



UMBRAL

Observatorio de Educación
Superior del Consorcio
de Universidades

**Boletín oficial de UMBRAL: Observatorio de Educación Superior del
Consorcio de Universidades**



En este número:

La necesidad del recambio
generacional y una mayor
igualdad de género

Formación, carrera y dedicación

Remuneraciones: agenda
pendiente

Los docentes universitarios en el Perú

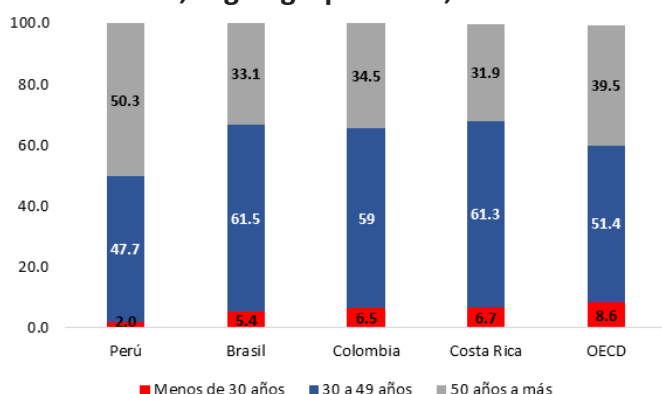
Son varias las investigaciones que señalan que tener una formación universitaria de calidad pasa, en gran medida, por la calidad del cuerpo docente (Carrell y West, 2010). Bajo esta premisa, la Ley Universitaria estableció algunas condiciones para el ingreso a la carrera docente y su ejercicio.

Luego de seis años de la ley, ¿qué características encontramos en los docentes universitarios? En este segundo número del boletín especializado en educación superior, abordamos la situación de la profesión docente en el sistema universitario peruano.

La necesidad del recambio generacional y una mayor igualdad de género

En el Perú, la profesión docente universitaria tiene una deuda pendiente con el recambio generacional. En el Gráfico 1, se observa que los docentes de mayor edad representan la mitad de la población docente, en contraste con los docentes más jóvenes, quienes representan solo el 2%. A nivel internacional, la proporción de docentes jóvenes en Perú es menor que la de Brasil, Colombia, Costa Rica y el promedio de la OECD, mientras que la proporción de docentes de mayor edad es superior a la de estos países.

Gráfico 1. Distribución de los docentes universitarios, según grupo etario, 2019



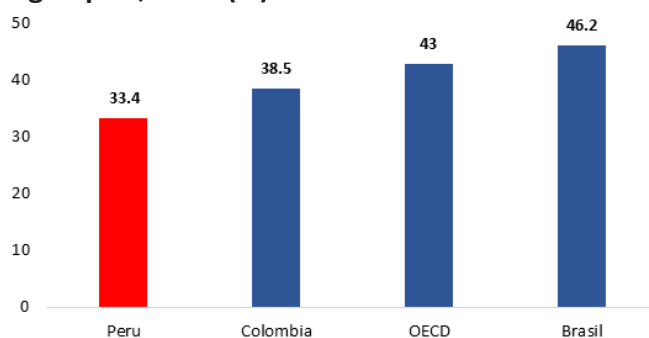
Fuente: Sistema de Información Universitaria (SIU) y OECD.Stat. Elaboración propia
Nota: El dato de Perú corresponde al año 2020.

Si bien la Ley Universitaria en su artículo 84 puso como edad máxima para la profesión docente los 75 años, tope que fue luego reducido a 70¹, al parecer no han sido suficientes las condiciones establecidas para incorporar docentes jóvenes (en parte por un tema de incentivos y recursos como veremos más adelante), ni tampoco para un retiro oportuno de los profesores mayores de 70 años (debido a las pensiones bajas y la dificultad de las universidades para legitimar el límite de 10% de docentes extraordinarios).

Adicionalmente, la profesión docente universitaria se caracteriza por su desigualdad de género. En el Gráfico 2, se observa que solo 1 de cada 3 puestos docentes es ocupado por una mujer, cifra que está por debajo de países como Colombia, Brasil y el promedio de la OECD. Esta brecha es ligeramente más acentuada en las universidades públicas y aquellas ubicadas en la Selva (29% de puestos ocupados por mujeres). (SUNEDU, 2022)

¹ En Europa, la edad de jubilación obligatoria suele ser 65 años, aunque hay algunas excepciones como el caso Italia, donde la edad máxima es 75 años. En otros países como Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda, la jubilación obligatoria ha sido prohibida.

Gráfico 2. Puestos docentes ocupados por mujeres, según país, 2019 (%)



Fuente: Sistema de Información Universitaria (SIU) y OECD.Stat. Elaboración propia.
Nota: El dato de Perú corresponde al año 2020.

La selección meritocrática de docentes —avalada por la Ley Universitaria y supervisada por la SUNEDU— sumada al mayor acceso de las mujeres a estudios universitarios (aunque aún poco a carreras de ciencia y tecnología) debiera empezar a cambiar esta situación. Sin embargo, esto debe ir acompañado de medidas que trasciendan la igualdad de género formal por una sustantiva a través de acciones afirmativas, como aquellas referidas a la conciliación de la vida privada y laboral², y el fomento a la participación equitativa en grupos de investigación y cargos directivos.³ (Ruiz-Bravo y Sánchez, 2018)

Formación, carrera y dedicación

Respecto a la formación de los docentes universitarios, los avances en los últimos años han sido positivos. Como se observa en el Gráfico 3, el porcentaje de docentes con maestría o doctorado se ha duplicado⁴, registrándose los mayores cambios en las universidades societarias. Indudablemente, las disposiciones de la Ley Universitaria, como las referidas al ejercicio de la docencia (mínimo grado de Magíster) y al cuerpo docente a tiempo completo (mínimo 25%), han contribuido al respecto. A pesar de ello, solo el 12% de puestos docentes ha obtenido su posgrado en el extranjero, siendo las universidades públicas las más rezagadas en este indicador (8%) (SUNEDU, 2022). En ese sentido, es importante seguir avanzando en asegurar la calidad de los posgrados, de manera que

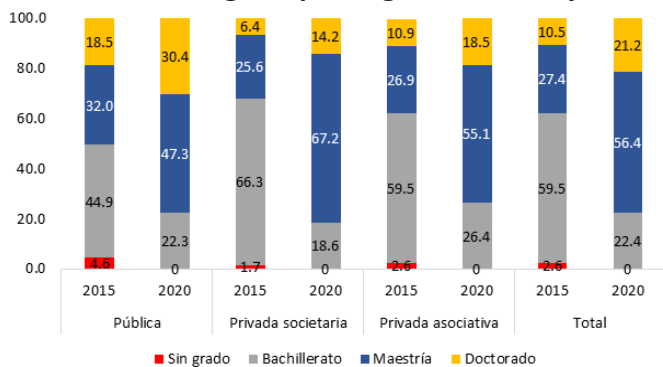
² Acciones orientadas a la corresponsabilidad familiar, racionalización de horarios, licencia de paternidad y maternidad, flexibilidad laboral, formación para ocupar cargos directivos y concesiones para las personas cuidadoras. (Ruiz-Bravo y Sánchez, 2018, pp. 286)

³ Actualmente, solo 1 de cada 4 autoridades universitarias es mujer. (SUNEDU, 2022)

⁴ No obstante, la formación doctoral en el Perú está concentrada en campos poco intensivos en investigación, como educación y ciencias sociales, comerciales y derecho, lo que no sucede en países industrializados donde los estudios doctorales están alineados con la producción científica en áreas como las ciencias naturales y de la salud.

las mayores credenciales educativas se traduzcan efectivamente en mejores contenidos. En el caso del doctorado, si bien el nuevo licenciamiento de SUNEDU propone indicadores que garantizan la existencia de investigadores para ofrecer doctorados⁵, aún falta que SINEACE y SUNEDU se pongan de acuerdo para articular condiciones para la excelencia en posgrado.⁶

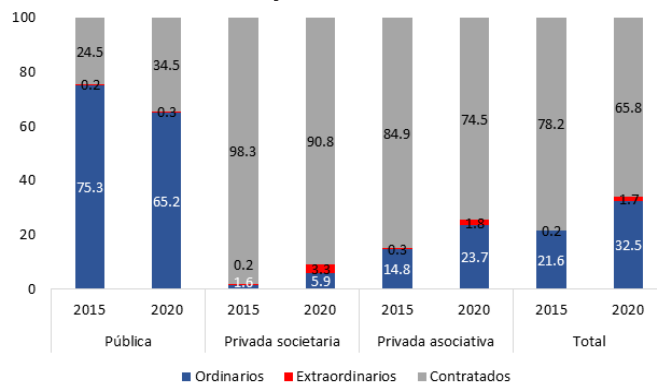
Gráfico 3. Formación académica de los docentes universitarios, según tipo de gestión, 2015 y 2020



Fuente: SUNEDU (2018) y SUNEDU (2022). Elaboración propia

También es importante que la carrera académica sea lo suficientemente atractiva y competitiva. En el Perú, la carrera docente se ha implementado en más universidades en los últimos años. Como se observa en el Gráfico 4, el porcentaje de docentes ordinarios ha pasado de 22% en 2015 a 33% en 2020, a pesar de que en las universidades públicas ha habido una reducción en este tipo de contratación. Si bien ha sido importante el incremento de docentes ordinarios en las universidades privadas, aún sigue siendo mayoritario el número de docentes contratados, en contraste con lo que sucede en las universidades públicas.

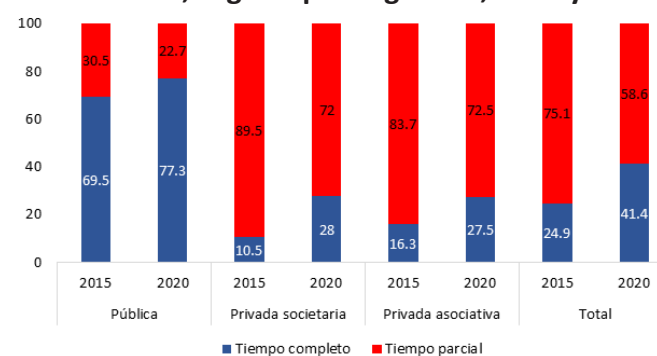
Gráfico 4. Tipo de contratación de los docentes universitarios, 2015 y 2020



Fuente: SUNEDU (2018) y SUNEDU (2022). Elaboración propia.

Otro aspecto importante es la dedicación de los docentes. Como señalan Altbach y colegas (2009), los docentes más efectivos son aquellos que dedican más tiempo a la enseñanza e investigación. En el Perú, el número de docentes a tiempo completo ha aumentado a raíz de la reforma universitaria, principalmente en las universidades privadas societarias (ver Gráfico 5). Esto ha permitido que Perú se posicione por encima de México y Colombia en este indicador, aunque aún esté por debajo de Brasil y España (ver Gráfico 6). Inclusive, Perú (77.3%) se encuentra mejor posicionado que España (64.8%) en cuanto a docentes a tiempo completo en universidades públicas. La otra cara de la moneda son las universidades privadas, las cuales, en promedio, apenas superan el mínimo de 25% de la plana docente a tiempo completo.

Gráfico 5. Régimen de dedicación de los docentes universitarios, según tipo de gestión, 2015 y 2020

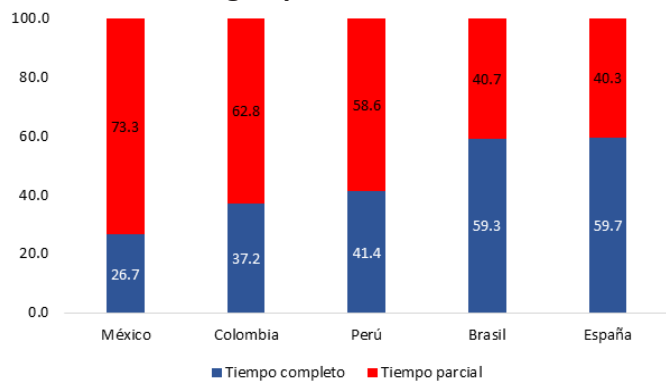


Fuente: SUNEDU (2018) y SUNEDU (2022). Elaboración propia.

⁵ El Modelo de Renovación de Licencia Institucional propone tres indicadores para el rubro de investigadores: (i) porcentaje de docentes inscritos en el Renacyt (umbral 1: 7%; umbral 2: 12%); (ii) porcentaje de docentes que pertenecen al grupo "Carlos Monge" de Renacyt (umbral 1: 5%; umbral 2: 7%); y (iii) porcentaje de docentes en Renacyt con publicaciones dentro del 10% de producción científica más citada en Web of Science o Scopus en los últimos tres años (umbral 1: 20%; umbral 2: 30%) (SUNEDU, 2021). Si bien la clasificación de Concytec ha cambiado y se puede debatir si dichas condiciones son las adecuadas, es clara la idea de buscar mejorar la oferta de doctorados. Es importante que la SUNEDU abra un debate sobre este tema.

⁶ Recientemente, el SINEACE ha presentado el proyecto del Modelo de Calidad para la Acreditación Institucional de Universidades, en el cual se resaltan las dimensiones de formación de posgrado e investigación, cuyos estándares son la existencia de recursos docentes dedicados al posgrado, la difusión de producción especializada y de investigación, la creación de mecanismos para la investigación, desarrollo e innovación, entre otros. (SINEACE, 2022)

Gráfico 6. Régimen de dedicación de los docentes universitarios, según país, 2019



Fuente: Sistema de Información Universitaria (SIU) y OECD.Stat. Elaboración propia

Nota: El dato de Perú corresponde al año 2020.

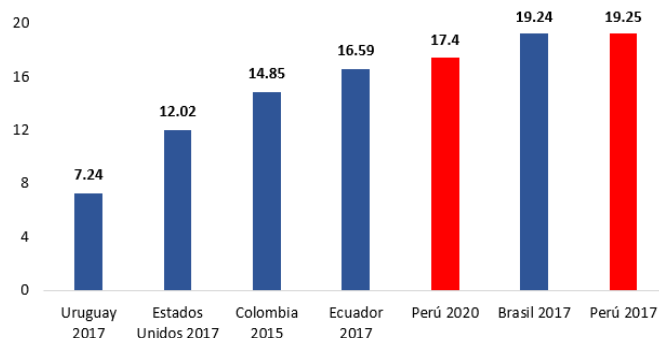
Si bien es importante tener docentes a tiempo parcial en las universidades, sobre todo en carreras más relacionadas con actividades profesionales como una manera de incorporar la experiencia del mercado laboral en la formación estudiantil (Van Steijin, 1988), las universidades deben ser capaces de garantizar un número importante de docentes dedicados a la investigación y docencia a tiempo completo. Precisamente, el estudio de Ehrenberg y Zhang (2005) muestra que la dedicación a tiempo completo dentro la carrera docente se relaciona positivamente con las tasas de graduación universitaria en Estados Unidos. Para un mejor entendimiento del trabajo docente, es necesario contar con datos sobre las actividades que realizan (enseñanza, gestión, investigación, etc.) y cuánto tiempo le dedican a cada una.⁷

Una forma de analizar la necesidad de más docentes calificados en las universidades es a través del número de estudiantes por puesto docente. En 2017, había 19 estudiantes en promedio por cada puesto docente en el Perú, cifra superior a la de varios países de la región (ver Gráfico 7). Si bien para 2020 esa cifra mejoró (17 estudiantes por puesto docente), es probable que Perú aún siga por encima de estos países dada la brecha existente en 2017. Esto refleja la alta carga de trabajo y las escasas posibilidades de brindar un acompañamiento personalizado, particularmente, en las universidades societarias de la Costa donde hay más de 30 estudiantes por puesto docente (SUNEDU, 2022). Asimismo, la carga lectiva de los docentes a tiempo completo (24 horas semanales) también refleja el escaso tiempo disponible para otras actividades, como prepa-

⁷ La SUNEDU viene recolectando estos datos a fin de que puedan ser incorporados en el SIU a futuro. Dado que en la actualidad existe un considerable subreporte de esta información, la SUNEDU está trabajando en la consistencia de los datos junto a las universidades.

ración de clases, asesorías de tesis⁸ e investigación.

Gráfico 7. Promedio de estudiantes por puesto docente, según país

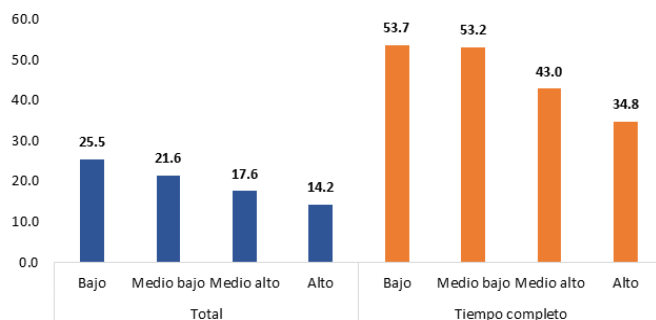


Fuente: UNESCO Institute for Statistics. Elaboración propia.

Nota: El dato de Perú 2020 proviene del III Informe Bial. (SUNEDU, 2022)

Cabe resaltar, además, que las universidades con bajo desempeño de investigación suelen tener un mayor número de estudiantes por puesto docente, lo cual también sucede al considerar los puestos a tiempo completo (ver Gráfico 8). La escasez de docentes a tiempo completo limitaría tanto el acompañamiento a los estudiantes como el desarrollo de investigaciones, por lo que aquellas universidades con mayores necesidades de mejorar su desempeño en investigación necesitarían de más docentes a tiempo completo en consonancia con el tamaño de su cuerpo estudiantil.

Gráfico 8. Promedio de estudiantes por puesto docente total y a tiempo completo, según desempeño de investigación institucional, 2020



Fuente: Sistema de Información Universitaria (SIU). Elaboración propia.

Nota: La clasificación por desempeño de investigación proviene del III Informe Bial. (SUNEDU, 2022)

Remuneraciones: agenda pendiente

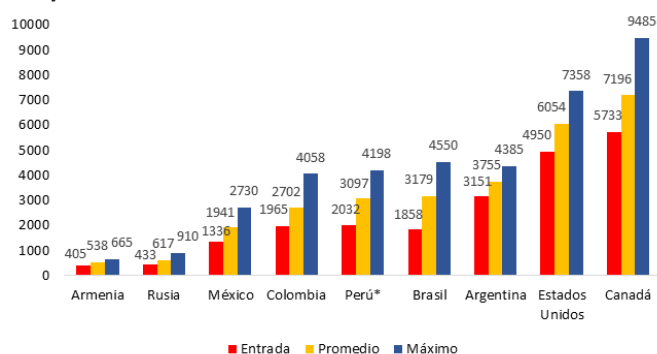
Como señalábamos al inicio, el recambio generacional depende de cuán atractivas sean las condi-

⁸ Además del insuficiente tiempo disponible, existe una escasez de asesores de tesis, lo cual se traduce en un número excesivo de tesis por asesor y, consecuentemente, en trabajos de tesis de baja calidad. Por ejemplo, en 2021, más de 50 asesores de tesis de doctorado tenían cada uno a su cargo 10 o más estudiantes, según el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

ciones para hacer carrera en la universidad, pero también de qué tan buena sea la remuneración. En el Gráfico 9, se observa que los docentes a tiempo completo de universidades públicas en Latinoamérica perciben mayores salarios que sus pares de Armenia y Rusia, pero menos que sus colegas en Estados Unidos y Canadá. Como señalan Altbach y colegas (2013), los salarios de los docentes a tiempo completo en Latinoamérica son relativamente bajos, lo cual los obliga a buscar fuentes adicionales de ingresos. Estimamos que, actualmente, los profesores a tiempo completo de universidades públicas en Perú ganan en promedio 3097 US\$ PPP⁹, por encima de países de la región como México y Colombia, pero por debajo de Brasil y Argentina. Para el caso del salario de entrada, los docentes auxiliares en Perú perciben una remuneración ligeramente superior a la de sus pares brasileños¹⁰.

Por lo tanto, las iniciativas no solo deben limitarse a impulsar la carrera meritocrática, sino también a incrementar los salarios de los docentes universitarios, a fin de que puedan dedicarse íntegramente a la labor académica. Es importante reconocer la necesidad de mejores remuneraciones, al mismo tiempo que alinear su mejora a resultados de docencia o investigación como parte de los incentivos de una carrera docente reformada (Backes-Gellner y Schlinghoff, 2010). Esta es una de las discusiones que se deben tener para fortalecer la reforma universitaria.

Gráfico 9. Salario de los docentes a tiempo completo de universidades públicas, según país, 2013 (US\$ PPP)*



Fuente: Altbach y colegas (2013). Elaboración propia para el caso de Perú.

Nota: US\$ ajustados por el índice de poder paridad de compra.

El dato de Perú corresponde al año 2020. El salario de entrada corresponde al salario de los docentes auxiliares; mientras el salario máximo, al salario de los docentes principales. Para calcular el salario promedio, se ponderó por la proporción de docentes auxiliares, asociados y principales. A los tres salarios se les aplicó el factor de conversión de PPP de Perú reportado por el Banco Mundial en 2020.

⁹ Dólares americanos ajustados por el índice de poder paridad de compra. De esta manera, se puede tomar en cuenta las diferencias en el costo de vida entre países.

¹⁰ Bajo el supuesto de que el salario docente en estos países se ha mantenido invariable en los últimos años.

Referencias:

- Altbach, P., Reisberg, L., y Pacheco, I. (2013). Academic salaries and contracts: global trends and American realities. *Almanac of Higher Education*.
- Altbach, P., Reisberg, L., y Rumbley, L. (2009). Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education. Paris: UNESCO.
- Backes-Gellner, U., y Schlinghoff, A. (2010). Career incentives and “publish or perish” in German and US universities. *European Education*, 42(3), 26-52.
- Carrell, S., y West, J. (2010). Does professor quality matter? Evidence from random assignment of students to professors. *Journal of Political Economy*, 118(3), 409-432.
- Ehrenberg, R. G., & Zhang, L. (2005). Do tenured and tenure-track faculty matter? *Journal of Human Resources*, 40(3), 647-659.
- Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD (2022). Education at a Glance. *OECD Statistics (Education and Training)*. Disponible en: <https://stats.oecd.org/>
- Ruiz-Bravo, P., y Sánchez, J. (2018). Políticas de igualdad de género en el mundo académico. En Alcázar, L., y Balarín, M. (Eds.). *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales* (pp. 265-289). Grupo Sofía.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación – SINEACE (2022). Propuesta de Modelo de Calidad para la Acreditación Institucional de Universidades. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sineace/noticias/482825-sineace-presenta-proyecto-del-modelo-de-calidad-para-la-acreditacion-institucional-de-universidades>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (2018). I Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana. Lima: SUNEDU.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (2021). Modelo de Renovación de Licencia Institucional. Lima: SUNEDU. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1805076/Modelo.pdf>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (2022). III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. Lima: SUNEDU.
- Van Steijn, F. (1988). Part-time professors in the Netherlands. *Science and Public Policy*, 15(2), 74-80.