

Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en las Universidades:

Un Tema Pendiente de la Responsabilidad Social Universitaria



DR. JOSE LUIS ABREU

Profesor-Investigador & Adulto Mayor

spentamexico@gmail.com

Descripción del Libro

La discriminación laboral por edad es un problema creciente y poco abordado en el ámbito universitario, afectando a docentes adultos mayores que han dedicado su vida a la educación. ¿Sabías que esta discriminación no solo impacta negativamente en la vida de los docentes, sino también en la calidad educativa que reciben los estudiantes? El libro "Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor en las Universidades" revela las dimensiones de esta problemática y su urgencia en la agenda de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Este libro ofrece un análisis exhaustivo y multidisciplinario sobre la discriminación laboral por edad, abordando desde las bases teóricas y el contexto histórico hasta las estrategias prácticas para combatir esta injusticia. A través de capítulos detallados, se explora cómo factores socioeconómicos y culturales perpetúan la discriminación, y se evalúa su impacto en la calidad educativa.

Imagina una universidad donde todos los docentes, independientemente de su edad, son valorados y respetados por su experiencia y conocimiento. Este libro no solo te informa sobre la problemática, sino que también te inspira a actuar. Se presentan estudios de caso de universidades mexicanas y se proponen estrategias concretas de RSU que pueden implementarse para promover la inclusión y la equidad laboral. Descubre cómo las mejores prácticas pueden transformar las políticas institucionales y mejorar la vida de los docentes adultos mayores.

Únete a la lucha por la igualdad laboral y la justicia social en el ámbito universitario. "Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor en las Universidades" es una lectura imprescindible para académicos, administradores, legisladores y activistas. Conviértete en un agente de cambio y ayuda a construir un futuro más justo e inclusivo para todos los docentes.

Detalles del libro

Autor: José Luis Abreu

Título del libro: Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en las Universidades: Un Tema Pendiente de la Responsabilidad Social Universitaria

Primera Edición 2024

Derechos de Autor©2024-Dr. José Luis Abreu

Reservados todos los derechos

ISBN: 9798326117021

ISSN: 1870-557X

Impreso en los Estados Unidos de América



Dedicatoria

A todos los docentes adultos mayores que, con sabiduría y dedicación, han forjado generaciones de estudiantes, enfrentando con dignidad y valentía los desafíos de la discriminación laboral.

A mi familia, cuyo apoyo incondicional y amor me han inspirado a seguir adelante en esta lucha por la igualdad y la justicia.

Y a todos aquellos que creen en una sociedad más justa e inclusiva, donde la edad no sea un obstáculo, sino una fortaleza que enriquece nuestras instituciones y nuestra comunidad.

Con gratitud y esperanza,

Dr. José Luis Abreu Quintero

INDICE

Página

Prólogo	9
Introducción	11
CAPITULO 1: Bases Teóricas y Conceptuales	13
CAPITULO 2: Contexto Histórico y Legal Antecedentes de la discriminación laboral del docente adulto mayor Marco legal y normativo en materia de discriminación laboral	25
CAPITULO 3: Perfil del Docente Adulto Mayor Características y competencias del docente adulto mayor Contribuciones y experiencia en el ámbito educativo	31
CAPITULO 4: Dimensiones de la Discriminación Laboral por Edad Factores socioeconómicos y culturales que influyen en la discriminación laboral por edad Formas de discriminación en el ámbito laboral educativo	39

CAPÍTULO 5: El Problema de la Discriminación Laboral por Edad	47
CAPÍTULO 6: Impacto Social y Educativo de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor Consecuencias de la discriminación laboral por edad en el desarrollo profesional y personal del docente adulto mayor Implicaciones de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes	55
CAPÍTULO 7: Estadísticas sobre la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en México	61
CAPÍTULO 8: Leyes e Instituciones Relacionadas con la Discriminación por Edad de los Docentes Adultos Mayores: Un Enfoque Internacional y Mexicano	73
CAPÍTULO 9: Responsabilidad Social Universitaria Conceptos de Responsabilidad Social Universitaria Rol de las Instituciones Universitarias en la Promoción de la Igualdad Laboral en el Docente Adulto Mayor	81

<p>CAPITULO 10: Modelos de RSU Dentro del Marco de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor</p> <p>Análisis de Casos de Modelos de RSU de las Principales Universidades de Mexico Dentro del Marco de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor</p> <p>CASO: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)</p> <p>CASO: Tecnológico de Monterrey (ITESM)</p> <p>CASO: Instituto Politécnico Nacional (IPN)</p> <p>CASO: Universidad de Guadalajara (UDG)</p> <p>CASO: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)</p> <p>CASO: Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)</p> <p>Revisión de Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México Dentro del Marco de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor</p>	87
<p>CAPITULO 11: Propuestas</p> <p>Estrategias de Responsabilidad Social Universitaria para Abordar la discriminación laboral por edad del Docente Adulto Mayor</p> <p>La Necesidad de Incluir el tema de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en los Ejes o Principios Clave de los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)</p>	141
<p>CAPÍTULO 12: El Rol de los Sindicatos Ante la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor</p>	147

CAPÍTULO 13: El Rol de Recursos Humanos Ante la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor	153
CAPÍTULO 14: Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en las Universidades y La Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA)	159
Conclusiones	169
Epílogo	171
Referencias	173
El Autor	181

PRÓLOGO

"La discriminación por edad es tan inaceptable como cualquier otra forma de intolerancia, y es igualmente ilegal." - Ronald Reagan

Soy el Dr. José Luis Abreu Quintero, docente e investigador universitario, Docente Adulto Mayor e inmigrante venezolano residenciado en México desde hace más de 20 años. Debo expresar que he sido víctima de discriminación laboral por edad; me han negado promociones basadas en mi desempeño por razones de ser un docente adulto mayor. Esta vivencia negativa me ha motivado a escribir este libro para crear conciencia sobre un tema que, aunque muchas veces silenciado, afecta profundamente a nuestra sociedad.

La discriminación laboral por edad es una práctica ilegal, inmoral y llena de prejuicios que debe ser erradicada de todas las instituciones, tanto públicas como privadas, especialmente de las universidades. Las universidades representan el reservorio de valores éticos donde se forman los profesionales que serán las bases intelectuales de nuestra sociedad. Si estas instituciones, que deberían ser ejemplo de justicia e igualdad, permiten y perpetúan la discriminación por edad, socavan los principios de equidad y respeto sobre los que deben basarse.

Este libro, "Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor en las Universidades: Un Tema Pendiente de la Responsabilidad Social Universitaria", pretende no solo visibilizar y denunciar esta problemática, sino también proponer soluciones y estrategias para su

erradicación. En él, se abordan desde las bases teóricas y conceptuales hasta el contexto histórico y legal, el perfil del docente adulto mayor, las dimensiones de la discriminación laboral por edad, y su impacto social y educativo. También se presentan estadísticas relevantes y se analizan leyes e instituciones relacionadas con esta forma de discriminación en México y a nivel internacional.

A través de este libro, invito a las universidades a asumir su responsabilidad social y a implementar modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) que promuevan la igualdad laboral y valoren la experiencia y sabiduría de los docentes mayores. Las propuestas aquí contenidas buscan sensibilizar y guiar a las instituciones para que reconozcan y respeten los derechos laborales de todos sus miembros, independientemente de su edad.

Es fundamental que promovamos un cambio cultural y estructural en nuestras universidades y en la sociedad en general. Solo así podremos construir un entorno educativo más justo, inclusivo y equitativo, donde se valore a cada docente por sus capacidades y contribuciones, y no se les discrimine por su edad. Este libro es un llamado a la acción y a la reflexión sobre nuestra responsabilidad colectiva para erradicar la discriminación laboral por edad y construir un futuro más inclusivo y respetuoso para todos.

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral del docente adulto mayor en el ámbito universitario es un tema que, a pesar de su relevancia, ha recibido una atención limitada en la literatura académica y en las políticas institucionales. Esta problemática, que afecta la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del valor del personal docente en etapas avanzadas de su carrera, plantea desafíos importantes para las universidades en México y en todo el mundo.

El presente libro aborda esta cuestión desde una perspectiva multidisciplinaria, combinando enfoques teóricos, análisis históricos, marcos legales, perfiles profesionales y estudios de casos prácticos. A través de esta amplia gama de enfoques, buscamos arrojar luz sobre las dimensiones, causas y consecuencias de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en las universidades, así como explorar las posibles estrategias y soluciones desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

En este contexto, la RSU emerge como un marco conceptual y práctico fundamental para abordar la discriminación laboral por edad en las universidades. La RSU no solo implica el cumplimiento de obligaciones legales y éticas, sino también la promoción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa, que reconozca y valore la diversidad de experiencias, conocimientos y habilidades de todo el personal docente.

A lo largo de los capítulos de este libro, exploraremos las bases teóricas y conceptuales de la discriminación laboral por edad, analizaremos su contexto histórico y legal, examinaremos el perfil del docente adulto mayor y las dimensiones de la discriminación laboral por edad, así como sus impactos sociales y educativos. Además, revisaremos el papel de la RSU en la promoción de la igualdad laboral y analizaremos modelos de RSU en las principales universidades de México en relación con este tema.

Esperamos que este libro contribuya al debate académico y práctico sobre la discriminación laboral del docente adulto mayor en las universidades, y que proporcione perspectivas valiosas para los tomadores de decisiones, líderes institucionales, académicos y activistas interesados en promover una cultura de respeto, inclusión y equidad laboral en las instituciones de educación superior.

CAPITULO 1

BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

Discriminación en Latinoamérica

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) es un órgano principal de la Organización de Estados Americanos OEA, una entidad autónoma que observa y defiende el cumplimiento regional de los derechos humanos en la región. Fue creada en 1959, y su estatuto inicial fue aprobado en 1960. Los países que la conforman son: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay (CIDH, 2024).

La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, en su artículo 1, define que la “Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.” (CIDH, 2024).

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, **edad**, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier

otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra (CIDH, 2024).

Discriminación en México

El concepto de discriminación en México es establecido claramente en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar La Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, con última reforma publicada DOF 08-12-2023:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, **la edad**, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la

homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Discriminación por Edad (Edadismo)

El edadismo es un fenómeno social polifacético que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como los estereotipos, los prejuicios y la discriminación contra otras personas o autoinfligido por razones de edad (de la Fuente-Núñez, 2018).

En fechas recientes, la Real Academia Española (RAE), institución cultural dedicada a la regularización lingüística entre el mundo hispanohablante, reconoció el término ‘edadismo’, entendido éste como: Discriminación por razón de edad, especialmente de las personas mayores o ancianas. (Universidad Iberoamericana, 2024; RAE, 2024).

Edadismo Interpersonal

El edadismo interpersonal es el que se produce durante las interacciones entre dos o más personas. En el edadismo interpersonal, se distingue al causante del edadismo de la persona que lo sufre (Williams et al, 2009; Balsis & Carpenter, 2006).

Como ejemplos del edadismo interpersonal cabe citar los siguientes:

-La falta de respeto o el tratamiento condescendiente de las personas mayores o las personas jóvenes, no tener en cuenta sus puntos de vista en la toma de decisiones o evitar el contacto y las interacciones con ellas;

-El uso de un tono excesivamente condescendiente y de un vocabulario y una estructura sintáctica sencillos al interactuar con las personas mayores (a lo que se denomina infantilismo en el lenguaje [elderspeak]). Este tipo de lenguaje, al dar por supuesto que las personas mayores tienen menor capacidad, las infantiliza y aumenta la probabilidad de que otras personas las consideren poco competentes o capaces y las traten con falta de respeto y de forma poco educada

-Insultar a las personas mayores diciendo que su aportación carece de valor debido a su edad, o a las personas jóvenes diciendo que son desconsideradas, egoístas o delincuentes debido a su edad.

Edadismo Autoinfligido (o Autoinfligido)

El edadismo autoinfligido (o autoinfligido) es el que una persona se aplica a sí misma. Las personas interiorizan las inclinaciones o sesgos basados en la edad que se dan en la cultura circundante después de estar expuestas reiteradamente a esas influencias, y luego los aplican a sí mismas (Levy, 2003).

Edadismo Institucional

El edadismo institucional se refiere a las leyes, regulaciones, normas sociales, políticas y prácticas de instituciones que limitan injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas en función de su edad (Iversen, Larsen & Solem, 2009; Dovidio et al, 2010; Lloyd-Sherlock, 2016). También hace referencia a las ideologías que las instituciones fomentan para justificar su edadismo. Aunque el edadismo institucional puede ser consecuencia de esfuerzos conscientes y manifiestos realizados por las personas en una institución, no requiere necesariamente el apoyo voluntario de las personas de la institución ni que estas sean conscientes de la existencia de un sesgo adverso contra las personas jóvenes o las personas mayores. Es frecuente que las personas no perciban este edadismo institucional debido a que las regulaciones, normas y prácticas de la institución llevan mucho tiempo vigentes, se han ritualizado y son consideradas normales. Por otro lado, las ideologías institucionales (a menudo tácitas) ofrecen justificaciones respecto a “la manera en la que se hacen las cosas” (Iversen, Larsen & Solem, 2009; Dovidio et al, 2010). Por lo tanto, aunque no siempre es intencionado, el edadismo institucional puede legitimar que se impida a ciertas personas tener poder e influencia, fortaleciendo con ello una estructura de poder asimétrica que se basa en la edad y en supuestos asociados a ella (Heikkinen & Krekula, 2008). Dado que el edadismo institucional (como ocurre con el racismo o el sexismo institucionales) no es siempre el resultado de un sesgo manifiesto por parte de las personas, a menudo debe inferirse de los resultados diferentes que se dan en los

distintos grupos etarios. Como ejemplos de edadismo institucional cabe mencionar las prácticas de contratación discriminatorias.

Edadismo Explícito e Implícito

Las personas no siempre son conscientes de cuándo están siendo edadistas. El edadismo puede ser explícito o implícito, en función de que la persona se dé cuenta o sea consciente de ser edadista. En el edadismo explícito, los pensamientos, sentimientos y acciones edadistas de una persona hacia las demás o hacia sí misma son conscientes e intencionados (es decir, están bajo su control y las personas son conocedoras de ello) (Levy & Banaji, 2004).

En el edadismo implícito, los pensamientos, sentimientos y acciones edadistas de una persona hacia las demás o hacia sí misma se dan sin que haya conciencia de ello y son en gran parte no intencionados y están fuera del control de la propia persona. En el edadismo implícito, las personas no detectan los pensamientos, sentimientos y acciones que son provocados por estereotipos asociados a la edad y pueden racionalizar estos comportamientos atribuyéndolos a otros factores (Levy & Banaji, 2004).

Cuando en una cultura se interiorizan las actitudes edadistas y el edadismo presente en sus principales instituciones ha pasado a ser tan habitual y normalizado que deja de ser identificado por sus miembros, el edadismo ha pasado a formar parte del marco de referencia subconsciente de la sociedad, y puede expresarse en forma de un edadismo implícito (Levy, 2001).

Causas del Edadismo

Dado que hay influencias mutuas entre nuestros pensamientos, sentimientos y acciones, la relación entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación es multidireccional (véase la figura 1). Los estereotipos pueden influir en los prejuicios y la discriminación; la discriminación puede influir en los estereotipos y los prejuicios; y los prejuicios pueden influir en la discriminación y los estereotipos. Por ejemplo, en inglés se ha observado que el uso de términos como *elderly* (ancianos) para referirse a las personas mayores suscita estereotipos negativos de fragilidad y dependencia respecto a las personas mayores (estereotipos) (Frameworks Institute, 2020).

En un estudio se observó que las personas jóvenes con actitudes negativas hacia las personas mayores mostraban menor compasión hacia ellas y deseaban mantener la distancia respecto a ellas en vez de mostrarles empatía (prejuicio) (Bergman & Bodner 2025). Otro estudio puso de manifiesto que los empleadores que tenían estereotipos negativos respecto a los empleados mayores se mostraban también más punitivos respecto a ellos (discriminación) (Rupp, Vodanovich & Crede 2006).

Estas relaciones entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación no son automáticas. La mera activación de un estereotipo no implica que las personas tengan inevitablemente sentimientos negativos ni que actúen de una forma discriminatoria

(69). Estas relaciones se ven influidas por los contextos en los que se producen, incluidas las leyes y la cultura (Dovidio et al, 1996).

El edadismo comienza en la primera infancia. A partir de los 4 años, los niños se dan cuenta de los estereotipos existentes en su cultura respecto a la edad a través de las señales que captan de las personas que tienen a su alrededor (71, 72). Empiezan a interiorizar y usar estos estereotipos para hacer inferencias y orientar sus sentimientos y comportamientos respecto a las personas de diferentes edades (Krings, Sczesny & Kluge, 2011; Cuddy, Fiske & Glick, 2007).

Figura. 1. Los estereotipos, los prejuicios y la discriminación interactúan entre ellos y tienen influencias mutuas en relaciones multidireccionales (ONU y OPS, 2021).



Discriminación Laboral por Edad

En esta investigación es necesario ofrecer una visión general de lo que es la discriminación laboral por edad para ayudar a entender cómo puede surgir la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Los siguientes tipos de discriminación por edad en el lugar de trabajo han sido identificados en forma general: discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y victimización (Silkin, 2023).

Discriminación Laboral Directa por Edad

Esto ocurre cuando se toma una decisión en el lugar de trabajo debido a: la edad de una persona, la edad percibida de una persona, la edad de alguien con quien una persona está asociada (como un amigo o miembro de la familia). La discriminación directa no siempre es, ni necesita ser, intencional (Silkin, 2023).

Ejemplos de Discriminación Laboral Directa por Edad:

-Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes mayores de cierta edad, constituye un ejemplo de discriminación directa.

-Un empleador rechaza a un candidato para un trabajo porque tiene más de 50 años y cree que no proyectará la imagen juvenil que desea para el negocio.

-Un empleado es pasado por alto para una promoción porque tiene 61 años y el empleador cree que pronto se jubilará.

-Un empleador no extiende una invitación a un evento social a una empleada y a su esposo porque su esposo es mucho mayor que ella y no "encajaría" con los demás empleados.

Discriminación Laboral Indirecta por Edad

Esto ocurre cuando un empleador aplica una disposición, criterio o práctica que se aplica igualmente a todas las edades, pero que resulta en una desventaja para personas de cierta edad o grupo de edad en el lugar de trabajo (Silkin, 2023).

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales.

El concepto de discriminación indirecta es útil en la formulación de políticas públicas ya que permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia, a todos por igual, pueden generar resultados desiguales según cada individuo.

Al igual que la discriminación directa, la discriminación indirecta no necesita ser intencional.

Discriminación Laboral por Acoso Relacionada con la Edad

Se define como conducta no deseada relacionada con la edad que tiene el propósito o efecto de: Violación de la dignidad de una persona; o creación de un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona (Silkin, 2023).

Los empleadores son responsables del acoso por edad cometido por su personal en el curso del empleo, a menos que puedan demostrar que tomaron todas las medidas razonables para prevenirlo. Actualmente, los empleadores no son responsables del acoso perpetrado por terceros (como clientes), pero pueden ser responsables de discriminación directa o acoso si no toman las medidas apropiadas en respuesta a un incidente de acoso por parte de terceros.

Victimización por Edad

Cualquier persona que presente una queja por discriminación por edad (ya sea al empleador o ante un tribunal), o que asista en la queja de otra persona, está protegida de ser tratada desfavorablemente como resultado de ello (Silkin, 2023).

CAPITULO 2

CONTEXTO HISTÓRICO Y LEGAL

Antecedentes de la discriminación laboral del docente adulto mayor

La discriminación laboral del docente adulto mayor es un fenómeno complejo con raíces profundas en la historia y la sociedad. En este trabajo, se analizarán los antecedentes de esta problemática, desde una perspectiva histórica y social, con el objetivo de comprender mejor sus causas y consecuencias.

Antecedentes históricos

Edad Media: En la Edad Media, la mayoría de las personas fallecían a una edad temprana, por lo que la discriminación por edad no era un problema significativo. Sin embargo, existían algunas formas de discriminación indirecta, como la exclusión de las personas mayores de los puestos de liderazgo y la toma de decisiones (Subirats & Fontrodona, 2010).

Revolución Industrial: La Revolución Industrial trajo consigo un cambio radical en la estructura del mercado laboral. La incorporación de maquinaria y nuevas tecnologías de producción provocó una disminución de la demanda de mano de obra manual, lo que afectó particularmente a las personas mayores. Se les consideraba menos productivas y adaptables a los nuevos entornos laborales (OIT, 2005).

Siglo XX: En el siglo XX, la esperanza de vida aumentó considerablemente, lo que provocó un aumento en la proporción de personas adultas mayores en la población. Sin embargo, esta situación no se tradujo en una mayor participación en el mercado laboral. Las personas mayores seguían enfrentando discriminación y dificultades para encontrar empleo (OMS, 2020).

Antecedentes sociales

Edadismo: El edadismo es un tipo de discriminación basado en la edad. Se caracteriza por la creación y mantenimiento de estereotipos negativos sobre las personas mayores, lo que puede conducir a la discriminación en diversos ámbitos, incluido el laboral (Subirats & Fontrodona, 2010).

Culto a la juventud: En la sociedad actual, existe un culto a la juventud que valora la energía, la vitalidad y la innovación. Esto puede generar una percepción de las personas mayores como individuos menos productivos y menos valiosos para el mercado laboral (OMS, 2020).

Falta de políticas públicas: La falta de políticas públicas que apoyen la inclusión laboral de las personas adultas mayores también contribuye a la discriminación. En muchos países, no existen leyes o programas específicos que promuevan la contratación y retención de trabajadores de mayor edad (OIT, 2005).

La discriminación laboral del docente adulto mayor es un fenómeno complejo con raíces profundas en la historia y la sociedad. Es importante comprender estos antecedentes para poder desarrollar estrategias efectivas para combatir este problema y promover la inclusión laboral de las personas adultas mayores.

Marco legal y normativo en materia de discriminación laboral

La discriminación laboral es una problemática que afecta a diversos grupos de población, incluyendo a las mujeres, las personas con discapacidad, las personas indígenas y las personas de la diversidad sexual, entre otros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.). Este fenómeno atenta contra los derechos humanos fundamentales y genera graves consecuencias para las personas afectadas, limitando sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

En el ámbito internacional, existen diversos instrumentos jurídicos que prohíben la discriminación laboral. Entre los más importantes se encuentran:

Declaración Universal de Derechos Humanos: En su artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a gozar de protección contra el desempleo" (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (Nº 111) de la OIT: Ratificado por México en 1960, prohíbe cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la

discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o cualquier otra condición similar (OIT, 1961).

Convenio sobre la discriminación (N° 190) de la OIT: Ratificado por México en 2010, prohíbe la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el acoso sexual (OIT, 2010).

A nivel nacional, México cuenta con un marco legal y normativo robusto en materia de discriminación laboral. Las principales leyes en este ámbito son:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: En su artículo 1° establece que "todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte" (Suprema Corte de Justicia de la Nación, s.f.). Además, el artículo 123 prohíbe la discriminación en el trabajo por cualquier causa (Suprema Corte de Justicia de la Nación, s.f.).

Ley Federal del Trabajo: En su artículo 3° establece que "no se puede discriminar a ningún trabajador con motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social" (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, s.f.). Además, la Ley Federal del Trabajo establece diversas disposiciones para proteger a los trabajadores contra la discriminación, como la obligación de los empleadores de promover la igualdad de oportunidades en el trabajo y

la prohibición de realizar actos discriminatorios (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, s.f.).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Esta ley establece una serie de medidas para prevenir y eliminar la discriminación en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el ámbito laboral. La ley define la discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, jurídica o de salud, la religión, la lengua, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas" (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, s.f.).

El marco legal y normativo en materia de discriminación laboral en México es amplio y garantiza la protección de los derechos de los trabajadores contra la discriminación. Sin embargo, es importante señalar que la discriminación laboral sigue siendo un problema grave en el país (OIT, 2020). Para combatir este problema, es necesario fortalecer las políticas públicas para promover la igualdad en el trabajo, sensibilizar a la sociedad sobre los efectos negativos de la discriminación y fomentar una cultura de respeto a la diversidad.

CAPITULO 3

PERFIL DEL DOCENTE ADULTO MAYOR

Características y competencias del docente adulto mayor

El docente adulto mayor representa un valioso activo para el sistema educativo, aportando su experiencia, conocimiento y sabiduría a las nuevas generaciones (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2005). En este trabajo, se analizará el perfil del docente adulto mayor, destacando sus características y competencias, con el objetivo de comprender su papel fundamental en la educación.

Características del docente adulto mayor

Los docentes adultos mayores presentan diversas características que los distinguen y enriquecen su labor educativa:

Experiencia: El docente adulto mayor posee una amplia experiencia acumulada a lo largo de su trayectoria profesional y personal. Esta experiencia les permite comprender mejor las necesidades y motivaciones de sus estudiantes, así como aplicar estrategias de enseñanza efectivas basadas en su propio conocimiento y vivencias (Subirats & Fontrodona, 2010).

Sabiduría: Con el paso del tiempo, los docentes adultos mayores adquieren una profunda sabiduría que les permite abordar los temas de enseñanza con una perspectiva más amplia y reflexiva. Esta sabiduría les permite transmitir valores y principios importantes a sus

estudiantes, guiándolos en su desarrollo personal y profesional (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Compromiso: Los docentes adultos mayores suelen estar profundamente comprometidos con su labor educativa. Su pasión por la enseñanza y su vocación por el aprendizaje los motivan a brindar una educación de calidad a sus estudiantes (OIT, 2005).

Paciencia: La experiencia y la sabiduría del docente adulto mayor les permiten ser más pacientes con sus estudiantes. Comprenden que cada alumno tiene su propio ritmo de aprendizaje y son capaces de brindar el apoyo y la guía necesarios para que todos logren sus objetivos (OMS, 2020).

Flexibilidad: Los docentes adultos mayores suelen ser más flexibles y adaptables a los cambios. Están abiertos a nuevas ideas y metodologías de enseñanza, lo que les permite actualizar sus conocimientos y mejorar su práctica docente (Subirats & Fontrodona, 2010).

Competencias del docente adulto mayor

Además de las características mencionadas, el docente adulto mayor posee diversas competencias que le permiten desempeñar su labor de manera efectiva:

Competencia pedagógica: El docente adulto mayor posee una sólida formación pedagógica que le permite diseñar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva. Conoce las

diferentes teorías pedagógicas y sabe aplicarlas en el aula de manera creativa y pertinente (OIT, 2005).

Competencia comunicativa: El docente adulto mayor posee excelentes habilidades de comunicación oral y escrita. Es capaz de expresarse de manera clara, concisa y precisa, utilizando un lenguaje adecuado al nivel de sus estudiantes. Además, sabe escuchar atentamente a sus alumnos y fomentar una comunicación abierta y respetuosa en el aula (OMS, 2020).

Competencia tecnológica: El docente adulto mayor está familiarizado con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y sabe utilizarlas para mejorar su práctica docente. Integra las TIC en sus clases de manera creativa y efectiva, utilizando herramientas digitales para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes (Subirats & Fontrodona, 2010).

Competencia investigadora: El docente adulto mayor tiene una actitud investigadora que le permite estar actualizado sobre los últimos avances en su campo de conocimiento. Además, es capaz de realizar investigaciones educativas para mejorar su práctica docente y contribuir al desarrollo de la educación (OIT, 2005).

Competencia ética: El docente adulto mayor posee un fuerte sentido de la ética profesional. Actúa con integridad, responsabilidad y respeto hacia sus estudiantes, colegas y la comunidad educativa. Además, promueve valores éticos en sus estudiantes y los guía para que sean

ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad (OMS, 2020).

El docente adulto mayor representa un pilar fundamental del sistema educativo. Sus características y competencias lo convierten en un profesional valioso que aporta experiencia, sabiduría, compromiso, paciencia y flexibilidad a la enseñanza. El perfil del docente adulto mayor se caracteriza por su sólida formación pedagógica, excelentes habilidades comunicativas, familiaridad con las TIC, actitud investigadora y fuerte sentido de la ética. La integración de docentes adultos mayores en el sistema educativo enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y contribuye a la mejora de la calidad educativa en general.

Contribuciones y experiencia en el ámbito educativo

El docente adulto mayor representa un valioso recurso para el sistema educativo, aportando su experiencia, conocimiento y sabiduría a las nuevas generaciones. En este trabajo, se analizará el perfil del docente adulto mayor, destacando sus contribuciones y experiencia en el ámbito educativo, con el objetivo de comprender su papel fundamental en la formación de las nuevas generaciones.

Contribuciones del docente adulto mayor

Los docentes adultos mayores realizan diversas contribuciones significativas al ámbito educativo:

Aportan experiencia y sabiduría: Los docentes adultos mayores poseen una amplia experiencia acumulada a lo largo de su trayectoria profesional y personal. Esta experiencia les permite comprender mejor las necesidades y motivaciones de sus estudiantes, así como aplicar estrategias de enseñanza efectivas basadas en su propio conocimiento y vivencias (Subirats & Fontrodona, 2010).

Transmiten valores y principios: Con el paso del tiempo, los docentes adultos mayores adquieren una profunda sabiduría que les permite abordar los temas de enseñanza con una perspectiva más amplia y reflexiva. Esta sabiduría les permite transmitir valores y principios importantes a sus estudiantes, guiándolos en su desarrollo personal y profesional (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Fomentan el aprendizaje continuo: Los docentes adultos mayores suelen estar profundamente comprometidos con su propio aprendizaje y desarrollo profesional. Esta actitud inspira a sus estudiantes a ser aprendices permanentes y a buscar el conocimiento de manera constante (OIT, 2005).

Promueven la inclusión y la diversidad: Los docentes adultos mayores suelen tener una mayor comprensión de la diversidad cultural y social. Esta comprensión les permite crear aulas inclusivas y respetuosas donde todos los estudiantes se sientan valorados y apoyados (OMS, 2020).

Sirven como mentores y guías: Los docentes adultos mayores pueden ser mentores y guías valiosos para sus estudiantes, brindándoles apoyo y orientación en su camino académico y personal (Subirats & Fontrodona, 2010).

Experiencia del docente adulto mayor en el ámbito educativo

La experiencia del docente adulto mayor en el ámbito educativo se caracteriza por diversos aspectos:

Sólida formación pedagógica: Los docentes adultos mayores suelen poseer una sólida formación pedagógica que les permite diseñar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva. Conocen las diferentes teorías pedagógicas y saben aplicarlas en el aula de manera creativa y pertinente (OIT, 2005).

Habilidades de comunicación efectivas: Los docentes adultos mayores poseen excelentes habilidades de comunicación oral y escrita. Son capaces de expresarse de manera clara, concisa y precisa, utilizando un lenguaje adecuado al nivel de sus estudiantes. Además, saben escuchar atentamente a sus alumnos y fomentar una comunicación abierta y respetuosa en el aula (OMS, 2020).

Dominio de las TIC: Los docentes adultos mayores están familiarizados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y saben utilizarlas para mejorar su práctica docente. Integran las TIC en sus clases de manera creativa y efectiva, utilizando herramientas

digitales para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes (Subirats & Fontrodona, 2010).

Actitud investigadora: Los docentes adultos mayores tienen una actitud investigadora que les permite estar actualizados sobre los últimos avances en su campo de conocimiento. Además, son capaces de realizar investigaciones educativas para mejorar su práctica docente y contribuir al desarrollo de la educación (OIT, 2005).

Compromiso con la ética profesional: Los docentes adultos mayores poseen un fuerte sentido de la ética profesional. Actúan con integridad, responsabilidad y respeto hacia sus estudiantes, colegas y la comunidad educativa. Además, promueven valores éticos en sus estudiantes y los guía para que sean ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad (OMS, 2020).

El docente adulto mayor representa un pilar fundamental del sistema educativo. Sus contribuciones y experiencia en el ámbito educativo son invaluable, aportando sabiduría, valores, compromiso, habilidades pedagógicas y un profundo conocimiento de su campo de expertise. La integración de docentes adultos mayores en el sistema educativo enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y contribuye a la mejora de la calidad educativa en general.

CAPITULO 4

DIMENSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD

La discriminación laboral por edad es un fenómeno complejo que afecta a personas de todas las edades, pero que tiene un impacto particularmente significativo en los trabajadores adultos mayores. Este tipo de discriminación se manifiesta en diversas dimensiones, incluyendo la contratación, la promoción, la capacitación, la remuneración y el despido. En este trabajo, se analizarán las dimensiones de la discriminación laboral por edad, destacando los factores socioeconómicos y culturales que influyen en su existencia y persistencia.

Dimensiones de la discriminación laboral por edad

La discriminación laboral por edad se puede manifestar en diversas dimensiones, incluyendo:

Acceso al empleo: Las personas adultas mayores suelen enfrentar mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo o reinserirse en el mercado laboral luego de un período de inactividad. Esto se debe a diversos factores, como la percepción de que los trabajadores mayores son menos productivos o adaptables a los cambios tecnológicos, o la existencia de prejuicios y estereotipos negativos hacia este grupo de edad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2005).

Condiciones laborales: Los trabajadores adultos mayores pueden enfrentar condiciones laborales precarias, como contratos temporales, jornadas laborales extensas o salarios más bajos que sus pares más jóvenes. Además, pueden estar expuestos a mayores riesgos laborales y tener menos acceso a beneficios sociales y de salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Oportunidades de desarrollo profesional: Los trabajadores adultos mayores pueden tener menos oportunidades de acceder a capacitación, formación y desarrollo profesional. Esto puede limitar sus posibilidades de promoción y ascenso dentro de la organización (Subirats & Fontrodona, 2010).

Despido: Los trabajadores adultos mayores pueden ser más propensos a ser despedidos, especialmente en contextos de crisis económica o reestructuraciones empresariales. Esto se debe a que suelen ser percibidos como empleados con mayor costo y menor flexibilidad (OIT, 2005).

Factores socioeconómicos y culturales que influyen en la discriminación laboral por edad

Diversos factores socioeconómicos y culturales influyen en la existencia y persistencia de la discriminación laboral por edad:

Factores socioeconómicos: La globalización, la automatización y los cambios tecnológicos han modificado la estructura del mercado laboral, generando una mayor demanda de trabajadores jóvenes con

habilidades específicas. Esto ha contribuido a la marginalización de los trabajadores adultos mayores, quienes pueden tener dificultades para adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado (OMS, 2020).

Factores culturales: Existen estereotipos negativos asociados a la edad, como la percepción de que los trabajadores mayores son menos productivos, menos adaptables o menos innovadores que sus pares más jóvenes. Estos estereotipos pueden influir en las decisiones de contratación, promoción y despido, y pueden generar un ambiente laboral hostil para los trabajadores adultos mayores (Subirats & Fontrodona, 2010).

Factores ideológicos: La valorización de la juventud y la productividad como ideales de éxito puede contribuir a la discriminación laboral por edad. Esta visión puede llevar a considerar a los trabajadores adultos mayores como un grupo menos valioso o menos importante para la sociedad (OIT, 2005).

La discriminación laboral por edad es un fenómeno complejo con raíces profundas en la sociedad. Es importante comprender las diversas dimensiones de este tipo de discriminación, así como los factores socioeconómicos y culturales que influyen en su existencia y persistencia. Para combatir la discriminación laboral por edad, es necesario implementar políticas públicas que promuevan la inclusión laboral de los trabajadores adultos mayores, sensibilizar a la sociedad sobre los efectos negativos de este tipo de discriminación y fomentar

una cultura de respeto y valoración hacia todas las personas, independientemente de su edad.

La discriminación laboral por edad en el ámbito educativo representa una problemática vigente que atenta contra los principios de igualdad y no discriminación, afectando tanto a los trabajadores jóvenes como a los de mayor edad. Este fenómeno se manifiesta en diversas formas, generando un impacto negativo en el desarrollo profesional y el bienestar individual de las personas afectadas.

Formas de Discriminación Laboral por Edad en el Ámbito Educativo

Las manifestaciones de la discriminación laboral por edad en el ámbito educativo son diversas y pueden agruparse en las siguientes categorías (López & Rodríguez, 2020):

-Acceso al Empleo:

Ofertas de trabajo con requisitos discriminatorios: Se observan anuncios que solicitan postulantes con rangos de edad específicos, excluyendo a personas de mayor o menor edad.

Procesos de selección sesgados: Las entrevistas de trabajo pueden estar condicionadas por prejuicios relacionados con la edad del candidato, evaluando negativamente sus capacidades o experiencia.

-Condiciones Laborales:

Salarios desiguales: A menudo, los trabajadores de mayor edad reciben salarios más bajos que sus pares más jóvenes, incluso cuando poseen la misma experiencia y calificaciones.

Falta de oportunidades de ascenso: Las personas mayores pueden enfrentar obstáculos para acceder a puestos de mayor responsabilidad o liderazgo, limitando su desarrollo profesional.

Acoso laboral: Los trabajadores pueden ser víctimas de acoso por parte de superiores o compañeros debido a su edad, generando un ambiente hostil e intimidante.

-Jubilación:

Presiones para la jubilación anticipada: Se ejerce presión sobre los trabajadores de mayor edad para que se jubilen antes de la edad legal, privándoles de sus derechos y beneficios laborales.

Falta de oportunidades de reintegración laboral: Las personas jubiladas que desean reinsertarse en el ámbito educativo pueden encontrar dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales.

Impacto de la Discriminación Laboral por Edad

La discriminación laboral por edad en el ámbito educativo genera un impacto negativo en diversos niveles:

Individual: Afecta la autoestima, la motivación y el bienestar emocional de los trabajadores discriminados, pudiendo derivar en estrés, ansiedad e incluso depresión.

Organizacional: Disminuye la productividad, la creatividad y el compromiso del personal, impactando negativamente en el clima laboral y la calidad de la educación impartida.

Social: Limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, perpetuando estereotipos y desigualdades en el ámbito educativo.

Medidas para Combatir la Discriminación Laboral por Edad

Para abordar la discriminación laboral por edad en el ámbito educativo, se requieren medidas integrales que incluyan:

Implementación de políticas antidiscriminatorias: Las instituciones educativas deben establecer políticas claras y explícitas que prohíban la discriminación por edad en todas sus formas.

Capacitación y sensibilización: Es fundamental brindar capacitación al personal sobre los principios de igualdad y no discriminación, promoviendo una cultura inclusiva y respetuosa.

Fomento de prácticas de reclutamiento y selección justas: Se deben implementar procesos de selección basados en los méritos y las competencias de los candidatos, sin considerar su edad como un factor determinante.

Protección de los derechos laborales: Los trabajadores deben conocer sus derechos y contar con mecanismos para denunciar cualquier tipo de discriminación laboral.

Promoción de una cultura del envejecimiento activo: Es necesario fomentar una visión positiva del envejecimiento y reconocer el valor de la experiencia y las habilidades de los trabajadores de mayor edad.

La discriminación laboral por edad en el ámbito educativo es una realidad que exige atención y medidas urgentes. Implementar políticas efectivas, promover la sensibilización y fomentar una cultura inclusiva son claves para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo profesional de todas las personas, sin importar su edad.

CAPITULO 5

EL PROBLEMA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2021 denunció en un Informe Mundial Sobre el Edadismo que los prejuicios y la discriminación con base en la edad son generalizados en todo el mundo, afectando a millones de personas de edad avanzada que intentan trabajar y recibir atención médica, negándoles sus derechos humanos y costándole a la sociedad miles de millones de dólares. El informe mundial sobre el edadismo cita una encuesta publicada de 83.034 personas en 57 países que hallaron que la mitad de la gente tenía actitudes de discriminación por edad moderadas o muy elevadas (Figuras 2 y 3). La discriminación por edad hacia la gente de mayor edad es predominante, desapercibida, incontestada y tiene consecuencias de amplio alcance para nuestras economías y sociedades. Los trabajadores de mayor edad podrían convertirse en blanco de una reducción en la fuerza laboral. El informe indicó que los adultos de mayor edad con frecuencia están en desventaja en los sitios de trabajo. El acceso al entrenamiento especializado, a las promociones y a una mejor calidad de vida disminuyen significativamente conforme la gente envejece. En el informe se resalta que con frecuencia la discriminación por edad es “tan generalizada y aceptada — en nuestras actitudes y en políticas, leyes e instituciones — que ni siquiera reconocemos su efecto perjudicial sobre nuestra dignidad y derechos. En adición, se hace un

llamado a combatir la discriminación por edad de frente, como una violación a los derechos humanos profundamente enraizada.

Figura 2. Prevalencia de habitantes que tienen actitudes edadistas.

PACÍFICO OCCIDENTAL	36.6%
SUDESTE ASIÁTICO	86.4%
EUROPA	44.2%
MEDITERRÁNEO ORIENTAL	77.7%
AMÉRICAS	41.9%
ÁFRICA	85.2%
MUNDIAL	55.5%

Fuente: ONU y OPS, 2021.

El Informe Mundial Sobre el Edadismo concluyó que el edadismo afecta a millones de personas a nivel mundial y constituye un problema grave y generalizado de derechos humanos. Además, se estableció que en personas empleadas, la discriminación por razones de edad alcanza un máximo a la edad de 59 años (ONU y OPS, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) ha alertado y ha llamado la atención sobre nuevas manifestaciones de discriminación en el trabajo relacionadas con la edad. El informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, se inspira en el primer Informe global relativo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Entre otras conclusiones, el informe señala que para seguir combatiendo eficazmente la discriminación en el trabajo lo esencial es

crear sociedades más equitativas para elaborar paradigmas y políticas, y que para progresar en esa dirección se debe promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio edad.

Problemática de Discriminación Laboral por Edad en Mexico

Los antecedentes de la Discriminación Laboral por Edad en México revelan una problemática de considerable envergadura, tanto así que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2024), un órgano estatal establecido por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), ha tomado medidas al respecto. Esta ley, aprobada el 29 de abril de 2003 y publicada el 11 de junio del mismo año en el Diario Oficial de la Federación (DOF), prohíbe cualquier tipo de distinción o exclusión basada en la edad que limite o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos, así como la igualdad real de oportunidades (artículo 4º LFPED).

El CONAPRED es la entidad encargada de promover políticas y medidas para el desarrollo cultural, social y la inclusión social, así como garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, que es el primer derecho fundamental en la Constitución Federal. Además de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o autoridades federales, este organismo posee personalidad jurídica y patrimonio propios, está adscrito a la Secretaría de Gobernación y goza de autonomía técnica y de gestión. En sus procedimientos de quejas, adopta decisiones de forma independiente

y no está sujeto a la autoridad de ninguna otra entidad (artículo 16 de la LFPED). (CONAPRED, 2024).

Prejuicios, Estigmas y Actos de Discriminación

En México, persisten numerosos prejuicios en torno a las personas mayores. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Nacional de Envejecimiento 2015, se cree que son dependientes, menos productivas y menos capaces para resolver problemas, que trabajan peor que la juventud, que tienen la memoria deteriorada, que muestran peor higiene que otras generaciones, que ya no aprenden, que se irritan con facilidad, o que pierden el interés en las cosas conforme envejecen (Gutiérrez y Giraldo, 2015).

Las personas mayores declaran tasas considerables de violaciones a sus derechos. De hecho, casi dos de cada cinco personas mayores (38.2%) cree que sus derechos son poco o nada respetados, y poco más de una de cada seis personas (17.9%) reporta haber sido discriminada por al menos un motivo en los últimos 12 meses (Conapred, 2023).

Entre 2012 y 2020, Conapred calificó 242 expedientes como presuntos actos de discriminación relacionados con personas mayores, de los cuales 134 son quejas contra particulares y 108 contra personas servidoras públicas. Poco menos de la mitad (42.7%) se dio en el ámbito del trabajo. Entre los derechos vulnerados, el más frecuente fue trato digno (31.7% de los casos), seguido por el trabajo (20.3%) y la igualdad de oportunidades (17.6%).

Reflexiones sobre los Factores que Potencian el Silencio de los Docentes ante la Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor

La discriminación laboral por edad es un problema persistente en muchas instituciones educativas, y los docentes adultos mayores son particularmente vulnerables a este tipo de trato. A pesar de las consecuencias negativas, muchos docentes optan por no denunciar estas prácticas discriminatorias. Esta reflexión examina los factores que potencian el silencio de los docentes ante la discriminación laboral por edad.

Factores Culturales

Uno de los factores más significativos que contribuyen al silencio es la cultura institucional y social que desincentiva la denuncia. En muchas culturas, existe un respeto implícito por la autoridad y un miedo a las represalias (Brown, 2018). Los docentes mayores pueden sentir que desafiar a sus superiores podría poner en riesgo su estabilidad laboral y su carrera. Además, en algunos contextos, el envejecimiento es visto negativamente, y los docentes pueden internalizar estos estigmas, creyendo que la discriminación es una parte inevitable del envejecimiento (Nelson, 2016).

Miedo a las Represalias

El temor a las represalias es otro factor crítico. Los docentes adultos mayores pueden temer perder su empleo, sufrir un trato aún más

desfavorable o enfrentar dificultades en su ambiente laboral si deciden denunciar la discriminación (Jones & Kingston, 2017). Este miedo puede ser exacerbado por la falta de protección efectiva contra las represalias dentro de las políticas institucionales (Smith, 2019).

Falta de Conocimiento sobre Derechos

Muchos docentes no están plenamente conscientes de sus derechos legales o de los recursos disponibles para ellos. La falta de información y el desconocimiento de las leyes que protegen contra la discriminación por edad pueden impedir que los docentes mayores tomen acción (Gomez, 2019). La educación y la divulgación sobre estos derechos son fundamentales para empoderar a los afectados.

Sentimiento de Aislamiento

El sentimiento de aislamiento puede ser un factor significativo que disuade a los docentes de hablar. Los docentes mayores a menudo pueden sentirse aislados de sus colegas más jóvenes, lo que puede incrementar su vulnerabilidad y disminuir su disposición a denunciar (Williams & Cooper, 2020). Este aislamiento puede ser tanto social como profesional, reduciendo su red de apoyo dentro de la institución.

Falta de Apoyo Institucional

La ausencia de apoyo institucional también juega un papel crucial. Si las instituciones educativas no tienen políticas claras y mecanismos de apoyo para tratar casos de discriminación laboral, los docentes pueden

sentir que no tienen dónde recurrir (Turner, 2018). La falta de un entorno seguro y de apoyo para la denuncia puede perpetuar el silencio.

Los factores que potencian el silencio de los docentes ante la discriminación laboral por edad son multifacéticos y complejos. La cultura institucional y social, el miedo a las represalias, la falta de conocimiento sobre derechos, el sentimiento de aislamiento y la falta de apoyo institucional son elementos clave que contribuyen a este problema. Abordar estos factores requiere un enfoque integral que incluya la educación sobre derechos, el desarrollo de políticas institucionales efectivas y la creación de un ambiente de apoyo y respeto para todos los docentes, independientemente de su edad.

CAPITULO 6

IMPACTO SOCIAL Y EDUCATIVO

Consecuencias de la discriminación laboral por edad en el desarrollo profesional y personal del docente adulto mayor

La discriminación laboral por edad es una realidad que afecta a diversos sectores de la población, incluyendo a los docentes adultos mayores. Este fenómeno, caracterizado por prácticas que limitan las oportunidades de empleo o despiden a individuos en función de su edad, genera un impacto significativo tanto en el desarrollo profesional como personal de los docentes afectados (Inter-American Development Bank, 2020).

Impacto Social de la Discriminación Laboral por Edad

La discriminación laboral por edad en el ámbito educativo tiene repercusiones negativas en la sociedad en su conjunto. En primer lugar, limita el acceso a la educación de calidad, pues priva a los estudiantes de la experiencia y sabiduría que solo los docentes adultos mayores pueden aportar (World Health Organization, 2021). Adicionalmente, contribuye a la exclusión social de este grupo poblacional, generando sentimientos de aislamiento y frustración (American Psychological Association, 2020).

Consecuencias en el Desarrollo Profesional del Docente Adulto Mayor

Para los docentes adultos mayores, la discriminación laboral por edad representa un obstáculo significativo en su desarrollo profesional. La falta de oportunidades de empleo limita su crecimiento profesional y les impide acceder a mejores condiciones salariales. Esto, a su vez, puede generar desmotivación y afectar negativamente su desempeño laboral (Inter-American Development Bank, 2020).

Repercusiones en el Ámbito Personal del Docente Adulto Mayor

Las consecuencias de la discriminación laboral por edad no se limitan al ámbito profesional. Este fenómeno tiene un impacto profundo en el bienestar personal del docente adulto mayor. La pérdida de empleo o la imposibilidad de encontrar uno nuevo puede generar estrés, ansiedad y depresión (American Psychological Association, 2020). Además, puede afectar su autoestima y su percepción de sí mismos como individuos valiosos y productivos (World Health Organization, 2021).

La discriminación laboral por edad en el ámbito educativo es un problema social que requiere atención urgente. Es necesario implementar medidas que promuevan la inclusión de los docentes adultos mayores en el sistema educativo y que garanticen su acceso a oportunidades laborales dignas y equitativas. Solo así se podrá aprovechar al máximo el potencial de este grupo poblacional y

garantizar una educación de calidad para todos (Inter-American Development Bank, 2020).

Implicaciones de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes

La discriminación laboral por edad en contra de los docentes adultos mayores es una problemática que, si bien no se visibiliza con frecuencia, tiene repercusiones significativas tanto en la calidad educativa como en el aprendizaje de los estudiantes. Esta práctica, basada en prejuicios y estereotipos negativos asociados a la vejez, restringe las oportunidades de los docentes experimentados y limita el potencial del sistema educativo en su conjunto.

Efectos en la calidad educativa:

Pérdida de experiencia y conocimiento: La discriminación por edad conduce a la salida del sistema educativo de docentes con amplia experiencia y conocimiento acumulado a lo largo de su trayectoria profesional. Esto representa una pérdida invaluable de recursos humanos que podrían contribuir significativamente a la mejora de la calidad educativa (Cárdenas & Quintanilla, 2018).

Dificultad para atraer y retener talento: Las prácticas discriminatorias generan un ambiente laboral poco atractivo para los docentes jóvenes, quienes podrían percibir la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Esto dificulta la atracción y

retención de talento docente, lo cual a su vez impacta negativamente en la calidad educativa (García & Meléndez, 2019).

Desactualización del cuerpo docente: La discriminación por edad puede limitar la actualización continua del cuerpo docente, ya que los docentes adultos mayores podrían enfrentar dificultades para acceder a oportunidades de formación y capacitación debido a los estereotipos asociados a su edad (Ortiz & Valero, 2020).

Efectos en el aprendizaje de los estudiantes:

Reducción de la motivación y el engagement: La ausencia de docentes experimentados y motivados puede generar una disminución en la motivación y el engagement de los estudiantes, lo cual afecta negativamente su disposición para el aprendizaje (Jiménez & Santiesteban, 2017).

Limitación de metodologías y estrategias de enseñanza: La discriminación por edad puede restringir la exposición de los estudiantes a metodologías y estrategias de enseñanza innovadoras, ya que los docentes adultos mayores podrían ser percibidos como menos abiertos a nuevas ideas y enfoques pedagógicos (Pérez & Muñoz, 2018).

Debilitamiento de la transmisión de valores: La presencia de docentes adultos mayores en las aulas puede ser una valiosa fuente de transmisión de valores como la experiencia, la sabiduría y la ética

profesional. Su ausencia, por lo tanto, puede debilitar la formación integral de los estudiantes (Gómez & Hernández, 2021).

La discriminación laboral por edad en contra de los docentes adultos mayores representa un obstáculo significativo para el logro de una educación de calidad. Es necesario implementar medidas que promuevan la inclusión y el valor de la experiencia en el ámbito educativo, a fin de aprovechar al máximo el potencial de todos los docentes, independientemente de su edad.

CAPÍTULO 7

ESTADÍSTICAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR EN MÉXICO

Para la elaboración de este capítulo del libro, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes confiables, incluyendo publicaciones en revistas académicas, informes de organismos internacionales y sitios web oficiales de entidades gubernamentales. Se seleccionaron estudios y datos relevantes para el análisis del tema, priorizando aquellos con metodologías rigurosas y resultados confiables.

En 2020 México, tiene 15.1 millones de personas de 60 años o más, lo que representa el 12% de la población total (INEGI, 2020). El problema más importante de esta población es la pobreza: más del 40% vive en dicha situación. La discriminación estructural hacia este sector es causa de dicha pobreza, pero al mismo tiempo la acentúa. Se sabe, por ejemplo, que los ingresos derivados de un trabajo bien remunerado son la forma más efectiva para salir de la pobreza, pero las personas mayores no tienen muchas posibilidades de acceder a un empleo porque empresas y gobiernos las consideran poco productivas (en el mejor de los casos) o inútiles (en el peor). Incluso cuando se las llega a emplear, muchas veces se hace en condiciones de precariedad, con menores salarios y sin prestaciones laborales, argumentándose que se hace por filantropía y no para aprovechar su experiencia y habilidades.

Esto las ha marginado a trabajos inseguros, informales o mal remunerados.

La discriminación laboral por edad hacia los adultos mayores en México es un problema significativo y persistente. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, realizada por el INEGI y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la discriminación por edad es una de las principales causas de exclusión laboral en el país.

Algunos datos relevantes sobre este tema son:

Prevalencia de Discriminación: Entre julio de 2021 y septiembre de 2022, el 23.7% de la población de 18 años y más reportó haber sido discriminada. En el caso específico de los adultos mayores, la discriminación por edad fue una de las razones más mencionadas (CONAPRED & INEGI, 2023).

Discriminación Laboral: La discriminación en el empleo es una de las áreas más críticas. Muchas personas mayores enfrentan obstáculos significativos para conseguir o mantener un empleo debido a su edad. Se estima que un alto porcentaje de adultos mayores ha experimentado algún tipo de exclusión laboral por este motivo (CONAPRED, 2023).

Impacto en la Vida Cotidiana: La discriminación por edad no solo afecta el acceso al empleo, sino que también impacta negativamente en otros aspectos de la vida cotidiana de los adultos mayores, como el

acceso a servicios y la participación en actividades sociales y comunitarias (INEGI, 2020).

Percepción de la Discriminación: La ENADIS 2022 también reveló que una proporción significativa de la población considera que los adultos mayores son uno de los grupos más vulnerables a la discriminación, junto con otros grupos como las personas con discapacidad y las comunidades indígenas (CONAPRED & INEGI, 2023).

En 2022, 25.6 % de la población de 60 años y más manifestó que se le negó injustamente la oportunidad de trabajar y lograr un ascenso.

Figura 3. Población de 60 años y más a la que le fue negado alguno de sus derechos injustificadamente en los últimos 5 años (INEGI& CONAPRED, 2023).

Atención Médica	42.5%
Recibir Apoyo de Programas Sociales	33.3%
Oportunidad de Trabajar u Obtener un Ascenso	25,6%
Atención o Servicios en Alguna Oficina de Gobierno	24.5%
Algún Crédito Préstamo o Tarjeta	14.4%
Entrada o Permanencia en Algún Negocio, Centro Comercial o Banco	8.5%
Renta de un Lugar para Vivir como Departamento, Vivienda o Cuarto	2.1%

Estos datos subrayan la necesidad de implementar políticas públicas y programas específicos para combatir la discriminación por edad en el ámbito laboral y en otros sectores, garantizando así una mayor

inclusión y respeto hacia los derechos de las personas mayores en México.

CONAPRED (2023) calificó 242 expedientes como presuntos actos de discriminación relacionados con personas mayores, de los cuales 134 son quejas contra particulares y 108 contra personas servidoras públicas. Poco menos de la mitad (42.7%) se dio en el ámbito del trabajo. Entre los derechos vulnerados, el más frecuente fue trato digno (31.7% de los casos), seguido por el trabajo (20.3%) y la igualdad de oportunidades (17.6%).

Estos datos subrayan la necesidad de implementar políticas públicas y programas específicos para combatir la discriminación por edad en el ámbito laboral y en otros sectores, garantizando así una mayor inclusión y respeto hacia los derechos de las personas mayores en México (CONAPRED & INEGI, 2023).

Impacto en los Docentes Adultos Mayores:

Aunque no existen estadísticas específicas para los docentes, se puede inferir que la discriminación por edad afecta de manera significativa a este grupo profesional. Los docentes mayores a menudo enfrentan desafíos adicionales debido a prejuicios sobre su capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza modernos.

En el ámbito educativo, la ENADIS 2022 y otros estudios del CONAPRED han señalado que la discriminación por edad puede manifestarse en menores oportunidades de promoción y en una

preferencia por contratar a docentes más jóvenes, lo que limita las oportunidades para los profesores mayores de continuar o avanzar en sus carreras (CONAPRED, 2023).

La discriminación laboral por edad sigue siendo un obstáculo importante para los docentes adultos mayores en México. Se necesitan políticas más inclusivas y programas de apoyo específicos para este grupo para asegurar que puedan contribuir plenamente y beneficiarse del mercado laboral en igualdad de condiciones.

Rodríguez & Juárez (2020) encontraron que el 40% de los docentes mayores de 60 años reportaron haber experimentado algún tipo de discriminación laboral por su edad. Las principales causas de discriminación mencionadas fueron:

- Ser considerados "menos productivos" (35%)
- No estar "actualizados" con las nuevas tecnologías (28%)
- Tener "dificultades para adaptarse a los cambios" (22%)

La ENADIS 2022 y otros estudios del CONAPRED han señalado que la discriminación por edad puede manifestarse en menores oportunidades de promoción y en una preferencia por contratar a docentes más jóvenes, lo que limita las oportunidades para los profesores mayores de continuar o avanzar en sus carreras (CONAPRED, 2023)

Percepción y Realidades de la Discriminación:

Las percepciones negativas sobre la capacidad de los adultos mayores para adaptarse a cambios tecnológicos y pedagógicos afectan directamente sus oportunidades de empleo. Esto se suma a la falta de políticas adecuadas que protejan a los trabajadores mayores de la discriminación por edad (CONAPRED, 2023).

El INEGI y el CONAPRED (2023) han subrayado la necesidad de implementar políticas más inclusivas y programas de formación continua que permitan a los docentes mayores mantenerse competitivos en el mercado laboral y adaptarse a los cambios en el entorno educativo.

La discriminación laboral por edad sigue siendo un obstáculo importante para los docentes adultos mayores en México. Se necesitan políticas más inclusivas y programas de apoyo específicos para este grupo para asegurar que puedan contribuir plenamente y beneficiarse del mercado laboral en igualdad de condiciones.

Las estadísticas revelan un panorama desalentador:

Falta de oportunidades: Según la CEPAL (2019), la tasa de participación laboral de los docentes adultos mayores en Latinoamérica es significativamente menor que la de los docentes más jóvenes.

Precarización laboral: La OIT (2020) indica que un alto porcentaje de docentes adultos mayores se encuentran en empleos precarios, con contratos temporales, bajos salarios y escasa protección social.

Discriminación salarial: Estudios como el del Banco Mundial (2018) evidencian que los docentes adultos mayores suelen recibir salarios más bajos que sus colegas más jóvenes, incluso teniendo la misma experiencia y calificaciones.

Causas de la discriminación

Las causas de la discriminación laboral del docente adulto mayor son complejas y multifactoriales. Entre las más comunes se encuentran:

Estereotipos negativos: Prejuicios infundados asocian la edad con menor productividad, innovación y adaptabilidad, afectando las oportunidades laborales de los docentes adultos mayores.

Prejuicios inconscientes: Empleadores y actores educativos pueden discriminar sin plena conciencia, basándose en sesgos implícitos o estereotipos internalizados.

Falta de oportunidades: La escasez de puestos disponibles aumenta la competencia, dificultando el acceso de los docentes adultos mayores al mercado laboral.

Legislación discriminatoria: En algunos casos, las leyes laborales contienen disposiciones que desfavorecen a este grupo poblacional.

Consecuencias de la discriminación

La discriminación laboral del docente adulto mayor tiene graves consecuencias:

Pérdida de talento: El sistema educativo se priva de la valiosa experiencia y conocimiento de estos docentes, afectando la calidad educativa.

Desigualdad social: Se exagera la desigualdad socioeconómica, ya que los docentes adultos mayores suelen tener menos ingresos y menor acceso a la seguridad social.

Problemas de salud mental: La discriminación puede generar depresión, ansiedad y otros problemas psicológicos en este grupo.

Discriminación por Parte de Estudiantes Universitarios Hacia los Adultos Mayores

Gutiérrez & Mayordomo (2019) establecieron que diversos estudios sobre estereotipos con estudiantes universitarios muestran que las personas mayores son percibidas más desde una imagen negativa que con estereotipos positivos. Teniendo en cuenta el creciente aumento de la población mayor en la actualidad, y con el fin de trabajar con personas mayores desde una visión positiva de sí mismos, es necesario que estos estereotipos desaparezcan. En este sentido, realizaron una investigación para determinar si existen estereotipos negativos hacia la vejez en estudiantes de carreras universitarias. En total, se evaluó a 262

estudiantes con el cuestionario CENVE, y, para saber si existían diferencias de estereotipos negativos entre los estudiantes según su titulación, se realizó un análisis ANOVA, además de comparaciones post hoc. Los resultados fueron significativos al nivel del 5 % y evidenciaron la existencia de estereotipos negativos hacia la vejez en estudiantes de títulos universitarios.

Gutiérrez & Mayordomo (2019) concluyeron en su estudio que un mayor nivel de formación sobre la vejez y el envejecimiento disminuye la actitud negativa hacia la vejez (Sarabia & Castanedo, 2015), lo que hace necesario, como ya señalaban Sandoval et al. (2016), revisar los programas de formación de las actuales titulaciones universitarias para introducir aspectos relacionados con el envejecimiento, la vejez y las personas mayores de manera más realista y sin prejuicios, en donde se tenga en cuenta que el envejecimiento se relaciona con todos los campos de la vida humana y social. Finalmente, la formación y el posterior desarrollo profesional de los estudiantes puede influir en la relación y atención con las personas mayores, y la presencia de estereotipos negativos en los estudiantes del mencionado estudio puede ofrecer pistas sobre hacia dónde dirigir la intervención para frenar la discriminación por edad.

Como se puede observar, las estadísticas y estudios revelan que la discriminación laboral por edad es un problema significativo en México, afectando también a los docentes adultos mayores en las universidades. A pesar de las leyes que prohíben la discriminación por edad, persisten prácticas y estereotipos que limitan las oportunidades

de empleo y promoción para este grupo poblacional. La educación y la sensibilización son fundamentales para combatir el edadismo y promover una sociedad más inclusiva y justa para los adultos mayores.

Metaanálisis de Producción Científica sobre la Discriminación en la Universidad.

Vázquez, Hernández & Guillén (2022) llevaron a cabo un metaanálisis de la producción científica publicada en los últimos 5 años sobre la discriminación en la universidad. El propósito de esta investigación fue dar cuenta del estado del arte sobre la discriminación en la universidad. Por ello, en esta investigación se tomaron en cuenta artículos que abordan el tema de discriminación en universidades.

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez & Rodríguez, 2021 en Vázquez, Hernández & Guillén, 2022).

La naturalización y justificación de los valores, conductas, relaciones, conocimientos, significados, representaciones, actitudes, etcétera, que produce y reproduce; es decir, del sexismo, del androcentrismo, de la violencia y muchos otros elementos asociados a una cultura patriarcal. Esto quiere decir que atributos, cualidades o características que son contruidos o asignados socialmente se les establece un carácter

‘natural’ o biológico, se les quita su carácter histórico-cultural para pasarlos al ámbito de lo estable, lo fijo, lo permanente, lo incuestionable, lo inmodificable (Vázquez, Hernández & Guillén, 2022).

La discriminación se refiere a la conducta de rechazo por parte de una persona, organización, institución del Estado, empresa privada, etc. Hacia otra persona o grupo de población. En la Universidad, las prácticas de discriminación están integradas por comportamientos, actitudes y situaciones que se han normalizado y son rutinarias, éstas coexisten en las experiencias diarias de sus agentes (profesorado, estudiantes, comunidad estudiantil) sin aparente importancia, dada su habitualidad y reconocimiento poco tangible se encubren en diversas y complejas expresiones de discriminación (Vázquez, Hernández & Guillén, 2022).

Al realizar el análisis de los resúmenes de los documentos seleccionados para el presente estado del arte, Vázquez, Hernández & Guillén (2022) incitan a la universidad a aplicar intervenciones a partir del siguiente estudio:

- Reforzar con material educativo, conferencias y otros instrumentos, mecanismos de autoestima, resiliencia y afrontamiento de problemas en los jóvenes universitarios.

- Facilitar en el medio académico espacios de interacción y conocimiento entre los jóvenes, entre facultades y universidades.

-Las universidades además de ser escenarios para la formación en valores y principios, deben ser espacios inclusivos basados en la equidad.

-Iniciar intervenciones de estereotipos y prejuicios, se hace necesario iniciar el trabajo en principios y valores desde la institución educativa.

Para finalizar, Vázquez, Hernández & Guillén (2022) mencionan que es de suma importancia como educación educativa rescatar la educación integral en las universidades, no solo deben estar acreditadas académicamente, sino también de su responsabilidad de formar en valores, de esta forma se puede promover la tolerancia evitar la discriminación y valorar el pluralismo. Esta formación de debe garantizar desde la educación superior, además debe estar acompañada de una educación que incite el trabajo colaborativo, enseñe y promueva a resolver conflictos mediante el dialogo y promueva la participación democrática.

Entonces se debe promover el cambio, siempre y cuando se reconozca que aún existe discriminación, dialogar y reflexionar acerca de dicha problemática social, y garantizar como institución educativa una educación basada en competencias ciudadanas (Vázquez, Hernández & Guillén, 2022).

CAPÍTULO 8

LEYES E INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD DE LOS DOCENTES ADULTOS MAYORES: UN ENFOQUE INTERNACIONAL Y MEXICANO

La discriminación por edad, especialmente hacia los docentes adultos mayores, es un problema significativo que afecta la igualdad y el acceso a oportunidades en el ámbito educativo. A nivel internacional, existen diversas leyes e instituciones que abordan esta problemática, promoviendo la igualdad y la no discriminación. A continuación, se detalla la legislación y los organismos más relevantes en esta área:

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):

Artículo 2: Establece que todos los seres humanos tienen los mismos derechos sin distinción alguna, incluida la edad.

Artículo 23(1): Estipula que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo cual se extiende a los docentes mayores.

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT (1958, No. 111):

Este convenio prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de edad, entre otros factores. Promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, lo que incluye a los docentes.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966):

Artículo 6 y 7: Garantizan el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas y favorables, sin discriminación de ninguna índole, incluyendo la edad.

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015):

Este tratado específico de la Organización de los Estados Americanos (OEA) promueve la eliminación de la discriminación por edad y protege los derechos de las personas mayores en todos los aspectos, incluyendo el ámbito laboral.

INSTITUCIONES INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La OIT trabaja para promover el trabajo decente y las oportunidades laborales sin discriminación. Sus convenios y recomendaciones sirven

como marcos legales y políticos para combatir la discriminación por edad en el empleo, incluida la docencia.

Naciones Unidas (ONU):

A través de diversos organismos, como el Consejo de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la ONU monitorea y promueve el cumplimiento de los tratados internacionales que protegen contra la discriminación por edad.

Comisión Europea:

En el contexto de la Unión Europea, la Comisión Europea aplica directivas que prohíben la discriminación por edad en el empleo y ocupación. La Directiva 2000/78/EC establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, protegiendo a los docentes mayores.

POLÍTICAS Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Estrategia Global y Plan de Acción sobre el Envejecimiento y la Salud de la OMS (2016-2020):

Aunque centrada en la salud, esta estrategia también aborda la discriminación por edad en varios contextos, incluyendo el laboral, promoviendo ambientes de trabajo inclusivos y respetuosos para las personas mayores.

Principios de Naciones Unidas para las Personas de Edad (1991):

Estos principios incluyen el principio de independencia y participación, que abogan por el derecho de los adultos mayores a trabajar y participar activamente en la sociedad.

Impacto y Desafíos

A pesar de estos marcos legales y políticas, la implementación efectiva sigue siendo un desafío en muchas regiones. La discriminación por edad puede manifestarse de diversas formas, como la falta de oportunidades de formación continua, la preferencia por contratar a docentes más jóvenes, y la imposición de jubilaciones obligatorias. Combatir estos problemas requiere una combinación de:

Sensibilización: Campañas educativas para cambiar las percepciones sobre la capacidad y contribución de los docentes mayores.

Políticas de Inclusión Laboral: Implementación de políticas que promuevan la contratación y retención de docentes mayores.

Mecanismos de Supervisión y Cumplimiento: Fortalecimiento de los mecanismos para supervisar y asegurar el cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias.

La lucha contra la discriminación por edad en el ámbito de la docencia es una tarea continua que requiere el compromiso de gobiernos, instituciones educativas y la sociedad en general para garantizar que

todos los docentes, independientemente de su edad, tengan igualdad de oportunidades y sean valorados por su experiencia y conocimiento.

En México, la discriminación por edad, particularmente hacia los docentes adultos mayores, es abordada mediante una combinación de leyes y políticas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. A continuación, se detallan las principales leyes e instituciones mexicanas relacionadas con esta problemática:

LEGISLACIÓN MEXICANA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 1: Prohíbe toda forma de discriminación por motivos de edad, entre otros.

Artículo 123: Establece los derechos laborales, asegurando igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo dignas.

Ley Federal del Trabajo:

Artículo 3: Prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de edad.

Artículo 133: Prohíbe a los patrones realizar actos de discriminación contra los trabajadores, incluyendo la basada en la edad.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

Esta ley define y prohíbe la discriminación por edad en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es la entidad encargada de vigilar su cumplimiento.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores:

Artículo 5: Reconoce el derecho de las personas adultas mayores a una vida digna y sin discriminación.

Artículo 26: Establece que las personas adultas mayores tienen derecho a trabajar y a no ser discriminadas en el ámbito laboral.

INSTITUCIONES MEXICANAS

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED):

Esta institución es la encargada de promover políticas y medidas para contribuir al desarrollo cultural y social en el que prevalezca la igualdad de oportunidades y de trato. Recibe quejas y denuncias sobre discriminación por edad y actúa en consecuencia.

Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM):

INAPAM promueve los derechos y el bienestar de las personas adultas mayores, incluyendo la protección contra la discriminación laboral.

Ofrece programas y servicios para apoyar la inclusión de las personas mayores en diversos ámbitos de la vida social y económica.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS):

La STPS es responsable de la política laboral en México. Promueve la igualdad de oportunidades en el empleo y trabaja para eliminar la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Implementa programas de inclusión laboral para adultos mayores.

PROGRAMAS Y POLÍTICAS ESPECÍFICAS

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND):

Este programa busca promover la igualdad y la no discriminación en todos los aspectos de la vida social y económica. Incluye medidas específicas para combatir la discriminación por edad en el ámbito laboral.

Estrategias de Inclusión Laboral del INAPAM:

INAPAM desarrolla estrategias y convenios con diversas instituciones y empresas para fomentar la inclusión laboral de las personas adultas mayores, incluyendo a los docentes.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH):

La CNDH supervisa el respeto de los derechos humanos en México, incluyendo los derechos laborales de los adultos mayores. Recibe quejas y puede emitir recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y eliminar la discriminación por edad.

DESAFÍOS Y PROPUESTAS

A pesar de los marcos legales y las instituciones dedicadas a combatir la discriminación por edad, todavía existen desafíos significativos:

Percepciones Culturales: Cambiar las actitudes y percepciones culturales que consideran a los adultos mayores como menos capaces o productivos.

Implementación y Cumplimiento: Asegurar que las leyes y políticas existentes se implementen de manera efectiva y se cumplan rigurosamente.

Sensibilización y Educación: Realizar campañas de sensibilización para educar a empleadores y a la sociedad en general sobre los derechos y capacidades de los adultos mayores.

CAPITULO 9

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Conceptos de la Responsabilidad Social Universitaria

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es un concepto multifacético con diversas interpretaciones. A continuación, se presentan 5 definiciones de RSU propuestas por autores diferentes:

Definición 1: "La RSU es el compromiso ético y voluntario que asume la universidad con la sociedad de la que forma parte y con el medio ambiente, a través de la generación de conocimiento, la formación integral de sus estudiantes y el desarrollo de acciones de vinculación con el medio social y productivo, tendientes a la solución de problemas y la promoción del bienestar social". (Jadue Jadue, 2019, p. 4)

Definición 2: "La RSU es un proceso de cambio continuo y profundo en la cultura y gestión de las universidades, que busca integrar sus funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con el medio social, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad". (Luna López, 2016, p. 12)

Definición 3: "La RSU es la contribución activa y voluntaria de las universidades al desarrollo humano, social, económico y ambiental, a través del ejercicio ético y transparente de sus funciones sustantivas, la gestión responsable de sus recursos y la generación de acciones de vinculación con la sociedad". (Bértola, 2019, p. 35)

Definición 4: "La RSU es un compromiso ético y estratégico de las universidades con la sociedad, que se traduce en el desarrollo de acciones concretas y medibles que buscan contribuir al bienestar social, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible". (Garrido, 2014, p. 8)

Definición 5: "La RSU es la capacidad de las universidades para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad, a través de la generación de conocimiento, la formación de profesionales responsables y comprometidos con el desarrollo sostenible, y la vinculación con los diferentes sectores sociales". (Torres Gutiérrez, 2018, p. 11)

Rol de las Instituciones Universitarias en la Promoción de la Igualdad Laboral en el Docente Adulto Mayor

En un mundo en constante cambio, donde la esperanza de vida se incrementa y las sociedades envejecen, las instituciones universitarias tienen un papel crucial que desempeñar en la promoción de la igualdad laboral para los docentes adultos mayores. Estas instituciones, como centros de conocimiento y formación, poseen la capacidad y la responsabilidad de desafiar los estereotipos negativos asociados a la edad y crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos los docentes, sin importar su edad.

La discriminación por edad en el ámbito académico:

Lamentablemente, la discriminación por edad en el ámbito académico es una realidad preocupante. Los docentes adultos mayores pueden enfrentar diversos obstáculos en su carrera profesional, como:

Dificultades para encontrar empleo o mantener su puesto actual:

A menudo se les percibe como menos productivos o adaptables a las nuevas tecnologías, lo que limita sus oportunidades laborales (OIT, 2023).

Salarios más bajos: Los docentes adultos mayores pueden recibir salarios más bajos que sus colegas más jóvenes, incluso si tienen la misma experiencia y calificaciones (Cárdenas & García, 2019).

Falta de oportunidades de desarrollo profesional: Es posible que se les niegue el acceso a capacitaciones o becas de actualización, lo que limita su crecimiento profesional (UNESCO, 2015).

Prejuicios y estereotipos: Los docentes adultos mayores pueden enfrentar prejuicios y estereotipos negativos relacionados con su edad, como la suposición de que son menos dinámicos o innovadores (Cárdenas & García, 2019).

Las universidades como promotoras de la igualdad laboral:

Las universidades pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra la discriminación por edad y en la promoción de la

igualdad laboral para los docentes adultos mayores. Algunas estrategias que pueden implementar son:

Implementar políticas y prácticas antidiscriminatorias: Las universidades deben establecer políticas claras que prohíban la discriminación por edad en todas sus formas, incluyendo la contratación, la promoción y la remuneración (OIT, 2023).

Promover la sensibilización y la capacitación: Es importante que la comunidad universitaria, incluyendo docentes, estudiantes y personal administrativo, reciban capacitación sobre los desafíos que enfrentan los docentes adultos mayores y sobre la importancia de la inclusión y la diversidad en el ámbito académico (UNESCO, 2015).

Fomentar la investigación sobre el envejecimiento y la educación: Las universidades pueden apoyar investigaciones que exploren el impacto de la edad en el aprendizaje y la enseñanza, y que contribuyan a desarrollar estrategias para promover el éxito de los docentes adultos mayores (Cárdenas & García, 2019).

Crear programas de mentoría y tutoría: Los programas de mentoría y tutoría pueden conectar a docentes adultos mayores con colegas más jóvenes, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias, y promoviendo la colaboración intergeneracional.

Reconocer y valorar la experiencia de los docentes adultos mayores: Las universidades deben reconocer y valorar la experiencia y la sabiduría que los docentes adultos mayores aportan a la institución.

Esto puede hacerse a través de programas de reconocimiento, oportunidades de liderazgo y la creación de espacios donde puedan compartir sus conocimientos con la comunidad (**Cárdenas & García, 2019**).

Las instituciones universitarias tienen la responsabilidad moral y social de garantizar la igualdad laboral para todos sus docentes, sin importar su edad. Al implementar estrategias que promuevan la inclusión y la diversidad, las universidades pueden crear un entorno académico más justo y enriquecedor para todos, donde la experiencia y el conocimiento de los docentes adultos mayores sean valorados y aprovechados al máximo.

CAPITULO 10

MODELOS DE RSU DENTRO DEL MARCO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR

Análisis de Casos de Modelos de RSU de las Principales Universidades de Mexico Dentro del Marco de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor

En esta sección del libro, se hace un análisis exhaustivo de casos en el que se examinan los modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en algunas de las principales universidades de México, centrándonos específicamente en el marco de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor. Este tema cobra una relevancia significativa en el contexto universitario, ya que la discriminación por edad puede afectar negativamente la equidad laboral y el reconocimiento de la experiencia y el conocimiento acumulado por parte de los docentes adultos mayores.

Se realizó el estudio de casos de seis destacadas instituciones educativas: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Tecnológico de Monterrey (ITESM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad de Guadalajara (UDG), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Estas universidades representan una diversidad de contextos geográficos, modelos educativos y enfoques de gestión, lo que permite obtener una visión panorámica y enriquecedora de la

forma en que enfrentan el desafío de la RSU en relación con la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor.

En cada caso se examina cómo estas instituciones abordan la RSU en su ADN institucional, así como las políticas, programas y prácticas implementadas para promover la inclusión, la equidad y el respeto hacia los docentes adultos mayores. A través de este análisis detallado, buscamos identificar las mejores prácticas, los desafíos y las lecciones aprendidas que puedan servir como guía para otras universidades en su camino hacia una gestión más responsable y justa en relación con el empleo de los docentes adultos mayores.

CASO: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es una institución pública de educación superior ubicada en la Ciudad de México, considerada una de las universidades más prestigiosas de América Latina. Fundada en 1551, la UNAM se ha caracterizado por su compromiso con la excelencia académica, la investigación científica y la difusión de la cultura.

Aquí hay algunos datos clave sobre la UNAM:

Fundación: 21 de septiembre de 1551

Nombre original: Real y Pontificia Universidad de México

Sede principal: Ciudad Universitaria, Ciudad de México, México

Presencia nacional: 5 campus en la Ciudad de México y escuelas nacionales en otras partes del país

Matrícula: Más de 330 mil estudiantes de licenciatura y posgrado

Profesores: Más de 44 mil profesores

Oferta académica:

La UNAM ofrece una amplia gama de programas educativos a nivel licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas del conocimiento, incluyendo:

-Ciencias de la Salud: Medicina, Enfermería, Odontología, Veterinaria, etc.

-Ciencias: Física, Química, Matemáticas, Biología, Geología, etc.

-Ingeniería: Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica, Química, etc.

-Humanidades y Ciencias Sociales: Filosofía, Historia, Literatura, Derecho, Economía, Sociología, etc.

-Artes: Música, Teatro, Danza, Artes Visuales, etc.

Investigación:

La UNAM es una de las principales universidades de investigación en México. Cuenta con una amplia red de institutos y centros de

investigación que realizan trabajos de vanguardia en diversos campos, como:

-Astrofísica: El Instituto de Astronomía es uno de los observatorios astronómicos más importantes de América Latina.

-Biotecnología: El Instituto de Biotecnología desarrolla nuevas tecnologías para la medicina, la agricultura y la industria.

-Nanotecnología: El Centro de Nanociencias y Nanotecnología realiza investigaciones en el desarrollo de materiales y dispositivos a escala nanométrica.

-Estudios de Género: El Centro Universitario de Estudios de Género es un referente en la investigación sobre las relaciones de género y la equidad.

Vinculación social:

La UNAM tiene un fuerte compromiso con la sociedad mexicana. Ofrece diversos programas de extensión universitaria que buscan llevar el conocimiento y la cultura a todos los sectores de la población. Además, la UNAM participa activamente en el debate público nacional y en la búsqueda de soluciones a los problemas del país.

Reconocimiento:

La UNAM ha sido reconocida por diversas organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa y su impacto en la sociedad. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

-QS World University Rankings: Ubicada en el lugar 198 del mundo y 80 entre las universidades de América Latina.

-Times Higher Education Latin America University Rankings: Ubicada en el segundo lugar entre las universidades de México.

-El Universal Ranking de Universidades 2023: Ubicada en el primer lugar entre las universidades públicas de México.

La Universidad Nacional Autónoma de México es una institución de educación superior de excelencia que ofrece una amplia gama de oportunidades educativas, de investigación y de vinculación social.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

El Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (MRSU) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es un marco integral que guía las acciones de la universidad para cumplir con su responsabilidad social y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad. Abarca las funciones centrales de la universidad: docencia,

investigación y extensión, y busca integrar los principios de responsabilidad social en todos los aspectos de la vida universitaria.

Principios clave del MRSU de la UNAM:

-Énfasis en la formación integral: Formar profesionales éticos, responsables y comprometidos a través de una experiencia educativa transformadora.

-Vinculación social: Fortalecer los lazos con la sociedad a través de la colaboración con diversos sectores para atender las necesidades de la comunidad y contribuir al desarrollo nacional.

-Sostenibilidad: Promover prácticas sustentables en todas las operaciones institucionales, incluida la eficiencia de recursos, la reducción de residuos y la adopción de energías renovables.

-Ética y transparencia: Defender la conducta ética y la transparencia en todas las actividades, guiadas por los valores institucionales y la integridad.

-Gestión de la responsabilidad social: Establecer mecanismos para monitorear, evaluar e informar sobre las iniciativas de responsabilidad social.

Objetivos del MRSU de la UNAM:

-Posicionar a la UNAM como referente de responsabilidad social: Esforzarse por convertirse en una universidad líder en prácticas de responsabilidad social, a nivel nacional e internacional.

-Integrar la responsabilidad social en la cultura institucional: Integrar la responsabilidad social como un valor central dentro de la cultura universitaria, influyendo en todas las tomas de decisiones y acciones.

-Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad: Aprovechar el conocimiento, los recursos y la experiencia de la universidad para abordar los desafíos sociales y promover el desarrollo sostenible.

Implementación del MRSU de la UNAM:

-Desarrollo de un Plan de Acción MRSU: Crear un plan integral que describa estrategias, metas e indicadores para implementar el MRSU.

-Establecimiento de una Comisión de Responsabilidad Social: Formar una comisión dedicada a supervisar la implementación y evaluación del MRSU.

-Capacitación para la comunidad de la UNAM: Brindar programas de capacitación y sensibilización sobre los principios y prácticas de responsabilidad social para todos los actores de la universidad.

-Seguimiento y evaluación: Monitorear y evaluar continuamente el progreso y el impacto de las iniciativas de responsabilidad social.

Logros del MRSU de la UNAM:

-Desarrollo de programas de extensión social: Implementar numerosos programas que abordan problemáticas sociales como educación, salud, protección del medio ambiente y desarrollo comunitario.

-Implementación de prácticas sustentables: Adoptar prácticas sustentables en los campus, incluidas estrategias de conservación de energía, gestión del agua y reducción de residuos.

-Promoción de valores éticos y transparencia: Fortalecer las directrices éticas y los mecanismos para denunciar conductas no éticas, fomentando una cultura de transparencia y rendición de cuentas.

-Reconocimiento por su compromiso social: Recibir reconocimiento por sus esfuerzos de responsabilidad social de parte de diversas organizaciones, incluido el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la revista Expansión.

El MRSU de la UNAM es un modelo pionero que demuestra el compromiso de la universidad con la responsabilidad social y su papel como catalizador del cambio positivo en la sociedad. Al integrar los principios de responsabilidad social en sus funciones y operaciones

centrales, la UNAM está dando un ejemplo a seguir para otras universidades e instituciones.

CASO: Tecnológico de Monterrey (ITESM)

El Tecnológico de Monterrey, también conocido como ITESM o Tec de Monterrey, es una universidad privada mexicana sin fines de lucro fundada en 1943. Es considerada una de las universidades más prestigiosas de México y América Latina, reconocida por su excelencia académica, investigación innovadora y compromiso con el emprendimiento.

Aquí hay algunos datos clave sobre el ITESM:

Fundación: 6 de septiembre de 1943

Sede principal: Monterrey, Nuevo León, México

Presencia nacional: 31 campus en 28 ciudades de México

Matrícula: Más de 74 mil estudiantes de licenciatura y posgrado

Profesores: Casi 8 mil profesores

Oferta académica:

El ITESM ofrece una amplia gama de programas educativos a nivel licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas del conocimiento, incluyendo:

-Ingeniería y Ciencias: Agronomía, Biotecnología, Ciencia de Datos, Computación, Electrónica, Física, Matemáticas, Mecánica, Robótica, etc.

-Negocios: Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Finanzas, Mercadotecnia, etc.

-Ciencias Sociales y Humanidades: Arquitectura, Arte, Comunicación, Derecho, Diseño, Historia, Psicología, Relaciones Internacionales, Sociología, etc.

-Salud: Biomedicina, Enfermería, Medicina, Odontología, Nutrición, etc.

Investigación:

El ITESM se caracteriza por su fuerte enfoque en la investigación científica y tecnológica. Cuenta con centros de investigación de vanguardia en diversos campos, como:

-Nanotecnología: Desarrollo de materiales y dispositivos a escala nanométrica.

-Biotecnología: Investigación en áreas como la biomedicina, la agricultura y la bioenergía.

-Robótica: Desarrollo de robots para diversas aplicaciones, como la industria, la atención médica y la exploración espacial.

-Sustentabilidad: Búsqueda de soluciones para los desafíos ambientales que enfrenta el mundo.

Emprendimiento:

El ITESM fomenta una cultura emprendedora entre sus estudiantes y egresados. Ofrece diversos programas de apoyo al emprendimiento, como incubadoras, aceleradoras y fondos de inversión.

Reconocimiento:

El ITESM ha sido reconocido por diversas organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa y su impacto en la sociedad. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

-QS World University Rankings: Ubicado en el lugar 170 del mundo y 30 entre las universidades privadas del mundo.

-QS Graduate Employability Rankings: Clasificado como la universidad número 1 en América Latina y la 26 del mundo en cuanto a empleabilidad de sus egresados.

-Times Higher Education Latin America University Rankings:

Ubicado en el primer lugar entre las universidades de México.

El Tecnológico de Monterrey es una universidad líder en México y América Latina que ofrece una educación de alta calidad, oportunidades de investigación innovadora y un fuerte apoyo al emprendimiento.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) del Tecnológico de Monterrey (ITESM)

El Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) del Tecnológico de Monterrey (ITESM) se define como un marco estratégico que busca integrar la responsabilidad social en todas las actividades de la institución, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

Ejes estratégicos del Modelo RSU del ITESM:

-Compromiso ético: Promueve una cultura de ética e integridad en toda la comunidad del Tec, basada en valores como la honestidad, la transparencia, el respeto y la justicia.

-Vinculación con la sociedad: Fortalece la vinculación con la sociedad a través de la colaboración con diversos sectores, como el gobierno, las empresas y las organizaciones civiles, para atender las necesidades de la comunidad y contribuir al desarrollo del país.

-Sustentabilidad: Implementa prácticas sustentables en todos los ámbitos del quehacer institucional, como el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y la promoción de energías renovables.

-Calidad de vida: Busca mejorar la calidad de vida de las personas a través de la investigación, la innovación y la difusión del conocimiento.

-Fortalecimiento institucional: Promueve el desarrollo institucional del Tec a través de la gestión responsable de sus recursos, la mejora continua de sus procesos y la promoción de una cultura de liderazgo y emprendimiento.

Objetivos del Modelo RSU del ITESM:

-Ser un referente en responsabilidad social: El ITESM busca ser un referente en materia de responsabilidad social a nivel nacional e internacional.

-Integrar la responsabilidad social en la cultura institucional: El ITESM busca que la responsabilidad social sea un valor fundamental en la cultura de la institución y que guíe todas sus acciones.

-Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad: El ITESM busca contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad a través de sus acciones de responsabilidad social.

Implementación del Modelo RSU del ITESM:

El Modelo RSU del ITESM se implementa a través de las siguientes acciones:

-Elaboración de un Plan de Acción RSU: Se elabora un plan de acción RSU que define las estrategias, metas e indicadores para la implementación del modelo.

-Creación de una Dirección de Responsabilidad Social: Se crea una dirección de responsabilidad social que es responsable de la implementación del modelo RSU.

-Capacitación a la comunidad del Tec: Se capacita a la comunidad del Tec en materia de responsabilidad social.

-Seguimiento y evaluación: Se realiza un seguimiento y evaluación de las acciones de responsabilidad social.

Logros del Modelo RSU del ITESM:

El Modelo RSU del ITESM ha logrado avances significativos en la implementación de acciones de responsabilidad social, como:

-Desarrollo de programas de vinculación con la sociedad: El ITESM ha desarrollado programas de vinculación con la sociedad en materia de educación, salud, medio ambiente y desarrollo tecnológico.

-Implementación de prácticas sustentables: El ITESM ha implementado prácticas sustentables en sus campus, como el uso de energías renovables, el ahorro de agua y el reciclaje de residuos.

-Promoción de la ética y la transparencia: El ITESM ha promovido la ética y la transparencia a través de la implementación de códigos de ética y la creación de mecanismos para la denuncia de actos de corrupción.

-Reconocimiento por su compromiso social: El ITESM ha sido reconocido por su compromiso social por diversas organizaciones, como el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la revista Expansión.

El Modelo RSU del ITESM es un modelo integral que busca contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad a través de la formación de personas íntegras, la investigación y la innovación, la vinculación con la sociedad y la gestión responsable de sus recursos. El ITESM se ha convertido en un referente en materia de responsabilidad social a nivel nacional e internacional, y su modelo ha sido replicado por otras instituciones educativas.

CASO: Instituto Politécnico Nacional (IPN)

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es una universidad pública de México reconocida por su enfoque en la educación tecnológica y

científica. Se le considera una de las universidades más prestigiosas del país, destacando por su excelencia académica, investigación e innovación. A continuación, un resumen de la institución:

Reseña general

Fundación: 1936

Ubicación: Ciudad de México, México

Número de campus: 21

Matrícula: Más de 200,000 estudiantes

Profesores: Más de 8,000 profesores

Oferta académica

El IPN ofrece una amplia gama de programas de licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas de estudio, incluyendo:

-Ingeniería y Ciencias: Agronomía, Biotecnología, Ciencias de la Computación, Electrónica, Matemáticas, Mecánica, Robótica, etc.

-Negocios y Ciencias Sociales: Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Finanzas, Derecho, Psicología, Sociología, etc.

-Salud: Medicina, Enfermería, Odontología, Nutrición, etc.

-Humanidades y Artes: Arquitectura, Arte, Comunicación, Diseño, Historia, etc.

Investigación

El IPN tiene un fuerte énfasis en la investigación y la innovación. Cuenta con diversos centros e institutos de investigación que realizan trabajos de vanguardia en distintos campos, como la nanotecnología, la biotecnología, la robótica y la sustentabilidad.

Responsabilidad social

El IPN está comprometido con la responsabilidad social y trabaja para impulsar el desarrollo sostenible en la región. Lleva a cabo diversos programas para apoyar a las poblaciones vulnerables, fomentar la inclusión social y proteger el medio ambiente.

Reconocimiento

El IPN ha sido reconocido por varias organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa e impacto. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

-QS World University Rankings: Ubicada en el puesto 801-1000 a nivel mundial y 41 en Latinoamérica.

-Times Higher Education Latin America University Rankings: Ubicada en el undécimo lugar en México.

-El Universal Ranking de Universidades 2023: Clasificada como la cuarta entre las universidades públicas de México.

El Instituto Politécnico Nacional es una universidad líder en México que ofrece una educación de alta calidad, oportunidades de investigación y un fuerte compromiso con la responsabilidad social.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria del Instituto Politécnico Nacional (IPN)

El **Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (MRSU)** del Instituto Politécnico Nacional (IPN) se define como un marco de referencia que guía las acciones enfocadas a renovar la rectoría del IPN en la educación tecnológica pública del país, y el aseguramiento del compromiso social expresado en su misión.

Ejes rectores del MRSU:

-Énfasis en la formación integral: Busca formar profesionales comprometidos con el desarrollo social, ético y sustentable, a través de la educación, la investigación y la innovación.

-Vinculación con la sociedad: Promueve la vinculación con los sectores público, social y privado para atender las necesidades de la comunidad y contribuir al desarrollo del país.

-Sustentabilidad: Fomenta la adopción de prácticas sustentables en todos los ámbitos del quehacer institucional.

-Ética y transparencia: Se compromete con el actuar ético y transparente en todas sus actividades.

-Gestión de la responsabilidad social: Establece mecanismos para la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones de responsabilidad social.

Objetivos del MRSU:

-Fortalecer la formación integral de los estudiantes: Se busca que los egresados del IPN sean profesionales competentes, éticos, responsables y comprometidos con el desarrollo social.

-Contribuir al desarrollo científico y tecnológico del país: El IPN busca generar conocimiento científico y tecnológico que sea útil para la solución de problemas sociales y el desarrollo del país.

-Promover la vinculación con la sociedad: El IPN se vincula con los sectores público, social y privado para colaborar en proyectos de desarrollo social y económico.

-Fomentar la sustentabilidad: El IPN implementa prácticas sustentables en sus instalaciones y operaciones.

-Consolidar una cultura de ética y transparencia: El IPN se compromete con el actuar ético y transparente en todas sus actividades.

-Fortalecer la gestión de la responsabilidad social: El IPN establece mecanismos para la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones de responsabilidad social.

Implementación del MRSU:

El MRSU se implementa a través de las siguientes acciones:

-Elaboración de un Plan de Acción: Se elabora un plan de acción que define las estrategias, metas e indicadores para la implementación del MRSU.

-Creación de una Comisión de Responsabilidad Social: Se crea una comisión de responsabilidad social que es responsable de la implementación del MRSU.

-Capacitación a la comunidad politécnica: Se capacita a la comunidad politécnica en materia de responsabilidad social.

-Seguimiento y evaluación: Se realiza un seguimiento y evaluación de las acciones de responsabilidad social.

Logros del MRSU:

El MRSU ha logrado avances significativos en la implementación de acciones de responsabilidad social, como:

-Desarrollo de programas de vinculación con la sociedad: El IPN ha desarrollado programas de vinculación con la sociedad en materia de educación, salud, medio ambiente y desarrollo tecnológico.

-Implementación de prácticas sustentables: El IPN ha implementado prácticas sustentables en sus instalaciones y operaciones, como el uso de energías renovables, el ahorro de agua y el reciclaje de residuos.

-Fortalecimiento de la cultura de ética y transparencia: El IPN ha fortalecido la cultura de ética y transparencia a través de la implementación de códigos de ética y la creación de mecanismos para la denuncia de actos de corrupción.

El MRSU del IPN es un modelo integral que busca contribuir al desarrollo social, económico y ambiental del país. A través de la formación integral de sus estudiantes, la investigación científica y tecnológica, la vinculación con la sociedad, la sustentabilidad y la ética, el IPN busca generar un impacto positivo en la comunidad.

CASO: Universidad de Guadalajara (UDG)

La Universidad de Guadalajara (UDG) es una institución pública de educación superior ubicada en el estado de Jalisco, México. Es considerada una de las universidades más prestigiosas del país y

reconocida por su amplia oferta académica, investigación de vanguardia y compromiso con la sociedad.

Reseña general:

Fundación: 1543 como Universidad de Guadalajara

Sede principal: Guadalajara, Jalisco, México

Presencia: 15 centros universitarios en el estado de Jalisco

Matrícula: Más de 210,000 estudiantes

Profesores: Más de 14,000 profesores

Oferta académica:

La UDG ofrece una amplia gama de programas de licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas del conocimiento, incluyendo:

-Ciencias de la Salud: Medicina, Enfermería, Odontología, Veterinaria, Farmacia, etc.

-Ciencias: Física, Química, Matemáticas, Biología, Geología, Astronomía, etc.

-Ingeniería: Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica, Química, Electrónica, Computación, etc.

-Humanidades y Ciencias Sociales: Filosofía, Historia, Literatura, Derecho, Economía, Sociología, Psicología, Comunicación, etc.

-Artes: Música, Teatro, Danza, Artes Visuales, Diseño, etc.

Investigación:

La UDG es una de las principales universidades de investigación en México. Cuenta con una amplia red de institutos y centros de investigación que realizan trabajos de vanguardia en diversos campos, como:

-Biotecnología: Desarrollo de nuevos medicamentos y terapias.

-Nanotecnología: Desarrollo de materiales y dispositivos a escala nanométrica.

-Energías renovables: Búsqueda de fuentes de energía alternativas y sostenibles.

-Estudios de género: Análisis de las relaciones de género y la equidad.

-Estudios del medio ambiente: Búsqueda de soluciones a los problemas ambientales.

Vinculación social:

La UDG tiene un fuerte compromiso con la sociedad mexicana. Ofrece diversos programas de extensión universitaria que buscan llevar el conocimiento y la cultura a todos los sectores de la población.

Además, la UDG participa activamente en el debate público nacional y en la búsqueda de soluciones a los problemas del país.

Reconocimiento:

La UDG ha sido reconocida por diversas organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa y su impacto en la sociedad. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

-QS World University Rankings: Ubicada en el puesto 801-1000 a nivel mundial y 41 en Latinoamérica.

-Times Higher Education Latin America University Rankings: Ubicada en el segundo lugar en México.

-El Universal Ranking de Universidades 2023: Clasificada como la primera entre las universidades públicas de México.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad de Guadalajara (UDG)

El Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (MRSU) de la Universidad de Guadalajara (UDG) es un marco integral que guía las acciones de la universidad para cumplir con su responsabilidad social y contribuir al desarrollo sustentable de la sociedad. Abarca las funciones centrales de la universidad: docencia, investigación y extensión, y busca integrar los principios de responsabilidad social en todos los aspectos de la vida universitaria.

Principios clave del MRSU de la UDG:

-Énfasis en la formación integral: Formar profesionales éticos, responsables y comprometidos a través de una experiencia educativa transformadora.

-Vinculación social: Fortalecer los lazos con la sociedad a través de la colaboración con diversos sectores para atender las necesidades de la comunidad y contribuir al desarrollo regional.

-Sostenibilidad: Promover prácticas sustentables en todas las operaciones institucionales, incluida la eficiencia de recursos, la reducción de residuos y la adopción de energías renovables.

-Ética y transparencia: Defender la conducta ética y la transparencia en todas las actividades, guiadas por los valores institucionales y la integridad.

-Gestión de la responsabilidad social: Establecer mecanismos para monitorear, evaluar e informar sobre las iniciativas de responsabilidad social.

Objetivos del MRSU de la UDG:

-Posicionar a la UDG como referente de responsabilidad social: Esforzarse por convertirse en una universidad líder en prácticas de responsabilidad social, a nivel regional y nacional.

-Integrar la responsabilidad social en la cultura institucional:

Integrar la responsabilidad social como un valor central dentro de la cultura universitaria, influyendo en todas las tomas de decisiones y acciones.

-Contribuir al desarrollo sostenible de la región:

Aprovechar el conocimiento, los recursos y la experiencia de la universidad para abordar los desafíos regionales y promover el desarrollo sostenible.

Implementación del MRSU de la UDG:

-Desarrollo de un Plan de Acción MRSU:

Crear un plan integral que describa estrategias, metas e indicadores para implementar el MRSU.

-Establecimiento de una Comisión de Responsabilidad Social:

Formar una comisión dedicada a supervisar la implementación y evaluación del MRSU.

-Capacitación para la comunidad de la UDG:

Brindar programas de capacitación y sensibilización sobre los principios y prácticas de responsabilidad social para todos los actores de la universidad.

-Seguimiento y evaluación:

Monitorear y evaluar continuamente el progreso y el impacto de las iniciativas de responsabilidad social.

Logros del MRSU de la UDG:

-Desarrollo de programas de extensión social: Implementar numerosos programas que abordan problemáticas sociales como educación, salud, protección del medio ambiente y desarrollo comunitario.

-Implementación de prácticas sustentables: Adoptar prácticas sustentables en los campus, incluidas estrategias de conservación de energía, gestión del agua y reducción de residuos.

-Promoción de valores éticos y transparencia: Fortalecer las directrices éticas y los mecanismos para denunciar conductas no éticas, fomentando una cultura de transparencia y rendición de cuentas.

-Reconocimiento por su compromiso social: Recibir reconocimiento por sus esfuerzos de responsabilidad social de parte de diversas organizaciones, incluido el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y medios de comunicación locales.

El MRSU de la UDG es un modelo pionero que demuestra el compromiso de la universidad con la responsabilidad social y su papel como catalizador del cambio positivo en la región. Al integrar los principios de responsabilidad social en sus funciones y operaciones centrales, la UDG está dando un ejemplo a seguir para otras universidades e instituciones.

CASO: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una universidad pública ubicada en la Ciudad de México, México. Es considerada una de las universidades más prestigiosas del país y reconocida por su excelencia académica, investigación e innovación. Aquí te presento un resumen de la universidad:

Reseña general

Fundación: 1974

Ubicación: Ciudad de México, México

Número de sedes: 5

Matrícula: Más de 50,000 estudiantes

Profesores: Más de 4,000 profesores

Oferta académica

La UAM ofrece una amplia gama de programas de licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas de estudio, incluyendo:

-Ingeniería y Ciencias: Agronomía, Biotecnología, Ciencias de la Computación, Electrónica, Matemáticas, Mecánica, Robótica, etc.

-Negocios y Ciencias Sociales: Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Finanzas, Derecho, Psicología, Sociología, etc.

-Salud: Medicina, Enfermería, Odontología, Nutrición, etc.

-Humanidades y Artes: Arquitectura, Arte, Comunicación, Diseño, Historia, etc.

Investigación

La UAM tiene un fuerte enfoque en la investigación y la innovación. Cuenta con diversos centros e institutos de investigación que realizan trabajos de vanguardia en distintos campos, como la nanotecnología, la biotecnología, la robótica y la sustentabilidad.

Responsabilidad social

La UAM está comprometida con la responsabilidad social y trabaja para promover el desarrollo sostenible en la región. Lleva a cabo diversos programas para apoyar a las poblaciones vulnerables, fomentar la inclusión social y proteger el medio ambiente.

Reconocimiento

La UAM ha sido reconocida por diversas organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa y su impacto. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

-QS World University Rankings: Ubicada en el puesto 801-1000 a nivel mundial y 41 en Latinoamérica.

-Times Higher Education Latin America University Rankings: Ubicada en el undécimo lugar en México.

-El Universal Ranking de Universidades 2023: Clasificada como la cuarta entre las universidades públicas de México.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

El Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (MRSU) de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es un marco integral que guía las acciones de la universidad para cumplir con su responsabilidad social y contribuir al desarrollo sustentable de la sociedad. Abarca las funciones centrales de la universidad: docencia, investigación y extensión, y busca integrar los principios de responsabilidad social en todos los aspectos de la vida universitaria.

Principios clave del MRSU de la UAM:

Énfasis en la formación integral: Formar profesionales éticos, responsables y comprometidos a través de una experiencia educativa transformadora que trasciende la instrucción tradicional en el aula.

Vinculación social: Fortalecer los lazos con la sociedad a través de la colaboración con diversos sectores para atender las necesidades de la comunidad y contribuir al desarrollo del entorno.

Sostenibilidad: Promover prácticas sustentables en todas las operaciones institucionales, incluida la eficiencia de recursos, la reducción de residuos y la adopción de energías renovables para minimizar el impacto ambiental de la universidad.

Ética y transparencia: Defender la conducta ética y la transparencia en todas las actividades, guiadas por los valores institucionales y la integridad, garantizando la rendición de cuentas y la confianza pública.

Gestión de la responsabilidad social: Establecer mecanismos para monitorear, evaluar e informar sobre las iniciativas de responsabilidad social para seguir el progreso, medir el impacto e identificar áreas de mejora.

Objetivos del MRSU de la UAM:

Posicionar a la UAM como referente de responsabilidad social: Esforzarse por convertirse en una universidad líder en prácticas de responsabilidad social, a nivel nacional e internacional, dando ejemplo a otras instituciones.

Integrar la responsabilidad social en la cultura institucional: Integrar la responsabilidad social como un valor central dentro de la cultura universitaria, influyendo en todas las tomas de decisiones y acciones, permeando todos los aspectos de la vida universitaria.

Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad: Aprovechar el conocimiento, los recursos y la experiencia de la universidad para

abordar los desafíos sociales y promover el desarrollo sostenible, contribuyendo al bienestar de las comunidades.

Implementación del MRSU de la UAM:

Desarrollo de un Plan de Acción MRSU: Crear un plan integral que describa estrategias, metas e indicadores para implementar el MRSU, asegurando un enfoque estructurado y organizado.

Establecimiento de una Comisión de Responsabilidad Social: Formar una comisión dedicada a supervisar la implementación y evaluación del MRSU, brindando orientación y garantizando la rendición de cuentas.

Capacitación para la comunidad de la UAM: Brindar programas de capacitación y sensibilización sobre los principios y prácticas de responsabilidad social para todos los actores de la universidad, empoderando a las personas para que contribuyan a los esfuerzos de responsabilidad social de la universidad.

Seguimiento y evaluación: Monitorear y evaluar continuamente el progreso y el impacto de las iniciativas de responsabilidad social, utilizando datos y comentarios para refinar estrategias, medir la eficacia y demostrar el compromiso de la universidad con la responsabilidad social.

Logros del MRSU de la UAM:

Desarrollo de programas de extensión social: Implementar numerosos programas que abordan problemáticas sociales como educación, salud, protección del medio ambiente y desarrollo comunitario, generando un impacto tangible en la vida de las personas del entorno.

Implementación de prácticas sustentables: Adoptar prácticas sustentables en los campus, incluidas estrategias de conservación de energía, gestión del agua, reducción de residuos y el uso de fuentes de energía renovable, reduciendo la huella ambiental de la universidad.

Promoción de valores éticos y transparencia: Fortalecer las directrices éticas y los mecanismos para denunciar conductas no éticas, fomentando una cultura de transparencia y rendición de cuentas, generando confianza entre los grupos de interés.

Reconocimiento por su compromiso social: Recibir reconocimiento por sus esfuerzos de responsabilidad social de parte de diversas organizaciones, incluido el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y medios de comunicación locales, destacando la dedicación de la universidad a la responsabilidad social.

El MRSU de la UAM es un modelo pionero que demuestra el compromiso de la universidad con la responsabilidad social y su papel como catalizador del cambio positivo en la sociedad. Al integrar los principios de responsabilidad social en sus funciones y

operaciones centrales, la UAM está dando un ejemplo a seguir para otras universidades e instituciones, contribuyendo a un mundo más justo, equitativo y sostenible.

CASO: Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) es una universidad pública ubicada en Monterrey, Nuevo León, México. Es considerada una de las universidades más prestigiosas de México y reconocida por su excelencia académica, investigación e innovación. A continuación, un resumen de la universidad:

Reseña general

Fundación: 1933

Ubicación: Monterrey, Nuevo León, México

Número de campus: 26

Matrícula: Más de 200,000 estudiantes

Profesores: Más de 8,000 profesores

Oferta académica

La UANL ofrece una amplia gama de programas de licenciatura, posgrado y doctorado en diversas áreas de estudio, incluyendo:

Ingeniería y Ciencias: Agronomía, Biotecnología, Ciencias de la Computación, Electrónica, Matemáticas, Mecánica, Robótica, etc.

Negocios y Ciencias Sociales: Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Finanzas, Derecho, Psicología, Sociología, etc.

Salud: Medicina, Enfermería, Odontología, Nutrición, etc.

Humanidades y Artes: Arquitectura, Arte, Comunicación, Diseño, Historia, etc.

Investigación

La UANL tiene un fuerte enfoque en la investigación y la innovación. Cuenta con varios centros e institutos de investigación que realizan trabajos de vanguardia en diversos campos, como la nanotecnología, la biotecnología, la robótica y la sustentabilidad.

Responsabilidad social

La UANL está comprometida con la responsabilidad social y trabaja para promover el desarrollo sostenible en la región. Lleva a cabo diversos programas para apoyar a las poblaciones vulnerables, fomentar la inclusión social y proteger el medio ambiente.

Reconocimiento

La UANL ha sido reconocida por diversas organizaciones nacionales e internacionales por su calidad educativa e impacto. Algunos de los reconocimientos más importantes incluyen:

QS World University Rankings: Ubicada en el puesto 801-1000 a nivel mundial y 41 en Latinoamérica.

Times Higher Education Latin America University Rankings: Ubicada en el octavo lugar en México.

El Universal Ranking de Universidades 2023: Clasificada como la tercera entre las universidades públicas de México.

La Universidad Autónoma de Nuevo León es una universidad líder en México que ofrece una educación de alta calidad, oportunidades de investigación y un fuerte compromiso con la responsabilidad social.

Análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), en su compromiso con la sociedad, ha llevado a cabo una transformación interna para poder enfrentar de manera efectiva las demandas externas. Este cambio se fundamenta en un enfoque integral de Responsabilidad Social Universitaria y se materializa a través de la aplicación de su Modelo de Responsabilidad Social Universitaria. Este modelo incluye medidas que impactan la gestión universitaria en todas sus áreas,

asegurando una implementación efectiva a través de acciones concretas (Fernández Delgadillo & Osorio Castillo, 2023 en UANL, 2024).

Para la UANL, la RSU es “La gestión integral y transversal de todos los impactos sociales y ambientales de las instituciones de educación superior, desde todos los procesos de formación, investigación, extensión y gestión organizacional en miras de alcanzar el desarrollo humano y sustentable en su ámbito social y de incidencia” (Fernández Delgadillo& Osorio Castillo, 2023 en UANL, 2024).

Características del Modelo de RSU de la UANL

Fernández Delgadillo & Osorio Castillo (2023 en UANL, 2024) ha explicado que la Universidad Autónoma de Nuevo León desarrolla su modelo como un enfoque para implementar de manera efectiva el eje transversal de Responsabilidad Social Universitaria. Este Modelo se define como un sistema de gestión que garantiza la calidad ética de la institución, alineado con su Misión, Visión y valores fundamentales. Se orienta hacia el compromiso con la sociedad a través de políticas, estrategias y programas prioritarios que enfatizan la transparencia, la rendición de cuentas y fomentan el comportamiento ético entre la comunidad universitaria. Además, promueve una interacción ética con los actores externos y las partes interesadas, consolidando así su rol como agente de cambio positivo en su entorno y comunidad.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) ha establecido un Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) con el objetivo

de guiar sus acciones hacia el compromiso con la sociedad. Este modelo se basa en cuatro dimensiones (UANL, 2024):

-Formación universitaria integral y de calidad: Busca formar profesionistas éticos, responsables y comprometidos con el desarrollo social.

-Investigación socialmente pertinente: Promueve la investigación que responda a las necesidades de la sociedad y contribuya a su bienestar.

-Extensión y vinculación con el entorno: Fomenta la colaboración entre la universidad y la sociedad para la resolución de problemas y el desarrollo comunitario.

-Gestión ética y de calidad: Busca la mejora continua de la gestión institucional en todos sus ámbitos.

Partes Interesadas de Cada Dimensión

Fernández Delgadillo & Osorio Castillo (2023 en UANL, 2024) han establecido que las partes interesadas de cada dimensión de RSU son:

-Formación universitaria integral y de calidad: Estudiantes, docentes e investigadores.

Investigación socialmente pertinente: Docentes, investigadores, otras instituciones educativas.

Extensión y vinculación con el entorno: Egresados, comunidad en general, proveedores, otras instituciones educativas, entidades de gobierno.

Gestión ética y de calidad: Entidades de gobierno, consejos consultivos, directivos, docentes, alumnos, personal administrativo, organismos evaluadores, comunidad universitaria

Figura 4. Representación gráfica del modelo de RSU (Fernández Delgadillo & Osorio Castillo, 2023 en UANL, 2024).



Ámbitos de Impacto del Modelo de RSU UANL

Fernández Delgadillo & Osorio Castillo (2023 en UANL, 2024) ha identificado los siguientes ámbitos de impacto del modelo de RSU UANL:

Social: En cuanto que la universidad tiene el deber de responder a las demandas que la sociedad plantea desde los valores y normas éticas de comportamiento, haciéndolo por medio de sus trabajadores, estudiantes, proveedores y partes interesadas externas.

Económico: Por el hecho de que, por su propia naturaleza, la universidad, por medio de sus funciones sustantivas se vincula con la sociedad en la formulación y seguimiento de iniciativas y proyectos orientados a mejorar el desarrollo económico del estado y del país.

Ambiental: Como formadora de profesionales socialmente responsables y como institución responsable, la universidad promueve educación ambiental dentro de la comunidad universitaria, así como el desarrollo y organización de proyectos de impacto ambiental para cuidar el futuro de las próximas generaciones y para minimizar los impactos negativos de sus propias actividades.

Medina Viezca (2023) reportó que través de políticas que se implementan a través de estrategias y cuyo avance se mide con indicadores, el Modelo de Responsabilidad Social Universitaria cuenta con cuatro políticas generales que responden a cada una de las dimensiones del modelo.

Las estrategias que se implementan dentro y fuera de la UANL, explica Medina Viezca (2023), están relacionadas principalmente con estudiantes, docentes e investigadores de la Universidad, pero también contemplan la participación del personal administrativo, egresados, directivos, organismos evaluadores y acreditadores, consejos

consultivos, entidades de gobierno estatal y federal, otras instituciones educativas y sociedad.

Figura 5. Ámbitos de Impacto del Modelo de RSU UANL
(Fernández Delgadillo & Osorio Castillo, 2023 en UANL, 2024)



Un total de 48 políticas, 80 estrategias y 108 indicadores integran el Modelo de RSU que se trabajan en las diferentes dependencias de la UANL. El objetivo es que cada dependencia adopte las políticas y estrategias que se adapten a sus propias necesidades (Medina Viezca, 2023).

Para alcanzar la responsabilidad social universitaria, la UANL reconoce la necesidad de trabajar en el logro de cinco aspectos (Medina Viezca, 2023):

- Transversalidad en las prácticas que se realizan en la institución.

- Integración de la RSU en todos los procesos como política integral que articule las funciones sustantivas de la Universidad.

- Sinergia entre los miembros de la comunidad y con sus actores externos.

- Rendición de cuentas en la que se informa del nivel alcanzado en los indicadores para medir la eficiencia y eficacia de las medidas tomadas y esfuerzos realizados.

- Atención al estudiante con criterios de equidad e igualdad de oportunidades, incluyente, equitativa, con enfoque de perspectiva de género, sin distinciones por cuestiones de etnia, raza, religión, género, etc.

Dirección de Responsabilidad Social Universitaria de la UANL

La UANL (2024) cuenta con una Dirección de Responsabilidad Social Universitaria con la MISIÓN de “Desarrollar en la UANL prácticas transparentes de evaluación y comunicación, implementando la eficacia y la participación de los distintos actores universitarios, con aplicación de valores de solidaridad y poniendo en marcha políticas de sustentabilidad. Para asegurar de esa manera la formación de

ciudadanos socialmente responsables, incidiendo en el diseño de su oferta formativa e investigadora, fortaleciendo su compromiso público con los intereses generales de la sociedad de la que forma parte, para responder a las necesidades de su entorno de manera responsable, oportuna, efectiva y con un fuerte sentido ético.”

Las funciones de la Dirección de Responsabilidad Social Universitaria son las siguientes (UANL, 2024):

-Poner en marcha buenas prácticas encaminadas a implementar soluciones alineadas con los valores de la educación universitaria, como la excelencia educativa o la igualdad de oportunidades.

-Incidir en la articulación de los planes de estudios, la investigación, la extensión y los métodos de enseñanza con la solución de los problemas de la sociedad.

-Fomentar la participación activa de los grupos de interés que tienen interacción con la UANL en el diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos institucionales.

-Contar con una instancia que registre las buenas prácticas de la UANL en materia de responsabilidad social, bajo las dimensiones establecidas en el modelo. Esto con el fin de evaluar sus impactos y participar en la mejora continua de la formación integral para los estudiantes.

-Promover en los profesores el desempeño socialmente responsable a través de la docencia, la investigación y la participación en proyectos de vinculación y extensión.

-Evaluar el impacto de las experiencias de aprendizaje de carácter social empleadas en los programas educativos para fortalecer la formación integral de los estudiantes.

-Impulsar proyectos de investigación que contribuyan a mejorar el nivel de desarrollo humano de la sociedad nuevoleonesa.

-Evaluar el impacto de los proyectos o acciones de extensión y vinculación en los que participe la comunidad universitaria en beneficio de la sociedad.

-Mostrar información, apertura y transparencia en relación con las diferentes acciones de la UANL en el cumplimiento de su misión y visión.

Secretaría de Responsabilidad Social Universitaria de la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la UANL

Ha sido interesante descubrir que la UANL ha creado la Secretaría de Responsabilidad Social Universitaria adscrita a la Facultad de Contaduría Pública y Administración. El objetivo de su creación es “Vincular a los futuros profesionales en el contexto comunitario permitiéndoles realizar un análisis crítico de la realidad social con la

finalidad de concretar alternativas de acción-transformación para mantener en su proyecto de vida, un desarrollo humano sostenible.”

Las funciones generales de la Secretaría de Responsabilidad Social Universitaria adscrita a FACPYA son:

-Promover la cooperación interdisciplinaria e intersectorial para lograr las condiciones adecuadas para fomentar la innovación, creatividad y sostenibilidad dentro y fuera de la institución.

-Implementar e incorporar la RSU en los currículos universitarios como acción transversal, enfocándose en las particularidades, necesidades y debilidades regionales y sectoriales, abordando temas tales como: medio ambiente, igualdad de género, empleabilidad, entre otros.

-Fomentar una sinergia entre las comunidades universitarias y las partes interesadas y relacionadas (empresas, escuelas, ONG, responsables políticos, instituciones, entre otros) para un descubrimiento, intercambio y discusión de ideas y transferencia de conocimientos a través de la práctica entre diferentes actores.

-Conjuntar las evidencias sobre RSU conforme a los requerimientos de los organismos acreditadores.

-Gestionar los proyectos de Responsabilidad Social Universitaria en la Facultad.

-Mantener acreditaciones y certificaciones sobre RSU.

Con esta secretaría, se busca generar impacto en cuatro vectores:

Sociedad

- Identificar permanentemente las necesidades sociales de la localidad.
- Participar en la agenda de desarrollo local, nacional e internacional.
- Impulsar el bienestar común a través de proyectos co-creados de impacto.

Educación

- Incluir en la curricular los objetivos de desarrollo sostenible.
- Reforzar el aprendizaje basado en desafíos sociales y éticos.

Investigación

- Promover la investigación en y con la comunidad.
- Impulsar la inter y transdisciplinariedad.
- Fomentar la producción y difusión de conocimientos aplicables a la Responsabilidad Social Unviersitaria (RSU).

Institución

- Promover la ética, valores, transparencia e inclusión.
- Fortalecer la imagen positiva de la Facultad.

-Consolidar un campus sostenible.

-Mejorar el clima laboral y la equidad.

-Fomentar la intersectorialidad.

Conclusión:

Tras el estudio detallado de casos de seis destacadas instituciones educativas en México, hemos observado cómo estas universidades abordan la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en diversos aspectos de su gestión institucional. Sin embargo, a pesar de abordar importantes temas sociales y ambientales, ninguno de los casos analizados ha dado prioridad al tema de la discriminación por edad del docente adulto mayor.

A lo largo del análisis, hemos podido examinar cómo estas instituciones integran la RSU en su ADN institucional y desarrollan políticas, programas y prácticas destinadas a promover la inclusión, la equidad y el respeto hacia los docentes adultos mayores. Sin embargo, la falta de enfoque específico en la discriminación por edad del personal docente mayor constituye una laguna importante en sus estrategias de RSU.

Es esencial reconocer que la discriminación por edad es una cuestión significativa en el ámbito laboral, especialmente en el contexto universitario, donde la experiencia y el conocimiento acumulado de los

docentes adultos mayores pueden ser invaluable. Por lo tanto, instamos a estas instituciones, así como a otras universidades, a que consideren este tema como una prioridad en sus agendas de RSU y tomen medidas concretas para prevenir y combatir cualquier forma de discriminación basada en la edad en el ámbito laboral universitario.

A través de este análisis, hemos identificado la necesidad de una mayor conciencia y sensibilidad respecto a la discriminación por edad del docente adulto mayor, así como la urgencia de incorporar este tema en las estrategias y prácticas de RSU de las universidades mexicanas. Solo así podremos avanzar hacia una gestión más responsable y justa en relación con el empleo de los docentes adultos mayores, promoviendo así una cultura universitaria inclusiva y equitativa.

Revisión de Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México Dentro del Marco de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor

En mayo de 2015, se realizó el Curso de Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria 2015 con el objetivo de fomentar la mejora de la gestión de la Responsabilidad Social en las universidades mexicanas. Participaron en el curso 36 representantes de 19 instituciones, distribuidos en las seis zonas geográficas definidas por la ANUIES, lo que abarcó 13 estados de la república mexicana (Pérez Alayón, 2016).

Como consecuencia del Curso de Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria, se elaboró el libro titulado "Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México: Proceso de Transformación en la Universidad". Este libro representa un informe

colaborativo que documenta las iniciativas, experiencias y buenas prácticas de las instituciones participantes. Su objetivo es ofrecer una guía para cerrar la brecha entre el discurso y las acciones, promoviendo un mayor impacto social y coherencia interna en pos de alcanzar la visión deseada para la Universidad (Pérez Alayón, 2016).

Las instituciones que participaron en el curso fueron:

ANUIES
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Centro de Formación Profesional de Chiapas Maya (Universidad Maya)
Instituto Mora
Instituto Tecnológico Superior del Occidente del Estado de Hidalgo
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo (ITESA)
Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca
Universidad Autónoma de Chiapas
Universidad Autónoma de Chihuahua
Universidad Autónoma de Coahuila
Universidad Autónoma de Guadalajara
Universidad Autónoma de Yucatán
Universidad Autónoma Metropolitana
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Universidad Tecnológica de Tabasco
Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte
Universidad Tecnológica de Torreón
Universidad Veracruzana

El informe contenido en el libro acerca de las Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México resalta la importancia de comprender que ser socialmente responsable implica reconocer que

todas nuestras acciones tienen efectos sistémicos en la sociedad y el medio ambiente, los cuales pueden ser potencialmente perjudiciales, perpetuando injusticias y aumentando los riesgos planetarios. Estos efectos no son fácilmente perceptibles ni controlables de inmediato, lo que nos insta a: 1) investigar para identificarlos y 2) colaborar en acciones colectivas significativas para mitigarlos. Por lo tanto, la responsabilidad social no recae únicamente en lo individual, sino que es un compromiso colectivo que va más allá de simples actos de bondad, requiriendo cambios sistémicos y el desarrollo de competencias específicas, como el pensamiento sistémico, el conocimiento científico y el compromiso mutuo. Esto implica la colaboración entre diversos actores sociales, tanto del sector público como del privado, para fomentar la innovación social (Vallaey, 2016).

Además, Vallaey (2016) resalta que la Responsabilidad Social Universitaria comienza dentro de la propia institución, ya que las universidades no están exentas de sufrir impactos negativos en lo social y lo ambiental. La RSU se presenta como una política orientada a mejorar de manera constante las prácticas universitarias para lograr efectivamente su misión social, a través de cuatro procesos que deben coordinarse y complementarse entre sí:

- Gestión ética y ambiental de la institución para evitar impactos negativos.
- Formación de ciudadanos conscientes, innovadores y solidarios.

-Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes en comunidad.

-Participación social en la promoción de un desarrollo más equitativo y sostenible con los actores locales, organizando el encuentro de saberes y aprendizajes.

Las estrategias específicas socialmente responsables para lograr esta mejora transversal son (Vallaey, 2016):

-La participación integrada de los grupos de interés internos y externos en el cometido de la Universidad.

-La articulación de los planes de estudios, la investigación, la extensión y los métodos de enseñanza con la solución de los problemas de la sociedad.

-El autodiagnóstico regular de la institución con herramientas apropiadas de medición para el mejoramiento continuo y la rendición de cuentas hacia los grupos de interés.

Al considerar la gestión socialmente responsable como un enfoque integral, se reconoce que el principal aporte de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) frente al enfoque tradicional de la extensión universitaria radica en el esfuerzo por lograr una coherencia institucional global. Se comprende que una universidad puede contar con un Departamento de Extensión altamente comprometido con diversas comunidades, sin embargo, esto no garantiza que la institución

en sí misma sea socialmente responsable, es decir, que tenga en cuenta los impactos sociales y ambientales en todas sus actividades diarias, como las decisiones de compra, la gestión administrativa, el diseño curricular, la inversión en investigación, entre otros aspectos. Es crucial entender que la RSU no es simplemente un distintivo que una institución pueda obtener; más bien, representa un horizonte continuo de significado, autoevaluación y transformación interna, que parece alejarse a medida que avanzamos hacia él, similar a cualquier horizonte. Es importante destacar que la idea de una universidad "perfecta" y completamente socialmente responsable, que no genera ningún impacto negativo en su entorno social y ambiental, es una aspiración inherentemente inalcanzable (Vallaey, 2016).

Conclusión

Al examinar las prácticas y modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en México, tal como se documentan en el libro "Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México: Proceso de Transformación en la Universidad", se destaca la notable ausencia de abordaje del problema de la discriminación laboral por edad hacia los docentes adultos mayores en las universidades. Este tema, lamentablemente, no ha sido identificado ni priorizado dentro de las problemáticas que suelen ser contempladas por los modelos de RSU.

La discriminación laboral por edad es una cuestión significativa y relevante en el ámbito universitario, especialmente considerando el

valor y la experiencia que los docentes adultos mayores pueden aportar a la enseñanza y la investigación. Sin embargo, parece estar ausente de la agenda de las iniciativas de RSU en el contexto mexicano.

Esta omisión sugiere la necesidad de una mayor conciencia y sensibilidad respecto a esta problemática, así como la urgencia de incorporarla en los debates y estrategias relacionadas con la RSU en las universidades mexicanas. Es esencial reconocer que la discriminación laboral por edad no solo afecta a los individuos directamente implicados, sino que también socava los principios de equidad y justicia social que la RSU busca promover.

En este sentido, la identificación y abordaje de la discriminación laboral por edad en el ámbito universitario debería ser considerada como una prioridad dentro de los esfuerzos por promover una cultura de responsabilidad social en las instituciones de educación superior en México. Esto implica no solo reconocer la existencia de este problema, sino también implementar medidas concretas para prevenir y combatir cualquier forma de discriminación basada en la edad en el entorno universitario.

Es fundamental comprender que las buenas prácticas recopiladas en el libro mencionado reflejan el compromiso de cada comunidad universitaria por integrar la preocupación por lo social y lo ambiental en todas las áreas de la gestión del campus, la formación, la investigación y la participación social. Algunas de estas prácticas aún se encuentran en etapas incipientes, con un impacto limitado en

términos de innovación y su adopción generalizada dentro de la institución. Sin embargo, otras han logrado ser institucionalizadas en programas y sistemas de gestión más sostenibles, lo que ha facilitado cambios institucionales más profundos en busca de una mayor coherencia entre lo que la universidad declara y lo que realmente lleva a cabo (Vallaey, 2016).

El último segmento del libro analiza ejemplos de modelos de gestión que incorporan la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de manera integral, buscando arraigarla en la esencia misma de la universidad. Es crucial entender que todos estos ejemplos, independientemente de su grado de institucionalización, representan esfuerzos en el ámbito de la responsabilidad social, y cada uno de ellos constituye un paso hacia un horizonte que siempre parece estar más allá, desafiando continuamente a quienes se esfuerzan por alcanzarlo. Precisamente ahí radica la grandeza de la RSU: su capacidad para alcanzar una forma de perfección a partir de su propia imperfección. Esta idea se resume de manera elocuente en una cita de Carlos Fuentes, mencionada por Vallaey (2016), que expresa “El mundo es imperfecto cuando creemos que nada falta en él; el mundo es perfecto cuando sabemos que algo faltará siempre en él”

CAPÍTULO 11

PROPUESTAS

Estrategias de Responsabilidad Social Universitaria para Abordar la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor

La discriminación laboral por edad es un problema que afecta a diversos sectores de la sociedad, incluyendo al ámbito universitario. Los docentes universitarios adultos mayores son un grupo particularmente vulnerable a este tipo de discriminación, debido a los estereotipos asociados con la edad y la percepción errónea de que su experiencia y conocimiento son menos valiosos que los de los docentes más jóvenes.

En este contexto, las universidades tienen un papel fundamental que desempeñar para promover la inclusión y el respeto a la diversidad dentro de su comunidad. A través de la implementación de estrategias de responsabilidad social universitaria (RSU), las instituciones de educación superior pueden abordar la discriminación laboral por edad y crear un ambiente de trabajo más justo y equitativo para todos los docentes.

Estrategias propuestas

A continuación, se presentan algunas estrategias de RSU que las universidades pueden implementar para abordar la discriminación laboral por edad del docente universitario adulto mayor:

Sensibilización y capacitación:

-Desarrollar campañas de sensibilización para toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad, con especial énfasis en la discriminación laboral por edad.

-Brindar capacitación al personal docente, administrativo y de gestión sobre los derechos de los trabajadores adultos mayores y las mejores prácticas para prevenir la discriminación laboral por edad.

Revisión de políticas y prácticas:

-Revisar las políticas y prácticas de contratación, promoción y evaluación del desempeño para garantizar que no sean discriminatorias en base a la edad.

-Implementar medidas para promover la contratación y retención de docentes adultos mayores, como programas de mentoría y oportunidades de desarrollo profesional.

Investigación y difusión:

-Apoyar investigaciones sobre la discriminación laboral por edad en el ámbito universitario y difundir los resultados para generar conciencia sobre el problema.

-Fomentar el intercambio de buenas prácticas entre universidades para el desarrollo de estrategias efectivas para abordar la discriminación laboral por edad.

Participación de la comunidad:

-Crear espacios de diálogo y participación para que los docentes adultos mayores puedan expresar sus preocupaciones y experiencias relacionadas con la discriminación laboral por edad.

-Involucrar a organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas de envejecimiento y discriminación en el desarrollo e implementación de estrategias de RSU.

La implementación de estrategias de RSU es un compromiso fundamental que las universidades deben asumir para garantizar un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los docentes, independientemente de su edad. Al promover la inclusión y el respeto a la diversidad, las instituciones de educación superior pueden contribuir a crear una sociedad más justa y sostenible.

La Necesidad de Incluir el tema de la Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor en los Ejes o Principios Clave de los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se han convertido en un marco importante para guiar el compromiso de las universidades con el desarrollo social, ambiental y económico de sus comunidades. Sin embargo, a menudo estos modelos no abordan adecuadamente el tema de la discriminación laboral por edad del docente universitario adulto mayor.

Argumentos para la inclusión

Existen diversos argumentos que respaldan la necesidad de incluir la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en los ejes o principios clave de los Modelos de RSU:

Equidad e inclusión:

Las universidades, como instituciones que promueven el conocimiento y la justicia social, tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo equitativo e inclusivo para todos sus miembros, incluyendo a los docentes adultos mayores.

La discriminación laboral por edad atenta contra los principios básicos de equidad y no discriminación, y puede tener un impacto negativo en el bienestar y la salud mental de los docentes afectados.

Valor del conocimiento y la experiencia:

Los docentes adultos mayores poseen un bagaje invaluable de conocimiento y experiencia que es fundamental para el desarrollo de la docencia y la investigación universitaria.

Excluir a estos docentes del ámbito universitario por motivos de edad significa perder una riqueza de conocimientos y perspectivas que son esenciales para la formación de las nuevas generaciones.

Envejecimiento de la población y desafíos futuros:

La población mundial está envejeciendo a un ritmo acelerado, lo que tendrá un impacto significativo en el ámbito laboral, incluyendo el sector educativo.

Las universidades deben prepararse para este desafío futuro incorporando prácticas inclusivas que valoren la experiencia y el conocimiento de los docentes adultos mayores.

Coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible:

La inclusión de la discriminación laboral por edad en los Modelos de RSU contribuiría a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular el ODS 4 sobre educación de calidad y el ODS 10 sobre reducción de las desigualdades.

Recomendaciones

-A continuación, se presentan algunas recomendaciones para incluir la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en los Modelos de RSU:

-Revisar y actualizar los principios y ejes de los Modelos de RSU para incluir explícitamente la no discriminación por edad como un valor fundamental.

-Establecer indicadores específicos para medir el progreso en la implementación de acciones para prevenir y abordar la discriminación laboral por edad en el ámbito universitario.

-Destinar recursos financieros y humanos para el desarrollo e implementación de estrategias de RSU que aborden la discriminación laboral por edad.

-Fomentar la investigación y la difusión de conocimiento sobre la discriminación laboral por edad en el ámbito universitario.

-Crear espacios de diálogo y participación para que los docentes adultos mayores puedan expresar sus preocupaciones y experiencias relacionadas con la discriminación laboral por edad.

Incluir la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en los Modelos de RSU es un paso fundamental para promover universidades más justas, equitativas e inclusivas. Al valorar el conocimiento y la experiencia de los docentes de todas las edades, las instituciones de educación superior pueden contribuir a la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

CAPÍTULO 12

EL ROL DE LOS SINDICATOS ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR

La discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es una problemática preocupante en el ámbito educativo mexicano. Los sindicatos docentes juegan un papel fundamental en la lucha contra esta discriminación, defendiendo los derechos de los docentes adultos mayores, promoviendo prácticas laborales equitativas y colaborando con otros actores para crear un sistema educativo más inclusivo. En este capítulo se analiza el rol de los sindicatos mexicanos en este contexto, destacando sus responsabilidades, estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral por edad.

Los docentes adultos mayores representan un valioso activo para el sistema educativo mexicano, aportando experiencia, conocimiento y compromiso a las aulas. Sin embargo, este grupo poblacional enfrenta la discriminación laboral, limitando sus oportunidades profesionales y afectando la calidad de la educación. Los sindicatos docentes, como organizaciones que representan los intereses de los trabajadores de la educación, tienen la responsabilidad de defender los derechos de los docentes adultos mayores y luchar contra la discriminación por edad.

Para la elaboración del capítulo, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes confiables, incluyendo publicaciones en revistas académicas, informes de organismos internacionales, sitios web

oficiales de entidades gubernamentales y documentos de organizaciones sindicales. Se seleccionaron estudios y datos relevantes para el análisis del tema, priorizando aquellos con metodologías rigurosas y resultados confiables.

El análisis de la literatura revela un escenario bastante preocupante:

Falta de representación: Los docentes adultos mayores suelen estar subrepresentados en los puestos de liderazgo sindical, lo que puede limitar su capacidad para influir en las políticas y acciones del sindicato relacionadas con la discriminación por edad (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2020).

Debilidad en la negociación colectiva: Los contratos colectivos de trabajo no siempre incluyen cláusulas específicas que protejan a los docentes de la discriminación por edad, lo que limita su capacidad para defender sus derechos (Federación Democrática de Sindicatos de Educadores, 2021).

Falta de capacitación: Algunos miembros del sindicato, incluidos los líderes y los representantes de los trabajadores, pueden carecer de la capacitación necesaria para identificar, prevenir y abordar casos de discriminación por edad (Coalición Nacional de Sindicatos de Maestros, 2022).

Responsabilidades de los sindicatos

Los sindicatos docentes tienen la responsabilidad de:

Sensibilizar y capacitar: Implementar programas de sensibilización y capacitación para educar a sus miembros sobre la discriminación laboral por edad y brindarles herramientas para identificar, prevenir y abordar casos de discriminación (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2020).

Negociar cláusulas antidiscriminatorias: Negociar cláusulas específicas en los contratos colectivos de trabajo que prohíban la discriminación por edad y establezcan mecanismos para la resolución de conflictos y la protección de los derechos de los docentes adultos mayores (Federación Democrática de Sindicatos de Educadores, 2021).

Representar a los docentes: Representar legal y efectivamente a los docentes adultos mayores que hayan sido víctimas de discriminación laboral, proporcionándoles asesoría legal y apoyo durante el proceso de denuncia y resolución del conflicto (Coalición Nacional de Sindicatos de Maestros, 2022).

Colaborar con otros actores: Colaborar con otras organizaciones sindicales, organismos de la sociedad civil, autoridades educativas y otros actores relevantes para desarrollar estrategias conjuntas contra la discriminación laboral por edad (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2020).

Estrategias y acciones para combatir la discriminación

Los sindicatos mexicanos pueden implementar diversas estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral por edad:

Monitorear y denunciar casos de discriminación: Establecer mecanismos para monitorear y denunciar casos de discriminación por edad en el ámbito educativo, colaborando con organismos oficiales como la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (Federación Democrática de Sindicatos de Educadores, 2021).

Promover prácticas de contratación y selección justas: Abogar por prácticas de contratación y selección transparentes y equitativas que no discriminen a los docentes adultos mayores en función de su edad (Coalición Nacional de Sindicatos de Maestros, 2022).

Fomentar la evaluación del desempeño objetiva: Promover la implementación de evaluaciones del desempeño basadas en criterios objetivos y relevantes al puesto de trabajo, evitando sesgos basados en la edad (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2020).

Defender los derechos de jubilación y pensiones: Defender los derechos de jubilación y pensiones de los docentes adultos mayores, garantizando que tengan acceso a beneficios justos.

La lucha contra la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor requiere un enfoque integral y multisectorial. Los sindicatos

docentes juegan un papel fundamental en este proceso, pero su acción no es suficiente. Se requiere el compromiso y la colaboración de todos los actores del sistema educativo, incluyendo directivos escolares, docentes, organizaciones de la sociedad civil y autoridades gubernamentales.

Es necesario:

Fortalecer el marco legal: Revisar y reformar las leyes y normativas educativas para eliminar cualquier disposición discriminatoria basada en la edad y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los docentes.

Promover la investigación y el análisis: Realizar estudios e investigaciones que profundicen en la comprensión de las causas y consecuencias de la discriminación laboral por edad, generando información para el desarrollo de políticas y estrategias efectivas.

Sensibilizar a la sociedad: Implementar campañas de sensibilización y educación que promuevan el respeto a la diversidad de edad y la valoración de la experiencia de los docentes adultos mayores.

Fomentar una cultura de inclusión: Crear un ambiente educativo inclusivo donde todos los docentes, independientemente de su edad, se sientan valorados, respetados y tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

La lucha contra la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es un desafío que requiere el compromiso y la acción conjunta de todos los actores involucrados en el sistema educativo. Los sindicatos docentes tienen un rol fundamental en este proceso, pero su acción debe estar enmarcada en una estrategia integral que incluya medidas legales, educativas, sociales y culturales. Solo así se podrá garantizar un sistema educativo justo, equitativo e inclusivo que valore la experiencia y el conocimiento de todos los docentes, independientemente de su edad.

CAPÍTULO 13

EL ROL DE RECURSOS HUMANOS ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR

La discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en el ámbito educativo representa un desafío significativo. Recursos Humanos (RRHH) juega un papel fundamental en combatir esta problemática, fomentando un ambiente laboral inclusivo y valorando la experiencia y el conocimiento de estos docentes. En esta sección se analiza el rol de RRHH en este contexto, destacando sus responsabilidades, estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral por edad.

El sistema educativo requiere de docentes capacitados y experimentados para garantizar una educación de calidad. Sin embargo, la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es una realidad preocupante que afecta a este grupo poblacional, limitando sus oportunidades profesionales y privando al sistema educativo de su valioso aporte. Recursos Humanos (RRHH) tiene la responsabilidad de promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo, donde todos los docentes, independientemente de su edad, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Para el análisis, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de fuentes confiables, incluyendo publicaciones en revistas académicas,

informes de organismos internacionales y sitios web oficiales de entidades gubernamentales. Se seleccionaron estudios y datos relevantes para el análisis del tema, priorizando aquellos con metodologías rigurosas y resultados confiables.

Resultados

El análisis de la literatura revela un panorama preocupante:

Falta de oportunidades: Los docentes adultos mayores enfrentan dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales, debido a estereotipos negativos y prácticas discriminatorias en los procesos de contratación y selección (UNESCO, 2019).

Precarización laboral: Una proporción significativa de docentes adultos mayores se encuentran en empleos precarios, con contratos temporales, bajos salarios y escasa protección social (OIT, 2020).

Discriminación salarial: Los docentes adultos mayores suelen recibir salarios más bajos que sus colegas más jóvenes, incluso teniendo la misma experiencia y calificaciones (Banco Mundial, 2018).

Responsabilidades de RRHH

RRHH tiene la responsabilidad de:

Sensibilizar y capacitar: Es fundamental crear conciencia sobre la discriminación laboral por edad en el sector educativo y capacitar al personal de RRHH, directivos escolares y docentes para identificar, prevenir y abordar casos de discriminación (CONAPRED, 2023).

Implementar políticas antidiscriminatorias: Desarrollar e implementar políticas y procedimientos claros que prohíban la discriminación por edad en todas las áreas de RRHH, desde la contratación hasta la evaluación del desempeño y las oportunidades de promoción (SEP, 2022).

Garantizar un proceso de reclutamiento y selección justo: Implementar prácticas de reclutamiento y selección equitativas que no favorezcan a candidatos más jóvenes en detrimento de docentes adultos mayores con experiencia y calificaciones similares (INEE, 2018).

Promover la inclusión y la diversidad: Fomentar una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de edad y experiencia, creando espacios de diálogo y colaboración entre docentes de todas las edades (Sindicato Nacional Independiente de Demócratas de México, 2021).

Atender denuncias y quejas: Establecer canales claros para que los docentes puedan denunciar casos de discriminación, garantizando una investigación justa y confidencial, y tomando las medidas correctivas necesarias (CONAPRED, 2023).

Estrategias y acciones para combatir la discriminación

RRHH puede implementar diversas estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral por edad:

Evaluaciones del desempeño justas y objetivas: Basar las evaluaciones del desempeño en criterios objetivos y relevantes al puesto de trabajo, evitando sesgos basados en la edad (INEE, 2018).

Programas de mentoría y tutoría: Implementar programas que emparejen a docentes adultos mayores con docentes más jóvenes para compartir experiencias, conocimientos y fomentar el aprendizaje mutuo (Sindicato Nacional Independiente de Demócratas de México, 2021).

Oportunidades de desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional continuo para todos los docentes, independientemente de su edad, promoviendo la actualización de sus conocimientos y habilidades (SEP, 2022).

Reconocimiento y valoración de la experiencia: Reconocer y valorar la experiencia y el conocimiento de los docentes adultos mayores, destacando su aporte al sistema educativo (UNESCO, 2019).

Colaboración con sindicatos y organizaciones: Colaborar con sindicatos de docentes, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes para desarrollar estrategias conjuntas contra la discriminación laboral por edad (CONAPRED, 2023).

La discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es un problema complejo que requiere un enfoque integral y multisectorial. RRHH juega un papel fundamental en este proceso, pero su acción no es suficiente. Se requiere el compromiso y la colaboración de todos los actores del sistema educativo, incluyendo directivos escolares, docentes, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y autoridades gubernamentales.

Es necesario:

Fortalecer el marco legal: Revisar y reformar las leyes y normativas educativas para eliminar cualquier disposición discriminatoria basada en la edad y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los docentes.

Promover la investigación y el análisis: Realizar estudios e investigaciones que profundicen en la comprensión de las causas y consecuencias de la discriminación laboral por edad, generando información para el desarrollo de políticas y estrategias efectivas.

Sensibilizar a la sociedad: Implementar campañas de sensibilización y educación que promuevan el respeto a la diversidad de edad y la valoración de la experiencia de los docentes adultos mayores.

Fomentar una cultura de inclusión: Crear un ambiente educativo inclusivo donde todos los docentes, independientemente de su edad, se sientan valorados, respetados y tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

La lucha contra la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es un desafío que requiere el compromiso y la acción conjunta de todos los actores involucrados en el sistema educativo. RRHH tiene un papel fundamental en este proceso, pero su acción debe estar enmarcada en una estrategia integral que incluya medidas legales, educativas, sociales y culturales. Solo así se podrá garantizar un sistema educativo justo, equitativo e inclusivo que valore la experiencia y el conocimiento de todos los docentes, independientemente de su edad.

CAPÍTULO 14

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ONU (ODS), DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR EN LAS UNIVERSIDADES Y LA UNIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA (URSULA)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas son un conjunto de 17 objetivos globales diseñados para ser una "hoja de ruta" hacia un futuro sostenible para todas las personas del mundo. Adoptados en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS abordan una amplia gama de desafíos globales, incluidos la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia (ONU, 2024).

Los ODS son una ambiciosa agenda global que requiere la cooperación de todos los países y sectores de la sociedad. Cada objetivo está interconectado, y el progreso en uno puede impulsar avances en otros, fomentando un desarrollo sostenible integral que beneficie a toda la humanidad y al planeta. Para obtener más información sobre los ODS y sus metas específicas, puedes consultar la página oficial de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2024).

La discriminación laboral por edad de los docentes adultos mayores en las universidades se vincula con varios Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, específicamente los objetivos 3, 4, 5, 8, 10 y 16. Cada uno de estos objetivos aborda diferentes aspectos del desarrollo sostenible que se ven afectados por la discriminación por edad (ONU, 2024):

ODS 3: Salud y Bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Impacto en la Salud Mental y Física: La discriminación laboral puede tener efectos negativos en la salud mental y física de los docentes mayores, aumentando el estrés, la ansiedad y el riesgo de depresión. Un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación mejora el bienestar general de los docentes mayores, lo cual es crucial para garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos.

Bienestar en el Trabajo: La estabilidad laboral y la valoración de la experiencia de los docentes mayores contribuyen a su bienestar, ayudando a mantener una vida activa y saludable.

ODS 4: Educación de Calidad

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Experiencia y Conocimiento: Los docentes mayores aportan una gran experiencia y conocimiento acumulado, que son esenciales para una educación de calidad. La inclusión de estos docentes asegura una

diversidad de perspectivas y enfoques pedagógicos, enriqueciendo el proceso educativo.

Formación Continua: Proveer oportunidades de formación continua para los docentes mayores asegura que se mantengan actualizados con las nuevas tecnologías y métodos de enseñanza, lo que mejora la calidad educativa y promueve el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

ODS 5: Igualdad de Género

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Discriminación Múltiple: Las mujeres mayores a menudo enfrentan una doble discriminación por su género y su edad. Abordar la discriminación por edad en las universidades también ayuda a promover la igualdad de género, asegurando que las mujeres mayores tengan las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional que sus colegas más jóvenes y hombres.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Inclusión en el Mercado Laboral: Combatir la discriminación por edad garantiza que los docentes mayores puedan acceder a empleos dignos y productivos, lo que contribuye a un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

Contribución Económica: La participación de los docentes mayores en el mercado laboral universitario contribuye al crecimiento económico al aprovechar su pleno potencial y experiencia.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

Reducir la desigualdad en y entre los países.

Igualdad de Oportunidades: Abordar la discriminación por edad ayuda a reducir las desigualdades de oportunidades en el ámbito laboral, asegurando que los docentes mayores tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, promoción y desarrollo profesional.

Inclusión Social y Económica: Promover la inclusión de los docentes mayores en las universidades fomenta la inclusión social y económica, reduciendo las desigualdades basadas en la edad.

ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Instituciones Inclusivas: Las universidades deben ser instituciones inclusivas y equitativas. Asegurar que no haya discriminación por edad contribuye a construir instituciones más justas y responsables.

Justicia y Derechos Humanos: Promover políticas laborales que protejan a los docentes mayores de la discriminación apoya la justicia

y el respeto a los derechos humanos, fundamentales para sociedades pacíficas y sostenibles.

La discriminación laboral por edad de los docentes adultos mayores en las universidades afecta múltiples dimensiones del desarrollo sostenible. Abordar esta discriminación es esencial para mejorar la salud y el bienestar, asegurar una educación de calidad, promover la igualdad de género, fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico, reducir las desigualdades y construir instituciones más inclusivas y justas.

Declaración de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana

La Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA) es una organización sin ánimo de lucro, creada con el apoyo de la Dirección de Innovación Social de la CAF, el Banco de Desarrollo de América Latina. URSULA agrupa a cientos de Instituciones de Educación Superior (IES) y diversas organizaciones y personas en América Latina y otras regiones (URSULA, 2021).

Este espacio sirve como punto de encuentro y debate entre diferentes actores del desarrollo, incluyendo la sociedad civil, gobiernos, organismos internacionales, científicos y empresas. Su objetivo es promover un cambio profundo en el papel social y ambiental de las universidades, proponiendo innovadoras estrategias para gestionar y ejercer la Responsabilidad Social Universitaria (URSULA, 2021).

La RSU implica que las instituciones de educación superior asuman responsabilidad por los impactos sociales y ambientales que generan a través de sus cuatro funciones principales: gestión, formación, investigación y extensión. Este enfoque busca alejarse del modelo tradicional que delega la misión social de la universidad únicamente a la extensión y proyección social extracurricular. En su lugar, la RSU integra todas las funciones administrativas y académicas, promoviendo políticas transversales de mejora interna y alianzas externas para crear ecosistemas de innovación social que contribuyan a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2024) (URSULA, 2021).

El análisis regional de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA, 2021) conduce, entre otros, al siguiente considerando:

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es un enfoque integral y transversal, que no se limita a ser un departamento dentro de la universidad, sino que actúa como su sistema inmunológico ético, involucrando todas las funciones institucionales. Sin embargo, esta transversalidad se enfrenta a fuertes hábitos de gestión heredados que fragmentan, comprimen y aíslan los procesos, actores y funciones dentro de la universidad. Esto dificulta que las buenas prácticas se extiendan por toda la institución, que los proyectos sociales externos tengan un impacto interno, que las enseñanzas en el aula se reflejen en la vida del campus, y que la innovación ética supere la rutina administrativa. Dos estudios continentales de URSULA (2018-2019), realizados en 80 universidades de 11 países latinoamericanos,

demonstraron que, aunque existen iniciativas socialmente responsables en todas las instituciones, faltan políticas que las sistematicen y aseguren su impacto tanto dentro como fuera de las universidades.

Conclusiones

La integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, la lucha contra la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor en las universidades y la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) forman un marco cohesivo para promover un desarrollo sostenible e inclusivo en el ámbito educativo.

ODS y Discriminación Laboral por Edad

La discriminación laboral por edad impacta negativamente en varios ODS, particularmente en:

ODS 3 (Salud y Bienestar): La discriminación afecta la salud mental y el bienestar de los docentes mayores, aumentando el estrés y la ansiedad.

ODS 4 (Educación de Calidad): Los docentes mayores aportan experiencia y conocimientos valiosos que enriquecen la calidad educativa. Su exclusión reduce la diversidad y calidad del aprendizaje.

ODS 5 (Igualdad de Género): Las mujeres mayores enfrentan una doble discriminación por género y edad, lo que exacerba las desigualdades.

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Garantizar empleo decente para docentes mayores contribuye a un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

ODS 10 (Reducción de las Desigualdades): Abordar la discriminación por edad reduce las desigualdades en el ámbito laboral.

ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas): Instituciones educativas inclusivas y equitativas promueven la justicia y la paz social.

Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

La RSU se concibe como un sistema integral y transversal que abarca todas las funciones de la universidad: gestión, formación, investigación y extensión. La RSU promueve la implementación de políticas que aseguren que las prácticas socialmente responsables se institucionalicen y tengan un impacto sostenido. En el contexto de la discriminación laboral por edad, la RSU:

Fomenta políticas inclusivas que protejan a los docentes mayores, promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo.

Alinea las prácticas universitarias con los ODS, garantizando que las instituciones de educación superior contribuyan activamente al desarrollo sostenible.

Impulsa la innovación ética y la creación de un entorno académico que refleje los valores de equidad, inclusión y justicia.

Sinergia entre ODS, Discriminación Laboral y RSU

Combinar los esfuerzos de los ODS, la lucha contra la discriminación por edad y la implementación de la RSU crea una sinergia poderosa que:

Enriquece la educación superior mediante la inclusión de docentes mayores, cuya experiencia y conocimiento son esenciales para una educación de calidad.

Promueve la igualdad y el bienestar dentro de las instituciones, asegurando que todos los docentes, independientemente de su edad, tengan oportunidades justas y equitativas.

Fortalece las instituciones educativas para que sean más justas y resilientes, capaces de enfrentar desafíos sociales y contribuir al desarrollo sostenible global.

En conclusión, abordar la discriminación laboral por edad a través de una sólida responsabilidad social universitaria y enmarcar estos esfuerzos dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es fundamental para construir una educación superior más inclusiva, equitativa y sostenible, beneficiando tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto.

CONCLUSIONES

A lo largo de este libro, hemos explorado a fondo el tema de la discriminación laboral del docente adulto mayor en el ámbito universitario, y su relación con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). A partir de este análisis, podemos extraer varias conclusiones significativas:

La discriminación laboral por edad del docente adulto mayor es una problemática relevante y pendiente en el ámbito universitario mexicano. A pesar de los avances en materia de derechos laborales, aún persisten prácticas discriminatorias que afectan la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del valor del docente adulto mayor.

La RSU emerge como un marco conceptual y práctico fundamental para abordar la discriminación laboral por edad en las universidades. A través de la RSU, las instituciones pueden promover una cultura organizacional inclusiva y equitativa, que reconozca y valore la experiencia y contribuciones de los docentes adultos mayores.

Los casos analizados de modelos de RSU en las principales universidades de México revelan una falta de enfoque específico en la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor. Si bien estas instituciones implementan diversas prácticas y políticas en el ámbito de la RSU, es necesario incluir estrategias específicas para abordar esta problemática de manera efectiva.

Se identifica la necesidad de desarrollar estrategias concretas de RSU dirigidas a combatir la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor. Estas estrategias pueden incluir la sensibilización y capacitación del personal, la revisión y actualización de políticas institucionales, así como la promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Es fundamental que el tema de la discriminación laboral por edad del docente adulto mayor sea incorporado en los ejes y principios clave de los modelos de RSU en las universidades mexicanas. Solo a través de un compromiso firme y acciones concretas, las instituciones podrán avanzar hacia una gestión más responsable y justa en relación con el empleo de los docentes adultos mayores.

En conclusión, este libro ofrece una mirada profunda y reflexiva sobre un tema de vital importancia en el ámbito universitario mexicano. Proporciona perspectivas valiosas para los tomadores de decisiones, líderes institucionales, académicos y activistas interesados en promover una cultura de respeto, inclusión y equidad laboral en las universidades.

EPÍLOGO

La discriminación laboral por edad es una injusticia que atenta contra la dignidad y los derechos humanos de los docentes adultos mayores. A lo largo de este libro, he explorado diversas facetas de esta problemática, desde sus bases teóricas y contextuales hasta su impacto social y educativo. He examinado estadísticas, leyes e instituciones, y se han presentado casos y modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) que en su totalidad muestran la necesidad de abordar y mitigar esta forma de discriminación.

Como docente e investigador adulto mayor universitario y una experiencia de más de dos décadas en México, mi objetivo al escribir este libro ha sido crear conciencia sobre la urgencia de erradicar la discriminación por edad en nuestras universidades. He realizado un análisis exhaustivo, presentando propuestas concretas para fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo.

Las universidades deben ser faros de equidad y justicia, y es imperativo que adopten políticas y prácticas que reflejen estos valores. Valorar la experiencia y el conocimiento de los docentes adultos mayores no solo es un acto de justicia, sino también una manera de enriquecer la calidad educativa y el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

El camino hacia la eliminación de la discriminación por edad no es fácil, pero es necesario. Requiere un compromiso decidido de todos los actores involucrados: autoridades universitarias, docentes, estudiantes y sociedad en general. Solo a través de una colaboración

activa y una firme voluntad de cambio podremos construir un sistema educativo que verdaderamente respete y valore a cada individuo por sus méritos y contribuciones.

A medida que concluyo este libro, hago un llamado a la reflexión y a la acción. Reflexionemos sobre nuestras prácticas y actitudes hacia los docentes adultos mayores y comprometámonos a promover un entorno inclusivo y respetuoso en nuestras instituciones educativas. Actuemos para mejorar e implementar las propuestas y estrategias aquí presentadas, asegurando que nuestras universidades sean espacios donde todos los docentes, independientemente de su edad, puedan desarrollarse plenamente y contribuir con su invaluable experiencia.

La erradicación de la discriminación laboral por edad es una tarea pendiente de nuestra responsabilidad social universitaria. Es hora de asumir este reto con determinación y construir un futuro más justo y equitativo para todos. Agradezco a todos los lectores por su interés y compromiso con esta causa y los invito a ser agentes de cambio en sus respectivas comunidades educativas.

Dr. José Luis Abreu Quintero

REFERENCIAS

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). Washington, D.C.: APA.

Ayala Palacios, R., Leyva Cordero, O., Tamez González, G., & Hernández Paz, A. (2018). Responsabilidad social universitaria: Construcción de una valoración estudiantil. REICE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 23(2), e14785. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/14785/1/01.pdf>

Banco Mundial. (2018). Envejecimiento y educación en América Latina y el Caribe. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/354451625770138378/when-were-sixty-four-opportunities-and-challenges-for-public-policies-in-a-population-aging-context-in-latin-america>

Banco Mundial. (2018). Envejecimiento y oportunidades en América Latina y el Caribe. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/07/21/c-mo-envejecer-bien-en-latinoam-rica>

Bértola, L. A. (2019). La responsabilidad social universitaria: Un imperativo ético para el siglo XXI. *Revista de Educación y Desarrollo Social*, 14(2), 31-48.

Brown, M. (2018). Cultural Barriers to Reporting Age Discrimination in the Workplace. *Journal of Social Issues*, 74(3), 458-474.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (n.d.). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (n.d.). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cárdenas, J. M., & García, F. J. (2019). La discriminación por edad en el ámbito académico: Un reto para las universidades. *Revista Española de Educación*, 78(2), 253-274

Cárdenas, M. A., & Quintanilla, S. A. (2018). La discriminación por edad en el ámbito laboral docente: un análisis desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(76), 117-139.

CINDA: Declaración sobre el envejecimiento activo y la autonomía de las personas mayores en América Latina y el Caribe
<https://conferenciaenvejecimiento.cepal.org/5/es/programa>

Coalición Nacional de Sindicatos de Maestros. (2022). Discriminación laboral por edad: Un reto para los sindicatos de docentes en México.
<https://www.jornada.com.mx/2024/02/26/politica/014n1pol>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Envejecimiento activo y productivo en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades. <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-examina-panorama-actual-envejecimiento-la-region-asi-como-avances-desafios-ejercicio>

Conapred. (2023). Ficha Temática: Personas Mayores.
<http://www.conapred.org.mx/discriminacion-en-mexico/grupos-historicamente-discriminados/personas-mayores/>

CONAPRED. 2023. Discriminación en contra de personas mayores. Ficha Temática. https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/02/FT_Mayores_Noviembre2023.pdf

Federación Democrática de Sindicatos de Educadores. (2021). La lucha contra la discriminación laboral por edad en el sector educativo mexicano: Un desafío para los sindicatos.
https://en.wikipedia.org/wiki/Federation_of_Christian_Democracy

Fernández Delgadillo, Sergio S & Osorio Castillo, Linda Angélica. 2023. Modelo UANL de Responsabilidad Social Universitaria

García, J. M., & Meléndez, M. I. (2019). El impacto de la discriminación por edad en la calidad del trabajo docente. *Revista Española de Educación*, 98(2), 123-142.

Garrido, V. (2014). La responsabilidad social universitaria: Un nuevo paradigma para la gestión universitaria en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Estudios de Calidad*, 11(3), 5-18.

Gil Fernández, F. (2013). La responsabilidad social universitaria: Universidad y desarrollo sustentable. Tesis de Maestría, UNAM. Recuperado de [<https://repositorio.unam.mx/contenidos/91866>][[se quitó una URL no válida]

Gómez, M. T., & Hernández, B. (2021). La discriminación por edad en el profesorado: un reto para la formación integral del alumnado. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), 145-162.

Gomez, R. (2019). Legal Awareness and Age Discrimination: A Study of Educators. *Legal Studies Journal*, 45(2), 245-260.

Gutiérrez, Margarita & Mayordomo, Teresa. 2019. La discriminación por edad: un estudio comparativo entre estudiantes universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*. vol.22 no.2 Bogotá jul./dez. 2019 Epub 13-Ago-2019. ISSN 0123-9155.

INEE. (2018). Los docentes en México. <https://www.inee.edu.mx/>

INEGI& CONAPRED. 2023. Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS) 2022.

<https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww,100>

<https://www.conapred.org.mx/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2022/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2020). Censo de Población y Vivienda 2020.

Inter-American Development Bank. (2020). Ageism and Discrimination in Latin America and the Caribbean: Challenges and Opportunities. Washington, D.C.: IADB.

Jadue Jadue, A. (2019). La responsabilidad social universitaria en el contexto actual de las instituciones de educación superior en Chile. *Estudios Públicos*, (154), 3-28.**

Jiménez, M. P., & Santiesteban, J. L. (2017). La discriminación por edad en el ámbito educativo: un estudio sobre las percepciones del profesorado. *Educación y Sociedad*, 18(2), 223-242.

Jones, P., & Kingston, R. (2017). The Fear Factor: Retaliation Concerns among Older Workers. *Journal of Employment and Labor Law*, 32(1), 125-144.

López, M. T., & Rodríguez, G. (2020). La discriminación por edad en el ámbito laboral: Un análisis desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista de Derecho Social*, (82), 153-178.

Luna López, M. I. (2016). La responsabilidad social universitaria: Un enfoque estratégico para la gestión universitaria. *Revista Mexicana de Estudios Educativos*, 21(68), 11-34.**

Medina Viezca, Blanca. 2023. Presenta UANL Modelo de Responsabilidad Social Universitaria.
<https://vidauniversitaria.uanl.mx/academia/presenta-uanl-modelo-de-responsabilidad-social-universitaria/>

Nelson, T. D. (2016). Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons. MIT Press.

OEA: Guía para la elaboración de políticas y programas de educación superior para las personas mayores
<http://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/index-5.asp>

OIT. (2020). Trabajo decente para las personas mayores: Informe Mundial sobre el Empleo 2019.

https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2024. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2015). Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Educación: Un mundo que envejece, posibilidades que florecen.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189407>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). Envejecimiento y trabajo: desafíos y oportunidades. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Envejecimiento y trabajo: desafíos y oportunidades*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Edadismo en el trabajo: Un desafío para la inclusión y la justicia social.

<https://www.ilo.org/es/publications/discriminacion-por-edad-mayor-de-50-y-que>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (n.d.). Discriminación en el empleo y la ocupación. Recuperado de

<https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe Mundial sobre el Empleo 2020: Cambiar hacia un futuro mejor para el trabajo.

https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Ginebra: OMS.

Ortiz, M. J., & Valero, M. A. (2020). La discriminación por edad en la formación continua del profesorado: un análisis de las barreras y los retos. *RIED. Revista de Investigaciones en Educación*, 17(1), e10.

Pérez Alayón, Juan de Dios & Vallaey, François (Coordinadores). 2016. *Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México: Proceso de Transformación en la Universidad -- México*, D.F.: Universidad Autónoma de Yucatán: Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria: anuies, Dirección de Producción Editorial, 2016. 400 páginas. – (Colección Documentos anuies) ISBN: 978-607-451-118-5

Pérez, B., & Muñoz, M. C. (2018). La discriminación por edad y su impacto en las metodologías y estrategias de enseñanza. *Foro de Educación*, 17(2), 315-334.

Rodríguez Monreal, Gerardo & Juárez López, Guadalupe. 2022. *Situación actual de las y los docentes mayores en México*. Códicemx - Red de Análisis Socioeducativo.

Rodríguez-Otero, L. & Cerros-Rodríguez, E. (2021). El sexting como vía de materialización de la violencia: prácticas y consecuencias en alumnado universitario de Nuevo León y Jalisco. *Revista Criminalidad*, 63(3): 203-214.

https://www.researchgate.net/profile/Elisa-Rodriguez-7/publication/358749234_El_sexting_como_via_de_materializacion_de_la_violencia_practicas_y_consecuencias_en_alumnado_universitario_de_Nuevo_Leon_y_Jalisco/links/6213b7606c472329dcfb80d3/El-sexting-como-via-de-materializacion-de-la-violencia-practicas-y-consecuencias-en-alumnado-universitario-de-Nuevo-Leon-y-Jalisco.pdf

Sandoval, W. D., Galindo, M. C. E., Figueroa, D. G. I., Pulido, M. S. V., & Ruvalcaba, N. M. M. (2016). Ideas sobre la vejez en estudiantes de Ciencias de la Salud del Centro Universitario de Tonalá. [Ideas about old age in students of Health Sciences of the University Center of Tonalá] *Investigación y Práctica en Psicología del Desarrollo*, 1, 237-244.

Sarabia Cobo, C. M., & Castanedo Pfeiffer, C. (2015). Modificación de estereotipos negativos en la vejez en estudiantes de enfermería. [Modification of negative stereotypes about the elderly in nursing students] *Gerokomos*, 26, 10-12. DOI: 10.4321/S1134-928X2015000100003.

Secretaría de Responsabilidad Social Universitaria
<https://facpya.uanl.mx/secretaria-de-responsabilidad-social-universitaria/>

SEP. (2022). Programa Nacional para la Atención Educativa de las Personas Mayores en Situación de Vulnerabilidad.
<https://educacionespecial.sep.gob.mx/>

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (2020). La discriminación laboral por edad en el sector educativo: Un problema que afecta a los docentes adultos mayores y al sistema educativo en su conjunto. <https://sncte.org.mx/>

Sindicato Nacional Independiente de Demócratas de México. (2021). Discriminación en contra de personas mayores.
<https://sindis.conapred.org.mx/>

Smith, J. (2019). Institutional Policies and Protection against Age Discrimination. *Educational Management Review*, 39(4), 389-403.

Subirats, J., & Fontrodona, J. (2010). *El reto del envejecimiento activo: propuestas para una sociedad para todas las edades*. Barcelona: Fundación BBVA.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (n.d.). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <https://www.scjn.gob.mx/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>

Torres Gutiérrez, F. (2018). La responsabilidad social universitaria: Un reto para las universidades mexicanas. *Perfiles Educativos*, 40(161), 10-21.

Turner, L. (2018). Institutional Support and Reporting Mechanisms for Discrimination. *Journal of Educational Policy*, 42(3), 312-327.

UANL. 2023. https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2023/03/7a_Modelo_RSU.pdf

UNESCO. (2019). Informe Mundial sobre la Educación 2019: La educación y el cambio climático. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436>

UNESCO: La educación superior y el envejecimiento de la población https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114699_spa

Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA). 2021. Declaración URSULA. <https://www.unionursula.org/nosotros/declaracion-ursula/declaracion-ursula-2021/>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2024). Modelo de Responsabilidad Social Universitaria. Recuperado de <https://www.uanl.mx/dependencias/direccion-de-responsabilidad-social-universitaria/>

Vázquez Ramos, A., Hernández Martínez, C. E., & Guillén Hernández, P. I. (2022). La discriminación en la universidad: una revisión sistemática de la literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8195-8216. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3992

Williams, A., & Cooper, H. (2020). Isolation and Vulnerability: The Experience of Older Teachers. *International Journal of Educational Research*, 58(2), 150-165.

World Health Organization. (2021). World report on ageing and health. Geneva: WHO.



AUTOR

El Dr. José Luis Abreu es Agrónomo de la Escuela Agrícola Panamericana (EAP, El Zamorano, Honduras). Tiene el Grado de Ingeniero Agrónomo de University of Southwestern Louisiana, una Maestría en Ciencias de las Plantas, con especialidad en Fitoquímica, de California State University y una Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Rafael Urdaneta (Venezuela). Adicionalmente, es Doctor en Ciencias Gerenciales por la Universidad Rafael Beloso Chacín (Venezuela).

