

**INFORME DEFENSORIAL UNIVERSITARIO
N° 02 - 2024**

**LA PROBLEMÁTICA DE LAS Y LOS ADULTOS
MAYORES EN LA COMUNIDAD PUCP**

**DEFENSORÍA UNIVERSITARIA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**



DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

LIMA, DICIEMBRE DEL 2024

ÍNDICE

Introducción.

Capítulo I: Marco normativo e institucional.

Capítulo II: Situación general de las y los adultos mayores en nuestro país.

Capítulo III: Diagnóstico y análisis sobre la base de las entrevistas realizadas y de la información institucional obtenida.

Capítulo IV: Problemática general.

Capítulo V: Conclusiones generales.

Capítulo VI: Recomendaciones.

INTRODUCCIÓN

El presente Informe Defensorial Universitario “La Problemática de las y los Adultos Mayores en la Comunidad PUCP” se enmarca en la ejecución del Plan de Trabajo de la Defensoría Universitaria.

El Informe Defensorial consta de seis capítulos: marco normativo e institucional, situación general de las y los adultos mayores en nuestro país, diagnóstico y análisis sobre la base de las entrevistas realizadas y de la información institucional obtenida, problemática general, conclusiones generales y recomendaciones.

La investigación realizada para elaborar el presente Informe Defensorial Universitario concluyó en diciembre del año 2024.

Quiero agradecer profundamente la colaboración de todas las funcionarias y los funcionarios de la PUCP que participaron en las entrevistas y nos enviaron la información solicitada, a las y a los docentes y personal administrativo que participaron con sus testimonios, y a las docentes expertas de la PUCP quienes enriquecieron con su participación este Informe Defensorial Universitario.

También agradezco el valioso apoyo del equipo de la Defensoría Universitaria, a nuestra secretaria Alexandra Vilela y a nuestro abogado César Valverde; así como la valiosa participación de las y los miembros del Comité Asesor de la Defensoría Universitaria: las docentes Roxana Barrantes, Silvia Rosas y Marissa Béjar, y los docentes Luis Sime y Fidel Tubino.

Johnny Zas Friz Burga

Defensor Universitario de la PUCP

CAPÍTULO I: MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

1) MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

El marco normativo internacional relacionado con las personas adultas mayores corresponde, principalmente, a la “Declaración Universal de Derechos Humanos” y a la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”.

La “Declaración Universal de Derechos Humanos”¹ establece, en su artículo 25°, que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, **vejez** u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”; que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”; y que “Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

La citada “Declaración Universal de Derechos Humanos” pone el énfasis en el aseguramiento, durante la etapa de la vejez, de las y los adultos mayores.

La “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”² desarrolla más extensamente las materias relacionadas con las y los adultos mayores.

La citada Convención - en su artículo 2° - define así a la persona mayor: “*Persona mayor: Aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor*”.

Asimismo, la citada Convención regula aspectos muy importantes para el desarrollo de la y del adulto mayor, tales como el derecho a la educación, el derecho al trabajo, el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social y el derecho a la accesibilidad y a la movilidad personal.

En materia del derecho a la seguridad social, la citada Convención – en su artículo 17° - dispone que “Toda persona mayor tiene derecho a la seguridad social que la proteja para llevar una vida digna”; y que los Estados Parte “promoverán progresivamente, dentro de los recursos disponibles, que la

¹ Mediante la Resolución Legislativa N° 13282, del 15 de diciembre del año 1959, se aprobó en el Perú la “Declaración Universal de Derechos Humanos”. La norma se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, el 24 de diciembre del año 1959.

² El 1 de marzo del 2021, el Perú hizo el depósito de su adhesión a la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”. Dicha Convención fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 15 de junio del 2015 y se encuentra vigente desde el 11 de enero del 2017. La citada “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” entró en vigencia en Perú, el 31 de marzo del año 2021.

persona mayor reciba un ingreso para una vida digna a través de los sistemas de seguridad social y otros mecanismos flexibles de protección social”; y que “buscarán facilitar, mediante convenios institucionales, acuerdos bilaterales u otros mecanismos hemisféricos, el reconocimiento de prestaciones, aportes realizados a la seguridad social o derechos de pensión de la persona mayor migrante”.

En materia del derecho al trabajo, la Convención – en su artículo 18° - establece lo siguiente: “La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad”.

La Convención dispone que los Estados Parte: adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor; prohibirán cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo; harán que el empleo o la ocupación cuente con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y sea remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades; adoptarán medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regularán las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado; promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación; promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor; y alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.

La “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” promueve la no discriminación laboral, incluyendo la materia salarial, de la persona mayor; así como su derecho a un trabajo digno, decente y con igualdad de oportunidades respecto de los demás trabajadores de cualquier edad.

También se da relevancia a la atención de las condiciones laborales, del ambiente de trabajo, de los horarios y de la organización de las tareas, para que éstas se adecúen a las necesidades y características de la persona mayor.

La referida Convención reconoce el derecho a la salud – en su artículo 19° - y dispone que “La persona mayor tiene derecho a su salud física y mental, sin ningún tipo de discriminación”; y que “Los Estados Parte deberán diseñar e implementar políticas públicas intersectoriales de salud orientadas a una atención integral que incluya la promoción de la salud, la prevención y la atención de la enfermedad en todas las etapas, y la rehabilitación y los cuidados paliativos de la persona mayor a fin de propiciar el disfrute del más alto nivel de bienestar, físico, mental y social”.

Los Estados Parte de la Convención están comprometidos a tomar las siguientes medidas en materia de salud:

- a) Asegurar la atención preferencial y el acceso universal, equitativo y oportuno en los servicios integrales de salud de calidad basados en la atención primaria, y aprovechar la medicina tradicional, alternativa y complementaria.
- b) Formular, implementar, fortalecer y evaluar políticas públicas, planes y estrategias para fomentar un envejecimiento activo y saludable.
- c) Fomentar políticas públicas sobre salud sexual y reproductiva de la persona mayor.
- d) Fomentar la cooperación internacional en cuanto al diseño de políticas públicas, planes, estrategias y legislación, y el intercambio de capacidades y recursos para ejecutar planes de salud para la persona mayor y su proceso de envejecimiento.
- e) Fortalecer las acciones de prevención a través de las autoridades de salud y la prevención de enfermedades, incluyendo la realización de cursos de educación, el conocimiento de las patologías y opinión informada de la persona mayor en el tratamiento de enfermedades crónicas y otros problemas de salud.
- f) Garantizar el acceso a beneficios y servicios de salud asequibles y de calidad para la persona mayor con enfermedades no transmisibles y transmisibles, incluidas aquellas por transmisión sexual.
- g) Fortalecer la implementación de políticas públicas orientadas a mejorar el estado nutricional de la persona mayor.
- h) Promover el desarrollo de servicios socio-sanitarios integrados especializados para atender a la persona mayor con enfermedades que generan dependencia, incluidas las crónico-degenerativas, las demencias y la enfermedad de Alzheimer.
- i) Fortalecer las capacidades de los trabajadores de los servicios de salud, sociales y socio-sanitarios integrados y de otros actores, en relación con la atención de la persona mayor.
- j) Promover y fortalecer la investigación y la formación académica profesional y técnica especializada en geriatría, gerontología y cuidados paliativos.
- k) Formular, adecuar e implementar políticas referidas a la capacitación y aplicación de la medicina tradicional, alternativa y complementaria, en relación con la atención integral de la persona mayor.
- l) Promover las medidas necesarias para que los servicios de cuidados paliativos estén disponibles y accesibles para la persona mayor, así como para apoyar a sus familias.
- m) Garantizar a la persona mayor la disponibilidad y el acceso a los medicamentos reconocidos como esenciales por la Organización Mundial de la Salud, incluyendo los fiscalizados necesarios para los cuidados paliativos.
- n) Garantizar a la persona mayor el acceso a la información contenida en sus expedientes personales, sean físicos o digitales.
- o) Promover y garantizar progresivamente, y de acuerdo con sus capacidades, el acompañamiento y la capacitación a personas que ejerzan tareas de cuidado de la persona mayor, incluyendo familiares, con el fin de procurar su salud y bienestar.

La citada Convención define el concepto de “Envejecimiento activo y saludable” como el “Proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, y de contar con protección, seguridad y atención, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de todos los individuos en la vejez, y permitirles así seguir contribuyendo activamente a sus familias, amigos, comunidades y naciones. El concepto de envejecimiento activo y saludable se aplica tanto a individuos como a grupos de población”.

El reconocimiento del derecho a la salud de las personas mayores que hace la Convención es muy amplio e incluye: el mejoramiento del estado nutricional de las y los adultos mayores, su atención preferencial en los centros de salud, la promoción de la investigación y de la formación profesional y técnica especializada en geriatría y gerontología, así como el desarrollo de servicios socio-sanitarios especializados en atender a las personas mayores con enfermedades crónico-degenerativas, demencias y Alzheimer.

La “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” también reconoce el derecho a la educación – en su artículo 20° - y dispone que “La persona mayor tiene derecho a la educación en igualdad de condiciones con otros sectores de la población y sin discriminación, en las modalidades definidas por cada uno de los Estados Parte, y a participar en los programas educativos existentes en todos los niveles, y a compartir sus conocimientos y experiencias con todas las generaciones”.

Los Estados Parte de la Convención están comprometidos a tomar las siguientes medidas en materia de educación:

- a) Facilitar a la persona mayor el acceso a programas educativos y de formación adecuados que permitan el acceso, entre otros, a los distintos niveles del ciclo educativo, a programas de alfabetización y post alfabetización, formación técnica y profesional, y a la educación permanente continua, en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad.
- b) Promover el desarrollo de programas, materiales y formatos educativos adecuados y accesibles para la persona mayor que atiendan sus necesidades, preferencias, aptitudes, motivaciones e identidad cultural.
- c) Adoptar las medidas necesarias para reducir y, progresivamente, eliminar las barreras y las dificultades de acceso a los bienes y servicios educativos en el medio rural.
- d) Promover la educación y formación de la persona mayor en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) para minimizar la brecha digital, generacional y geográfica e incrementar la integración social y comunitaria.

- e) Diseñar e implementar políticas activas para erradicar el analfabetismo de la persona mayor y, en especial, de las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.
- f) Fomentar y facilitar la participación activa de la persona mayor en actividades educativas, tanto formales como no formales.

El reconocimiento del derecho a la educación de las personas mayores que hace la Convención es muy amplio e incluye la promoción de la educación y de la formación de la persona mayor en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICS), así como el fomento de la participación activa de la persona mayor en actividades educativas, tanto formales como no formales.

La “Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” también reconoce el derecho a la accesibilidad y a la movilidad personal – en su artículo 26° - y dispone que “La persona mayor tiene derecho a la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, y a su movilidad personal”.

Los Estados Parte de la Convención están comprometidos a tomar medidas en materia de accesibilidad y movilidad personal, incluyendo la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, respecto de los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como centros educativos, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo; así como de los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

Los Estados Parte también están comprometidos a adoptar otras medidas, tales como:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público.
- b) Asegurar que las entidades públicas y privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para la persona mayor.
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad que enfrenta la persona mayor.
- d) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a la persona mayor para asegurar su acceso a la información.
- e) Promover el acceso de la persona mayor a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet y que estas sean accesibles al menor costo posible.

- f) Propiciar el acceso a tarifas preferenciales o gratuitas de los servicios de transporte público o de uso público a la persona mayor.
- g) Promover iniciativas en los servicios de transporte público o de uso público para que haya asientos reservados para la persona mayor, los cuales deberán ser identificados con la señalización correspondiente.
- h) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en formatos de fácil lectura, comprensión y adecuados para la persona mayor.

2) MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL NACIONAL

En el marco normativo nacional, en materia de personas adultas y adultos mayores, destacan la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor³, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 024-2021-MMP⁴.

La Ley N° 30490 define al adulto mayor – en su artículo 2° - como aquella persona que tiene sesenta (60) o más años de edad.

La citada Ley reconoce y regula derechos tales como el derecho a la salud, el derecho al empleo, el derecho a la seguridad social, el derecho a la educación y el derecho a la accesibilidad.

El artículo 5° de la referida Ley dispone que la persona adulta mayor es titular de derechos humanos y libertades fundamentales y ejerce, entre otros, el derecho a una vida digna, plena, independiente, autónoma y saludable; a la no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa; a la igualdad de oportunidades; a acceder a programas de educación y capacitación; a participar activamente en las esferas social, laboral, económica, cultural y política del país; a la atención preferente en todos los servicios brindados en establecimientos públicos y privados; a realizar labores o tareas acordes a su capacidad física o intelectual; y a la atención integral en salud y a participar del proceso de atención de su salud por parte del personal de salud, a través de una escucha activa, proactiva y empática, que le permita expresar sus necesidades e inquietudes.

En materia de atención en salud, la Ley N° 30490 dispone – en su artículo 19° - que la población adulta mayor es prioritaria en su atención integral en salud; que el Sector Salud debe implementar servicios diferenciados y específicos para esta población; y que todos los niveles de gobierno deben prevenir, promover, atender y rehabilitar la salud de las personas adultas mayores.

El numeral 58.4) del Reglamento de la Ley N° 30490 desarrolla el rol del Ministerio de Salud respecto de la población adulta mayor⁵.

³ Publicado el 21 de julio del 2016, en el Diario Oficial El Peruano.

⁴ Publicado el 27 de julio del 2021, en el Diario Oficial El Peruano.

⁵ “Artículo 58°.- Atención en salud

(...)

58.4) El Ministerio de Salud, como ente rector garantiza la atención integral de salud de la persona adulta mayor, dicta los estándares mínimos, capacita y difunde las normas de alcance nacional en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, para la atención primaria de la salud, prevención de daños, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos; así como la implementación obligatoria de los servicios diferenciados para las personas adultas mayores en el primer nivel de atención y servicios especializados de geriatría en el segundo y tercer nivel de atención, que corresponden al Ministerio de Salud, Gobiernos Regionales y Locales, ESSALUD y Sanidad de las Fuerzas Armadas y la Dirección de Sanidad Policial de la Policía Nacional del Perú respectivamente, brindados por un equipo interdisciplinario con competencias en el abordaje integral de salud de las personas adultas mayores, con la finalidad de preservar y recuperar su capacidad funcional, mental y calidad de vida.

(...)”

En materia de atención previsional, de seguridad social y empleo, la Ley N° 30490 dispone – en su artículo 20° - que la población adulta mayor tiene derecho a acceder en forma progresiva a la seguridad social y pensiones y que el Estado debe promover una cultura previsional y oportunidades de empleo y autoempleo productivo y formal para esta población.

El artículo 59° del Reglamento de la Ley N° 30490 desarrolla el rol del Estado respecto de la población adulta mayor⁶.

En materia de empleo y trabajo, el artículo 60° del citado Reglamento desarrolla el rol del Estado respecto de la población adulta mayor⁷.

En materia de atención en educación, la Ley N° 30490 dispone – en su artículo 21° - que el Estado debe promover el acceso, permanencia y la calidad de la educación de la persona adulta mayor, y su participación en programas para compartir sus conocimientos y experiencias; incorporar contenidos sobre envejecimiento y vejez en los planes de estudio de la educación básica, tales

⁶ “Artículo 59°.- Atención en materia de seguridad social

59.1) El Estado promueve acciones de seguridad social para garantizar a las personas adultas mayores un nivel de vida adecuado y bienestar para evitar o mitigar mayores situaciones de vulnerabilidad.

59.2) El Estado, en sus tres niveles de gobierno, promueve una cultura de seguridad social para garantizar el libre acceso de las personas adultas mayores a las prestaciones en salud y pensiones para su protección frente a las contingencias sociales y procurar el bienestar de la colectividad.

59.3) Las entidades públicas y privadas responsables de administrar los distintos regímenes previsionales públicos y privados emiten dispositivos orientados a la celeridad y oportuno otorgamiento de las pensiones e incluyen en sus planes institucionales estrategias y acciones de difusión, comunicación y promoción de una cultura previsional.

59.4) Las entidades referidas en el numeral anterior y las que forman parte del sistema de administración de justicia consideran la normativa especializada de atención preferente para las personas adultas mayores, a fin de garantizar condiciones efectivas de acceso a la justicia en materia previsional.”

⁷ “Artículo 60.- Atención en materia de empleo y trabajo

60.1) En materia de empleabilidad, el Estado, en sus tres niveles de gobierno, promueve, capacita, gestiona y crea oportunidades de empleo, autoempleo productivo y formal, así como emprendimientos productivos para personas adultas mayores, de acuerdo con sus experiencias de vida, condición de salud y respeto a su autonomía.

60.2) En materia de acceso a los derechos laborales fundamentales, a un ingreso justo y a la protección social y la seguridad social, libre de discriminación, el Estado garantiza lo siguiente:

a. Prohibir la discriminación laboral por razones basadas en la edad.

b. Prohibir cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza de la función a realizar, en todos los regímenes laborales.

c. Proveer las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales y ser remunerado con el mismo salario aplicable a todos/as los/las trabajadores/as frente a iguales funciones y responsabilidades.

d. Promover políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las funciones sean adecuadas a las características de las personas adultas mayores y que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral.

e. Generar cualquier otra medida que favorezca los derechos y el desarrollo pleno de las personas adultas mayores.”

como estilos de vida saludable y cultura previsional; e impulsar la educación e investigación de la temática de las personas adultas mayores.

En materia de atención en educación, el artículo 62° del citado Reglamento desarrolla el rol del Estado respecto de la población adulta mayor⁸.

El Reglamento también establece – en sus artículos 63° y 67° - las funciones que corresponden al Ministerio de Educación respecto de la población adulta mayor⁹.

En materia de accesibilidad, la Ley N° 30490 dispone – en su artículo 24° - que el Estado debe garantizar el derecho a entornos físicos inclusivos, seguros, accesibles, funcionales y adaptables a las necesidades de la persona adulta mayor; facilitar el acceso y desplazamiento de la persona adulta mayor autosuficiente, dependiente y frágil, adecuando sus instalaciones, considerando la eliminación de barreras arquitectónicas que impidan su libre tránsito o desplazamiento, con autonomía, independencia, disfrute y control del espacio; emitir las normas que permitan el acceso de la persona adulta mayor, en

⁸ “Artículo 62.- Atención en materia de educación

62.1) La persona adulta mayor tiene derecho a la educación, sin discriminación y en igualdad de condiciones. El Estado adopta las medidas necesarias para reducir y eliminar, progresivamente, las barreras, estereotipos y dificultades de acceso a los bienes y servicios educativos en el medio urbano y rural para las personas adultas mayores.

62.2) El Ministerio de Educación contempla en el Currículo vigente, las competencias y enfoques transversales que buscan desarrollar en la persona adulta mayor los aprendizajes, aptitudes y valores de la educación básica (modalidades, niveles y ciclos) y de la educación superior, garantizando su inclusión en el sistema educativo, además de proveer el conocimiento sobre la valoración del adulto mayor y el proceso de envejecimiento para erradicar su discriminación estructural.”

⁹ “Artículo 63.- Especialización de la educación para las personas adultas mayores

63.1) El Ministerio de Educación, en coordinación con las demás instancias de gestión educativa descentralizada, de acuerdo a la normativa vigente que orienta la gestión pedagógica de las instancias educativas, promueve la implementación y funcionamiento de servicios educativos especializados o diferenciados para que las personas adultas mayores desarrollen sus competencias de acuerdo a sus características, necesidades e intereses de aprendizaje, en la modalidad correspondiente.

63.2) Del mismo modo, promueve el desarrollo de programas de formación, cursos, e investigaciones sobre vejez y envejecimiento dirigido a docentes, personal de la Dirección Regional de Educación (DRE), Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Institución Educativa (IE), y público en general, a fin de promover el fortalecimiento de las competencias profesionales para la implementación de programas especializados o diferenciados dirigidos a personas adultas mayores.”

“Artículo 67.- Educación

67.1) El Ministerio de Educación, en coordinación con las demás instancias de gestión educativa descentralizada, promueve el acceso, la permanencia y culminación de la educación básica alternativa para las personas adultas mayores a través de los programas de la Educación Básica Alternativa desarrollando propuestas pedagógicas que consideren las características, necesidades de aprendizaje e intereses de las personas adultas mayores.

67.2) El Ministerio de Educación promueve y garantiza el acceso, la permanencia y conclusión de las personas adultas mayores en programas de estudio de educación técnico-productiva y superior.

67.3) Las acciones educativas incorporan la dotación y utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los procesos de aprendizaje, con el objetivo de reducir la brecha digital, fomentar el acceso y uso de los servicios públicos y privados, el ejercicio ciudadano y la promoción e integración social y comunitaria de las personas adultas mayores.”

igualdad de condiciones que las demás personas, a los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible; y fortalecer las capacidades de sus recursos humanos en materia de accesibilidad universal para la persona adulta mayor.

El Reglamento, en materia de accesibilidad y movilidad– en sus artículos 76° y 77° -, reconoce derechos a las y los adultos mayores, así como un conjunto de funciones a algunos ministerios respecto de la población adulta mayor¹⁰.

El Reglamento de la Ley N° 30490 también regula – en su artículo 103° - un conjunto de lineamientos de política para la promoción del buen trato y de los derechos de las personas adultas mayores en las entidades públicas y privadas¹¹.

¹⁰ “Artículo 76.- Accesibilidad y movilidad

76.1) La persona adulta mayor tiene derecho a entornos físico, social, económico y cultural accesibles, y a su movilidad personal e independencia, para lo cual se debe identificar y eliminar los obstáculos o barreras de acceso en los servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que pueda vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. Los diversos sectores y niveles de Gobierno Regional y Local son responsables de garantizar estos derechos de acuerdo a sus competencias y las normas de la materia.

76.2) El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento diseña, norma, promueve, supervisa, evalúa y ejecuta la política sectorial para facilitar el acceso de las personas adultas mayores a entornos físicos adecuados a sus necesidades y condiciones.

76.3) El Ministerio de Transportes y Comunicaciones emite normas, en el marco de sus competencias, para facilitar a las personas adultas mayores medios de transporte accesibles, los cuales deben contar, entre otros, con formatos alternativos de comunicación para las personas adultas mayores.”

“Artículo 77.- Edificaciones y entorno urbano

77.1) Las edificaciones y el entorno urbano donde se presten los servicios de atención al público, sean de propiedad pública o privada, deben cumplir con las normas técnicas de accesibilidad universal vigentes.

77.2) Las edificaciones y el entorno urbano, de no contar con las condiciones mínimas de accesibilidad universal, deben realizar adecuaciones o acondicionamientos de acuerdo a las normas técnicas correspondientes para garantizar la movilidad, desplazamiento autónomo y seguridad de las personas adultas mayores.”

¹¹ “Artículo 103.- Los lineamientos de Política para la Promoción del Buen Trato

Para la promoción del buen trato y la promoción de los derechos de las personas adultas mayores las entidades públicas y privadas deben observar lo siguiente:

a. Participación activa de las personas adultas mayores en los espacios de toma de decisión nacional, regional y local para la promoción del buen trato.

b. Propiciar la creación de entornos sociales seguros, culturalmente pertinentes, accesibles y saludables para las personas adultas mayores, que favorezcan el ejercicio de sus derechos.

c. Promoción y protección del derecho de la persona adulta mayor a la igualdad de oportunidades y a mantenerse como sujeto activo de la sociedad, sin discriminación ni exclusión.

d. Promoción y fortalecimiento de redes de protección social dirigidas a las personas adultas mayores en situación de riesgo.

e. Prestación de servicios de orientación social y legal, con pertinencia lingüística, dirigidos a las personas adultas mayores.

f. Fortalecer los mecanismos de protección y prevención frente a todo tipo de violencia contra las personas adultas mayores.

g. Promover, con pertinencia cultural y lingüística, la prevención y erradicación de todo tipo de violencia contra las personas adultas mayores.”

Asimismo, el Reglamento de la Ley N° 30490 reconoce un rol específico para las universidades en la investigación y apoyo a la población adulta mayor – en el inciso n) de su artículo 18° - señalando que los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor (CIAM) coordinan y se articulan con las universidades “para promover alianzas estratégicas hacia la investigación y acciones conjuntas en el marco de la responsabilidad social universitaria”.

También se reconoce el rol del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) – en el artículo 107° del Reglamento de la Ley – para que las entidades públicas y privadas sean reconocidas por su labor a favor de las y los adultos mayores, y se reconozca el trabajo y las actividades de la población adulta mayor¹².

- **La Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030**

La Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 fue elaborada y aprobada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)¹³. Esta Política Nacional Multisectorial plantea como problema público “la discriminación estructural por motivos de edad contra las personas adultas mayores”; y como sus causas la vulneración del derecho al buen trato, un inadecuado cuidado para las personas adultas mayores, un inadecuado sistema de salud, un sistema previsional no sostenible, un inadecuado sistema educativo, y una exclusión de los espacios de participación social y productiva.

La referida Política Nacional Multisectorial propone como objetivo al 2030 que, en nuestro país: “la discriminación estructural por motivos de edad hacia las personas adultas mayores se reducirá, permitiendo que ejerzan plenamente sus derechos, se garantice su calidad de vida, así como sus posibilidades de ejercer independencia y autonomía en la vejez”.

La Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 establece cinco objetivos: garantizar el derecho al cuidado y buen trato para una convivencia sin discriminación de las personas adultas mayores; promover el envejecimiento saludable en las personas adultas mayores; garantizar prestaciones contributivas y no contributivas para las personas adultas mayores; garantizar el acceso, permanencia, culminación y calidad de la educación de las personas adultas mayores en todos los niveles y modalidades educativas; y fortalecer la participación social, productiva y política de las personas adultas mayores.

¹² “Artículo 107.- Reconocimiento público

107.1) El MIMP promueve que las entidades públicas y privadas reconozcan y valoricen el potencial de la persona adulta mayor, instituciones públicas y privadas que hayan destacado por su trabajo y actividades dirigidas a este grupo poblacional.

107.2) El MIMP reconoce en ceremonia pública a la persona adulta mayor, así como a las instituciones públicas y privadas que hayan destacado por su trabajo y actividades dirigidas a favorecer a este grupo poblacional, para cuyo efecto emite la Resolución Ministerial correspondiente.”

¹³ Aprobada mediante el Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, publicado el 5 de junio del 2021, en el Diario Oficial El Peruano.

Esta Política Nacional Multisectorial busca facilitar a la población adulta mayor el acceso a servicios de cuidado y de salud, servicios educativos, y sistema de pensiones que permitan garantizar su seguridad económica; y promover el buen trato y cuidado del adulto mayor, para garantizarle una convivencia sin discriminación y libre de violencia.

CAPÍTULO II: SITUACIÓN GENERAL DE LAS Y LOS ADULTOS MAYORES EN NUESTRO PAÍS

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realiza un seguimiento a la situación de la población adulta mayor cuyos últimos hallazgos presentamos a continuación¹⁴.

1) Envejecimiento de la Población

En la década de los años cincuenta del siglo XX, la estructura de la población peruana estaba compuesta significativamente por niños: de cada cien (100) personas 42 eran menores de quince (15 años) de edad. En el año 2024, son menores de quince (15) años, 24 de cada cien (100) habitantes.

El porcentaje de la población adulta mayor respecto del total era de 5,7% en el año 1950 y en el año 2024 el porcentaje era de 13,9%.

2) Hogares con Algún Miembro Adulto Mayor

En el tercer trimestre del año 2024, el 42,4% de los hogares del país tenía entre sus miembros al menos una persona adulta mayor (de 60 o más años de edad).

En Lima Metropolitana, la proporción de hogares con algún miembro adulto mayor alcanzaba el 45,8%; los hogares del Área rural con un adulto mayor registraban el 45,5%; y en el Área urbana, el 38,7% de los hogares tenían una persona adulta mayor.

3) Nivel Educativo alcanzado por la Población Adulta Mayor

El 11,7% de la población adulta mayor no cuenta con un nivel educativo o solo tiene nivel inicial, el 37,3% tiene primaria; el 29,7% tiene secundaria y el 21,2% tiene nivel superior (12,9% superior universitaria y 8,3% superior no universitaria).

4) Alfabetismo

Según el INEI, en el trimestre de julio a setiembre del año 2024, el 14,5% de la población adulta mayor no sabe leer ni escribir. El 22% de las adultas mayores son analfabetas y los adultos mayores analfabetos son el 5,9%.

En el área rural, el 33,9% de la población adulta mayor es analfabeta, con una incidencia mayor en las mujeres adultas mayores que en los hombres adultos mayores.

¹⁴ La información de este apartado corresponde al Informe Técnico N° 4: "Situación de la Población Adulta Mayor", elaborado por el INEI, de diciembre del 2024, correspondiente al tercer trimestre del año 2024 (de julio a setiembre).

5) Salud

Según el INEI, el 79,8% de la población adulta mayor del país presentó algún problema de salud crónico. El 83,7% de la población adulta mayor femenina tuvo algún problema de salud crónico y el 75,4% de los adultos mayores tuvieron algún problema de salud crónico. Un 82,7% de los adultos mayores del área urbana tuvieron problemas de salud crónicos, un 80,6% en el área rural y un 75,9% en Lima Metropolitana.

La población adulta mayor con algún problema de salud que buscó atención en un establecimiento fue de 41,7%.

Según el INEI, el 13,7% acudió a establecimientos del Ministerio de Salud (MINSA), el 12,6% buscó atención en farmacias o boticas, el 7,8% en establecimientos del Seguro Social de Salud (EsSalud) y el 5,4% fue a un consultorio privado.

Considerando el tipo de seguro de salud, el 36,2% de los adultos mayores accedieron solo a EsSalud y el 51,2% solo al Seguro Integral de Salud (SIS).

6) Actividad Económica

Para el INEI, según los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), en el tercer trimestre del año 2024, el 50,4% de los adultos mayores participaron activamente en el mercado de trabajo, en condición de ocupado o buscando empleo de manera activa.

El porcentaje de hombres fue del 61,7% y el porcentaje de mujeres fue del 39,8%.

7) Pensiones

Según el INEI, en el trimestre de julio a setiembre, el 34,5% de la población adulta mayor ocupada del país se encontraba afiliada a un sistema de pensión.

El 16,9% de este grupo etario está afiliado a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), el 15,8% están afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el 0,7% a la llamada “Cédula Viva”.

8) Empleo Informal y Formal de la Población Adulta Mayor Ocupada

Para el INEI, según los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del periodo octubre 2023 – setiembre 2024, en el país, el 78,4% de las personas adultas mayores tenían empleo informal.

9) Desempleo

Según el INEI, en el tercer trimestre del año 2024, la tasa de desempleo de la población adulta mayor fue de 3,5%.

10) Ingreso Promedio Mensual proveniente del Trabajo de la Población Adulta Mayor Ocupada

Según el INEI, en el periodo octubre 2023 – setiembre 2024, el ingreso promedio de los adultos mayores fue de S/. 1, 407.3 soles.

El ingreso promedio de las mujeres fue de S/. 1,136.30 soles y el de hombres fue de S/. 1,584 soles.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS SOBRE LA BASE DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS Y DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL OBTENIDA

1) ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS Y LOS ADULTOS MAYORES EN LA COMUNIDAD PUCP

1.1) ESTUDIANTES

La presencia de adultos mayores como estudiantes en los ciclos académicos regulares de la universidad es muy pequeña en cifras absolutas y relativas. Ver Tabla N° 1.

TABLA N° 1

ESTUDIANTES MATRICULADOS POR CICLOS ACADÉMICOS REGULARES CON 60 AÑOS O MÁS EDAD (*) (**)

CICLO ACADÉMICO	EDAD IGUAL O MAYOR A 60 AÑOS	EDAD MENOR A 60 AÑOS	SIN DATOS DE EDAD	TOTAL	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE 60 O MÁS AÑOS
2022-0	6	9681	2	9689	0.061%
2022-1	74	31653	2	31729	0.233%
2022-2	80	29860	2	29942	0.267%
2023-0	8	9079	1	9088	0.088%
2023-1	72	30910	1	30983	0.232%
2023-2	79	30051	1	30131	0.262%
2024-0	16	9703	0	9719	0.164%
2024-1	99	31500	0	31599	0.313%
2024-2	108	30428	1	30537	0.353%

Fuente: Data Warehouse PUCP.

Elaboración: DTI.

(*) La información de ciclos especiales ha sido asociada al del calendario regular con el que comparte más días. La edad de un alumno en un ciclo ha sido calculada en función a la fecha de nacimiento del alumno y a la fecha de inicio en dicho ciclo. En caso el alumno hubiere estado matriculado en más de un ciclo especial asociado a un mismo ciclo regular, la edad del alumno asociada al ciclo regular se ha calculado como el mínimo de las edades del alumno en los ciclos especiales asociados a dicho ciclo regular. Información actualizada al 26/08/2024.

(**) Considera estudiantes del pregrado y posgrado (incluyendo Centrum PUCP).

Hay una mayor presencia de adultos mayores como estudiantes en las actividades de los distintos programas de educación continua tales como el Instituto de Docencia Universitaria (IDU), CALIDAD, INNOVA, GOBIERNO y la Universidad de la Experiencia (UNEX). En total, en el año 2022, fueron 2709 estudiantes adultos mayores: 1117 mujeres y 1538 hombres. En total, en el año 2023, fueron 2664 estudiantes adultos mayores: 1295 mujeres y 1369 hombres. Hasta junio del 2024, fueron 1337 estudiantes adultos mayores: 773 mujeres y 564 hombres. Ver Tablas N° 2, 3 y 4.

TABLA N° 2
**PARTICIPANTES DE EDUCACIÓN CONTINUA DE 60 AÑOS O MÁS EDAD
POR SEXO Y GÉNERO**
AÑO 2022

UNIDAD	POBLACIÓN FEMENINA	POBLACIÓN MASCULINA	TOTAL
Instituto de Docencia Universitaria (IDU)	227	435	662
CALIDAD	221	27	248
INNOVA	31	188	219
GOBIERNO	61	149	210
Universidad de la Experiencia (UNEX)	73	121	194
Otros	558	618	1176
Total	1117	1538	2709

Fuente: Centro de Educación Continua PUCP.

TABLA N° 3
**PARTICIPANTES DE EDUCACIÓN CONTINUA DE 60 AÑOS O MÁS EDAD
POR SEXO Y GÉNERO**
AÑO 2023

UNIDAD	POBLACIÓN FEMENINA	POBLACIÓN MASCULINA	TOTAL
Instituto de Docencia Universitaria (IDU)	94	130	224
CALIDAD	156	285	441
INNOVA	90	163	253
GOBIERNO	107	192	299
Universidad de la Experiencia (UNEX)	197	51	248
Otros	651	548	1199
Total	1295	1369	2664

Fuente: Centro de Educación Continua PUCP.

TABLA N° 4
PARTICIPANTES DE EDUCACIÓN CONTINUA DE 60 AÑOS O MÁS EDAD
POR SEXO Y GÉNERO
AÑO 2024(*)

UNIDAD	POBLACIÓN FEMENINA	POBLACIÓN MASCULINA	TOTAL
Instituto de Docencia Universitaria (IDU)	31	52	83
CALIDAD	48	76	124
INNOVA	78	89	167
GOBIERNO	39	74	113
Universidad de la Experiencia (UNEX)	160	17	177
Otros	417	256	673
Total	773	564	1337

Fuente: Centro de Educación Continua PUCP.

(*) Información al 30 de junio de 2024.

1.2) DOCENTES

La presencia de adultos mayores como docentes es significativa pero no mayoritaria. El porcentaje de docentes de 60 años o más equivale al 20.1% del total de docentes. Ver Tabla N° 5.

El número total de docentes adultos mayores – en el semestre académico 2024-1 – fue de 599: 190 docentes mujeres y 409 docentes hombres. Ver Tabla N° 5.

Según la dedicación académica y considerando a los profesores extraordinarios (jubilados y visitantes) los docentes adultos mayores fueron 243 profesores a tiempo completo (TC), once (11) profesores a tiempo parcial convencional (TPC) y 345 profesores a tiempo parcial por asignaturas. Ver Tabla N° 5.

Respecto del total de docentes, en el semestre académico 2024-1, los profesores adultos mayores son el 32.6% de los profesores a tiempo completo (TC), son el 45.8% de los profesores a tiempo parcial convencional (TPC) y son el 15.6% de los profesores a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 5.

TABLA N° 5
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR DEDICACIÓN ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO

SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Dedicación Docente	Docentes mujeres menores de 60 años	Docentes hombres menores de 60 años	Total de docentes menores de 60 años	Docentes mujeres de 60 años o más	Docentes hombres de 60 años o más	Total de docentes de 60 años o más	Total de docentes	Porcentaje de docentes de 60 años o más
Tiempo Completo	184	317	501	75	168	243	744	32.6%
Tiempo Parcial Convencional	6	7	13	0	11	11	24	45.8%
Tiempo Parcial por Asignaturas	671	1192	1863	115	230	345	2208	15.6%
Total General	861	1516	2377	190	409	599	2976	20.1%

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

En cifras absolutas, el Departamento Académico con más docentes adultos mayores es el Departamento Académico de Ingeniería con 98 docentes; y el Departamento Académico con menos docentes adultos mayores es el Departamento Académico de Teología con ocho (8) docentes. Ver Tabla N° 6.

TABLA N° 6
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
TODOS LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS (*)

SÍNTESIS

SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

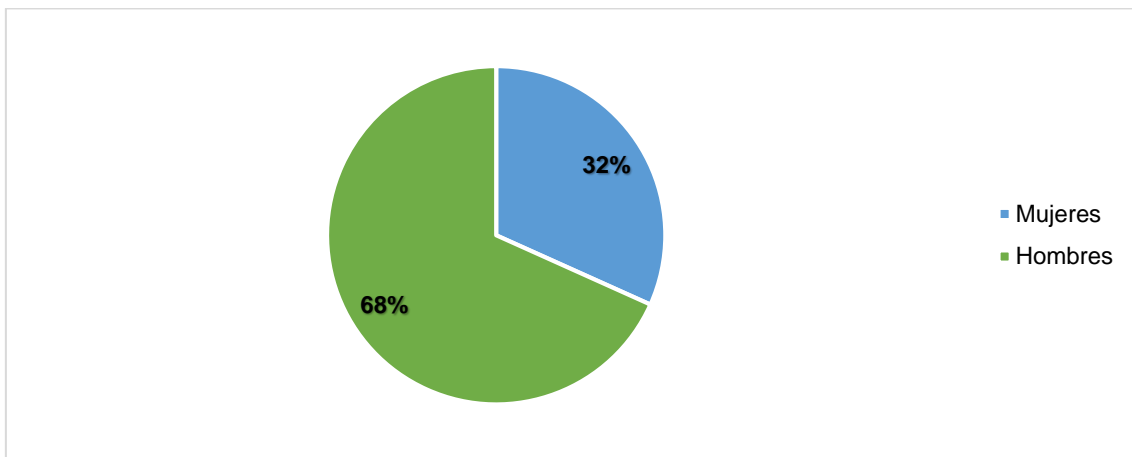
Departamento Académico	Docentes Mujeres	Docentes Hombres	Total
Arquitectura	6	19	25
Arte y Diseño	8	10	18
Artes Escénicas	4	14	18
Ciencias	16	31	47
Ciencias Contables	3	11	14
Ciencias de la Gestión	9	12	21
Ciencias Sociales	10	20	30
Comunicaciones	16	20	36
Derecho	21	57	78
Economía	4	30	34
Educación	21	6	27
Humanidades	42	47	89
Ingeniería	9	89	98
Psicología	17	7	24
Teología	2	6	8
Posgrado en Negocios	2	30	32
Total	190	409	599

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

(*) Incluye a los docentes extraordinarios (jubilados y visitantes).

En cifras relativas, según sexo y género, las docentes adultas mayores son el 32% y los docentes adultos mayores son el 68%. Ver Gráfico N° 1.

GRÁFICO N° 1
PORCENTAJES DE DOCENTES MUJERES Y HOMBRES DE 60 AÑOS O MÁS
TODOS LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS (*)
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



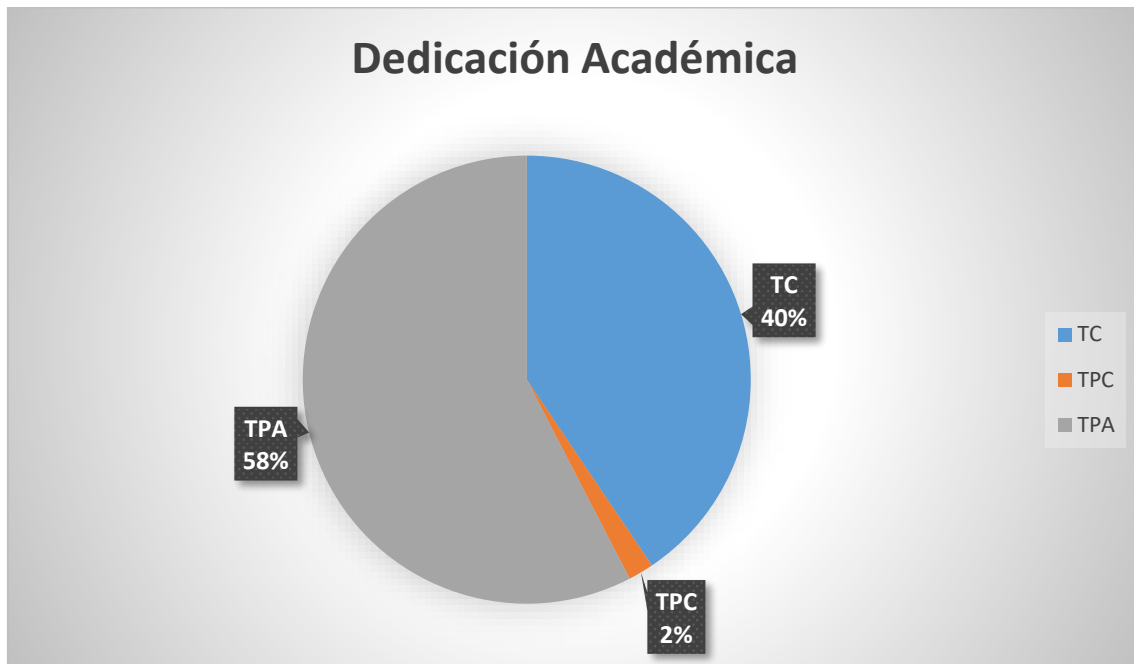
(*) Incluye a los docentes extraordinarios (jubilados y visitantes).

En cifras relativas, según dedicación académica, los docentes adultos mayores a tiempo completo (TC) son el 40%, los profesores adultos mayores a tiempo parcial convencional son el dos (2) por ciento y los docentes adultos mayores a tiempo parcial por asignaturas son el 58%. Ver Gráfico N° 2.

GRÁFICO N° 2
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR DEDICACIÓN
ACADÉMICA

TODOS LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS (*)

SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



(*) Incluye a los docentes extraordinarios (jubilados y visitantes).

Entre todos los Departamentos Académicos, en el semestre académico 2024-1, el de Teología tenía el mayor porcentaje de docentes adultos mayores respecto del conjunto del Departamento Académico, con el 36.8%; y el Departamento Académico de Arte y Diseño tenía el menor porcentaje de docentes adultos mayores respecto del total de profesores del Departamento Académico, con el 11.1%. Ver Tabla N° 7.

TABLA N° 7
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR DEPARTAMENTO ACADÉMICO (*)
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS (*)	TOTAL DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO (*)	PORCENTAJE DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS
ARQUITECTURA	21	123	17%
ARTE Y DISEÑO	17	153	11.1%
ARTES ESCÉNICAS	18	120	15%
CIENCIAS	44	195	22.5%
CIENCIAS CONTABLES	14	42	33.3%
CIENCIAS DE LA GESTIÓN	21	148	14.1%
CIENCIAS SOCIALES	24	153	15.6%
COMUNICACIONES	35	148	23.6%
DERECHO	70	479	14.6%
ECONOMÍA	30	163	18.4%
EDUCACIÓN	25	108	23.1%
HUMANIDADES	77	271	28.4%
INGENIERÍA	93	524	17.7%
PSICOLOGÍA	21	159	13.2%
TEOLOGÍA	7	19	36.8%
POSGRADO EN NEGOCIOS	29	106	27.3%
TOTAL	546	2911	18.7%

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

(*) No incluye a los docentes extraordinarios (jubilados y visitantes).

1.2.1) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUITECTURA

El Departamento Académico de Arquitectura, en el semestre académico 2024-1, tenía 25 docentes adultos mayores. De ellos, seis (6) eran mujeres y 19 hombres; seis (6) eran contratados y quince (15) eran ordinarios; y diez (10) eran a tiempo completo (TC), dos (2) eran a tiempo parcial convencional (TPC) y trece (13) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 8.

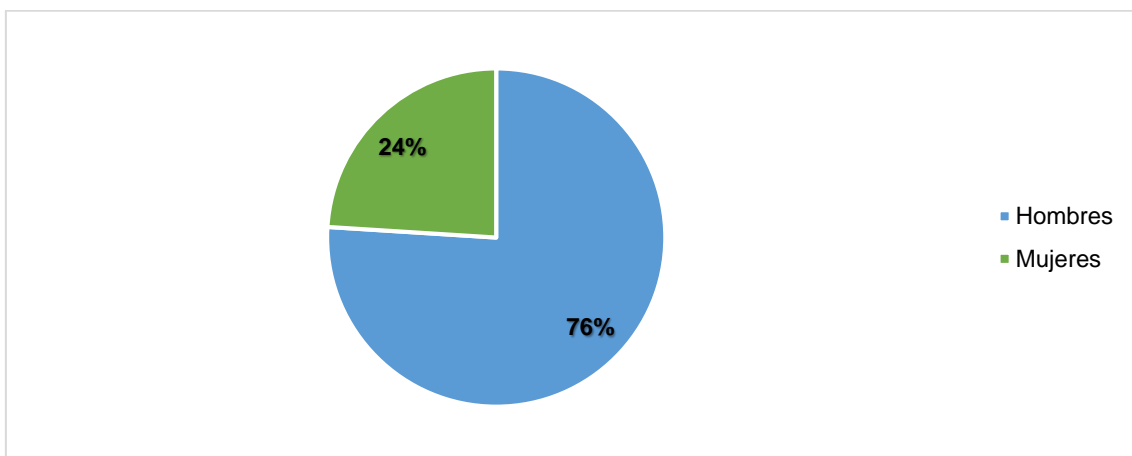
TABLA N° 8
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUITECTURA
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por Asignaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		1	1			5	5	6
Extraordinario o jubilado						2	2	2
Extraordinario o visitante		1	1			1	1	2
Ordinario asociado	2		2	2	1	1	4	6
Ordinario auxiliar		1	1			1	1	2
Ordinario Principal	1		1	5	1		6	7
Total	3	3	6	7	2	10	19	25

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

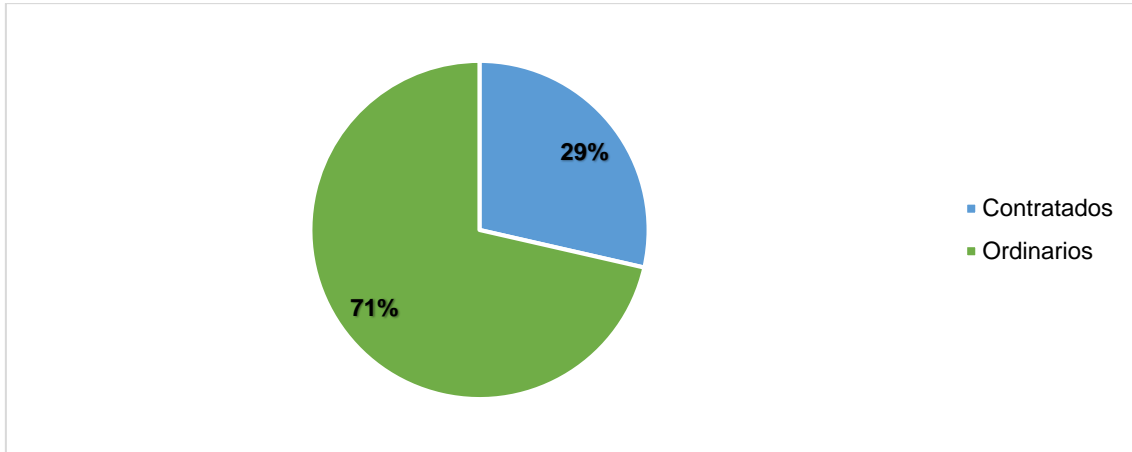
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 76% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 24% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 3.

GRÁFICO N° 3
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUITECTURA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



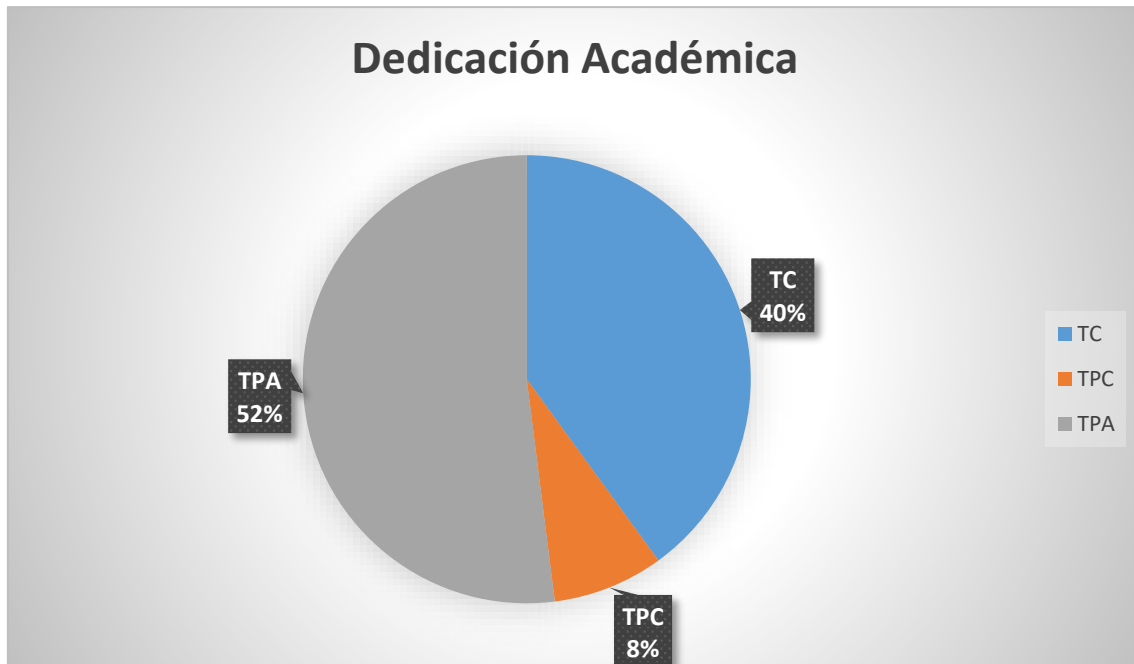
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 71% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 29% eran contratados. Ver el Gráfico N° 4.

GRÁFICO N° 4
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUITECTURA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 40% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo, el ocho por ciento (8%) tenía una dedicación a tiempo parcial convencional y el 52% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 5.

GRÁFICO N° 5
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUITECTURA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.2) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTE Y DISEÑO

El Departamento Académico de Arte y Diseño, en el semestre académico 2024-1, tenía 18 docentes adultos mayores. De ellos, ocho (8) eran mujeres y diez (10) eran hombres; cinco (5) eran contratados y doce (12) eran ordinarios; y once (11) eran a tiempo completo (TC) y siete (7) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 9.

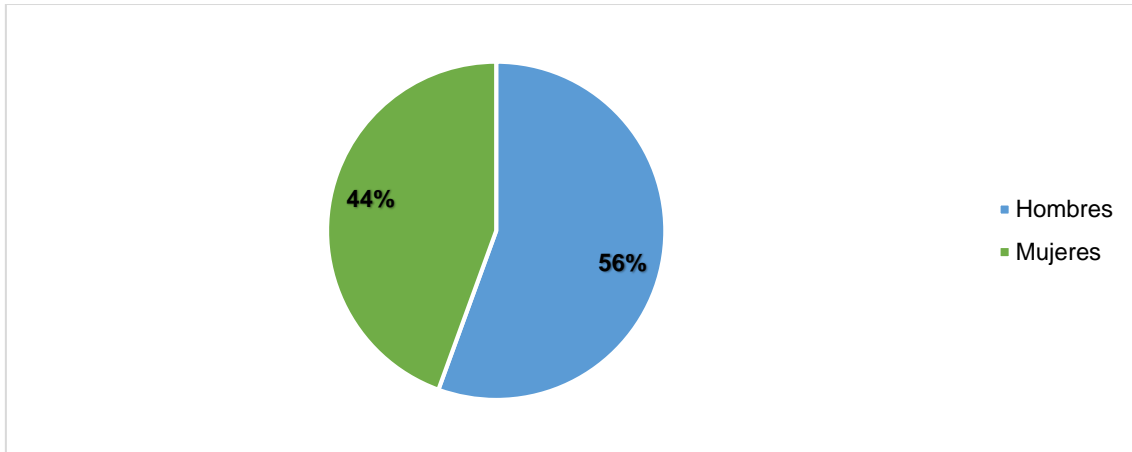
TABLA N° 9
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTE Y DISEÑO
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		3	3			2	2	5
Extraordinario jubilado						1	1	1
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	3		3	4		1	5	8
Ordinario auxiliar				2			2	2
Ordinario Principal	2		2					2
Total	5	3	8	6		4	10	18

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

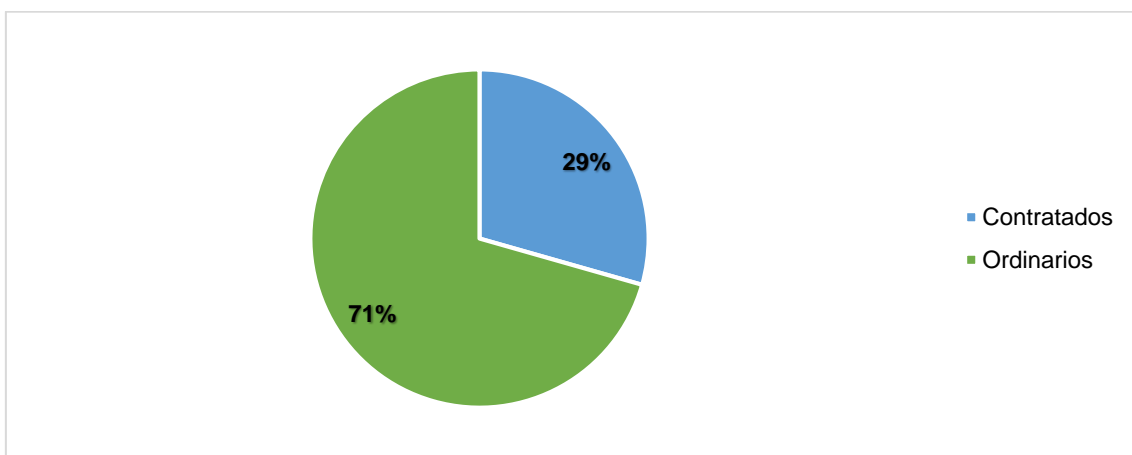
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 56% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 44% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 6.

GRÁFICO N° 6
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTE Y DISEÑO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



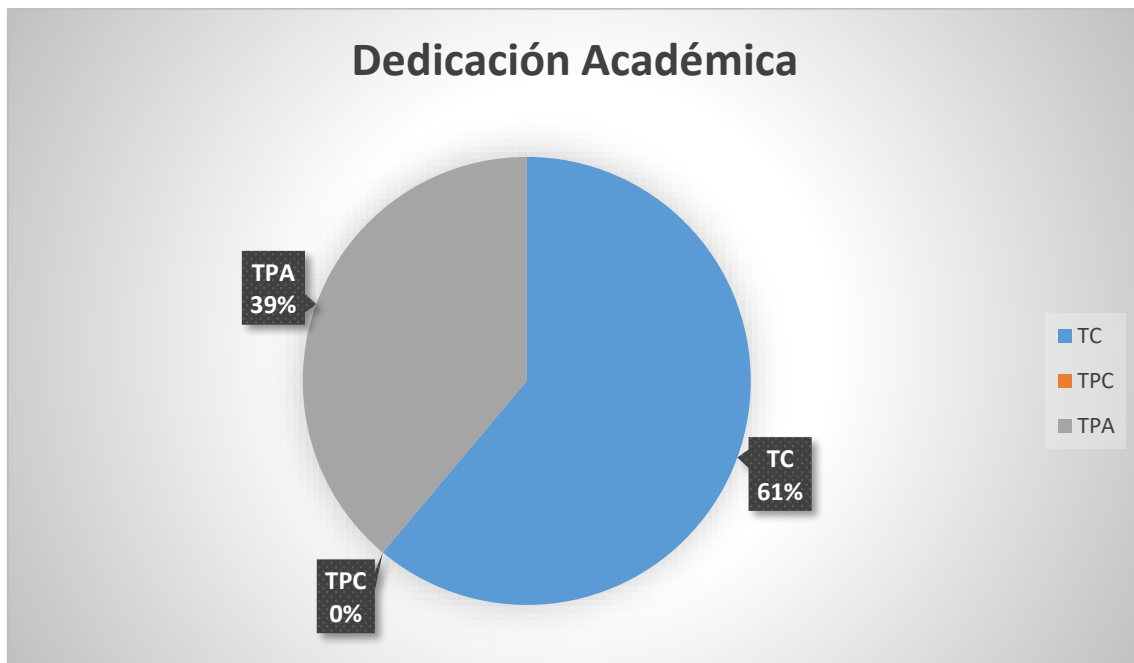
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 71% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 29% eran contratados. Ver el Gráfico N° 7.

GRÁFICO N° 7
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTE Y DISEÑO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 61% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 39% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 8.

GRÁFICO N° 8
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTE Y DISEÑO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.3) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTES ESCÉNICAS

El Departamento Académico de Artes Escénicas, en el semestre académico 2024-1, tenía 18 docentes adultos mayores. De ellos, cuatro (4) eran mujeres y catorce (14) eran hombres; once (11) eran contratados y siete (7) eran ordinarios; y nueve (9) eran a tiempo completo (TC) y nueve (9) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 10.

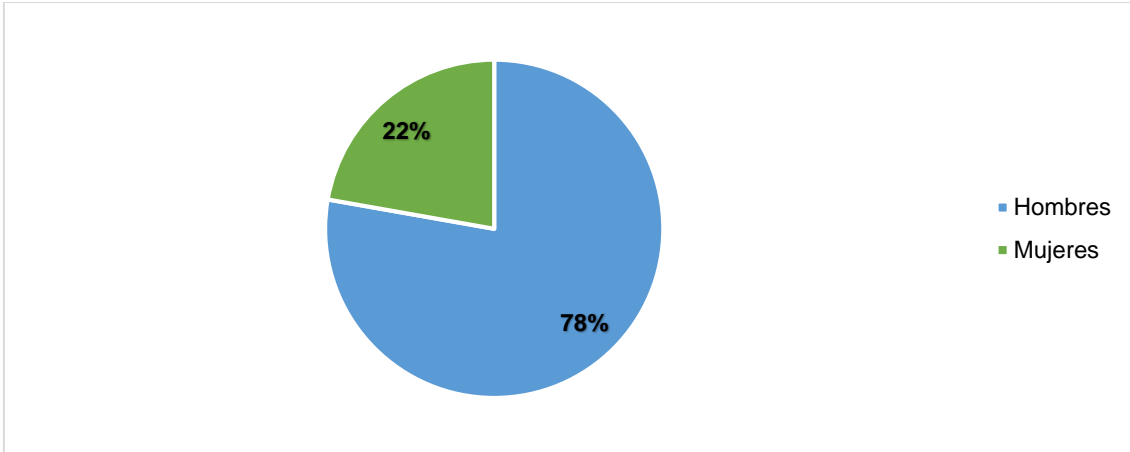
TABLA N° 10
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTES ESCÉNICAS
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado	2	2	4			7	7	11
Extraordinario jubilado								
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado				2			2	2
Ordinario auxiliar				3			3	3
Ordinario Principal				2			2	2
Total	2	2	4	7		7	14	18

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

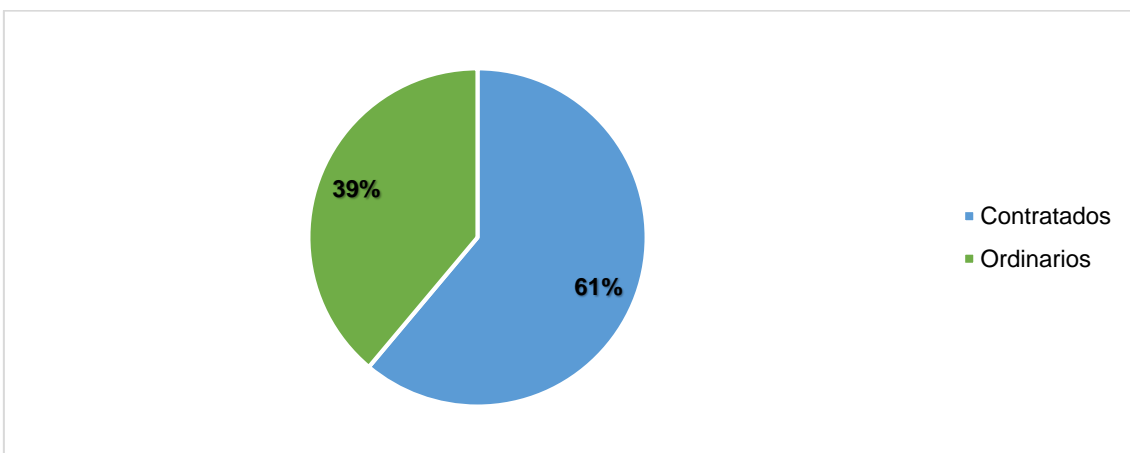
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 78% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 22% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 9.

GRÁFICO N° 9
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTES ESCÉNICAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



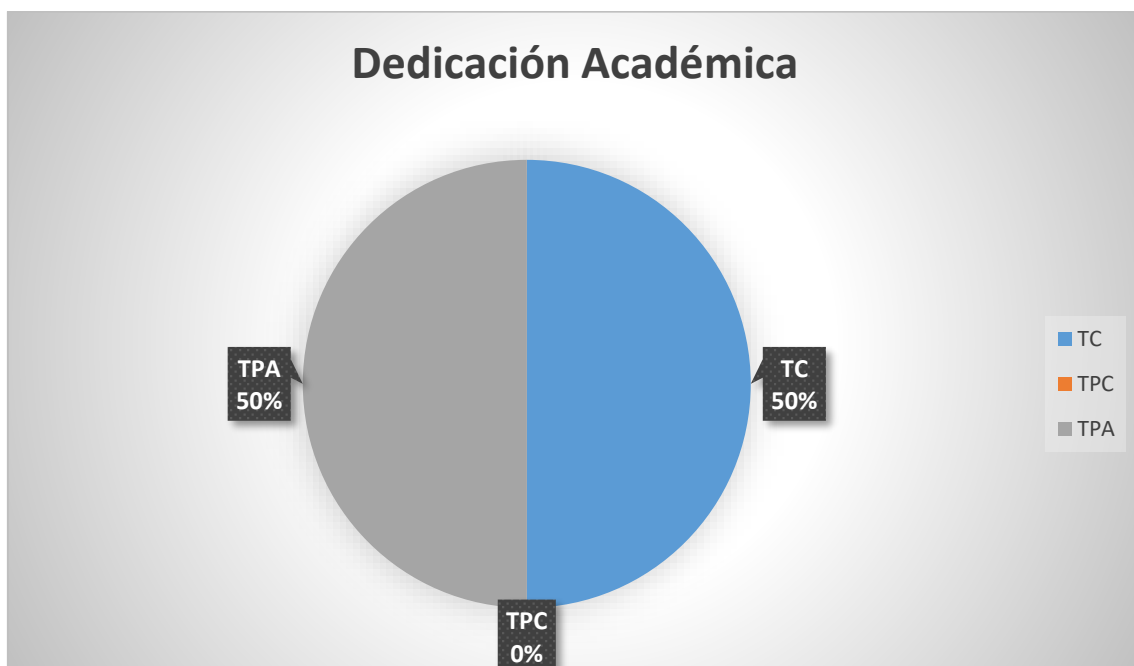
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 39% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 61% eran contratados. Ver el Gráfico N° 10.

GRÁFICO N° 10
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTES ESCÉNICAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 50% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 50% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 11.

GRÁFICO N° 11
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARTES ESCÉNICAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.4) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS

El Departamento Académico de Ciencias, en el semestre académico 2024-1, tenía 47 docentes adultos mayores. De ellos, dieciséis (16) eran mujeres y 31 eran hombres; once (11) eran contratados y 33 eran ordinarios; y 31 eran a tiempo completo (TC), quince (15) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y uno (1) era a dedicación parcial convencional. Ver Tabla N° 11.

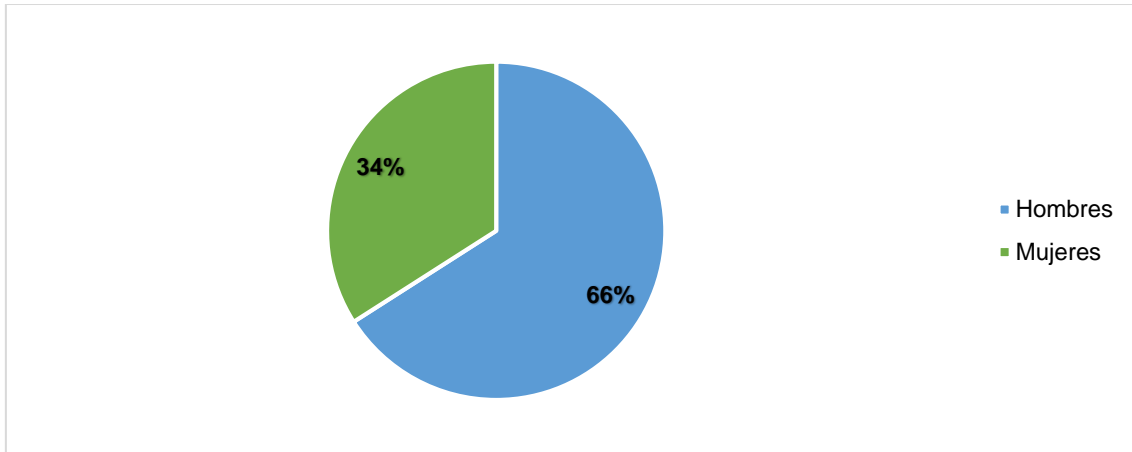
TABLA N° 11
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		4	4	2		5	7	11
Extraordinario jubilado						3	3	3
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	2	1	3	3			3	6
Ordinario auxiliar	1	1	2	2	1		3	5
Ordinario Principal	7		7	14		1	15	22
Total	10	6	16	21	1	9	31	47

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

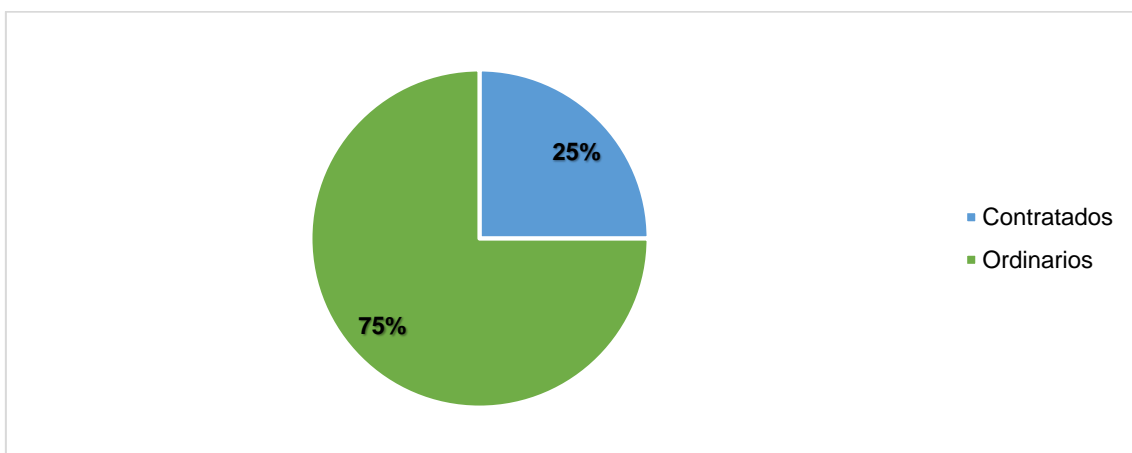
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 66% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 34% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 12.

GRÁFICO N° 12
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



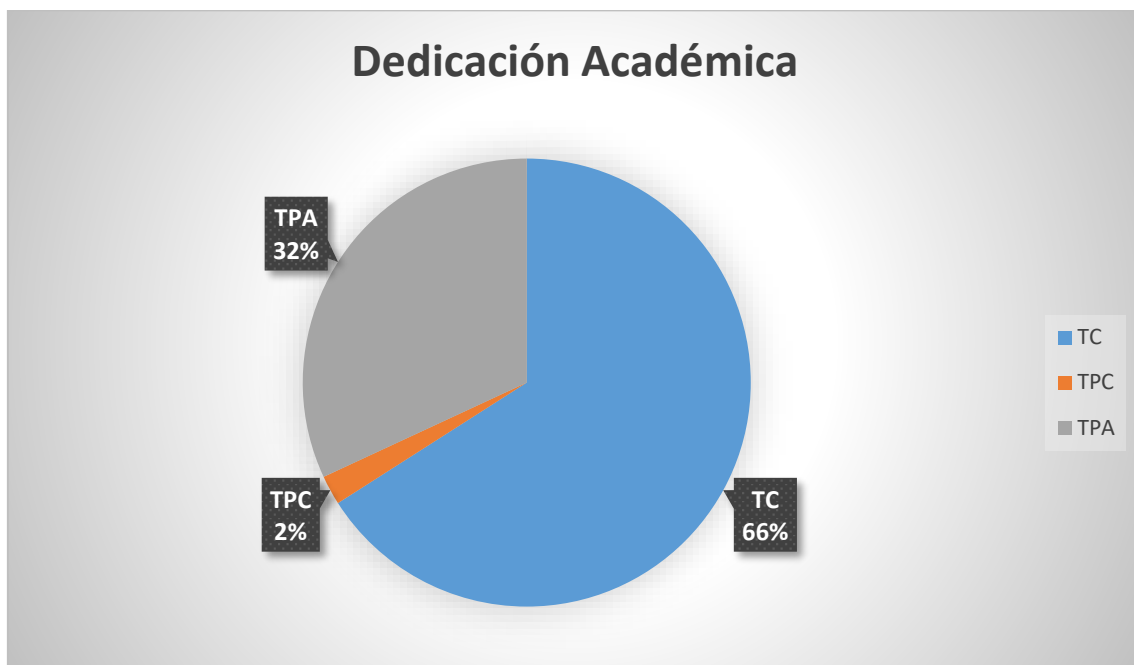
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 75% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 25% eran contratados. Ver el Gráfico N° 13.

GRÁFICO N° 13
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 66% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo, el 32% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas y el dos por ciento (2%) tenía una dedicación a tiempo parcial convencional. Ver el Gráfico N° 14.

GRÁFICO N° 14
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.5) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES

El Departamento Académico de Ciencias Contables, en el semestre académico 2024-1, tenía catorce (14) docentes adultos mayores. De ellos, tres (3) eran mujeres y once (11) eran hombres; siete (7) eran contratados y siete (7) eran ordinarios; y cuatro (4) eran a tiempo completo (TC) y diez (10) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 12.

TABLA N° 12

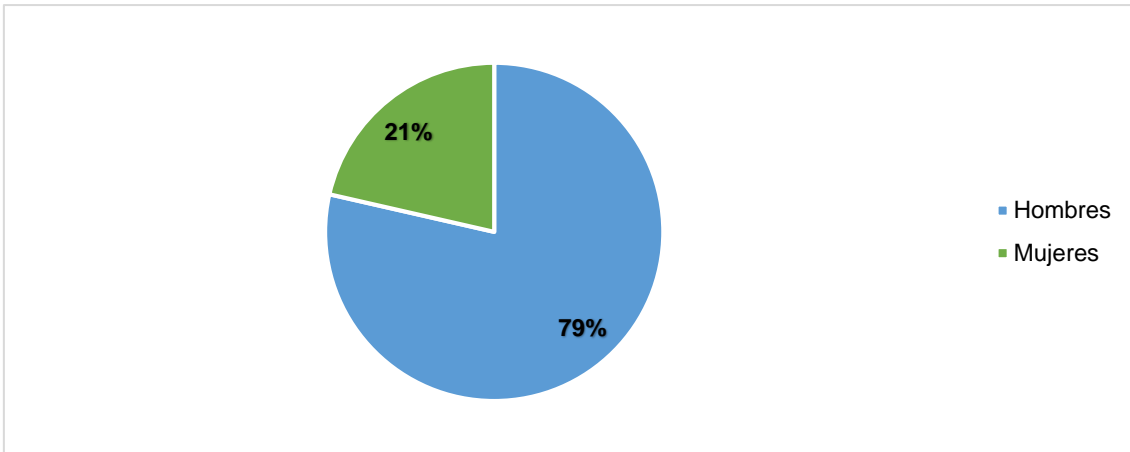
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		2	2			5	5	7
Extraordinario jubilado								
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	1		1	2		1	3	4
Ordinario auxiliar				1		2	3	3
Ordinario Principal								
Total	1	2	3	3		8	11	14

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

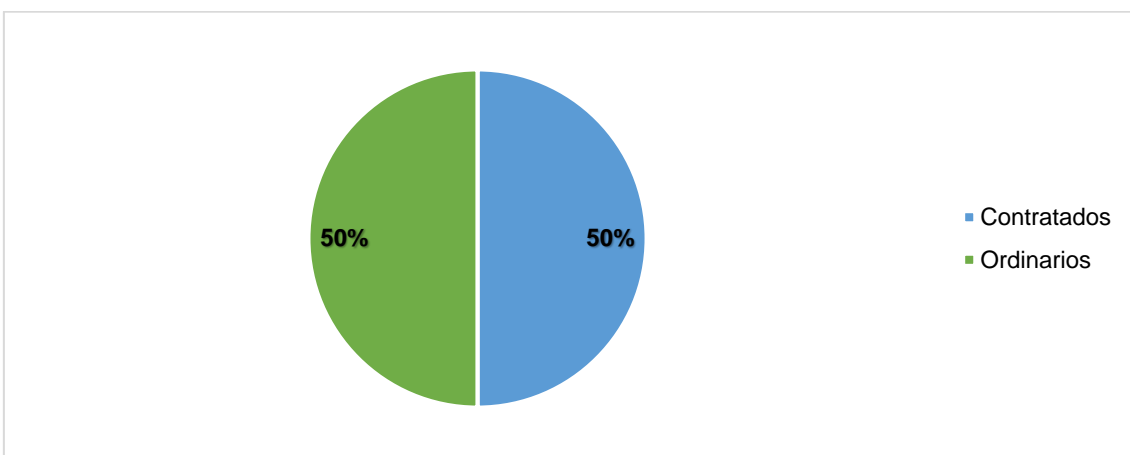
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 79% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 21% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 15.

GRÁFICO N° 15
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



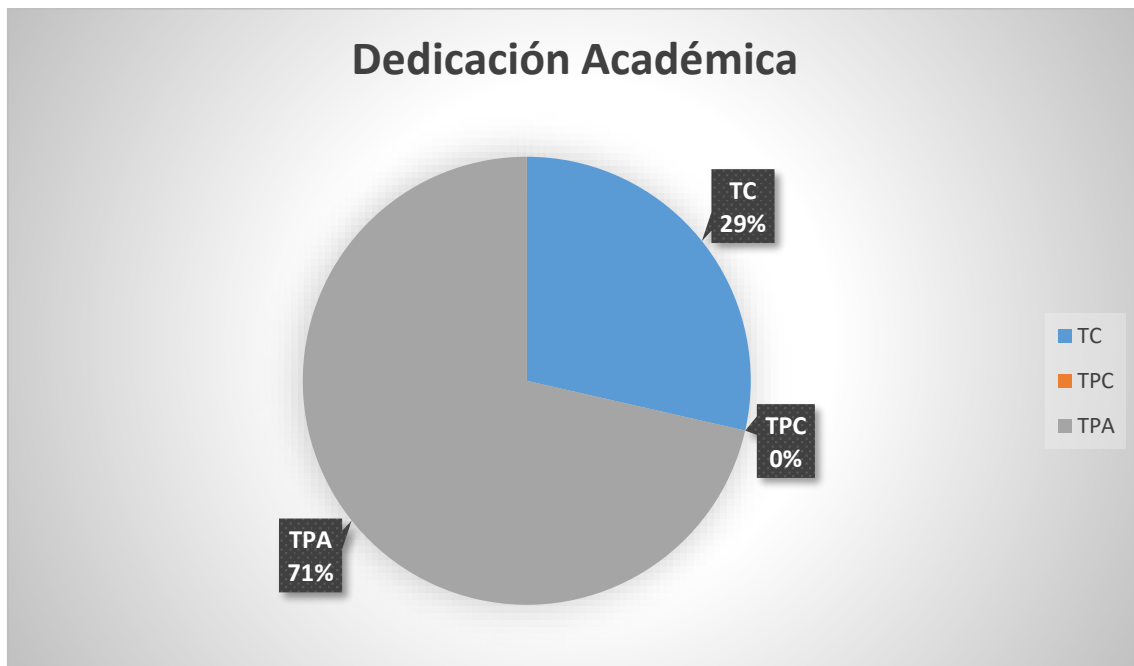
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 50% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 50% eran contratados. Ver el Gráfico N° 16.

GRÁFICO N° 16
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 29% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 71% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 17.

GRÁFICO N° 17
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.6) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN

El Departamento Académico de Ciencias de la Gestión, en el semestre académico 2024-1, tenía 21 docentes adultos mayores. De ellos, nueve (9) eran mujeres y doce (12) eran hombres; nueve (9) eran contratados y doce (12) eran ordinarios; y once (11) eran a tiempo completo (TC) y diez (10) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 13.

TABLA N° 13

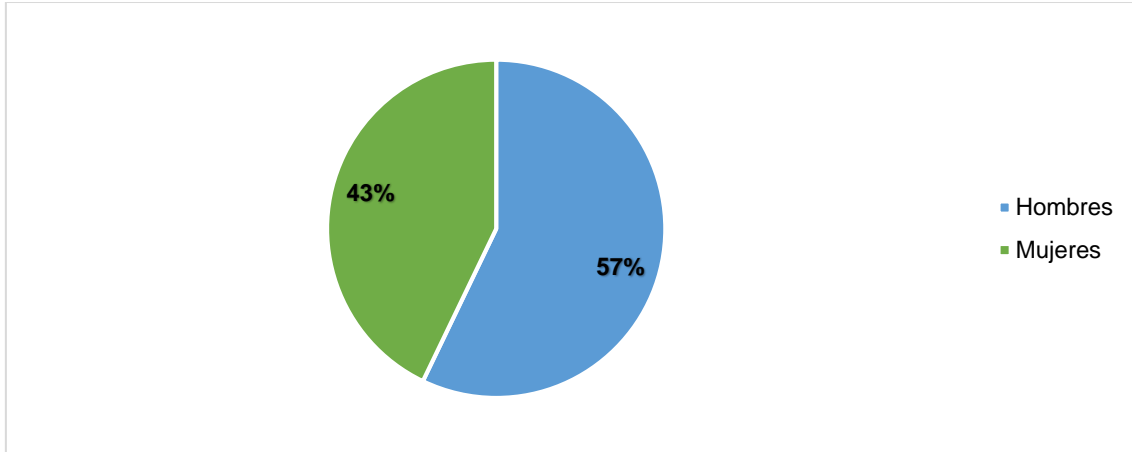
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		4	4			5	5	9
Extraordinario jubilado								
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	2		2	4			4	6
Ordinario auxiliar	1	1	2	3			3	5
Ordinario Principal	1		1					1
Total	4	5	9	7		5	12	21

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

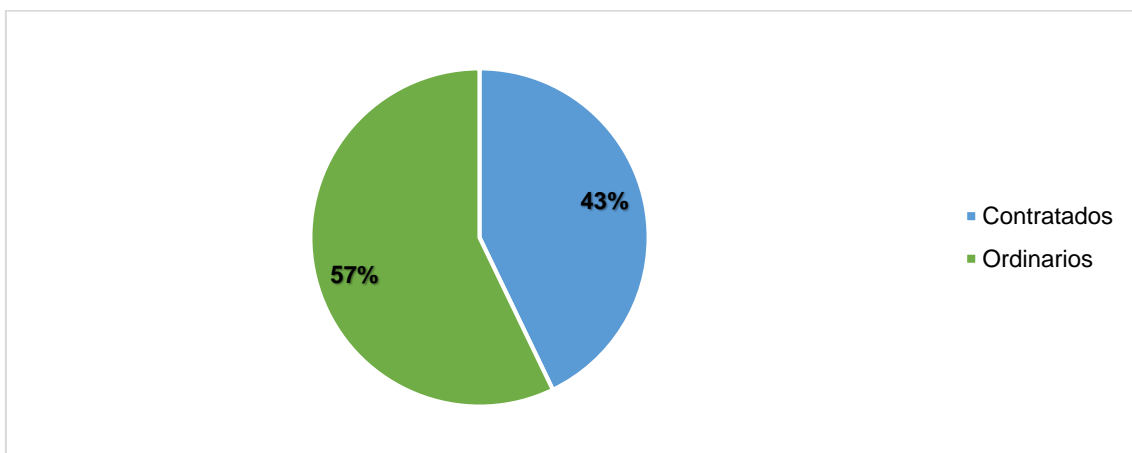
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 57% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 43% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 18.

GRÁFICO N° 18
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



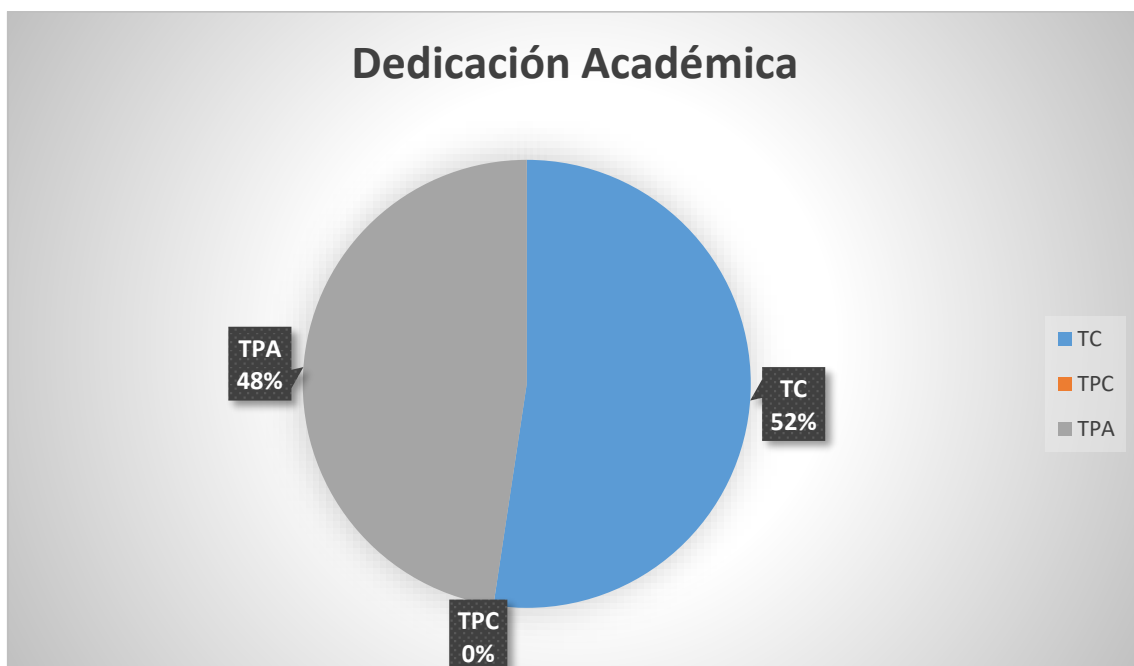
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 57% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 43% eran contratados. Ver el Gráfico N° 19.

GRÁFICO N° 19
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 52% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 48% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 20.

GRÁFICO N° 20
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.7) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

El Departamento Académico de Ciencias Sociales, en el semestre académico 2024-1, tenía 30 docentes adultos mayores. De ellos, diez (10) eran mujeres y veinte (20) eran hombres; seis (6) eran contratados y veinticuatro (24) eran ordinarios; y quince (15) eran a tiempo completo (TC) y quince (15) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 14.

TABLA N° 14

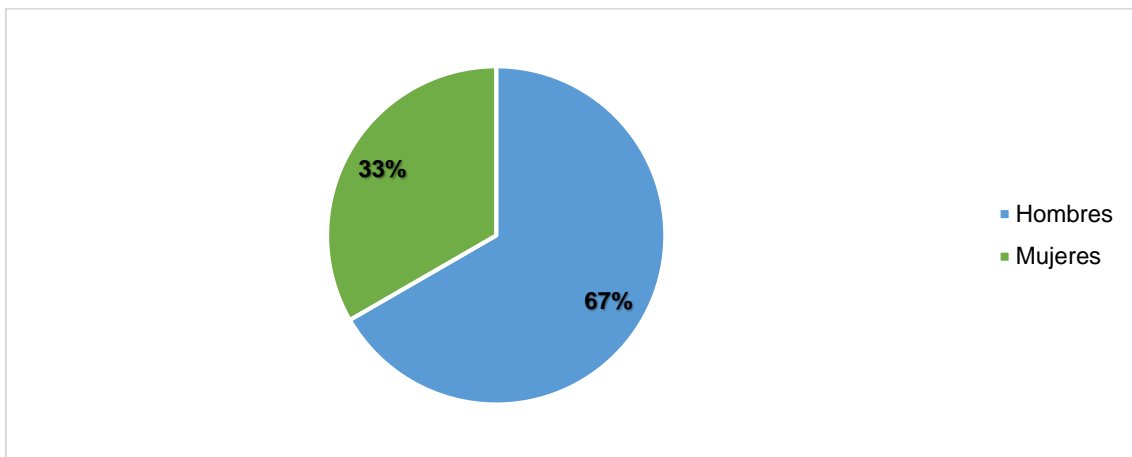
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado						6	6	6
Extraordinario jubilado		2	2			4	4	6
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	1		1	1			1	2
Ordinario auxiliar		1	1			1	1	2
Ordinario Principal	6		6	7		1	8	14
Total	7	3	10	8		12	20	30

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

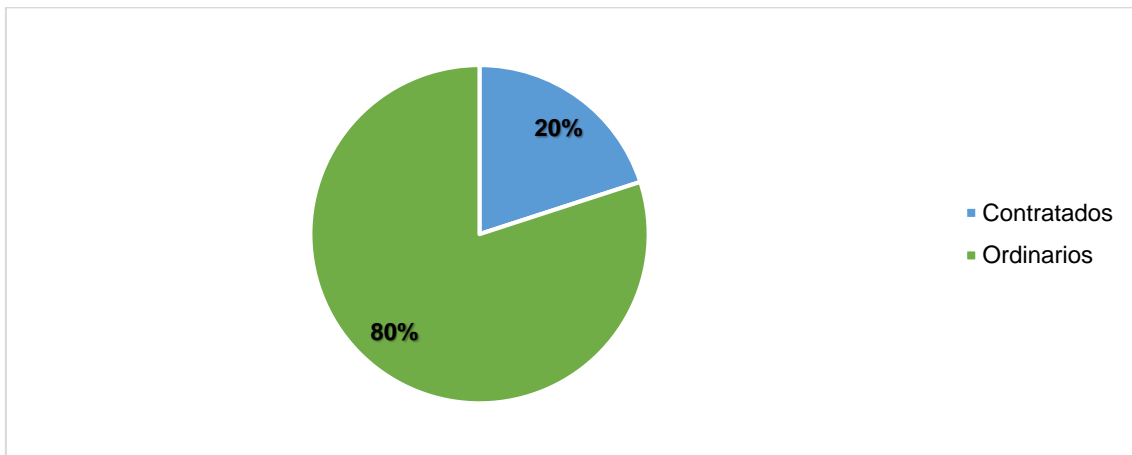
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 67% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 33% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 21.

GRÁFICO N° 21
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



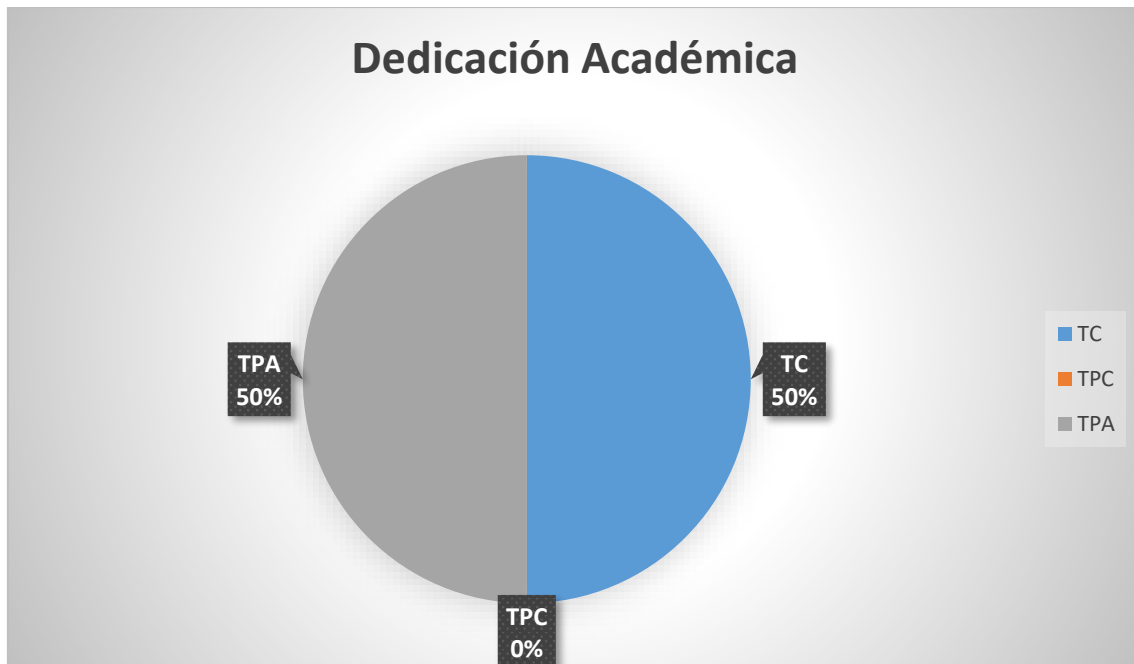
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 80% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 20% eran contratados. Ver el Gráfico N° 22.

GRÁFICO N° 22
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 50% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 50% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 23.

GRÁFICO N° 23
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.8) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE COMUNICACIONES

El Departamento Académico de Comunicaciones, en el semestre académico 2024-1, tenía 36 docentes adultos mayores. De ellos, dieciséis (16) eran mujeres y veinte (20) eran hombres; dieciséis (16) eran contratados y diecinueve (19) eran ordinarios; y doce (12) eran a tiempo completo (TC) y 24 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 15.

TABLA N° 15

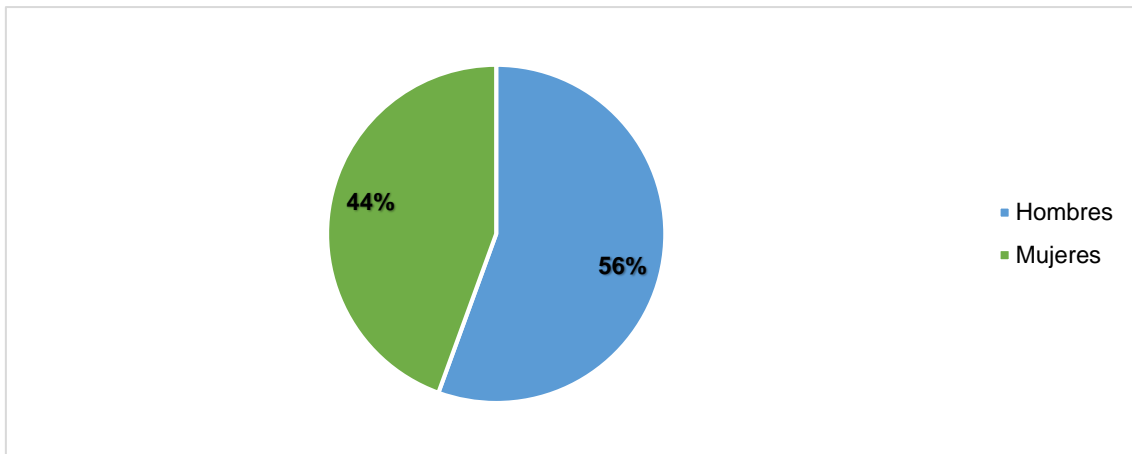
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE COMUNICACIONES
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por Asignaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		8	8			8	8	16
Extraordinario jubilado						1	1	1
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	1	2	3	2		3	5	8
Ordinario auxiliar		1	1	1		1	2	3
Ordinario Principal	4		4	4			4	8
Total	5	11	16	7		13	20	36

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

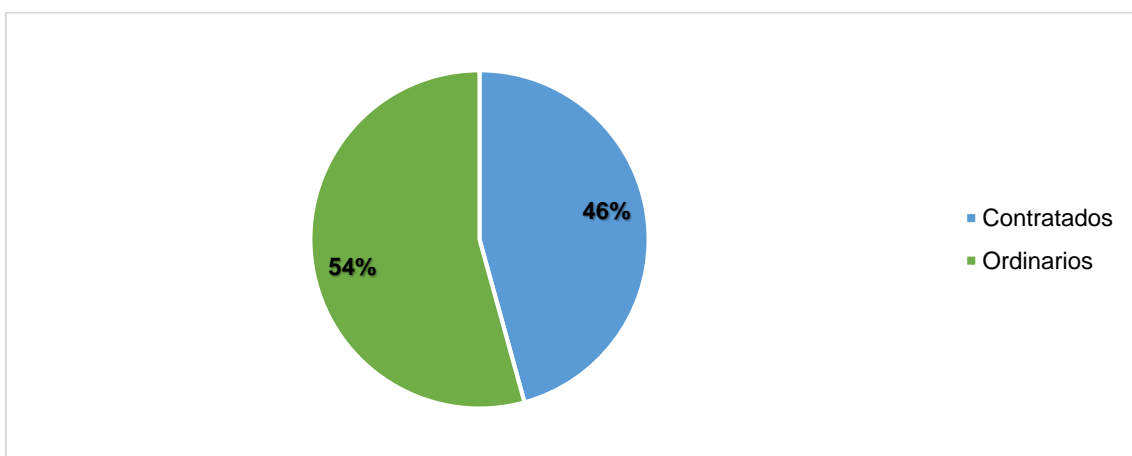
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 56% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 44% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 24.

GRÁFICO N° 24
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE COMUNICACIONES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 54% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 46% eran contratados. Ver el Gráfico N° 25.

GRÁFICO N° 25
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE COMUNICACIONES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 33% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 67% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 26.

GRÁFICO N° 26
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE COMUNICACIONES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.9) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO

El Departamento Académico de Derecho, en el semestre académico 2024-1, tenía 78 docentes adultos mayores. De ellos, 21 eran mujeres y 57 eran hombres; 22 eran contratados y 48 eran ordinarios; y doce (12) eran a tiempo completo (TC), sesenta y cinco (65) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y uno (1) era a tiempo parcial convencional (TPC). Ver Tabla N° 16.

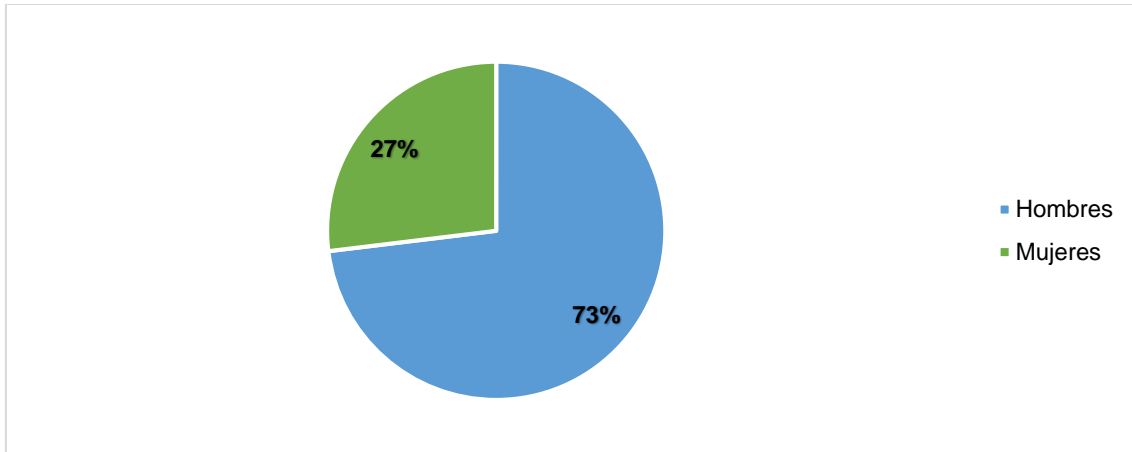
TABLA N° 16
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		6	6			16	16	22
Extraordinario jubilado						8	8	8
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado		7	7		1	5	6	13
Ordinario auxiliar		4	4			5	5	9
Ordinario Principal	3	1	4	9		13	22	26
Total	3	18	21	9	1	47	57	78

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

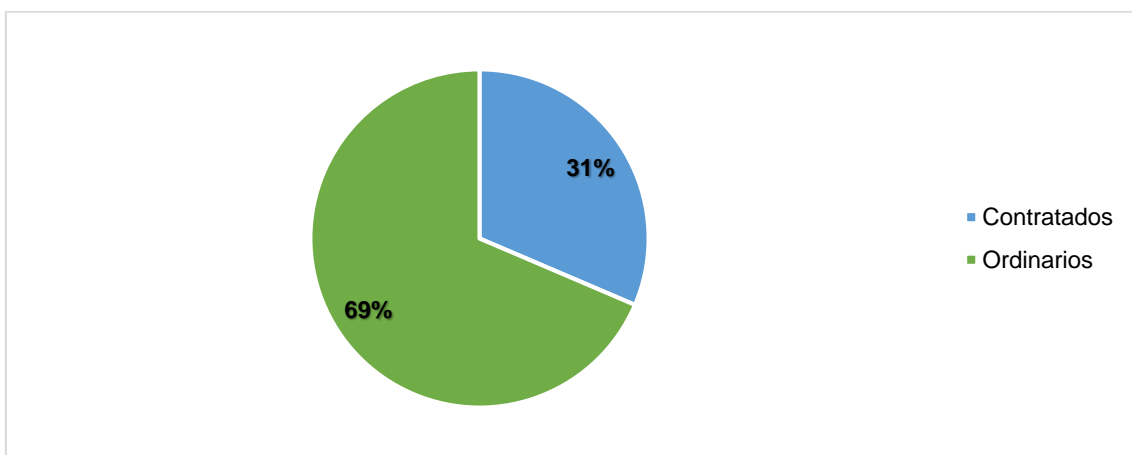
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 73% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 27% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 27.

GRÁFICO N° 27
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



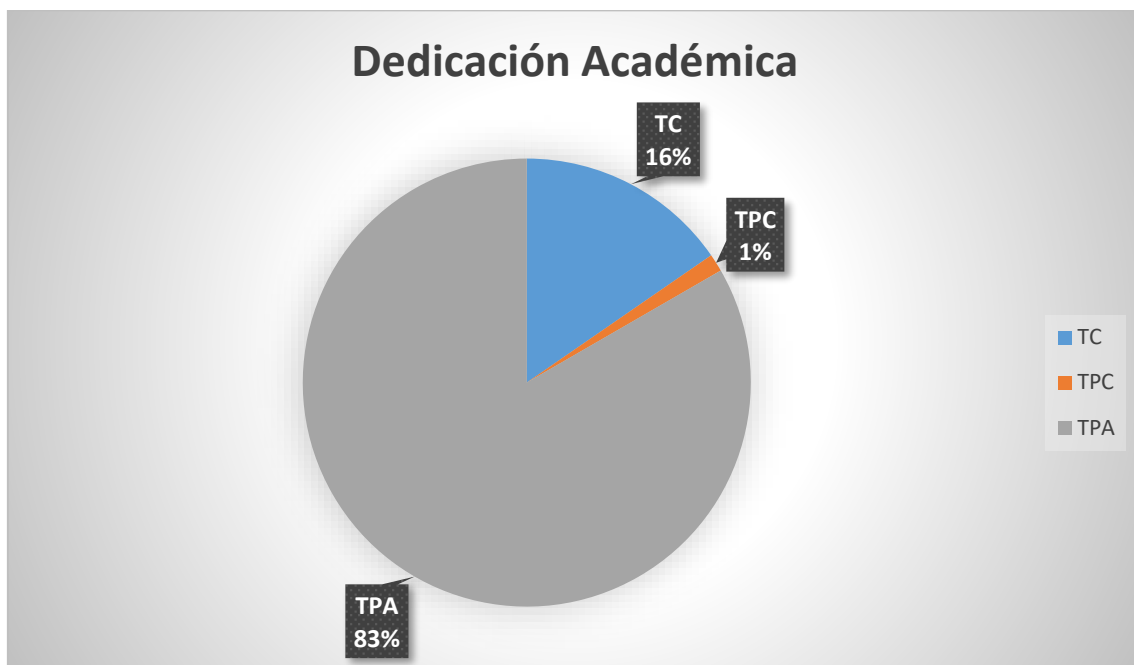
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 69% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 31% eran contratados. Ver el Gráfico N° 28.

GRÁFICO N° 28
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 16% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo, el 83% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas y el uno (1) por ciento tenía una dedicación a tiempo parcial convencional. Ver el Gráfico N° 29.

GRÁFICO N° 29
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.10) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA

El Departamento Académico de Economía, en el semestre académico 2024-1, tenía 34 docentes adultos mayores. De ellos, cuatro (4) eran mujeres y 30 eran hombres; doce (12) eran contratados y 18 eran ordinarios; y diez (10) eran a tiempo completo (TC), 20 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y cuatro (4) eran a tiempo parcial convencional (TPC). Ver Tabla N° 17.

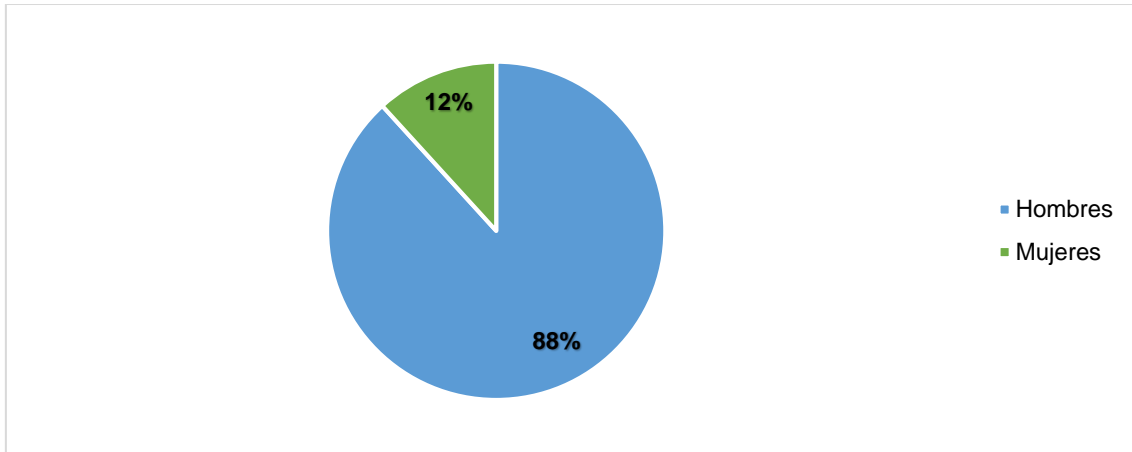
TABLA N° 17
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		2	2			10	10	12
Extraordinario jubilado						4	4	4
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado				1	1		2	2
Ordinario auxiliar						2	2	2
Ordinario Principal	2		2	7	3	2	12	14
Total	2	2	4	8	4	18	30	34

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

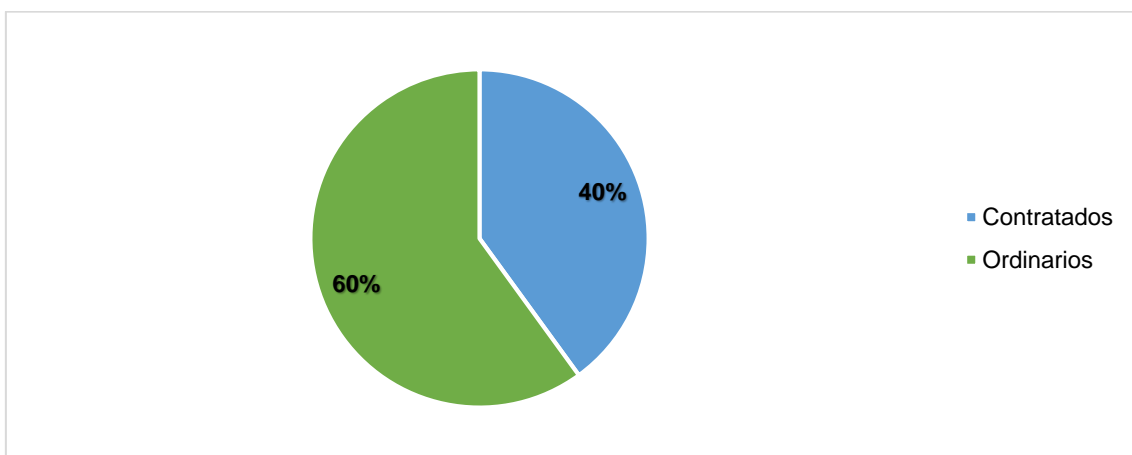
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 88% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 12% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 30.

GRÁFICO N° 30
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



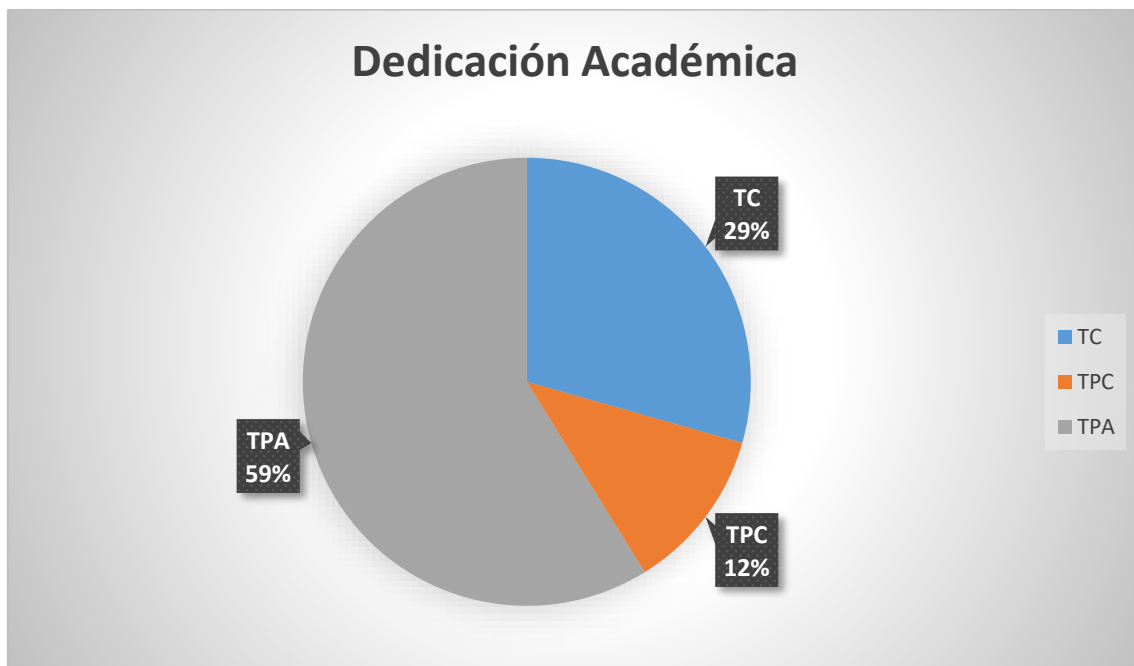
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 60% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 40% eran contratados. Ver el Gráfico N° 31.

GRÁFICO N° 31
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 29% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo, el 59% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas y el doce (12) por ciento tenía una dedicación a tiempo parcial convencional. Ver el Gráfico N° 32.

GRÁFICO N° 32
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.11) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

El Departamento Académico de Educación, en el semestre académico 2024-1, tenía 27 docentes adultos mayores. De ellos, 21 eran mujeres y seis (6) eran hombres; quince (15) eran contratados y diez (10) eran ordinarios; y ocho (8) eran a tiempo completo (TC) y 19 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 18.

TABLA N° 18

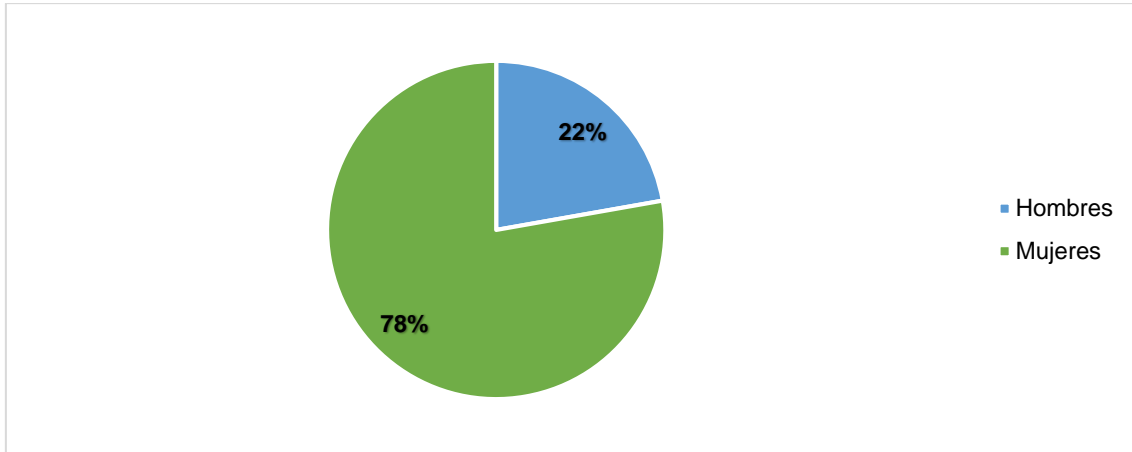
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		12	12			3	3	15
Extraordinario jubilado		1	1			1	1	2
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	1		1					1
Ordinario auxiliar		1	1			1	1	2
Ordinario Principal	6		6	1			1	7
Total	7	14	21	1		5	6	27

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

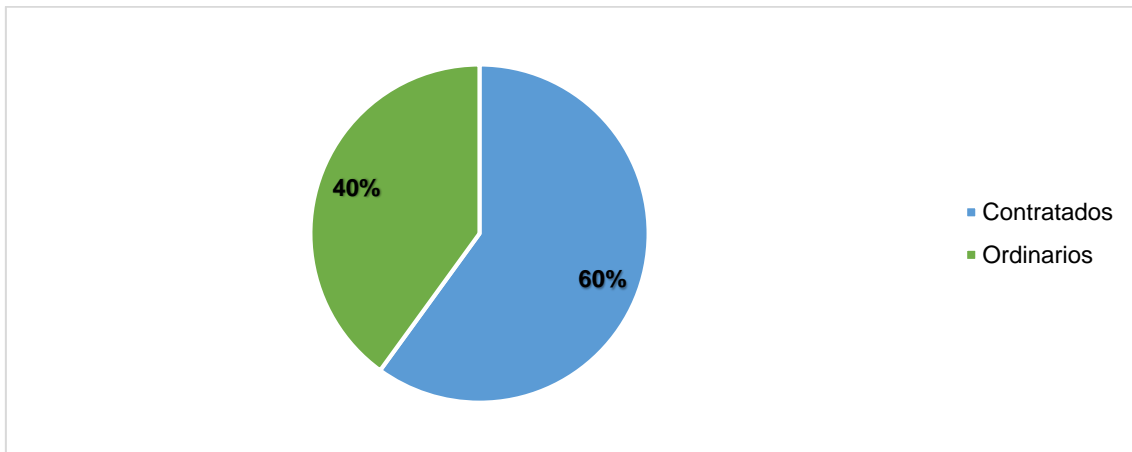
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 22% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 78% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 33.

GRÁFICO N° 33
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



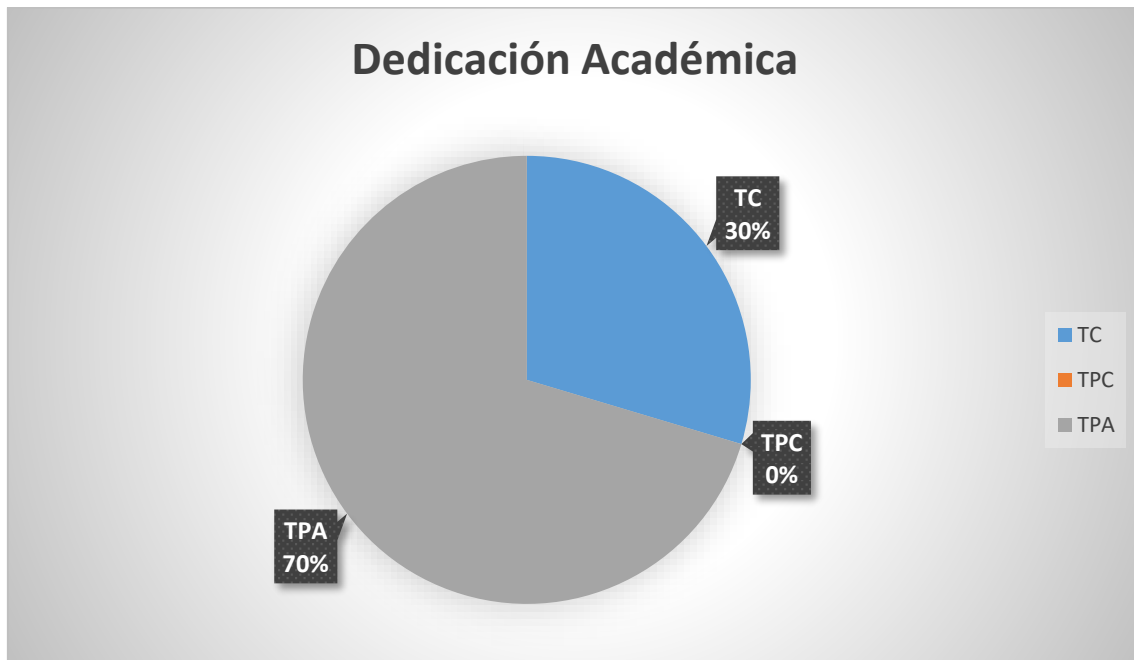
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 40% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 60% eran contratados. Ver el Gráfico N° 34.

GRÁFICO N° 34
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 30% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo y el 70% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 35.

GRÁFICO N° 35
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.12) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES

El Departamento Académico de Humanidades, en el semestre académico 2024-1, tenía 89 docentes adultos mayores. De ellos, 42 eran mujeres y 47 eran hombres; 31 eran contratados y 46 eran ordinarios; y 42 eran a tiempo completo (TC), 46 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y uno (1) a tiempo parcial convencional (TPC). Ver Tabla N° 19.

TABLA N° 19

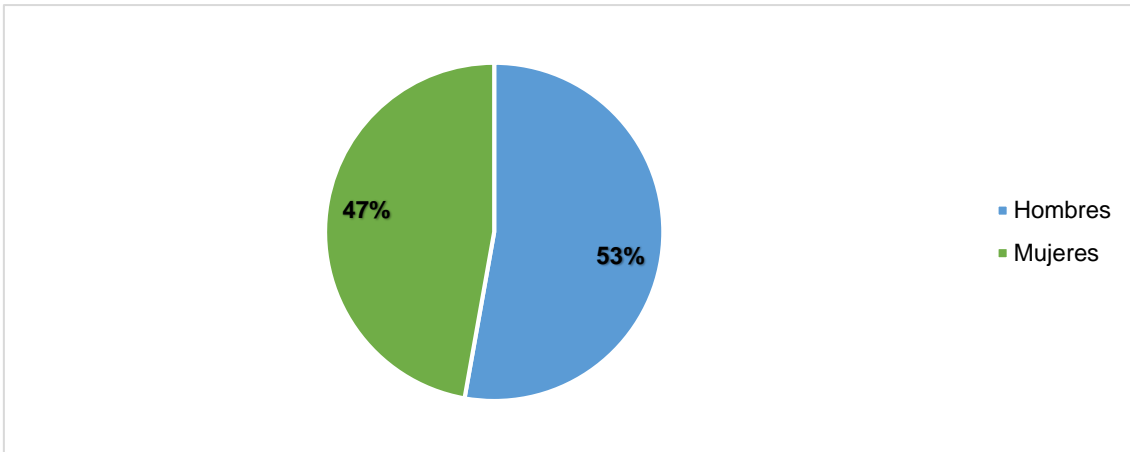
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por Asignaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		16	16	1		14	15	31
Extraordinario o jubilado		6	6			6	6	12
Extraordinario o visitante								
Ordinario asociado	2	2	4	3	1		4	8
Ordinario auxiliar		1	1					1
Ordinario Principal	14	1	15	22			22	37
Total	16	26	42	26	1	20	47	89

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

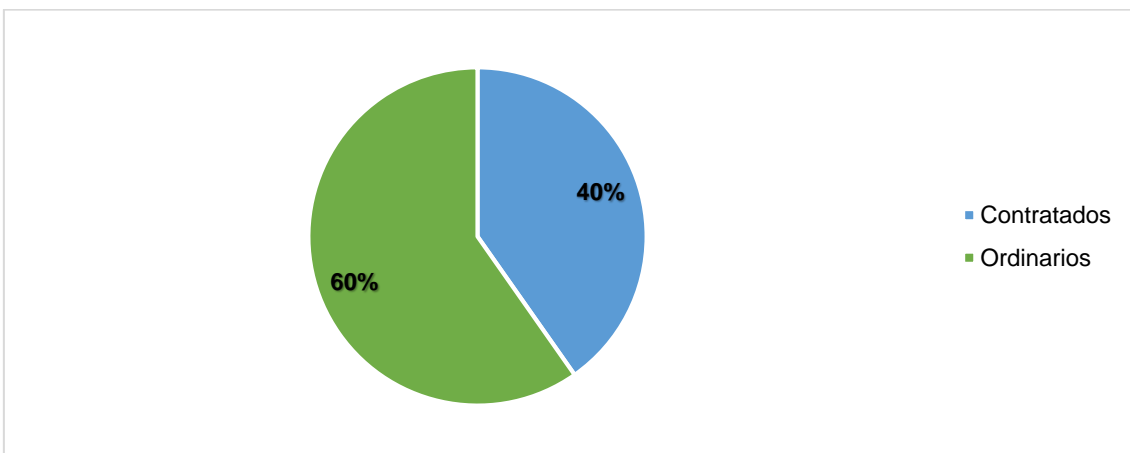
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 53% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 47% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 36.

GRÁFICO N° 36
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



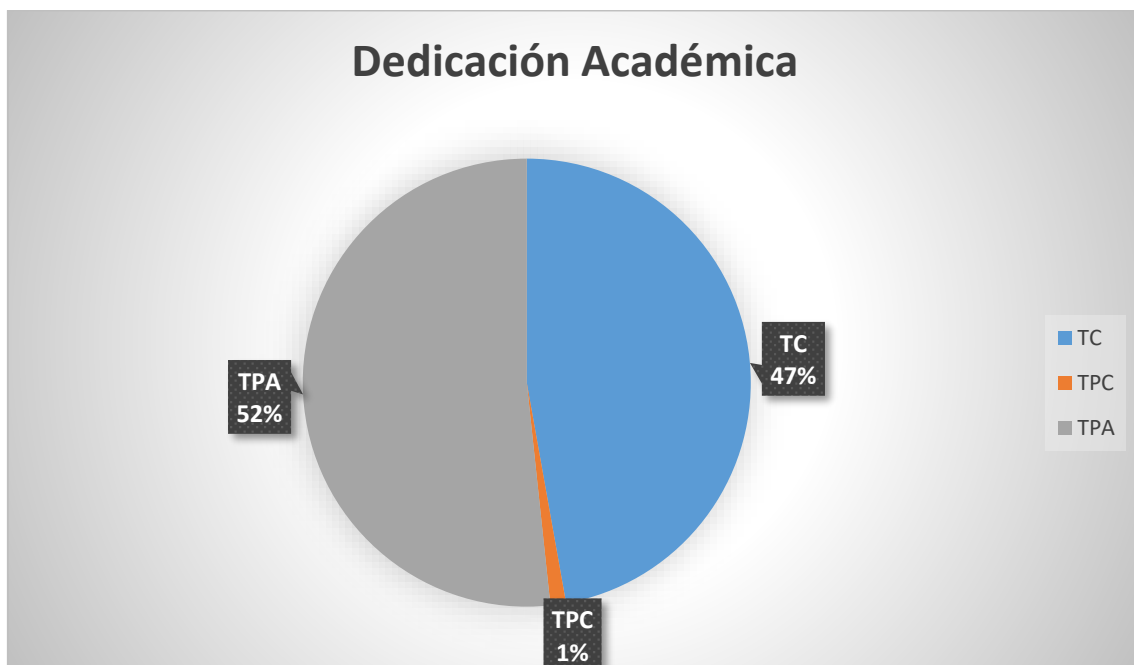
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 60% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 40% eran contratados. Ver el Gráfico N° 37.

GRÁFICO N° 37
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 47% de los docentes adultos mayores tenían una dedicación a tiempo completo, el 52% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas y el uno (1) por ciento tenía una dedicación a tiempo parcial convencional. Ver el Gráfico N° 38.

GRÁFICO N° 38
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.13) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA

El Departamento Académico de Ingeniería, en el semestre académico 2024-1, tenía 98 docentes adultos mayores. De ellos, nueve (9) eran mujeres y 89 eran hombres; 34 eran contratados y 59 eran ordinarios; y 49 eran a tiempo completo (TC) y 49 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 20.

TABLA N° 20

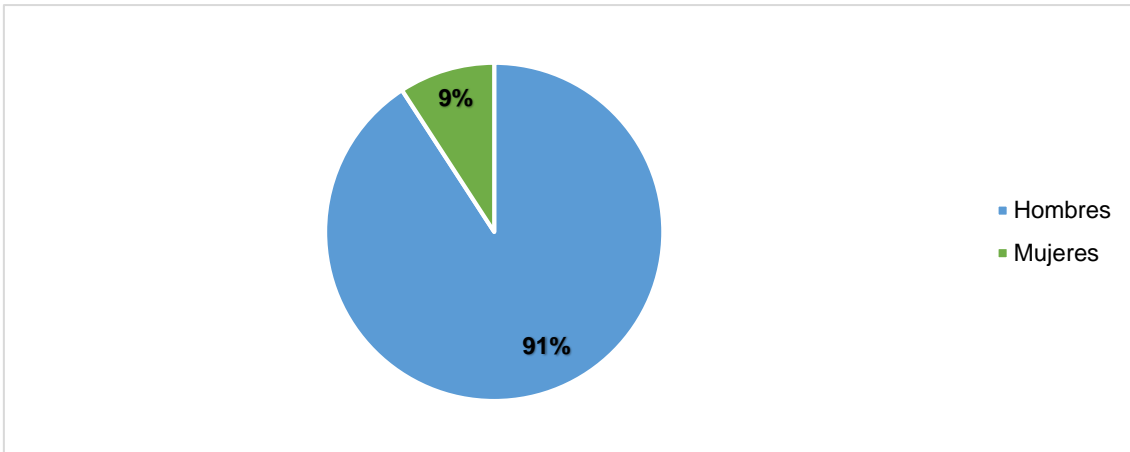
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		6	6	1		27	28	34
Extraordinario jubilado						3	3	3
Extraordinario visitante						2	2	2
Ordinario asociado				9		3	12	12
Ordinario auxiliar				4		5	9	9
Ordinario Principal	3		3	32		3	35	38
Total	3	6	9	46		43	89	98

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

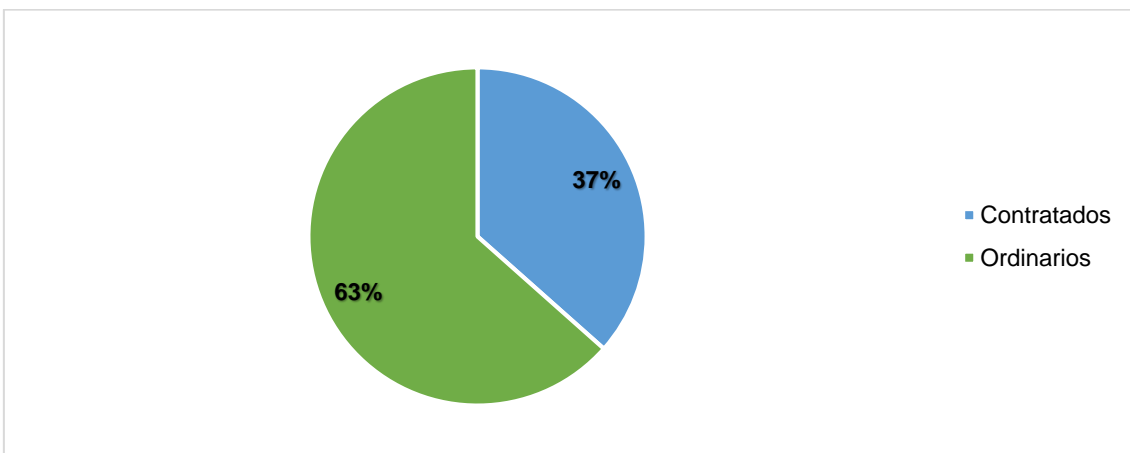
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 91% de los docentes adultos mayores eran hombres y el nueve (9) por ciento eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 39.

GRÁFICO N° 39
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



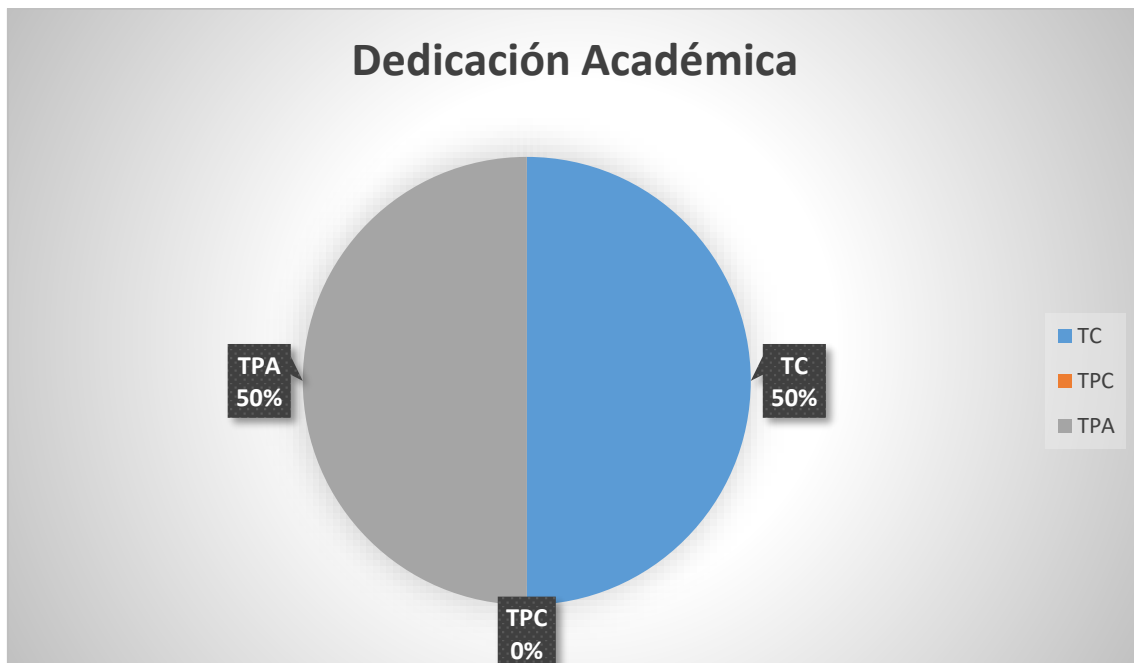
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 63% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 37% eran contratados. Ver el Gráfico N° 40.

GRÁFICO N° 40
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 50% de los docentes adultos mayores tenía una dedicación a tiempo completo y el 50% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 41.

GRÁFICO N° 41
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.14) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

El Departamento Académico de Psicología, en el semestre académico 2024-1, tenía 24 docentes adultos mayores. De ellos, diecisiete (17) eran mujeres y siete (7) eran hombres; nueve (9) eran contratados y doce (12) eran ordinarios; y siete (7) eran a tiempo completo (TC) y diecisiete (17) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 21.

TABLA N° 21

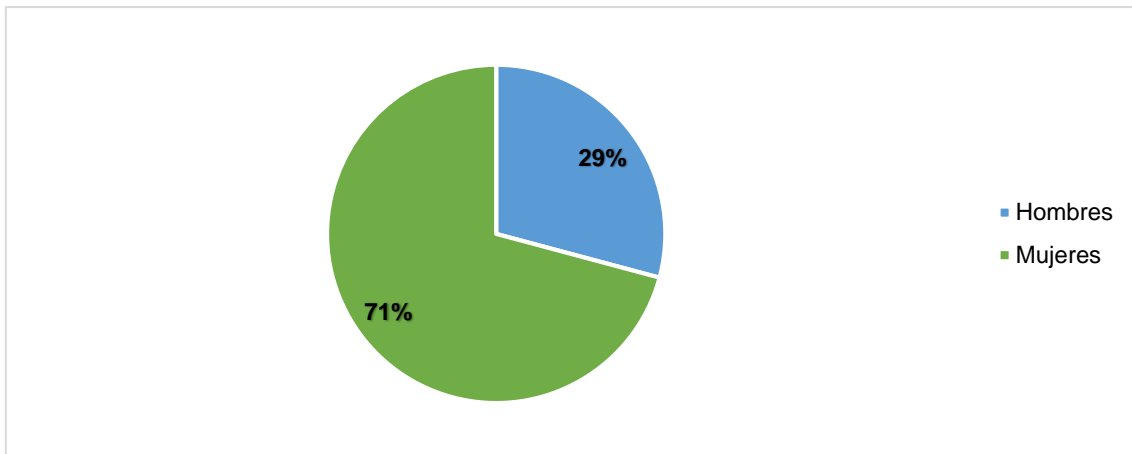
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		7	7			2	2	9
Extraordinario jubilado		2	2			1	1	3
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado	2		2	1			1	3
Ordinario auxiliar		1	1			1	1	2
Ordinario Principal	3	2	5	1		1	2	7
Total	5	12	17	2		5	7	24

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

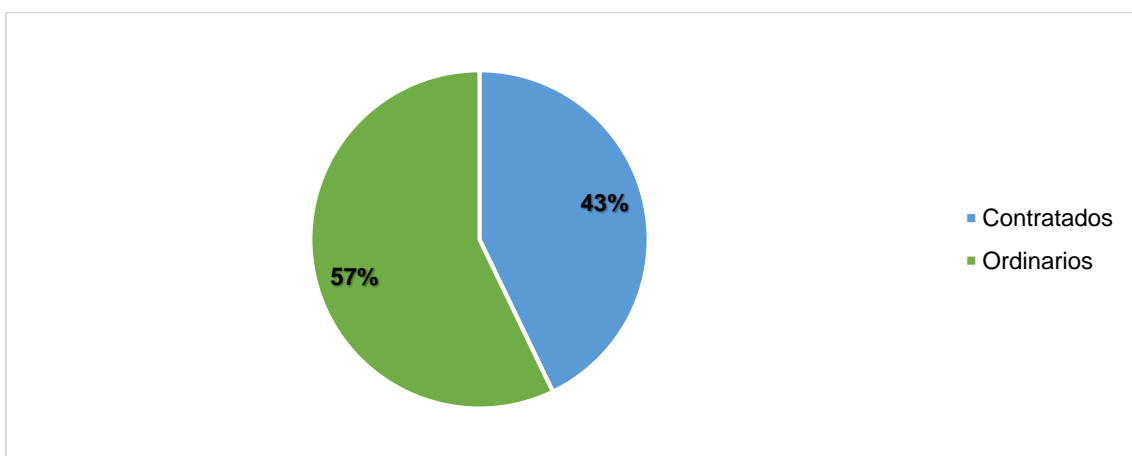
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 29% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 71% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 42.

GRÁFICO N° 42
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



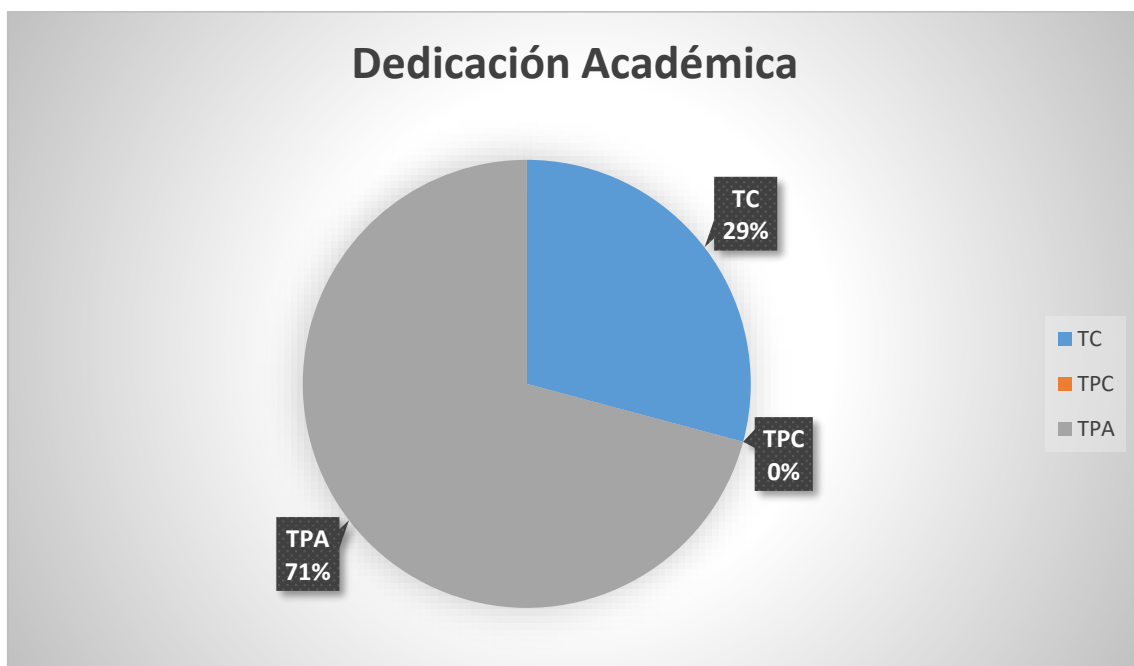
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 57% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 43% eran contratados. Ver el Gráfico N° 43.

GRÁFICO N° 43
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 29% de los docentes adultos mayores tenía una dedicación a tiempo completo y el 71% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 44.

GRÁFICO N° 44
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.15) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TEOLOGÍA

El Departamento Académico de Teología, en el semestre académico 2024-1, tenía ocho (8) docentes adultos mayores. De ellos, dos (2) eran mujeres y seis (6) eran hombres; tres (3) eran contratados y cuatro (4) eran ordinarios; y tres (3) eran a tiempo completo (TC), tres (3) eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y dos (2) eran a tiempo parcial convencional (TPC). Ver Tabla N° 22.

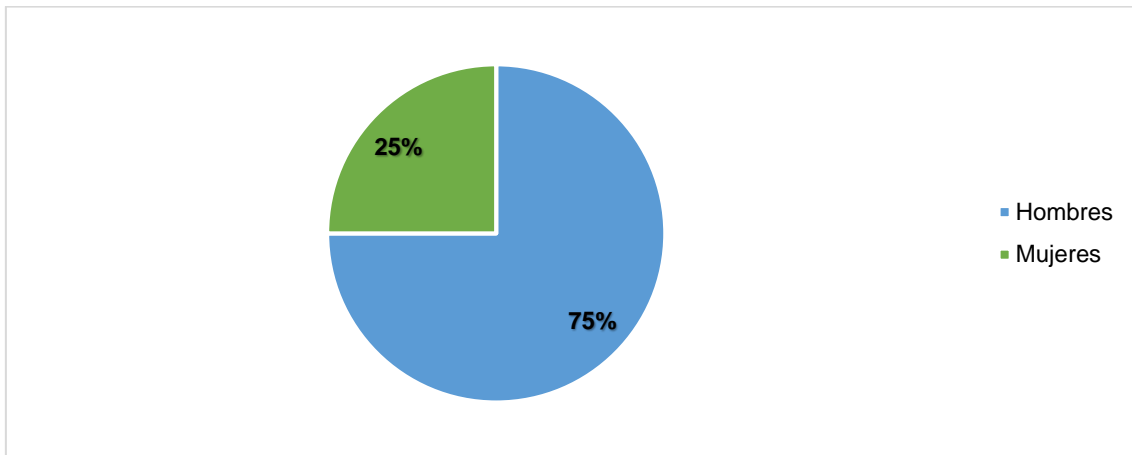
TABLA N° 22
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TEOLOGÍA
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado	1		1			2	2	3
Extraordinario jubilado						1	1	1
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado					1		1	1
Ordinario auxiliar	1		1					1
Ordinario Principal				1	1		2	2
Total	2		2	1	2	3	6	8

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

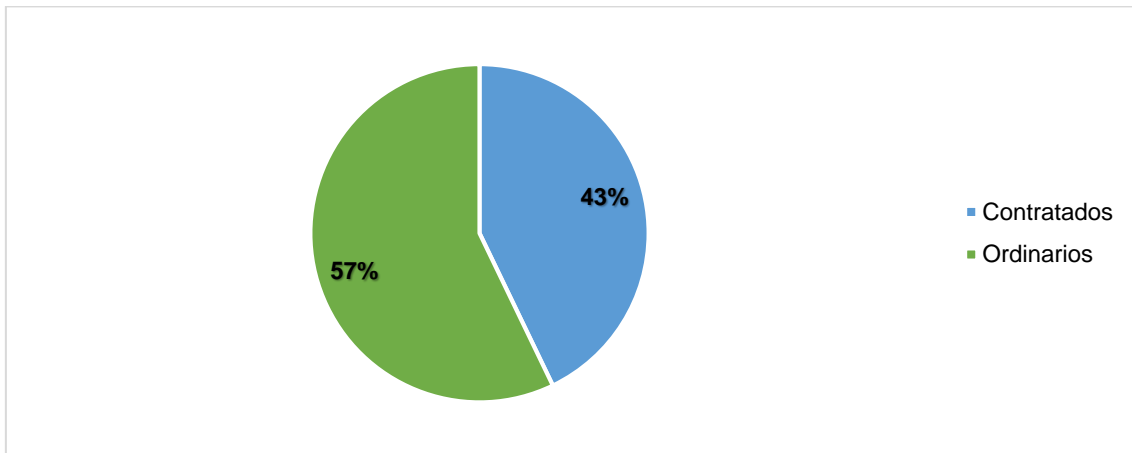
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 75% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 25% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 45.

GRÁFICO N° 45
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TEOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



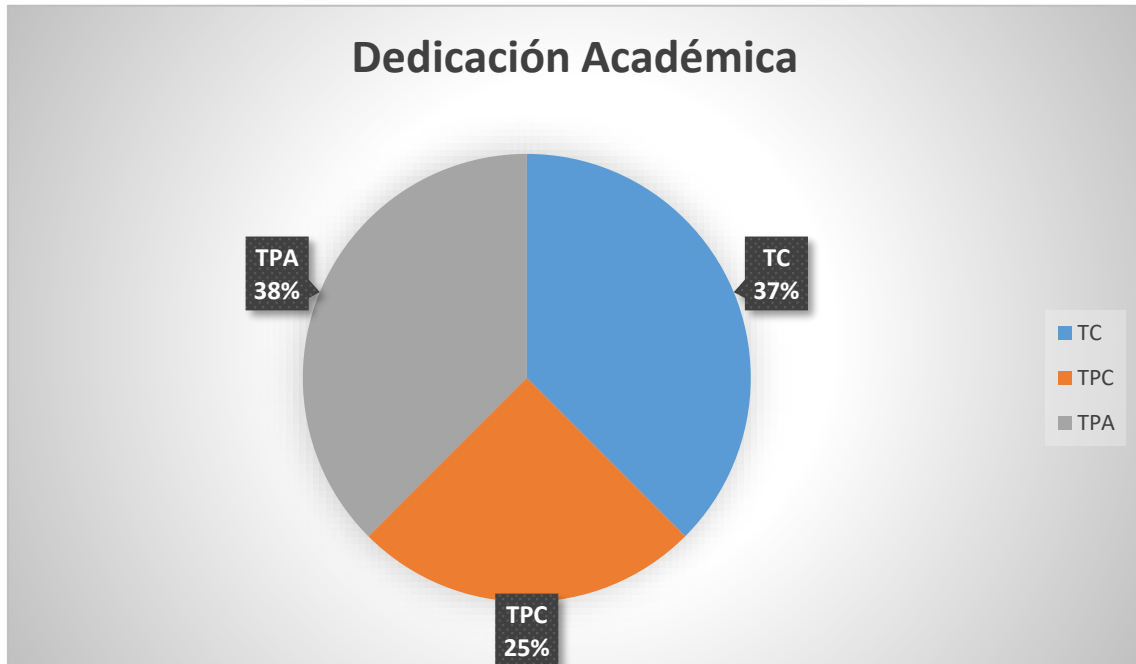
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 57% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 43% eran contratados. Ver el Gráfico N° 46.

GRÁFICO N° 46
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TEOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 37% de los docentes adultos mayores tenía una dedicación a tiempo completo, el 38% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas y el 25% tenía una dedicación a tiempo parcial convencional. Ver el Gráfico N° 47.

GRÁFICO N° 47
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TEOLOGÍA
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.2.16) DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE POSGRADO EN NEGOCIOS

El Departamento Académico de Posgrado en Negocios, en el semestre académico 2024-1, tenía 32 docentes adultos mayores. De ellos, dos (2) eran mujeres y 30 eran hombres; 22 eran contratados y siete (7) eran ordinarios; y nueve (9) eran a tiempo completo (TC) y 23 eran a tiempo parcial por asignaturas (TPA). Ver Tabla N° 23.

TABLA N° 23

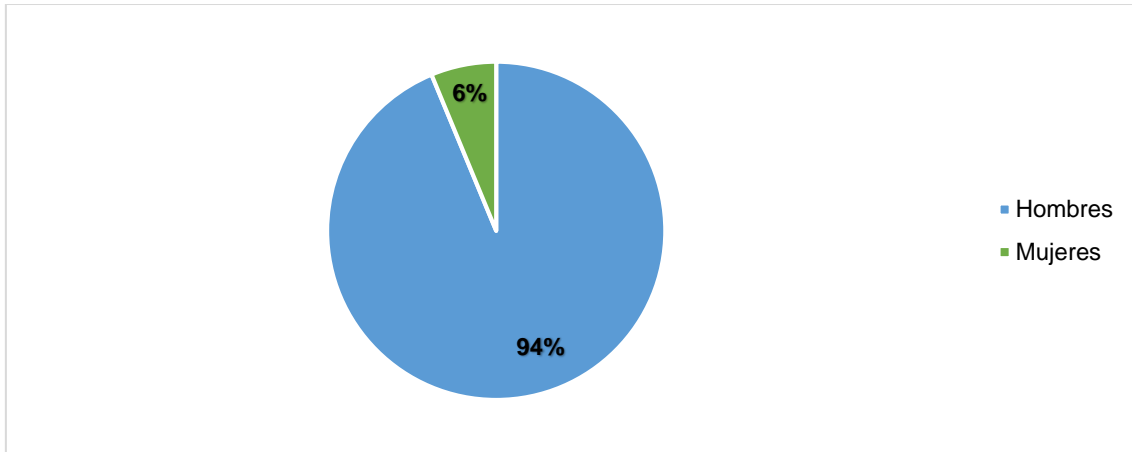
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE POSGRADO EN NEGOCIOS
DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA, DEDICACIÓN
ACADÉMICA Y SEXO Y GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1

Categoría	Tiempo Completo Mujeres	Tiempo Parcial por Asignaturas Mujeres	Total Mujeres	Tiempo Completo Hombres	Tiempo Parcial Convencional Hombres	Tiempo Parcial por signaturas Hombres	Total Hombres	Total General
Contratado		2	2	2		18	20	22
Extraordinario jubilado						3	3	3
Extraordinario visitante								
Ordinario asociado				4			4	4
Ordinario auxiliar				1			1	1
Ordinario Principal				2			2	2
Total		2	2	9		21	30	32

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

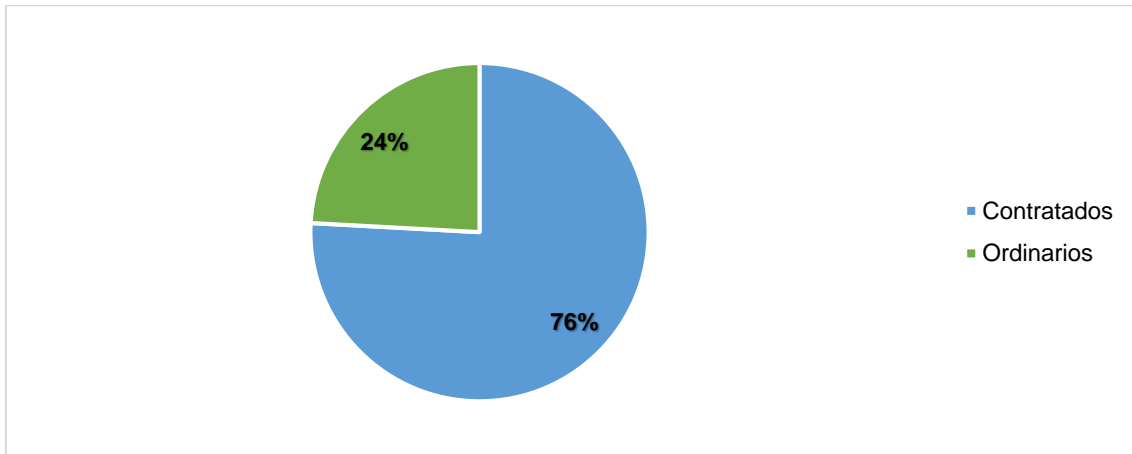
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 94% de los docentes adultos mayores eran hombres y el 6% eran docentes mujeres adultas mayores. Ver el Gráfico N° 48.

GRÁFICO N° 48
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE POSGRADO EN NEGOCIOS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN SEXO Y
GÉNERO
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



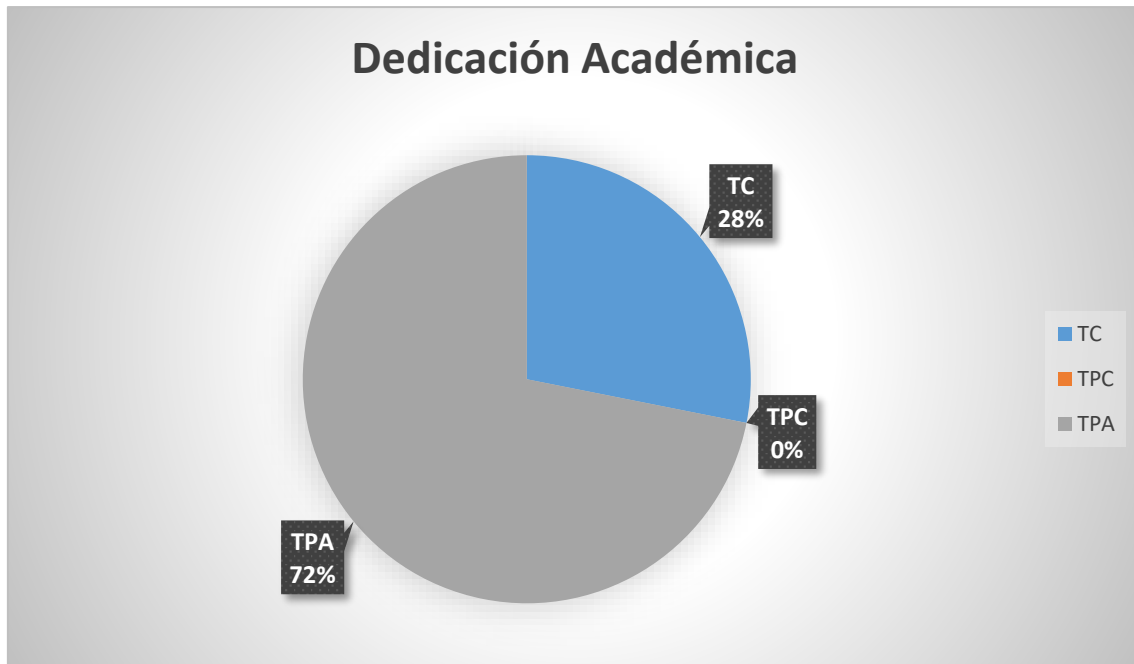
En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 24% de los docentes adultos mayores eran ordinarios y el 76% eran contratados. Ver el Gráfico N° 49.

GRÁFICO N° 49
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE POSGRADO EN NEGOCIOS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN CATEGORÍA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



En cifras relativas, en el semestre académico 2024-1, el 28% de los docentes adultos mayores tenía una dedicación a tiempo completo y el 72% tenía una dedicación a tiempo parcial por asignaturas. Ver el Gráfico N° 50.

GRÁFICO N° 50
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE POSGRADO EN NEGOCIOS
PORCENTAJES DE DOCENTES DE 60 AÑOS O MÁS SEGÚN DEDICACIÓN
ACADÉMICA
SEMESTRE ACADÉMICO 2024-1



TC: Tiempo completo.

TPC: Tiempo parcial convencional.

TPA: Tiempo parcial por asignaturas.

1.3) PERSONAL ADMINISTRATIVO

La presencia de adultos mayores como personal administrativo es relativamente menor. El porcentaje de personal administrativo de 60 años o más equivale al 9.3% del total de trabajadores y trabajadoras administrativas. Ver Tabla N° 24.

El número total de personal administrativo adulto mayor – en el mes de febrero del año 2025 – fue de 267 personas: 126 trabajadoras mujeres y 141 trabajadores hombres. Ver Tabla N° 24.

TABLA N° 24
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS SEGÚN SEXO Y GÉNERO (*)

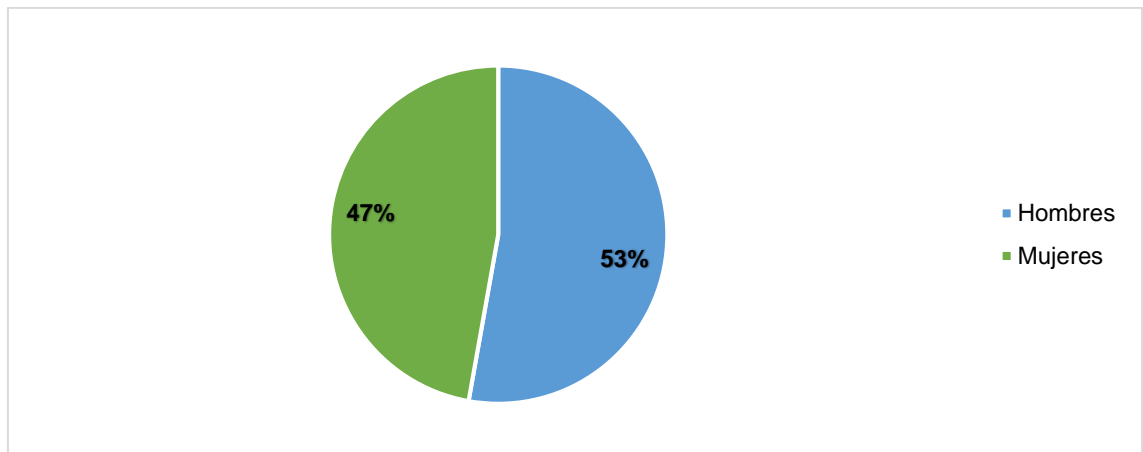
PERSONAL ADMINISTRATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
IGUAL O MAYOR A 60 AÑOS	141	126	267	9.3%
TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	1272	1575	2847	100%

Fuente: DGTH.

(*) Información al 28 de febrero del 2025.

En cifras relativas, según sexo y género, el 53% del personal administrativo es hombre y el 47% es mujer. Ver Gráfico N° 51.

GRÁFICO N° 51
PORCENTAJES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS SEGÚN SEXO Y GÉNERO



En materia previsional, el personal administrativo adulto mayor está mayoritariamente en el sistema privado de pensiones: 244 trabajadores y trabajadoras están afiliadas a las AFP y 23 están en la ONP. Ver Tabla N° 25.

TABLA N° 25
SISTEMA DE PENSIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS (*)

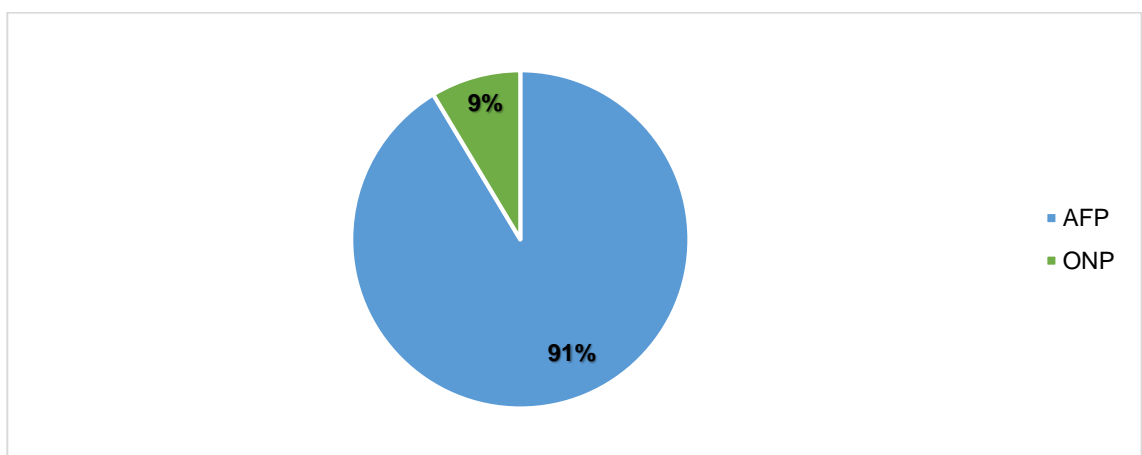
SISTEMA DE PENSIÓN	AFP	ONP	TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS	244	23	267

Fuente: DGTH.

(*) Información al 28 de febrero del 2025.

En cifras relativas, el personal administrativo adulto mayor afiliado a las AFP representa el 91% del total y el personal administrativo adulto mayor afiliado a la ONP solo el 9%. Ver Gráfico N° 52.

GRÁFICO N° 52
PORCENTAJES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS SEGÚN SISTEMA DE PENSIÓN



En materia de atención de salud, las y los miembros del personal administrativo adulto mayor afiliados a una entidad prestadora de salud (EPS) son 159 y el personal administrativo adulto mayor que no cuenta con una EPS es de 108 personas. En términos relativos, el 60% del personal administrativo adulto mayor está afiliado a una EPS y el 40% no lo está. Ver Tabla N° 26 y Gráfico N° 53.

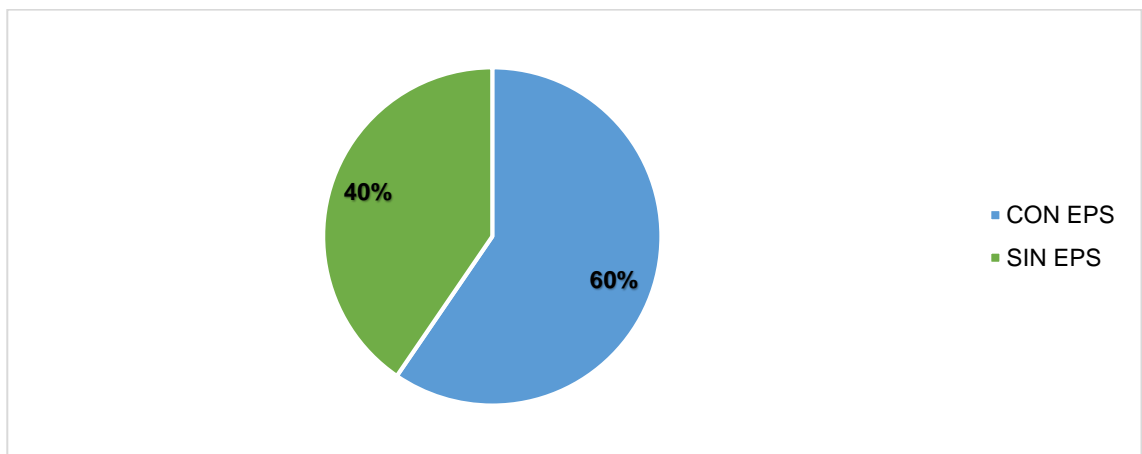
TABLA N° 26
ATENCIÓN DE SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS (*)

ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)	CON EPS	SIN EPS	TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS	159	108	267

Fuente: DGTH.

(*) Información al 28 de febrero del 2025.

GRÁFICO N° 53
PORCENTAJES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS SEGÚN ATENCIÓN DE SALUD



Con relación al personal administrativo jubilado, el año 2024 se jubilaron 24 personas: diecisiete (17) hombres y siete (7) mujeres; y el presente año (hasta febrero) se han jubilado dieciséis (16) personas: nueve (9) mujeres y siete (7) hombres. Ver Tablas N° 27 y N° 28.

TABLA N° 27
PERSONAL ADMINISTRATIVO JUBILADO EL AÑO 2024

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS	17	7	24

Fuente: DGTH.

TABLA N° 28
PERSONAL ADMINISTRATIVO JUBILADO EL AÑO 2025 (*)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 60 O MÁS AÑOS	7	9	16

Fuente: DGTH.

(*) Información al 28 de febrero del 2025.

2) **DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS SOBRE LA BASE DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS Y DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL OBTENIDA**

2.1) La Directora de la Dirección Académica del Profesorado (DAP)¹⁵ nos señaló que la situación de los adultos mayores le preocupaba desde fines de los años noventa, cuando - en el año 1998 - asumió la coordinación de la Sección Química. Indicó que allí observó la negativa de casi todos los profesores a jubilarse, no obstante, a los referidos profesores les correspondía el complemento de pensión de jubilación (CPJ).

También indicó que algunas de las preocupaciones que tenían los profesores antes de jubilarse eran las siguientes: (i) No tener dinero para solventar sus gastos de salud, (ii) Vivir solo y tener que mantenerse solo y (iii) La salud mental puede dañarse si se va de la Universidad, por ejemplo, puede presentarse una depresión; y que lo emocional y lo mental son muy importantes para una persona cuando se jubila.

Para la citada funcionaria, la universidad se debería preguntar sobre cómo mantener a un experto de 65 o 70 años que todavía está sano y para que no entre en depresión luego de jubilarse; y que en el pasado ha visto la dificultad que tenían los docentes para despedirse de la PUCP, de quienes no querían jubilarse.

Manifestó que, hoy en la PUCP, no hay un programa que nos prepare emocionalmente para la jubilación; que muchos profesores no sabemos los trámites que debemos realizar para que se ejecute nuestra jubilación; que tenemos que enviar una carta; que quizá tendremos que soportar tres meses sin cobrar mientras todo el tema administrativo de la jubilación se gestiona correctamente; y que podremos trabajar hasta diciembre del año en el cual uno se va a jubilar.

También expresó que los docentes no saben qué trámites deben hacer y ante quién deben hacerlos para obtener la jubilación; que debería haber un programa de jubilación desde la DGTH que oriente sobre los trámites de jubilación; que, incluso, algunos profesores piensan que la DAP es la encargada de la jubilación; y que los profesores se jubilan a los 75 años, pudiendo seguir trabajando en determinados casos.

Reiteró que muchos profesores no desean jubilarse pues no saben cómo se atenderán una vez que ya no trabajen en la universidad y porque tienen miedo a la depresión; que debería haber más información y más calidez en el trato de parte de la DGTH; y que el área de bienestar de la DGTH sería algo pequeña para atender a todos los docentes que están en la etapa de jubilación en la PUCP.

¹⁵ Entrevista vía zoom con la Directora de la Dirección Académica del Profesorado, Nadia Gamboa Fuentes, realizada el 6 de noviembre del año 2024.

También señaló que otra gran interrogante que un docente de la PUCP se hace es ¿Me tengo que jubilar a los 75 años o es que, conforme a la ley universitaria, puedo seguir trabajando hasta cuando yo quiera?; y que hay colegas que siguen llamando al colega que se jubiló, para que siga dictando en la Facultad, ello puede generar el envejecimiento de la plana docente.

La Directora de la DAP expresó que le preocupaba tanto la salud de sus profesores como la calidad del servicio educativo, así como la ansiedad que puedan tener los docentes por los trámites de jubilación; que los profesores no quieren salir del dictado; y que hay otros profesores adultos mayores que gozan de buena salud.

Para la citada funcionaria, debería existir en la PUCP un programa que enseñe al docente que está a punto de jubilarse cómo invertir su fondo de AFP; que este programa debería estar manejado por personas que tengan habilidades para comunicarse con los adultos mayores; que, actualmente, llenar un formato de internet es muy complicado para los profesores adultos mayores; y que, en la DAP, por ejemplo, hay un programa que ayuda a llenar los formularios de las evaluaciones en la ordinarización docente.

En cuanto al tema de la salud mental, manifestó que hay un equipo de psicólogos en el cual se apoya la DAP y que pertenece a un programa denominado “Alerta”; que se deriva al profesor a los psicólogos externos; que no es un psicólogo de la PUCP, sino de afuera; que son un máximo de tres sesiones; y que no hay mucha gente que haya recurrido a este programa.

También indicó que cuando un profesor jubilado dicta, la DGTH le solicita un examen médico previo; que el profesor emérito es un profesor jubilado al que luego lo invitan a dictar y que también pasa por un examen médico; que, en los concursos docentes, si el docente tiene 55 años y compite por una plaza con un profesor de 29 años, es probable que gane el de 55 años, mientras cumpla con los requisitos para presentarse al concurso.

La Directora de la DAP recomendó crear una oficina encargada de brindar orientaciones sobre la jubilación del personal docente y administrativo, para jubilados con CPJ y para jubilados sin CPJ; el dictado de cursos o charlas que enseñen a prepararse para el momento de la jubilación, no solo en el plano económico sino también en el plano emocional; y la asesoría en temas económicos que permitan elegir la mejor manera de invertir para la jubilación.

La DAP brinda información para la contratación y provisión de docentes cesados o jubilados, en las categorías de contratados y ordinarios con dedicación de Tiempo Completo (TC), Tiempo Parcial Convencional (TPC) o Tiempo Parcial por Asignaturas (TPA).

2.2) El Jefe de la Oficina de Servicios de Salud¹⁶ nos señaló que tenían información avanzada sobre los usuarios del servicio de salud que tienen 60 años o más; que durante el año (2024), el 11% de los pacientes atendidos en el servicio de salud tienen 60 o más años de edad; que el servicio de salud solo trata enfermedades menores y no enfermedades crónicas; que las enfermedades crónicas son tratadas por el especialista en otros centros médicos; y que las especialidades que tratan esas enfermedades crónicas suelen ser reumatología, cardiología, traumatología, entre otras.

También indicó que se atiende a los pacientes adultos mayores con todas las herramientas con las que se cuenta, que se tienen rayos X, ecografías y un laboratorio; y que todo lo referido a tomografía y marcadores tumorales deben ser solicitados por intermedio del seguro del paciente.

El funcionario relativizó contar con un geriatra, pues solo el 11% de pacientes atendidos tienen 60 o más años de edad. También indicó que el paciente de 60 o más años de edad tiene la percepción que ir al geriatra es solo para ancianos, que siente un poco de vergüenza; que se deben considerar los recursos presupuestales; y que habría que añadir el tema de la salud mental.

El Jefe de la Oficina de Servicios de Salud señaló cuáles eran las enfermedades atendidas de los adultos mayores en el servicio de salud: rinofaringitis, infecciones respiratorias, faringitis, trastorno de ansiedad, lumbalgia, lavado de oído, hemorragia conjuntival, obesidad. Indicó que son patologías muy simples las que se atienden.

El citado funcionario recomendó trabajar con la DGTH y la DAP la posibilidad de hacer campañas de bienestar para los adultos mayores de 60 años; que para fines de noviembre (2024), habría una feria de salud con la DGTH y que la EPS traería un geriatra; y que se pueden hacer más campañas de salud para adultos mayores, con UNEX se está promoviendo una campaña de vacunación contra el neumococo, una vacunación gratuita.

También recomendó en concreto la realización de campañas de prevención de la salud y de promoción de la salud; difundir temas comunicacionales sobre enfermedades que se dan en los adultos mayores, que se haga una campaña educativa; que los adultos mayores en la PUCP son un grupo vulnerable, aunque pequeño, que siempre son atendidos.

Finalmente, indicó que los adultos mayores que trabajan en la PUCP y pagan la EPS, tienen la posibilidad de pasar por consulta de medicina general con un médico de la EPS, que tiene su consultorio en el servicio de salud.

¹⁶ Entrevista vía zoom con el Jefe de la Oficina de Servicios de Salud, David Huamaní Pariona, realizada el 8 de noviembre del año 2024.

2.3) La Coordinadora de la Universidad de la Experiencia (UNEX)¹⁷ resaltó la resiliencia increíble que los alumnos de UNEX tuvieron para seguir sus cursos de manera virtual durante la pandemia; destacó que, antes del inicio de la pandemia, la UNEX, comenzó a usar lo que después en plena pandemia se utilizó que fue el WhatsApp Web; y que este medio facilitó mucho, pues a través del WhatsApp, los alumnos y las alumnas se enteraron de los cursos, de los talleres, de la información que se les brindaba.

También señaló que, en estos años post pandemia, se ha continuado con propuestas formativas a distancia, algunas híbridas y otras presenciales; que dentro del alumnado de la UNEX se ha formado una junta directiva desde hace varios años atrás y que se hace el recambio de esta junta de la asociación de alumnos y alumnas y ex alumnos de UNEX; que, en junio del 2024, se hicieron sus elecciones; y que hay una nueva junta directiva.

La funcionaria indicó que la mayoría de alumnos de la UNEX son pensionistas; que algunos siguen trabajando; que otros viven de sus rentas y pensiones; que la gran mayoría pertenece al estrato socioeconómico de clase media baja; que hay algunos que vienen de clase media alta y alta, sobre todo, quienes reciben clases de historia y literatura y que van al NOS, en San Isidro.

La coordinadora señaló que la UNEX también tiene alumnado que se conecta desde Huancayo, Chiclayo, Piura y desde el sur del país; que la virtualidad ha permitido que se llegue a diferentes grupos poblacionales; que al año se tiene un promedio de 490 estudiantes; que el año pasado se tuvo 483 alumnos; que se tiene tres ciclos permanentes al año; y que se tiene más alumnado que varias facultades.

Señaló que, considerando el nuevo cambio demográfico en nuestro país y el mundo, se tiene que considerar que la universidad - como otras universidades en el mundo - tienen sus puertas abiertas para las universidades de la tercera edad.

En la UNEX, no se usa el término “tercera edad” expresó, en consonancia con la Convención Interamericana que protege los derechos de las personas adultas mayores; esta Convención dispone que se les debe llamar adultos mayores o personas de edad; y que también está la Ley N° 30490, Ley de las Personas Adultas Mayores.

También manifestó que la UNEX tiene vínculos no solo con el alumnado sino con el Estado Peruano, sobre todo, con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y con el MIDIS, a través de su Programa Pensión 65; que, en el caso del MIMP, la relación es con la Dirección de Personas Adultas Mayores, con el Programa Nacional “Gratitud”; y que han sido convocadas como expertas técnicas para hacer seguimiento de la “Política Multisectorial Nacional del Perú Dirigida a las Personas Adultas Mayores al 2030”.

¹⁷ Entrevista vía zoom con la Coordinadora de la Universidad de la Experiencia (UNEX), Raquel Cuentas Ramírez, realizada el 12 de noviembre del año 2024.

La UNEX, a nivel regional, forma parte de redes de investigación y redes de trabajo gerontológico; participa en eventos académicos; y se escriben artículos, señaló la Coordinadora.

La funcionaria indicó que era docente a tiempo completo en la PUCP; que coordinaba la Sección de Trabajo Social; que era una de las especialistas en gerontología social a nivel de la universidad y del país; que se está haciendo un vínculo y una colaboración con la misión que tiene la Universidad con el entorno; y que el aporte desde la UNEX es un aporte muy significativo en la Universidad para la nueva caracterización de las longevidades que hay en el país y en el mundo.

También precisó que, en el Perú, actualmente, en el año 2024, hay cuatro millones 798 mil personas adultas mayores; que la esperanza de vida ha aumentado; que, en el caso de las mujeres, el promedio de vida es de 80 años y en el caso de los hombres es 74,5 años; que se participa a nivel internacional; que se tiene vínculos con ONU Mujeres, para ver el tema del cuidado como derecho, con la OPS, la OMS y la OIT; que organizaron una conferencia internacional sobre el tema de los cuidados y los derechos humanos, en clave gerontológica; que el 29 de octubre de este año (2024) fue el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo; que todos los años tienen acciones para sensibilizar; que se tiene la finalidad de incluir en la agenda del país el deseo de erradicar el edadismo, que es la discriminación por edad; que este es uno de los problemas públicos más fuertes que afrontan las personas adultas mayores; y que, el 26 de agosto de cada año, se participa con actividades propias y a las que se les convoca, en la celebración del Día del Adulto Mayor.

Para la Coordinadora, los cursos de UNEX están enfocados para contribuir en el bienestar y calidad de vida de las personas adultas mayores; son cursos vinculados a las humanidades, pero sobre todo a la mejora de su calidad de vida, al aumento de su resiliencia y de su autonomía; y tienen que ver con su salud mental, su salud física, su educación financiera, la capacidad de hacer planes de negocio, y encontrar una autonomía económica.

Señaló que la UNEX tiene líneas de trabajo relacionadas con las artes, el cuerpo y la oralidad; hay un taller de danza y un taller de teatro; una línea de trabajo físico como el Tai Chi; una línea para mejorar sus vínculos y sus emociones como el Mindfulness; cursos vinculados con la historia; cursos para el manejo de la computadora y de las redes sociales; y cursos sobre habilidades blandas, comunicacionales y de asertividad; y cursos de alimentación como la nutrición.

Indicó que este año (2024) empezó un curso gratuito, para que los alumnos adultos mayores conozcan sus derechos, desde la perspectiva de la Convención Interamericana que protege los derechos humanos de las personas de edad, que el curso lo dicta ella; que este curso se ha dictado en los tres ciclos este año; que se ha tenido un promedio de 30 estudiantes; que ha sido un curso híbrido, que ha sido muy bueno; que se hicieron afiches de promoción de sus derechos; que se está preparando un video desde la mirada del adulto mayor; que se está promoviendo que se conozcan y difundan los derechos de los adultos mayores; y que se conozcan las políticas públicas desarrolladas por la OMS, estando, actualmente, en la “Década del Envejecimiento Saludable (2021-2030).

Para la coordinadora, UNEX aporta a ese envejecimiento saludable, a la autonomía y a la independencia; a los cuidados de las personas adultas mayores, pues les ofrece una variedad de cursos y talleres; les permite un proceso de socialización que es tan importante para evitar la soledad que a veces les es impuesta; y a una mirada desde el enfoque de derechos de los adultos mayores.

También manifestó que este año (2024) estuvo de visita la doctora Claudia Mahler, experta independiente de la ONU para las personas adultas mayores, de misión en Perú, se reunió con autoridades de la PUCP, se organizó una mesa de trabajo, estuvo en la quincena de marzo en el campus y hubo un encuentro donde compartió con representantes de la DGTH, DAP y DARS.

La funcionaria expresó que la UNEX se articula con las unidades académicas de la Universidad; que acoge a las personas que hacen tesis sobre temas de gerontología; que participa en proyectos sobre gerontología; y que genera vínculos intergeneracionales con las alumnas y alumnos del pregrado.

Señaló que el año 2024 la UNEX ganó un proyecto a nivel de la DARS para digitalizar la información sobre los adultos mayores; que en noviembre (del 2024) se cerró el proyecto; que se capacitaron en manejo y uso de redes sociales a personas de los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor (CIAM) de San Miguel y del Cercado de Lima; y que con el citado proyecto se ganó un pequeño fondo que ya había concluido.

También manifestó que se cuenta con un programa super potente denominado: “Programa de Preparación para la Jubilación (PPJ)”; que este programa se ofrece desde el año 2012; en él se prepara para la jubilación a personas que trabajan en entidades públicas y privadas; que es un entrenamiento de 40 horas académicas; que tiene tres fases: primera fase: autodiagnóstico, segunda fase de capacitación y tercera fase de proyecto de vida; que este programa lo han utilizado entidades como el MININTER, el INABIF, PETROPERÚ, el grupo UNACEM y la Corte Superior de Justicia de Huancayo; que la PUCP no ha tomado la iniciativa de ejecutar el PPJ para los trabajadores PUCP; que hay muchas personas que están en la PUCP que tienen 40 años de trabajo; que sería excelente e importante que la Universidad le regalara este entrenamiento a sus trabajadores como parte de la responsabilidad social; y que, en el nivel de la DGTH, se ha enviado hace años la propuesta para hacer este programa de entrenamiento para la jubilación del personal administrativo, pero aún no hay una respuesta.

La Coordinadora de la UNEX resaltó que el actual rector ha participado en la apertura del año académico de la UNEX, en agosto; que tuvo palabras muy empáticas y propositivas; y que se ha mostrado muy interesado en cómo ayudar a la UNEX.

Propuso la constitución, sobre la base de la UNEX, de un Centro de Investigación para la Nueva Longevidad y el Envejecimiento en nuestro país como una iniciativa muy potente.

La funcionaria planteó que la UNEX es una unidad autogestionaria; que no se recibe un fondo de apoyo desde la universidad; que el cambio de la pirámide demográfica es una tendencia mundial, además del cambio climático y la inteligencia artificial; que si la universidad crea una facultad de medicina, desde esa unidad se debe apoyar el proceso de envejecimiento; que las personas viven más, pero no con calidad de vida; que el Alzheimer aumenta y la necesidad del cuidado también; y que las facultades de medicina siguen enfocadas en el binomio madre niño y no tienen un enfoque hacia el adulto mayor.

También señaló que la universidad debería tener una mirada estratégica con relación a la UNEX; que, actualmente, son cinco las personas que trabajan en la UNEX; que se debe tener una mirada más estratégica con este programa; que es una unidad autogestionaria; que se tiene docentes de la PUCP y del extranjero; que se debe promover la internacionalización; que se participa en las redes de gerontología; y que, por ejemplo, la Universidad Católica de Chile, tiene un centro del adulto mayor.

La Coordinadora señaló que los alumnos están muy contentos; que se deberían tener aulas especiales; que en algunos casos de deben subir escaleras; que un plus podría ser contar con una o dos aulas equipadas especialmente para los adultos mayores; que los cursos se pagan, aunque hay algunos cursos gratuitos, como el curso sobre la Convención de los Derechos Humanos de los adultos mayores; y que sería importante tener un espacio para los adultos mayores.

La funcionaria recomendó tener y elaborar una política de jubilación, implementar el Programa de Preparación para la Jubilación en la PUCP, organizar más espacios y actividades para no perder lo valioso que son nuestros profesores y tener un campus más amigable con las personas adultas mayores.

También planteó llevar a la UNEX a las regiones, por ejemplo, en el Cusco donde la PUCP tiene una sede, en Arequipa y en otras zonas del país; informó que se había iniciado un trabajo de capacitación con la Cruz Roja Internacional, con los familiares de las personas que han sido afectadas por la violencia; que tuvo una participación en RPP donde habló sobre la autonomía financiera de las personas adultas mayores; y que se han tenido actividades de capacitación en Tingo María y en Lima sobre capacitación en planes de negocio.

Indicó que la difusión del programa sería importante; que no tienen un presupuesto para la difusión; que se han optimizado los recursos; que son cinco personas las que trabajan en la UNEX; que la secretaria, con estudios de marketing, apoya con las redes sociales; que hay un personal de apoyo logístico que apoya con los salones; y que el equipo es bien pequeño, pero realiza acciones estratégicas.

Como reflexión final, manifestó que el próximo año (2025), la UNEX cumplirá 25 años; que todo el trabajo de sus antecesoras se debe fortalecer; que los adultos mayores deben ser considerados ciudadanos y que no son los abuelitos sino ciudadanos; que la UNEX contribuye a cambiar el paradigma del proceso de envejecimiento; que una Facultad de Medicina en la PUCP debe tener en cuenta

el déficit de geriatras en el Perú, hay 390 geriatras que no son suficientes para los cuatro millones de adultos mayores; que dentro de la comisión que formará la nueva Facultad de Medicina de la PUCP, debería estar alguien de UNEX, no solo por la experiencia o el vínculo con la gestión de la salud, sino también por la experiencia de relación con el Sector Salud; y que Trabajo Social está reconocida como una carrera de la salud.

2.4) La Directora de la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH)¹⁸ señaló que el tema pensionario es una primera preocupación; que en nuestra experiencia a partir de la edad de 60 años ya hay un mayor interés en qué tamaño es mi fondo de pensiones, para aquellos - la mayoría, hasta donde sabía - que están en la AFP y la minoría que se quedó en la ONP, pues ya más o menos se sabe de qué tamaño va a ser la pensión; que un tema relevante es cómo organizar el cambio de vida, la jubilación es un cambio en tu vida, desde las prioridades para la dedicación de tu tiempo, las rutinas cambian totalmente; y que hay personas que lo ven como un nuevo comienzo y hay otras que están tan ligadas a su trabajo que les cuesta dejarlo, hay un quiebre bien importante y la familia debería ser un soporte significativo.

La citada Directora indicó que se pregunta a la DGTH: ¿qué modalidad de pensión debo elegir? Y señaló que esa es una pregunta que un área de recursos humanos no puede responder y que corresponde hacerlo al titular, dependiendo de cuál es su proyección de vida.

Dijo que una primera necesidad es la información; que la DGTH procura darla; que puede ser mejor darla desde edades más tempranas; que en esa tarea están abocados; y se preguntó ¿Cómo abordar un tema como ese tan importante y tan sensible? algunos quieren hablar del tema y otros no, allí hay una primera barrera.

Señaló que un gran tema es el pensionario y que se requiere información para tomar decisiones respecto a él.

Para la funcionaria el segundo tema es la salud: la atención de salud y aquellos que usan el sistema de salud. También si quedarse en ESSALUD y para aquellos que tienen EPS, cuál será el seguro privado que continuará sus atenciones. Para la Directora, la oferta es muy variada, hay personas que procuran o piden mantener la EPS después del cese; la DGTH les da toda la información, sin embargo, es una posibilidad muy costosa, porque la EPS está pensada en hasta seis redes de clínicas, con atenciones en distintas modalidades, copagos y atenciones en provincias. Al momento de la jubilación – manifestó - el tiempo de las atenciones está limitado a una o dos clínicas, porque se suele seguir al especialista.

¹⁸ Entrevista vía zoom con la Directora de la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH), Pamela Palma Sánchez, realizada el 28 de noviembre del año 2024.

Indicó que se da la información para que se pueda elegir una opción de afiliación con clínicas directas y que hay varias opciones. Están las clínicas Ricardo Palma y SANNA que tienen la posibilidad de afiliación directa. Esto permite una atención privada que complementa lo que hará ESSALUD. Señaló que todo pensionista de la AFP o de la ONP asegura ESSALUD y que siempre lo tendrá; y que las clínicas permiten la atención especializada o la emergencia, para no esperar y verse afectado por la saturación del sistema nacional de salud.

También mencionó que la edad de jubilación del administrativo respecto del docente es diferente; que el administrativo puede jubilarse a partir de los 65 años que es la edad que de acuerdo a las reglas de la AFP puede acceder al Fondo de Pensiones, desde retirar el fondo y otras modalidades que están disponibles; que la mayoría de trabajadores administrativos decide quedarse hasta los 70 años: que la edad de 65 es la jubilación voluntaria para el administrativo, también lo es para el profesor, pero muy pocos lo hacen a los 65 años; y que se esperan los 70 años, cuando ya se trata de la jubilación obligatoria.

La Directora manifestó que la universidad, desde el año 2016, invita al retiro a las personas que van cumpliendo 70 años; que esto sucede por razones normativas, así lo establece la ley, el cese sucede el día que se cumple 70, ni antes ni después; que la DGTH avisa con anticipación, dos meses antes, al jefe de unidad, para que se vaya interiorizando la idea de la jubilación, para prepararse para la despedida, para que se vaya averiguando todo lo que se va a necesitar para ese cambio de vida, para el trámite pensionario, si no se hizo ya o para concretar alguna posibilidad de afiliación en alguna clínica directa.

La funcionaria dijo, con relación al caso del profesor, que la jubilación obligatoria sucede a los 75, pero no el día que se cumple los 75, sino en diciembre de cada año; que hay grupos diferentes, con oportunidades de cese también diferentes; que, en materia de reconocimiento, hay una diferencia porque hay una ceremonia anual que se hace al docente y que para el administrativo se está viendo cómo hacerlo, no en el mismo esquema, pero quizá en la oportunidad en la que sucede algún reconocimiento simbólico de la administración o de alguna de nuestras autoridades, o por grupos, pero eso está en construcción ahora.

También dijo que se ha identificado un grupo que necesita mantenerse conectado a los servicios del campus: ingresar al campus, participar en algunas actividades, acceder a algunos beneficios, participar en charlas, en campañas; algo que en los últimos años se está haciendo: involucrar a los jubilados en la vida en comunidad y, en ese sentido, mantener el campus abierto; y que, según su experiencia, es el profesor o la profesora la que mantiene mayormente ese vínculo y que en el administrativo es menor.

Mencionó que en los últimos meses (del año 2024) hay un grupo de personas con derecho al CPJ que han estado haciendo un reclamo, tanto profesores como administrativos, ellos reciben un pago: una bonificación para el ex trabajador que complementa su ingreso; que ellos tienen un plus adicional que la mayoría no tiene; que a este grupo con derecho al CPJ se les acompaña igual en el proceso de cese, con el mismo procedimiento descrito, solo que, hacia el final de su relación laboral, tienen que presentar una serie de documentación para acceder

al pago de esta bonificación mensual y que en el resto de beneficios no hay diferencia alguna.

La Directora de la DGTH expresó que, para el caso de los docentes, el profesor que cesa puede regresar para el dictado, en la medida que coordine con su Departamento Académico y, si es convocado, regresa como profesor extraordinario; que este es un puesto específico que se creó para este grupo de docentes; que el retorno de un profesor jubilado solo está pensado para este grupo; que para el personal administrativo aún no lo hay, sin embargo, se han atendido casos muy específicos, en los cuales se pide a un trabajador administrativo que desarrolle una capacitación, sobre un tema que es de su conocimiento; que este tipo de vinculaciones se han hecho por locación de servicios, por ser muy específica; que se trata de una relación ganar-ganar; que la persona tiene tiempo y disposición para hacer un programa y la universidad lo necesita; que la retribución no es a una actividad laboral sino por el contrato de un servicio específico; y que estas eran las acciones realizadas en los últimos años para este grupo de docentes y trabajadores jubilados.

La funcionaria señaló con relación al CPJ, que es una bonificación cerrada; que solo es para un universo muy específico; que el reglamento señala los requisitos que los beneficiarios deben cumplir; que el reglamento tiene dos subgrupos: los que son ya jubilados, quienes reciben el beneficio como tal y que cumplen con el reglamento y ya reciben el pago, y aquellos potenciales beneficiarios, quienes ingresaron hasta antes de determinado año, que se afiliaron a la AFP hasta antes de tal otro año; que el requisito último es la carta de renuncia, es decir, no se puede pedir el CPJ si se sigue trabajando; que el último requisito es estar cesado, es decir, no estar laborando en la Universidad y eso lo define una carta de renuncia; que hasta que esta situación se produzca muchas cosas pueden pasar, tales como retiros voluntarios, renunciaciones, procesos disciplinarios y cambios de ubicación; que, por ello, nadie puede asegurar que todos los miembros de ese grupo de potenciales beneficiarios recibirá el complemento; que la recepción del CPJ se sabrá cuando suceda el cese, cuando tengan más de 65 y hayan acumulado el tiempo de servicio que está especificado en la norma; y que hay personas que dicen: yo tengo el derecho al CPJ, y se les responde: no, tú solo eres un potencial beneficiario. Cuando cumplas los requisitos, siendo el último tu renuncia, recién pasas a revisión del complemento.

También señaló que el universo del CPJ es bastante pequeño; que hay 270 beneficiarios que ya reciben el complemento y hay cerca de 300 potenciales beneficiarios; que este cálculo no incluye a las viudas, porque el CPJ se extiende a las viudas; que hay 39 viudas y viudos hasta la fecha; que ellas y ellos serán los últimos beneficiarios; que la bonificación a la viuda es parcial y ellas recibirán esta bonificación parcial.

Con relación al tema de la información sobre la jubilación, la Directora dijo que cualquier programa para la jubilación requiere de un presupuesto; que se puede tener muy buena gestión, pero sin presupuesto no se puede hacer mucho; que la DGTH, con sus propios recursos, pone a disposición la información con los medios que tiene; y que una cosa más elaborada como un programa, un trabajo

colaborativo con la UNEX o con cualquier otra unidad que pueda abordar este tema, requiere una apuesta presupuestal.

La funcionaria señaló que este programa de preparación para la jubilación es una cosa más elaborada que requiere de una aprobación superior y de recursos; que en una sesión del Consejo Universitario se discutió el tema del CPJ y de un programa de camino hacia la jubilación; que la discusión planteó varias preguntas: ¿Es posible atender económicamente esa propuesta? ¿Es viable? ¿Se requiere un estudio previo? ¿Hacia dónde podría estar dirigido ese programa? ¿Cuál sería el plan?; que, a partir de esa discusión, se empezará a abordar el tema; que, mientras tanto, la DGTH seguirá atendiendo con sus propios recursos el tema; que la DGTH da un trato personalizado a los jubilados, acompañando el proceso, pudiendo hacerse algo más elaborado con un programa de acompañamiento, tipo capacitación.

Con relación al tema de la salud, la Directora señaló que es difícil mantener la EPS; que el mayor universo de jubilados está en ESSALUD o en la afiliación específica a una clínica; que la mayoría no está en la EPS, porque es costosa a nivel del trabajador; que para un titular solo, la EPS puede costar 200 soles, sin hijos; que el grupo etario de la universidad es alto y está concentrado en personas de 50 años a más; que se utilizan los seguros no como prevención sino para consumo; que se deben sumar los casos catastróficos de salud; y que con los años, los indicadores de siniestralidad de la póliza se han vuelto más altos que el promedio de mercado y por tanto las empresas aseguradoras elevan la tarifa.

Con relación a la póliza de salud, la Directora dijo que se ha separado la atención oncológica del seguro regular; y que, de esta manera, se ha controlado en los últimos dos o tres años, la subida de las primas en el tema de salud, pero que el oncológico sí ha subido, pues allí se concentra el costo de un millón y medio por caso.

También señaló que el trabajador activo tiene una prima de EPS que está en 200 soles aproximadamente; que, si cesa a la edad de 70 años y quiere mantener esa póliza espejo, que ya no es la EPS, porque la EPS solo está pensada para el trabajador activo, se trata de una póliza espejo que es igual a la EPS, pero diseñada para un público que supera los 70 años, que no la usará preventivamente sino que requiere atención médica, por ello, el costo es más alto, porque es para consumo y no es preventiva; que la referida póliza de salud pasa a costar S/. 750.00 soles por persona, siendo ese valor bajo si la persona fuese a cotizar por su propia cuenta; que esto lo ha logrado la universidad; y que si alguien va a Seguros Pacífico de manera particular el costo de la póliza de salud sería de dos mil soles; y que la PUCP, por su nivel de negociación, ha logrado que esa póliza de salud cueste 750 soles.

La Directora de la DGTH señaló que, en el momento del cese, la persona tiene que evaluar lo más conveniente para ella, si puede mantener la póliza de salud o tener un seguro con una clínica directa que le permita la atención en determinadas especialidades; que la mayoría de profesores deciden mantener la póliza de salud espejo y los administrativos buscan una alternativa al alcance

de sus ingresos; y que estos seguros los pagan los jubilados y en ningún caso la universidad.

Agregó que, al momento del cese, todo el tema de salud está a cargo del jubilado; que ningún empleador cubre la atención de salud de los cesados; que algunas empresas pagan la EPS, pero lo hacen solo durante la relación laboral, y que, finalizada la relación laboral, no hay obligación de pagar.

Con relación al cambio vital que significa la jubilación, la funcionaria señaló que es un tema traumático para muchas personas; que la DGTH tiene los canales de ayuda abiertos hasta el último día de la relación laboral, así como la línea de atención psicológica; que, como programa formal, aún no se ha diseñado un acompañamiento psicológico; que las experiencias son diversas: hay personas que planifican muy bien y trazan su ruta en este cambio de vida, hay otras que tienen un sentido de pertenencia muy fuerte con la universidad, que insisten en quedarse, pero ello no es posible, y otras que se mantienen conectadas con la universidad haciendo otras actividades, dando servicios o dictando.

Con relación a la atención psicológica, la Directora señaló que, terminada la relación laboral, termina la posibilidad de una atención psicológica; que esta atención psicológica está pensada para el trabajador activo; y que sí se brinda información sobre los programas que tiene ESSALUD para el adulto mayor.

Se presenta, a continuación, el testimonio de un docente ordinario a tiempo completo adulto mayor¹⁹:

PRIMER TESTIMONIO

Defensoría Universitaria (DU): ¿Qué temas considera relevantes desde la perspectiva de un docente que ya está en la categoría de adulto mayor?

En general, la pregunta es compleja. En la Universidad hay grupos, hay profesionales, hay técnicos y hay docentes. Para nosotros, los docentes universitarios, la jubilación se da a los 75 años, en los administrativos se da a los 65 años.

Yo concuerdo con el tema de que, pasados los 60 años, para un profesional sus prioridades cambian. Antes era el tema económico. Ya a los 60 años no buscas trabajo. El tema importante es qué los motiva. No es la misma motivación.

Yo soy del grupo de docentes que tiene derecho al CPJ. Y actualmente tiene el tope de 8 mil soles. Es posible que la PUCP no me dé nada, pues todo me lo dé la AFP.

Yo he tenido cargos de autoridad, entonces mi condición es diferente.

¹⁹Entrevista vía zoom realizada el 3 de diciembre del año 2024.

Primero, se daba un porcentaje. Luego, se le daba un bono a los que tenían maestría.

Yo tengo 68 años. A muchos profesores les preocupa el tema del seguro médico o EPS. Creo que en dinero equivale a mil soles por persona.

En el mercado, en el momento en que se analizó esto en el Consejo Universitario, se vio la posibilidad de que los jubilados se atiendan en una sola clínica.

Con los que no son profesionales, es impensable que paguen mil soles por temas de salud, como la EPS.

Yo he escuchado a profesores decir que, apenas lleguen a los 75 años se van a jubilar.

Hay que encontrar la motivación que existe dentro del adulto mayor, qué cosas les parecen interesantes. No creo que todos los docentes a tiempo completo hayan perdido la motivación por enseñar. Pero es difícil pensar en una solución igual para todos.

Yo siempre recuerdo que en la Asamblea Universitaria se hablaba de poner límites a la edad de jubilación. Algunos profesores todavía trabajan en la PUCP como mentores.

Bueno, te puedes jubilar desde los 65 años, pero puedes seguir ejerciendo la docencia. Es correcto que se evalúe al profesor. Hay algunos que tienen 65 años, pero yo creo que ya se deben jubilar.

Si pensamos en los administrativos. Hay facultades como Derecho, donde hay varias personas adultas mayores. Hay comportamientos diferenciados en cada Departamento Académico.

En ese contexto, yo me preguntaría: ¿A los administrativos les interesará ascender? Hay que ver qué esperan ellos sobre su desarrollo profesional.

Creo que es necesario mantener el vínculo con el docente jubilado. Pero no solo por el tema de la enseñanza, sino también por el hecho de que puede ser tutor o mentor, pues por más que vengan profesores jóvenes que no hayan estudiado aquí, necesitamos una cultura PUCP.

En cuanto al tema del seguro médico, ¿la PUCP podría hacer algo? Lo que pasa es que, en los países desarrollados, hay programas donde las empresas a las personas adultas mayores les reducen las horas de trabajo para que vean qué harán en su jubilación. Eso pasa en países desarrollados. Pero en Perú no se puede hablar de eso. La jubilación es un castigo. Los adultos mayores se terminan enfermando. Les afecta la mente, la lucidez. Podemos ayudarles a descubrir qué quieren.

En el tema de la EPS, yo estoy en Pacifico. Me van a cobrar mucho más cuando me jubile. En cuanto a la EPS, al jubilarte te solicitan casi mil soles para mantener la EPS.

En lo particular, yo creo que el tema de la EPS será un sacrificio para mí. Por eso, acogerme a un seguro cercano a mi residencia es más adecuado para mí. Pero cada persona tiene que hacer números.

¿Cuántas personas del CPJ tienen EPS? Yo actualmente tengo EPS por mi esposa y mi hijo.

Habría que ver cómo va a ser el seguro para aquellas personas que no tienen CPJ. Algunos administrativos se empezaron a afiliar a la EPS.

De otro lado, pienso que, si alguien se quiere jubilar, puede orientársele para que tenga un emprendimiento. No creo que vaya a invertir en fondos mutuos. Hay quienes alquilan parte de su casa o tienen propiedades en provincias y viven de sus rentas. Son pequeños emprendimientos.

Hace un tiempo, me comuniqué con la DGTH directamente y de ese correo le mandé una copia a Pamela Palma. En ese momento, tomé la decisión de no jubilarme. Pues me ofrecían darme un dinero que me alcanzaría solo por 20 años. Sin embargo, me acordé que la familia de mi esposa es longeva. En mi familia también. Mi padre fallece por hemiplejia a los 85 años. Mi madre, incluso, sigue viva.

Por motivos personales, decidí quedarme en la PUCP. Yo no fui a la DAP a averiguar sobre mi jubilación. Yo fui directamente a la DGTH. La DAP es solo para temas de docencia.

Cuando yo llamé a la DGTH, la información que nos brindó a todos los profesores que tenemos CPJ, fue muy escueta. Pero con Pamela Palma no ha habido problemas en términos generales.

Otro tema interesante, es el tema del límite de los 75 años que tienen los profesores en la PUCP para jubilarse. Ese tema se ha planteado como un tema institucional. En su momento, cuando se aprueba la Ley Universitaria en 2014 no se toca el tema. Dos años después se toca el tema. Marcial Rubio trae la propuesta y se plantea que se postergue, pues se quería hacer de inmediato.

Considero que es una “papa caliente” eso de la jubilación obligatoria del docente a los 75 años. Pueden venir docentes y presentar una acción de amparo. Incluso algunos que siguen enseñando después de los 75 años. Los que se jubilan pueden seguir enseñando. Pero si empiezas a generalizar, te das cuenta que faltan cuadros de docentes, todavía.

Yo recomendaría que hagan una encuesta a profesores de más de 60 años para que indiquen cuáles son sus motivaciones. Y es que a la gente no le gusta que le pregunten cuándo se va a jubilar, por ello, una encuesta es lo mejor.

Se presenta, a continuación, el testimonio de una docente ordinaria a tiempo completo adulta mayor mujer²⁰:

SEGUNDO TESTIMONIO

Defensoría Universitaria (DU): ¿Cuáles serían los temas más relevantes que desearía tratar?

Yo he estado en la DAP cuando se tuvo que implementar el tema de la jubilación a los 75 años. Yo viví ese proceso. Había profesores que reclamaban porque se tenían que ir.

Una de las cosas que yo veo y que sería importante trabajar es irnos preparando para la jubilación. Prepararse para esa etapa de la vida es fundamental. Que no se vea como un castigo.

Yo creo que en casos donde la PUCP lo es todo para los profesores, el tema es bien complicado. Pero confío en que ahora va a ser más fácil ese tránsito. Yo creo que, con la pandemia, se ha visto que es muy importante también el tiempo en casa.

Yo creo que se puede trabajar en la preparación para la jubilación.

El otro tema es el seguro. La población adulta mayor necesita ser más mirada en su salud. La Oficina de Salud podría hacer un mayor seguimiento a los adultos mayores. Yo creo que a los adultos mayores sí se les debería ver el tema de salud.

También es importante verificar, cómo es que los profesores adultos mayores van transmitiendo a las generaciones posteriores los valores de la casa. Se puede ir haciendo una descarga a profesores de la PUCP.

El profesor adulto mayor no sabía usar la tecnología, entonces, se le puso un ayudante.

Nuevamente, el tema de la Salud es importante. Colocar un acompañamiento en la docencia, también es importante. La preparación para la jubilación también debe tomarse en cuenta. Se debe ver al profesor adulto mayor como un profesor que pueda transmitir valores y conocimientos a las nuevas generaciones. Por ello, tener un espacio de descarga de horas para acompañar a los profesores más jóvenes en los últimos tres años sería ideal.

En relación al vínculo con la PUCP, ¿cómo debería ser? Yo creo que el profesor adulto mayor debería seguir con el vínculo. Hay situaciones en las cuales los jubilados se convierten en profesores por horas. Yo creo que se debería hacer codocencia.

²⁰Entrevista vía zoom realizada el 10 de diciembre del año 2024.

En cuanto a la propuesta del seguro, debo decir que, cuando se determinó la jubilación de los docentes a los 75 años, salió la posibilidad de crear un fondo que serviría para abaratar los costos de la jubilación. Fue una propuesta que quedó en nada, pese a que la Asamblea Universitaria la creó.

Yo tengo la idea de jubilarme a los 65 años.

Cuando yo estaba en la DAP, trabajamos para darle la mejor información a los docentes adultos mayores. Tuvimos reuniones con los profesores.

Era un grupo de profesores emblemáticos de la Universidad. No sé qué tanta información esté brindando ahora la DGTH a los docentes.

No sé qué tanto se ha ido informando a los profesores sobre tres temas:

- Preparación para la jubilación.
- Seguro.
- Ver alguna forma de que sigan vinculados a la PUCP (actualmente, sí es posible que sigan vinculados a la PUCP).

Creo que es importante que se mantenga el vínculo con participación en seminarios. Por ejemplo, creo que no se les debería sacar de la lista de destinatarios de los boletines que sacan sus Departamentos Académicos. Eso se debería mantener.

Recordemos que los profesores adultos mayores, que actualmente tienen 75 años, pueden estar familiarizados con la tecnología. Pero si ya tienen 90 años, eso sí sería muy complicado.

El tema de la alimentación para un adulto mayor, también es importante. Por ello, los comedores de la Universidad deberían tomar en cuenta que existen personas que tienen distintos problemas de digestión, como, por ejemplo, son celiacas. El comedor debería dar alternativas de alimentación para el adulto mayor.

El servicio de salud debería darnos mayores exámenes médicos para los adultos mayores. No sé qué tanto hay para los adultos mayores. Finalmente, el Tai Chi y el Yoga, para el adulto mayor, sería muy bueno.

Se presenta, a continuación, el testimonio de una estudiante adulta mayor mujer de la Universidad de la Experiencia (UNEX)²¹:

TERCER TESTIMONIO

Soy una entusiasta del programa UNEX.

²¹Entrevista vía zoom realizada el 16 de diciembre del año 2024.

Me parece que UNEX es de las mejores cosas que tiene la PUCP. Es un programa que ayuda a elevar la calidad de vida del adulto mayor. Permite visibilizar al adulto mayor. Tengo 86 años. Por más edad que uno tenga, nunca dejas de aprender. Eso prueba la bondad de este programa.

Yo tengo hijos egresados y actualmente profesores de la PUCP.

En un momento muy difícil de mi vida quedé viuda y con cinco hijos. Poco antes de jubilarme, mi hija me dijo que me había inscrito en el taller de teatro.

El primer día que pasé por el tontódromo de la PUCP me sentí rejuvenecida. Cuando llego a la Universidad, me olvido de los años que tengo. Se habla mucho de UNEX y del empoderamiento que te genera.

Cuando le cuento a los alumnos que voy a UNEX, y que sigo cursos sobre filosofía, literatura, teatro, ellos se quedan sorprendidos. Yo he aprendido bastante del teatro.

Es increíble, pero a estas alturas de mi vida, he tenido un dinerito que me ha llegado por video clips y sesión de fotos. Me han invitado incluso para poner voz en un cortometraje.

Incluso, me ha llegado recientemente la posibilidad de hacer un monólogo, con el profesor Walter Zambrano.

Hoy en día al adulto mayor se le habla sobre la salud mental, la dieta, entre otros, y todo ello, se trabaja en UNEX. En la UNEX los adultos mayores creamos lazos de familia. Por ejemplo, en la pandemia nos hemos acompañado unos con otros. Incluso, agradecemos a la UNEX por haber seguido dictando cursos durante la pandemia.

Yo siempre trato de reivindicar al adulto mayor. Yo creo que el adulto mayor quiere seguir creando y aprendiendo. UNEX nos ayuda mucho a ello, y nos permite trascender.

A los 35 años, yo me quedé viuda. Me jubilé a los 70 años. La UNEX fue la gran oportunidad que se me presentó.

Algunas veces he acompañado a los coordinadores a los programas de jubilación y he brindado mi testimonio.

Yo les digo a las personas mayores: vive la vida de una manera apasionada.

Olvídate si no escuchas tan bien. Celebra la vida. A la gente joven, decirle que dejen al adulto mayor.

La persona mayor tiene mucho que compartir. El adulto mayor tiene algo que enseñar.

Yo a través de este monólogo que les comenté, hablo de la familia, de la paz, de la felicidad. A los 81 años he publicado mi libro. Este año he publicado una novela y a la vez cumplo con mis tareas de la casa.

Los alumnos sentimos mucha gratitud y mucha alegría con nuestros docentes en UNEX. Las personas mayores sentimos mucha alegría por estudiar allí.

Entre tantos programas que tiene la PUCP, el que hayan creado la UNEX, es algo muy bueno. Estoy feliz de apoyar a la Universidad. Incluso, considero que debe haber más encuentro con jóvenes y la UNEX, a fin de ser más visibles. UNEX cumplirá 25 años el 2025. Es increíble.

Yo recomendaría que la UNEX se haga más visible en la comunidad. Son pocas las universidades que ofrecen programas de estudios para los adultos mayores, por ejemplo, la Universidad Nacional Federico Villarreal a fines de los 90s.

Otros programas hacen manualidades y no tienen el contenido de los cursos que brinda UNEX. La UNEX es una locura. Yo pensé que, al jubilarme, no haría nada. Esa rutina para el adulto mayor es muy triste. Pero si dices: hoy día tengo clases, te hace sentir viva. Realmente, UNEX es una gozada.

Se presenta, a continuación, el testimonio de un estudiante adulto mayor hombre de la Universidad de la Experiencia (UNEX)²²:

CUARTO TESTIMONIO

Defensoría Universitaria (DU): ¿Cómo ha sido su experiencia en la UNEX?

Para mí es un gusto y un placer estar con ustedes. Hace cinco años empecé estos cursos de UNEX. Cuando tenía 80 años. Fue algo que me enorgullece mucho. Fue una gran oportunidad del año 2019 cuando empecé. Lo mejor que me pudo pasar fue ser parte de la UNEX. Sentí amabilidad, ayuda y aprecio hacia los alumnos. Los profesores también ayudaron mucho. Son profesores de alta calidad. A todo el grupo que organiza UNEX también le doy una felicitación.

Me siento privilegiado de recibir estos cursos en Huancayo. Tuve la ligera sospecha que no iba a seguir en UNEX, pero gracias a la tecnología, seguimos conectados. En esta oportunidad, vía zoom.

Si bien es cierto yo no pude seguir estudios superiores, sentí mucho orgullo de pertenecer a la UNEX.

Es una noble tarea, impecable y loable tarea de este programa. Ayudan en el bienestar, en el desarrollo personal. Nos ayudan a prepararnos para los momentos difíciles. Cuando uno es adulto mayor, eso lo vive en carne propia.

²²Entrevista vía zoom realizada el 13 de diciembre del año 2024.

Con relación a los aspectos por mejorar, creo que algunos programas presenciales, que son muy buenos, también se deberían dictar de modo virtual. Sería bueno que se amplíen las clases a modo Zoom.

Desde luego, hay siempre la expectativa para que más adultos mayores se sumen a los cursos. ¿Cómo se podrían sumar? Creo que podría haber algún medio de comunicación para llegar al adulto mayor. Quizá uniéndose con organismos que dan cursos al adulto mayor como, por ejemplo, la ONP.

Inclusive, debo decirles, que en la UNEX el alumno de Lima es diferente al alumno de provincia. En provincia no hay mucha preocupación y los alumnos no han sido profesionales. En Lima, en cambio, la mayoría son profesionales. Incluso, los profesores también tienen un mayor nivel y se preparan mejor para dictar sus clases.

Las damas son las que más asisten a los cursos. Un 90% de alumnos de UNEX son mujeres. Por ello, sería bueno motivar a los hombres para que asistan al programa.

Yo vine a Lima el año 2000 por temas de negocios. Ese año supe que se creaba la UNEX. Recuerdo que uno de los primeros alumnos de UNEX fue el ex presidente Fernando Belaunde Terry. Por aquellos años, debido a los trabajos que tenía no le presté mucho interés a lo que hacía UNEX.

En el año 2019 vi en el Facebook que invitaban a todas las personas adultas mayores a participar de la UNEX. Pedí información. Me acogieron con mucha cordialidad y por ello guardo mucha gratitud.

Nunca es tarde para aprender y para desaprender.

En general, ¿qué recomendaciones tendría?

Sería muy importante profundizar en los cursos virtuales. Difundir los cursos fuera de Lima.

Lo que sentí cuando ingresé al campus de la PUCP fue emocionante y revitalizador. El calor de los jóvenes que estaban allí era muy bueno para mí, pues además la PUCP es una de las mejores universidades del mundo y eso me llena de mucho orgullo.

Es mi deseo que todos mis contemporáneos pudieran estudiar en esta Universidad, nunca es tarde para ello.

Se presenta, a continuación, el testimonio de un trabajador administrativo adulto mayor hombre²³:

²³Entrevista vía zoom realizada el 6 de diciembre del año 2024.

QUINTO TESTIMONIO

Considero que se debería preparar al adulto mayor sobre lo que se viene en la etapa de jubilación. ¿Qué rumbo debería tomar mi vida en la jubilación? Esa debería ser la pregunta que debería responderse. El cambio es rotundo. Estos cambios son fuertes y afectan a las personas.

No creo que la preparación para la jubilación sean cursos demasiado costosos. Pueden ser cursos virtuales, incluso.

Lo otro es el aspecto económico. Debe decirse al trabajador lo que tiene que hacer antes de que se jubile. Hay que darle apoyo y orientación.

En mi caso, yo diría que la PUCP no da ninguna información sobre la jubilación. Este problema de la CPJ, por ejemplo, es fruto de que la información no se brinda de manera detallada.

Asimismo, es importante que la PUCP brinde orientación en el tema de la salud. Allí creo que la Universidad puede ayudar. Cuando uno hace contrato con la EPS por su cuenta sale muy caro. Entonces, es mejor que se haga con una sola clínica.

En lo personal, la DGTH no me ha llamado para informarme.

Varios del CPJ han tenido que salir de la EPS, pues una vez jubilado, el costo total lo asume el trabajador. Una vez jubilado tú pagas todo. Es una cantidad onerosa. Hay personas que han dejado la EPS, pues tienen CPJ y ellos tienen que pagar con sus propios fondos. Una red de clínicas para personas jubiladas es innecesaria. Aunque parezca mentira, las medicinas en la EPS son más caras que en la calle. Los precios se elevan.

¿Qué recomendaciones daría?

Se debería informar sobre el seguro médico. La imagen de la DGTH debería ser más proactiva de cara al trabajador adulto mayor. Se deben acercar más a las personas adultas mayores. Recuerdo que en pandemia se jubilaron a muchas personas. Incluso, a los trabajadores administrativos se les descontó 15% de su sueldo. Es una cuestión de actitud. Es una cuestión de decir que todos hemos puesto el hombro para sacar adelante a la Universidad.

Se presenta, a continuación, el testimonio de una trabajadora administrativa adulta mayor mujer²⁴:

SEXTO TESTIMONIO

1. ¿Qué opina sobre el trato que recibe de parte de la Universidad, como trabajadora, desde que es una adulta mayor?

²⁴Entrevista vía zoom realizada el 15 de diciembre del año 2024.

El trato que recibo como adulta mayor de la Universidad es cordial, realmente, así ha sido siempre desde que ingresé a laborar, hace más de 36 años.

2. ¿Considera que la información que le brinda la PUCP sobre su futura jubilación es completa y oportuna?

En cuanto a la información sobre el trámite para mi futura jubilación, puedo mencionar que es completa, me acerqué a la Unidad encargada (DGTH), me informaron sobre los requisitos de la jubilación, también enviaron a mi correo PUCP.

3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de sus jefes desde que usted es una persona adulta mayor?

El trato que recibo de parte de mis jefes como adulta mayor, desde que ingresé a la Facultad, hace más de 36 años y ahora como adulta mayor, el trato hacia mi persona ha sido y es muy cordial. Siempre he dicho que es un privilegio trabajar en mi Unidad Académica por los jefes, compañeros que son personas muy valiosas, humanas.

4. ¿Usted cuenta con la EPS que brinda la Universidad? ¿Cómo piensa continuar su atención en salud luego de jubilarse?

Sí, estoy afiliada hace más de 25 a la EPS. Me gustaría permanecer en el seguro privado ya que soy una persona hipertensa, hace muchos años, tomo pastillas diariamente para controlar la presión, pertenezco al programa de Hipertensión. Según la información recibida, debo pagar el doble de lo que abono en la actualidad. Es una preocupación grande, ojalá pueda solventar mi pensión de jubilación a este tipo de seguro.

5. ¿Qué es lo que más le preocupa de su etapa de jubilación?

Lo que más me preocupa en esta etapa, es mi salud por el antecedente que tengo (Hipertensión). Cómo afrontar el costo de una EPS. Ojalá, la Universidad pueda seguir apoyando para seguir contando con este seguro privado.

6. ¿Qué sugerencias brindaría a la Universidad para el trato al personal jubilado y al personal administrativo adulto mayor que aún labora?

* La Universidad debería tener mayor consideración con una persona adulto mayor (65 años), si ésta desea seguir laborando, más tiempo de lo debido, no hacerle sentir mal porque no se jubila. Es muy importante la experiencia, el compromiso a la Institución y si su salud y lucidez lo permite, que siga adelante.

* Los ex trabajadores de la PUCP, jubilados ya no pueden ingresar a la Universidad, se podría mejorar esta situación.

Me encuentro casi en la etapa de jubilación, mi deseo es que cuando sienta nostalgia de la Universidad, donde estuve más de 36 años, pueda ingresar. Según comentarios de jubilados, no es así.

- * Fomentar la creación de una agrupación de Adulto Mayor de ex trabajadores PUCP, Tal vez contar con una base de datos de las personas jubiladas o proporcionarles un carnet para que puedan ingresar al Campus más fácilmente.
- * Que los trabajadores adultos mayores cercanos a jubilarse tuvieran la posibilidad de laborar virtualmente de manera parcial.

7. ¿Considera necesario que la Universidad apoye acciones de preparación para el momento de la jubilación dirigidas al personal administrativo? ¿Qué acciones?

Sí, me parece importante que la Universidad deba apoyar en el momento del trámite de jubilación.

Acompañar en el proceso, desde el envío de la información detallada, referente a: consultas, si tenemos alguna duda y finalmente, validar que todo esté conforme antes de enviar por correo los documentos solicitados.

8. ¿Considera importante recibir información por parte de la Universidad sobre su Seguro médico y sobre las opciones de atención en salud cuando se produzca la jubilación?

Considero que es muy importante, porque en esa etapa Adulto Mayor la salud es primordial, sería muy bueno mostrar opciones de atención de salud.

9. ¿Desearía continuar vinculada con la Universidad luego de su jubilación? ¿De qué manera?

Me encantaría seguir vinculada con la Universidad, tal vez contar con un correo PUCP para seguir informada y actualizada. Contar con un carnet de jubilada. Participar en las Campañas de Salud que se dan dentro de la Universidad.

Se presenta, a continuación, el testimonio de una trabajadora administrativa adulta mayor mujer²⁵:

²⁵Entrevista vía zoom realizada el 16 de diciembre del año 2024.

SÉPTIMO TESTIMONIO

1. ¿Qué opina sobre el trato que recibe de parte de la Universidad, como trabajadora, desde que es una adulta mayor?

Durante los 36 años laborando en la PUCP, el trato que he recibido por parte de la Universidad ha sido cordial.

2. ¿Considera que la información que le brinda la PUCP sobre su futura jubilación es completa y oportuna?

En cuanto a la información sobre el trámite para mi futura jubilación, me parece que es completa, pero sería bueno que la Unidad encargada de ver sobre jubilación puedan enviárnosla vía correo y por lo menos dos meses antes de cumplir los 65 años, eso nos daría tiempo para recopilar los documentos solicitados y gestionar tranquilamente el proceso de nuestra jubilación.

3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de sus jefes desde que usted es una persona adulta mayor?

En mi Unidad, el trato hacia mi persona ha sido muy cordial. A este lugar, lo considero como mi segundo hogar, donde no solamente somos compañeros en nuestras labores diarias, sino una familia donde disfrutamos de momentos alegres y nos unimos en momentos tristes. Me siento afortunada de laborar aquí desde que inicié mis labores en el año 1988. En estos años he trabajado con varios jefes y su trato siempre ha sido muy cordial y humano. Ahora que soy una persona adulta mayor valoran la experiencia con la que cuento, me tratan con mucho respeto y me hacen sentir valiosa para la Facultad.

4. ¿Usted cuenta con la EPS que brinda la Universidad? ¿Cómo piensa continuar su atención en salud luego de jubilarse?

Desde hace más de 35 años, estoy afiliada a la EPS. Desearía permanecer en el futuro con este seguro privado, pues he pasado por un caso oncológico y en la actualidad, tengo tratamiento de artritis reumatoide. Sin embargo, de acuerdo a la información que me han proporcionado, debería pagar el doble de lo que abono en la actualidad. Por ello, mi deseo es que mis ingresos de jubilada permitan seguir solventando este tipo de seguro.

5. ¿Qué es lo que más le preocupa de su etapa de jubilación?

Lo que más me preocupa al jubilarme, es el tema de salud, cómo seguir afrontando mensualmente el costo de una EPS. Para mi es esencial gozar de una atención buena y rápida, la que lamentablemente no tendremos en un centro estatal. Ojalá que la Universidad pueda apoyarnos de alguna manera para poder seguir

contando con un seguro privado. Esto nos daría mucha tranquilidad y una mejor calidad de vida.

6. ¿Qué sugerencias brindaría a la Universidad para el trato al personal jubilado y al personal administrativo adulto mayor que aún labora?

- Que al trabajador adulto mayor lo hagan sentir como una persona valiosa y comprometida con los valores de la PUCP y debido a su experiencia pueda guiar a trabajadores que inician sus labores en la PUCP. Ojalá que la Universidad siempre nos siga teniendo en cuenta.
- Que los trabajadores adultos mayores cercanos a jubilarse tuvieran la posibilidad de laborar virtualmente de manera parcial.
- Por último, un pedido de parte de una persona cercana a jubilarse, que las personas jubiladas puedan ingresar a este centro que por muchos años fue su lugar de trabajo, Que la PUCP no pierda ese lado humano que hubo y que pienso que continúa habiéndolo. El tener que pedir un permiso especial para poder ingresar los hace sentir excluidos de la PUCP y de cierta forma maltratados. Estemos un momento en su lugar, el poder caminar por el campus les da tranquilidad y seguridad que no hay fuera de la Universidad. Tal vez contar con una base de datos de las personas jubiladas o proporcionarles un carnet para que puedan ingresar al Campus más fácilmente.

7. ¿Considera necesario que la Universidad apoye acciones de preparación para el momento de la jubilación dirigidas al personal administrativo? ¿Qué acciones?

Sí me parece que la Universidad debe apoyar en el momento del trámite de jubilación. Acompañándonos en el proceso, desde el envío de la información detallada, sobre consultas, si tenemos alguna duda y finalmente, confirmar que todo está ok antes de entregar los documentos solicitados.

8. ¿Considera importante recibir información por parte de la Universidad sobre su seguro médico y sobre las opciones de atención en salud cuando se produzca la jubilación?

Por supuesto, es muy importante, porque en esa etapa en donde la salud es primordial, sería muy bueno nos muestren opciones de atención de salud.

9. ¿Desearía continuar vinculada con la Universidad luego de su jubilación? ¿De qué manera?

Por supuesto. Tal vez contar con un correo PUCP para seguir informados y actualizados sobre la Institución. Invitarnos a algunos eventos como la Fiesta de La Luz que es tan bonita y familiar. Participar en las Campañas de Salud que se dan dentro de la PUCP.

Se presenta a continuación la opinión profesional de la docente PUCP Blanca López La Vera, experta en la materia²⁶.

OPINIÓN PROFESIONAL DE LA DOCENTE PUCP BLANCA LÓPEZ LA VERA

Yo considero que uno es tan viejo como se siente. Y es que la sociedad nos tiende a encasillar por la edad que tenemos. Por ejemplo, si tengo 60 años, la gente cree que una es sorda y elevan la voz. Pero el tener más de 60 años de edad no quiere decir necesariamente que una sea sorda.

Yo estoy convencida de que tanto los trabajadores, los alumnos y los profesores que son adultos mayores pueden hacer más que aquello que la sociedad les ha dicho que pueden hacer.

Recuerdo que una vez les pregunté a unos docentes qué iban a hacer después de la jubilación. Y había un segmento de profesores que no quería jubilarse, pues se sentían capaces de seguir dictando clases. Eran profesores que no habían hecho más que enseñar. Entonces, tenían temor y frustración por lo que podría venir después de su jubilación. Y había otro segmento de profesores que ya querían jubilarse, pues se dedicarían a investigar y a escribir un libro. Eran posturas bien marcadas.

Hoy en día, algunos consideran que la PUCP debería dejar que los docentes adultos mayores enseñen hasta donde la lucidez les alcance y luego brindarles la posibilidad de dar tutorías.

Otros imaginaban, a modo de propuesta, que la PUCP debía construir un espacio de encuentro y reunión, al estilo de una casa de campo, donde los profesores jubilados pudieran reunirse a compartir entre ellos.

Luego está la forma en la que la Universidad gestiona la jubilación de los profesores y el personal administrativo. Por ejemplo, conocí a una persona que le dieron el anuncio de su jubilación un día antes de su cumpleaños. Ella trabajaba en UNEX. Se quedó anonadada y luego se le veía deprimida. Ella era una trabajadora que estaba cognitiva y físicamente bien, por lo que no entendía por qué debía jubilarse.

El otro caso que conocí fue el de la secretaria de un Decano, a quien se le anunció la jubilación el mismo día de su cumpleaños.

Por ello, creo que es fundamental prepararse para la jubilación. Pocos se preparan para ello. Las personas no se preparan para la jubilación. Eso explica por qué al momento de jubilarse, las personas se quedan sin ganas de hacer cosas diferentes a las que ya se habían acostumbrado a hacer.

En el caso de UNEX, lo que pasó con nuestros alumnos era que ellos empezaron a hacer algo diferente: empezaron a estudiar. No se trataba solo

²⁶ Entrevista vía zoom a la docente Blanca López La Vera, realizada el 29 de enero del año 2025.

de clases prácticas de Yoga o Tai Chi, sino de clases de historia y literatura, por ejemplo.

Nosotras previamente analizamos el fenómeno de la jubilación, y nos dimos cuenta que, en el caso de los varones, la jubilación era muy difícil de asimilar, pues ellos eran los que trabajaban en mayor proporción y la sociedad les decía que ellos eran los que debían trabajar y sostener el hogar. Frente a ello, en UNEX dijimos: tenemos que hacer algo. Y ahora, en UNEX tenemos ingenieros, pero siempre quisieron aprender de literatura, por ejemplo. Y eso hace que hoy sean alumnos motivados.

Demostrarles a los adultos mayores que todavía pueden aprender, es la principal misión de UNEX. Lo importante es que los adultos mayores sigan haciendo cosas. UNEX lucha contra esa idea tan arraigada en los adultos mayores que dice: “es que yo estoy viejo”. Y en realidad, esa es una muletilla, una excusa. Algunos, incluso, le dicen al adulto mayor: “no puedes salir sola a la calle”, cuando eso es perfectamente prevenible, a menos que se haya sufrido de caídas o vértigo previamente.

Como repito, yo soy una convencida de que la salud se ve afectada por la forma en la que pensamos que estamos. Mucha gente se siente identificada con sus males. Y a más edad, creen que padecen más males. Pero nosotros hicimos un estudio donde demostramos que solo del 15% al 20% de personas mayores de 60 años tiene limitaciones reales.

Con relación al vínculo con la Universidad ¿qué propondría?

En realidad, nunca desarrollé esa iniciativa de construir un espacio de intercambio de los docentes jubilados. Esa fue solo una propuesta de profesores. Sin embargo, sí recuerdo que mis jefes me dijeron: “No te hemos pedido que te encargues de eso”.

En cuanto a UNEX, podría decir que tiene un problema con el tipo de presupuesto que se le asigna. Me explico. UNEX nace en el año 2000. Y en julio del 2000 empieza a funcionar. Recuerdo que la Universidad le prestó 25 mil soles a UNEX para iniciar su funcionamiento, pero a los seis meses de ocurrido ese préstamo, la Universidad ya le estaba pidiendo a UNEX la devolución del dinero. El problema presupuestal es un problema de UNEX.

Con relación a la actualidad de UNEX, debo decir que no he revisado el programa últimamente. Tampoco he conversado con las responsables del programa para saber cómo está organizado ahora el programa. Por ello, no puedo brindar una recomendación más precisa.

Lo que sí puedo decir es que, cuando UNEX empezó, nosotros creamos especialidades o talleres secuenciales, en los que formábamos a los alumnos en algo. Ejemplo: Restauración de telares. Asimismo, les enseñábamos secuencialmente el curso de Tai Chi, de tal manera que, no solo dábamos clases de Tai Chi, sino que también se formaba a los alumnos en la enseñanza del Tai Chi.

Entiendo que la jubilación del personal administrativo es muy difícil de asimilar. Una vez que se jubilan, ya la afiliación a la Universidad desaparece. Entonces, la gran pregunta que se hacen es: ¿Cómo voy a sostener el mismo ritmo de vida? Para eso, se debería prever antes de llegar a ese momento. Una medida preventiva sería ahorrar. La otra medida preventiva sería: prepararse para hacer otra cosa.

Por ejemplo, yo me preparé en el conocimiento de la medicina china con el fin de dictar cursos sobre ello. Felizmente, ahora dicto cursos sobre la medicina china.

En el caso de la Universidad, sería muy agradable que el área de recursos humanos hiciera una reunión para agradecer al personal administrativo que se ha jubilado, por todos los años de trabajo dedicados. Podría ser una reunión anual o mensual. Dependería del número de personas que se hayan jubilado. En esas reuniones habrían 15 a 20 personas jubiladas, pero sería básicamente una ceremonia de gratitud.

Se presenta a continuación la opinión profesional de la ex docente PUCP Miriam Lúcar Flores, experta en la materia²⁷.

OPINIÓN PROFESIONAL DE LA EX DOCENTE PUCP MIRIAM LÚCAR FLORES

Yo soy ex alumna, ex docente y ex trabajadora de la PUCP. Trabajé en el área de Bienestar y en PUCP Saludable. En la DAES había muchos espacios donde se hablaba de la salud. Tocábamos el tema del estrés, por ejemplo.

Y en el caso de los adultos mayores hablábamos de la jubilación.

Debemos entender que, parte de nuestra identidad se nutre de lo que hacemos. A veces, algunos colegas me comentan que su proceso de jubilación ha sido frustrante.

Además, hay mucha gente que hace su vida en base a la PUCP. Entonces, lo que se les pide a las empresas hoy en día es que les brinden alternativas y una preparación para la jubilación a sus trabajadores. Habría que armar una transición que pueda facilitar el paso a la jubilación.

Hay que ver también la situación de aquellas personas que estén cuidando de otras personas.

Otro punto importante es el tema de la salud. Pues pueden aparecer enfermedades crónicas, además de las necesidades físicas. Para ello, se debe tener medidas para un trabajo adecuado del adulto mayor (por ejemplo:

²⁷ Entrevista vía zoom a la ex docente PUCP Miriam Lúcar Flores, realizada el 29 de enero del año 2025.

implementos para disminuir el dolor de espalda). Quizá se puede tener planes de chequeo para las personas adultas mayores.

Otro aspecto es el relacionado al personal administrativo que ha estado fuera de las aulas durante los últimos años, y que está a punto de jubilarse. A ellos sería bueno capacitarlos.

No perdamos de vista que la tendencia poblacional apunta a que vamos a vivir más tiempo y vamos a tener que saber cuidar y convivir con los adultos mayores.

Otro aspecto de lucha es la erradicación de los estereotipos, específicamente el edadismo o discriminación por edad. Por ejemplo, a mí me dijo una paciente cuando recién empezaba a ejercer la psicología: “usted no puede ser psicóloga, es muy joven para atender pacientes”. Claramente ese comentario tenía una dosis de edadismo. En el caso de las personas mayores, se dice que con los adultos mayores no se puede trabajar o que nunca van a cambiar.

En ese escenario, la UNEX resulta ser algo muy interesante y que ahora está muy en boga.

Con el tema de la UNEX ¿qué se podría hacer para que mejore?

Yo creo que se le debería sacar bastante provecho a la intergeneracionalidad, reuniendo a las personas adultas mayores con los alumnos de pregrado.

De otro lado, entiendo que UNEX es un espacio que ofrece cursos puntuales y talleres cortos. Pero tiene potencial para preparar espacios de educación continua. Percibo que aparecen algunos cursos aislados, y creo que se podría hacer algo más integral.

En la actualidad, sé que hay grupos de ex trabajadores de la PUCP, ya jubilados, que se reúnen para compartir. Entonces, si bien el espacio común ya no existe, existe la posibilidad de reunirse para saber cómo va cada uno de ellos. También se puede usar para brindar un feedback al mismo personal de la DGTH. Tener ese vínculo es interesante. Que quienes ya salieron puedan contar cómo les va en la jubilación.

Hay cuadros depresivos que podrían evitarse si vamos haciendo comunidad mientras vamos transitando hacia la jubilación. En ese espacio se puede conversar sobre aquello que se puede hacer afuera de la PUCP.

Lo ideal sería que la transición no se sienta como un vacío. Sin embargo, si ya nos encontramos en el control de daños, habría que hacer ajustes para que no se vuelva a repetir.

El programa de preparación para la jubilación sería un gran programa dentro de la PUCP. Un año antes de la jubilación se debería empezar con el programa. Sería genial tener un espacio con las personas que están a punto de jubilarse. Debería ser un acompañamiento de unas semanas. En ese

espacio debería ofrecérseles la posibilidad de ver temas de presupuesto, de cómo cerrar etapas, de cosas que den sentido a la vida. Seis o siete semanas es lo que debería durar el programa. Hacerlo como un webinar de uno o dos días sería muy corto y no tan productivo.

En la Universidad donde ahora estudio, hay una página web donde colocan información sobre la jubilación. Incluso, hay grupos de acompañamiento.

En cuanto a las recomendaciones, considero que deberían realizarse campañas al interior de la Universidad dirigidas a combatir los estereotipos sobre la edad o el edadismo. A veces, si vemos a un profesor adulto mayor creemos que no está actualizado. O en el caso de un jovencito creemos que es un inexperto. Debemos desterrar la idea de que los adultos mayores no pueden cambiar.

Incluso, yo haría una encuesta que preguntara: ¿En algún momento has sentido que tu edad ha generado que te traten de una manera distinta?

Recuerdo que, en la pandemia, los adultos mayores pensaron que no podrían hacer Zoom y en realidad sí lograron adaptarse. Eso se podría explorar desde la Universidad.

Se presenta a continuación la opinión profesional de la ex docente PUCP Gabriela Ramos Bonilla, experta en la materia²⁸.

OPINIÓN PROFESIONAL DE LA EX DOCENTE PUCP GABRIELA RAMOS BONILLA

Me parece interesante lo que están trabajando desde la Defensoría Universitaria. Yo actualmente estoy en el extranjero terminando mi doctorado en Gerontología. Anteriormente, obtuve una maestría en Gerontología.

Creo que los trabajadores, los profesores y los alumnos adultos mayores tienen necesidades distintas.

En ese sentido, podría sugerir, que empezara a trabajarse dentro de la Universidad la construcción de entornos amigables o lugares de trabajo amigables. La gran pregunta sería: ¿Cómo hacer que los entornos de trabajo sean amigables para los adultos mayores?

En el caso de los profesores, por lo general buscan que su lugar de trabajo sea uno que brinde contribuciones significativas a la sociedad, un lugar que les permita interactuar con otras personas.

En el caso del personal administrativo, se trata de una generación que, en muchos casos, debe cuidar en casa a una persona que también está envejeciendo. O ellos mismos pueden tener problemas de salud. En esos

²⁸ Entrevista vía zoom a la ex docente PUCP Gabriela Ramos Bonilla, realizada el 14 de febrero del año 2025.

casos, sería bueno que se le otorguen facilidades al trabajador adulto mayor como: trabajo a medio tiempo u horario flexible.

Ahora bien, algo que debe combatirse a todo nivel son los estereotipos o el edadismo. En ese sentido, frases como: “las personas mayores no aprenden”, “los ancianos no cambian”, son discriminatorias. Y es que muchas veces somos propensos a hacer comentarios discriminatorios sin notarlo. Para evitar ello, es indispensable un entrenamiento de sensibilización en este tema dentro de la Universidad.

Considero, además, que se podría aprovechar y valorar la experiencia en el tema académico que hayan podido adquirir los docentes que son adultos mayores. Una manera, por ejemplo, sería haciendo perfiles de producción académica de los profesores, donde se haga una muestra de la producción y contribución académica que haya hecho el docente adulto mayor. Eso ayudaría a valorar el trabajo del docente adulto mayor.

Incluso, los docentes adultos mayores podrían ser mentores para los investigadores jóvenes.

De otro lado, se pueden crear planes de retiro dentro del proceso de jubilación, para el docente adulto mayor, aunque la gran mayoría va a querer seguir trabajando.

A estos docentes, se les podría ofrecer alternativas como:

- Investigador voluntario.
- Investigador consultor. Para algún proyecto o alguna charla.
- Tener acceso a bibliotecas virtuales.

Por ejemplo, mi papá se ha jubilado hace poco en una universidad privada. Él es especialista en demografía, y ahora le han informado que no hay quien lo reemplace en la Universidad en el dictado de ese curso. Y por ello desean seguir contando con él, pero no saben cómo contratarlo nuevamente.

Otro tema es el referido a las mujeres que son adultas mayores. La menopausia aparece en ellas y, algunas, no tienen cómo hablarlo. Esta situación, muchas veces, genera ausencia laboral e incomodidades. Por ello, debería existir un espacio donde pueda hablarse de este tema y tener las facilidades del caso si surgiera una complicación a nivel laboral. Lamentablemente, cuando uno envejece, también pueden aparecer enfermedades que generan discapacidad. Puede haber problemas de audición o de visión.

Sobre los estudiantes adultos mayores de UNEX, creo que la mayoría no ha tenido antes una experiencia universitaria. Ello explica, en parte, que algunos alumnos se emocionen cuando ingresan al campus de la PUCP. Sin embargo, siento que los alumnos de UNEX son un grupo de estudiantes a los que no consideramos parte activa de la comunidad universitaria. Por ello, deberíamos

tener más detalles con ellos. Por ejemplo, obsequiarles un pin de la Universidad, invitarlos a la inauguración del año académico, entre otros.

En ese sentido, los alumnos de UNEX quizá sean un grupo muy segregado, cuyos integrantes solo se relacionan entre ellos. Por ello, sería bueno que se los acercara a otros alumnos de pre grado y se incentivara su interrelación. Pienso en que quizá, pueda dárseles la posibilidad de llevar cursos libres en las maestrías o en pregrado. Por ejemplo, en el CISEPA, o en Posgrado existen cursos libres y a los alumnos de UNEX se les puede brindar la oportunidad de matricularse allí.

Otro tema sería ¿cómo hacer para que la UNEX cobre más notoriedad dentro de la PUCP? Por ejemplo, yo tengo amigos que no saben que existe la UNEX.

Ahora bien, con relación al personal administrativo. Creo que el tema pasa por tratar el caso de los trabajadores que obligatoriamente deben jubilarse, pero quieren mantenerse unidos a la PUCP. Yo justo conversaba con una psicóloga de San Marcos. Y ella me comentaba que, en San Marcos, por ejemplo, existe una Asociación de Cesantes y Jubilados Administrativos de la UNMSM. Esta asociación los agrupa organizadamente y les permite seguir en contacto con la Universidad.

En ese escenario, sugiero que se recoja información sobre las necesidades e inquietudes del personal administrativo que está por jubilarse. Pero todo ello debería hacerse con la asesoría especializada y grupal, a fin de obtener testimonios y gestionarlos adecuadamente, con recomendaciones finales.

Otro aspecto que considero importante, es que las prácticas que hayan funcionado en otros países con la población adulta mayor, no deben aplicarse a rajatabla en el Perú, pues cada país tiene su idiosincrasia y su cultura y una práctica está siempre rodeada de una cultura. No es tan sencillo como trasladarla de un país a otro.

En resumen, uno de los temas centrales sería la UNEX y la necesidad de hacerla más visible dentro de la comunidad universitaria. Otro aspecto, sería la relación intergeneracional de los alumnos de la UNEX con otros estudiantes de la PUCP.

Tengamos en cuenta que con el pasar de los años, se van generando cambios en nuestra manera de afrontar el trabajo. Incluso, muchas personas, luego del retiro jubilatorio, van a querer seguir trabajando. Entonces, crear un canal de asesoría e información, claro y directo, sobre la jubilación sería una herramienta muy útil para el personal docente y el personal administrativo que está por jubilarse.

Por último, creo que la Universidad podría liderar la creación de un sello que la identifique como una “institución amigable con el adulto mayor”.

CAPÍTULO IV: PROBLEMÁTICA GENERAL

1. La PUCP no cuenta con una política institucional dirigida de manera específica hacia la población adulta mayor.

Las políticas y la normatividad interna de la PUCP no mencionan específicamente como grupo a la población estudiantil, docente y administrativa adulta mayor.

La presencia de adultos mayores como estudiantes en los ciclos académicos regulares de la universidad es muy pequeña en cifras absolutas y relativas; y hay una mayor presencia de adultos mayores como estudiantes en las actividades de los distintos programas de educación continua tales como el Instituto de Docencia Universitaria (IDU), CALIDAD, INNOVA, GOBIERNO y la Universidad de la Experiencia (UNEX).

La presencia de adultos mayores como docentes es significativa pero no mayoritaria, siendo el porcentaje de docentes de 60 años o más el 20% del total de docentes.

Según la dedicación académica, respecto del total de docentes y tomando como ejemplo el semestre académico 2024-1, los profesores adultos mayores son el 32.6% de los profesores a tiempo completo (TC), son el 45.8% de los profesores a tiempo parcial convencional (TPC) y son el 15.6% de los profesores a tiempo parcial por asignaturas (TPA).

La presencia de adultos mayores como personal administrativo es relativamente menor, siendo el porcentaje de personal administrativo de 60 años o más el 9% del total de trabajadores y trabajadoras administrativas.

2. La implementación de un programa de preparación para la jubilación aún no se concreta.

Hasta hoy no se ha implementado un programa de preparación para la jubilación, no obstante, se constata la necesidad de su concreción para las y los adultos mayores docentes y personal administrativo.

Un programa de preparación para la jubilación permitiría brindar una información muy relevante sobre todas las temáticas relacionadas con la jubilación y sobre cómo enfrentar esta nueva etapa en el proceso vital de las y los adultos mayores.

Este programa debería realizarse con una debida anticipación respecto de la fecha de jubilación del docente y del administrativo adulto mayor y en un periodo razonable que permita el abordaje de todas las temáticas involucradas, tales como un acompañamiento psicológico que apoye emocionalmente al docente o trabajador administrativo pronto a jubilarse; el conocimiento de todos los trámites requeridos para la jubilación en la AFP o en la ONP; la información sobre cómo tomar las mejores decisiones financieras respecto, por ejemplo, de los recursos del fondo personal del sistema privado de pensiones; el conocimiento sobre las

posibilidades de continuar con el seguro de salud privado de la EPS y, de no ser posible, sobre las opciones alternativas de contratar otra modalidad de seguro privado; la información sobre las alternativas laborales, de emprendimiento y de inversión para complementar la pensión de jubilación; entre otros temas.

La universidad ya cuenta con un “Programa de Preparación para la Jubilación (PPJ)” que se ofrece desde el año 2012 a entidades públicas y privadas, que cuenta con 40 horas académicas, y cuya implementación en la PUCP debería evaluarse.

La implementación de un programa de preparación para la jubilación requiere de un presupuesto, de una decisión de los órganos de gobierno de la universidad y de su priorización en la agenda institucional.

3. Las y los adultos mayores docentes y personal administrativo jubilados no pueden o tienen significativas limitaciones para continuar con el seguro médico privado brindado por la PUCP que les da acceso a una empresa prestadora de salud (EPS).

La evaluación general plantea que el mantenimiento del seguro privado, a través de la EPS, es muy costoso para las y los adultos mayores jubilados, especialmente para el personal administrativo, aunque también lo es para las y los docentes jubilados.

La universidad debe facilitar toda la información posible sobre las distintas alternativas de acceso a un seguro privado que complemente a ESSALUD, por ejemplo, el acceso directo a seguros médicos de específicas clínicas privadas.

4. Las y los adultos mayores docentes jubilados tienen pocos mecanismos de vinculación con la PUCP luego de la jubilación y para el personal administrativo adulto mayor no se prevé ningún vínculo con la universidad después de la jubilación.

La vinculación de las y los docentes y de las y los trabajadores administrativos luego de la jubilación no está regulada de manera sistemática ni integral.

Para las y los docentes jubilados sí se prevé un supuesto de continuidad: su contratación y provisión como docente extraordinario, en las categorías de contratado y ordinario con dedicación de Tiempo Completo (TC), Tiempo Parcial Convencional (TPC) o Tiempo Parcial por Asignaturas (TPA).

En el caso de las y los docentes jubilados, se requeriría ampliar las modalidades a través de las cuales estos docentes se puedan vincular con la comunidad académica PUCP.

La universidad podría evaluar otros mecanismos de vinculación con las y los docentes jubilados, por ejemplo, que sean tutores o mentores de profesores e investigadores más jóvenes, incorporarlos como codocentes, permitirles el acceso a las bibliotecas PUCP, mantenerles los canales de comunicación

institucional y de difusión de las actividades de la universidad, realizar ceremonias de agradecimiento al concluir su carrera docente, hacer perfiles de su producción académica y realizar exposiciones de sus contribuciones académicas, considerarlos investigadores voluntarios y consultores, entre otras iniciativas.

En el caso del personal administrativo, con la jubilación se produce una desvinculación definitiva de este personal con la universidad.

Para el caso de las y los trabajadores administrativos, también se requeriría evaluar la implementación de mecanismos que permitan una vinculación con la universidad del personal administrativo jubilado.

Entre las medidas que podrían evaluarse para el personal administrativo jubilado estarían permitir su ingreso al campus para conferencias, campañas u otras actividades culturales o institucionales; contar con una base de datos activa del personal administrativo jubilado para su identificación; mantener los canales de comunicación institucional y de difusión de las actividades de la universidad; entre otras iniciativas.

5. Las y los adultos mayores no recibirían un tratamiento integral ligado a sus necesidades mientras laboran como adultos mayores en la PUCP, desde los 60 años hasta los 70 años para el caso del personal administrativo y desde los 60 años hasta los 75 años para el caso de las y los docentes.

Las y los adultos mayores que laboran en la PUCP no son atendidos como grupo vulnerable de manera integral, no obstante, se realizan acciones que los favorecen en el marco de la prestación de los servicios brindados a toda la comunidad PUCP.

Se requeriría evaluar la implementación de distintas acciones que atiendan las especificidades de la población adulta mayor como grupo vulnerable de la comunidad PUCP.

Estas acciones podrían ser: la realización de campañas de bienestar, de prevención de la salud, de promoción de la salud, campañas educativas y ferias en materia de salud para las y los adultos mayores; alternativas de alimentación para las y los adultos mayores; exámenes de salud para adultas y adultos mayores; la ejecución de talleres de tai chi y yoga; la flexibilización de la actividad laboral para favorecer el autocuidado de las y los adultos mayores, así como sus tareas de cuidado con otras personas adultas mayores cercanas; campañas de erradicación de los estereotipos sobre el adulto mayor, así como contra la discriminación por edad o edadismo; la generación en la universidad de un entorno más amigable para las y los adultos mayores; entre otras.

6. La Universidad de la Experiencia (UNEX) tendría una limitada visibilidad, sus actividades tendrían poca difusión, sería una unidad relativamente aislada y su potencial no se habría desarrollado plenamente.

La evaluación general considera que la Universidad de la Experiencia (UNEX) no tendría una visibilidad relevante y que sus actividades no contarían con una difusión suficiente.

A su vez, se evidenciaría un relativo aislamiento de la UNEX respecto de otras unidades académicas de la comunidad PUCP y que sus posibilidades de desarrollo estarían limitadas.

Para atender esta problemática, se requiere ampliar la difusión de las actividades de la UNEX para hacerla más visible en la misma PUCP y fuera de la comunidad universitaria.

Para lograr este objetivo de mayor visibilidad, se debe ampliar la oferta de cursos virtuales, vincularse más con todas aquellas entidades relacionadas con las y los adultos mayores y promover más la oferta de la UNEX en todo el país.

Con relación al relativo aislamiento de la UNEX y a la necesidad de su fortalecimiento, se requiere promover un vínculo entre distintas generaciones, haciendo que las y los adultos mayores de la UNEX también accedan a cursos del pregrado y posgrado y compartan con estudiantes más jóvenes con quienes puedan compartir sus experiencias.

También se requiere mejorar las condiciones materiales de las actividades de la UNEX, por ejemplo, con la implementación de aulas especiales y más accesibles para las y los estudiantes adultos mayores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES GENERALES

- 1) La presencia de adultos mayores como estudiantes en los ciclos académicos regulares de la universidad es muy pequeña en cifras absolutas y relativas.
- 2) Hay una mayor presencia de adultos mayores como estudiantes en las actividades de los distintos programas de educación continua tales como el Instituto de Docencia Universitaria (IDU), CALIDAD, INNOVA, GOBIERNO y la Universidad de la Experiencia (UNEX).
- 3) En total, en el año 2022, fueron 2709 estudiantes adultos mayores: 1117 mujeres y 1538 hombres. En total, en el año 2023, fueron 2664 estudiantes adultos mayores: 1295 mujeres y 1369 hombres. Hasta junio del 2024, fueron 1337 estudiantes adultos mayores: 773 mujeres y 564 hombres.
- 4) La presencia de adultos mayores como docentes es significativa pero no mayoritaria. El porcentaje de docentes de 60 años o más equivale al 20.1% del total de docentes.
- 5) El número total de docentes adultos mayores – en el semestre académico 2024-1 – fue de 599: 190 docentes mujeres y 409 docentes hombres.
- 6) Según la dedicación académica y considerando a los profesores extraordinarios (jubilados y visitantes) los docentes adultos mayores fueron - en el semestre académico 2024-1- 243 profesores a tiempo completo (TC), once (11) profesores a tiempo parcial convencional (TPC) y 345 profesores a tiempo parcial por asignaturas.
- 7) Respecto del total de docentes, en el semestre académico 2024-1, los profesores adultos mayores son el 32.6% de los profesores a tiempo completo (TC), son el 45.8% de los profesores a tiempo parcial convencional (TPC) y son el 15.6% de los profesores a tiempo parcial por asignaturas (TPA).
- 8) En cifras absolutas, el Departamento Académico con más docentes adultos mayores es el Departamento Académico de Ingeniería con 98 docentes; y el Departamento Académico con menos docentes adultos mayores es el Departamento Académico de Teología con ocho (8) docentes.
- 9) En cifras relativas, según sexo y género, las docentes adultas mayores son el 32% y los docentes adultos mayores son el 68%.
- 10) En cifras relativas, según dedicación académica, los docentes adultos mayores a tiempo completo (TC) son el 40%, los profesores adultos

mayores a tiempo parcial convencional son el dos (2) por ciento y los docentes adultos mayores a tiempo parcial por asignaturas son el 58%.

- 11) Entre todos los Departamentos Académicos, en el semestre académico 2024-1, el de Teología tenía el mayor porcentaje de docentes adultos mayores respecto del conjunto del Departamento Académico, con el 36.8%; y el Departamento Académico de Arte y Diseño tenía el menor porcentaje de docentes adultos mayores respecto del total de profesores del Departamento Académico, con el 11.1%.
- 12) La presencia de adultos mayores como personal administrativo es relativamente menor. El porcentaje de personal administrativo de 60 años o más equivale al 9.3% del total de trabajadores y trabajadoras administrativas.
- 13) El número total de personal administrativo adulto mayor – en el mes de febrero del año 2025 – fue de 267 personas: 126 trabajadoras mujeres y 141 trabajadores hombres.
- 14) En cifras relativas, según sexo y género, el 53% del personal administrativo es hombre y el 47% es mujer.
- 15) En materia previsional, el personal administrativo adulto mayor está mayoritariamente en el sistema privado de pensiones: 244 trabajadores y trabajadoras están afiliadas a las AFP y 23 están en la ONP.
- 16) En cifras relativas, el personal administrativo adulto mayor afiliado a las AFP representa el 91% del total y el personal administrativo adulto mayor afiliado a la ONP solo el 9%.
- 17) En materia de atención de salud, las y los miembros del personal administrativo adulto mayor afiliados a una entidad prestadora de salud (EPS) son 159 y el personal administrativo adulto mayor que no cuenta con una EPS es de 108 personas.
- 18) En términos relativos, el 60% del personal administrativo adulto mayor está afiliado a una EPS y el 40% no lo está.
- 19) Con relación al personal administrativo jubilado, el año 2024 se jubilaron 24 personas: diecisiete (17) hombres y siete (7) mujeres; y el presente año (hasta febrero) se han jubilado dieciséis (16) personas: nueve (9) mujeres y siete (7) hombres.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

NORMATIVAS

- 1) Elaborar y aprobar una política institucional para las y los adultos mayores de la comunidad PUCP.

ORGANIZATIVAS

- 2) Crear una unidad o instancia que articule de manera integral todas las acciones institucionales que involucren a las y a los adultos mayores de la comunidad PUCP.
- 3) Crear un canal de comunicación permanente y específico de asesoría e información en materia de jubilación.

EJECUTIVAS

- 4) Implementar un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a las y los adultos mayores de la comunidad PUCP con suficiente anticipación y en un periodo razonable que garantice el aprendizaje y la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- 5) Prever en el Programa de Preparación para la Jubilación, entre otros, los siguientes contenidos: un acompañamiento psicológico que apoye emocionalmente al docente o trabajador administrativo pronto a jubilarse; el conocimiento de todos los trámites requeridos para la jubilación en la AFP o en la ONP; la información sobre cómo tomar las mejores decisiones financieras respecto de los recursos del fondo del sistema privado de pensiones; el conocimiento sobre las posibilidades de continuar con el seguro de salud privado de la EPS y, de no ser posible, sobre las opciones alternativas de contratar otra modalidad de seguro privado; y la información sobre las alternativas laborales, de emprendimiento y de inversión para complementar la pensión de jubilación.
- 6) Evaluar la implementación de las siguientes acciones para las y los docentes jubilados:
 - a. Crear tutorías y mentorías a cargo de docentes jubilados para acompañar a profesores e investigadores más jóvenes.
 - b. Incorporar a las y los docentes jubilados en modalidades de codocencia.
 - c. Permitir que las y los docentes jubilados tengan acceso, de manera presencial o virtual, a las bibliotecas de la PUCP.
 - d. Mantener los canales de comunicación institucional de las y los docentes jubilados, entre ellos el correo electrónico, y de difusión de las actividades de la universidad.

- e. Realizar ceremonias de agradecimiento personalizado al concluir la carrera docente de las y los profesores.
 - f. Elaborar perfiles de la producción académica de las y los docentes jubilados, y difundirlos.
 - g. Realizar exposiciones de las contribuciones académicas de las y los docentes jubilados.
 - h. Considerar a las y los docentes jubilados como investigadores voluntarios y como consultores.
- 7) Evaluar la implementación de las siguientes acciones para las y los trabajadores administrativos jubilados:
- a. Permitir el ingreso del personal administrativo jubilado al campus para conferencias, campañas u otras actividades culturales o institucionales.
 - b. Contar con una base de datos activa del personal administrativo jubilado para su identificación.
 - c. Mantener los canales de comunicación institucional, entre ellos el correo electrónico, y de difusión de las actividades de la universidad.
 - d. Realizar ceremonias de agradecimiento personalizado al concluir la relación laboral del personal administrativo jubilado.
- 8) Evaluar la implementación de las siguientes acciones integrales a favor de las y los adultos mayores que laboran en la comunidad PUCP:
- a. Realizar campañas de bienestar, de prevención de la salud, de promoción de la salud, campañas educativas y ferias en materia de salud para las y los adultos mayores.
 - b. Incorporar en la oferta de los menús alternativas de alimentación para las y los adultos mayores.
 - c. Promover la realización de exámenes de salud para adultas y adultos mayores.
 - d. Implementar talleres de tai chi y yoga para las y los adultos mayores.
 - e. Flexibilizar la actividad laboral para favorecer el autocuidado de las y los adultos mayores, así como sus tareas de cuidado con otras personas adultas mayores cercanas.
 - f. Realizar campañas de erradicación de los estereotipos sobre el adulto mayor, así como contra la discriminación por edad o edadismo.
 - g. Promover en la universidad un entorno más amigable para las y los adultos mayores.

- 9) Ampliar el ámbito de acción de la UNEX mediante la oferta de cursos virtuales, la generación de más vínculos con las entidades públicas y privadas relacionadas con las y los adultos mayores, así como ofertar las actividades de la UNEX a nivel nacional.
- 10) Fortalecer las actividades de la UNEX facilitando que las y los adultos mayores estudiantes de la UNEX también accedan a cursos del pregrado y posgrado, e implementando aulas especiales y más accesibles para las y los estudiantes adultos mayores.

COMUNICACIONALES

- 11) Realizar una mayor difusión de las actividades de la UNEX para hacerla más visible en la PUCP y fuera de la comunidad universitaria.
- 12) Elaborar una encuesta sobre la realidad de las y los adultos mayores de la comunidad PUCP y difundir sus resultados.
- 13) Realizar campañas de sensibilización a favor de las y los adultos mayores como grupo vulnerable
- 14) Implementar campañas contra la discriminación por la edad o edadismo.