

Discriminación Laboral por Edad del Docente Adulto Mayor

Caso Facultad de Contaduría Pública y Administración- Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Dr. José Luis Abreu

Resumen. La discriminación laboral por edad es una problemática persistente en diversas áreas, incluida la academia. Este estudio analiza la discriminación por edad en los docentes de posgrado de la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). A través de un enfoque metodológico mixto, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, se identifican experiencias y percepciones de los docentes sobre la discriminación por edad, la efectividad de las políticas institucionales y la equidad en la evaluación del desempeño. Los resultados revelan que un alto porcentaje de docentes adultos mayores percibe prácticas discriminatorias en los procesos de promoción, beneficios laborales y reconocimiento académico. Además, se identifican barreras significativas para la denuncia de estas prácticas, destacando el temor a represalias y la falta de confianza en los mecanismos institucionales. Con base en estos hallazgos, se proponen estrategias para fortalecer las políticas de inclusión y equidad laboral dentro del marco de la responsabilidad social universitaria.

Palabras clave. Discriminación laboral por edad, docentes adultos mayores, equidad laboral, inclusión, educación superior, responsabilidad social universitaria, evaluación del desempeño, políticas institucionales.

Abstract. Age discrimination in the workplace remains a persistent issue in various sectors, including academia. This study examines age-based discrimination among postgraduate faculty members at the Faculty of Public Accounting and Administration (FACPYA) of the Autonomous University of Nuevo León (UANL). Using a mixed-methods approach that combines quantitative and qualitative techniques, the study identifies faculty experiences and perceptions regarding age discrimination, the effectiveness of institutional policies, and fairness in performance evaluations. The findings reveal that a high percentage of senior faculty members perceive discriminatory practices in promotion processes, employment benefits, and academic recognition. Additionally, significant barriers to reporting these practices are identified, including fear of retaliation and lack of confidence in institutional mechanisms. Based on these findings, the study proposes strategies to strengthen inclusion and labor equity policies within the framework of university social responsibility.

Keywords. Age discrimination, senior faculty, labor equity, inclusion, higher education, university social responsibility, performance evaluation, institutional policies.

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral por edad es un problema persistente en diversos sectores, incluido el ámbito académico. En las universidades, los docentes adultos mayores enfrentan desafíos específicos que van desde la exclusión en procesos de promoción hasta la falta de reconocimiento por su experiencia y trayectoria profesional. A pesar de los avances en normativas y políticas de inclusión, la discriminación por edad sigue siendo una barrera que limita el desarrollo y bienestar laboral de este grupo.

En este contexto, el presente estudio analiza la discriminación laboral por edad en los docentes de posgrado de la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Se busca identificar las experiencias y percepciones de los docentes sobre la discriminación por edad, evaluar la efectividad de las políticas institucionales en materia de equidad laboral e inclusión y proponer estrategias para la incorporación de los derechos laborales del docente adulto mayor en los modelos de responsabilidad social universitaria.

Para ello, se emplea un enfoque metodológico mixto que combina herramientas cuantitativas y cualitativas. A través del análisis de encuestas aplicadas a los docentes, se examinan indicadores clave como la percepción de discriminación, las barreras para la denuncia, la equidad en la evaluación del desempeño y la efectividad de las políticas universitarias en la promoción de la diversidad e inclusión. Asimismo, se calcula un Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) y un Índice de Exclusión, con el fin de cuantificar y contextualizar el impacto de esta problemática en el ámbito universitario.

Los resultados obtenidos revelan la existencia de discriminación por edad dentro de la institución, evidenciando un consenso significativo sobre la necesidad de políticas más claras y efectivas para erradicar estas prácticas. La investigación contribuye al debate sobre la equidad

laboral en la educación superior y propone acciones concretas para mejorar el entorno académico de los docentes adultos mayores, garantizando su derecho a un trato justo e igualitario.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta investigación es analizar la discriminación laboral por edad que enfrentan los docentes adultos mayores en la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Se busca identificar las experiencias y percepciones de los docentes en relación con la discriminación por edad, evaluar la efectividad de las políticas institucionales en materia de inclusión y equidad laboral, y proponer estrategias para la incorporación de los derechos laborales del docente adulto mayor en los modelos de responsabilidad social universitaria. A través de un enfoque cuantitativo y cualitativo, este estudio pretende evidenciar la magnitud del problema, explorar sus implicaciones en la trayectoria profesional de los docentes y generar propuestas de mejora que favorezcan un entorno laboral más justo e inclusivo para este grupo académico.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque de Investigación: Cuantitativo y cualitativo.

Tipo de Investigación: Descriptivo y exploratorio.

Muestreo

Población: 96 docentes de Posgrado de la Facultad de Contaduría Pública y Administración

Muestra: Se encuestaron 27 docentes

Para justificar estadísticamente el muestreo de 27 docentes de una población de 96 docentes de Posgrado de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, consideraremos algunos factores y cálculos clave.

Factores Para Considerar

Tamaño de la población (N): 96 docentes.

Tamaño de la muestra (n): 27 docentes.

Nivel de confianza: Comúnmente utilizado en estudios (90%, 95%, 99%).

Margen de error (E): Tolerancia en los resultados (porcentaje aceptable de error).

Proporción esperada (p): Proporción de la población que se espera tenga la característica de interés. Si no se tiene una proporción específica, se usa 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra.

Cálculo del Tamaño de la Muestra

Usamos la fórmula del tamaño de muestra para una población finita:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$$N = 96$$

$$n = 27$$

$$p = 0.5$$

$$q = 1 - p = 0.5$$

Justificación Estadística

Para justificar una muestra de 27 docentes, seleccionamos un nivel de confianza y calculamos el margen de error.

Paso 1: Selección del Nivel de Confianza

Probamos con un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$).

Paso 2: Cálculo del Margen de Error (E)

Despejamos E en la fórmula del tamaño de muestra:

$$E = \sqrt{\frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot (N-1)}{N \cdot n - n + Z^2 \cdot p \cdot q}}$$

Sustituimos los valores:

$$E = \sqrt{\frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot (96-1)}{96 \cdot 27 - 27 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}}$$

$$E = \sqrt{\frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 95}{2592 - 27 + 3.8416 \cdot 0.25}}$$

$$E = \sqrt{\frac{91.754}{2565.9604}}$$

$$E = \sqrt{0.03576}$$

$$E \approx 0.189$$

Representatividad y Variabilidad: La muestra de 27 docentes es un 28.12% de la población total. Este tamaño de muestra es lo suficientemente grande como para captar la variabilidad dentro de la población de 96 docentes.

Margen de Error: Con un nivel de confianza del 95%, el margen de error es aproximadamente 18.9%. Aunque un margen de error menor sería ideal, este margen es aceptable para estudios exploratorios o preliminares en contextos educativos, donde los recursos han sido limitados.

Propósito del Estudio: Para estudios de opinión, satisfacción, o evaluaciones preliminares de programas, una muestra del 28.12% de la población puede proporcionar resultados valiosos y suficientemente precisos.

Una muestra de 27 docentes de una población de 96 es estadísticamente representativa, ya que proporciona un nivel razonable de precisión y confianza para muchos propósitos investigativos.

La justificación se basa en la representatividad de la muestra, un nivel de confianza del 95% y un margen de error aceptable de aproximadamente 18.90%.

Subgrupos por Edad: Para el análisis y discusión, la muestra total se dividió en tres subgrupos:

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años (Total de la muestra) = 27 docentes

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años = 17 docentes

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años = 11 docentes

Dividir la muestra en subgrupos permite un análisis más detallado y específico de los diferentes segmentos etarios, facilitando la identificación de patrones y tendencias relacionadas con la discriminación laboral por edad.

Tipo de Muestreo Utilizado: Muestreo por Conveniencia combinado con Muestreo por Criterios

Muestreo por Conveniencia: Este tipo de muestreo implica seleccionar a los participantes que están fácilmente disponibles y dispuestos a participar en el estudio. La encuesta fue distribuida en un grupo docentes universitarios, y se incluyeron en la muestra aquellos docentes que respondieron voluntariamente.

Muestreo por Criterios (o Muestreo por Juicio):

En este tipo de muestreo, los participantes son seleccionados en función de características específicas que son relevantes para los objetivos del estudio. Se eligieron a docentes que cumplieran con ciertos criterios de edad, dividiendo la muestra en subgrupos de docentes iguales o mayores a 30 años, iguales o mayores a 50 años, e iguales o mayores a 60 años.

Justificación Estadística del Tamaño de la Muestra

Representatividad y Variabilidad: La muestra de 27 docentes representa el 28.12% de la población total de 96 docentes. Este tamaño de muestra es adecuado para captar la variabilidad

dentro de la población, asegurando que las diferentes características y opiniones de los docentes estén bien representadas.

Nivel de Confianza y Margen de Error: Con un nivel de confianza del 95%, el margen de error es aproximadamente del 18.9%. Aunque un margen de error menor sería ideal, este margen es aceptable para estudios exploratorios y preliminares, especialmente en contextos educativos donde los recursos pueden ser limitados. Este nivel de precisión permite obtener conclusiones útiles y orientar investigaciones futuras.

Proporción Esperada: Utilizar una proporción esperada de 0.5 maximiza el tamaño de la muestra y asegura una estimación conservadora. Esta proporción es una elección común en estudios donde no se tiene información previa sobre la distribución de la población, permitiendo un enfoque más cauteloso y amplio en la recolección de datos.

Ventajas del Muestreo por Conveniencia

El muestreo por conveniencia permite una rápida recolección de datos, ya que los participantes están fácilmente disponibles y accesibles. Esta característica es especialmente útil en estudios donde se requiere obtener información de manera ágil y sin complicaciones logísticas. Este método es altamente eficiente en términos de costos y tiempo, lo cual es crucial en contextos educativos con recursos limitados. La simplicidad del muestreo por conveniencia reduce significativamente los gastos y el tiempo necesario para la recolección de datos, permitiendo un uso más efectivo de los recursos disponibles y facilitando la obtención de resultados en un plazo más corto.

Ventajas del Muestreo por Criterios

El muestreo por conveniencia asegura que los participantes seleccionados sean relevantes para el estudio, cumpliendo con los criterios de edad que son centrales para la investigación sobre discriminación laboral por edad. Además, permite un enfoque más dirigido y específico, lo que es importante para analizar subgrupos clave, como los docentes mayores de 60 años.

Ventajas de la Combinación de Métodos

La combinación de muestreo por conveniencia y por criterios proporciona flexibilidad, permitiendo la inclusión de participantes fácilmente accesibles que también cumplen con los criterios relevantes. Estos dos métodos se complementan entre sí, mejorando la representatividad y la relevancia de la muestra.

Justificación del Uso de la Muestra

Dado que el estudio tiene un carácter exploratorio y preliminar, una muestra del 28.12% de la población es adecuada para proporcionar resultados valiosos y suficientemente precisos. Además, para estudios de opinión y satisfacción, este tamaño de muestra es aceptable y puede ofrecer información significativa.

Análisis de Subgrupos

Dividir la muestra en subgrupos permite un análisis más detallado y específico de los diferentes segmentos etarios, facilitando la identificación de patrones y tendencias relacionadas con la discriminación laboral por edad. La combinación de muestreo por conveniencia y muestreo por criterios es una estrategia adecuada para este estudio, permitiendo la inclusión de una muestra accesible y relevante. La justificación estadística del tamaño de la muestra, junto con las ventajas inherentes de ambos métodos de muestreo, garantiza que los resultados obtenidos sean significativos y útiles para los propósitos de la investigación. Esta combinación metodológica permite abordar de manera efectiva la cuestión de la discriminación laboral por edad en los docentes universitarios, contribuyendo a la discusión sobre la responsabilidad social universitaria.

Enfoque de Caso de Estudio

En esta investigación, el caso de estudio se centra en la discriminación laboral por edad de los docentes universitarios mayores en la Facultad de Contaduría Pública y Administración. La combinación de muestreo por conveniencia y muestreo por criterios es particularmente útil en el contexto de un caso de estudio debido a varias razones:

Profundidad del Análisis

Dado que el estudio tiene un carácter exploratorio y preliminar, una muestra del 28.12% de la población es adecuada para proporcionar resultados valiosos y suficientemente precisos. Además, para estudios de opinión y satisfacción, este tamaño de muestra es aceptable y puede ofrecer información significativa. La metodología del caso de estudio permite un análisis profundo de las experiencias y percepciones de los docentes seleccionados, proporcionando datos valiosos sobre la discriminación laboral por edad. La combinación de métodos de muestreo asegura que los resultados sean relevantes y específicos, permitiendo una contextualización adecuada dentro del marco de la responsabilidad social universitaria.

Objetivos del Caso de Estudio en la investigación:

Explorar las experiencias de discriminación laboral por edad entre los docentes universitarios mayores.

Evaluar la percepción de estos docentes sobre las políticas de responsabilidad social universitaria.

Identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas institucionales para apoyar a los docentes mayores.

Sistema de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe un consenso significativo entre los docentes sobre la necesidad de establecer y difundir políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo a través de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor en los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria.

Hipótesis Específicas

Percepción y Experiencia de Discriminación

H2: Los docentes adultos mayores de 60 años reportan una mayor experiencia de discriminación por edad al buscar promociones, bonos y/o mejoras en la calidad de vida en comparación con los docentes más jóvenes.

H3: Los docentes adultos mayores de 60 años tienen una mayor tendencia a observar discriminación por edad hacia sus colegas en comparación con los docentes de menor edad.

Opinión sobre Políticas Públicas y Entorno Laboral Inclusivo

H4: Los docentes que han experimentado discriminación por edad están más de acuerdo con la necesidad de establecer políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo.

H5: Los docentes mayores de 50 años son más propensos a estar “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” con la necesidad de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor en comparación con los docentes más jóvenes.

Promoción de la Diversidad e Inclusión

H6: Los docentes que consideran que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión sin discriminar por edad son menos propensos a reportar haber experimentado discriminación por edad.

H7: Los docentes que consideran que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión tienen una percepción más positiva sobre el entorno laboral inclusivo.

Motivos para No Denunciar Discriminación

H8: El temor a represalias es el motivo más citado por los docentes para evitar denunciar situaciones de discriminación laboral por edad hacia colegas adultos mayores.

H9: La falta de confianza en el sistema de denuncias es un motivo significativo para evitar denunciar discriminación por edad, independientemente del rango de edad de los docentes.

Evaluación del Desempeño Docente

H10: La mayoría de los docentes está “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” con la medida de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante.

H11: Los docentes que han experimentado o han observado discriminación por edad están más de acuerdo con la necesidad de evaluaciones justas y objetivas sin considerar la edad.

H12: El Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) refleja que los docentes significativamente han experimentado en ellos mismos o han observado discriminación por edad en el entorno laboral académico.

H13: El Índice de Exclusión refleja que los docentes mayores han experimentado exclusión significativa en el entorno laboral académico.

Instrumento de Recolección de Datos

Para la investigación sobre la discriminación laboral por edad de los docentes adultos mayores en la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), se diseñó una encuesta detallada como principal instrumento de recolección de datos.

Encuesta

Objetivo: Recopilar información cuantitativa y cualitativa sobre las percepciones y experiencias de discriminación por edad entre los docentes de posgrado.

Periodo de Aplicación: La encuesta se aplicó desde el 21 de junio de 2024 hasta el 02 de julio de 2024.

Estructura de la Encuesta:

Sección 1: Datos Demográficos

Edad

Género

Años de servicio en la universidad

Nacionalidad

Sección 2: Experiencias de Discriminación

Preguntas sobre experiencias personales de discriminación por edad.

Preguntas sobre la observación de discriminación hacia colegas mayores.

Sección 3: Percepciones sobre Políticas y Entorno Laboral

Opiniones sobre la efectividad de las políticas de la universidad contra la discriminación por edad.

Percepción sobre la promoción de la diversidad e inclusión en la universidad.

Sección 4: Evaluación del Desempeño

Opiniones sobre la justicia y objetividad en la evaluación del desempeño docente.

Sección 5: Factores de Desincentivo para Denunciar

Razones para no denunciar situaciones de discriminación por edad.

Procedimiento de Recolección de Datos

La encuesta fue distribuida electrónicamente y por medios digitales. Se incentivó la participación voluntaria garantizando la confidencialidad de las respuestas para fomentar la honestidad y precisión en las respuestas.

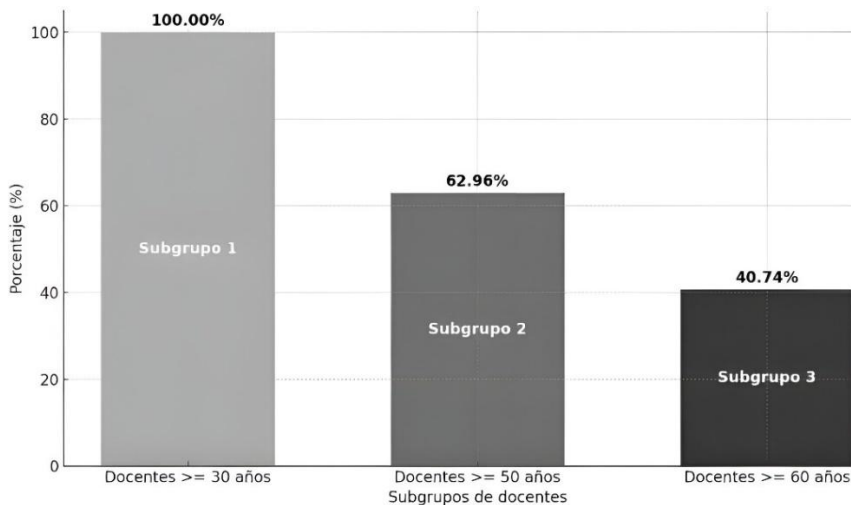
Análisis de Datos

Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas para identificar patrones y tendencias. Además, se calcularon índices específicos como el Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) y el Índice de Exclusión para cuantificar la percepción general de discriminación y la exclusión en el entorno laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RANGO POR SUBGRUPOS DE EDAD

Gráfica 1. Rango por Subgrupos de Edad



En la Gráfica 1 se observa la distribución porcentual de los docentes en tres subgrupos de edad, ilustrando cómo se distribuye la muestra total de docentes entre los diferentes rangos de edad:

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años (Total de la muestra): 100%

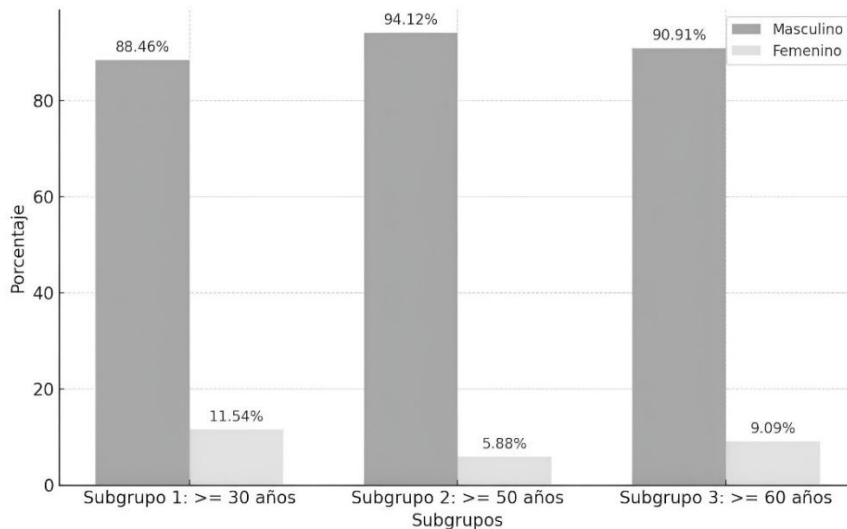
Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años: 62.96%

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años: 40.74%

Estos porcentajes facilitan la identificación de patrones y tendencias relacionadas con la discriminación laboral por edad, proporcionando una base sólida para un análisis más detallado y específico de cada segmento etario. Cada subgrupo representa un segmento etario específico dentro de la muestra total de docentes, permitiendo un análisis más granular de cómo la discriminación por edad puede variar entre diferentes grupos. Esta división ayuda a entender mejor los desafíos y experiencias que enfrentan los docentes en distintas etapas de su carrera.

DISTRIBUCIÓN DE GENERO POR SUBGRUPOS DE EDAD

Gráfica 2. Distribución de Género por Subgrupos de Edad



La distribución de género en la muestra de estudio entre docentes universitarios de diferentes subgrupos de edad en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León se representa en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Distribución de Género por Subgrupos de Edad

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años

Masculino: 88.46%

Femenino: 11.54%

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años

Masculino: 94.12%

Femenino: 5.88%

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años

Masculino: 90.91%

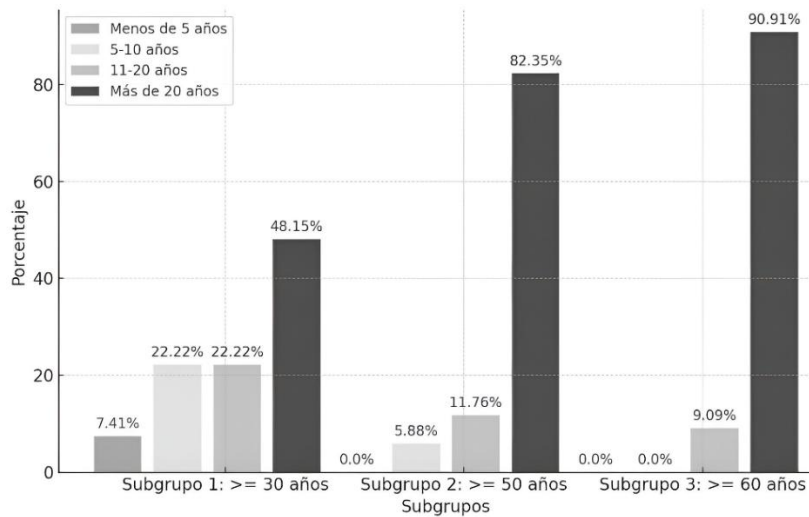
Femenino: 9.09%

Se observa una marcada predominancia de docentes masculinos en todos los subgrupos.

AÑOS TRABAJADOS EN LA UNIVERSIDAD

La Gráfica 3 presenta la distribución de los años trabajados en la universidad por los docentes en cada subgrupo de edad:

Gráfica 3. Años Trabajados en la Universidad



Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años

Menos de 5 años: 7.41%

5-10 años: 22.22%

11-20 años: 22.22%

Más de 20 años: 48.15%

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años

Menos de 5 años: 0.00%

5-10 años: 5.88%

11-20 años: 11.76%

Más de 20 años: 82.35%

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años

Menos de 5 años: 0%

5-10 años: 0%

11-20 años: 9.09%

Más de 20 años: 90.91%

Esta gráfica ilustra cómo la experiencia acumulada aumenta con la edad de los docentes, proporcionando una visión valiosa sobre la estructura de edad y la estabilidad laboral dentro de la facultad.

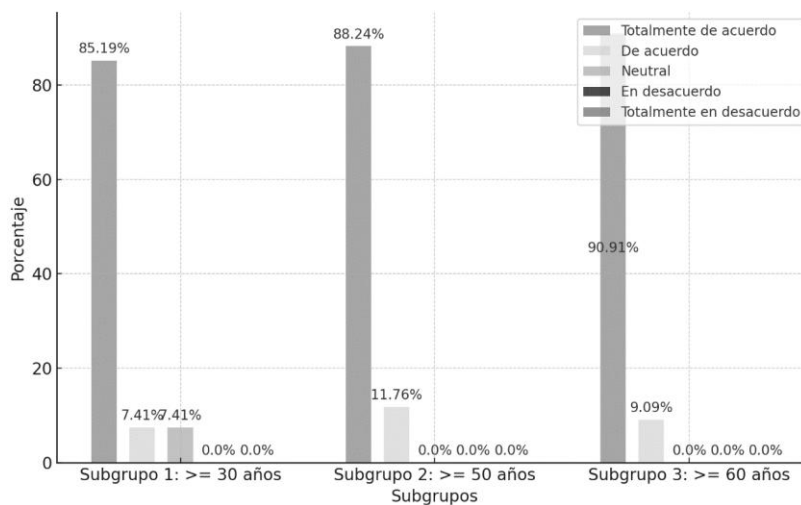
NACIONALIDAD DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS:

El 100 % de los participantes son de nacionalidad mexicana.

OPINIÓN SOBRE POLÍTICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La gráfica 4.1 comunica las respuestas a la pregunta: ¿Qué opinión tiene usted sobre la necesidad de que la universidad establezca y difunda políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promueva un entorno laboral inclusivo a través de la propuesta de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor en los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria?

Gráfica 4.1 Opinión sobre políticas contra la discriminación por edad



Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años

Totalmente de acuerdo: 85.19%

De acuerdo: 7.41%

Neutral: 7.41%

En desacuerdo: 0.00%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años

Totalmente de acuerdo: 88.24%

De acuerdo: 11.76%

Neutral: 0.00%

En desacuerdo: 0.00%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años

Totalmente de acuerdo: 90.91%

De acuerdo: 9.09%

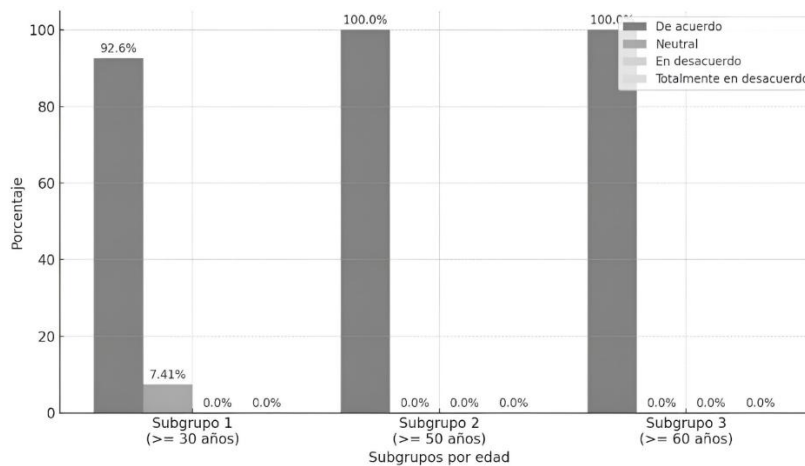
Neutral: 0%

En desacuerdo: 0%

Totalmente en desacuerdo: 0%

Para mejorar el análisis del punto sobre “Opinión sobre políticas contra la discriminación por edad” se elaboró en forma complementaria la gráfica 4.2, la cual que combina las respuestas de "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo" en una sola categoría para cada uno de los subgrupos.

Gráfica 4.2. Opinión sobre políticas contra la discriminación por edad (Combinado)



La gráfica 4.2 muestra la opinión de los docentes sobre la necesidad de que la universidad establezca y difunda políticas públicas claras contra la discriminación por edad. Los datos se agrupan en tres subgrupos según la edad de los docentes: iguales o mayores a 30 años, iguales o mayores a 50 años, e iguales o mayores a 60 años. Las categorías de respuesta se combinan para mostrar "De acuerdo" (suma de "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo") y se comparan con "Neutral", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo".

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

De acuerdo: 92.60% (85.19% + 7.41%)

Neutral: 7.41%

En desacuerdo: 0.00%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

La mayoría abrumadora de los docentes en este subgrupo está de acuerdo con la necesidad de políticas contra la discriminación por edad. Un pequeño porcentaje permanece neutral, mientras que no hay desacuerdo.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

De acuerdo: 100.00% (88.24% + 11.76%)

Neutral: 0.00%

En desacuerdo: 0.00%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

Todos los docentes en este subgrupo están de acuerdo con la implementación de políticas contra la discriminación por edad, mostrando un consenso completo y sin neutralidad o desacuerdo.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

De acuerdo: 100.00% (90.91% + 9.09%)

Neutral: 0.00%

En desacuerdo: 0.00%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

Similar al Subgrupo 2, todos los docentes en este grupo están de acuerdo con la necesidad de políticas contra la discriminación por edad, indicando también un consenso total.

Fuerte Consenso a Favor de Políticas Antidiscriminatorias: En todos los subgrupos, la gran mayoría o la totalidad de los docentes está de acuerdo en que la universidad debe establecer y difundir políticas públicas claras contra la discriminación por edad. Esto subraya la importancia y el apoyo generalizado para abordar la discriminación por edad en el entorno académico.

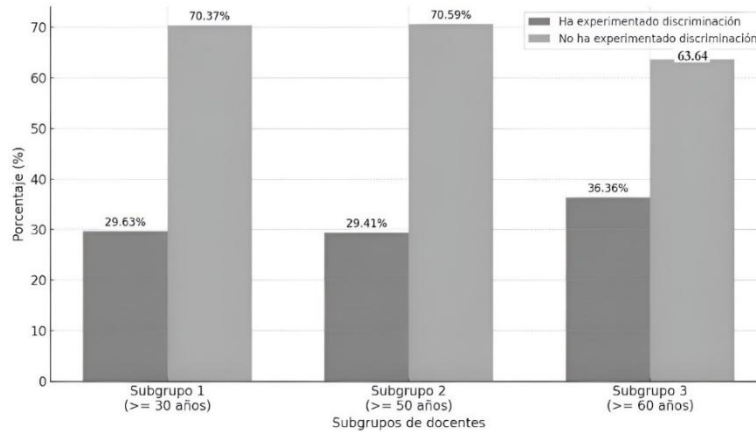
Diferencias Mínimas entre Subgrupos: Los docentes de todos los grupos de edad comparten una visión similar sobre la necesidad de políticas contra la discriminación por edad, con los subgrupos 2 y 3 mostrando un acuerdo completo y el subgrupo 1 también muy cerca de un acuerdo completo.

Ausencia de Desacuerdo: No se registró ningún desacuerdo en los tres subgrupos, lo que refuerza la percepción de que las políticas antidiscriminatorias son vistas como esenciales y no controversiales entre los docentes.

Las gráficas 4.1 y 4.2 reflejan un consenso casi unánime entre los docentes de diferentes edades sobre la importancia de establecer políticas contra la discriminación por edad en la universidad. Este fuerte respaldo sugiere que la implementación de tales políticas sería bien recibida y es vista como una necesidad crítica para asegurar un entorno académico inclusivo y justo.

EXPERIENCIA PROPIA DE DISCRIMINACIÓN

Gráfica 5. Experiencia propia de discriminación por edad



La gráfica 5 refleja las respuestas a la pregunta: ¿Usted ha experimentado discriminación por edad al buscar promociones, bonos y/o mejoras en la calidad de vida en su universidad?)

La gráfica 5 señala que un número notable de docentes reporta haber enfrentado dicha discriminación, lo que indica que este es un problema que no se puede ignorar.

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

El 29.63% de los docentes en este grupo reporta haber experimentado discriminación por edad.

Un 70.37% indica no haber enfrentado discriminación, lo que sugiere que aunque la mayoría no ha tenido problemas, casi un tercio sí los ha tenido.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

El porcentaje de docentes que reporta discriminación es muy similar al del Subgrupo 1, con un 29.41%.

Un 70.59% de los docentes en este grupo no ha experimentado discriminación, lo que muestra consistencia en las experiencias entre los dos primeros subgrupos.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Este grupo tiene el porcentaje más alto de docentes que han experimentado discriminación por edad, con un 36.36%.

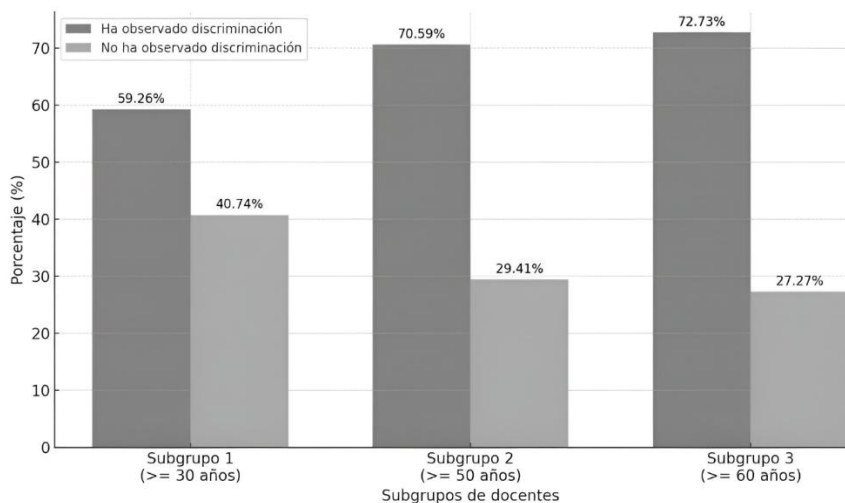
El 63.64% de los docentes reporta no haber enfrentado discriminación.

La consistencia entre los primeros dos subgrupos sugiere que la percepción de discriminación por edad es relativamente uniforme entre los docentes mayores de 30 y 50 años. El aumento en el porcentaje de docentes que reportan discriminación en el Subgrupo 3 podría indicar que los problemas de discriminación por edad se vuelven más pronunciados a medida que los docentes envejecen, lo que es un área de preocupación.

Estos resultados subrayan la importancia de que las universidades implementen políticas claras y efectivas contra la discriminación por edad para promover un entorno laboral más inclusivo y justo para todos los docentes, independientemente de su edad.

OBSERVACIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN COLEGAS

Gráfica 6. Observación de Discriminación por Edad en Colegas



La gráfica 6 presenta la observación de discriminación por edad en colegas. La gráfica revela que una mayoría significativa de docentes en todos los subgrupos ha observado situaciones de discriminación por edad hacia colegas mayores cuando son considerados para promociones

laborales. La gráfica 6 responde a la pregunta: ¿Ha observado usted situaciones donde colegas adultos mayores hayan sido discriminados por su edad al ser considerados para promociones laborales?

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

Un 59.26% de los docentes en este grupo ha observado discriminación por edad. Un 40.74% no ha presenciado tales situaciones, indicando una división considerable en las experiencias de los docentes más jóvenes en comparación con sus colegas mayores.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

En este grupo, el 70.59% de los docentes ha observado discriminación por edad. Solo el 29.41% no ha visto casos de discriminación, lo que muestra un aumento notable en la percepción de discriminación entre los docentes de mayor edad.

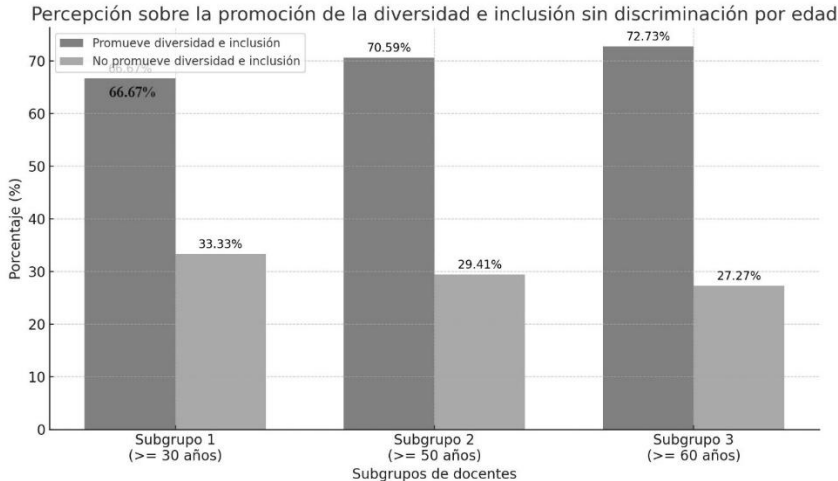
Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Este grupo presenta el mayor porcentaje de observación de discriminación, con un 72.73%. Un 27.27% no ha observado discriminación, lo que indica que la percepción de discriminación por edad es más aguda entre los docentes mayores. La percepción de discriminación por edad aumenta con la edad de los docentes, lo que puede indicar una mayor conciencia o sensibilidad hacia este tipo de discriminación entre los docentes mayores. La alta proporción de observaciones de discriminación en todos los subgrupos sugiere que este es un problema sistémico en el entorno académico que afecta a todos los niveles de edad, aunque con mayor impacto percibido en los docentes mayores.

Estos hallazgos sugieren que la discriminación por edad es una preocupación tangible en el entorno académico y es percibida por una gran parte de los docentes.

PROMOCIÓN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN POR LA UNIVERSIDAD

Gráfica 7. Promoción de Diversidad e Inclusión por la Universidad



La gráfica 7 recaba información sobre la pregunta: ¿Considera que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión, sin discriminar por la edad, en su entorno laboral?

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

El 66.67% de los docentes en este grupo cree que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión.

Un 33.33% de los docentes no está de acuerdo con esta afirmación, indicando que existe una división significativa en las percepciones dentro de este grupo etario.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

El 70.59% de los docentes considera que la universidad promueve la diversidad e inclusión, una percepción algo más positiva en comparación con el Subgrupo 1.

Sin embargo, el 29.41% de los docentes no está de acuerdo, lo que indica que aún hay una porción considerable de docentes insatisfechos en este grupo.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Este grupo muestra la mayor proporción de docentes que creen que la universidad promueve la diversidad e inclusión, con un 72.73%.

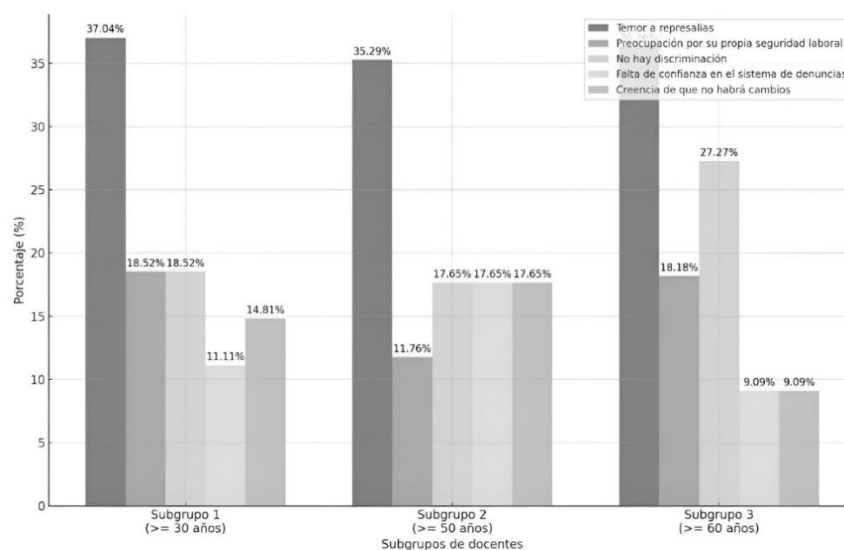
Un 27.27% de los docentes no está de acuerdo, lo que, aunque menor en comparación con los otros grupos, sigue siendo una preocupación.

La gráfica 7 indica que una mayoría significativa de docentes en todos los subgrupos considera que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión sin discriminar por la edad en su entorno laboral. No obstante, una proporción notable de docentes en cada subgrupo percibe que la universidad no promueve adecuadamente estos valores, lo que sugiere áreas de mejora.

La percepción de que la universidad promueve la diversidad e inclusión mejora ligeramente con la edad de los docentes, alcanzando su punto más alto en el grupo de mayores de 60 años. No obstante, en todos los grupos, al menos una tercera parte de los docentes siente que la universidad no está haciendo lo suficiente en términos de promoción de diversidad e inclusión. Esta disparidad en las percepciones sugiere que las iniciativas actuales pueden no estar siendo aplicadas de manera efectiva y que aún existen barreras y desafíos no abordados.

RAZONES PARA NO DENUNCIAR DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Gráfica 8.1 Razones para No Denunciar Discriminación por Edad



La gráfica 8.1 recaba información sobre la pregunta: ¿Cuál de las siguientes opciones cree que podría ser una razón importante para que los docentes eviten denunciar situaciones de discriminación laboral por edad hacia colegas adultos mayores en el entorno de trabajo?

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

Temor a represalias es la razón más citada (37.04%).

Preocupación por su propia seguridad laboral y No hay discriminación están empatadas en 18.52%.

Falta de confianza en el sistema de denuncias (11.11%) y Creencia de que no habrá cambios (14.81%) también son factores significativos.

Esto sugiere que los docentes más jóvenes tienen miedo a las consecuencias personales y profesionales al denunciar discriminación.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

Temor a represalias sigue siendo la razón principal (35.29%).

Falta de confianza en el sistema de denuncias y Creencia de que no habrá cambios están igualadas (17.65%).

Preocupación por su propia seguridad laboral es menor (11.76%) comparado con el Subgrupo 1.

No hay discriminación está en 17.65%, lo que sugiere una percepción relativamente más baja de discriminación en comparación con el Subgrupo 1.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Temor a represalias sigue siendo alto (36.36%), pero No hay discriminación es la segunda razón más alta (27.27%).

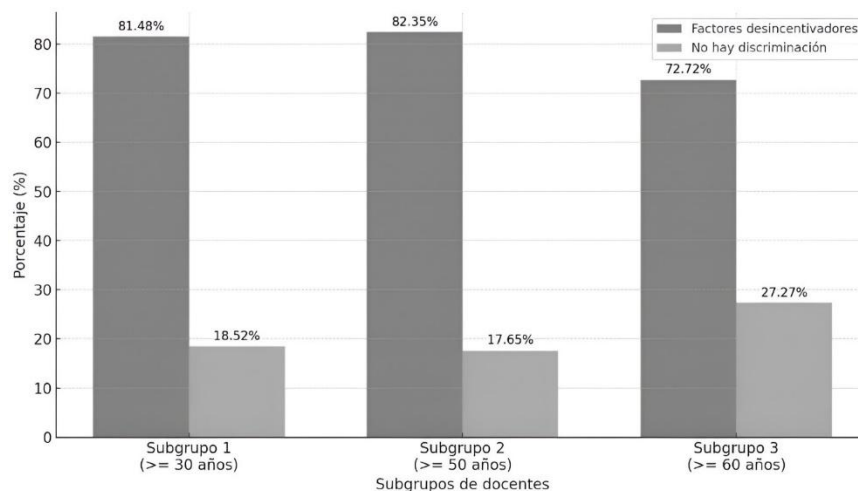
Preocupación por su propia seguridad laboral (18.18%) es comparable con el Subgrupo 1.

Falta de confianza en el sistema de denuncias y Creencia de que no habrá cambios están en 9.09%, lo que sugiere que estos docentes tienen menos confianza en el sistema de denuncias, aunque consideran que hay menos razones para denunciar.

Para hacer un análisis más claro y resumido se agruparon las respuestas: Temor a represalias, Falta de confianza en el sistema de denuncias, Creencia de que no habrá cambios y Preocupación por su propia seguridad laboral, en una sola respuesta que se denominó: **Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia**. Estos datos reordenados para una mejor comprensión se presentan en la gráfica 8.2.

En la gráfica 8.2, las respuestas se reordenaron de la siguiente manera:

Gráfica 8.2. Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia



Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

Factores de Desincentivo para Denunciar: 81.48%.

No hay discriminación: 18.52 %

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

Factores de Desincentivo para Denunciar: 82.35%

No hay discriminación: 17.65 %

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Factores de Desincentivo para Denunciar: 72.72%.

No hay discriminación: 27.27%

Análisis de la Gráfica 8.2 con Datos Agrupados

Subgrupo 1 (≥ 30 años): Un total de 81.48% de los docentes reporta factores que desincentivan la denuncia, indicando que el miedo a represalias y la falta de confianza en el sistema de denuncias son problemas significativos.

Subgrupo 2 (≥ 50 años): Un 82.35% menciona factores desincentivadores, mostrando una percepción similar a la del Subgrupo 1.

Subgrupo 3 (≥ 60 años): Un 72.72% reporta factores desincentivadores, lo que, aunque sigue siendo alto, es ligeramente menor en comparación con los otros dos subgrupos.

No hay Discriminación:

Subgrupo 1: 18.52% de los docentes cree que no hay discriminación.

Subgrupo 2: 17.65% de los docentes comparte esta opinión.

Subgrupo 3: 27.27% considera que no hay discriminación, lo que sugiere una percepción más optimista entre los docentes mayores.

Miedo a Represalias: Es la principal razón para no denunciar en todos los subgrupos. Esto sugiere la necesidad de políticas que protejan a los denunciadores y de un entorno de trabajo seguro.

Falta de Confianza en el Sistema de Denuncias: Es una preocupación común. Mejorar la transparencia y efectividad del sistema de denuncias puede aumentar la confianza de los docentes.

Creencia de que No Habrá Cambios: Esta percepción debe abordarse mostrando resultados tangibles de las denuncias y acciones tomadas.

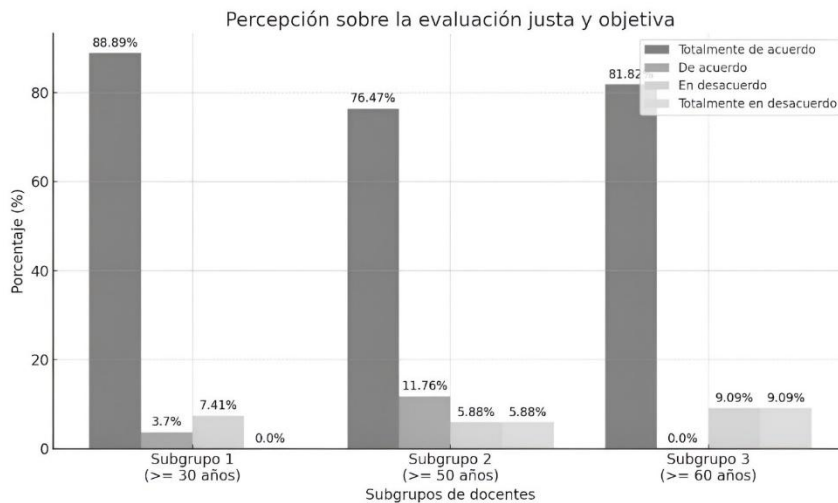
Preocupación por la Seguridad Laboral: Especialmente relevante para los docentes más jóvenes y mayores. Proveer garantías de seguridad laboral puede ayudar a mitigar esta preocupación.

Percepción de No Discriminación: Un número significativo de docentes mayores cree que no hay discriminación. Esto puede indicar una mejora percibida en las prácticas de la universidad o una menor exposición a situaciones de discriminación.

En general, las universidades deben trabajar en crear un entorno seguro y confiable para que los docentes puedan denunciar sin miedo a represalias, y deben comunicar claramente las acciones tomadas para mejorar la confianza en el sistema de denuncias.

EVALUACIÓN JUSTA Y OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Gráfica 9.1 Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente



La gráfica 9.1 muestra la opinión de los docentes sobre la necesidad de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante y responde a la pregunta: ¿Una medida importante que deben tomar las universidades es la de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante?

La mayoría de los docentes en todos los subgrupos está "Totalmente de acuerdo" con la medida de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante. Las categorías "De acuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" tienen porcentajes menores, lo que indica un consenso fuerte a favor de la evaluación justa y objetiva.

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

Totalmente de acuerdo: 88.89%

De acuerdo: 3.70%

En desacuerdo: 7.41%

Totalmente en desacuerdo: 0.00%

Un abrumador 92.59% de los docentes de este grupo apoya la evaluación justa y objetiva (sumando "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo"), lo que muestra una fuerte preferencia por métodos de evaluación equitativos.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

Totalmente de acuerdo: 76.47%

De acuerdo: 11.76%

En desacuerdo: 5.88%

Totalmente en desacuerdo: 5.88%

Aunque un poco menor que el Subgrupo 1, un significativo 88.23% está a favor de una evaluación justa y objetiva, mostrando también un fuerte apoyo a esta medida.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

Totalmente de acuerdo: 81.82%

De acuerdo: 0.00%

En desacuerdo: 9.09%

Totalmente en desacuerdo: 9.09%

En este grupo, el 81.82% está "Totalmente de acuerdo" con la evaluación justa y objetiva, lo que sigue mostrando un apoyo mayoritario, aunque hay un pequeño grupo (18.18%) que no está de acuerdo con esta medida.

Fuerte Consenso en Todos los Grupos:

La mayoría de los docentes en todos los subgrupos apoya firmemente la evaluación justa y objetiva del desempeño docente. Este fuerte consenso subraya la importancia de implementar políticas que aseguren que la edad no sea un factor en las evaluaciones de desempeño.

Pequeñas Variaciones entre Subgrupos:

Aunque el apoyo es alto en todos los subgrupos, los docentes más jóvenes (Subgrupo 1) muestran el mayor nivel de acuerdo, mientras que los docentes mayores (Subgrupo 3) tienen una pequeña pero notable proporción de desacuerdo. Estas diferencias pueden reflejar diversas experiencias y percepciones sobre las evaluaciones actuales.

Implicaciones para las Políticas Universitarias:

Las universidades deben priorizar la implementación de sistemas de evaluación justos y objetivos, asegurando que los criterios de evaluación se basen en el desempeño y no en la edad.

También es crucial proporcionar formación y sensibilización a los evaluadores para prevenir cualquier sesgo inconsciente que pueda influir en las evaluaciones de los docentes mayores.

Necesidad de Mayor Transparencia:

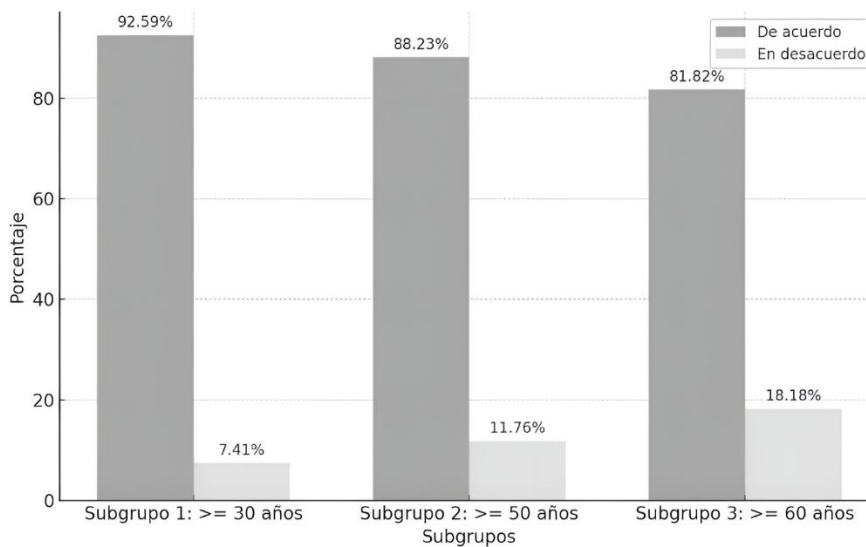
La pequeña proporción de desacuerdo indica que hay docentes que perciben que las evaluaciones pueden no ser completamente justas. Esto sugiere la necesidad de una mayor transparencia en

el proceso de evaluación y de mecanismos claros para abordar cualquier preocupación sobre sesgo o discriminación.

La gráfica 9.1 muestra un fuerte apoyo a la evaluación justa y objetiva del desempeño docente en todos los subgrupos de edad, con un pequeño porcentaje de desacuerdo en los docentes mayores. Las universidades deben tomar nota de este apoyo mayoritario y trabajar para implementar sistemas de evaluación que sean transparentes, equitativos y libres de cualquier sesgo relacionado con la edad.

EVALUACIÓN JUSTA Y OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE (COMBINADO)

Gráfica 9.2. Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente (Combinado)



Para mejorar el análisis del punto sobre “Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente” se elaboró en forma complementaria la gráfica 9.2, la cual que combina las respuestas de "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo" en una sola categoría, y "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" en otra para cada uno de los subgrupos.

En la gráfica 9.2, la mayoría de los docentes en todos los subgrupos está de acuerdo (suma de "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo") con la medida de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante.

Las categorías combinadas de desacuerdo ("En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo") tienen porcentajes menores, lo que indica un consenso fuerte a favor de la evaluación justa y objetiva.

Subgrupo 1: Docentes iguales o mayores a 30 años:

De acuerdo: 92.59%

En desacuerdo: 7.41%

Un abrumador 92.59% de los docentes de este grupo apoya la evaluación justa y objetiva, lo que muestra una fuerte preferencia por métodos de evaluación equitativos. Solo un 7.41% de desacuerdo indica una pequeña resistencia o insatisfacción.

Subgrupo 2: Docentes iguales o mayores a 50 años:

De acuerdo: 88.23%

En desacuerdo: 11.76%

Aunque un poco menor que el Subgrupo 1, un significativo 88.23% está a favor de una evaluación justa y objetiva, mostrando también un fuerte apoyo a esta medida. Un 11.76% de desacuerdo sugiere que hay más preocupación en este grupo respecto a la equidad de las evaluaciones.

Subgrupo 3: Docentes iguales o mayores a 60 años:

De acuerdo: 81.82%

En desacuerdo: 18.18%

En este grupo, el 81.82% está de acuerdo con la evaluación justa y objetiva, lo que sigue mostrando un apoyo mayoritario, aunque hay un grupo notable (18.18%) que no está de acuerdo con esta medida. Este es el subgrupo con el mayor porcentaje de desacuerdo, lo que puede indicar experiencias más negativas o escepticismo respecto a la implementación de evaluaciones justas.

Fuerte Consenso en Todos los Grupos:

La mayoría de los docentes en todos los subgrupos apoya firmemente la evaluación justa y objetiva del desempeño docente. Este fuerte consenso subraya la importancia de implementar políticas que aseguren que la edad no sea un factor en las evaluaciones de desempeño.

Pequeñas Variaciones entre Subgrupos:

Aunque el apoyo es alto en todos los subgrupos, los docentes más jóvenes (Subgrupo 1) muestran el mayor nivel de acuerdo, mientras que los docentes mayores (Subgrupo 3) tienen la mayor proporción de desacuerdo. Estas diferencias pueden reflejar diversas experiencias y percepciones sobre las evaluaciones actuales.

Implicaciones para las Políticas Universitarias:

Las universidades deben priorizar la implementación de sistemas de evaluación justos y objetivos, asegurando que los criterios de evaluación se basen en el desempeño y no en la edad.

También es crucial proporcionar formación y sensibilización a los evaluadores para prevenir cualquier sesgo inconsciente que pueda influir en las evaluaciones de los docentes mayores.

Necesidad de Mayor Transparencia:

La proporción de desacuerdo, aunque pequeña en los subgrupos 1 y 2, y más significativa en el subgrupo 3, indica que hay docentes que perciben que las evaluaciones pueden no ser completamente justas. Esto sugiere la necesidad de una mayor transparencia en el proceso de evaluación y de mecanismos claros para abordar cualquier preocupación sobre sesgo o discriminación.

La gráfica combinada 9.2 muestra un fuerte apoyo a la evaluación justa y objetiva del desempeño docente en todos los subgrupos de edad, con una mayor proporción de desacuerdo entre los docentes mayores. Las universidades deben tomar nota de este apoyo mayoritario y trabajar para implementar sistemas de evaluación que sean transparentes, equitativos y libres de cualquier sesgo relacionado con la edad.

CÁLCULO DEL ÍNDICE GENERAL DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD (IGDE) INICIAL

Este nombre refleja claramente que el índice mide la percepción general de discriminación por edad entre los docentes, basada tanto en experiencias personales como en la observación de discriminación hacia colegas.

Metodología para Calcular el Índice General de Discriminación por Edad (IGDE)

Recolección de Datos:

Experiencia Propia de Discriminación: Encuestas realizadas a docentes sobre si han experimentado discriminación por edad.

Observación de Discriminación en Colegas: Encuestas realizadas a docentes sobre si han observado discriminación por edad hacia sus colegas.

Cálculo de Promedios:

Promedio de Experiencia Propia de Discriminación: Calcular el promedio de los porcentajes de docentes que respondieron "Sí" a haber experimentado discriminación por edad.

Promedio de Observación de Discriminación en Colegas: Calcular el promedio de los porcentajes de docentes que respondieron "Sí" a haber observado discriminación por edad hacia sus colegas.

Cálculo del IGDE:

Combinar los dos promedios obtenidos en el paso anterior para obtener un índice general que represente la percepción de discriminación por edad.

Fórmula para el Cálculo del IGDE

Paso 1: Calcular el Promedio de Experiencia Propia de Discriminación

$$\text{Promedio Experiencia Propia} = \frac{\sum \text{Porcentajes de "Sí" en experiencia propia}}{N}$$

Donde N es el número de subgrupos encuestados

Paso 2: Calcular el Promedio de Observación de Discriminación en Colegas

$$\text{Promedio Observación} = \frac{\sum \text{Porcentajes de "Sí" en observación de colegas}}{N}$$

Paso 3: Calcular el Índice General de Discriminación por Edad (IGDE)

$$\text{IGDE} = \frac{\text{Promedio Experiencia Propia} + \text{Promedio Observación}}{2}$$

Experiencia Propia de Discriminación

Subgrupo 1 (>= 30 años):

Sí: 29.63%

No: 70.37%

Subgrupo 2 (>= 50 años):

Sí: 29.41%

No: 70.59%

Subgrupo 3 (>= 60 años):

Sí: 36.36%

No: 63.64%

Observación de Discriminación en Colegas

Subgrupo 1 (>= 30 años):

Sí: 59.26%

No: 40.74%

Subgrupo 2 (>= 50 años):

Sí: 70.59%

No: 29.41%

Subgrupo 3 (>= 60 años):

Sí: 72.73%

No: 27.27%

Cálculo de Promedios:

Promedio de Experiencia Propia de Discriminación

$$\text{Promedio experiencia propia} = \frac{29.63 + 29.41 + 36.36}{3} = 31.80\%$$

Promedio de Observación de Discriminación en Colegas

$$\text{Promedio observación} = \frac{59.26 + 70.59 + 72.73}{3} = 67.53\%$$

Cálculo del Índice General de Discriminación (IGDE):

$$\text{IGDE} = \frac{31.80 + 67.53}{2} = 49.67\%$$

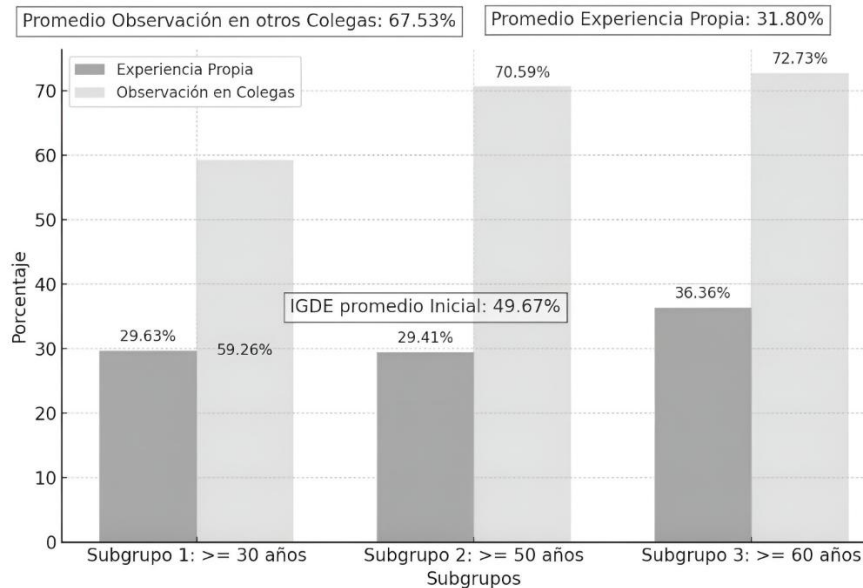
Resultados del Cálculo

Promedio de experiencia propia de discriminación: 31.80%

Promedio de observación de discriminación en colegas: 67.53%

Índice General de Discriminación: 49.67%

Grafica 10. Índice General de Discriminación (Inicial)



Esta metodología y fórmula proporcionan un enfoque claro y sistemático para calcular el Índice General de Discriminación por Edad (IGDE), reflejando tanto las experiencias personales como las observaciones de discriminación en el entorno laboral.

El Índice General de Discriminación de 49.67% refleja que, en promedio, casi la mitad de los docentes ha experimentado o ha observado discriminación por edad en el entorno laboral académico. Este índice sugiere una necesidad significativa de implementar y fortalecer políticas y programas de inclusión y no discriminación en la universidad (Gráfica 10).

El índice muestra que la discriminación por edad es un problema relevante y percibido por una gran parte del cuerpo docente, lo que subraya la importancia de medidas proactivas para asegurar un entorno laboral inclusivo y equitativo.

La gráfica 10 del IGDE proporciona una visión clara y cuantitativa de la percepción de discriminación por edad entre los docentes, destacando la necesidad de medidas proactivas para asegurar un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Análisis de la Gráfica del Índice General de Discriminación por Edad (IGDE)

Experiencia Propia de Discriminación:

Los docentes que reportaron haber experimentado discriminación por edad tienen los siguientes porcentajes:

Subgrupo 1 (≥ 30 años): 29.63%

Subgrupo 2 (≥ 50 años): 29.41%

Subgrupo 3 (≥ 60 años): 36.36%

El promedio de estas experiencias es: 31.80%.

Observación de Discriminación en Colegas:

Los docentes que observaron discriminación en colegas tienen los siguientes porcentajes:

Subgrupo 1 (≥ 30 años): 59.26%

Subgrupo 2 (≥ 50 años): 70.59%

Subgrupo 3 (≥ 60 años): 72.73%

El promedio de estas observaciones es 67.53%.

Índice General de Discriminación por Edad (IGDE):

El IGDE, calculado como el promedio de las dos categorías anteriores, es 49.67%.

Interpretación

Fuerte Percepción de Discriminación: La gráfica muestra que tanto la experiencia personal como la observación de discriminación son significativas, especialmente la observación en colegas, lo que sugiere que la discriminación por edad es una preocupación tangible en el entorno académico.

Consistencia en la Percepción:

Los subgrupos de mayor edad tienden a reportar y observar más discriminación, con un aumento notable en el Subgrupo 3 (≥ 60 años), lo que subraya la necesidad de atención a este grupo.

Necesidad de Medidas Proactivas:

Con un IGDE de 49.67%, es evidente que casi la mitad del cuerpo docente percibe discriminación, lo que requiere la implementación de políticas y programas efectivos para abordar y mitigar la discriminación por edad.

CÁLCULO DEL ÍNDICE GENERAL DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD (IGDE) COMPLETO

Incluir datos adicionales en el cálculo del Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) puede proporcionar una imagen más completa y matizada de la situación de discriminación por edad. Sin embargo, es importante considerar cómo estos datos adicionales se relacionan con las experiencias directas e indirectas de discriminación.

Consideraciones para Incluir Datos Adicionales

Relevancia Directa:

Experiencia Propia de Discriminación y Observación de Discriminación en Colegas son directamente relevantes, ya que se basan en experiencias personales y observadas de discriminación.

Percepción de Políticas y Entorno:

Opinión sobre Políticas contra la Discriminación por Edad y Promoción de Diversidad e Inclusión por la Universidad reflejan percepciones sobre las políticas institucionales y el entorno, que son indirectamente relevantes para medir la discriminación.

Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia:

Este dato puede indicar barreras estructurales y culturales que afectan la disposición a denunciar la discriminación, proporcionando contexto adicional.

Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente:

Las percepciones sobre la justicia en la evaluación del desempeño pueden influir en la percepción de discriminación, aunque no son una medida directa de discriminación.

Propuesta de Inclusión de Datos Adicionales

Nueva Fórmula del IGDE

Experiencia Propia de Discriminación:

Promedio experiencia propia=

$$\frac{\sum (\text{Porcentaje de "Sí" en experiencia propia de discriminación por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Observación de Discriminación en Colegas:

$$\text{Promedio observación} = \frac{\sum (\text{Porcentaje de "Sí" en observación de discriminación por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Percepción de Políticas contra la Discriminación:

Promedio políticas=

$$\frac{\sum (\text{Porcentaje de acuerdo en políticas contra la discriminación por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Promoción de Diversidad e Inclusión:

Promedio inclusión=

$$\frac{\sum (\text{Porcentaje de factores de desincentivo por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Factores de Desincentivo:

Promedio desincentivo=

$$\frac{\sum (\text{Porcentaje de factores de desincentivo por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente:

$$\frac{\sum (\text{Porcentaje de acuerdo en evaluación justa por subgrupo})}{\text{Número de subgrupos}}$$

Índice General de Discriminación por Edad (IGDE):

IGDE=

$$\frac{\text{Promedio experiencia propia} + \text{Promedio observación} + \text{Promedio políticas} + \text{Promedio inclusión} + \text{Promedio desincenti}}{6}$$

Implementación del Cálculo

Cálculo con los datos adicionales para determinar cómo afecta al IGDE.

Datos Adicionales

Opinión sobre Políticas contra la Discriminación por Edad

Subgrupo 1: Totalmente de acuerdo: 85.19%, De acuerdo: 7.41%

Subgrupo 2: Totalmente de acuerdo: 88.24%, De acuerdo: 11.76%

Subgrupo 3: Totalmente de acuerdo: 90.91%, De acuerdo: 9.09%

Promoción de Diversidad e Inclusión por la Universidad

Subgrupo 1: Sí: 66.67%, No: 33.33%

Subgrupo 2: Sí: 70.59%, No: 29.41%

Subgrupo 3: Sí: 72.73%, No: 27.27%

Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia

Subgrupo 1: 81.48%

Subgrupo 2: 82.35%

Subgrupo 3: 72.72%

Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño Docente

Subgrupo 1: Totalmente de acuerdo: 88.89%, De acuerdo: 3.70%

Subgrupo 2: Totalmente de acuerdo: 76.47%, De acuerdo: 11.76%

Subgrupo 3: Totalmente de acuerdo: 81.82%, De acuerdo: 0.00%

Resultados del Cálculo

Promedio de experiencia propia de discriminación: 31.80%

Promedio de observación de discriminación en colegas: 67.53%

Promedio de opinión sobre políticas contra la discriminación por edad: 97.53%

Promedio de promoción de diversidad e inclusión: 70.00%

Promedio de factores de desincentivo para evitar la denuncia: 78.85%

Promedio de evaluación justa y objetiva del desempeño docente: 87.55%

Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) con datos adicionales: 72.21%

Interpretación

Aumento del IGDE: Al incluir datos adicionales, el IGDE aumentó a 72.21%. Esto sugiere que, cuando se consideran factores adicionales como la percepción de políticas, promoción de diversidad, factores de desincentivo y evaluaciones justas, la percepción general de discriminación por edad es más alta.

Influencia de las Percepciones: Las percepciones sobre la efectividad de las políticas contra la discriminación y la promoción de la diversidad e inclusión son muy altas (97.53% y 70.00%, respectivamente), lo que indica que aunque hay un fuerte apoyo a estas políticas, las experiencias y observaciones de discriminación aún son significativas.

Factores de Desincentivo: El promedio de factores de desincentivo para evitar la denuncia (78.85%) sugiere que muchos docentes perciben barreras significativas para denunciar discriminación, lo que puede influir en la percepción general de discriminación.

Evaluación Justa y Objetiva del Desempeño: La percepción de evaluaciones justas y objetivas es alta (87.55%), lo que indica un reconocimiento positivo de las evaluaciones, aunque esto no elimina las experiencias y observaciones de discriminación.

El cálculo del IGDE con datos adicionales proporciona una imagen más completa y posiblemente más precisa de la percepción de discriminación por edad en el entorno académico. Al considerar tanto las experiencias directas como las percepciones sobre las políticas y el entorno institucional, se obtiene un índice que refleja mejor la complejidad y los múltiples factores que contribuyen a la discriminación por edad.

Análisis de la Gráfica 11 del Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) con Datos Adicionales

Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) Completo (Datos Adicionales)

Componentes del IGDE con Datos Adicionales:

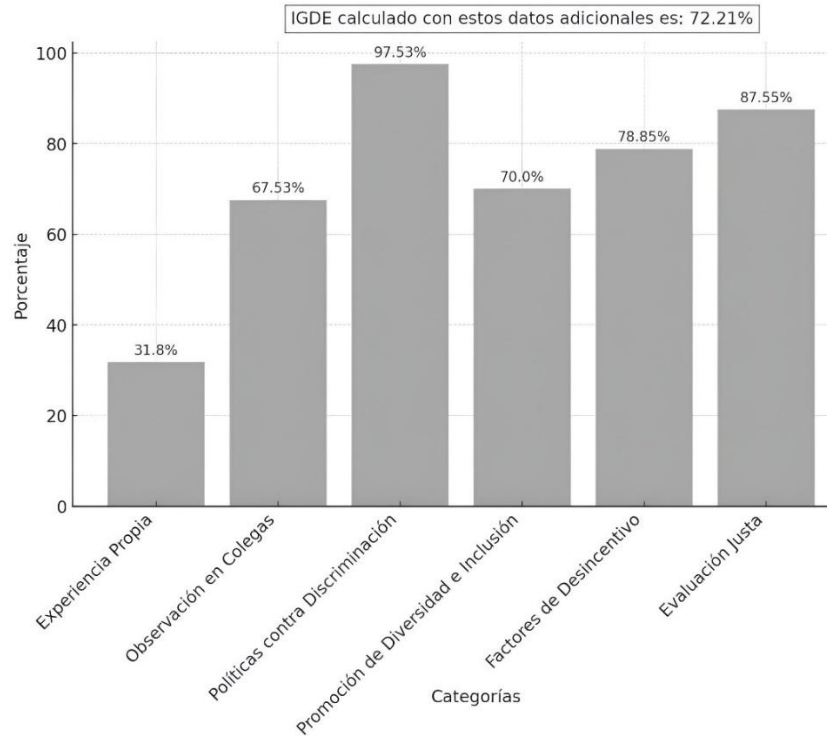
Experiencia Propia: 31.80% **Observación en Colegas:** 67.53%

Políticas contra Discriminación: 97.53% Promoción de Diversidad e Inclusión: 70.00%

Factores de Desincentivo: 78.85% Evaluación Justa: 87.55%

El IGDE calculado con estos datos adicionales es: 72.21%.

Gráfica 11. IGDE Completo (Datos Adicionales)



Interpretación

Alta Percepción de Políticas y Evaluaciones Justas:

Las percepciones sobre la existencia de políticas contra la discriminación (97.53%) y la evaluación justa del desempeño (87.55%) son muy altas, lo que indica que, en teoría, las instituciones han implementado buenas prácticas.

Experiencia y Observación de Discriminación:

A pesar de las percepciones positivas sobre políticas y evaluaciones, las experiencias personales de discriminación (31.80%) y las observaciones de discriminación en colegas (67.53%) siguen siendo significativas.

Factores de Desincentivo:

El 78.85% de los docentes percibe barreras para denunciar la discriminación, lo que puede estar relacionado con la percepción de que, aunque existen políticas, estas no siempre se implementan o se cumplen efectivamente.

El IGDE con datos adicionales proporciona una visión más completa y matizada de la discriminación por edad en el entorno académico. Refleja tanto las experiencias directas de los docentes como sus percepciones sobre las políticas y el entorno institucional. Este índice más alto sugiere que, aunque se reconocen las buenas prácticas, todavía hay una brecha significativa entre las políticas y la realidad percibida y experimentada por los docentes.

CÁLCULO DEL ÍNDICE DE EXCLUSIÓN

Para calcular el Índice de Exclusión, podemos utilizar los datos relacionados con percepciones negativas y barreras que los docentes enfrentan en el entorno académico. Basándonos en los datos disponibles, los factores que podemos considerar incluyen:

Datos Relevantes

Experiencia Propia de Discriminación: Porcentaje de docentes que han experimentado discriminación.

Observación de Discriminación en Colegas: Porcentaje de docentes que han observado discriminación en colegas.

Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia: Percepción de barreras para denunciar discriminación.

Percepción de la Promoción de Diversidad e Inclusión: Porcentaje de docentes que creen que la universidad no promueve activamente la diversidad e inclusión.

Experiencia Propia de Discriminación:

Subgrupo 1 (≥ 30 años): 29.63%

Subgrupo 2 (≥ 50 años): 29.41%

Subgrupo 3 (≥ 60 años): 36.36%

Observación de Discriminación en Colegas:

Subgrupo 1 (≥ 30 años): 59.26%

Subgrupo 2 (≥ 50 años): 70.59%

Subgrupo 3 (≥ 60 años): 72.73%

Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia:

Subgrupo 1: 81.48%

Subgrupo 2: 82.35%

Subgrupo 3: 72.72%

Percepción de la Promoción de Diversidad e Inclusión:

Subgrupo 1: No: 33.33%

Subgrupo 2: No: 29.41%

Subgrupo 3: No: 27.27%

Cálculo del Índice de Exclusión

Promedio de Experiencia Propia de Discriminación

$$\text{Promedio experiencia propia} = \frac{29.63+29.41+36.36}{3} = 31.80\%$$

Promedio de Observación de Discriminación en Colegas

$$\text{Promedio observación} = \frac{59.26+70.59+72.73}{3} = 67.53\%$$

Promedio de Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia

$$\text{Promedio desincentivo} = \frac{81.48+82.35+72.72}{3} = 78.85\%$$

Promedio de Percepción Negativa de la Promoción de Diversidad e Inclusión

$$\text{Promedio no inclusión} = \frac{33.33+29.41+27.27}{3} = 30.67\%$$

Índice de Exclusión

Índice de Exclusión=

$$\frac{\text{Promedio experiencia propia} + \text{Promedio observación} + \text{Promedio desincentivo} + \text{Promedio no inclusión}}{4}$$

Resultados del Cálculo

Promedio de experiencia propia de discriminación: 31.80%

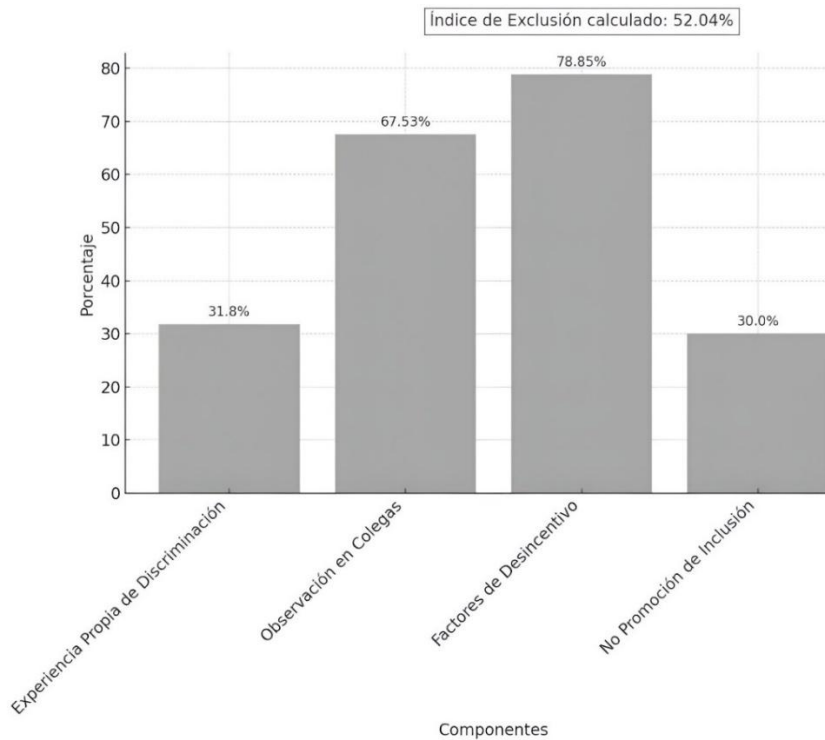
Promedio de observación de discriminación en colegas: 67.53%

Promedio de factores de desincentivo para evitar la denuncia: 78.85%

Promedio de percepción negativa de la promoción de diversidad e inclusión: 30.00%

Índice de Exclusión: 52.04%

Gráfica 12. Componentes e Índice de Exclusión



En la gráfica 12, el Índice de Exclusión de 52.04% refleja una percepción significativa de exclusión en el entorno académico, basada en las experiencias personales de discriminación, observaciones de discriminación en colegas, barreras para denunciar y percepciones negativas sobre la promoción de diversidad e inclusión. El Índice de Exclusión destaca áreas clave donde se perciben barreras y exclusión, subrayando la necesidad de mejorar las políticas y prácticas para crear un entorno más inclusivo y equitativo.

Componentes del Índice de Exclusión:

Experiencia Propia de Discriminación: 31.80%

Observación en Colegas: 67.53%

Factores de Desincentivo para Evitar la Denuncia: 78.85%

No Promoción de Inclusión: 30.00%

El Índice de Exclusión calculado es 52.04%.

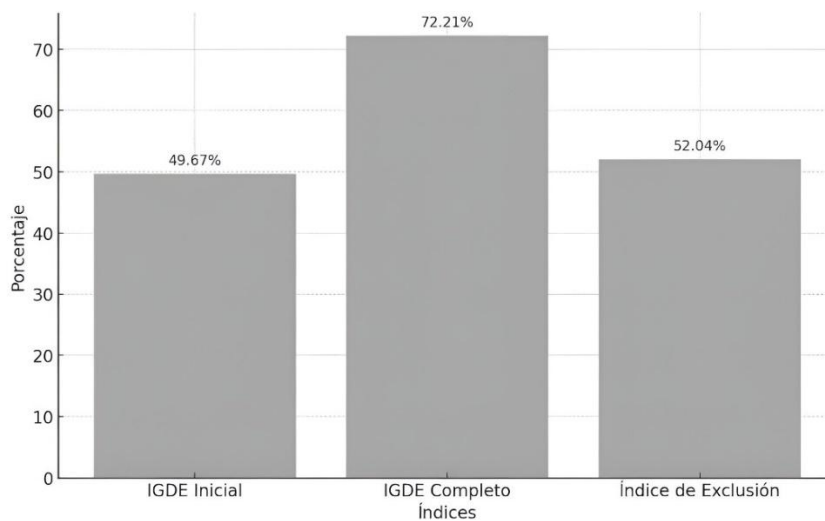
Altos Factores de Desincentivo y Observación de Discriminación: La percepción de desincentivos para denunciar discriminación (78.85%) y la observación de discriminación en colegas (67.53%) son los componentes más altos, sugiriendo barreras significativas y alta visibilidad de la discriminación.

Moderada Experiencia Propia y Percepción de Inclusión: La experiencia propia de discriminación (31.80%) y la percepción de falta de promoción de inclusión (30.00%) son relativamente más bajas, pero aún significativas.

El Índice de Exclusión de 52.04% revela que más de la mitad del cuerpo docente percibe barreras y exclusión en el entorno académico, destacando la necesidad de mejoras sustanciales en políticas y prácticas para fomentar un entorno inclusivo y justo.

COMPARACIÓN DE ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN

Grafica 13. Comparación de Índices de Discriminación y Exclusión



Análisis de la Gráfica Comparativa de Índices (Grafica 13)

IGDE Inicial: 49.67%

Refleja la percepción de discriminación basada en experiencias personales y observaciones de discriminación en colegas.

IGDE Completo: 72.21%

Incluye datos adicionales sobre percepciones de políticas contra la discriminación, promoción de diversidad e inclusión, factores de desincentivo para denunciar y evaluaciones justas. Este índice más alto indica una percepción más amplia y compleja de la discriminación por edad.

Índice de Exclusión: Valor: 52.04%

Mide la percepción de exclusión basada en experiencias de discriminación, observaciones de discriminación, factores de desincentivo y percepciones negativas sobre la promoción de inclusión. Refleja barreras y exclusión percibida en el entorno académico.

Comparación entre IGDE Inicial y Completo:

El IGDE Completo es significativamente más alto que el IGDE Inicial, lo que sugiere que al considerar factores adicionales, la percepción de discriminación aumenta considerablemente.

Esto destaca la importancia de tener en cuenta no solo las experiencias directas, sino también las percepciones sobre las políticas y el entorno institucional.

Índice de Exclusión:

El Índice de Exclusión es más alto que el IGDE Inicial pero menor que el IGDE Completo. Esto sugiere que las barreras y la exclusión percibidas son significativas, aunque no tan amplias como la percepción general de discriminación cuando se incluyen todos los factores adicionales.

La gráfica comparativa de índices resalta la complejidad de la discriminación y exclusión por edad en el entorno académico. Los datos adicionales y las percepciones sobre políticas y prácticas institucionales juegan un papel crucial en la percepción general de discriminación. Las instituciones deben abordar tanto las experiencias directas como las percepciones para crear un entorno más inclusivo y equitativo.

EVALUACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis General

H1: Existe un consenso significativo entre los docentes sobre la necesidad de establecer y difundir políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo a través de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor en los Modelos de Responsabilidad Social Universitaria.

Análisis y Discusión: Los resultados muestran que un 85.19% de los docentes de 30 años y más están "totalmente de acuerdo" con la necesidad de implementar políticas públicas contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo. Esta cifra se eleva al 90.91% en el caso de los docentes de 60 años o más, indicando un fuerte consenso en la comunidad docente sobre la importancia de estas medidas. La amplia aceptación refleja una clara percepción de que la discriminación por edad es una cuestión significativa que requiere atención institucional.

Hipótesis Específicas

H2: Los docentes adultos mayores de 60 años reportan una mayor experiencia de discriminación por edad al buscar promociones, bonos y/o mejoras en la calidad de vida en comparación con los docentes más jóvenes.

Análisis y Discusión: El 36.36% de los docentes de 60 años o más reportaron haber experimentado discriminación por edad, comparado con el 29.63% de los docentes de 30 a 39 años. Esto confirma que los docentes mayores enfrentan una mayor frecuencia de discriminación en comparación con sus colegas más jóvenes. Esta diferencia sugiere que la edad avanzada está asociada con una mayor vulnerabilidad a prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

H3: Los docentes adultos mayores de 60 años tienen una mayor tendencia a observar discriminación por edad hacia sus colegas en comparación con los docentes de menor edad.

Análisis y Discusión: El 72.73% de los docentes de 60 años o más reportaron haber observado discriminación por edad hacia sus colegas, en comparación con el 59.26% de los docentes de 30

a 39 años. Estos resultados indican que los docentes mayores no solo son más propensos a experimentar discriminación directamente, sino que también son más conscientes de su prevalencia en el entorno laboral.

H4: Los docentes que han experimentado discriminación por edad están más de acuerdo con la necesidad de establecer políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo.

Análisis y Discusión: Entre los docentes que reportaron haber experimentado discriminación, el 90.91% está "totalmente de acuerdo" con la necesidad de políticas públicas claras contra la discriminación por edad. Esto contrasta con el 85.19% de los que no han experimentado discriminación, mostrando que aquellos afectados directamente por la discriminación son más conscientes de la necesidad de tales políticas.

H5: Los docentes mayores de 50 años son más propensos a estar "totalmente de acuerdo" o "de acuerdo" con la necesidad de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor en comparación con los docentes más jóvenes.

Análisis y Discusión: El 88.24% de los docentes de 50 a 59 años y el 90.91% de los de 60 años o más están "totalmente de acuerdo" con la necesidad de un Marco General para la Incorporación de los Derechos Laborales del Docente Adulto Mayor. Esto confirma que los docentes mayores son más propensos a apoyar políticas específicas que protejan sus derechos laborales en comparación con los docentes más jóvenes.

H6: Los docentes que consideran que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión sin discriminar por edad son menos propensos a reportar haber experimentado discriminación por edad.

Análisis y Discusión: El 66.67% de los docentes que consideran que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión no reportaron haber experimentado discriminación por edad. Esto sugiere que la percepción de un entorno inclusivo está asociada con una menor incidencia de discriminación percibida.

H7: Los docentes que consideran que la universidad promueve activamente la diversidad e inclusión tienen una percepción más positiva sobre el entorno laboral inclusivo.

Análisis y Discusión: El 72.73% de los docentes que consideran que la universidad promueve la diversidad e inclusión reportaron una percepción positiva del entorno laboral. Estos resultados refuerzan la importancia de las políticas inclusivas para mejorar la percepción del entorno laboral entre los docentes.

H8: El temor a represalias es el motivo más citado por los docentes para evitar denunciar situaciones de discriminación laboral por edad hacia colegas adultos mayores.

Análisis y Discusión: El 37.04% de los docentes citan el temor a represalias como la principal razón para no denunciar la discriminación por edad. Esto indica una barrera significativa para la denuncia y sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección para los denunciados.

H9: La falta de confianza en el sistema de denuncias es un motivo significativo para evitar denunciar discriminación por edad, independientemente del rango de edad de los docentes.

Análisis y Discusión: La falta de confianza en el sistema de denuncias fue citada por el 11.11% de los docentes como una razón para no denunciar discriminación, destacando una desconfianza generalizada que afecta a docentes de todos los rangos de edad.

H10: La mayoría de los docentes está "totalmente de acuerdo" o "de acuerdo" con la medida de evaluar el desempeño docente de manera justa y objetiva, sin considerar la edad como un factor determinante.

Análisis y Discusión: El 92.59% de los docentes de 30 a 39 años y el 81.82% de los docentes de 60 años o más están "totalmente de acuerdo" o "de acuerdo" con la evaluación justa y objetiva del desempeño docente sin considerar la edad. Esto muestra un amplio apoyo a la implementación de criterios de evaluación justos y equitativos.

H11: Los docentes que han experimentado o han observado discriminación por edad están más de acuerdo con la necesidad de evaluaciones justas y objetivas sin considerar la edad.

Análisis y Discusión: El 88.89% de los docentes que han experimentado discriminación y el 81.82% de los que han observado discriminación están "totalmente de acuerdo" con la necesidad de evaluaciones justas y objetivas. Esto indica que aquellos más afectados por la discriminación perciben una mayor necesidad de prácticas de evaluación equitativas.

H12: El Índice General de Discriminación por Edad (IGDE) refleja que los docentes significativamente han experimentado en ellos mismos o han observado discriminación por edad en el entorno laboral académico.

Análisis y Discusión: El IGDE inicial calculado en el estudio fue de 49.67%, lo que refleja que en promedio, casi la mitad de los docentes ha experimentado o ha observado discriminación por edad en el entorno laboral académico.

El IGDE calculado con datos adicionales es 72.21%. En sentido, la interpretación es la siguiente:

Alta Percepción de Políticas y Evaluaciones Justas: Las percepciones sobre la existencia de políticas contra la discriminación (97.53%) y la evaluación justa del desempeño (87.55%) son muy altas, lo que indica que, en teoría, las instituciones han implementado buenas prácticas.

Experiencia y Observación de Discriminación: A pesar de las percepciones positivas sobre políticas y evaluaciones, las experiencias personales de discriminación (31.80%) y las observaciones de discriminación en colegas (67.53%) siguen siendo significativas.

Factores de Desincentivo: El 78.85% de los docentes percibe barreras para denunciar la discriminación, lo que puede estar relacionado con la percepción de que, aunque existen políticas, estas no siempre se implementan o se cumplen efectivamente.

El IGDE con datos adicionales proporciona una visión más completa y matizada de la discriminación por edad en el entorno académico. Refleja tanto las experiencias directas de los docentes como sus percepciones sobre las políticas y el entorno institucional. Este índice más alto sugiere que, aunque se reconocen las buenas prácticas, todavía hay una brecha significativa entre las políticas y la realidad percibida y experimentada por los docentes.

Este índice resalta la prevalencia de la discriminación por edad y subraya la necesidad urgente de implementar políticas y programas efectivos para combatir este problema. La alta puntuación del IGDE sugiere que la discriminación por edad es una preocupación significativa entre el cuerpo docente y que las universidades deben tomar medidas proactivas para abordar esta cuestión.

H13: El Índice de Exclusión refleja que los docentes mayores han experimentado exclusión significativa en el entorno laboral académico.

Análisis y Discusión: El Índice de Exclusión calculado es de 52.04%. Este índice refleja barreras y exclusión percibida en el entorno académico, indicando que más de la mitad de los docentes mayores han experimentado formas de exclusión significativa. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar no solo la discriminación directa, sino también las formas más sutiles de exclusión que afectan la integración y el desarrollo de los docentes mayores.

Resumen de la Evaluación de Hipótesis

El estudio sobre la discriminación laboral por edad en docentes adultos mayores de la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la UANL evaluó diversas hipótesis con base en datos empíricos.

1. **Hipótesis General Confirmada:** Existe un **consenso significativo** entre los docentes sobre la necesidad de establecer y difundir **políticas públicas claras contra la discriminación por edad** y promover un entorno laboral inclusivo. Más del 85% de los encuestados está de acuerdo con estas medidas.
2. **Experiencia de Discriminación:**
 - **H2 y H3 confirmadas:** Los docentes de 60 años o más reportan una mayor experiencia de discriminación (36.36%) en comparación con los más jóvenes. Además, el 72.73% ha observado discriminación hacia colegas, lo que confirma una mayor percepción de este problema en los docentes de mayor edad.
3. **Percepción sobre Políticas y Evaluaciones:**
 - **H4 y H5 confirmadas:** Los docentes que han experimentado discriminación son más propensos a estar de acuerdo con la necesidad de políticas inclusivas (90.91%).

Los docentes mayores de 50 años muestran mayor apoyo a un marco de protección de derechos laborales en comparación con docentes más jóvenes.

- **H6 y H7 confirmadas:** Quienes consideran que la universidad promueve la diversidad e inclusión reportan menos experiencias de discriminación (66.67% no ha experimentado discriminación).

4. Factores de No Denuncia:

- **H8 y H9 confirmadas:** El **temor a represalias** es la razón más citada para no denunciar discriminación (37.04%). Además, la **falta de confianza en el sistema de denuncias** es un obstáculo significativo.

5. Evaluación del Desempeño:

- **H10 y H11 confirmadas:** Existe un fuerte consenso (más del 80%) sobre la necesidad de evaluaciones justas y objetivas, sin considerar la edad como un factor determinante.

6. Cálculo del Índice General de Discriminación por Edad (IGDE):

- **H12 confirmada:** El IGDE inicial fue del **49.67%**, lo que indica que casi la mitad de los docentes ha experimentado o presenciado discriminación. Con la inclusión de datos adicionales, el IGDE aumentó a **72.21%**, lo que sugiere que la percepción de discriminación es mayor cuando se consideran políticas institucionales y barreras estructurales.

7. Índice de Exclusión:

- **H13 confirmada:** El Índice de Exclusión resultó en **52.04%**, lo que indica que más de la mitad de los docentes perciben barreras significativas para su integración y desarrollo dentro de la universidad.

La evaluación de las hipótesis confirma la existencia de discriminación por edad en el ámbito académico, afectando principalmente a los docentes mayores de 60 años. Los resultados sugieren que, aunque las universidades han implementado políticas de inclusión, estas no son completamente efectivas. Se recomienda fortalecer los mecanismos de denuncia, mejorar la transparencia en la evaluación del desempeño y garantizar un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación evidencian la existencia de discriminación laboral por edad en el ámbito académico, afectando significativamente a los docentes adultos mayores de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León. A partir de los datos obtenidos, se presentan las siguientes conclusiones principales:

Percepción Generalizada de Discriminación

La percepción de discriminación por edad es un fenómeno ampliamente reconocido entre los docentes encuestados. Tanto la experiencia personal como la observación de discriminación en colegas reflejan la existencia de prácticas discriminatorias en la universidad, especialmente en procesos de promoción, bonos y reconocimiento académico.

Mayor Impacto en Docentes de Mayor Edad

Los docentes de 60 años o más reportan con mayor frecuencia haber experimentado discriminación en comparación con los docentes más jóvenes. Además, este grupo etario muestra una mayor conciencia de la discriminación, ya que también es el que más ha observado situaciones de exclusión hacia colegas de su misma edad.

Barreras para Denunciar la Discriminación

Un alto porcentaje de docentes no denuncia la discriminación por edad debido al temor a represalias y la falta de confianza en los mecanismos de denuncia institucionales. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los procesos de protección a los denunciantes y mejorar la transparencia y accesibilidad de los sistemas de denuncia.

Apoyo Unánime a Políticas Contra la Discriminación

Existe un consenso casi total entre los docentes sobre la necesidad de establecer y difundir políticas públicas claras contra la discriminación por edad y promover un entorno laboral inclusivo. Esto indica que la comunidad académica está abierta a la implementación de cambios estructurales en favor de los derechos laborales del docente adulto mayor.

Deficiencias en la Promoción de la Diversidad e Inclusión

Aunque una mayoría de docentes considera que la universidad fomenta la diversidad e inclusión, todavía existe un porcentaje significativo que percibe una falta de esfuerzos concretos en este ámbito. La percepción positiva de inclusión mejora con la edad, pero aún persisten opiniones críticas sobre su aplicación efectiva.

Evaluaciones de Desempeño y Sesgos por Edad

La mayoría de los docentes está de acuerdo en que las evaluaciones de desempeño deben ser justas y objetivas, sin que la edad sea un factor determinante. Sin embargo, los docentes mayores de 60 años muestran mayor escepticismo sobre la imparcialidad de los procesos de evaluación actuales, lo que sugiere la necesidad de revisiones y ajustes en los criterios utilizados.

Índices de Discriminación y Exclusión

El **Índice General de Discriminación por Edad (IGDE)** calculado con datos adicionales alcanza un **72.21%**, lo que evidencia una percepción amplia de discriminación en el entorno académico.

El **Índice de Exclusión** se ubicó en **52.04%**, indicando que más de la mitad de los docentes percibe barreras y exclusión en su desarrollo profesional.

Estos índices resaltan la urgencia de implementar medidas efectivas para combatir la discriminación y fomentar un entorno universitario más equitativo.

Necesidad de Reformas Institucionales

Los resultados obtenidos sugieren la necesidad de adoptar políticas claras y mecanismos de protección para los docentes adultos mayores. La universidad debe considerar la implementación de estrategias efectivas de inclusión, sensibilización y formación para prevenir la discriminación y garantizar la equidad laboral.

Recomendaciones Finales

A partir de las conclusiones, se recomienda:

Revisar y actualizar las políticas institucionales para incluir medidas específicas contra la discriminación por edad.

Implementar un sistema de denuncia seguro y confiable que proteja a los docentes de represalias.

Garantizar evaluaciones de desempeño justas y objetivas, asegurando que la edad no sea un criterio de exclusión.

Fomentar la inclusión y la diversidad con programas de concienciación dirigidos a docentes y autoridades universitarias.

Monitorear y medir periódicamente la discriminación para evaluar el impacto de las políticas implementadas y realizar ajustes si es necesario.

La discriminación laboral por edad sigue siendo un desafío dentro del sistema universitario, y su erradicación requiere de un compromiso institucional sólido para construir un entorno laboral más justo e inclusivo para todos los docentes, sin importar su edad.

REFERENCIAS

Abreu, J. L. (2024). Discriminación Laboral del Docente Adulto Mayor en las Universidades: Un Tema Pendiente de la Responsabilidad Social Universitaria. Primera Edición.

Ayalon, L. (2014). Perceived age, gender, and racial/ethnic discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 40(7), 499-517.

<https://doi.org/10.1080/03601277.2014.898846>

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.

https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Cárdenas, R., & Quintanilla, M. (2018). El impacto de la discriminación por edad en la calidad educativa.
- Glover, I., & Branine, M. (1997). *Ageism in Work and Employment*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/discriminacion/>
- Johnson, R. W., & Neumark, D. (1997). Age discrimination, job separations, and employment status of older workers: Evidence from self-reports. *Journal of Human Resources*, 32(4), 779-811. <https://doi.org/10.2307/146426>
- Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5-25. <https://doi.org/10.1111/josi.12153>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2015). Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(5), 993-1021. <https://doi.org/10.1037/a0039469>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Combatir la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/taxonomy/term/3196>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Informe Mundial Sobre el Edadismo.
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: Negative and Positive* (2nd ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Rocco, T. S. (2005). *Ageism in the American Workplace: Old Workers Increasingly Face Stiff Barriers to Continued Employment*. Malabar, FL: Krieger Publishing Company.

Schuetze, H., & Slowey, M. (2002). Participation and exclusion: A comparative analysis of non-traditional students and lifelong learners in higher education. *Higher Education*, 44(3-4), 309-327. <https://doi.org/10.1023/A:1019898114335>

Shiu, S. P. (2017). Age discrimination in academic employment. *Educational Gerontology*, 43(9), 451-462. <https://doi.org/10.1080/03601277.2017.1319395>

Subirats, J., & Fontrodona, J. (2010). La discriminación laboral por edad en el siglo XXI.

Vallaes, F., De La Cruz, C., & Sasia, P. M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria: Manual de Primeros Pasos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
