

Dimensiones de la Discriminación Laboral por Edad

Dimensions of Age Discrimination in the Workplace

Dr. José Luis Abreu

Resumen. La discriminación laboral por edad es un fenómeno que afecta de manera significativa a los trabajadores adultos mayores, especialmente en el ámbito educativo. A pesar de los avances en equidad e inclusión, este grupo enfrenta barreras estructurales que limitan su acceso al empleo, oportunidades de desarrollo y estabilidad laboral. En muchos casos, los prejuicios sobre la productividad y adaptabilidad de los trabajadores mayores perpetúan su exclusión. Este artículo analiza las dimensiones de la discriminación laboral por edad, destacando factores socioeconómicos y culturales que la mantienen vigente. Asimismo, se examinan las consecuencias individuales, organizacionales y sociales de estas prácticas, y se proponen estrategias para combatir el edadismo en el ámbito laboral y educativo, promoviendo la inclusión y la equidad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su edad.

Palabras clave. Discriminación laboral por edad, edadismo, inclusión laboral, equidad de oportunidades, docentes adultos mayores, políticas antidiscriminatorias.

Abstract. Age discrimination in the workplace significantly impacts older workers, particularly in the educational sector. Despite advances in equity and inclusion, this group faces structural barriers that limit their access to employment, career development opportunities, and job stability. In many cases, biases regarding older workers' productivity and adaptability perpetuate their exclusion. This article analyzes the dimensions of age discrimination in the workplace, highlighting the socioeconomic and cultural factors that sustain it. Additionally, it examines the individual, organizational, and societal consequences of these practices and proposes strategies to combat ageism in the workplace and educational environments, promoting inclusion and equal opportunities for all workers, regardless of age.

Keywords. Age discrimination, ageism, workplace inclusion, equal opportunities, older faculty members, anti-discrimination policies.

Introducción

La discriminación laboral por edad es un fenómeno cada vez más relevante en el ámbito laboral y educativo, afectando principalmente a los trabajadores adultos

mayores. A pesar de los avances en la promoción de la equidad y la inclusión en el trabajo, persisten barreras estructurales que limitan las oportunidades de este grupo etario, afectando su acceso al empleo, su desarrollo profesional y su estabilidad laboral. En muchas ocasiones, los trabajadores mayores enfrentan prejuicios que los catalogan como menos productivos, menos adaptables a la tecnología o más costosos para las empresas, lo que contribuye a su exclusión del mercado laboral.

En el contexto educativo, esta problemática adquiere una dimensión particular. Las instituciones académicas, a pesar de ser espacios de conocimiento y formación, no están exentas de prácticas discriminatorias hacia los docentes mayores. La contratación, la promoción y la estabilidad laboral de estos profesionales suelen verse afectadas por criterios que privilegian la juventud sobre la experiencia. Asimismo, las políticas de jubilación anticipada y la falta de acceso a programas de capacitación perpetúan la marginación de los docentes de mayor edad, privando a las nuevas generaciones de estudiantes de su invaluable conocimiento y trayectoria.

Diversos organismos internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), han alertado sobre el impacto del edadismo en el ámbito laboral. Estudios recientes evidencian que la discriminación por edad no solo afecta el bienestar de los trabajadores mayores, sino que también representa una pérdida para las organizaciones y la sociedad en general, al desaprovechar el talento y la experiencia de estos individuos.

Este artículo tiene como objetivo analizar las diferentes dimensiones de la discriminación laboral por edad, con especial énfasis en el sector educativo. Para ello, se abordarán los factores socioeconómicos, culturales e ideológicos que influyen en la perpetuación de esta problemática, así como las consecuencias individuales, organizacionales y sociales derivadas de estas prácticas. Finalmente, se presentarán propuestas para combatir la discriminación laboral por edad,

promoviendo políticas inclusivas y estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su edad.

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.

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. Mapa de los países en el que se muestra su clasificación como países con actitudes edadistas bajas, moderadas o altas (ONU y OPS, 2021).

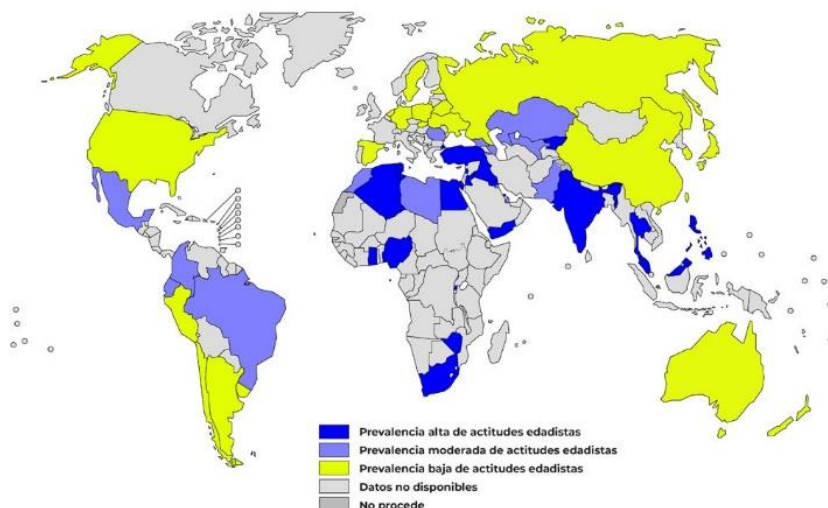
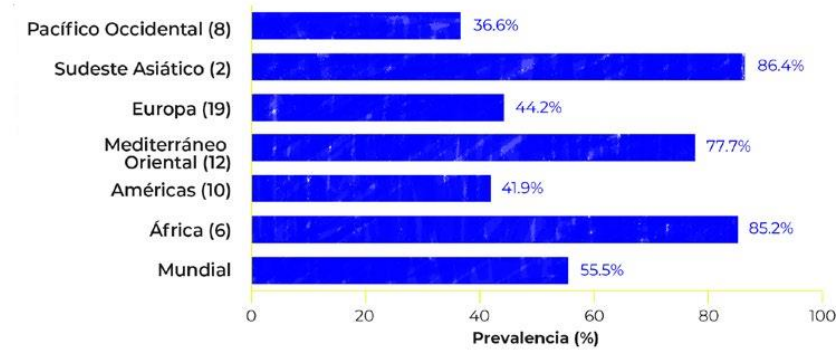


Figura 3. Prevalencia de habitantes que tienen actitudes moderada o sumamente edadistas.



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%).

Conclusiones

La discriminación laboral por edad es un problema persistente y multifacético que afecta significativamente a los trabajadores adultos mayores, especialmente en el ámbito educativo y en otros sectores laborales. Este fenómeno se manifiesta en diversas dimensiones, incluyendo el acceso al empleo, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y el despido. Además, factores socioeconómicos, culturales e ideológicos contribuyen a su perpetuación, promoviendo estereotipos negativos sobre las capacidades y productividad de los trabajadores mayores.

En el contexto educativo, la discriminación laboral por edad se materializa a través de restricciones en el acceso al empleo, diferencias salariales, falta de oportunidades de ascenso, acoso laboral y presiones para la jubilación anticipada. Estas prácticas afectan el bienestar individual de los trabajadores, generan un clima laboral desfavorable y disminuyen la calidad de la educación impartida.

Los informes de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) han alertado sobre la gravedad del edadismo a nivel global, evidenciando que la discriminación por edad es una violación a los derechos humanos que impacta negativamente la calidad de vida y las oportunidades de las personas mayores. En México, estudios del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) han demostrado la existencia de prejuicios, estigmas y actos de discriminación laboral que limitan las oportunidades de los trabajadores adultos mayores.

Para erradicar la discriminación laboral por edad, es imprescindible la implementación de políticas públicas y organizacionales que fomenten la equidad de oportunidades para todas las edades. Es necesario desarrollar estrategias que incluyan la capacitación y sensibilización sobre el edadismo, la promoción de procesos de selección basados en competencias y la protección de los derechos laborales de los trabajadores mayores. Asimismo, se debe promover una cultura del envejecimiento activo que valore la experiencia y las habilidades de los trabajadores de mayor edad, garantizando su inclusión en el mercado laboral.

En conclusión, combatir la discriminación laboral por edad requiere un enfoque integral que involucre tanto a gobiernos como a instituciones educativas, empresas y la sociedad en general. Solo a través de un compromiso conjunto será posible garantizar la igualdad de oportunidades y la dignidad laboral para todas las generaciones, promoviendo un entorno de trabajo justo e inclusivo.

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,10>
[0 https://www.conapred.org.mx/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2022/](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). (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 & Vallaeys, 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://snate.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.