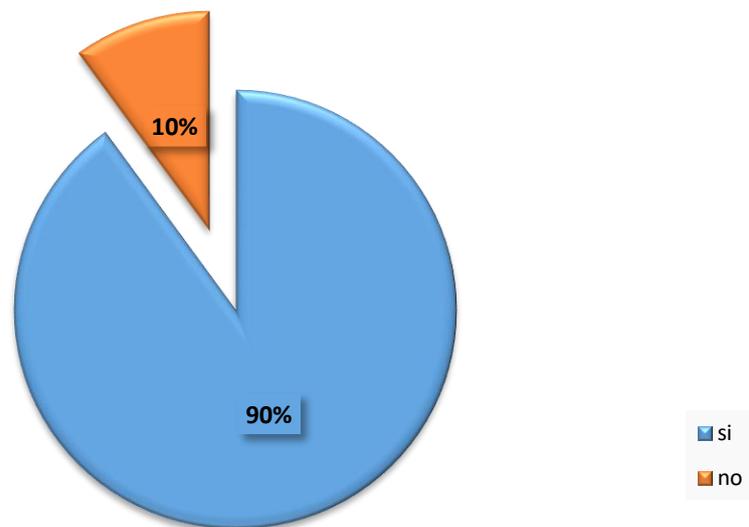


### 3.5. Ampliación del límite de edad en docentes universitarios de las universidades públicas

Tabla 5

Ampliación del límite de edad	N°	%
Si	18	90%
No	2	10%
TOTAL	20	100%

#### Ampliación del límite de edad en Docentes universitarios de las Universidades Públicas

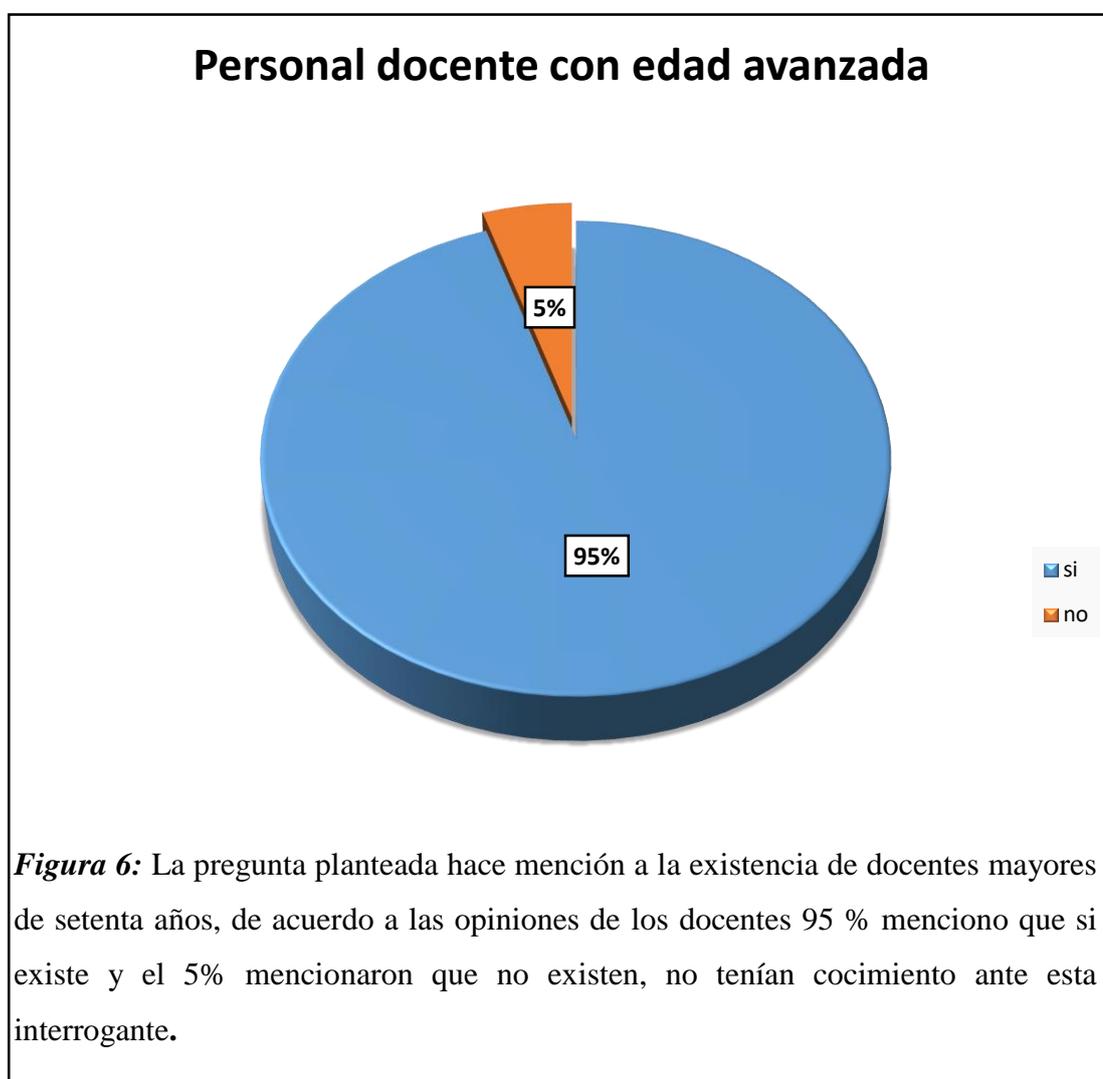


**Figura 5:** Mediante esta interrogante se ha preguntado a los docentes para tener conocimiento si ellos están de acuerdo con la ampliación del límite de edad, teniendo como resultado que el 90 % de los docentes universitarios están de acuerdo con la ampliación del límite de edad y el 10% no están de acuerdo con la reciente modificación.

### 3.6. Docentes con una edad avanzada en el ejercicio de la docencia

Tabla 6

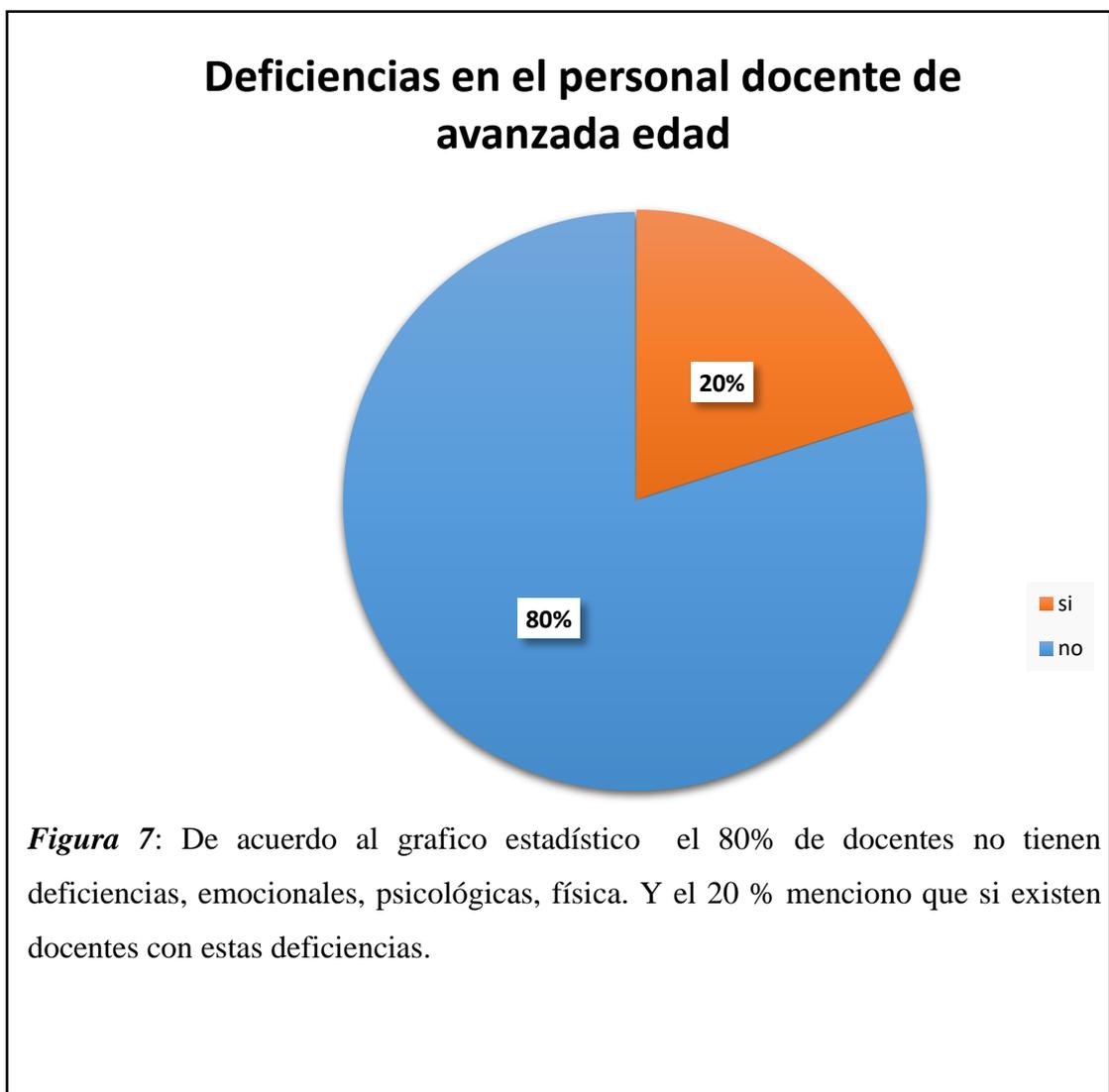
Docentes de edad	N <sup>a</sup>	%
Si	19	95%
No	1	5%
TOTAL	20	100%



### 3.7. Deficiencias físicas y psicológicas del personal docente con una edad avanzada

Tabla 7

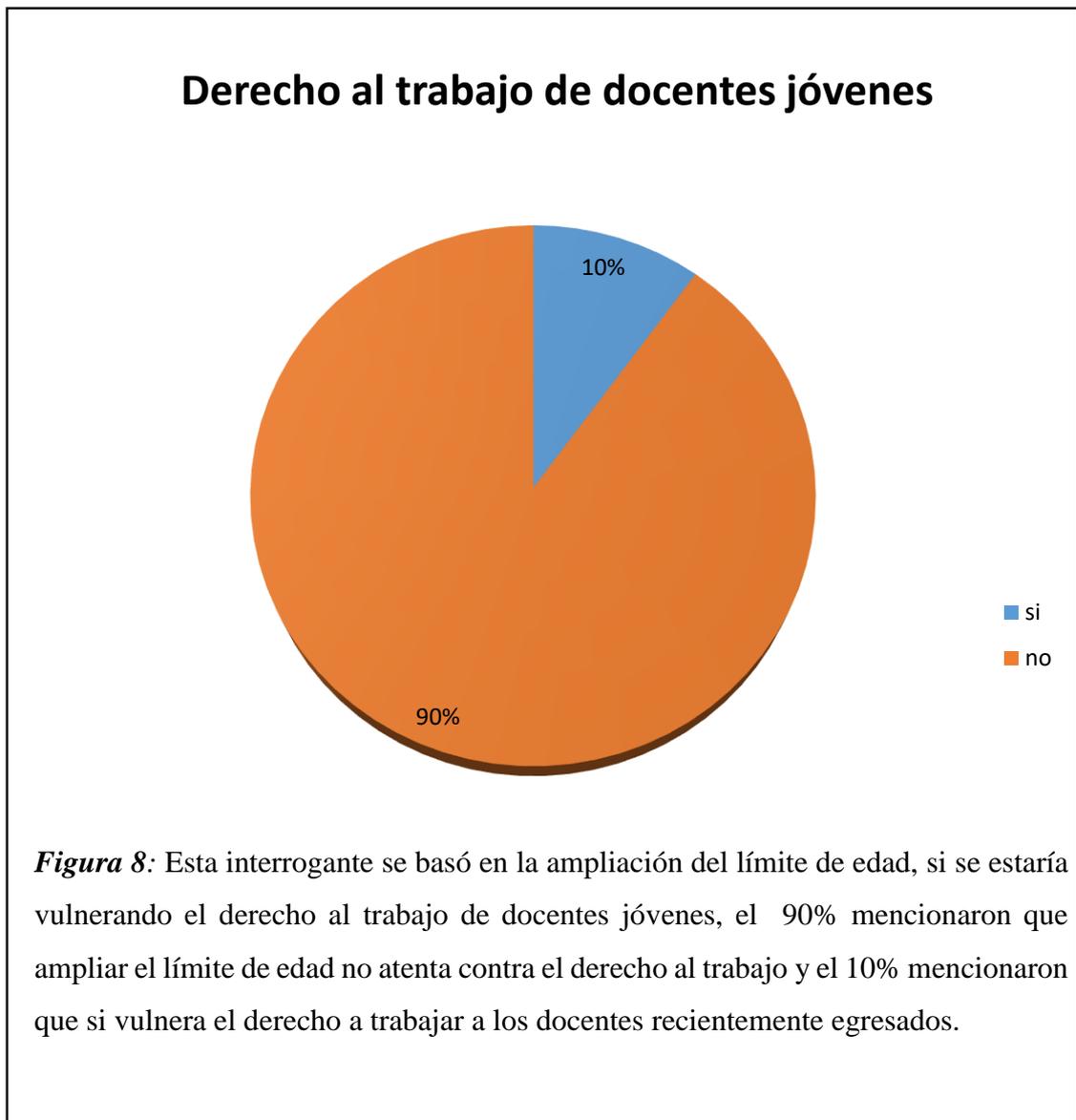
Deficiencias físicas y psicológicas	N <sup>a</sup>	%
Si	4	20%
No	16	80%
TOTAL	20	100%



### 3.8 Derecho al trabajo de docentes jóvenes

Tablas 8

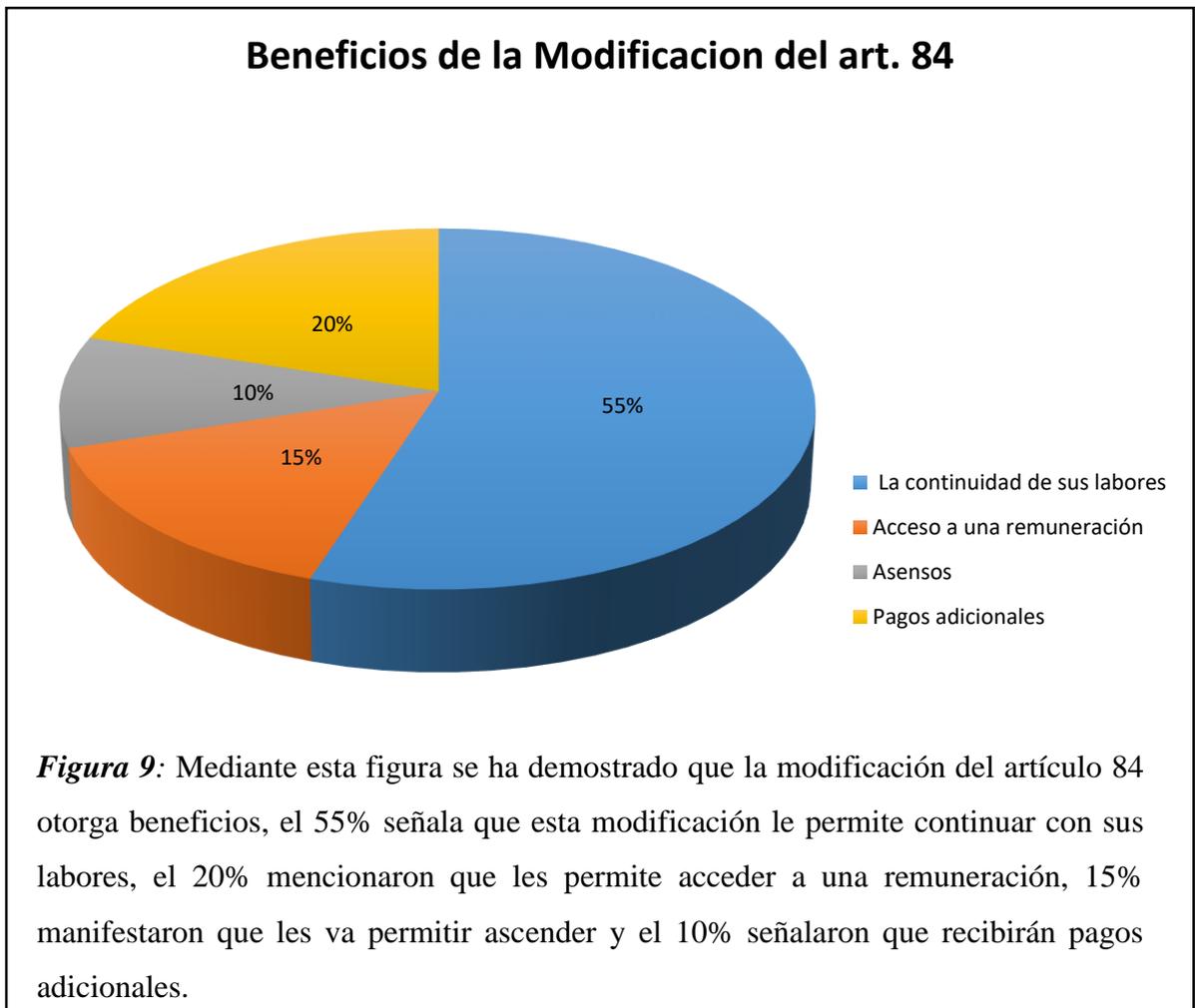
Derecho al trabajo	N <sup>a</sup>	%
Si	2	10%
No	18	90%
TOTAL	20	100%



### 3.9. Beneficios otorgados por la reciente modificación del artículo 84

Tabla 9

Beneficios de la modificación	N <sup>a</sup>	%
La continuidad de sus labores	11	55%
Acceso a una remuneración	3	15%
Asensos	2	10%
Pagos adicionales	4	20%
TOTAL	20	100%

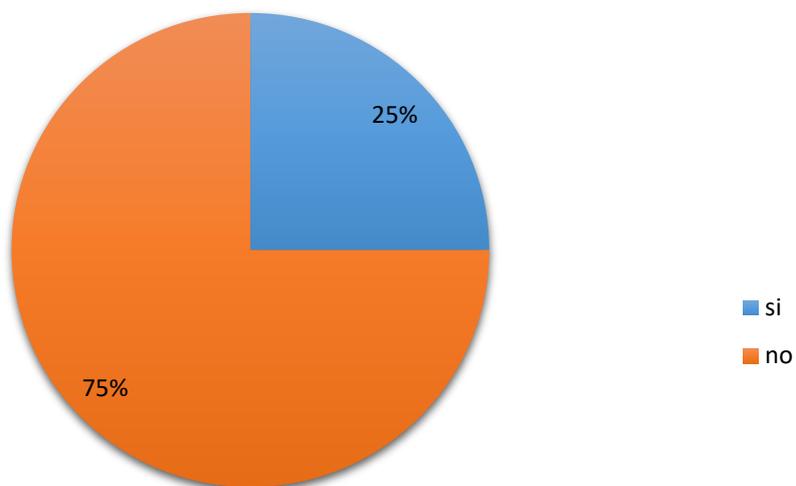


### 3.10. La edad es un impedimento para trabajar

Tabla 10

la edad es un impedimento para trabajar	N <sup>a</sup>	%
Si	5	25%
No	15	75%
TOTAL	20	100%

### La edad es un impedimento para trabajar

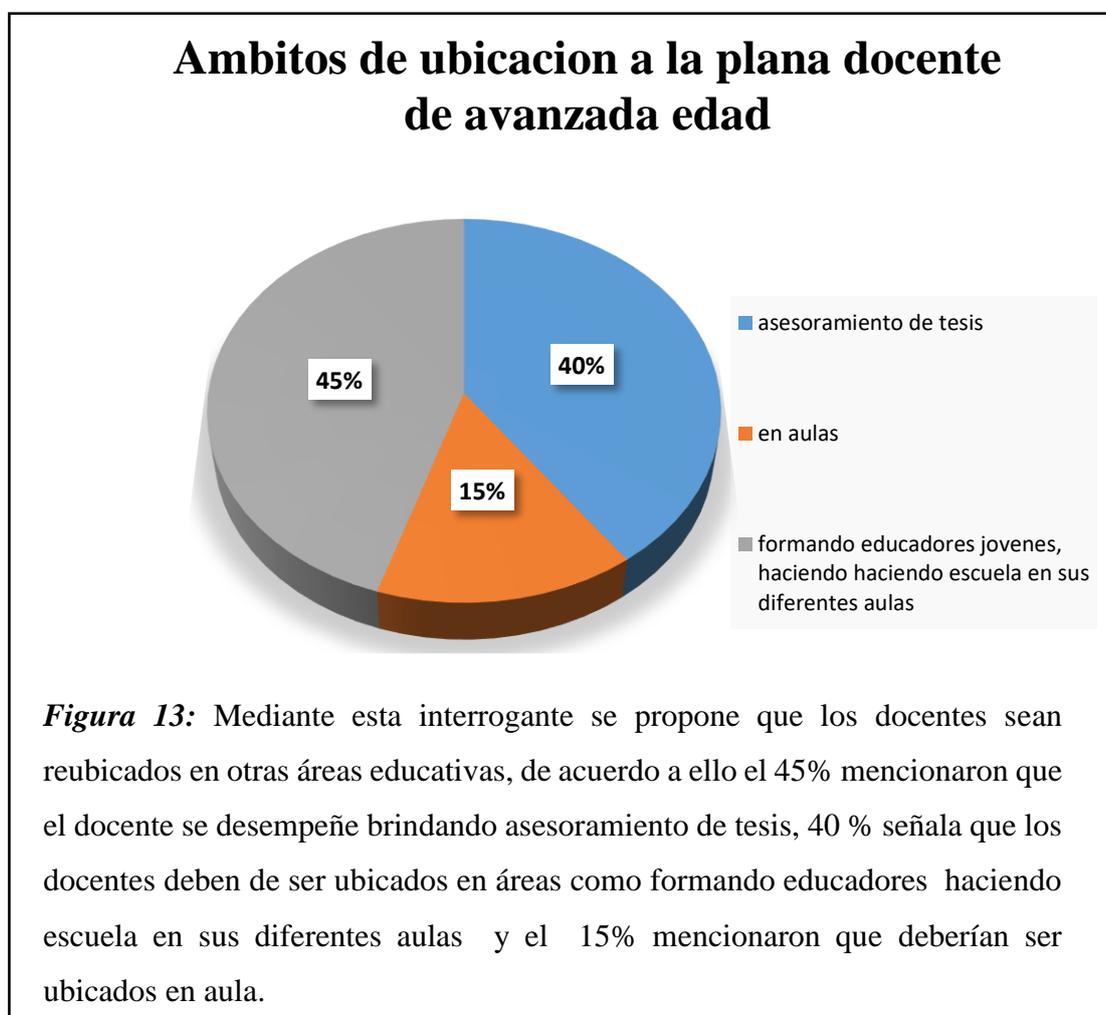


**Figura 10:** Mediante esta figura se ha demostrado que el 75 % de los docentes universitarios consideraron que la edad no es un impedimento para seguir brindando cátedras universitarias y el 25% manifestaron que si es un impedimento porque esa edad habrá algunas deficiencias.

### 3.11. Ámbitos para ubicar a docentes que se encuentren aptos

Tabla 11

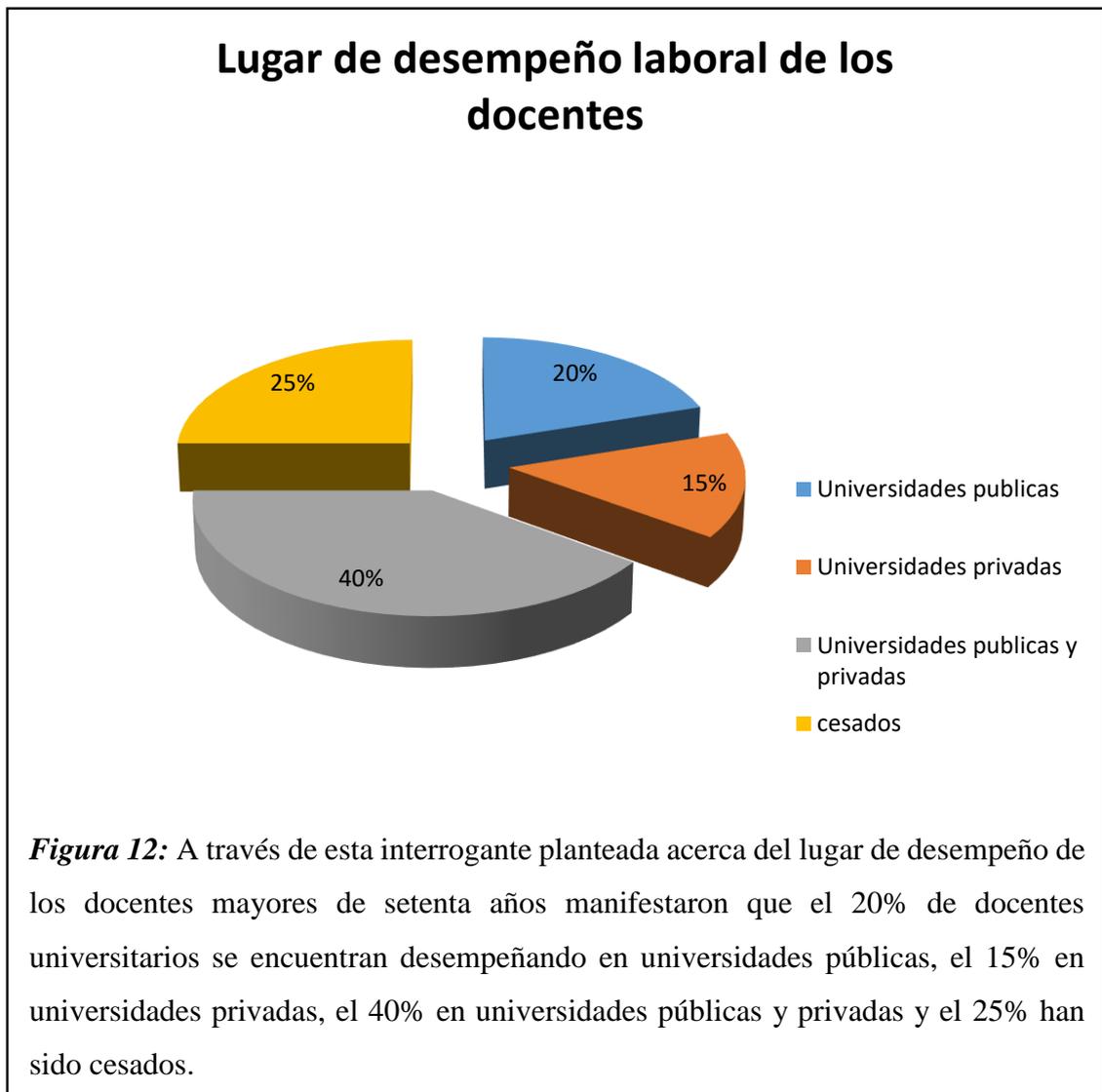
Ámbitos para ubicar a los docentes	N <sup>a</sup>	%
asesoramiento de tesis	8	40%
en aulas	3	15%
formando educadores jóvenes, haciendo escuela en sus diferentes aulas	9	45%
TOTAL	20	100%



### 3.12. Lugar de desempeño Laboral de los docentes Universitarios

**Tabla 12**

Lugar de desempeño laboral de los docentes	N <sup>a</sup>	%
Universidades publicas	4	20%
Universidades privadas	3	15%
Universidades públicas y privadas	8	40%
cesados	5	25%
TOTAL	20	100%

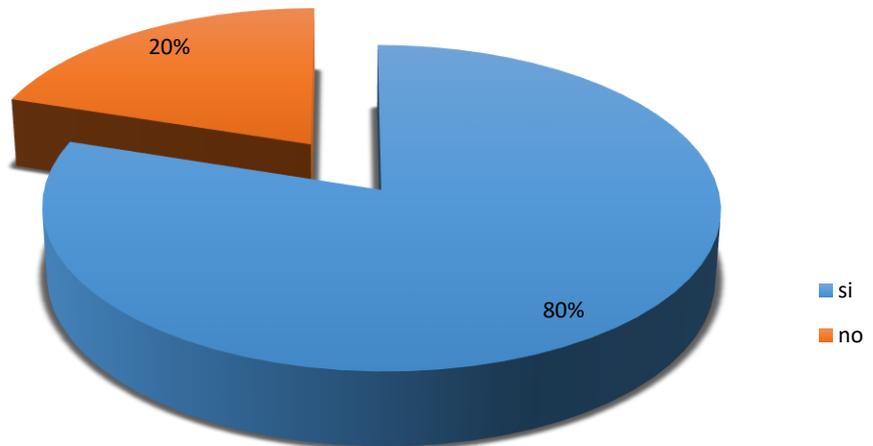


### 3.13. Ejercicio de la docencia universitaria hasta los setenta y cinco años

**Tabla 13**

Ejercicio de la docencia universitaria	N <sup>a</sup>	%
Si	16	80%
No	4	20%
TOTAL	20	100%

#### Ejercicio de la docencia universitaria hasta los setenta y cinco años

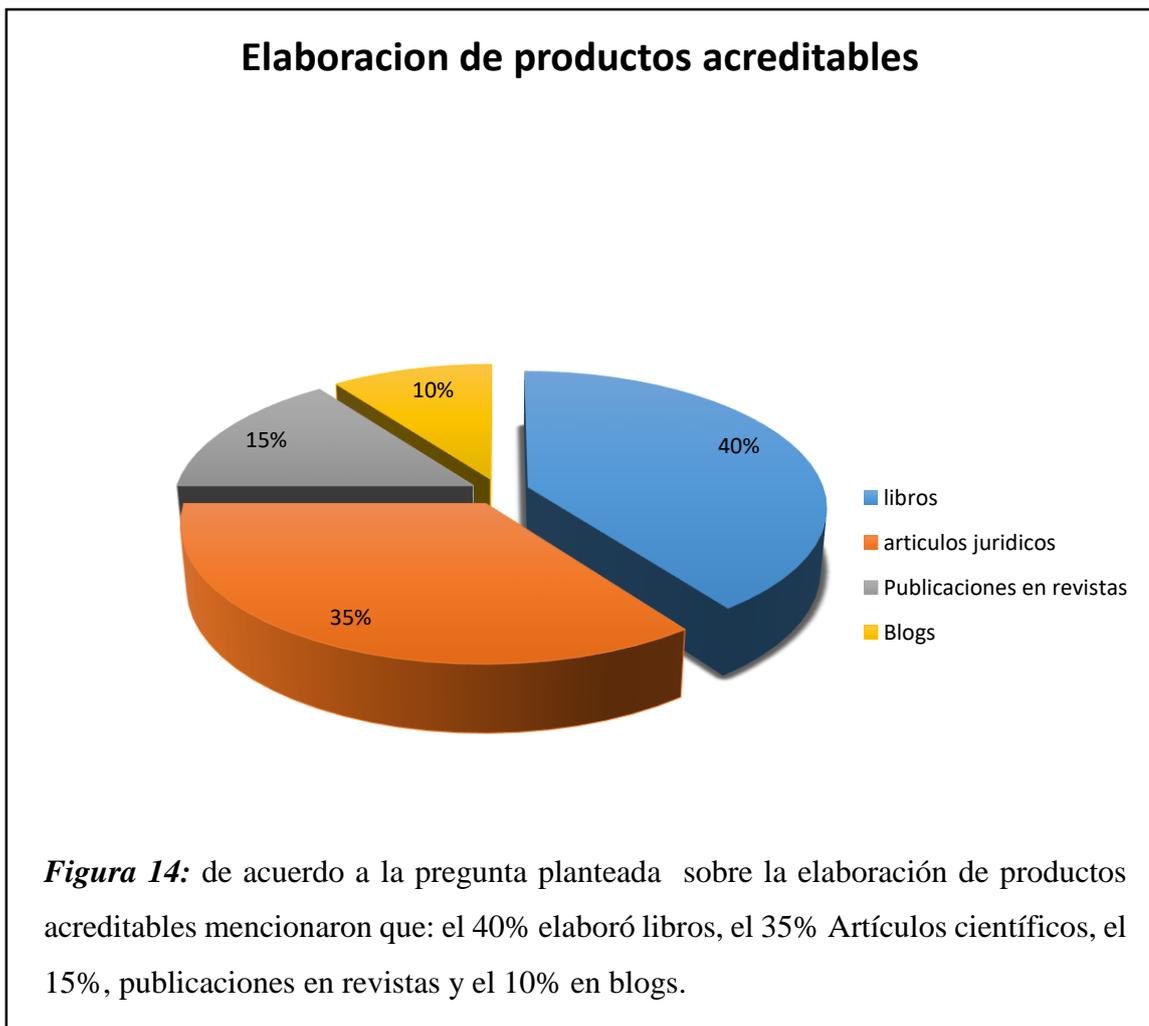


**Figura 14:** Mediante esta pregunta se ha demostrado que el 80 % dijeron que les gustaría seguir ejerciendo la docencia universitaria hasta los 75 años y el 20% señalaron que no seguirían trabajando hasta esa edad.

### 3.14. Elaboración de productos acreditable

Tabla 14

Productos acreditables	N <sup>a</sup>	%
libros	8	40%
artículos jurídicos	7	35%
Publicaciones en revistas	3	15%
Blogs	2	10%
TOTAL	20	100%

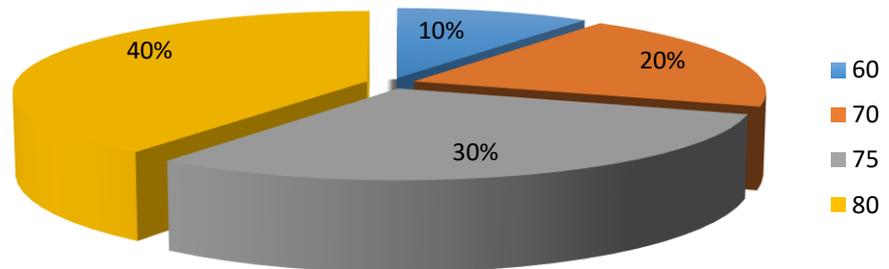


### 3.15. Opinión referente a la edad de jubilación (cese)

Tabla 15

Opinión referente a la edad de jubilación	N <sup>a</sup>	%
60	2	10%
70	4	20%
75	6	30%
80	8	40%
TOTAL	20	100%

### Opinión referente a la edad de jubilación (cese)



**Figura 15:** Habiendo encuestado a catedráticos universitarios ellos mencionaron a qué edad deberían de jubilarse; el 40% dijo a los 80 años, el 30 % a los 75 años, el 20 % a los 70 años y el 10% restante a los 60 años.

## 4 DISCUSIÓN

### 4.5 Discusión de resultados

La educación en el Perú y en el mundo es un factor fundamental para el desarrollo de un país, por el cual es necesario contar con una educación altamente calificada, debe de contar con docentes capacitados e innovadores debido a que ellos son la base fundamental para inculcar el conocimiento y desarrollo de los estudiantes. Esta investigación está enfocada en brindar los alcances de la reciente modificación del artículo 84 de la Ley Universitaria 30220, que se encarga de regular el límite de edad de los catedráticos. Se tuvo como objeto de estudio a la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Facultad de Derecho – Lambayeque, fue posible encuestar a 20 docentes de la facultad de Derecho de la mencionada Universidad.

De acuerdo a la figura N°1 se enfoca en la edad promedio de los docentes universitarios existiendo un 35% de docentes que oscilan entre 61-70 años que están próximos a retirarse de sus labores a los (75) años, se ha descubierto que existen más docentes activos de avanzada edad que están preparados, capacitados, aptos y con muchos años de experiencia en sus labores, permitiéndoles así seguir brindando cátedras universitarias. Ellos manifiestan que la edad no es ningún impedimento, porque se sienten como cualquier persona responsable, con su trabajo; Lamarck manifiesta que la vida evoluciona sucesivamente, así como la inteligencia, que cada pensamiento, cada acción provoca un cambio biológico, psicológico y social. Así mismo Piscoya (2012) en su tesis titulada “La Jubilación: un estudio de la representación del adulto mayor” señala que la sociedad condiciona al adulto mayor a que la actividad laboral sea invalorable al momento de cumplir el límite de edad, la jubilación es un cambio para la vida de todo trabajador que afecta todas sus esperas emocionales, sociales y personales generando que los adultos mayores se sientan relegados y se conviertan en un grupo segregado económicamente, pero a pesar de la negatividad de la sociedad los educadores siguen en marcha preparándose para seguir ejerciendo su trabajo.

Teniendo en cuenta la figura N° 5 referente a la interrogante sobre la ampliación del límite de edad el 90% están de acuerdo con esta modificación que les permite seguir ejerciendo la labor universitaria, Baqueiro y Buenrostro señalan que la persona está

dentro de la transformación en el mundo de los valores éticos, que sobre él pesa un deber, una misión por su propia cuenta y responsabilidad.

De acuerdo a la figura N° 9 se planteó la siguiente interrogante acerca de los beneficios que les otorga la reciente modificación del artículo 84, en donde el 55% señala que esta modificación le permite continuar con sus labores, el 20% mencionaron que les permite acceder a una remuneración, 15% manifestaron que les va permitir ascender y el 10% señalaron que recibirán pagos adicionales, teniendo en cuenta los resultados se ha demostrado que los docentes se encuentran enfocados con la continuidad de las labores, se ha identificado que tienen vocación y voluntad para seguir ejerciendo la docencia, se fundamenta en el art. 22 de la Constitución Política del Perú en donde prevé que el trabajo es un derecho fundamental, es un medio de realización de la persona; Bernuy señala que el profesorado contribuye con la educación, la familia y la comunidad inspirado en los principios de la democracia social”, así mismo Gaviria (2009) en su tesis titulada la “Identidad Profesional de Docentes Universitarios, un estudio exploratorio con estudiantes de maestría en docencia de la Universidad de Seville, tuvo como finalidad identificar los elementos constitutivos de identidad profesional de los docentes universitarios involucrados en la investigación, el conocimiento tanto personal y colectivo aplicado en el ámbito educativo. Mediante esta investigación se logró conocer que la visión de un docente es positiva, porque se constituye como el pilar de su desarrollo profesional y personal, se ha logrado identificar que la docencia es una labor que requiere dedicación, tiempo y sobre todo vocación; teniendo en cuenta estas acepciones está demostrado que el docente esta netamente comprometido con sus labores académicas.

La Figura N° 14 hace referencia a la elaboración de productos acreditables en donde 40% de los docentes universitarios han elaborado libros, el 35% elaboro artículos jurídicos, el 15% publicaciones en revistas y el 10% elaboró blogs, ante estos resultados esta demostrado que los docentes estan comprometidos con la investigación, la capacitación, permitiéndoles de esta manera ser profesionales competitivos y con una carrera intachable que no se delimita por la edad. McCann señala que “las personas se consideran jóvenes adultas de acuerdo al autoestima que tengan, es decir una persona de sesenta y cinco años puede considerarse como una persona de cuarenta años y con las misma características y aptitudes, esta etapa de la

adulthood is considered as a golden age. Rubio and Pérez manifest that "the human being has various important stages in life, among them is old age which is considered as a process, because there are many adults who consider this final stage of their lives as an excellent awareness of their social potentials, and it is based on their coexistence, experiences, trajectories of knowledge and work of the years lived", as well as Gaviria (2009) in his thesis titled "Professional Identity of University Teachers, an exploratory study with students of a master's degree in teaching at the University of Seville", he had as his objective to identify the constitutive elements of professional identity of the university teachers involved in the investigation and the knowledge both personal and collective, that is, the re-signification of the work that university teachers perform, and at the same time the valuation of the identity of the "being" an excellent professional of education, for which they considered that work is the grain of sand that is put for a society, so that in this way a better society can be achieved.

## 5 CONCLUSIONES

La labor de un docente universitario es una función indeterminante que a pesar de los estereotipos de la sociedad los catedráticos siguen en constante investigación y preparación.

Se ha determinado que cuando existe vocación, voluntad para ejercer la docencia no existe ningún impedimento, está demostrado que existe muchos docentes que a pesar de tener una edad avanzada se consideran aptos y capacitados para seguir brindando sus enseñanzas.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona, al aplicarse la jubilación a los docentes mayores de avanzada de edad se está atentando ante este derecho, que es una base primordial para el desarrollo profesional, porque ellos entregan todo su tiempo completo a esta profesión con la finalidad de formar grandes profesionales.

## **6. RECOMENDACIONES**

Los docentes con más tiempo de servicio deberían ser ubicados en áreas de investigación como asesores de tesis, así como también formar escuelas con estudiantes jóvenes debido a que estos maestros cuentan con muchos años de experiencia y vivencias vividas en su profesión.

Sería factible que la jubilación sea libremente ejecutada por el mismo trabajador, cuando este considere conveniente, siempre y cuando este apto para seguir laborando.

Este necesario que el estado valore la labor de un docente porque ellos son los encargados de formar e inculcar valores, enseñanzas y experiencias a la comunidad estudiantil para así forjar el desarrollo del país.

## 7. REFERENCIAS

- Alvares, O. H. (2008). *Manual de Derecho Laboral*. Perú
- Balleste, I. R. (2011). *derecho de la persona* . Barcelona: Bosh.
- Baqueiro Rojas, E., & Buenrostro Baez, R. (1995). *Derecho civil introduccion y personas*. Mexico: Harla.
- Belsky, J. (2001). *Psicología del envejecimiento*. España.
- Campos Silva, G., & Sanchez-Uran Azaña, Y. (2005). *La jubilacion parcial: modalidad de jubilacion anticipada*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Correa, M. R. (2009). *El sistema juridico introduccion al derecho* . Lima: pontificia universidad catolca del Peru.
- Cueva, O. V. (2009). *Teoria de los servidores Publicos*. Peru: Grijley.
- Fernandez Sanchez, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Peru: Uned.
- Garcia Ninet , I., Alzaga Cruz, I., Abella Mestanza, J., & Ballester Pastor, I. (2007). *Derecho del trabajo*. Arazandi.
- Guerrero, V. M. (2012). *Manual de derecho de trabajo*. Gruley.
- M. McCann, R. (2013). *Discriminacion Laboral por razones de edad*.
- Maldondo Montoya, P. (2008). *El contrato de Trbaj del Profesor*. Pamplona España: Aranzadi.
- Osorio, M. (2012). *Diccionario de ciencias juridicas, Politicas y Sociales* . Argentina: Heliasta S.R.L.
- Ospina, S. O. (2004). *especializacion en docencia universitaria: una mirada de los docentes*. Colombia: universidad cooperativa de colombia.
- Papalia, D. E., Sterns, H., & Camp, C. (2009). *Desarrollo del adulto y vejez*. Mexico: tercera edicion.
- Prado, A., & Sojo, A. (2010). *Envejecimiento en America Latina*. Mexico: B-Cepal.
- Principe, F. M. (2013). *el proceso administrativo disciplinario*.
- Puntriano Rosas, C., Mesinas Montero, F., Abanto Revilla, C., & Gonzales Hunt, C. (2009). *El Derecho Laboral y Previcional en la Constitucion*. Peru - Lima: el Buho E.I.R.L.
- Rubio Herrera, R., & Perez Cano, V. (2015). *Solidaridad y calidad de vida en las personas mayores: estudio sobre adultos mayores voluntarios en España y Argentina*. Dykinson. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/detail.action?docID=4508215>.

Sampiri, R. H. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico : S,A. .

Vignolo Cueva, O. (2009). *Teroia de los Servidores Publicos*. Peru: Grijley.

## ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO	UNIDAD DE MEDIDA
Analizar los alcances del artículo 84 de la ley universitaria que regula el límite de edad de los docentes universitarios.	Determinar los beneficios de la reciente modificación del artículo 84 de la ley universitaria.	Variable independiente : Ley universitaria	Normatividad jurídica que regula a las entidades universitarias Públicas o privadas	Ley que determinada la Aplicación de la calidad y funcionamiento para mejorar las reformas educativas universitarias de las universidades	Ley universitaria 30220	Art. 84 de la ley universitaria. Art. 1, 2, 15, 18, 22, 23, 24, 26, 27.	Encuesta	<b>Cuestionario</b>	Ítems
					La Constitución política vigente.				
	Describir la situación actual de los docentes mayores de 70 años en las universidades.	Variable dependiente: Límite de edad en docentes universitarios	fin o termino el cual indica que no se puede sobrepasar el tiempo establecido laboral	La capacidad de los docentes universitarios se mide a través de la el aptitud e interés intelectual	Ley N° 30697 modifica el art. 84 de la ley 30220	Artículo Único	Encuesta	cuestionario	Ítems
					Ley general del profesorado N° 24029	Art. 4, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 29, 31, 32, 33.			
Demostrar que la edad avanzada genera cierta experiencia en el docente y puede ser extraordinario y líder investigador en cada escuela profesional	Variable dependiente: Límite de edad en docentes universitarios	fin o termino el cual indica que no se puede sobrepasar el tiempo establecido laboral	La capacidad de los docentes universitarios se mide a través de la el aptitud e interés intelectual	Ley de bases de carrera administrativa y remuneraciones del sector publico	Art. 1, 3, 4, 8, 9, 21, 34, 35	Encuesta	Cuestionario	Ítems	
				Capacidad intelectual del docente universitario para que pueda ejercer la docencia	Ph. Dr. Mg  sueldo				
				Possibilidad económica para poder subsistir.		TEST PSICOLOGICO	encuesta	cuestionario	Itemns
				Capacidad Psicológica					



**ANEXO N°2: CUESTIONARIO**  
**ALCANCES DEL ARTÍCULO 84 DE LA LEY**  
**UNIVERSITARIA QUE REGULA EL LÍMITE DE**  
**EDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS –**  
**PERÚ -2017**

Este trabajo de investigación busca recolectar información referente a la ampliación del límite de edad en docentes universitarios en las universidades públicas y privadas, a través de esta encuesta se busca obtener datos verídicos sobre la situación actual de docentes universitarios con una avanzada edad - Perú – 2017.

**Instrucciones:**

A continuación tiene usted una serie de preguntas, lea detenidamente y marque la alternativa que considere pertinente:

**ENCUESTA**

1. ¿Qué edad tiene usted?
  - a. 35-40
  - b. 41-50
  - c. 51-60
  - d. 61-70
  - e. 71-80
  
2. ¿Conoce usted la normatividad jurídica que regula la docencia universitaria?
  - a. Si
  - b. no
  
3. ¿sabe a qué edad cesan los docentes universitarios?
  - a. Si
  - b. no
  
4. ¿Sabía usted que el artículo 84 de la ley universitaria ha sido modificado?
  - a. Si
  - b. no
  
5. En la modificación del art. 84 se amplió el límite de edad a setenta y cinco años, ¿está usted de acuerdo con esta modificación?
  - a. Si
  - b. no

6. ¿En la universidad en la que trabaja existen docentes mayores de setenta años?
  - a. Si
  - b. no
  
7. ¿se ha percatado que estos docentes con una edad avanzada tienen algunas deficiencias físicas, psicológicas o emocionales?
  - a. Si
  - b. no
  
8. ¿Cree usted que al ampliar límite de edad se está vulnerando el derecho al trabajo de otros docentes jóvenes?
  - a. Si
  - b. no
  
9. ¿Qué beneficios le otorga a usted la reciente modificación del artículo 84?
  - a. La continuidad de sus labores
  - b. Acceso a una remuneración
  - c. Asensos
  - d. Pagos adicionales
  
10. ¿considera usted que la edad es un impedimento para seguir laborando?
  - a. sí
  - b. no
  
11. ¿En qué ámbitos considera que deberían ubicar a los docentes que si se encuentran aptos para seguir brindando sus cátedras universitarias?
  - a. Asesoramiento de tesis
  - b. En aula
  - c. formando a investigadores jóvenes, haciendo escuela en sus diferentes áreas.
  
12. Tiene usted conocimiento en donde se vienen desempeñando actualmente los docentes universitarios mayores de sesenta años?
  - a. Universidades públicas
  - b. Universidades privadas
  - c. Universidades públicas y privadas
  - d. Cesados



**ANEXO N° 3: CUADRO DE EDAD DE DOCENTES****Lista de docentes despedidos por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en el año 2014**

<b>Nº</b>	<b>FACULTAD</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>EDA D</b>
1	Agronomía	AGREDA MORGAN JORGE ENRIQUE	74
2	Bilógicas	ALARCON GALVEZ LAZARO	70
3	Ciencias Biológicas	ARANA CORTEZ MIGUEL	72
4	Medicina Humana	ARAUCO IBARRA ONIFACIO VICTOR	70
5	Derecho y Ciencias Políticas	ARBILDO PAREDEZ RENAN PEDRO	74
6	Ingeniería y Ciencia Civil	BACA REAÑO ARMADO FRUCTUOSO	74
7	Derecho y Ciencias Políticas	BALCAZAR ZELADA JOSE MARIA	71
8	Ciencias Histórico Sociales y Educación	BANCES ACOSTA JOSE MANUEL ANTONIO	71
9	Medicina Humana	CABRERA ITURRIAGA MOISES	80
10	Ingeniería Civil de Sistemas y Arquitectura	CALONGE SANTANER CESAR CONSTANTE	75
11	Ciencias físicas y matemáticas	CARONEL ROMERO CARLOS EDUARDO	71
12	Medicina Humana	CARPIO GUERRERO WALTER	80
13	Ingeniera Civil de Sistemas y de Arquitectura	CHING WONG JULIO NARCISO	74
14	Medicina Humana	CHIRINOS CHIRINOS CARLOS RICARDO	77

15	Derecho y ciencias políticas	CUMPA PIZARRO RAUL FRANCISCO	76
16	Medicina Humana	DIAZ HUAMAN LUIS ENRIQUE	72
18	Ciencias Histórico Sociales y Educación	DIAZ NUÑEZ ANDRES	70
19	Ciencias Biológicas	DIAZ SILVA WALTER VICTOR	77
20	Ingeniería Civil e Sistemas y Arquitectura	FERNANDEZ MUNDACA ABRHAN	71
21	Medicina Veterinaria	GARCIA VI LELA VENGAMIN	77
22	Enfermería	GONZALES DE ANGULO NICOLAZA	82
23	Derecho y Ciencias Políticas	HOYOS VASQUEZ LUIS ARMANDO	74
24	Medicina Humana	HUANGAL NAVEDA ELMER ORLANDO	72
25	Agronomía	IMENEZ SAAVEDRA ALBERTO TURIANO	71
26	Ciencias Histórico Sociales y Educación	LARA CASTILLO RUPERTO	77
27	Medicina Humana	LIMO PEREDO JORGE ENRIQUE	78
28	Ciencias Histórico sociales y Educación	LOPEZ PAREDES FLORES AQUILEO	79
29	Ciencias Físicas y Matemáticas	MEDINA SANCHEZ ELMER	72
30	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	MEJÍA ESQUIVEZ RODOLFO HUMBERTO	75
31	Ciencias Biológicas	MELLENDEZ GUERRERO VICTOR HUMBERTO	71
32	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	MINO MORAES PEDRO	71
33	Ingeniería Química e Industrias Alimentarias	MONTEJO PINILLO ENRIQUE MANUEL	70

34	Medicina Veterinaria	MONTENEGRO VASQUEZ JOSE FAUSTINO	73
35	Agronomía	MORILLO SAAVEDRA EDUARDO	76
36	Ingeniería Mecánica Electrónica	MONTEJO PINILLOS ENRIQUE MANUEL	70
37	Ciencias Histórico Sociales y Educación	ORDEMAR RICO JORGE DANTE	70
38	Ciencias Histórico Sociales y Educación	OYAGUE VARGAS MANUEL ENCARNACION	71
39	Ciencias Bilógicas	PACHERRES MOGOLLON LEONCIO	74
40	Ciencias Histórico Sociales y Educación	PASTOR BALDERRAMA JOSE FERNANDO FEL	75
41	Ciencias Histórico Sociales y Educación	PEREZ GARCIA GILVERTO	71
42	Ciencias Histórico Sociales y Educación	RAMOS BAZAN MIGUEL HUGO	71
43	Ciencias Histórico Sociales y Educación	REYES APONTE CARLOS SALVADOR	70
44	Ciencias Histórico Sociales y Educación	RODRIGUEZ MURO CESAR AUGUSTO	79
45	Ciencias Histórico Sociales y Educación	ROZAS REBASA EDGAR ANIBAL	71
46	Medicina Humana	SALAZAR SALAZAR JAIME	70
47	Medicina Humana	SEMINARIO JAIME JORGE ENRIQUE	78
48	Ingeniería Agrícola	TOLEDO CASANOVA LUIS ARMANDO	71
49	Medicina Humana	UBILLUS CARRAZCO GUENARO EDUARDO	72

50	Ciencias Biológicas	VASQUEZ NUÑEZ LEOPOLDO POMPEYO	72
51	Ciencias Económicas Administrativas Y Contables	ZAMORA CAPELLI HUMBERTO	78
52	Medicina Humana	VERA GLVEZ JUBE HUMBERTO	78
53	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	VELASQUEZ DIAZ ROBINSOSN RENAN	77
54	Agronomía	ZEÑA CALLACNA JORGE	70
55	Ingeniería Zootecnia	ZUOLETA ROMERO SALVADOR	75

**Fuente:** expediente judicial 3935- 2014

## ANEXO N° 4: BLOGS SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 84 DE LA LEY UNIVERSITARIA 30220.

so aprobó la ley que am X +

https://rpp.pe/peru/actualidad/congreso-aprobo-la-ley-que-amplia-a-75-anos-la-edad-limite-para-se

RPP NOTICIAS EDICIÓN NACIONAL RPP PODCAST

# Congreso aprobó la ley que amplía a 75 años la edad límite para cesar como catedrático

La norma ya había sido aprobada por la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Parlamento.

Redacción 09 de noviembre del 2017 - 9:30 PM



Los catedráticos podían enseñar hasta los 70 años seg...  
EEUU gratis

RPP NOTICIAS EDICIÓN NACIONAL RPP PODCAST

Este jueves, el [Congreso de la República](#) aprobó con una amplia mayoría (84 votos a favor, 0 en contra y 4 abstenciones) la ley que modifica el límite de edad para ser catedrático a 75 años. La modificación del artículo 84 de la Ley Universitaria, fue aprobada hace tres semanas en la Comisión de Educación, Juventud y Deporte.

El dictamen que se aprobó esta tarde unificaba 12 proyectos de ley anteriores que buscaban modificar la norma. Juan Sheput propuso que la edad máxima sea de 75 años; sin embargo, otros congresistas consideraron que debía de ser 80, y otros tantos decían que no debía de haber límite de edad para ser educador.

**Nuevas reglas.** La Ley Universitaria se aprobó en el 2014, en medio de varias críticas, una de ellas era el límite de edad para ser catedrático que hasta este jueves era de 70 años. En agosto de este año, el congresista Juan Sheput en RPP comentó que el presidente [Pedro Pablo Kuczynski estaba a favor de elevar la edad tope para la enseñanza universitaria.](#)

Mira también



Se amplió el límite de edad para docentes universitarios en la Ley Universitaria

tiendas que desee en EEUU



Enviaremos sus paquetes a los mejores precios

Más en Actualidad



Ministerio Público removió al fiscal Tomás Gálvez del despacho que ve el Caso Cócteles



Solo 29 venezolanos trabajan formalmente en Lambayeque



Niños de Monsefú aprenden tradiciones ancestrales de adultos



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL

"Site del Buen Servicio al Ciudadano"

## **SAN MARCOS SALUDA APROBACIÓN DE AMPLIACIÓN DE LÍMITE DE EDAD A 75 AÑOS PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos agradece la intervención de la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República en la aprobación del proyecto de ley para la modificación del artículo 84 de la Ley Universitaria que eleva el límite de edad a 75 años para el ejercicio de la docencia universitaria.

La propuesta presentada por los Congresista Juan Sheput, Guillermo Bocangel, entre otros, reúne el sentir de las universidades, debido a que los docentes de 70 años representan el baluarte de la universidad pública en el Perú, gran parte de ellos con reconocida trayectoria en la formación profesional y en la investigación científica, encontrándose inscritos en registros y directorios de investigación a nivel nacional e internacional.

Por tal motivo, invocamos a los señores congresistas a tomar una acción definitiva, mediante la aprobación de dicho proyecto para dar solución a la problemática generada en las universidades a raíz del límite de edad para el ejercicio de la cátedra.

La ampliación de la edad límite a 75 años, permitirá tener un margen de tiempo para la renovación de catedráticos y reducir el impacto de la salida de docentes con vasta experiencia y notables aportes en la investigación.

OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Ciudad Universitaria, 20 de octubre de 2017



**SOCIEDAD** IMPRESA CONGRESO DEL PERÚ LEY UNIVERSITARIA MINEDU

## Más de 550 catedráticos cesados por límite de edad no serán restituidos

Cambios en la Ley Universitaria. El **Congreso** aprobó elevar a 75 años la edad límite de los docentes universitarios, sin considerar a quienes ya fueron retirados. Congresistas en desacuerdo ante eventual restitución. **Sheput** prepararía alternativa.



Luego de que el **Congreso** aprobara el primer cambio en la **Ley Universitaria**, ahora los catedráticos ya no serán cesados a los 70 años, sino a los 75. Así lo dispone la modificación del artículo 84 de la ley que establecía la **edad límite** para ejercer la docencia.

Sin embargo, el dictamen discutido el jueves no hace referencia a lo que pasará con los docentes que dejaron las universidades en **cumplimiento de la ley**. Tampoco plantea una eventual reincorporación.



**PUEDES VER** [Cese de profesores universitarios será ahora a los 75 años](#)

Hasta setiembre pasado, un total de **556 docentes** de 17 universidades públicas fueron cesados de sus cargos, según la Comisión de Educación, en base al sistema de recursos humanos del Sector Público.

Los catedráticos mayores de 70 años que han abandonado sus puestos pertenecen a universidades como la San Agustín de Arequipa (UNSA), **San Marcos** (UNMSM), San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), José Faustino Sánchez Carrión, de Huacho, la Universidad del Centro del Perú, entre otras (ver infografía).

## Prepararán iniciativa

Durante el debate del Pleno, los congresistas del Apra y Fuerza Popular, Javier Velásquez Quesquén y Karina Beteta, respectivamente, pidieron que se incluya la restitución de estos docentes cesados. Sin embargo, la presidenta de la **Comisión de Educación**, Paloma Noceda, precisó que esto generaría al Estado una salida de 700 millones de soles al año, por lo que era inviable el pedido, ya que el Congreso no tiene iniciativa de gasto.

De los once proyectos de ley vinculados al tema, al menos cinco hacían referencia a la restitución de los afectados con la entrada en **vigencia de la ley**. Sin embargo, el dictamen solo habla de la ampliación de la edad límite a 75 años para docentes y para quienes ocupen un cargo administrativo o de gobierno de la universidad.

Pasada esa edad, según la ley, el profesor solo podrá ejercer la docencia bajo la condición de **"extraordinario"**.

Para el congresista de Peruanos Por el Kambio **Juan Sheput**, cuyo proyecto planteaba como límite los 75 años, esta modificación le permitirá a los maestros cumplir con los requisitos para acogerse a la calidad de extraordinarios. "Si no se aprobaba este proyecto, en los próximos meses, saldrían 10 mil catedráticos poniendo en serio peligro la sostenibilidad académica de la universidad pública".

Sheput también indicó que ahora evaluará la creación de un dispositivo para que los cesados vuelvan a la cátedra. "Como ingeniero debo diseñar un buen modelo que no choque con el presupuesto ni con la gestión en las universidades (autonomía)".

Al respecto, la **Federación Nacional de Docentes Universitarios** (Fendup) espera que el Congreso y el Ministerio de Educación (**Minedu**) planteen alguna medida para no perjudicar a los maestros retirados. "Si dicen que no es retroactivo, habrá vacíos. Esperamos el dictamen final para definir nuestra posición", señala su presidente, Atilio Mendigure.

No obstante, el dirigente consideró que uno de los problemas pendientes es la jubilación. Por eso, señala, vienen elaborando junto al Minedu la ley de fortalecimiento de docentes universitarios, donde se oficializarán beneficios como la **Compensación por Tiempo de Servicios** (CTS), el subsidio por luto y sepelio y bonificaciones.

Por su parte, la Asociación de Universidades del Perú (Asup), una de las más críticas de la **Ley Universitaria**, considera que no podría ejecutarse una restitución debido a que la ley no es retroactiva y esto implicaría asegurar presupuesto. "Generaría más caos del que existe. Los maestros podrán realizar un justo reclamo para su reincorporación, pero eso correspondería a las instancias judiciales", indicó la directora ejecutiva de la Asup, Ada Gallegos. En tanto, queda pendiente la promulgación de la norma.

## Posiciones

En octubre pasado, Lorena Masías, jefa de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (**Sunedu**), se mostró a favor de elevar el límite de edad para docentes y autoridades.

El último jueves, el Pleno aprobó el dictamen con 84 votos a favor, cero en contra y cuatro abstenciones.

## Cambió límite de edad, pero aún no la jubilación

El principal promotor de la Ley Universitaria, **Daniel Mora**, considera que esta ampliación no será una solución para los catedráticos, pues la principal dificultad radica en la jubilación. "Los profesores se quedan pasados los 70 años porque la pensión con la que se retiran es ridícula. Los que están en la ley 20530 se retiran con 2 UIT mensuales (7.900 soles), pero el resto, la mayoría, recibe 840 soles", explica.

En relación a una eventual restitución, considera que eso generaría más caos administrativo debido a que "todo el mundo, incluidos los ex rectores, pretenderían volver a sus antiguos cargos".

La **Asup**, en cambio, dice que este es el primer paso para recuperar la "autonomía universitaria".

## La docencia universitaria en cifras

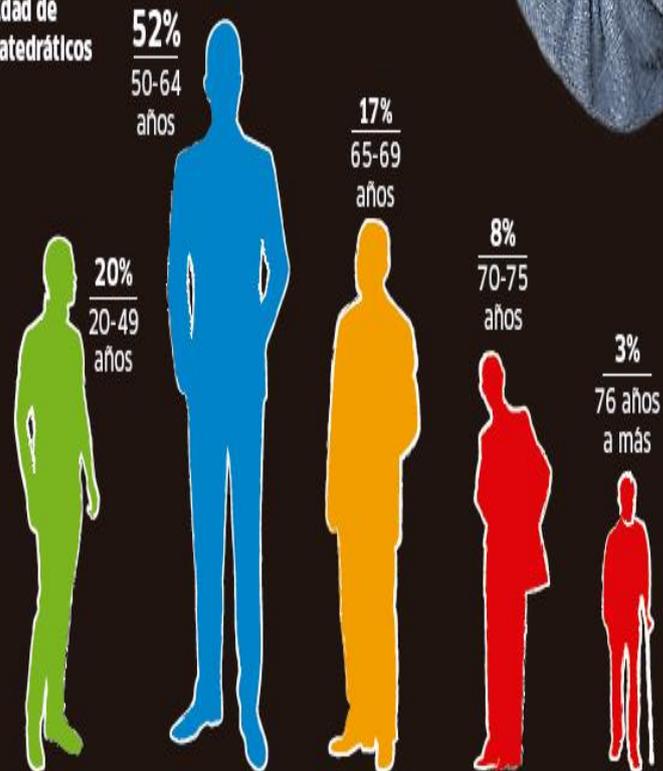
### • Cese en universidades nacionales



### • Universo de docentes



### • Edad de catedráticos



### • Edad límite de los docentes en otros países



\*Datos a setiembre del 2017 según Aplicativo Informático del Sector Público

Fuente: MINEDU-Congreso / LA REPÚBLICA

