

Antecedentes de la Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor

Background of Labor Discrimination Against Senior Teachers

Dr. José Luis Abreu

Resumen. La discriminación laboral del docente adulto mayor es un problema que persiste en el ámbito educativo y que se ha visto acentuado en la actualidad debido a la tendencia a valorar la juventud por encima de la experiencia. Este artículo analiza los antecedentes históricos y sociales de esta problemática, así como el marco legal que busca garantizar los derechos de los docentes mayores en el ámbito universitario. A través de una revisión de los factores históricos, sociales y normativos, se identifican las principales barreras que enfrentan los docentes adultos mayores, incluyendo el edadismo, la falta de políticas de inclusión y la presión para la jubilación anticipada. A pesar de que existen regulaciones nacionales e internacionales contra la discriminación laboral, su aplicación sigue siendo deficiente. Finalmente, se destaca la importancia de reconocer el valor del docente adulto mayor en la educación superior y la necesidad de implementar políticas que fomenten su inclusión y participación activa.

Palabras clave. Discriminación laboral, docentes adultos mayores, edadismo, inclusión laboral, educación superior, políticas públicas.

Abstract. Labor discrimination against senior teachers remains a persistent issue in the educational field, exacerbated by a prevailing preference for youth over experience. This article examines the historical and social background of this problem, as well as the legal framework designed to safeguard the rights of senior educators in higher education institutions. By reviewing historical, social, and regulatory factors, the study identifies the main barriers faced by senior teachers, including ageism, the lack of inclusive policies, and pressures for early retirement. Although national and international regulations prohibit labor discrimination, their implementation remains weak. Finally, the article highlights the need to recognize the value of senior teachers in higher education and calls for policies that promote their inclusion and active participation.

Keywords. Labor discrimination, senior teachers, ageism, labor inclusion, higher education, public policies.

Introducción

La discriminación laboral del docente adulto mayor es un fenómeno que, aunque históricamente ha estado presente en diversas formas, ha cobrado mayor relevancia en la actualidad debido al incremento en la esperanza de vida y a la necesidad de extender la vida laboral. En muchas sociedades, los trabajadores mayores son percibidos como menos productivos o menos adaptables a los cambios tecnológicos y metodológicos, lo que ha generado barreras para su inclusión y permanencia en el ámbito educativo. Esta problemática no solo afecta la estabilidad económica y emocional de los docentes, sino que también tiene un impacto en la calidad educativa, al desaprovechar la experiencia, el conocimiento y la capacidad pedagógica que estos profesionales pueden aportar.

En el contexto universitario, la discriminación por edad se manifiesta en diversas formas, como la falta de oportunidades de promoción, la asignación de menos carga académica, la exclusión de proyectos de investigación y la presión para la jubilación anticipada. Aunque los docentes adultos mayores poseen una trayectoria académica consolidada y una formación continua, se enfrentan a un entorno que valora más la juventud, la innovación y la flexibilidad, sin reconocer adecuadamente el papel fundamental que juegan en la transmisión del conocimiento y la mentoría de nuevas generaciones.

Este artículo tiene como objetivo analizar los antecedentes históricos y sociales de la discriminación laboral del docente adulto mayor, así como examinar el marco legal y normativo que busca proteger sus derechos. Para ello, se abordarán tres ejes principales: (1) los antecedentes históricos de la discriminación laboral por edad, identificando los cambios en la percepción del trabajador mayor a lo largo del tiempo; (2) los factores sociales que han contribuido a la exclusión del docente adulto mayor, incluyendo el edadismo y la falta de políticas públicas inclusivas; y (3) el marco legal vigente a nivel nacional e internacional, evaluando su efectividad y los desafíos en su implementación.

Comprender el fenómeno de la discriminación laboral del docente adulto mayor es fundamental para desarrollar estrategias que permitan su plena inclusión en el ámbito académico. A través de un análisis integral, se busca visibilizar los prejuicios y las barreras que enfrentan estos docentes, así como proponer soluciones orientadas a garantizar su reconocimiento, permanencia y participación activa en la educación superior.

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 (N° 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.

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.

Conclusiones

El análisis de la discriminación laboral del docente adulto mayor evidencia que este fenómeno tiene raíces profundas en la historia y en la estructura social contemporánea. A lo largo del tiempo, los cambios en el mercado laboral, el culto a la juventud y la falta de políticas públicas efectivas han contribuido a la exclusión de los docentes mayores de las instituciones educativas. A pesar de contar con un marco legal que protege contra la discriminación, en la práctica, los docentes

adultos mayores continúan enfrentando barreras significativas para su inclusión y permanencia en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva histórica, la discriminación por edad en el trabajo ha evolucionado junto con las transformaciones económicas y sociales. Mientras que en la Edad Media la longevidad era limitada y la discriminación por edad no representaba un problema significativo, la Revolución Industrial y los avances tecnológicos del siglo XX comenzaron a marginar a los trabajadores mayores, al considerarlos menos productivos y menos adaptables. En la actualidad, el edadismo y la falta de reconocimiento de la experiencia de los docentes adultos mayores perpetúan la exclusión de este grupo en el ámbito educativo.

El marco normativo en México y a nivel internacional establece medidas para erradicar la discriminación laboral y garantizar el derecho al trabajo sin distinción de edad. Sin embargo, la implementación de estas normativas enfrenta desafíos en su aplicación real. La ausencia de mecanismos efectivos de supervisión y sanción contribuye a que las universidades y otras instituciones educativas continúen prácticas discriminatorias encubiertas, como la negativa de contratación o promoción de docentes mayores.

A pesar de este panorama adverso, el perfil del docente adulto mayor demuestra que este grupo posee una serie de competencias valiosas para la educación superior. Su experiencia, conocimiento, sabiduría, paciencia y habilidades pedagógicas representan un aporte significativo para la formación de nuevas generaciones. Además, la creciente adaptación de los docentes mayores a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) contradice la percepción de que su capacidad de innovación es limitada.

Para erradicar la discriminación laboral del docente adulto mayor, es fundamental que se fortalezcan las políticas públicas de inclusión laboral, se generen incentivos para la contratación y permanencia de estos profesionales, y se promueva un cambio de paradigma en la sociedad y en las instituciones educativas. Es necesario

reconocer el valor del docente adulto mayor en la enseñanza y fomentar una cultura de respeto a la diversidad generacional en el ámbito laboral. Solo a través de la sensibilización y la implementación de estrategias efectivas será posible construir un entorno laboral más equitativo e inclusivo para los docentes mayores.

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.
- 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 [\[https://repositorio.unam.mx/contenidos/91866\]](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.

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.

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/>

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 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). (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 Criminología*, 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://snte.org.mx/>

Sindicato Nacional Independiente de Demócratas de México. (2021). Discriminación en contra de personas mayores. <https://sindis.conapred.org.mx/>

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.

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

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

World Health Organization. (2021). *World report on ageing and health*. Geneva: WHO.