

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“Edadismo y desempeño laboral en docentes universitarios”

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de licenciado en Trabajo Social.

AUTOR:

LUIS FERNANDO SALAS TIPÁN

TUTOR:

LCDA. MG. SILVIA JOVANNA ALTAMIRANO ALTAMIRANO

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora de Trabajo de Integración Curricular sobre el tema **“EDADISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”**, del Sr. Luis Fernando Salas Tipán, de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico que dicho trabajo de Graduación está concluido y reúne los requisitos y los méritos necesarios para ser sometidos a evaluación por parte del Tribunal de grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad para respectivo estudio y calificación.

Ambato, 20 de julio del 2023



Lcda. Mg. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano

TUTORA TRABAJO TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de criterios, ideas, opiniones, comentarios y críticas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: **“EDADISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”**, corresponde exclusivamente a mi persona Luis Fernando Salas Tipán, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 20 de julio del 2023



Luis Fernando Salas Tipán

C.I. 0250180221

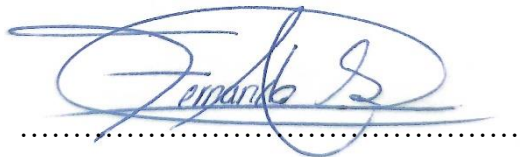
AUTOR

DERECHOS DE AUTORÍA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 20 de julio del 2023



Luis Fernando Salas Tipán

C.I. 0250180221

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBA en el trabajo de investigación titulado **“EDADISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”**, presentado por la Sr. LUIS FERNANDO SALAS TIPÁN, de acuerdo con el reglamento de Graduación para adquirir el título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,..... 2023

Para constancia firman:

.....

Presidente del Tribunal

.....

Miembro del tribunal

.....

Miembro del tribunal

DEDICATORIA

A mis padres **Freddy** y **Fabiola**, por haberme formado con buenos valores y principios, por siempre motivarme a superarme académicamente y a ser una excelente persona, por todo su amor, comprensión y sacrificio, por ser mi motivación en momentos difíciles y por su apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida.

A mi abuelita Juanita por ser mi consejera de vida, por apoyarme siempre y ser mi fuente de inspiración.

De igual manera, a mis hermanas Yadira, Karolina y Dayana, por apoyarme y ser mi mayor motivación, a mí primo Henry por sus enseñanzas y cariño.

Fernando Salas T.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Dios y a la vida por permitirme lograr ésta meta tan anhelada.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional durante ésta etapa de mi vida académica.

A la Universidad Técnica de Ambato, a la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, a cada uno de los docentes de la carrera de Trabajo Social por compartir sus conocimientos dentro y fuera de las aulas.

Especialmente a la licenciada Silvia Altamirano, por ser guía y motivarme durante mi trabajo de titulación

.

INDICE GENERAL DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTORÍA.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
INDICE GENERAL DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes Investigativos.....	1
Situación Problemática.....	1
Problema Científico.....	6
Delimitación del Problema.....	6
Investigaciones Previas.....	7
Desarrollo Teórico.....	21
1.2 Objetivos.....	43
Hipótesis.....	43
CAPITULO II – METODOLOGIA.....	44
2.1 MATERIALES.....	44
MÉTODOS.....	46
Enfoque.....	46
Nivel.....	46

Muestra.....	49
CAPITULO III – RESULTADOS Y DISCUSION	50
3.1 Análisis y discusión de los resultados	50
3.2 Verificación de Hipótesis.....	73
CAPITULO IV - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
4.1 Conclusiones	77
4.2 Recomendaciones	79
BIBLIOGRAFIA	80
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad del adulto mayor según entidades	25
Tabla 2 Tipos de métodos de evaluación de desempeño	31
Tabla 3 Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas.....	50
Tabla 4 Análisis descriptivo de las variables laborales.....	52
Tabla 5 Análisis Descriptivo de la primera dimensión CENVE	53
Tabla 6 Análisis descriptivo de la segunda dimensión CENVE	54
Tabla 7 Análisis descriptivo de la tercera dimensión CENVE.....	56
Tabla 8 Análisis Descriptivo General CENVE	57
Tabla 9 Análisis Descriptivo de la primera dimensión EVADEST.....	58
Tabla 10 Análisis descriptivo de la segunda dimensión EVADEST.....	60
Tabla 11 Análisis descriptivo de la tercera dimensión EVADEST	61
Tabla 12 Análisis descriptivo de la cuarta dimensión EVADEST	62
Tabla 13 Análisis descriptivo de la quinta dimensión EVADEST	64
Tabla 14 Análisis descriptivo de la sexta dimensión EVADEST.....	65
Tabla 15 Análisis Descriptivo General EVADEST	66
Tabla 16 Análisis de Estadísticos de Medida Centrales y de Distribución	74
Tabla 17 Análisis de Normalidad	75
Tabla 18 Análisis de Correlación.....	76

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Porcentaje de Dimensión Salud	53
Ilustración 2 Porcentaje de Dimensión Motivacional-Social-Ocupacional.....	54
Ilustración 3 Porcentaje de Dimensión Carácter-Personalidad.....	56
Ilustración 4 Porcentaje General CENVE	57
Ilustración 5 Porcentaje de primera dimensión EVADEST	59
Ilustración 6 Porcentaje de segunda dimensión EVADEST.....	60
Ilustración 7 Porcentaje de tercera dimensión EVADEST.....	61
Ilustración 8 Porcentaje de cuarta dimensión EVADEST	62
Ilustración 9 Porcentaje de quinta dimensión EVADEST.....	64
Ilustración 10 Porcentaje de la sexta dimensión EVADEST.....	65
Ilustración 11 Porcentaje de séptima dimensión EVADEST	66
Ilustración 12 Fases de la propuesta edadismo y desempeño laboral	72
Ilustración 13 Histograma Desempeño Laboral.....	75
Ilustración 14 Histograma Edadismo	76

RESUMEN

El edadismo es una problemática social que se presenta en todo el mundo, se refiere a la discriminación que una persona puede sufrir respecto a su edad, en donde son afectadas en gran mayoría las personas adultas mayores, ésta problemática siempre ha prevalecido en la sociedad y últimamente se le adjunto un término para describir este problema “edadismo”. El desempeño en el trabajo que realizan los trabajadores es un pilar fundamental para cumplir con los objetivos trazados previamente dentro de las organizaciones. La investigación tiene como objetivo general determinar la influencia que tiene el edadismo frente al desempeño laboral de los docentes adultos mayores que laboran en la Universidad Técnica de Ambato. La investigación mantiene un enfoque cuantitativo, es de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 45 docentes adultos mayores. Para la ejecución de la investigación se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo en base a dos instrumentos, para los estereotipos negativos se utilizó el CENVE que consta de tres dimensiones “Salud”, “Motivacional-Social-Ocupacional” y “Carácter-Personalidad”, con un total de 15 ítems y para medir el desempeño laboral se utilizó el EVADEST que consta de 6 dimensiones “Conocimiento del trabajo”, “Calidad del trabajo”, “Responsabilidad”, “Productividad”, “Habilidad y Destreza” y “Actitud hacia la Empresa” con un total de 25 ítems. Cada uno de los instrumentos aplicados a los docentes, cuentan con una prueba de confiabilidad y validez realizada previamente por expertos en el área, mediante los cuales se determina el nivel de estereotipos negativos y el nivel de desempeño laboral que los docentes adultos mayores presentan actualmente.

Palabras claves: edadismo, adultos mayores, desempeño laboral, prejuicios, discriminación, estereotipos.

ABSTRACT

Ageism is a social issue that is present all over the world, it refers to the discrimination that a person may suffer regarding his or her age, where the most affected are the elderly. This issue has always prevailed in society and lately, a term has been coined to describe this problem "ageism". Work performance is a fundamental pillar to meet the objectives previously set within organizations. The general objective of this research is to determine the influence that ageism has on older adult teachers' work performance working at Universidad Técnica de Ambato. The research has a quantitative approach, is descriptive and correlational, with a sample of 45 older adult teachers. For the execution of the research, a quantitative approach methodology was used based on two instruments. CENVE was used for the negative stereotypes, which consists of three dimensions "Health", "Motivational-Social-Occupational" and "Character-Personality" EVADEST was used to measure work performance, consisting of six dimensions: "Work Knowledge", "Work Quality", "Responsibility", "Productivity", "Ability and Dexterity" and "Attitude towards the Company", with a total of 25 items. Each of the instruments applied to the teachers has a reliability and validity test previously carried out by experts in the area, by means of which the level of negative stereotypes and the level of the older adult teachers' work performance currently present are determined.

Key words: ageism, older adults, job performance, prejudice, discrimination, stereotypes.

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO

TEMA

“EDADISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”

1.1 Antecedentes Investigativos

Situación Problemática

Para la investigación se consideró distintos estudios que se han ejecutado anteriormente, considerando que los estudios escogidos se han realizado a nivel Mundial, América Latina y Nacional, lo cual permitirá tomarlos como referencias partiendo de sus estadísticas dentro de distintos contextos para aclarar con mayor facilidad la problemática a abordar.

Para Seco-Lozano (2022) el tema de la edad a medida que ha pasado los años, se ha considerado como un imaginario dentro de lo social, incluso como un espacio en la existencia según la conceptualización de cada cultura, teniendo en cuenta que en cada contexto social el tema de la edad ha ido adquiriendo varias opiniones, sin embargo, en su gran mayoría posee características comunes. Las personas adultas que han vivido durante un periodo largo de tiempo, son consideradas como personas en las que se puede visualizar que la calidad de vida se va deteriorando y a la vez se ve seriamente afectada por distintos estereotipos o mitos, que la sociedad en general presenta en relación a ésta población.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021) mediante un informe aplicado a **nivel mundial**, se calcula que una de cada dos personas llega a presentar actitudes edadistas, siendo un factor social negativo que afecta la salud, integridad física y mental de las personas adultas mayores, además de influir gravemente en la reducción de la calidad de vida, teniendo en consideración que ésta problemática ha ido generando costos muy elevados para la sociedad, en donde ha superado los miles de millones de dólares para poderlo combatir. La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES) y

el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), han mencionado que se debe tratar ésta problemática sobre el edadismo de manera urgente, realizando a la vez varias evaluaciones e informes en donde se logre plasmar la importancia de conocer las causas de su origen y sus consecuencias, posteriormente revelarlo como realmente es: un factor devastador para toda la sociedad.

El reconocimiento de los derechos hacia las personas adultas son valiosas, a pesar del arduo trabajo que se ha generado para que puedan ser reconocidas como importantes, la vejez es una etapa que todas las personas atravesarán en algún momento a menos de que abandonen este mundo antes, generalmente se cree que solamente los más antiguos en un trabajo son las únicas personas que pueden llegar a sufrir ésta problemática, pero no es así, se han dado casos en donde también afecta a jóvenes que empiezan a desempeñarse en el área laboral, un ejemplo claro es cuando una persona adulta se cierra a realizar un trabajo por no poder utilizar una computadora o celular con tecnología avanzada y empieza a dudar de sus capacidades para el uso de éstos dispositivos, de igual manera sucede en un joven profesional que está iniciando en el área laboral, por más bueno que sea manejando éstas herramientas y plataformas tecnológicas no se va a comparar con los años de experiencia con el que cuenta una persona adulta que ha trabajado en una institución por más de 20 años. (Arese, 2020)

Los estereotipos sociales cumplen el papel de organizar la información que se presenta en relación a una o un grupo de personas que se las consideran iguales, pueden llegar a ser similares en edad o género. En varias ocasiones se ha evidenciado los comportamientos que tienen ciertos actores sociales, sin embargo, sean acciones positivas o negativas siempre se verá normalizado por la misma sociedad. Es decir, como debe comportarse un niño, adolescente, joven y adulto según su edad, son estereotipos socialmente compartidos con los integrantes del grupo al cual pertenece. En el caso de las personas adultas mayores todos estos estereotipos son mal vistos o se los manifiesta de forma negativa.

No obstante, en algunos grupos sociales se pueden llegar a generar algunas excepciones, en Alemania un adulto mayor es sinónimo de respeto y experiencia, dentro de ese contexto se ha ido convirtiendo en algo más positivo en los últimos años. Por otra parte, existe un gran combate en poder enfrentar todos aquellos estereotipos negativos, es abundante la literatura e historia que existe en donde se pone en

manifiesto todos aquellos estereotipos negativos respecto al anciano y a la vejez. (Le Lemus & Expósito, 2005)

En América Latina y el Caribe, se menciona que el envejecimiento poblacional ha sido uno de los fenómenos demográficos que mayor peso ha tenido en los últimos tiempos, en el año 2022 mediante un análisis se pudo evidenciar que existe un aproximado de 88,6 millones de personas mayores de 60 años en la región, en cuanto a porcentaje vienen a representar el 13,4% de la población total, y se estima que en el transcurso de los años este porcentaje incremente al 16,5% para el año 2030. El envejecimiento de las personas es un tema de alta prioridad, en donde se debe tomar acciones de manera urgente para visibilizarlo y de la misma manera irlo considerando desde la perspectiva de los derechos humanos, género, interculturalidad e interseccionalidad, en donde los derechos de las personas mayores sean la prioridad. (CEPAL, 2022)

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2018), hace hincapié en la responsabilidad que mantiene cada entidad universitaria con la sociedad y se lo ve planteado en el Artículo 107, en donde claramente explica que toda institución que brinde educación superior deberán articular su oferta docente y demás actividades de vinculación con la sociedad a la demanda académica, sin dejar a un lado las tendencias del mercado ocupacional tanto local, regional como nacional y de igual manera a toda política nacional enfocada en el área de ciencia y tecnología.

En el Ecuador lastimosamente es una problemática que ha venido teniendo mayor peso en el trascurso de los últimos años, por lo tanto, todos aquellos prejuicios que la sociedad del contexto ecuatoriano demuestra frente a las personas adultas mayores, son actitudes que se han aprendido por mucho tiempo en distintos contextos, de la misma manera se las han naturalizado dentro de la sociedad, y culmina originando maltrato hacia el grupo de personas adultas mayores. (Sánchez, 2021)

En el año 2020, aproximadamente el 7,4% de la población que habitaba el Ecuador era mayor a 65 años, mediante un estudio realizado por la Sociedad Ecuatoriana de Geriatria y Gerontología, se determinó que para el año 2054 la cifra se expanda aproximadamente a un 18% del total de la población que habite en el país. Por lo tanto, la esperanza de vida para las mujeres vendrá a ser mayor a 83,5 años en donde se hará

una breve comparación con la esperanza de vida de los varones siendo 77,6 años. A este ritmo se evidenciará que para el año 2065 el grupo mayoritario del país será de 60 años a más. (Llumiyinga, 2022)

El envejecimiento es una etapa o proceso biológico que todo ser humano deberá atravesar, a menos de que parta antes de tiempo de este mundo, se considera que no todas las personas experimentan ésta etapa o no todas llegan en las mismas circunstancias que otras, por lo que depende de distintos factores dentro de su vida, es decir, el factor social, mental, físico y como afectaron cada una de ellas a las personas adultas mayores, sin embargo, una gran cantidad de personas que atraviesan o llegan a ésta etapa generalmente no suelen tomarlo de la mejor manera o les cuesta aceptarlo, es por ello que, se busca desarrollar esta investigación para conocer con mayor claridad sobre los factores influyentes, cuál es su sentir durante ésta etapa y así lograr un empoderamiento de las personas adultas mayores en la actualidad dentro de nuestra sociedad.

Edadismo es un término **novedoso** a partir del año 1969, su significado ha venido presentándose de generación en generación, el término ha sido acuñado por Robert Butler en 1969, básicamente se lo define al edadismo como un proceso de estereotipos y discriminación contra las personas adultas debido a su edad, teniendo en cuenta este concepto por el investigador Butler y en relación a la descripción de las dimensiones del edadismo, la Organización Mundial para la Salud categoriza al edadismo considerando los siguientes aspectos, los estereotipos que se refiere a la manera en la que la sociedad piensa respecto a las personas adultas mayores, es decir, que algunas personas suelen creer que las personas adultas mayores son una carga para la sociedad, los prejuicios que se centran en lo que la sociedad siente respecto a las personas adultas mayores, o sea, que las personas consideran que los adultos mayores están enfermos o tienen dependencia funcional y finalmente la discriminación que se refiere a los comportamientos que presenta una persona hacia un adulto mayor o un grupo de personas adulto mayores, dicho de otra manera, es cuando un grupo de personas más jóvenes optan por no tomar en cuenta, excluyen o anulan sus opiniones, iniciativas sin tomarles en cuenta en la inclusión de los grupos de trabajo por ser considerados personas de poco a porte en los cumplimientos y objetivos de las tareas o actividades al ser un adulto mayor.

Es **importante** el desarrollo de ésta investigación, ya que permitirá prevenir la incidencia que se ha generado a partir del edadismo laboral en las personas adultas, por ese lado, no todas las personas adultas llegan a esta etapa con un estado de salud favorable, algunas personas se les dificultan realizar cosas simples como caminar, recordar su fecha de nacimiento o realizar actividades de auto cuidado. Por otra parte, existen personas mayores que llegan con un estado de salud óptimo en donde no se les complica hacer estas actividades, es decir, se encuentran impecables tanto en su salud física como mental, lo cual les permite seguir desarrollándose normalmente en cada una de sus actividades laborales en su lugar de trabajo, manteniendo una excelente relación en su círculo social y dentro de su esfera familiar.

Es fundamental entender el gran **impacto** que tiene el edadismo laboral en las personas adultas, ya que varias investigaciones han analizado cada uno de los efectos que se van generando en el trabajo cuando existe una relación entre personas jóvenes y adultos mayores, con el fin de combatir aquellos estereotipos que se han ido normalizando en la sociedad actual. Sin embargo, la experiencia de las personas adultas en el ámbito laboral sirve de gran ayuda para los más jóvenes y de igual manera todas las habilidades de los más jóvenes en cuanto al manejo de nuevas técnicas, plataformas o herramientas tecnológicas, haciendo que el trabajo sea más interactivo y fácil de realizar, entonces, la fusión entre estos dos grupos de edad es excelente porque contribuye al desarrollo de un ambiente laboral unificado y colaborativo en una organización o institución

La investigación es **beneficiosa** para las personas adultas en la comunidad universitaria preferentemente para los docentes, permitirá conocer si alguna vez fueron víctimas del edadismo y de ser así, cómo impactó en sus actividades laborales. Los docentes podrán identificar con mayor facilidad éste problema social, sin olvidar que los estereotipos y discriminación a las personas adultas ha sido una problemática que se viene dando desde hace varios años, mediante ésta investigación no se busca erradicar por completo este problema social, sino poder combatirlo desde una perspectiva del Trabajo Social en caso de existir, planteando distintos planes y proyectos para promover las relaciones intergeneracionales y de esa manera

intercambiar conocimientos desde distintos puntos de vista libremente, aportando y enriqueciendo las relaciones sociales.

Problema Científico

En sí el edadismo viene a ser considerado como una de las problemáticas que en la actualidad han tenido mayor peso dentro de instituciones y la sociedad misma, en la mayoría de los casos el edadismo conduce a un deterioro de la salud, pobre y crítico en las personas de la tercera edad o adultos mayores, a partir de ello existe un aislamiento social e incluso muertes tempranas, respecto a estas personas que se ven afectadas por ésta problemática.

Por otra parte, afrontar ésta problemática social brindaría mayor respaldo a la próxima obtención del título del licenciado en trabajo social, la misma que brindará mayor conocimiento al profesional que lo aborda. Por lo tanto, se recomienda generar actividades educativas en donde se pueda ir mejorando la empatía y de esa manera poder combatir ideas erróneas y actividades intergeneracionales con el único objetivo de reducir prejuicios y así poder evitar el problema del edadismo.

Para abordar ésta problemática, se recomienda que más profesionales se interesen y puedan ser parte de éste proceso, para que de esa manera se pueda trabajar juntos y crear un movimiento con el que se pueda generar conciencia y de alguna manera crear un impacto positivo en las ideas que la sociedad piensa, siente y actúa en relación a la edad y el envejecimiento de este grupo de personas antes mencionado.

Interrogante de Investigación

¿De qué manera influye el edadismo en el desempeño laboral de los docentes universitarios?

Delimitación del Problema

CONTENIDO

LINEA DE INVESTIGACION

Exclusión e integración social

DE CONTENIDO

- **CAMPO:** Trabajo Social
- **AREA:** Laboral
- **ASPECTO:** Edadismo – Desempeño Laboral

DELIMITACIÓN ESPACIAL

- **PAIS:** Ecuador
- **PROVINCIA:** Tungurahua
- **CANTON:** Ambato
- **LUGAR:** Universidad Técnica de Ambato

DELIMITACION TEMPORAL

- El trabajo de investigación se desarrolla durante el periodo Abril 2023 – Septiembre 2023.

UNIDADES DE OBSERVACION

- Docentes Universitarios de la Universidad Técnica de Ambato.

Investigaciones Previas

Para García Gacharná y Salazar Polydoro (2021) en la investigación realizada que lleva como título CONECTADAS POR EL TIEMPO Una discusión en torno al edadismo desde la experiencia de actrices y otras miradas; se evidenció una problemática en donde menciona de qué manera se llega a presentar el edadismo hacia las actrices colombianas en la televisión; que presenta como objetivo general, determinar cómo opera el edadismo en las actrices al interior de la industria televisiva colombiana; posteriormente indica la metodología utilizada dentro de esta investigación mencionando que es de enfoque cualitativo, ejerciendo este enfoque mediante, entrevistas y conversaciones con distintas disciplinas, lo cual permitió que se pueda dar mayor profundidad a la investigación, considerando el aporte de las autoras; dentro de los resultados obtenidos se determinó que cada una de las personas que fueron consideradas, dieron a entender que no solo depende de cómo la persona

esté llevando la vejez, sino cómo fue su experiencia de vida y todo aquel proceso hasta llegar a esa etapa de su vida; concluyendo que el recorrido de esta investigación fue muy fructífera en donde se aprendió y se logró obtener mayor conocimiento sobre el tema del edadismo y cada uno de sus factores que lo constituyen. Además, se pudo conocer distintas discusiones en torno al edadismo, desde las experiencias contadas por las mismas actrices y cada una de sus perspectivas a través de otros campos profesionales. Algunas actrices mencionaron que para poder actuar no se debe ver la edad, o que la edad no debería ser un impedimento, al igual que los demás roles dentro del gremio actoral. Por otra parte, existen actrices en donde mencionan todo lo contrario, es decir, que no es posible seguir en el mundo de la actuación si ya eres demasiado viejo o tienen problemas con su salud, no podrán ejercer de manera eficaz todas aquellas funciones que se deberían realizar.

En esta investigación los autores manifiestan que pueden llegar a existir distintos casos de edadismo, y que no solamente hace referencia a hombres o mujeres mayores, sino que también esta problemática se viene forjando desde la juventud de una persona, y depende de ella que se pueda ir adaptando a aquella realidad o mantenerse dentro de esos prejuicios que se tiene en relación a la vejez, depende de cada persona que vayan forjando su futuro y como quieren que los vean cuando sean personas adultas, se debe motivar a que las personas más jóvenes le den mayor importancia y sepan apreciar a una persona adulta dentro de la sociedad.

Para los autores Vinueza-Veloz et al. (2021) de la investigación realizada que lleva por título Determinantes sociodemográficos de violencia en adultos mayores ecuatorianos; plantean la siguiente problemática sobre los adultos mayores, el riesgo de sufrir violencia ha incrementado gravemente y en cuanto a datos estadísticos se podría decir que son muy elevados, para lo cual se recomienda identificar cada uno de sus factores de riesgo para así poder prevenirla; el objetivo del presente estudio fue determinar la asociación entre violencia y los distintos factores de tipo sociodemográfico es decir todo lo que tiene que ver con la edad, sexo biológico de los individuos, grupo étnico al que pertenece, su nivel de instrucción académico y el lugar de residencia todo en relación al adulto mayor; dentro de la metodología que se utilizó en la investigación hace mención al corte transversal en donde se contó con participantes del estudio SABE-Ecuador, mismo que fueron seleccionados a través de

muestreo probabilístico y se tomó en cuenta que podían provenir de todo el territorio nacional, en cuanto a los datos se los pudieron analizar con R a través de distintos modelos de regresión logística ordinal; dentro de los resultados obtenidos en la investigación planteada se dio constancia de que la muestra incluyó 4.321 adultos mayores, en donde el 52% fueron mujeres y el 48% restantes son hombres, con una edad promedio entre estos dos sexos de 72 años. El 21,3% (n=922) de los adultos mayores mencionaron que sufrieron violencia. Mediante un análisis realizado en el ODDS de sufrir violencia, se determinó que la violencia es menor en hombres que en mujeres, disminuye a medida de que aumenta la edad y va disminuyendo poco a poco a medida que aumenta el nivel de educación, ya sea educación secundaria o superior; mediante un análisis minucioso se concluyó que ser mujer adulta mayor y tener un bajo nivel de educación se asocia a un riesgo incrementado de ser víctima de violencia. Por otra parte, reducir la brecha de género y mejorar el acceso a la educación en general a los adultos mayores podría ser un pilar fundamental para reducir su riesgo de sufrir algún tipo de violencia.

Es este estudio se demuestra que la educación es primordial dentro de las personas y la sociedad, mediante la educación se logra conocer varias situaciones que permiten a las personas ayudar en su diario vivir, sobre todo para evitar la ignorancia en relación a situaciones que suceden en la sociedad, actualmente existen varios programas en donde permiten que el adulto mayor pueda instruirse y mejorar su interacción dentro de la sociedad, las personas que pueden leer y escribir deberían ser su apoyo y orientación para que ellos puedan perseverar y no desmotivarse a la hora de empezar el camino del conocimiento.

En la investigación realizada por Menéndez Álvarez-Dardet et al. (2016); titulada la evaluación de los estereotipos negativos hacia la vejez en jóvenes y adultos; presenta como problemática principal que los estereotipos negativos hacia el envejecimiento y la vejez pueden influir negativamente en la relación y el trabajo afectando gravemente a las personas mayores; posteriormente se puede conocer su objetivo general en donde plantea que se va analizar la estructura factorial del CENVE con sujetos que aún no han llegado a experimentar la etapa de la vejez, y a la vez ir examinando las relaciones de los estereotipos edadistas con diversos indicadores sociodemográficos y experienciales; dentro del método aplicado en ésta investigación

es en base al enfoque cuantitativo en donde un total de 350 jóvenes y adultos cumplieron el CENVE, brindando así un aporte en donde existen datos relevantes sobre su información especializada en envejecimiento y su grado de contacto con personas mayores. A la vez se ha realizado un análisis sobre la estructura factorial de la prueba que se llevó a cabo, como también su relación con los diversos indicadores evaluados; en cuanto a los resultados obtenidos mencionan que cada uno de los análisis que fueron efectuados confirma la estructura original en tres sub escalas e indican una estructura alternativa unidimensional. Los análisis obtenidos al aplicar el CENVE en las personas estudiadas, indican que existe relación entre las puntuaciones de la encuesta y el perfil sociodemográfico especialmente dentro del nivel de estudios, pero indican que llegan a ser menos concluyentes en cuanto a la experiencia previa y el nivel de información sobre la vejez; a modo de conclusión mencionan que el CENVE es considerado como un instrumento demasiado útil y fundamental para poder evaluar de forma clara los estereotipos negativos hacia la vejez, pero se debe considerar que dentro de ésta investigación se propone una corrección unidimensional que va dirigido tanto para jóvenes como también para adultos.

En la investigación, se da constancia que el CENVE será una herramienta fácil útil y confiable de utilizar para poder medir especialmente los estereotipos negativos en relación a la edad, es por ello que, mediante un análisis realizado a la investigación se recomienda que pueda ser utilizado en investigaciones en donde intervengan conceptos como el edadismo o estereotipos negativos de la vejez, de esa manera ayudará a determinar todos aquellos aspectos negativos y sobre todo a tener una idea clara sobre dónde se debería intervenir para empezar a disminuir o quizá erradicar esta problemática social que es el edadismo.

Considerando la investigación dirigida por Pozo-Bardera et al. (2020) misma que se titula Estudio sobre edadismo en personas mayores de 50 años; dio a conocer como problemática principal el edadismo en las personas mayores, los prejuicios y estereotipos que se generan en la sociedad en relación a su edad; en donde se plantea como objetivo general poder determinar la existencia de percepción de discriminación por edad en personas mayores de 50 años; el desarrollo de la investigación se plantea en base a la metodología con enfoque cuantitativo, tipo básica, en donde se llevó a cabo un estudio con 185 personas, todas mayores a 50 años de edad de una determinada

comunidad, mediante tabulaciones se determina la edad media de todas aquellas personas mayores dando como resultado 59.7, teniendo en cuenta su desviación típica siendo igual a 7.5; tras analizar a profundidad cada dato dentro de lo estadístico para las variables sociodemográficas recolectadas en el estudio se menciona que, la edad media de las personas a quienes se realizó el estudio es de 59.69 y una desviación típica de 7.59 y un rango considerado entre los 50 a 77 años de edad. Se afirma que la mayor parte de las personas intervenidas y que participaron en este estudio eran mujeres 75%, en donde se encontraban activos laboralmente un 49%, se logró evidenciar que no padecían ninguna enfermedad un 62%, y de los que convivían con su pareja eran un 73%; concluyendo de esa manera que los resultados obtenidos en ésta investigación, vienen a tener coincidencia con algunos factores y cuestiones que se han investigado con anterioridad, en donde se hace referencia a cómo y los beneficios de mantener una actitud positiva ante el envejecimiento podría estar relacionado con un mejor estado psicológico especialmente en las personas adultas mayores, sin descartar que un peor estado de salud de manera general se podría llegar a relacionar con distintas actitudes discriminatorias las cuales se centran o son motivadas por la edad que el adulto está atravesando. A modo de sugerencia, es importante, brindar un apoyo constante ya sea familiar o social y a la vez una mayor satisfacción con la vida en el caso de aquellas personas que muestran ciertas actitudes positivas hacia el envejecimiento, de igual manera aquellas personas que muestran menores niveles de depresión y pocas problemáticas de disfunción ejecutiva.

Este estudio da a conocer sobre este término edadismo y a que es lo que se refiere, invita a que se pueda ir diversificando distintas acciones para poder prevenir el edadismo dentro del área laboral, de igual manera poder generar o fomentar dentro de la sociedad una visión saludable del envejecimiento desde edades tempranas o desde la infancia y a la vez facilitar poco a poco el contacto intergeneracional. Es decir, se considera, ser más tolerantes y empáticos al momento de interactuar con personas adultas, ya que las personas se encargaran de ir implementando modelos positivos que disminuyan los distintos estereotipos negativos que suelen afectar al adulto mayor dentro de la sociedad.

Para Peiró Milián (2020) en su trabajo final de investigación titulado Intervención con TikTok para la reducción del edadismo en la organización; presenta como una

problemática principal el incremento de factores negativos en relación a la edad de las personas de la tercera edad, quien la define como creencias negativas, actitudes y asunciones sociales en donde marginan a las personas mayores ya sea a nivel individual o institucional en relación a su edad; plantea como objetivo general reducir el edadismo en los participantes, tanto jóvenes como en trabajadores mayores; la metodología identificada es el ciclo práctico de diversidad generacional, en donde se pretende potenciar las relaciones positivas entre los diferentes grupos en la organización, dentro de ésta organización se incluirá áreas de “Exposición intergeneracional positiva”, “Intervención en equipo” y “ Reducción de estereotipos negativos”. El ciclo se lo realizara en grupo durante seis sesiones, dentro de cada una se tendrá una parte teórica y una parte lúdico-activa; dentro de los resultados de ésta investigación se pretende alcanzar que cada participante pueda conocer el problema del edadismo dentro de la organización a la que pertenece, de esa manera identificar en donde opera ésta problemática y sobre todo, que comprendan de manera clara que significa o la responsabilidad que conlleva ser un trabajador mayor, que lo puedan integrar en las actividades que realizan en su día a día dentro de sus actividades laborales, cuenta como un logro adicional si éste nuevo conocimiento y conjunto de actitudes logran trascender a su vida privada, haciendo referencia al trato que mantiene con sus familiares mayores, vecinos y la gente mayor con la que se puede llegar a encontrar en su vida cotidiana; concluyendo que el edadismo es considerado como uno de los prejuicios más arraigados dentro de la sociedad actual, junto con otras problemáticas sociales, como el machismo y el supremacismo. En la actualidad se debe tener en consideración cada uno de estos aspectos negativos, el hecho de que se haya incrementado la cantidad de personas mayores en el mundo hace que se tenga mayor visibilidad del problema y sea abordado.

La investigación determina que, dentro de toda organización se debería implementar prácticas de herramientas tecnológicas con el fin de poder obtener reducción en los efectos causados por el edadismo en los trabajadores en todas las generaciones dentro de una organización, invita a que se pueda conocer y sobre todo entender que la solución a esta problemática podría ser simple y probablemente salga de cada persona interesada en estudiar ésta problemática social.

Según Orozco et al. (2016) en su trabajo de investigación titulado Los Prejuicios Asociados con el Edadismo Causantes de la Discriminación Laboral en los Procesos de Reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México; presenta la problemática principal haciendo énfasis en el edadismo y la discriminación dentro de las instituciones en donde desempeñan los trabajadores con cada una de sus habilidades; presenta como objetivo general el identificar la existencia de discriminación laboral por razones de edad en las publicaciones de ofertas laborales en la ciudad de Celaya Guanajuato; posteriormente indican que la metodología utilizada dentro de esta investigación es de enfoque mixto, presentando un alcance inicial descriptivo y a la vez siguiendo un diseño explicativo secuencial; dentro de los resultados de la investigación se determinó que en la ciudad de Celaya Guanajuato se expone un alto grado de edadismo dentro de procesos pre - ocupacionales, ya que al considerar un porcentaje del 71% de las ofertas de trabajo publicadas dentro de la línea de unidades de estudio, se puede registrar un requisito límite de edad, lo cual no fue exclusivo de una máxima de edad, sino que también incluyen en menor medida un mínimo de edad para poder llegar a ser reclutadas; a modo de conclusión mencionan que se deberá realizar distintas investigaciones en donde se pueda evidenciar las causas y consecuencias, es decir la investigación se enfocara principalmente en encontrar los prejuicios y estereotipos que vienen a ser parte del edadismo desde un enfoque cualitativo, y así lograr obtener una investigación con enfoque mixto.

En la investigación se determina la existencia y la gravedad del edadismo dentro de la ciudad de Celaya, de la misma manera, evidenciar la existencia de discriminación laboral por razones de edad dentro de las ofertas publicadas por distintas entidades u organizaciones dentro de ésta ciudad y a la vez invita a conocer sobre cada uno de los prejuicios que van asociados a la edad y como llegan a afectar a los procesos de reclutamiento dentro de la ciudad de Celaya.

Para la investigación realizada por Losada-Baltar et al. (2020); que lleva como título diferencias en función de la edad y la autopercepción del envejecimiento en ansiedad, tristeza, soledad y sintomatología co-mórbida ansioso-depresiva durante el confinamiento por la COVID-19; en donde brevemente indican su problemática principal, mencionando que la situación de la cuarentena se va asociando con distintas consecuencias que son importantes para las personas dentro de lo psicológico, es decir,

todo aquel impacto psicológico del problema ha sido considerado por la mayoría de las personas como moderado y en algunos casos como severo, llegando a informar un amplio número de personas que se han visto afectadas por problemas depresivos o ansiosos; como objetivo general de la investigación buscan analizar si existen diferencias en función de la edad en cuanto a la ansiedad, la tristeza, la soledad y la comorbilidad ansioso-depresiva especialmente en personas jóvenes, personas de mediana edad y personas mayores confinadas por la pandemia ocasionada por la COVID-19, y de esa manera explorar aquella relación que existe entre la autopercepción negativa del envejecimiento y el nivel de sintomatología psicológica en función al grupo de edad de las personas que se van a estudiar; dentro de la metodología utilizada en esta investigación es de enfoque cuantitativo en donde se toma una cantidad de 1.501 personas, cuyas edades se encuentran en un rango de 18 a 88 años, a estas personas se les realiza distintas evaluaciones en la cual se evidencia el grado de ansiedad, tristeza, soledad, y a la vez también como estaba su autopercepción del envejecimiento. Posteriormente la muestra se dividió en función del grupo de edad y por cuartiles bajo, intermedio y alto, todos estos datos en relación a la ansiedad, tristeza, soledad y a percepción del envejecimiento; dentro de los resultados obtenidos se determinó que las personas mayores presentan menor ansiedad y tristeza en comparación a los de edad mediana y jóvenes, y que los que se encontraban en edad mediana presentaban menores niveles que los jóvenes. Los de mediana edad dan a conocer menor soledad, seguidos de los mayores y también de los jóvenes. De esa manera, se determina que dicho grupo mantiene una alta autopercepción negativa del envejecimiento, también informan una mayor ansiedad, tristeza y soledad. Mientras que existe un mayor nivel de ansioso-depresiva en jóvenes y menores en personas mayores, existen más personas deprimidas en mediana edad, menos personas mayores con ansiedad, más personas mayores y menos jóvenes sin sintomatología ansiosa y depresiva. A modo general las personas con comorbilidad ansioso-depresiva son las que tienen puntuaciones altas en autopercepción negativa del envejecimiento; las conclusiones demuestran que las personas mayores informan de menos malestares psicológicos que otros rangos de edad en distintos grupos de personas. De igual manera, tener una alta autopercepción negativa del envejecimiento perjudica a la salud psicológica independientemente de la edad.

En la investigación anterior los autores mencionan que la pandemia ha sido uno de los detonantes más graves que la sociedad actual ha experimentado, siendo la base en donde parten muchas problemáticas sociales, como la depresión y ansiedad que son enfermedades consideradas con mayor índice de muertes a nivel mundial, por otro parte, indican mediante datos estadísticos como es que afectan estas enfermedades mentales a distintos grupos según la edad, y también sobre la autopercepción del envejecimiento, que si bien es cierto es complicado mantener una buena salud psicológica si se demuestra una mala autopercepción del envejecimiento, lo cual estaría afectando gravemente a la salud mental de las personas.

En la investigación realizada por Ramírez Rueda et al. (2022); que lleva como título, visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia; en donde muestran la problemática principal sobre la mínima importancia de poder identificar como las visiones sobre el género y el envejecimiento afectan el entorno de desarrollo de hombres y mujeres a lo largo del ciclo profesional y también como llegan a afectar su bienestar y su comportamiento; dentro del objetivo general de la investigación se plantea evaluar diferencias sobre las creencias del género y el envejecimiento y todas las experiencias que llegan a involucrar el acoso y la discriminación, todo esto en función del sexo y grupo de edad; la metodología utilizada es un estudio de carácter transversal y correlacional realizado durante el primer semestre del año 2019, obteniendo una muestra de comunidad de los trabajadores entre varones y mujeres de nacionalidad colombiana, divididos en tres grupos de edad. En donde se considera cada momento del ciclo vital que van asociados al ciclo laboral, desde los 18 años de edad hasta los 30, que es la etapa del inicio de la vida laboral, posterior a eso las edades entre 31 a 45 años de edad es considerada como una edad intermedia, y finalmente las edad de entre 45 y 75 años en adelante, que es considerada como una etapa de madurez, consolidación y finalización del ciclo laboral; en los resultados obtenidos, se menciona que es el primer MANOVA y sugiere la presencia de efectos principales del grupo de edad en la presencia de estereotipos positivos del envejecimiento y a la vez en cuanto a las creencias coherentes con el sexismo hostil, y el sexismo paternalista; a modo de conclusión mencionan que éste es un estudio novedoso en donde se constituye en un antecedente para poder continuar explorando las variables predictorias del acoso laboral que sufren las personas adultas mayores.

Una de las problemáticas más graves es el acoso sexual dentro del trabajo y la discriminación por edad principalmente en los contextos laborales en toda Colombia.

Ésta investigación, indica claramente la gravedad de la situación del acoso que pueden llegar a sufrir las personas adultas dentro de las instituciones, especialmente en Colombia y su afectación negativa a la organización en donde laboran o perteneces, si continúan persistiendo éste tipo de actos dentro de las jornadas laborales, mediante un análisis se puede comprobar que el índice de este tipo de actos denigrantes son altos, pero depende de las personas para iniciar con un cambio, fomentar una cultura de paz y un ambiente sano dentro de las instituciones para desempeñarse como buenos trabajadores.

En la investigación realizada por López y Chipia (2022); misma que lleva como título envejecimiento y edadismo: un problema de salud pública; donde la problemática principal es identificar aquellas actitudes negativas hacia las personas mayores, en su edad avanzada y en todo el proceso de envejecimiento, enfocándose en las creencias negativas sobre el adulto mayor considerándole como una carga para la sociedad; dentro del objetivo general de la investigación indica que busca describir el envejecimiento y el edadismo como un problema de salud pública; en cuanto a la metodología que se utiliza en esta investigación es de enfoque cualitativo, con orientación de tipo exploratorio y de un diseño no experimental, en la cual, la técnica utilizada principalmente es la entrevista y como un instrumento se consideró la guía de entrevista, en donde las personas que fueron entrevistadas fueron tres especialistas que estaban en constante vinculación o relacionados con la salud pública, cada uno de estos especialistas contaban con más de 30 años de experiencia clínica y académica; en los resultados obtenidos dentro de ésta investigación se pudo determinar que existe una falta de políticas públicas bien definidas, para que de esa manera poder precautelar a las personas mayores de enfermedades degenerativas de la tercera edad, además dentro de la sociedad actual se puede evidenciar actitudes y conductas discriminatorias hacia el adulto mayor por la falta de educación y enseñanza de valores a las personas desde la infancia, es por ello que se decide realizar ésta investigación en donde se recomienda que debería existir estrategias destinadas a reorientar los servicios de salud para la atención destinada a los adultos o ancianos como técnicas accesibles y personal capacitado para que puedan intervenir correctamente; a modo de conclusión se

menciona que tanto en el envejecimiento como en el edadismo constituyen un problema de salud pública, entendiendo que no existen políticas públicas bien definidas, teniendo en cuenta que la población adulta mayor va en constante crecimiento dentro de la sociedad y a la vez no se presta la atención adecuada para el desarrollo de planes de las constantes y numerosas enfermedades que se van generando dentro de esta etapa de vida.

En la investigación se evidencia que en varios países hace falta el establecer correctamente políticas públicas en donde permitan a los beneficiarios gozar y disfrutar de sus derechos, por lo tanto, nuestro país es uno más de ellos, si se establecen políticas públicas en beneficio a los adultos mayores, el edadismo y las problemáticas que se derivan de la misma se verán minimizados en gran cantidad, es por ello, que se apoya al restablecimiento de nuevas políticas públicas en beneficio de los adultos mayores.

Para las investigadoras Martínez et al. (2020), en su artículo que se titula Estrategias para combatir el edadismo: ¿formación específica sobre envejecimiento o contacto intergeneracional?; menciona que la problemática central es como el edadismo se ha venido reforzando y sobre todo como se lo va sobre generalizando mediante representaciones sociales a través de medios de comunicación, enfocándose en el temor al deterioro y a la pérdida de autonomía; tuvo como objetivo general comprobar el valor añadido que puede tener el aprendizaje experiencial mediante el contacto intergeneracional para fortalecer su reducción de estereotipos negativos sobre la vejez, la metodología utilizada se fue desarrollando en base al enfoque dual, la muestra estuvo constituida por 18 personas universitarias, con edades comprendidas entre los 18 y 54 años, en donde se constató que el 83.3% eran mujeres y el 16.7% restante pertenecía a los hombres, el instrumento utilizado dentro de ésta investigación es el Cuestionario de Evaluación de Estereotipos Negativos hacia la Vejez (CENVE), compuesta por 15 ítems con una escala de calificación tipo Likert de cuatro alternativas; dentro de los resultados se menciona que tras la formación teórica y la formación práctica, se pudo situar entre baja y muy baja creencia estereotipada; concluyó que dentro del estudio realizado se logró comprobar empíricamente el efecto positivo que tiene un aprendizaje experiencial que va a partir del contacto intergeneracional, dando paso al conocimiento sobre los efectos del envejecimiento de

manera teórica y sobre todo para poder eliminar los estereotipos negativos hacia la vejez en estudiantes universitarios.

La anterior investigación los autores hacen hincapié en lo importante que es para los estudiantes universitarios mantener una correcta relación con los docentes y sobre todo la manera en la que ellos pueden desarrollar lo aprendido dentro de las aulas de clase, se evidencia que la mayoría simplemente repetían de memoria distintos conceptos que les enseñan sus docentes y es justamente en ese grupo de estudiantes en donde el índice de prácticas edadistas es alto, a comparación de un grupo de estudiantes universitarios en donde les permiten conocer la realidad social a la que se van a enfrentar en un futuro, aquellos estudiantes llegan a ser más empáticos con los docentes mayores dando como resultado un índice nulo en cuanto a prácticas edadistas respecto al grupo de las personas mayores.

En la investigación que realizan Cárdenas & Bardales (2020) en su artículo que lleva por nombre Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020; presenta como problemática general la irresponsabilidad al ejercer cargos funcionarios dentro de la institución a la que pertenecen; teniendo como objetivo principal Identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020; la metodología que se toma en cuenta dentro de esta investigación es en base al enfoque cuantitativo haciendo uso del diseño descriptivo simple, de igual manera teniendo en cuenta el nivel aplicativo con la finalidad de poder resolver problemas prácticos, la temporalidad es de corte transversal, dentro de los resultados se pudo dar constancia de que durante la evaluación de los 10 artículos que fueron seleccionados y que estaban relacionados al desempeño laboral, tienen distintos resultados ya que varios de ellos son estudiados y analizados por su diseño y tipos de investigación diferentes, es por ello que se pretende sensibilizar para poder desarrollar competencias que generen un cambio organizacional; se concluyó que la mitad de los artículos se centran principalmente en el desarrollo de competencias y habilidades en donde les permitirán a los trabajadores mejorar su desempeño laboral dentro de sus puestos de trabajo a través de capacitaciones. Por otra parte, mencionar que el clima laboral es un factor que influye bastante en el desempeño de los trabajadores es por ello que se motiva a desarrollar un cambio de identidad institucional.

En la anterior investigación se evidencia que el desempeño laboral independientemente de la institución a la que pertenezca, siempre va a ser importante para el desarrollo de la entidad a la que pertenece. Por otra parte, el clima laboral en donde se desenvuelve el trabajador es un pilar fundamental para el desarrollo de cada una de sus tareas asignadas, sobre todo para fortalecer cada uno de sus dones lo que da paso a que su institución sea reconocida por su excelente desempeño laboral por parte de sus trabajadores.

En la investigación realizada por Lauracio & Lauracio Ticona (2020) en donde se titula Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud; en donde presenta como problemática principal el verificar la presencia del síndrome de Burnout en profesionales dentro del área de salud; dentro de la investigación se tuvo como objetivo principal identificar el síndrome de Burnout dentro de sus tres dimensiones es decir el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y a la vez ir identificando el nivel de desempeño laboral que presentan cada uno de los trabajadores; en cuanto a la metodología utilizada dentro de ésta investigación se detectó que se utilizó el enfoque descriptivo-correlacional, considerando que la muestra estuvo conformada por el total general de trabajadores del establecimiento de salud en donde se desarrolló la presente investigación, en cuanto a los instrumentos que se consideró dentro de la investigación está el test Maslach Burnout Inventory con previas pruebas de su confiabilidad y viabilidad, de igual manera se hizo uso del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral; dentro de los resultados se pudo notar que el síndrome de Burnout existe en un 7.09 dentro de una escala que va de 1 a 10, el desempeño laboral 35.71 en una escala que va desde 0 hasta 40, lo que da a entender que no existe correlación entre ambas variables; dentro de la investigación se concluyó que el personal de salud presenta síndrome de Burnout en un nivel medio, dentro de las evaluaciones de sub escalas se puede dar constancia que el personal no está exhausto emocionalmente con su trabajo. Por otra parte, menciona que existe un nivel medio en cuanto a actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los usuarios, finalmente la realización personal es de nivel bajo en donde ingresan los distintos sentimientos de auto eficiencia y de igual manera la realización personal con la tareas que deben cumplir dentro de su área de trabajo, en cuanto al desempeño laboral de todo el personal evaluado es alto, lo que da a entender que sus labores son demasiadas homogéneas, cada persona que labora sabe cómo hacer un uso correcto de técnicas

para una atención eficiente y cumplir con todas sus tareas dentro de la institución, el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de todo el personal al que se investigó no presentó relación al momento de realizar una correlación estadística no significativa.

Se debe recalcar que un excelente ambiente laboral, permitirá a los trabajadores realizar de mejor manera cada una de sus funciones, dando paso a que su relación con los clientes o personal al que prestan sus servicios pueda ser excelente, de igual forma se podrá evitar a toda costa cualquier tipo de retraso entre el personal que labora dentro de una institución y sobre todo evitara que los trabajadores sean víctimas de síndromes como por ejemplo el síndrome de Burnout en donde se ve afectado principalmente los trabajadores, haciendo que sus tareas no sean ejecutadas correctamente y no permitan el desarrollo óptimo de la institución para la cual se encuentran trabajando.

Para Olivera-Garay et al. (2021) dentro de su artículo en donde se titula como Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores; presentó como una principal problemática las distintas dificultades que se presentan dentro de la estructura organizacional y como llega a afectar en los factores emocionales que pueden llegar a experimentar los trabajadores como por ejemplo adaptarse al cambio o condición de trabajo; de la misma manera presento su objetivo general en donde menciona que busca determinar la relación entre las variables de la empresa Cotton Life; dando paso a conocer el tipo de metodología utilizada, misma que se desarrolló en base al enfoque cuantitativo y a la vez se fue desarrollando un diseño correlacional causal, no experimental, la muestra que se utiliza dentro de la presenta investigación es de 80 trabajadores, en donde se hace uso de la encuesta como técnica y el cuestionario aplicado como un instrumento dentro de la intervención; los resultados revelaron que, se pudo obtener para el clima organizacional, un $p=0,006$ y de igual manera para el desempeño laboral, un $p=0,071$, lo que da paso a que se determine la utilización de un estadístico no paramétrico, donde se tendrá en cuenta a la regresión logística ordinal; dentro de la conclusión se menciona que existe una influencia directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa a la que se realizó la investigación en este caso fue Cotton Life.

De acuerdo a la investigación realizada, se evidencia que el clima organizacional en realidad tiene mucha influencia en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de una institución o entidad a la que pertenecen, el estado emocional de los trabajadores

influyen bastante al momento de que ellos realizan sus actividades o tareas asignadas en su lugar de trabajo, es importante la comunicación, las relaciones interpersonales y sobre todo el excelente liderazgo dentro del ambiente laboral, para que los trabajadores rindan de mejor manera y eviten tener problemas en sus actividades.

Si bien es cierto, la gran mayoría de autores coinciden en que el edadismo es una problemática que se viene posicionando con mayor fuerza en los últimos años en nuestra sociedad, perjudicando no solamente a personas mayores, sino también a jóvenes que empiezan a trabajar y desempeñarse como profesionales en el ámbito laboral. Quienes buscan una oportunidad para empezar a laborar y demostrar que varios de ellos tienen el deseo de aprender y realizar correctamente los trabajos asignados por sus superiores dentro de la institución a la que pertenece. El edadismo en sí, es una problemática social que se debería abordarla con mayor seriedad y de manera rápida, mediante un grupo multidisciplinario de profesionales intervengan y den a conocer planes y proyectos en beneficio a los grupos que se encuentran en vulnerabilidad, y de esa manera evitar que ésta problemática continúe perjudicando las labores y desempeño que los trabajadores realizan dentro de una institución.

En ésta investigación mediante una prueba de hipótesis se verificará si realmente influye o no el edadismo en el desempeño laboral de los docentes universitarios, sin embargo, independientemente de que si afecte o no, es importante considerar que ésta problemática no solo puede afectar a su desempeño, sino también a su estado de ánimo y las relaciones interpersonales y comunicación entre compañeros de trabajo. Es por ello que se aborda estudiar ésta problemática y de alguna manera plantear algún tipo de propuesta desde el enfoque de trabajo social para que pueda ser ejecutado con la finalidad de mitigar el edadismo dentro de la institución.

Desarrollo Teórico

Desarrollo Teórico de la Variable Independiente: Edadismo

EDAD

En la actualidad la edad es considerada como un concepto lineal, en donde se va captando un constante cambio en las personas, lo que implica que cada persona se

encuentre en ese estado de acceder o perder sus derechos hacia algún derecho, un claro ejemplo podría ser la aparición de enfermedades o tener algún tipo de discapacidad, el llegar a ser parte de un grupo de atención prioritaria, entre otros aspectos. (Rodríguez Ávila, 2018)

Es importante hacer mención las categorías de la edad que una persona experimenta en el transcurso de su vida, a continuación se explica cuatro tipos de edades:

- **Edad Social:** Se evidencia como llega a establecer su papel individual que debe desempeñarlo dentro de la sociedad o el medio en donde se encuentra en constante interacción, puede ser en su puesto de trabajo, en una reunión con sus amigos, etc.
- **Edad Psicológica:** Se determina la representación del funcionamiento que va teniendo el individuo en cuanto a la competencia de cada una de sus conductas y cómo se va adaptando las mismas dentro de su círculo social o esfera familiar.
- **Edad Biológica:** Aquí se puede ir determinando el grado de deterioro que van teniendo los órganos de la persona, existe una diferencia muy notoria entre el estado de un niño, adulto y adulto mayor.
- **Edad Cronológica:** Hace referencia a los años que han venido transcurriendo en la vida de una persona desde su nacimiento.

Por esta razón, se debe considerar que todo este transcurso del envejecimiento en realidad es la recopilación de varias experiencias y vivencias, las cuales han dotado de sabiduría y un constante aprendizaje para la persona que ingresan a la etapa adulta o de vejez, y que no debe ser considerado solamente desde un punto de vista cronológico, sino que va más allá, son todos aquellos factores personales y ambientales que de cierta manera llegan a impactar en la persona que ingresa en ésta nueva etapa de su vida. (Alvarado García & Salazar Maya, 2014)

ENVEJECIMIENTO

El envejecimiento es considerado como un proceso que se encuentra en constante continuidad, es de carácter universal e irreversible para cada ser humano, es un fenómeno que se encuentra presente a lo largo del ciclo vital de todas las personas y viene a ser considerado como un fenómeno variable para cada individuo según el

contexto en donde se haya venido desarrollando. La OMS en el siglo XX, manifiesta que se llegó a producir una revolución de la longevidad, en donde se pudo determinar que la esperanza media de vida al momento de que una persona nacía aumento hasta los 20 años desde el año de 1950, y llegó hasta los 66 años, en donde se prevé que para el año 2050 haya aumentado 10 años más. (Alvarado García y Salazar Maya, 2014)

Por otra parte, el envejecimiento puede llegar a definirse también como la suma de todos aquellos cambios que se llegaron a producir dentro del ser humano, partiendo de cada una de sus vivencias lo cual conduce a un deterioro en la parte funcional y finalmente concluyendo con la muerte. Por lo tanto, se debe comprender aquellos cambios que se van produciendo en todo sistema orgánico en función del tiempo, independientemente de cualquier influencia que la persona o ser puedan llegar a experimentar.

Asimismo, cuando se habla de la teoría de la actividad se llega a afirmar que existe un alto grado de participación en donde ésta participación es un pilar fundamental para poder alcanzar un buen envejecimiento en las personas, y de esa manera una correcta autorrealización. Por lo tanto, quienes viven de esa manera mantienen una capacidad elevada de adaptación a casi cualquier contexto y están más satisfechos con la vida que van llevando hasta ese momento de sus vidas. Ahora, por el lado de la continuidad se puede mencionar que se plantea que el comportamiento de la población de las personas adultas mayores llega a ser determinada por su estilo de vida previo, considerando cada uno de sus hábitos, como sus gustos que se ha ido adquiriendo y a la vez desarrollando en sus etapas anteriores de la vida de cada individuo. Finalmente, ésta perspectiva puede llegar a ser considerada como un incentivo para así fomentar la movilización a promover cada vez más los estilos de vida saludables y que sean practicados por la sociedad en sí, lo cual permitirá de alguna manera favorecer la felicidad de la mayoría de personas.

ENVEJECIMIENTO DESDE LA BIOLOGÍA

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), el envejecimiento desde la biología viene a ser el resultado de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo de todo el tiempo que una persona ha vivido, de igual manera lleva a un descenso gradual de las capacidades tanto físicas como mentales que posee

una persona, como también a un mayor riesgo de enfermedades que se ven asociadas al envejecimiento y que puede llegar a experimentar una persona, sin descartar la muerte. Cada uno de estos cambios que se llegan a experimentar no son lineales ni uniformes, sino que la edad de una persona en años es más bien relativa. Todo este tema del envejecimiento se llega a vincular de cierta manera con otras transiciones vitales para la persona que lo experimenta, un claro ejemplo es la jubilación en su puesto de trabajo o institución en donde solía desempeñar sus habilidades o tareas, de la misma manera otra transición podría ser el traslado a viviendas más apropiadas o por lo contrario inapropiadas, y finalmente una de las transiciones que mayor peso tiene es el fallecimiento de un ser querido, en este caso pueden ser sus amigos cercanos, familiares con los que creció o la pérdida de su pareja después de convivir varios años juntos.

DISCRIMINAR EL ENVEJECIMIENTO, ES UN PROBLEMA DE SALUD MENTAL

Los autores Polydoro & Gacharná (2021) mencionan que todas las personas independientemente desde el punto de vista que se vea llega un punto en donde se deberá envejecer, mencionan que se debe generar una idea interna en cada persona que permita considerar que el envejecimiento es natural, intrínseco y heterogéneo, el hecho de nacer hace que la mayoría de las personas estén destinados a que en algún momento de sus vidas experimenten la etapa del envejecimiento, y aunque todos envejecen no todas las personas lo hacen de la misma manera, es aquí donde se involucran e intervienen distintos factores que hacen de la vejez un etapa distinta en cada persona, dentro de ellas está la ubicación geográfica en donde cada persona creció, el nivel socioeconómico durante el crecimiento de las personas, la genética de la cual provienen, cada uno de esos factores intervienen durante el proceso de envejecimiento.

Tras analizar a la vejez desde la gerontología, se menciona que es el estudio de cómo se envejece y de igual manera como se observa y se analiza este proceso, si decide realizar un análisis desde el punto de los geriátricos, se tendría que hablar desde el organismo y el funcionamiento muscular de los sistemas que se van deteriorando con el pasar del tiempo en las personas, pero si se realiza una observación desde otra perspectiva, el envejecimiento se puede llegar a entender de otra manera inclusive

desde lo patológico, y es por eso que ésta profesión busca describir el envejecimiento, analizarlo y dar un enfoque desde lo social.

Para hablar sobre el envejecimiento, se deberá empezar desde dos conceptos básicos y generales, el primero es el “ciclo vital” en la cual se van mencionando cada uno de los puntos en dónde se ubican los individuos durante su vida, la niñez, la infancia, la adolescencia, la juventud, la adultez intermedia, y la adultez mayor. Cada uno de estos puntos que se mencionaron hace referencia al ciclo de vida o ciclo vital que atraviesa una persona durante toda su vida. Dentro del segundo concepto hace referencia al curso de vida, enfocándose principalmente en la trascendencia de una persona a lo largo de todas esas áreas que se vino mencionando en el primer concepto, y de esa manera entender cómo es que el individuo se va relacionando con el entorno, ambiental, político, social en el cual se va desarrollando. (Polydoro & Gacharná, 2021)

EDAD PARA SER CONSIDERADO UN PERSONA ADULTA MAYOR

A continuación se realizó una recopilación de criterios, en la cual se hace mención a algunas organizaciones para conocer su punto de vista respecto a cuál es la edad que ellos consideran para que una persona forme parte del grupo de la tercera edad o sea considerada como un adulto mayor.

Tabla 1 *Edad del adulto mayor según entidades*

Entidad	Descripción
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Menciona que las personas adultas mayores son todas aquellas que tienen 60 años de edad o más.
Organización de las Naciones Unidas ONU	Considera como adulta mayor a toda aquella persona que es mayor a los 60 años de edad.
Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina (CEPAL)	Afirma que todas las personas que son consideradas adultas mayores, deben estar en un rango de edad de 60 años en adelante.

Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)	Considera que un adulto mayor es toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombre y mujeres.
Constitución del Ecuador (2008)	Reconoce que en el Ecuador las personas adultas mayores son todas aquellas que tienen 65 años en adelante.
Ley del Adulto Mayor en Ecuador	Refiere que las personas adultas mayores son todas aquellas que tienen la edad de 65 años.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Debido a la pronta jubilación de algunas personas por diversas circunstancias, toman como referencia la edad de 55 años.

EDADISMO

Para Butler (1969), gerontólogo norteamericano, el término edadismo hace referencia a la discriminación que se ejerce hacia las personas mayores por su edad. Dentro de las características principales del edadismo se puede mencionar el prejuicio institucional e individual que se asigna a las personas de edad avanzada, en donde cada una de ellas son estereotipadas y a la vez van desaprobándolas y evitándolas. Por otra parte, el autor menciona que la discriminación no afecta por igual a todas las personas mayores, ya que va principalmente amplificada cuando va asociada a un determinado grupo social o que cuenta con características sociales, tales como, la escasez de recursos económicos y culturales de una persona, inclusive en algunos casos vienen a ser considerados también la etnia o el género a los que pertenecen cada uno de ellos.

Lamentablemente, el edadismo es uno de los conceptos que, aunque no haya sido definido con una palabra en épocas anteriores, es una problemática que ha prevalecido con el pasar del tiempo y ha estado presente en el medio social de varios grupos y dentro de algunas organizaciones. En sí, el edadismo viene a ser considerado como un proceso natural e inevitable, refiriéndose al envejecimiento, que es una etapa inevitable de las personas o del ser humano. Esta etapa es muy discutida, porque no es considerada y valorada como debería serlo en la actualidad, son personas que de alguna

manera ya han vivido lo que personas más jóvenes aún no lo hacen o lo están viviendo actualmente, y de alguna manera podrían orientar para que la vida de las personas mientras avanzan no tengan muchas complicaciones. (Polydoro & Gacharná, 2021)

La discriminación por edad a pesar de ser un término reciente viene a ser considerado por parte de muchos investigadores relevante, tiene más presencia que el sexismo o el racismo, por lo tanto en muchas de las ocasiones pasa desapercibida pero esto no quiere decir que no sea importante de abordarlo, el edadismo en sí, viene a ser considerado o reconocido como un problema social a nivel mundial, en la cual se ve afectado gravemente el bienestar, la integridad y la salud de las personas.

Para Martínez et al. (2020) mediante su estudio llega a analizar y explica que dentro del edadismo no hay un rango de edad determinado, que todas las personas están propensos a ser víctimas de éste problema, por el mismo hecho de que es considerado un problema social más, así como en el racismo que no afecta solamente a un grupo determinado dentro de la sociedad, entonces el edadismo puede llegar a afectar a jóvenes que inician a laborar en el contexto profesional o también las personas adultas, en donde les hacen ver como personas que quizá por su avanzada edad no son capaces de realizar las tareas con la misma intensidad o entusiasmo. En el caso de las personas mayores viene a ser considerado como un sinónimo del viejismo.

En un informe elaborado por la organización mundial de la salud (OMS) recomienda abordar esta problemática social con urgencia para poder y combatir el edadismo y realizar distintas evaluaciones y ejecutar a la vez informes sobre este problema y de esa manera mitigarlo. La OMS define a los estereotipos o sea la forma en la que se piensa, prejuicios es decir lo que las personas sienten en relación aun grupo, y finalmente la discriminación que viene a ser considerada la forma en la que las personas actúan, en relación con las personas en función a su edad, ya sean jóvenes o adultos mayores. mediante la ejecución de un estudio realizado se llegó a determinar que una de 1 de cada 2 personas en el mundo presenta actitudes estadistas, cuya práctica viene a conducir a una salud más pobre, inclusive en algunos casos vienen a reflejarse en un aislamiento social, llevando así a otra problemática que viene a ser las muertes tempranas, y gastos de miles y de millones de dólares para poder abordarlo, es por ello que se pide actuar con rapidez manteniendo la ética profesional, aplicando

estrategias y creando planes contra éste problema que está surgiendo con mayor peso dentro de la sociedad. (Martínez Pérez et al., 2022)

ESTEREOTIPACIÓN Y ESTIGMATIZACIÓN

En este punto se analizarán los estereotipos, en donde son ideas generalizadas que las personas tienen hacia un grupo de personas que comparten dichas características que los diferencian de los demás, en donde se cree que siempre van a ser así mismo, limitándose todo a un solo individuo o cosa. Es por ello, que con el pasar del tiempo se van generando distintas estigmatizaciones, es decir, aquellas atribuciones negativas o erróneas en dirección a personas o individuos, en donde les hacen sentir que son parte de un grupo social inaceptable o inferior a los demás.

Dentro de lo que es la estigmatización, se menciona que los individuos adquieren una identidad social con rasgos y atributos reales que cada uno de ellos poseen, pero también crean una identidad virtual, en donde se refieren específicamente al prototipo de sujeto para cada categoría. El estigma en sí viene a ser una señal que le marca al individuo como diferente a los demás, es decir viene a ser una serie de atributos desacreditadores. El estigma es considerado como una discrepancia entre la identidad virtual y la identidad social otorgada por los sujetos del medio en donde el individuo interactúa o se desarrolla. (Callejas Fonseca y Piña Mendoza, 2005)

En este sentido, Acuña et al. (2017) menciona que la gran variedad de estereotipos negativos que son comunes en la vejez tienen un alto grado de relación con la edad, aislamiento, discapacidad funcional, enfermedades, problemas cognitivos, entre otros. De esa manera, el mismo autor decide plantear una serie de estereotipos considerados como negativos en nuestra sociedad actual:

- **Envejecimiento cronológico:** Se refiere principalmente a todos los estereotipos que tengan una estrecha relación con la edad de una persona, en donde el individuo otorga distintos rasgos que se vinculan con su vitalidad, carácter o capacidad para mantener una excelente relación con personas vinculadas a su edad.
- **Improductividad:** Son aquellas ideas que se van generando al saber que una persona que llegó a su etapa de vejez deja de ser productiva y en algunas

ocasiones no logra ejecutar su tareas como lo haría una persona joven, debido a que no se encuentra desarrollándose dentro del ámbito laboral o en la institución a la que pertenecía anteriormente.

- **Desvinculación:** Hace alusión a la idea de que las personas mayores solían realizar actividades de alto entretenimiento para ellos, sin embargo, con el pasar del tiempo, cada uno de ellos empiezan a perder interés por seguir desarrollando ese tipo de actividades e incluso en algunos casos empiezan a aislarse de la sociedad.
- **Inflexibilidad:** Éste término se genera a raíz de la creencia en que las personas mayores no logran cambiar su comportamiento y mucho menos su manera de pensar respecto a algunas cosas, debido a que presentan un alto grado de rigidez para hacer o entender algunas cosas.
- **Senilidad:** Se cree que la vejez y las distintas enfermedades van de la mano a la edad, es una creencia que la sociedad ha demostrado casi siempre, mencionando que en la vida de las personas mayores todo empieza a declinarse dentro de su vida y cree que todo va cuesta abajo, empezando a decaer vitalmente.
- **Declive cognitivo:** Se asume que una persona al momento de llegar a una edad avanzada, todas sus capacidades empiezan a tener un declive, especialmente sus funciones cognitivas, dando paso a no ser tomados en cuenta para realizar actividades de alto rendimiento cognitivo.
- **Desinterés por la sexualidad:** Se cree que al momento en que una persona supera los 60 años de edad, empieza a perder totalmente el interés por mantener relaciones sexuales, a estas personas se las define como personas asexuadas.

- **Conservadurismo:** Para una persona mayor le es difícil adaptarse a los nuevos cambios y contextos que se vive actualmente en la sociedad, por lo que se aferra y defiende a toda costa sus creencias y posiciones ideológicas.
- **Incapacidad en el aprendizaje:** Se tiene la idea que una persona mayor no posee la capacidad suficiente para adquirir nuevos aprendizajes en distintos contextos, es por ello que muchas veces se los hacen de menos y se da prioridad a personas más jóvenes para que realicen ciertos trabajos.
- **Personalidad colérica/cascarrabias:** A medida que la edad va avanzando, la personalidad de las personas mayores se empieza a acomplejar, sobre todo su carácter empieza a tener cambios drásticos haciendo que se conviertan en personas malhumoradas e irritables ante los demás.

Cada uno de los estereotipos que se mencionaron en la sección anterior ingresa en las siguientes categorías que se presentan a continuación:

- **Estereotipos cronológicos:** Se enfoca principalmente en la edad o años vividos por una persona, en este caso por las personas mayores.
- **Estereotipos biológicos:** Hace referencia a que la vejez es sinónimo de enfermedades médicas o que vienen a la par de la edad que una persona tiene.
- **Estereotipos psicológicos:** Se relacionan con el deterioro excesivo en la parte cognitiva y factores psicológicos de una persona mayor.
- **Estereotipos sociológicos:** En donde se cree que las personas mayores empiezan a aislarse de la sociedad y evitan tener contacto con la sociedad o el medio en el que normalmente solía interactuar.

Desarrollo Teórico de la Variable Dependiente: Desempeño Laboral

DESEMPEÑO

Definición

Para Chiavenato (2011), la definición del desempeño se toman en cuenta varios factores, entre ellos está el comportamiento que tienen los trabajadores y de igual manera las acciones que cada uno de ellos realizan, cada uno de estos factores son importantes porque permiten que se pueda dar cumplimiento a los objetivos organizacionales planteados con anterioridad dentro de una organización, concluye que un excelente desempeño laboral es la fuerza primordial que tiene una organización.

MÉTODOS DE EVALUACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño de los trabajadores dentro de una institución es fundamental, permitiendo conocer con mayor profundidad si los trabajadores están cumpliendo o no con las funciones asignadas, y de esa manera analizar qué aspectos se pueden mejorar para obtener un desempeño laboral exitoso. (Licari, 2023, p. 7)

¿Qué son los métodos de evaluación de desempeño?

Básicamente los métodos de evaluación dentro del desempeño de los trabajadores, es considerado como un conjunto de estrategias que permiten medir el éxito y a la vez poder ir identificando todas aquellas áreas de oportunidades en el trabajo de un empleado. Al momento que los jefes departamentales aplican correctamente cada método de evaluación, están optimizando el desempeño de sus trabajadores, reforzando su accionar y sobre todo brindando un reconocimiento por el trabajo que cada uno de ellos han ido desarrollando.

Tabla 2 *Tipos de métodos de evaluación de desempeño*

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

<p>1. Evaluación por pares</p>	<p>Mediante la evaluación por pares se logrará generar mayor empatía entre compañeros y sobre todo considerar aquellas limitaciones que no pueden ser percibidas por el líder. Está claro que éste tipo de evaluación se la realiza entre dos empleados con la misma escala jerárquica y de esa manera poder evaluar de manera correcta su desempeño.</p>
<p>2. Evaluación por objetivos</p>	<p>En este tipo de evaluación hace que nuestros trabajadores tengan claro cuáles son los objetivos que deben cumplir, de igual manera permite medir cada uno de los objetivos dentro de un periodo específico y de esa manera poderlos monitorear e implantar parámetros de calidad.</p>
<p>3. Evaluación jerárquica</p>	<p>Es importante que todos los líderes de departamento o jefes directos se realicen este tipo de evaluación, dentro de ésta evaluación se considera principalmente la perspectiva del jefe director sobre la labor que va desempeñando en el área asignada para trabajar.</p>
<p>4. Autoevaluación</p>	<p>Es importante la autoevaluación dentro de las instituciones, por lo general en la mayoría de empresas o instituciones solamente se evalúa al trabajador, pero es importante considerar la autoevaluación como un instrumento que permite tener una visión más profunda en cuanto a las vivencias que podría llegar a experimentar un empleado.</p>
<p>5. Evaluación por prueba</p>	<p>Es aplicado por lo general en aquellos empleados que empiezan a ser parte de una empresa o institución, en donde permitirá evaluar no solamente el resultado obtenido, sino también todo el proceso que realiza nuestro empleado, es decir su dominio técnico, la creatividad y habilidades para desarrollar sus tareas asignadas.</p>

<p>6. Evaluación graduada</p>	<p>Permiten generar una calificación dependiendo el nivel que tienen los trabajadores para ejecutar las tareas asignadas. Dentro de esta evaluación permiten calificar la satisfacción del empleado o que las personas mismas puedan crear distintas categorías para que la evaluación sea más justa.</p>
<p>7. Evaluación 360 grados</p>	<p>Es uno de los métodos de evaluación más completos que se lo puede aplicar dentro de una empresa, dentro de ésta evaluación se toman en cuenta a líderes, empleados y clientes, ellos pueden expresarse libremente y generar sugerencias para mejorar su ambiente laboral</p>

EL CLIMA LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Una organización es un lugar en donde se reúnen determinado grupo de personas, todas estas personas se encuentran motivadas para realizar las tareas asignadas que fortalecen y permiten un desarrollo óptimo de la institución a la que pertenecen. De esa manera, los factores que intervienen para lograr un clima laboral eficiente, es la percepción que tienen los trabajadores del ambiente dentro de la organización en donde ellos se desempeñan, en donde se desglosan factores como la confianza, la estabilidad, el trabajo arduo entre compañeros dentro de la empresa, y sobre todo la sinergia total entre sus empleados, en donde el resultado que se logrará obtener ya sea positivo o negativo influirá en gran magnitud con la productividad de la empresa. (Lucas y Ureta, 2019)

Sin embargo, los docentes adultos mayores dentro de las instituciones, son un pilar fundamental en el proceso de desarrollo organizacional, en donde fortalecen el clima laboral entre compañeros, es decir, que los docentes adultos mayores aportan con conocimiento, experiencia y habilidades que permiten desarrollar con mayor facilidad las tareas que se les han sido asignadas previamente. De esa manera, para lograr un eficiente clima laboral dentro de una institución, debe existir una buena relación y apoyo mutuo entre los adultos mayores y los más jóvenes.

Factores claves para un rendimiento productivo en la organización

En la investigación que realiza Pilligua y Arteaga (2019) se va describiendo algunos factores que son relevantes mencionar, y de esa manera lograr obtener un clima laboral óptimo y una producción eficaz por parte de la empresa.

Comunicación

En toda organización es importante que se mantenga una buena comunicación, misma que debe ser mediante un sistema abierto, es decir, que no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino de forma horizontal, de esta manera será más fácil que los trabajadores puedan conocer aquellos objetivos que la empresa se ha planteado con anterioridad, las necesidades por las que atraviesa la organización, los logros que ya se han obtenido, y finalmente los logros que se pretende alcanzar o lograr junto con los trabajadores.

Por lo tanto, la comunicación es el arte de influir sobre otros individuos o personas, lo cual permite poder ejercer poder o credibilidad, permitiendo generar un grado de autoridad para liderar ante los demás, cuando una persona sabe comunicarse con los demás y hacer entender cada situación, va adquiriendo la característica de carismático, llega a los demás y logra que cada uno de ellos pueda interactuar constantemente y a la vez puedan dar su punto de vista.

Colaboración

Gracias a este factor, se logra evaluar el grado de madurez y la manera que tienen los trabajadores para comunicarse, de igual manera la confianza que existe dentro de la organización y el compañerismo para resolver las problemáticas que se presentan en el transcurso y desarrollo de sus actividades, cada uno de estos factores son valiosos, de esa manera empiezan a generar un excelente ambiente de trabajo, lo cual va a dar como resultado, una excelente calidad de relaciones humanas, permitiendo de esa manera fomentar una buena interacción entre trabajadores y clientes.

Liderazgo

Mediante varios estudios se puede determinar que el liderazgo tiene distintos enfoques, y se encuentran en una búsqueda constante de transformación para la empresa u organización; el liderazgo en sí, pretende alcanzar que todos los trabajadores puedan

integrarse, de esa manera cumplir con cada una de sus responsabilidades en el área a la que pertenecen, logrando potenciar cada una de sus habilidades fortaleciendo la interacción entre trabajadores dentro de la organización.

Carrera Profesional

Hace referencia a la preparación académica, habilidades y destrezas que poseen cada uno de los trabajadores, permitiéndoles obtener un ascenso laboral dentro del área en donde ellos se desempeñan. Al momento que un trabajador logra un ascenso, él sabe que su calidad de vida va a mejorar en un 60% a 70%, acorde al puesto de trabajo que le pueden llegar a asignar dentro de la institución. Por lo tanto, mientras mayor preparación académica tenga, un mejor puesto de trabajo va a poder conseguir.

Satisfacción Laboral

En este factor se van desglosando distintas actitudes generales que tiene un trabajador hacia el trabajo que desempeña, para poder lograr una satisfacción laboral en los trabajadores, es fundamental que la persona que administra en este caso el gerente o el líder que se encuentra a cargo de la empresa, pueda considerar y reconocer el trabajo que realiza cada uno de sus trabajadores, lo puede realizar mediante motivaciones, el otorgamiento de reconocimientos, o un ascenso para un mejor puesto dentro de la organización, esto permitirá que el trabajador pueda irse desempeñando de mejor manera y a la vez pueda lograr una satisfacción personal eficaz.

Para darse cuenta de que la satisfacción laboral se está perdiendo en los trabajadores, se debe ser muy observador e implementar la escucha activa, analizar la productividad que cada uno de ellos tienen, porque hay casos en donde no todos son capaces de dar a conocer su punto de vista o manifestar abiertamente qué es lo que ellos necesitan, si el administrador y sus trabajadores encuentran un punto de equilibrio podrán obtener un factor conocido como ganar - ganar.

Condiciones Físicas

Dentro de las condiciones físicas se desglosa varios factores, entre ellos el ambiental dentro de la organización, la iluminación que permite un mejor desempeño al momento de trabajar, la reducción de ruidos lo que permitirá una mayor concentración, y las herramientas o equipos que sean de excelente calidad, para que los empleados puedan

obtener mayor productividad dentro de sus trabajos. Los responsables de que se puedan cumplir cada uno de estos puntos que se han venido mencionando son los directivos, son ellos que deben tomar decisiones acertadas, mediante un equipo deben realizar un estudio de cómo y en qué estado están los materiales que sus trabajadores utilizan para realizar su trabajo y de esa manera lograr que ellos tengan éxito y un buen rendimiento dentro de las actividades laborales que realizan.

PRO ACTIVIDAD - LABORAL

El psiquiatra y neurólogo Viktor Frankl (1946), mediante varios estudios menciona que la pro actividad se la define como la libertad que cada una de las personas puedan escoger al momento de experimentar distintas situaciones en su vida diaria.

En cuanto al entorno laboral, una persona que se denomina pro activa, dentro de sus características principales está que es una persona que no solamente adelanta sus posibles problemas, sino que, los previene o está preparándose para enfrentarlos de una manera eficiente, es capaz de trabajar bajo presión dentro de su entorno, siempre va a enfocar cada una de sus acciones en hacer que las cosas mejoren y promuevan cambios para que exista un excelente entorno laboral. (Pérez-Reyes, 2019)

Una persona puede mejorar su pro actividad incluso saliendo de la monotonía, aplicando distintas metodologías dentro de su trabajo para cumplir con sus tareas, saber actuar con rapidez al momento de generarse un ambiente abrumador en su lugar de trabajo permitiéndole rendir de mejor manera y desarrollar eficientemente sus labores. Lo contrario a la pro actividad es: mantener una actitud pasiva, en donde el trabajador se deja abrumar y superar por sus tareas acumuladas o problemas dentro de la empresa o institución en donde trabaja, y simplemente queda a merced de las circunstancias.

RENDIMIENTO

Para Chadwick (1979), el rendimiento académico viene a ser considerado como la expresión que posee un estudiante o profesional a través de sus capacidades y características psicológicas, en donde se lo va desarrollando y a la vez actualizando mediante distintas metodologías de enseñanza para un aprendizaje oportuno.

Cuando los trabajadores rinden correctamente dentro del área laboral, se entiende que, primero existe un buen ambiente laboral en sus espacios de trabajo y por otro lado sus jefes les otorgan los materiales necesarios para que puedan llevar a cabo cada función asignada permitiéndoles desempeñarse correctamente dentro de la institución.

AFECTIVIDAD

La afectividad es considerada como un aspecto esencial que una persona puede desarrollar, tiene que ver con las emociones y sentimientos que las personas expresan, es considerada como una cuestión de suma importancia para el desarrollo del individuo, tienen relación con las esferas cognoscitivas o el comportamiento del individuo dentro de un contexto. (Covarrubias Terán y Cuevas Jiménez, 2020)

Relacionándolo al área laboral, una excelente afectividad con los trabajadores y jefes departamentales, genera un buen desempeño laboral, permitiendo que cada trabajador realice correctamente cada una de sus funciones, la afectividad permitirá que cada trabajador pueda mantenerse en un buen estado sentimental y de esa manera ayudar a los demás trabajadores a sentirse bien con ellos mismos.

CONOCIMIENTO

Por una parte, Nonaka y Takeuchi (1995) mencionan sobre la importancia del conocimiento desde la epistemología occidental tradicional, en donde lo definen como algo estático y formal. Es decir que se centra en la verdad como el atributo esencial, en donde se destaca la naturaleza abstracta y a la vez expresa en proposiciones y en una lógica formal.

Una persona se siente satisfecha al cumplir correctamente cada tarea asignada por sus superiores, pero cada una de estas tareas se logra con el conocimiento adquirido en cursos, talleres, charlas, etc. En varias ocasiones un profesional puede llegar a experimentar fenómenos como el Burnout, siendo un impedimento grave para que el profesional pueda cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, un trabajador con los conocimientos necesarios casi siempre podrá salir de cada dificultad que se le presente en su trabajo.

SINDROME DE BURNOUT

Después de varios estudios e indagaciones la científica Maslach (1982), lo define como un síndrome psicológico y menciona cuales son las bases que lo conforman, parte mencionando que el cansancio personal, despersonalización y baja realización personal, son parte o se involucran dentro del síndrome. Cuando se menciona que un trabajador o profesional está “quemado” es porque una situación dentro de su trabajo, familia o círculo social le ha sobrepasado, llevándolo a un punto en donde simplemente colapsa de tanto estrés, ansiedad y responsabilidades que conlleva su puesto de trabajo, lo que genera un ambiente de tensión y estrés en el profesional.

Generalmente, en las instituciones se ha tomado como referencia al personal más antiguo para ejecutar tareas que no pueden ser desarrolladas por personas jóvenes, es ahí en donde se da paso a éste síndrome del trabajador quemado, es decir, que la mayor parte de las tareas son asignadas al personal de mayor edad argumentando que ellos son las personas idóneas para realizarlas por su experiencia, conocimiento y habilidad desarrollada, sin embargo, el trabajador (adulto mayor) se encuentran abrumados por el número de horas en su carga laboral. Por otra parte, se genera incomodidad y frustración al momento de manejar plataformas digitales y tecnológicas que son avanzadas para ellos.

Prevención y tratamiento

Thomaé et al. (2006) da a conocer algunas propuestas para poder tratar éste síndrome que viene afectando gravemente a los trabajadores de distintas organizaciones y que tiene mayor peso dentro de las instituciones en los últimos tiempos.

- **Emocional:** Se relaciona principalmente con las muestras de afecto, confianza y preocupación por parte de los profesionales
- **Instrumental:** se refiere a los recursos que el trabajador necesita para realizar sus tareas
- **Informativa:** Cada trabajador debe conocer sobre el síndrome y sobre todo cómo mitigarlo, en el caso de que lo llegue a sufrir
- **Evaluativa:** Es toda esa retroalimentación en el profesional, sobre las actividades que realiza y como optimizarlas para un mejor funcionamiento.

SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Al hablar de satisfacción dentro del ámbito laboral, se refiere a cada uno de los aspectos que se debe considerar para que los trabajadores se sientan en confianza y a gustos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro de sus puestos de trabajo, dando a entender a los empleadores que, si realmente desean poseer de una organización con tareas correctamente ejecutadas y de igual manera contar con empleados eficientes, necesitan invertir en un excelente entorno de trabajo y que el personal de trabajo esté satisfecho con sus herramientas y espacio para desarrollar sus actividades. (Salazar Marmolejo y Ospina Nieto, 2019)

El personal adulto mayor se caracteriza por ser profesionales de gran trayectoria, que en la mayoría de casos saben realizar correctamente sus funciones y tareas asignadas. Sin embargo, cuando no cuentan con las herramientas necesarias para realizar un trabajo o poseen las herramientas de trabajo pero se encuentran en un estado deteriorado (computadoras, proyectores, pizarras) no podrán ejecutar correctamente sus actividades. Por lo tanto, para lograr una excelente satisfacción en el ámbito laboral es importante considerar el clima en donde se encuentran trabajando y las herramientas con las que cuentan para ejecutar sus tareas, de esa manera obtener como resultado un buen nivel de desempeño laboral en cada una de sus tareas dentro en sus puestos de trabajo.

Cabe destacar, que después de una evaluación de desempeño laboral realizada al adulto mayor, resultaría importante realizar una evaluación desde las habilidades que poseen cada uno de ellos como profesionales, captando cada habilidad para ir las potencializando con la finalidad de que el personal adulto mayor vaya perdiendo el temor a involucrarse en el manejo de nuevas herramientas y plataformas tecnológicas.

El desempeño laboral en los trabajadores es fundamental para el avance y desarrollo de una institución, Chiavenato (2000) afirma. “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

En la investigación que realizó Bautista Cuello y Cienfuegos Fructus (2020) menciona que el desempeño laboral se centra principalmente en distintas acciones y varias conductas que son realizadas por los trabajadores que laboran dentro de una

institución, en la cual mediante sus actividades ayudan a alcanzar los objetivos que se propuso la empresa o institución desde un inicio. El desempeño que ejecutan los trabajadores pueden ser medidos de distintas formas, la más común e importante es el modelo de Campbell, ya que dicho modelo permitirá medir de manera integral el desempeño de los trabajadores y de la misma manera ayudara a construir estrategias que brindaran ayuda para el cumplimiento de los objetivos que las empresas se han propuesto con anterioridad.

¿Por qué es importante el desempeño laboral en las organizaciones?

Como ya se ha mencionado con anterioridad el desempeño laboral no es más que la capacidad que tiene un trabajador para producir y realizar sus labores con menor tiempo, menor esfuerzo y mayor calidad.

El desempeño laboral es importante, porque:

- Existe una adecuada retroalimentación que fortalece e incrementa el desempeño del trabajador.
- Permite identificar aquellos trabajadores que respetan las reglas de compensación y son dignas de un aumento salarial.
- Ayuda a evaluarlos para conocer su capacidad de trabajo, ya sea para un ascenso o despido.
- Planifica el mejoramiento de la carrera profesional para la toma correcta de decisiones y así optimizar las capacidades relacionadas con la profesión.

CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En cambio, Furnham (1994) habla sobre la importancia de las características que la mayoría de personas deberían tener al momento de desempeñar una tarea o un trabajo en el ámbito laboral, en donde éstas características acarrear distintos conocimientos, habilidades y capacidades.

Las características son las siguientes:

- **Adaptabilidad**

Es mantener el correcto ritmo de trabajo y la afectividad correspondiente para desarrollar trabajos en distintos entornos asignadas al trabajador, todas esas tareas deben ser cumplidas con un alto grado de responsabilidad.

- **Comunicación**
Capacidad para expresar ideas y pensamientos de una forma asertiva, entre una persona o varias personas dentro de un grupo, permitiendo conocer con mayor facilidad el tema que se va abordar.
- **Iniciativa**
Es poseer un bien nivel en la toma de decisiones que tiene un trabajador para cumplir objetivos o metas trazadas y sobre pasarlos.
- **Conocimientos**
Se refiere a los niveles de conocimientos tanto teórico como práctico por parte del profesional dentro de sus áreas de trabajo y su capacidad para mantenerse actualizado en las técnicas y metodologías que el profesional aplica en sus labores o tareas.
- **Trabajo en equipo**
Capacidad que tienen los trabajadores para desenvolverse en equipos de trabajo conformado por varios integrantes, saber cómo contribuir y plantear buenas ideas para lograr sus objetivos.
- **Estándares de Trabajo**
Capacidad para lograr cumplir o exceder los parámetros originados previamente dentro de una organización.
- **Desarrollo de talentos**
Habilidades y competencias que posee un trabajador para lograr cumplir con efectividad sus tareas asignadas dentro de su cargo.
- **Potencia el diseño de trabajo**
Excelente estructura dentro de la organización para el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.
- **Maximiza el desempeño**
Ejecutar correctamente cada tarea mediante el apoyo de capacitaciones y evaluaciones dentro del ámbito laboral.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Los autores Hodgetts & Altman (1989) mencionan que, para lograr evaluar todos los aspectos que abarca el desempeño laboral es fundamental partir de las siguientes dimensiones:

- **Conocimiento del trabajo**

Se refiere a la epistemología por parte del trabajador para la realización de tareas asignadas, lo podrá resolver mediante técnicas previamente estudiadas. El personal adulto mayor sin duda es el profesional que mayor aporte puede brindar dentro de una organización, con su conocimiento y técnicas de trabajo.

- **Calidad del trabajo**

Se caracteriza por ser el resultado final que realiza un trabajador en sus tareas, teniendo en cuenta la eficiencia y la eficacia en su realización.

Los profesionales de mayor trayectoria son las personas indicadas para que puedan dar su punto de vista y colaborar en los trabajos que les son asignados.

- **Responsabilidad**

Es uno de los valores principales y éticos que posee un trabajador, en donde mediante la responsabilidad permitirá demostrar la predisposición para preparar y aprender sobre las tareas que se les asigna.

De acuerdo a la extensa trayectoria que poseen los adultos mayores, consideran que es uno de los valores que mayor peso tiene dentro de una organización, es decir que gracias a la responsabilidad cada uno de ellos lograr concretar correctamente cada tarea asignada por sus supervisores.

- **Productividad**

Es la correcta realización de las tareas que va desarrollando el trabajador, todas éstas tareas se las realiza bajo los parámetros que la organización establece desde un inicio, para el cumplimiento y alcance de sus metas.

La productividad generalmente será alcanzada con mayor facilidad por las personas adultas mayores, en donde los pilares fundamentales son cada una de sus capacidades y habilidades que les permiten lograr ejecutar cada asignación en su puesto de trabajo.

- **Habilidad y destreza**

Es la capacidad que tiene un trabajador para liderar un grupo de trabajadores, solucionar problemas y apoyar en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Si bien es cierto, cada profesional posee distintas habilidades en sus puestos de trabajo, (resolución de conflictos, ser dinámicos, ser creativos, liderar un grupo

de trabajo), lo que permitirá que las tareas asignadas sean desarrolladas con mayor facilidad y en menor tiempo.

- **Actitud hacia la organización**

Brindar apoyo y estar predispuestos a alcanzar las metas trazadas por la organización, conocer los objetivos a futuro, la misión y visión de la organización.

Generalmente el personal adulto mayor son quienes demuestran predisposición para la realización de actividades, y son quienes motivan al personal nuevo a que puedan cumplir a cabalidad los objetivos trazados por la organización.

1.2 Objetivos

Objetivo General

Determinar cómo influye el edadismo en el desempeño laboral de docentes universitarios adultos mayores.

Específicos

- Evaluar los estereotipos edadistas en docentes universitarios adultos mayores.
- Determinar el desempeño en el trabajo de los docentes universitarios adultos mayores.
- Realizar un análisis comparativo de los estereotipos edadistas y desempeño laboral en los docentes universitarios adultos mayores.

Hipótesis

El edadismo influye en el desempeño laboral de los docentes universitarios.

CAPITULO II – METODOLOGIA

2.1 MATERIALES

Para la realización de la investigación se consideró materiales que provienen directamente del enfoque cuantitativo, se indagó en distintas fuentes para poder conocer sobre la existencia de algún instrumento (cuestionario) que haya sido validado previamente y obtener un margen de confiabilidad que adapten a las variables planteadas anteriormente, garantizando que cada uno de los resultados de éste estudio sean reales.

Para poder medir nuestra variable independiente “edadismo”, mismo que ha sido validado previamente por profesionales que poseen experiencia en el área de las personas mayores, como la geriatría, gerontología, psiquiatría, psicología, terapia ocupacional mayor a 30 años y sobre todo con un alto grado de confiabilidad existe El Cuestionario de Estereotipos Negativos hacia la Vejez (CENVE) (Blanca et al. 2005) es una herramienta fundamental para este tipo de investigaciones permitiendo evaluar de manera clara, los tipos de estereotipos y discriminación en relación a la edad y la vejez, consta de 15 ítems que evalúan tres dimensiones, salud (1, 2, 3, 4, 5), motivación/social (6, 7, 8, 9, 10) y finalmente carácter/personalidad (11, 12, 13,14,15), para cada dimensión la puntuación es de 5 y la máxima es de 20, en donde se los ha organizado en tres áreas o factores, con respuestas en escala tipo Likert que van desde: 1 = muy en desacuerdo, 2 = algo en desacuerdo, 3 = algo de acuerdo y 4 = muy de acuerdo.

Sin embargo, tras escudriñar profundamente en distintos archivos, se logró encontrar un nuevo instrumento, dicho instrumento parte del CENVE, que lleva por título Adaptación y validación de un instrumento para evaluar los estereotipos negativos de la vejez González-Salas et al. (2022), en ésta nueva versión se logró evidenciar que la redacción de las preguntas son actualizadas a nuestro contexto actual, y que se han cambiado varias palabras para tener una mayor comprensión al momento de leer los ítems del instrumento. Por otra parte, se eliminó la pregunta número 15 porque repetía lo mismo que la pregunta número 1 de la dimensión de salud. Por lo tanto, en ésta investigación se optó por tomar los ítems del

instrumento actualizado y continuar con el mismo proceso de calificación, ya que el instrumento actualizado también fue evaluado por expertos, en donde la confiabilidad fue óptima al momento de aplicarlo en un grupo piloto (alfa de Cronbach: 0.847; IC al 95%: 0.760 ± 0.913). Para estudiar la variable dependiente “Desempeño laboral”, de igual manera se logró encontrar un instrumento validado previamente y con alto grado de confiabilidad para poder aplicarlo en nuestra unidad de observación, se lo denomina Evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST), creado por Hodgetts y Altman (1993), indicando una escala progresiva de 1 al 8, en donde 1 es la calificación más baja de desempeño y 8 la calificación más alta. Aquí se considera los siguientes ítems, conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, y actitud ante la empresa. La escala de puntaje es: Desempeño bajo: $1 \leq 3$; desempeño medio: $\geq 3 \leq 6$; desempeño alto: $6 \leq 8$.

En cuanto a la fiabilidad se lo realizó a través del programa SPSS v.19, y obteniendo un Alfa de Cronbach de .911 y basada en los elementos tipificados, de .913 para los 6 ítems que se mencionó anteriormente dentro de éste instrumento. Sin embargo, se decidió tomar como referencia las mismas preguntas del cuestionario denominado Evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST), y enfocarlo al desempeño laboral que realizan principalmente las personas adultas mayores (65 años o más), y de esa manera poder analizar cómo influye el edadismo en el desempeño laboral de las personas mayores.

Los dos instrumentos utilizados, CENVE y EVADEST se los consideró para ser usados dentro de ésta investigación por distintos factores, dentro de las cuales se puede mencionar que han sido tomados en cuenta para formar parte de varias investigaciones, lo más importante de los instrumentos es que han sido aplicados en distintos contextos y regiones, especialmente en personas hispano hablantes.

MÉTODOS

Enfoque

Para Sampieri Hernández et al. (2014) el propósito de una investigación cuantitativa es poder explicar y predecir de forma clara distintos fenómenos mediante una recolección de datos numéricos, la estrategia que se utiliza para obtener datos puede ser, la observación no participativa, entrevistas de carácter formal y semi – estructuradas, aplicación de test y la ejecución de cuestionarios en el grupo que se va a estudiar.

Es considerada como una de las herramientas más confiables, permitiendo obtener datos e información objetiva, en donde la mayoría de personas que se encuentran investigando sobre un tema determinado pueda ser relativamente fácil de entender o comprender sobre su tema de investigación, en los cuales se consideran a los gráficos de pastel, barras de porcentajes o un histograma en donde se encuentra de forma detallada cada dato obtenido de la investigación realizada o que se está realizando. (Montagut, 2006)

La presente investigación va a tomar en cuenta las características del enfoque cuantitativo, en donde mediante un análisis se podrá interpretar los datos obtenidos de nuestro grupo de estudio y de esa manera poder verificar la existencia de los estereotipos edadistas, también conocer cómo llega a afectar al desempeño laboral en los docentes universitarios mediante una prueba de hipótesis. Por lo tanto, mediante este enfoque lo que se busca obtener es una respuesta concreta sobre las dos variables y si la hipótesis planteada en esta investigación es verás o no.

Nivel

Considerando la naturaleza que se aborda en la investigación se fija los siguientes niveles:

Investigación Descriptiva

Un estudio de carácter descriptivo es aquel que se relaciona con la investigación cuantitativa, se caracteriza por presentar una sola variable dentro de la investigación o estudio que se pretende abordar, esta variable es denominada como variable de interés. Al momento de tomar en cuenta este estudio, se debe tener en consideración que es un variado y que es fundamental tener en consideración cada uno de los factores y características que se encuentran en el entorno de la misma. Todos los datos que se van obteniendo son gracias a la variable y a la población en donde se va aplicar, la cantidad de factores se ira identificando o básicamente dependerá de la pericia del investigador partiendo de su experiencia y distintos planteamientos empíricos. (Ochoa* & Yunkor*, 2021)

Se escogió el estudio descriptivo ya que permitirá dar a conocer cada característica importante de nuestra variable de investigación y cada uno de sus contextos, enfocándose principalmente en cómo fue el inicio de éste término, como se ha venido desarrollando con el pasar de los años, y sobre todo como influye y como se lo cataloga en la actualidad dentro de la sociedad, de la misma manera explicando cómo se lo podría abordar desde el área de Trabajo Social.

Investigación Correlacional

Los autores Rus Arias y López (2020) mencionan que la investigación de carácter correlacional trata de hallar como varía una variable con otra, hace énfasis en conocer la correlación entre dos o más variables que se hayan planteado en la investigación. Dentro de las características principales se podría mencionar que parte de un análisis descriptivo, y de esa manera poder estudiar cada una de sus relaciones sin tener la necesidad de manipularlas o alterarlas.

Dentro de la investigación se considera como correlacional, ya que se pretende comparar como es el impacto y la relación entre las dos variables, en este caso;

el edadismo sobre el desempeño laboral, mediante una prueba de hipótesis se podrá verificar si hay o no influencia de la una variable con la otra.

Métodos

Método Analítico Sintético

Según Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, (2017), en su investigación definen a éste método como un proceso en donde se interviene mediante dos procesos intelectuales que se unifican y operan; es decir, el análisis y la síntesis. En cuanto al análisis, se menciona que es un proceso en donde se hace uso del procedimiento lógico, lo cual permite ir descomponiendo mentalmente un todo en sus partes y cualidades que lo conforman, en sus múltiples relaciones y componentes. Por otra parte, la síntesis es considerada como una operación inversa, en donde se establece de manera mental la combinación de las partes que previamente se han analizado, dando paso a la existencia de relaciones y características generales entre cada uno de los elementos en la realidad.

Dentro de la investigación se ha tomado en cuenta éste método, permitiendo estudiar los fenómenos del edadismo y a la vez ir descomponiendo en distintas partes y ser analizadas, posteriormente se va a integrarlas y de esa manera poder evaluar cada una de ellas de forma integral, conociendo sus dimensiones y características principales de cada variable planteada en la presente investigación. Una vez que se logre obtener los resultados tanto de la encuesta CENVE y del EVADEST, se realizará una breve comparación de los resultados finales.

Método hipotético deductivo

Dentro de las investigaciones éste método es utilizado principalmente para conocer el funcionamiento de las cosas, dando paso a plantear una hipótesis comparable. Es decir, el razonamiento deductivo es un pilar fundamental para determinar éste método y de esa manera afirmar concretamente algunos conceptos sobre un determinado tema. Para la verificación de la hipótesis planteada, se considera cada uno de los resultados obtenidos, en donde se deberá recopilar y realizar un análisis y de esa manera apoyar o refutar la teoría. (Consultores, 2021)

Por lo tanto, ésta investigación deberá dar respuesta a la hipótesis que se planteó anteriormente, mediante un análisis se deberá ver que prueba es la más viable para llevar a cabo una respuesta coherente y sobre todo si tienen o no influencia las variables que se están estudiando en la investigación.

Población

La población es considerada como aquellos elementos de estudio o en algunos casos es considerado como la unidad de análisis, mismas que son esenciales para llevar a cabo el desarrollo de un estudio, ya que son pertenecientes al ámbito especial donde se va a desarrollar el estudio o la investigación que se pretende abordar. (P. L. López, 2004)

La investigación cuenta con un grupo objetivo, del cual se tomará como guía y de esa manera poder llevar a cabo la investigación y estudio del tema abordado, el grupo a quien va dirigido ésta investigación está conformado por docentes de las distintas facultades (10) de la Universidad Técnica de Ambato, ellos son quienes ayudaran llenando las encuestas, para lo cual deberán cumplir un requisito fundamental, es tener la edad de 60 años o más, cada pregunta está enfocada para los docentes adultos mayores.

Muestra

Dentro de la investigación, se pudo determinar que la unidad de observación a quien va dirigida la investigación no supera el límite de muestreo, por lo tanto, se decide trabajar con todos los docentes en servicio activo, que se encuentran laborando en las diez Facultades de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO III – RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Descripción del grupo de estudio

La investigación se realizó a 45 docentes adultos mayores, que es el universo de estudio, mismos que se hallan laborando activamente en las diez facultades de la Universidad Técnica de Ambato, todos los docentes se encuentran en la edad de 60 años o más y las encuestas se aplicaron vía online (Google Forms).

La tabla 3 presenta una gran mayoría de docentes mayores universitarios dentro del rango de edad entre los 60 a 62 años (64,4%), seguido de docentes que se encuentran en un rango de edad entre los 63 a 64 años (28,9%), presentando como parte final una cantidad mínima de los docentes que superan los 65 años o más (6,7%).

Los docentes universitarios varones son quienes lideran el grupo de estudio (53,3%), superando por una mínima cantidad a las docentes universitarias mujeres (46,7%).

Se puede evidenciar que el estado civil de los docentes universitarios en su mayoría son casados/as (53,3%), seguido de un buen número de los docentes solteros/as (31,1%), lo que da paso a entender que existen mínimas cantidades de docentes divorciados/as (8,9%) y docentes que se encuentran en unión libre (6,7%), según los resultados obtenidos no existen docentes viudos.

Finalmente, en lo que respecta al origen étnico de los docentes universitarios, en su mayoría son mestizos (77,8%), seguido de una gran diferencia de docentes indígenas (17,8%), presentando así una mínima cantidad de docentes que se identifican como blancos (4,4%), según la cantidad y porcentajes obtenidos, se determinó que no existen docentes que se identifiquen como afro ecuatorianos.

Tabla 3 Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas

		<i>f</i>	%
Edad	60 a 62 años	29	64,4
	63 a 64 años	13	28,9
	65 años o más	3	6,7

	Total	45	100
Sexo	Masculino	24	53,3
	Femenino	21	46,7
	Total	45	100
Estado Civil	Casado/a	24	53,3
	Soltero/a	14	31,1
	Divorciado/a	4	8,9
	Unión Libre	3	6,7
	Total	45	100
Origen Étnico	Mestizo	35	77,8
	Indígena	8	17,8
	Blanco	2	4,4
	Total	45	100

Nota: *f* = Frecuencia; % = Porcentaje

En la tabla 4 se hace mención al tiempo de servicio dentro de la institución, gran parte de los encuestados indicaron que se encuentran laborando entre los 6 a 10 años (n=32) con el 71,1%, seguido de docentes que han venido prestando servicio por más de 11 años (n=11) con el 24,4%, finalizando así con los docentes que han empezado a laborar en los últimos 5 años dentro de la institución (n=2) con el 4,4%.

Finalmente, la situación laboral de los docentes en su mayoría cuentan con nombramiento permanente (n=39) con el 86,7%, seguido de una cantidad reducida de docentes que cuentan con contrato ocasional (n=5) con el 11,1%, dando paso a entender que solamente un/a docente se encuentra laborando con nombramiento provisional (n=1) con el 2,2%.

Esto indica que cada profesional encuestado aparentemente cuenta con una buena estabilidad económica debido a que en su mayoría cuentan con nombramiento permanente, lo que permite generar un excelente desempeño laboral en los puestos de trabajo que se desempeñan, haciendo que en su mayoría de docentes no sufran de estrés o algún tipo de síndrome que afecten gravemente a los trabajadores o docentes.

En comparación de docentes que tienen un nombramiento provisional o solamente un contrato ocasional, lo que les convierte en profesionales propensos a sufrir un estrés

continuo, ya que corren el riesgo de quedar desempleados y quizá no puedan encontrar trabajo por un buen lapso de tiempo.

Tabla 4 *Análisis descriptivo de las variables laborales.*

		<i>f</i>	%
Tiempo de servicio en la Institución	0 a 5 años	2	4,4
	6 a 10 años	32	71,1
	Más de 11 años	11	24,4
Total		45	100
Situación laboral	Nombramiento permanente	39	86,7
	Nombramiento provisional	1	2,2
	Contrato ocasional	5	11,1
	Total	45	100

Nota: *f* = Frecuencia; % = Porcentaje

El análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se lo realizará con la aplicación de dos instrumentos Cuestionario de estereotipos negativos hacia la vejez (CENVE) y Evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST) cada uno de éstos cuestionarios están conformados por dimensiones, con la finalidad de ir destacando cada uno de los aspectos más relevantes de cada dato que se van obteniendo con la aplicación de éstos instrumentos.

CUESTIONARIO DE ESTEREOTIPOS NEGATIVOS HACIA LA VEJEZ (CENVE)

Dimensión Salud

Al analizar los datos se pudo determinar que en la dimensión de “Salud” respecto a los docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=9,64$ puntos ($DS=3,71$; $Min=5$; $Max=20$). Esto supone que la mayoría de la muestra, identifican que las distintas enfermedades no siempre vienen en relación con la edad, además se sustenta con los niveles similares entre los niveles bajo y moderado ($n=26$; $48,9\%$), y en una mínima cantidad del nivel alto ($n=1$; $2,2\%$).

Los docentes mayores universitarios exponen que los posibles estereotipos sobre su salud, difícilmente se presentan de manera recurrente. Por lo tanto, determinado grupo informa que la salud integral desde los 60 años, presentan pocas complicaciones severas en el bienestar físico, psicológico y social, mismos que se requieren en el contexto académico por las competencias que deben desarrollarse.

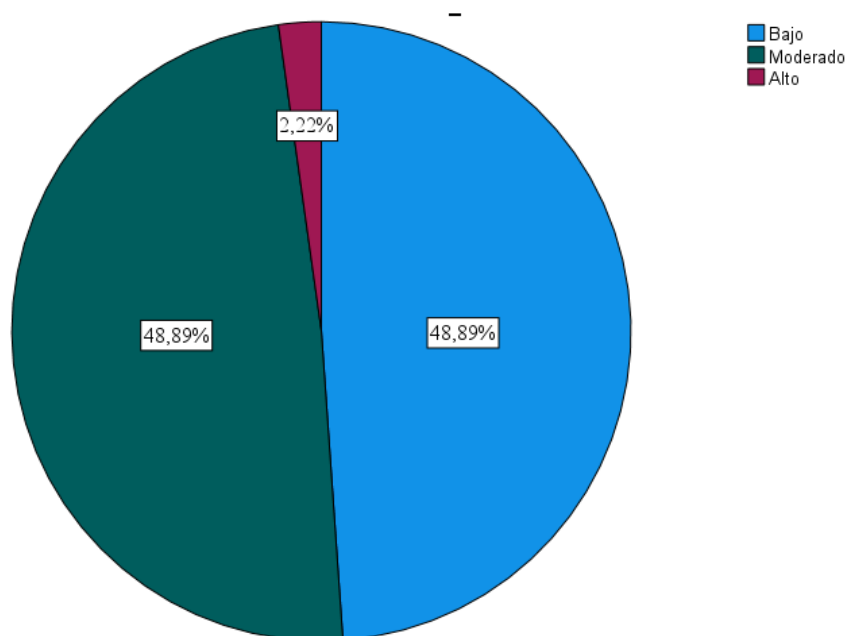
Es importante mencionar que no todos pueden llegar en el mismo estado o grado de salud, pero se puede determinar que varios docentes cuentan con la capacidad de responsabilizarse de sus tareas y los cargos que pueden llegar a desempeñar.

Tabla 5 *Análisis Descriptivo de la primera dimensión CENVE*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Salud	Bajo	22	48,9
	Moderado	22	48,9
	Alto	1	2,2

Nota: f =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 1 *Porcentaje de Dimensión Salud*



Dimensión Motivacional-Social-Ocupacional

En base a los datos obtenidos, se puede mencionar que dentro de la dimensión “Motivacional-social-ocupacional” respecto a los docentes mayores universitarios obtuvieron una media de $X=10,26$ puntos ($Ds=3,85$; $Min=5$; $Max=20$). Se entiende que su motivación por distintas actividades e interacción con su círculo social es adecuada, ya que se encuentra en un nivel mayoritariamente moderado con un ($n=25$; $55,6\%$), seguido de un nivel bajo con un ($n=19$; $42,2\%$) y finalmente con una cantidad mínima de ($n=1$; $2,2\%$)

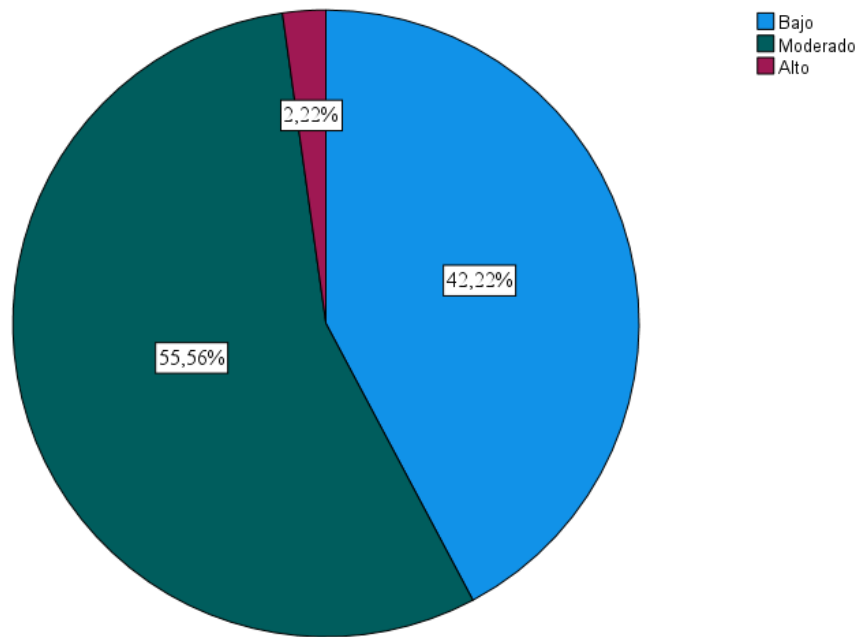
Al parecer, los docentes mayores universitarios refieren que no existe un desinterés total por seguir realizando actividades que solían y suelen disfrutar en sus tiempos libres, como compartir en familia, relaciones interpersonales y laborales, entre otras acciones que les permiten ir formando habilidades para resolver los distintos problemas cotidianos que se van presentando en sus jornadas de trabajo y en su vida. El logro de la motivación se puede cumplir con el establecimiento de objetivos, posteriormente se desempeñan las actividades que los satisfagan, y permitan que el sujeto se desempeñe de manera excelente, siendo efectivo por su propia cuenta.

Tabla 6 *Análisis descriptivo de la segunda dimensión CENVE*

		<i>f</i>	%
Motivacional-Social- Ocupacional	Bajo	19	42,2%
	Moderado	25	55,6%
	Alto	1	2,2%

Nota: f=frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 2 *Porcentaje de Dimensión Motivacional-Social-Ocupacional*



Dimensión Carácter-Personalidad

Con estos resultados se evidencia que la dimensión “Carácter Personalidad” respecto a los docentes mayores universitarios se encuentra en una media de $X=8,35$ puntos ($Ds=3,36$, $Min=4$, $Max=16$). Se entiende que su carácter respecto a su edad y su personalidad ante distintas circunstancias dentro de su trabajo y vida cotidiana es excelente, ya que en su mayoría se encuentra en un nivel bajo ($n=26$; $57,8\%$), seguido de una buena cantidad en el nivel moderado ($n=19$; $42,22\%$), de acuerdo con los porcentajes obtenidos, se entiende que no existe ninguna cantidad en el nivel alto.

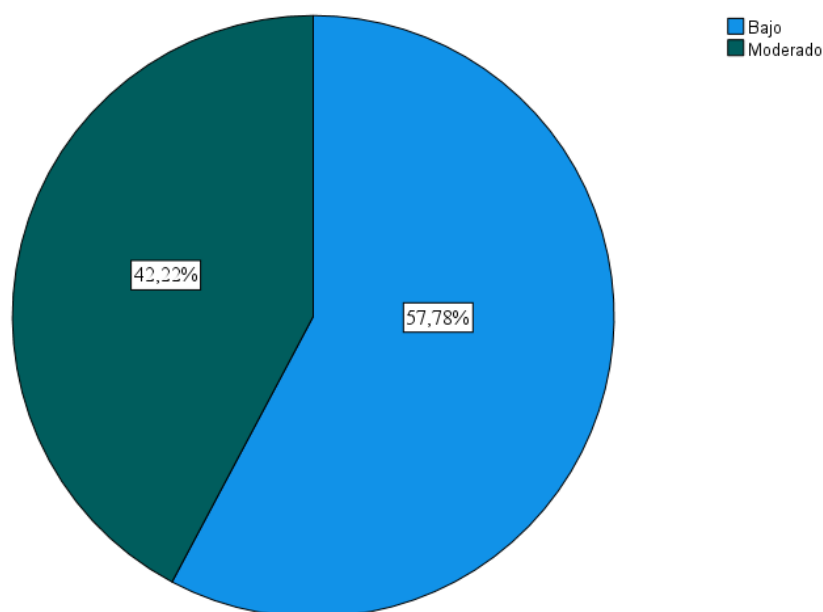
Los resultados evidencian que, los docentes universitarios mayores consideran que no se debería asociar a las personas de la tercera edad estereotipos como el mal humor, la terquedad y la poca tolerancia ante las demás personas o situaciones. Además, se entiende que son factores que podrían generar experiencias y acontecimientos que llegan a determinar formas de comportamientos, actitudes y cogniciones, así algunos puedan llegar a presentar diferentes formas de atender a las exigencias del entorno donde se desarrollan, pero en su mayoría los docentes dan a conocer que ese tipo de estereotipos asociados a las personas mayores son falsos y que ninguno de ellos lo presenta.

Tabla 7 Análisis descriptivo de la tercera dimensión CENVE

		<i>f</i>	%
Carácter-Personalidad	Bajo	26	57,8%
	Moderado	19	42,2%

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 3 Porcentaje de Dimensión Carácter-Personalidad



En base a los datos generales obtenidos de los estereotipos respecto a los docentes mayores universitarios, se obtuvo una media de $X =$ puntos ($Ds=3,85$; $Min=5$; $Max=20$). Se entiende que el nivel de estereotipos asociados por la edad no es verdad, la mayoría de docentes al llegar a los 60 años o más, mantienen un óptimo estado de salud tanto cognitivo como físico, se entiende que su deseo por continuar realizando actividades que solían hacer antes de llegar a los 60 años se mantiene, permitiendo fortalecer su motivación personal y social, no tienen problemas con su carácter y personalidad en las jornadas de trabajo y vida social. De esa manera, los resultados mencionan que existe un nivel bajo de estereotipos en los docentes ($n=36$; 80%), sin embargo, existe una mínima cantidad de docentes que se posicionan en un nivel alto ($n=9$; 20%).

Al parecer, los docentes mayores universitarios refieren que los estereotipos que la sociedad ha impuesto sobre ellos no es verdad, según los resultados en su gran mayoría

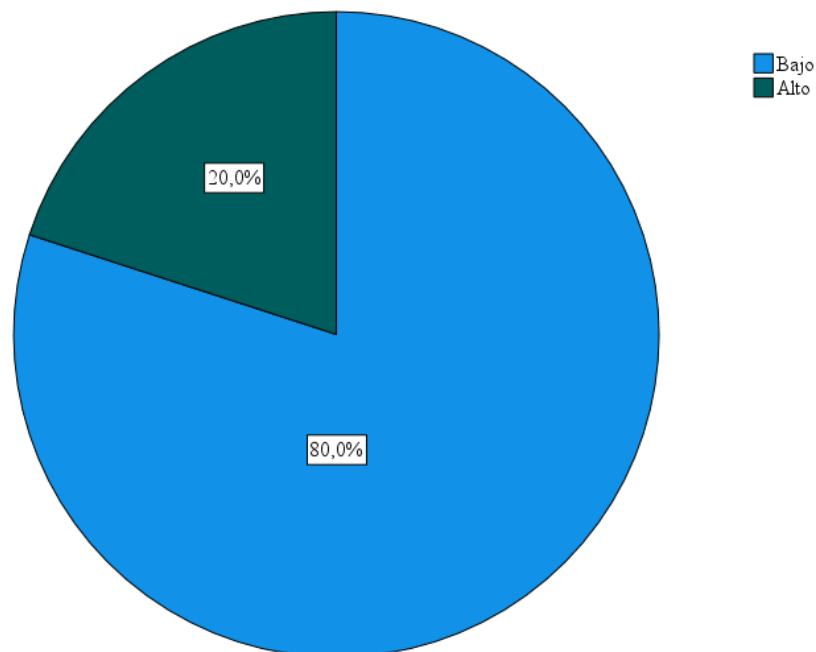
los docentes se encuentran en óptimas condiciones de salud física y cognitiva, es decir que cada uno tiene precaución en no desgastar su salud cognitiva y cuidar de sí mismos mediante ejercicios de salud mental, las actividades que realizan son un factor clave para mantener un buen estado de motivación y ocupación social, permitiéndoles adquirir experiencia y resolver conflictos en sus trabajos, posicionándolos como profesionales que mantienen un excelente desempeño y son efectivos en sus tareas y cumplimiento de objetivos, quizá en algunos casos el carácter se vea alterado, pero en la gran mayoría, se mantienen con el mismo carácter que tenían antes de los 60 años, teniendo un moderado grado de temperamento ante distintas situaciones respecto a su edad y sociedad.

Tabla 8 *Análisis Descriptivo General CENVE*

		<i>f</i>	%
Estereotipos Negativos	Bajo	36	80%
	Alto	9	20%

Nota: f =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 4 *Porcentaje General CENVE.*



Al empezar analizar los datos se pudo determinar que dentro de la dimensión de “Conocimiento del trabajo” respecto a los docentes mayores universitarios, demuestra que se ubican en una media de $X=22,18$ puntos ($DS=3,84$; $Min=5$; $Max=25$). Lo que da a entender que los docentes aparentemente tienen los conocimientos técnicos y generales necesarios en el cumplimiento de competencias, para realizar correctamente las tareas y demás actividades en sus puestos de trabajo, ya que se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno ($n=43$; $95,6\%$), seguido de un mismo nivel entre regular y deficiente de ($n=1$; $2,2\%$).

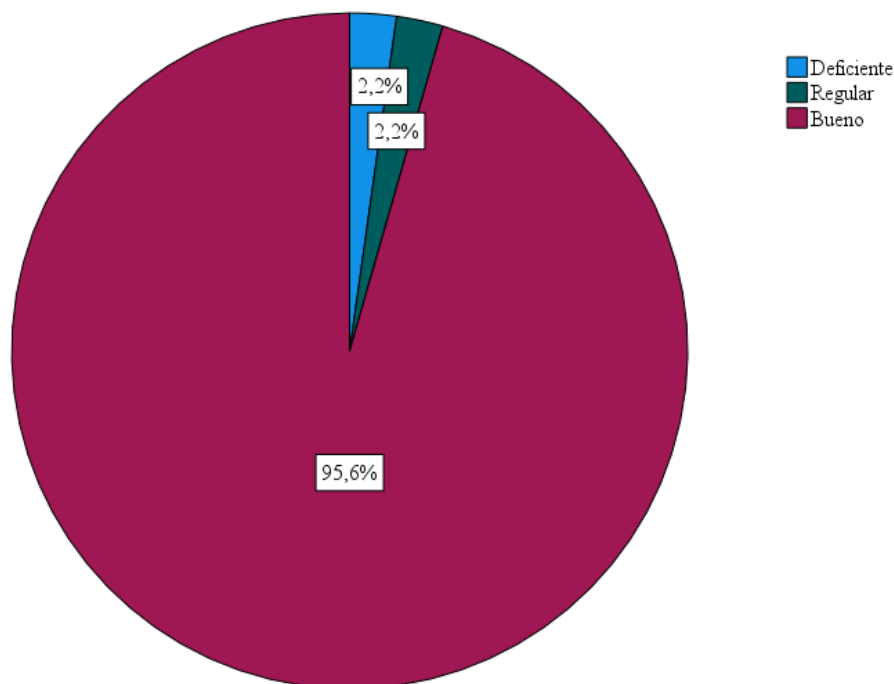
Los docentes mayores universitarios dan a entender que cuentan con un amplio conocimiento de técnicas y metodologías para desarrollar correctamente la gestión de las funciones del puesto de trabajo que se encuentran bajo su responsabilidad. De igual manera, dominar el conocimiento laboral, les puede ayudar a resolver posibles problemáticas en el desempeño, es decir que se encuentran en un constante aprendizaje para poder sumar y fortalecer la toma de decisiones y sobre todo poder cumplir con cada uno de los objetivos académicos. Sin embargo, es preocupante los pocos docentes que manifestaron deficiente conocimiento para desempeñarse como profesionales del proceso enseñanza-aprendizaje, esto podría ser un factor que evite el progreso institucional y a su vez la creatividad para el desarrollo académico de los estudiantes.

Tabla 9 *Análisis Descriptivo de la primera dimensión EVADEST*

		<i>f</i>	%
Conocimiento del trabajo	Deficiente	1	2,2%
	Regular	1	2,2%
	Bueno	43	95,6%

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 5 *Porcentaje de primera dimensión EVADEST*



De acuerdo a los resultados la dimensión “Calidad del trabajo”, respecto a los docentes mayores universitarios se ubican en una media de $X=17,31$ puntos ($DS=3,16$; $Min=4$; $Max=20$). Los datos de la aplicación, permiten identificar que los docentes aparentemente cuentan con una muy buena calidad de trabajo dentro de la institución donde laboran, además se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno ($n=42$; $93,3\%$), seguido de un nivel regular ($n=2$; $4,4\%$) y finalmente un nivel deficiente de ($n=1$; $2,2\%$).

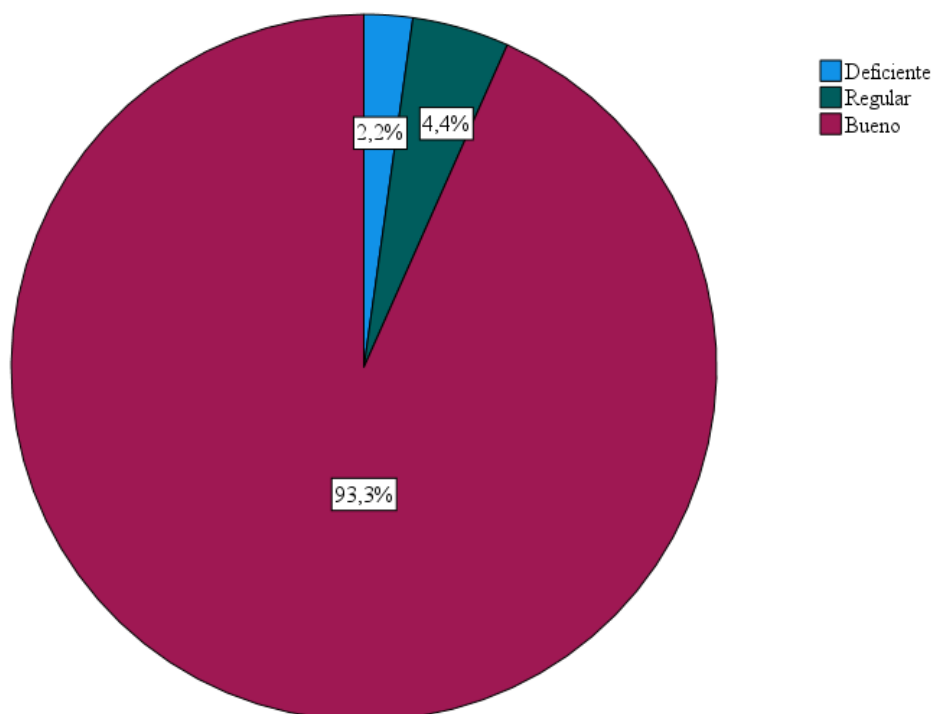
Estos resultados permiten detectar que los docentes podrían ser responsables respecto a la planificación y la manera de ordenar sus tareas para cumplir sus objetivos laborales. De igual manera, utilizar y optimizar los recursos que ofrece la institución para que los docentes puedan utilizar metodologías para instruir de manera adecuada a los estudiantes que se encuentran bajo su responsabilidad. En específico, permitiéndoles conocer sí su trabajo, tareas asignadas y enseñanzas están desarrollándose correctamente. Por otra parte, una mínima cantidad de docentes mencionan no tener aquellas capacidades, esto podría poner en evidencia que su calidad de trabajo viene a ser considerado preocupante para la institución, debido a que no podrán brindar una buena enseñanza a los estudiantes que se encuentren en formación académica.

Tabla 10 Análisis descriptivo de la segunda dimensión EVADEST

		<i>f</i>	%
Calidad Trabajo	Deficiente	1	2,22%
	Regular	2	4,44%
	Bueno	42	93,33%

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 6 Porcentaje de segunda dimensión EVADEST



En cuanto a la dimensión de “Responsabilidad” respecto a los docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=13,36$ puntos ($DS=2,14$; $Min=4$; $Max=15$). Por lo tanto, se puede observar que los docentes son profesionales que mantienen una apropiada responsabilidad en sus trabajo y tareas asignadas dentro de la institución, ya que se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno ($n=43$; $95,6\%$), seguido de un nivel regular y deficiente ($n=1$; $2,2\%$) del total.

Los resultados permiten mencionar que los docentes podrían ser profesionales que cumplen a cabalidad las tareas planificadas y reflejadas en el sílabo que previamente planificaron, las cuales son aprobadas por la coordinadora de carrera para ser aplicadas

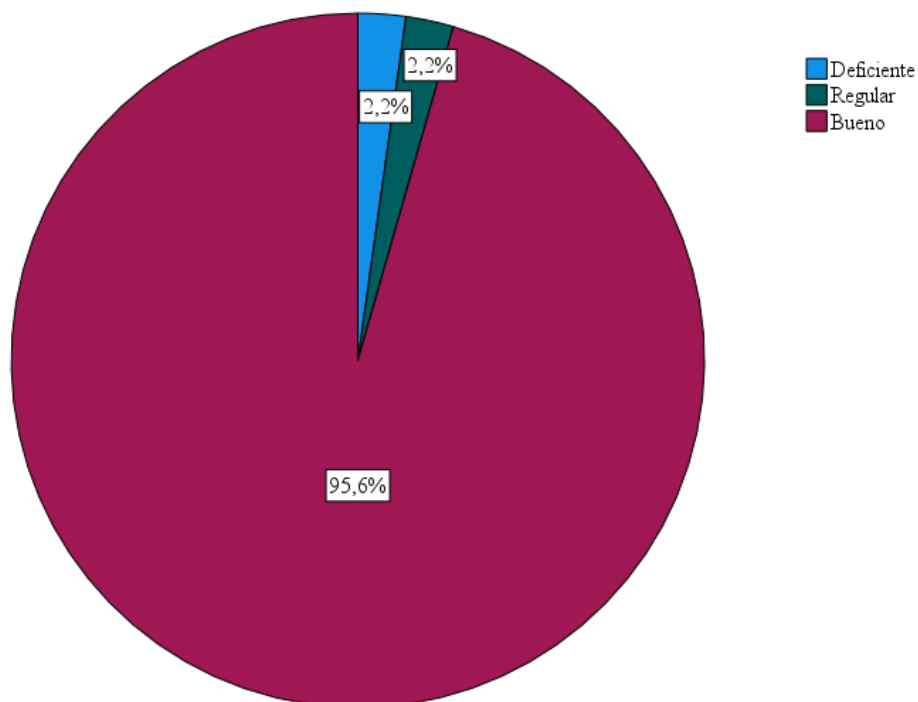
en clases, así mismo se pueden preocupar por asistir a cursos, congresos, y talleres de acuerdo a su especialización o modalidad. Igualmente, es perceptible su interés en perfeccionar sus métodos y técnicas de enseñanza con los estudiantes. Por otra parte, existe una mínima cantidad de docentes en donde su nivel de responsabilidad es deficiente, haciendo que sus tareas y objetivos tengan un mayor grado de dificultad para ser ejecutados.

Tabla 11 *Análisis descriptivo de la tercera dimensión EVADEST*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Responsabilidad	Deficiente	1	2,22%
	Regular	1	2,22%
	Bueno	43	95,56%

Nota: f =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 7 *Porcentaje de tercera dimensión EVADEST*



Dentro de la dimensión de “Productividad” respecto a los docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=13,33$ puntos ($DS=2,30$; $Min=3$; $Max=15$). Se estima que los docentes son profesionales que rinden de una manera excelente en sus jornadas de trabajo y en sus tareas que son aprobadas mediante tres

tipos de evaluación, auto evaluación (docentes), coevaluación (entre compañeros/colegas), hetero evaluación (estudiantes), así mismo se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno (n=43; 95,6%), seguido de un nivel parejo entre regular y deficiente (n=1; 2,2%).

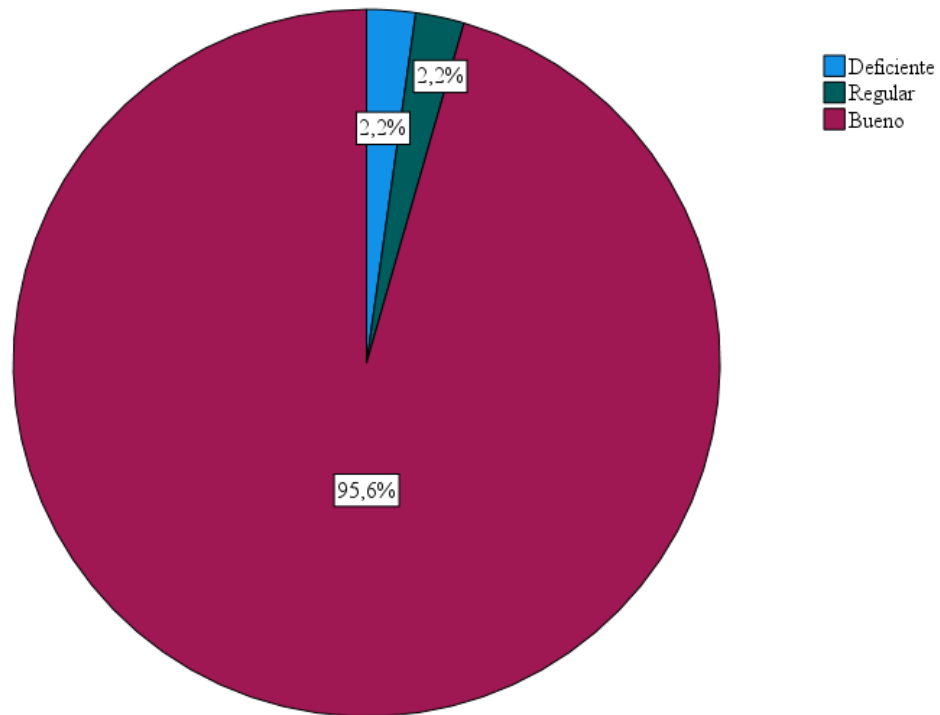
De acuerdo a los datos obtenidos, el uso de los recursos que otorga la institución a los docentes, ayuda a que sus tareas sean resueltas eficientemente. En específico, que puedan plantear y generar resultados que permitan mejorar su capacidad para el desarrollo de tareas, optimizando recursos y obteniendo excelentes resultados, contribuyendo al desarrollo profesional-institucional. Por otra parte, existe una mínima cantidad de docentes que aparentemente presentan una deficiente productividad en las tareas asignadas, puede ser por desconocimiento de las nuevas tecnologías empleadas en la educación o a su vez desconocimiento en la materia que imparte.

Tabla 12 *Análisis descriptivo de la cuarta dimensión EVADEST*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Productividad	Deficiente	1	2,22%
	Regular	1	2,22%
	Bueno	43	95,56%

Nota: f =frecuencia; *%* =porcentaje

Ilustración 8 *Porcentaje de cuarta dimensión EVADEST*



Los resultados dentro de la dimensión de “Habilidad y destreza” respecto a los docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=21,47$ puntos (DS=3,80; Min=5; Max=25). Al parecer, los docentes son excelentes profesionales de la educación que cuentan con distintas habilidades y destrezas que les permiten cumplir con distintas funciones y a la vez ser parte del desarrollo constante de la institución a la que pertenecen, ya que se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno (n=43; 95,6%), seguido de un nivel regular y deficiente (n=1; 2,2%).

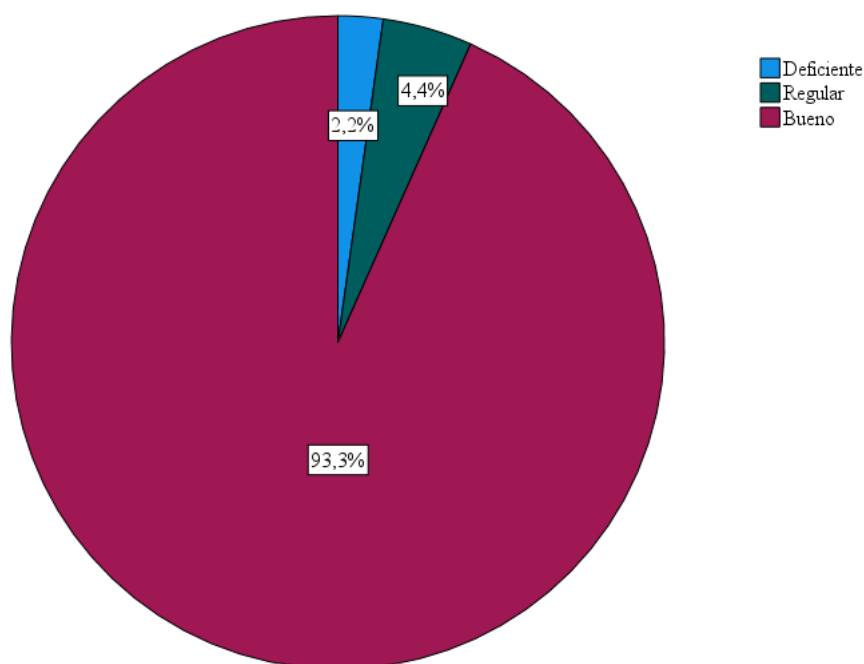
Los resultados suponen que este grupo de estudio cuentan con grandes iniciativas respecto al aprendizaje constante, esto les permiten desarrollar correctamente tareas individuales y grupales con sus compañeros de trabajo o alumnos. A su vez, poseer una comunicación clara y segura, mantener una actitud entusiasta y empatía con alumnos y compañeros, permitiendo que cada una de sus tareas sean resueltas dentro de un tiempo establecido a cumplir. Por otra parte, existe una mínima cantidad de docentes que se les dificulta generar las habilidades antes mencionadas, entendiendo que existe poca creatividad a la hora de realizar actividades y brindar soluciones para los distintos problemas generados en su puesto de trabajo.

Tabla 13 Análisis descriptivo de la quinta dimensión EVADEST

		<i>f</i>	%
Habilidad y Destreza	Deficiente	1	2,22%
	Regular	2	4,44%
	Bueno	42	93,33%

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 9 Porcentaje de quinta dimensión EVADEST



La dimensión de “actitud hacia la organización” respecto a los docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=22,31$ puntos ($DS=3,43$; $Min=10$; $Max=25$). Dando paso a mencionar que son profesionales que responden con un comportamiento positivo dentro de la Institución, ya que se encuentran mayoritariamente en un nivel bueno ($n=42$; $93,3\%$), seguido de un nivel regular ($n=3$; $6,7\%$).

Los resultados permiten mencionar que, mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo potencia el clima laboral, es decir que mantienen un entusiasmo y agradable ambiente laboral entre colegas, de esa manera permite que los docentes puedan tener claro los objetivos y misión que la institución pretende alcanzar. Por otra parte, cada profesional se encuentra en esa búsqueda constante de aprendizaje, permitiéndoles alcanzar sus propios objetivos y de la institución para contribuir a su

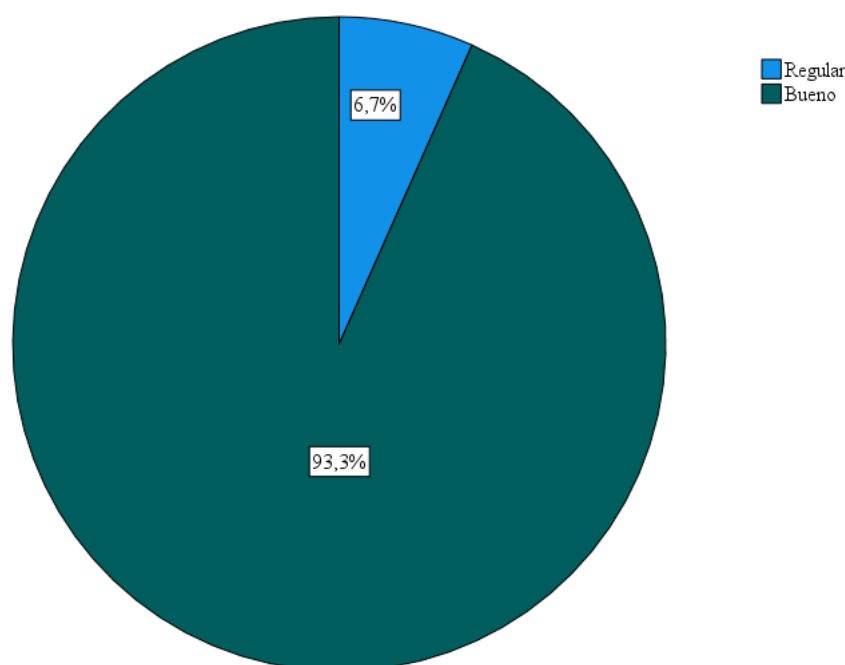
desarrollo. Sin embargo, una mínima cantidad de docentes aún no tienen muy claro cuál es el beneficio de mantener una buena relación con su grupo de trabajo, haciendo que su trabajo no tenga un gran impacto.

Tabla 14 *Análisis descriptivo de la sexta dimensión EVADEST*

			<i>f</i>	<i>%</i>
Actitud	hacia	la Regular	3	6,67%
Empresa		Bueno	42	93,33%

Nota: *f* =frecuencia; *%* =porcentaje

Ilustración 10 *Porcentaje de la sexta dimensión EVADEST*



Los resultados generales del desempeño laboral en docentes mayores universitarios, se ubican en una media de $X=109,96$ puntos ($DS=16,05$; $Min=44$; $Max=125$). Los docentes mantienen un amplio conocimiento de técnicas y metodologías para realizar tareas, a su vez presentan una excelente calidad de trabajo en donde planifican previamente sus objetivos por cumplir, la responsabilidad es uno de los valores característicos de éste grupo de docentes, manteniendo una excelente productividad para la realización de proyectos en beneficio a la institución, con habilidades y destrezas que permiten generar un gran trabajo, optimizando recursos y realizándolos en un tiempo considerable, manteniendo una firme actitud y estrecha relación con

docentes, alumnado y autoridades. Se obtuvo un nivel bueno (n=43; 95,6%), seguido de un nivel regular (n=1; 2,2%).

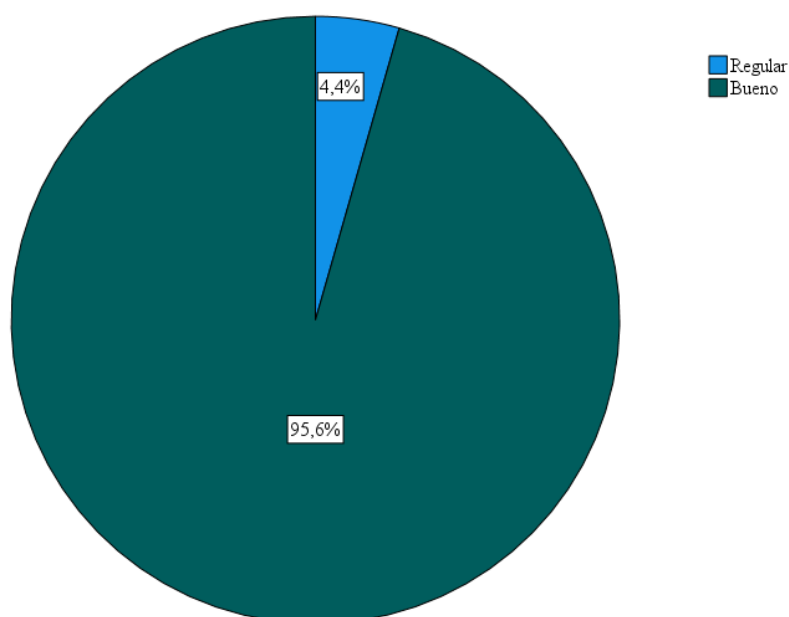
La excelente gestión que realizan las autoridades de la institución es notable en la mayoría de los docentes, buscando principalmente mantener un vasto conocimiento para desempeñarse como pedagogos dentro de la institución, de la misma manera generando características y particularidades en el trabajo y el proceso que conlleva cumplir objetivos planteados con anterioridad, haciendo que cada docente se comprometa a cumplir cada meta trazada con un alto grado de ética profesional, y de esa manera poner en práctica su ingenio y maestría para desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo, permitiéndoles generar un agradable y divertido clima laboral entre docentes y estudiante. Según los resultados, la institución cuenta con docentes que mantienen un buen nivel de desempeño laboral en cada una de las áreas en la que son especialistas.

Tabla 15 *Análisis Descriptivo General EVADEST*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Desempeño Laboral	Regular	3	6,67%
	Bueno	42	93,33%

Nota: *f* =frecuencia; *%* =porcentaje

Ilustración 11 *Porcentaje de séptima dimensión EVADEST*



Discusión de Resultados

El objetivo del estudio fue determinar cómo influye el edadismo en el desempeño laboral de docentes universitarios adultos mayores, esto mediante un enfoque estrictamente cuantitativo, fundamentado en la recopilación de información sociodemográfica y en la aplicación de dos instrumentos para cada una de las variables a ser investigadas, el Cuestionario de Estereotipos Negativos hacia la Vejez (Blanca et al., 2005), y la Evaluación del Desempeño en el Trabajo (Hodgetts & Altman, 1989). El grupo de estudio está conformado por 45 docentes de las diez facultades que componen la Universidad Técnica de Ambato.

En cuanto a criterios de inclusión para elección de los participantes, se consideró como requisito principal que debían contar con 60 años o más y ser docente universitario. En los resultados, se reflejó un rango de edad entre los 60 y 62 años, donde 24 de los sujetos corresponden al género masculino y 21 al femenino. Además, en su mayoría se encuentran prestando servicio dentro de la institución, en un rango de 6 a 10 años y la gran mayoría cuenta con un nombramiento permanente.

De los resultados obtenidos en la investigación se determinó, que dentro de la dimensión salud por parte del personal adulto mayor, difícilmente presentaron estereotipos edadistas sobre las condiciones físicas, mentales y sociales, son pocas las complicaciones en el bienestar integral que pueden llegar a experimentar en el desarrollo de la edad adulta, éstos resultados obtenidos, coinciden con la investigación de Ng y Feldman (2013) en la cual arrojaron resultados similares, mediante la metodología del meta-análisis pudieron determinar que los adultos mayores tendían a presentar pocas complicaciones en su estado físico, mental y cognitivo, Por lo tanto, la coincidencia de estos resultados demuestran que el personal adulto mayor en las Instituciones generalmente no llegan en el mismo estado de salud física y mental que otros dentro de esta etapa por cuanto para realizar sus actividades es necesario que desarrollen razonamientos lo que se hace comprender al envejecimiento activo.

Los estereotipos en las Instituciones educativas en relación a las personas mayores es denominado como un constructo cultural dentro de la sociedad, en donde los resultados obtenidos respecto a estos hacia los adultos mayores en ésta investigación es de nivel bajo, considerando que se evaluaron distintas características que van desde la salud

hasta la personalidad de cada profesional, resultados similares se obtuvieron en la investigación realizada por Pozo-Bardera et al. (2020) en la cual mencionan la existencia de un nivel bajo de estereotipos negativos hacia la vejez, misma que ha sido reportada por el grupo de estudio, entendiendo así, que la mayoría de comentarios negativos que la sociedad manifiesta sobre las personas mayores carece de verdad. Ambas investigaciones coinciden en que, si continúan instruyéndose y mantienen un ritmo de vida responsable, la etapa de la vejez podría no ser un impedimento para continuar realizando tareas en sus puestos de trabajo y ocupar nuevos cargos dentro de las organizaciones a las que pertenecen los adultos mayores, por lo tanto, cada profesional se encontrará en un estado óptimo para continuar con su vida laboral, manteniendo una excelente interacción social y una correcta relación dentro de la esfera familiar.

Además, en la investigación una mínima cantidad del personal adulto mayor si mantienen prácticas edadistas, respecto a la edad y al rendimiento en las funciones que realizan, principalmente en el manejo y uso de las TICS, datos similares se obtuvo en la investigación realizada por Orozco et al. (2016) indicando una alta percepción de edadismo por parte de funcionarios de la organización, quienes consideran que la edad si es un impedimento para trabajar y que probablemente una persona joven puede ejecutar de mejor manera y en menos tiempo un trabajo a comparación de los adultos mayores. De la misma manera, López y Chipia (2022) en los resultados obtenidos de su investigación, demuestran un alto grado de estereotipos referentes a la edad de los adultos mayores por parte de personas de menor edad; en el estudio se menciona que todas estas actitudes y conductas discriminatorias se van generando por la ausencia de educación e inclusive de valores durante la infancia, donde el personal joven discrimina al adulto mayor por su edad, sin tener en cuenta que podría ser un apoyo de gran magnitud en la realización de tareas y funciones dentro de la organización.

El entrenamiento de habilidades y capacidades que contribuyan al desempeño laboral es una pieza clave en las instituciones, para que los trabajadores se mantengan en un constante aprendizaje mediante cursos y talleres de capacitación, esto con la finalidad de potencializar el manejo y correcta utilización de las nuevas plataformas digitales y a la vez permitiéndoles adaptarse a los avances tecnológicos modernos que son importantes dentro del ámbito laboral. Sin duda alguna, los adultos mayores son

profesionales con una larga trayectoria que les permite realizar trabajos con mayor facilidad debido a su experiencia en comparación de un profesional joven, sin embargo, si se decide unificar la experiencia del personal adulto mayor con el conocimiento y correcto manejo de la tecnología del personal joven, se lograría obtener resultados favorables que beneficiarán principalmente a la organización a la que pertenecen.

Los resultados obtenidos en la investigación mediante la aplicación del EVADEST en el personal adulto mayor, indica que la mayor parte cuentan con el respectivo conocimiento, habilidades, técnicas y metodologías que les permite desenvolverse correctamente en sus puestos de trabajo. Resultados similares se encontraron en la investigación de Cárdenas y Bardales (2020) mencionando que el personal dentro de la organización se mantiene en una constante capacitación, motivando a que cada trabajador presente un excelente nivel de desempeño. De la misma manera, Arriola (2022) coincide con los resultados de las anteriores investigaciones, sin embargo, añade una idea importante, mencionando que el clima laboral es un factor que influye en gran magnitud el desempeño de los profesionales adultos mayores, permitiéndoles lograr un excelente desarrollo organizacional en sus puestos de trabajo.

Sin embargo, existe una mínima cantidad del personal evaluado en donde su desempeño es regular, mismo resultados se obtuvieron en la investigación realizada por Lauracio y Ticoná (2020), en donde la mayoría del personal no mantenía una buena relación con sus compañeros y clientes, caracterizándose como trabajadores con bajo rendimiento laboral y menos eficientes en sus trabajos. De acuerdo a estos resultados, se entiende que el desempeño laboral no solo depende del personal que labora en la organización, sino también que influye en gran manera las herramientas y el estado de las mismas, que se utiliza al momento de ejecutar distintas tareas.

Existe una mínima cantidad que indican tener un nivel regular de desempeño laboral, específicamente en la dimensión “actitud hacia la organización” y “habilidad y destreza”. Estos resultados coinciden con la tesis de Castro Mazabel (2023) ubicando a un grupo de 54 participantes en un nivel de desempeño laboral regular, se podría generar por la mala toma de decisiones por parte de autoridades y personal que labora en la institución, en lo que respecta a las habilidades y destrezas probablemente sea por el limitado conocimiento en manejar nuevas herramientas tecnológicas. Seguido

se obtuvo que, el desempeño laboral de los adultos mayores se posiciona en un nivel alto, donde el accionar de cada profesional ayudan a que las metas personales e institucionales se puedan lograr, motivando y comprometiendo a cada profesional a mantener o superar el nivel de desempeño laboral actual. Resultados similares obtuvo Mena (2022) en donde presentan un nivel alto de desempeño laboral de las personas encuestadas, argumentando la importancia de generar una planificación previa al cumplimiento de objetivos dentro de la institución, permitiendo de esa manera un desarrollo integral institucional.

En el desarrollo del estudio se contemplaron algunos aspectos que la limitaron, podrían ser consideradas para futuras investigaciones. La principal limitación fue detectar un grupo amplio de estudio, en este caso “docentes adultos mayores”, para posteriores investigaciones relacionadas al tema se recomienda ampliar la muestra, de ser posible gestionar permisos para su aplicación en otros campos profesionales como organizaciones e instituciones ya sean privadas o públicas, para tener una visión más amplia del fenómeno social “edadismo”.

Lo segundo se vincula con los instrumentos utilizados dentro de la investigación, si bien es cierto los instrumentos cuentan con la valides de profesionales en el área y sus respectivas pruebas de confiabilidad. Sin embargo, los instrumentos han sido aplicados en otros contextos hispano hablantes, por lo que se sugiere se pueda generar baremos para que sean aplicados netamente en el contexto ecuatoriano.

Seguido, la limitada información que se ha encontrado respecto a la variable “edadismo” dentro del estudio, puesto que es una temática aparentemente nueva que lleva por concepto discriminación a una persona por su edad, sin embargo, es una problemática social que se ha venido generando con mayor frecuencia dentro de la sociedad.

Por último, se presume respuestas de deseabilidad social por parte del personal adulto mayor, según Marlowe & Crowne (1961) esta hace referencia a la aprobación o aceptación que busco por parte de la sociedad, es una limitación que afecta directamente a las respuestas en las encuestas aprobadas, es un sesgo que trata de adecuar las respuestas obtenidas a través de los cuestionarios aplicados al grupo de

estudio para proyectar una imagen lo más favorable posible, haciendo que todos los docentes encuestados marquen una respuesta que quizá no es real.

Al estudiar la problemática principal de la investigación “edadismo en docentes universitarios mayores”, mediante los datos obtenidos se determinó que, aparentemente existe un nivel bajo de estereotipos edadistas sobre dicho grupo, de la misma manera el nivel de desempeño que el personal presenta respecto al trabajo es bueno. Sin embargo, existe una mínima cantidad de adultos mayores en donde dan a entender que si existe estereotipos edadistas por parte de ellos, y que el desempeño en el trabajo no siempre es bueno.

Por lo tanto, se propone desde la perspectiva del trabajador social la implementación de un programa de concientización sobre el edadismo y el perfil de puesto de los docentes de la Universidad Técnica de Ambato, misma que se la ejecutara por medio de tres fases: socialización, operación y seguimiento.

La propuesta permitirá que futuros docentes que se aproximan a ésta edad, prevenir el surgimiento de estereotipos edadistas de manera problemática respecto docentes adultos mayores, y mucho menos que su nivel de desempeño en el trabajo disminuya.

Ilustración 12 Fases de la propuesta edadismo y desempeño laboral



Primera fase

Dentro de esta fase se toma en cuenta el cómo se va a realizar la socialización sobre la problemática social, en este caso “edadismo”, debido a que es una problemática que ha prevalecido durante mucho tiempo en la sociedad, sobre todo en las instituciones u organizaciones, pero no todos conocen a que hace referencia éste término, generando desconocimiento en los actores sociales. Por lo tanto, se planea socializar mediante reuniones y talleres participativos, enfocándose principalmente en éste término

“edadismo”, sus causas, efectos, consecuencias y de esa manera mitigar ésta problemática en docentes adultos mayores dentro de la institución.

Segunda fase

En la fase de operación se pretende ejecutar los temas planteados previamente, las etapas de la edad de una persona, las habilidades que una persona adulta mayor posee para desempeñarse en su puesto de trabajo y hacer un breve análisis comparativo entre la sabiduría y la experiencia adquirida por una persona adulta a lo largo de los años, y conocer como es su aporte a las instituciones u organizaciones.

Cada participante deberá ir dando su punto de vista o comentarios sobre las temáticas tratadas, generando argumentos que aporten al entendimiento sobre la problemática que se está tratando.

Tercera fase

Para llevar a cabo la tercera y parte final de la propuesta denominada seguimiento, se realizará una evaluación de impacto, permitiendo a los participantes aportar con nuevas ideas de solución sobre la problemática abordada. Por otra parte, realizar un resumen ejecutivo de las temáticas tratadas en las reuniones y talleres, en donde se vea reflejado que se entendió la problemática, y conociendo el criterio de cada participante referente al “edadismo”.

EL objetivo de ésta propuesta es que todos los docentes que participen de los talleres, puedan conocer más sobre ésta problemática, como llega a afectar a su rendimiento dentro de sus jornadas laborales y sobre todo que puedan ser ellos quienes compartan con otros colegas profesionales sobre éste problema que ha venido tratando de introducirse en las instituciones u organizaciones.

3.2 Verificación de Hipótesis

La hipótesis planteada dentro de la investigación es “Influye el edadismo en el desempeño de los docentes universitarios” de la Universidad Técnica de Ambato, se verificó mediante un análisis de carácter correlacional centrándose en las respuestas que arrojaron los docentes encuestados. Para la variable independiente “edadismo” se consideró las tres dimensiones del instrumento CENVE con 14 preguntas, y para la variable dependiente, se tomó en cuenta sus 6 dimensiones originales del instrumento

EVADEST con 25 preguntas. El método utilizado para su verificación es la correlación de Spearman, dado que la investigación es no paramétrica (no normal), según los datos obtenidos de cada una de las variables.

Tabla 16 *Análisis de Estadísticos de Medida Centrales y de Distribución*

	Desempeño Laboral	Edadismo
Media	109,96	28,27
Mediana	114	25
Moda	112a	22
Desv. Desviación	16,054	10,469
Asimetría	-2,798	0,573
Error estándar de asimetría	0,354	35,4
Curtosis	9,473	-50,2
Error estándar de curtosis	0,695	69,5

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje

1. Plantear la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alterna (H1)

- Hipótesis alterna (H1)
El edadismo influye en el desempeño laboral de los docentes universitarios
- Hipótesis nula (H0)
El edadismo no influye en el desempeño laboral de los docentes universitarios.

2. Prueba de normalidad de variables paramétricas y no paramétricas

Para conocer si las variables de nuestra investigación “edadismo” y “desempeño laboral” son paramétricas o no paramétricas. Según Benites (2022) se deberá aplicar la prueba de Shapiro Wilk cuando la cantidad de la muestra es menor a 50 participantes.

Por otra parte, Padilla (2021) menciona que se debe aplicar la prueba de Kolmogórov-Smirnov, cuando la muestra es mayor a 50 participantes.

En los resultados del edadismo se obtuvo un $p\text{-value}=,007$ y en el desempeño laboral con el $p\text{-value}=,001$; entendiéndose de esa manera que la variable que no supere un $p\text{-value}=0,05$ se considera que los resultados obtenidos son “no normales”, es decir que, la variable es “no paramétrica”.

De la misma manera en los gráficos se puede evidenciar que la variable “edadismo” tienen una dispersión (asimetría= $0,573$; curtosis= $-50,2$) y “desempeño laboral” (asimetría= $-2,798$; curtosis= $9,473$) desequilibrada con respecto a la media.

Tabla 17 *Análisis de Normalidad*

	Shapiro-Wilk	gl	p-value.
Edadismo	0,926	45	0,007
Desempeño Laboral	0,701	45	0,001

Nota: f =frecuencia; % =porcentaje

Ilustración 13 *Histograma Desempeño Laboral*

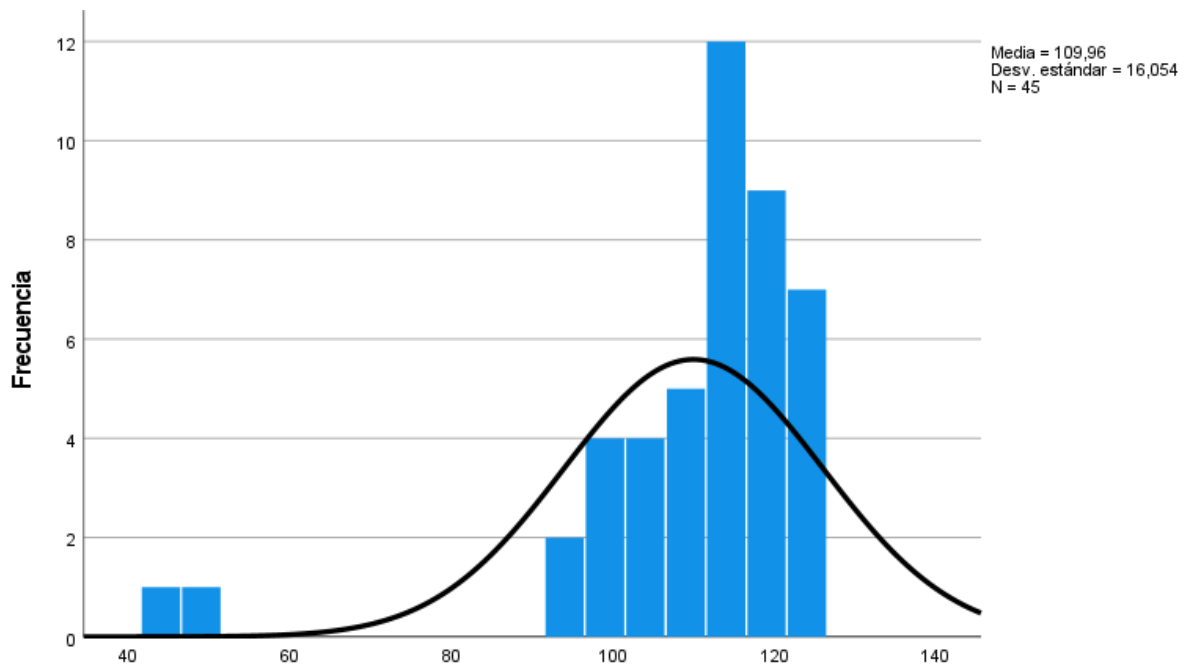
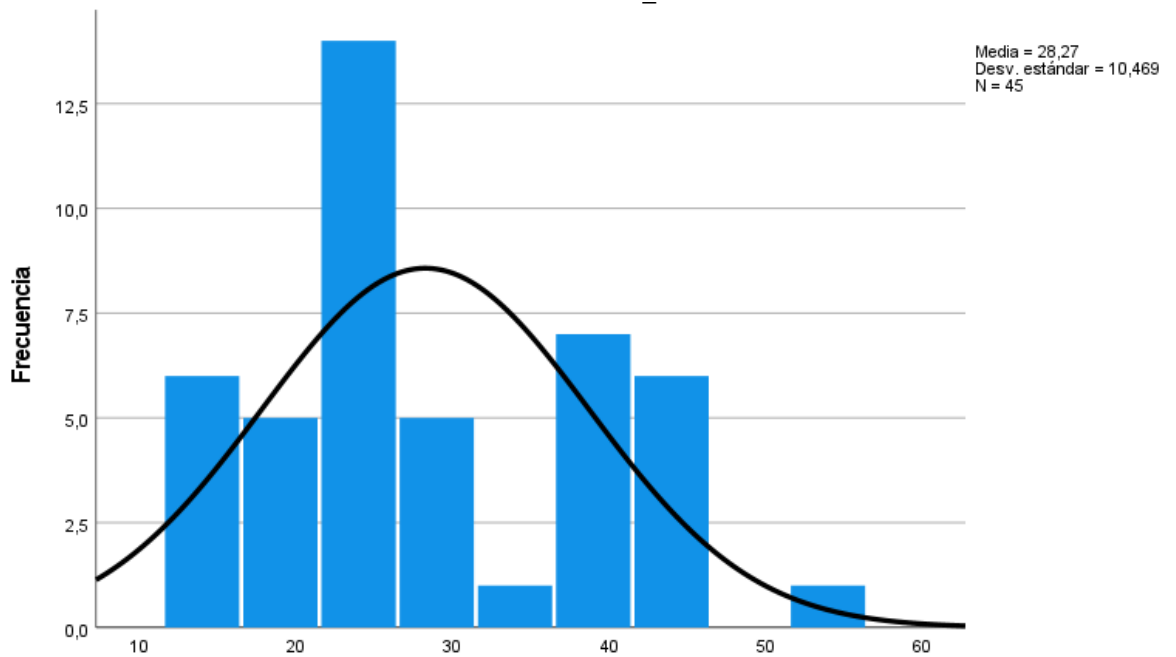


Ilustración 14 *Histograma Edadismo*



3. Prueba de correlaciones

Mediante la prueba de normalidad se determina que el análisis correlacional se lo efectuará por medio de la prueba de Rho de Spearman. De este modo, los valores que representen en menor medida al $p\text{-value}=0,05$ culminara con la aceptación de la hipótesis del investigador H1 y el rechazo de la hipótesis nula H0. Por lo tanto, con el $p\text{-value}=0,449$ obtenidos en la prueba de correlación de Rho de Spearman $=-0,116$ de las dos variables “edadismo” y “desempeño labora” se rechaza la hipótesis H1 (alterna) y se toma la hipótesis H0 (nula); lo que da paso a comprobar y concluir que la variable independiente “edadismo” no influye sobre la variable dependiente “desempeño laboral” de los docentes universitarios adultos mayores.

Tabla 18 *Análisis de Correlación*

		Desempeño laboral
Edadismo	Rho de Spearman	-0,116
	p-value	0,449

CAPITULO IV - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Finalizada la investigación sobre el edadismo y desempeño laboral en docentes universitarios adultos mayores se llega a las siguientes conclusiones:

- Según la verificación de hipótesis realizada en la presente investigación se puede concluir que el edadismo no influye en el desempeño laboral del personal adulto mayor, es decir, la edad no es un impedimento para ejecutar correctamente las tareas que tienen dentro de la institución el personal adulto mayor, debido a la amplia trayectoria y conocimiento que cada uno posee en el ámbito laboral, de esa manera permitiéndoles desarrollar eficientemente cada una de las asignaciones en sus cargos y puestos de trabajo.
- De los resultados generales obtenidos se evidencia que existe una cantidad amplia de docentes que demuestran tener un nivel bajo de estereotipos edadistas, es decir, cada adulto mayor es consciente de su potencial y todo lo que puede generar al brindar apoyo en una organización, debido a su experiencia y habilidades laborales que les permite ejecutar correctamente cada función dentro de su puesto de trabajo. Sin embargo, existe una mínima cantidad de docentes que indican tener un nivel alto, entendiendo así, que ellos mismos son quienes se subestiman y dan paso a que trabaje un profesional más joven que aparentemente posee ciertas ventajas en términos de energía o potencial de aprendizaje.
- Existe en la Universidad Técnica de Ambato docentes adultos mayores con un nivel bueno en su desempeño laboral, es decir, son conscientes y confían en cada una de las habilidades que poseen para continuar laborando, considerando el esfuerzo que realiza cada adulto mayor al tratar de adaptarse a los nuevos avances tecnológicos que requiere la institución. Sin embargo, se evidencia una mínima cantidad en donde su desempeño laboral es de nivel regular, o sea, que cada adulto mayor duda de sus capacidades, habilidades y productividad para

continuar laborando o probablemente su ambiente laboral no es óptimo para trabajar eficientemente.

- El edadismo no influye en su desempeño laboral, reafirmando ésta respuesta el 80% de los docentes adultos mayores encuestados en donde indican no tener estereotipos edadistas, debido a que, cada adulto mayor se encuentra en óptimas condiciones para cumplir con distintas funciones dentro de su puesto de trabajo y probablemente el avance tecnológico no es un impedimento para ellos, sin embargo, la mayoría del personal requiere de cursos o talleres en donde se les permita potencializar cada habilidad y asesorar en el manejo de nuevas plataformas digitales, metodologías de enseñanza y para generar una buena relación entre colegas y estudiantes, permitiéndoles obtener resultados que sumen en el desarrollo de la institución.

4.2 Recomendaciones

- Se sugiere que dentro de las instituciones de educación superior se aplique un protocolo de intervención con profesionales del área de Trabajo Social, en la donde se brinde atención inmediata y oportuna para el personal que esté siendo víctima de ésta problemática, de esa manera reducir o evitar los casos de estereotipos edadistas dirigidos al personal adulto mayor.
- Socializar en cuanto a la problemática del edadismo y cada uno de sus efectos que puede provocar dentro de las organizaciones, con el objetivo de prevenir su práctica, puesto que algunos de los trabajadores pueden ser víctimas del edadismo o algunos de los funcionarios inconscientemente lo puede estar practicando y generalmente no conocen de los peligros o consecuencias que se desata a la hora de promover ésta problemática social dentro de una organización.
- Involucrar al personal adulto mayor (docencia) de la Universidad Técnica de Ambato, en cursos y talleres que vaya en beneficio para cada uno del personal que labora activamente y de esa manera les permitan fortalecerse como personas y docentes en el área de conocimiento, para que exista un empoderamiento y adquieran una excelente metodología de enseñanza hacia los estudiantes y de esa manera lograr un excelente desempeño laboral.
- Crear y validar baremos en el contexto ecuatoriano para que se los pueda aplicar y utilizar en investigaciones futuras que estén relacionadas al edadismo y al desempeño laboral, y de esa manera tomarlos como instrumentos confiables para lograr obtener datos con mayor exactitud en los resultados finales de la investigación.

BIBLIOGRAFIA

1. Acuña, N. A. C., Castro, J. S. Z., Mora, F. J. J., & Plaza, P. de los A. S. (2017). *ESTEREOTIPOS DE LA VEJEZ EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA COMERCIAL, TRABAJO SOCIAL Y ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO* [Universidad de Bío- Bío]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2661/1/Acu%C3%B1a%20Cadena%2C%20Nicole%20Anette.pdf>
2. Alvarado García, A. M., & Salazar Maya, Á. M. (2014). Análisis del concepto de envejecimiento. *Gerokomos*, 25(2), 57-62. <https://doi.org/10.4321/S1134-928X2014000200002>
3. Arese, C. (2020). El “edadismo” laboral y previsional. *Revista de Derecho de las Minorías*, 3, Article 3. [https://doi.org/10.22529/rdm.2020\(3\)05](https://doi.org/10.22529/rdm.2020(3)05)
4. Arriola, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2497
5. Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
6. Benites, L. (2022, marzo 18). *Prueba de Shapiro-Wilk: Definición, cómo ejecutarla en SPSS*. Statologos. <https://statologos.com/prueba-de-shapiro-wilk/>
7. Blanca, M., Palacios, C., & Torres, T. (2005). Cuestionario de evaluación de estereotipos negativos hacia la vejez. *Revista multidisciplinar de gerontología*, ISSN 1139-0921, Vol. 15, N°. 4, 2005, pags. 212-221.
8. Butler, R. N. (1969). Age-Isim: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9(4_Part_1), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
9. Callejas Fonseca, L., & Piña Mendoza, C. (2005). *La estigmatización social como factor fundamental de la discriminación juvenil*. 134, 64-70.

10. Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
11. Castro Mazabel, L. P. (2023). *Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107319/Castro_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Consultores, B. (2021, noviembre 8). Método Hipotético Deductivo. *Online Tesis*. <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
13. Covarrubias Terán, M. A., & Cuevas Jiménez, A. (2020). *Psicología para América Latina. Revista de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*. <https://psicolatina.org/14/perspectiva.html>
14. Furnham, A. (1994). *Personality at Work: Individual Differences in the Workplace*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203134122>
15. García Gacharná, R., & Salazar Polydoro, L. (2021). *Conectadas por el tiempo. Una discusión en torno al edadismo desde la experiencia de actrices y otras miradas*. <http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58615>
16. González, D., Sosa, Z., & Reboiras, L. (2021). *Las dimensiones del envejecimiento y los derechos de las personas mayores en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2009-2020*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46730-dimensiones-envejecimiento-derechos-personas-mayores-america-latina-caribe>
17. González-Salas, I. C., Juárez-Hernández, L. G., & Gámez-Mier, C. H. (2022). Adaptación y validación de un instrumento para evaluar los estereotipos negativos de la vejez. *Investigación en Educación Médica*, 11(42), 65-77. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21412>
18. Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1989). *Comportamiento en las organizaciones*. McGraw-Hill.
19. Lauracio, C., & Lauracio Ticona, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.

20. Le Lemus, S., & Expósito, F. (2005). *Nuevos retos para la Psicología Social: Edadismo y perspectiva de género*. 1(4), 33-51.
21. Licari, S. (2023). *Los 7 métodos de evaluación de desempeño laboral*. hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/metodos-evaluacion-desempeno-laboral>
22. Llumiquinga, R. (2022, septiembre 30). Envejecimiento saludable un reto para el Ecuador. *Prensa.Ec | Portadas, Boletines, Entrevistas*. <https://prensa.ec/2022/09/30/envejecimiento-saludable-un-reto-para-el-ecuador/>
23. López, L., & Chipia, J. (2022). Envejecimiento y edadismo: Un problema de salud pública. Aging and ageism: a public health problem. *GICOS*, 7(3), Article 3.
24. López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
25. Losada-Baltar, A., Márquez-González, M., Jiménez-Gonzalo, L., Pedroso-Chaparro, M. del S., Gallego-Alberto, L., & Fernandes-Pires, J. (2020). Diferencias en función de la edad y la autopercepción del envejecimiento en ansiedad, tristeza, soledad y sintomatología comórbida ansioso-depresiva durante el confinamiento por la COVID-19. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 55(5), 272-278. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2020.05.005>
26. Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*.
27. Marlowe, D., & Crowne, D. P. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25, 109-115. <https://doi.org/10.1037/h0041627>
28. Martínez Pérez, T. de J., Fuentes Suárez, I., Torres Zerquera, L. del C., González Aragón, C. M., Martínez Sosa, J. B., Martínez Pérez, T. de J., Fuentes Suárez, I., Torres Zerquera, L. del C., González Aragón, C. M., & Martínez Sosa, J. B. (2022). El edadismo. Una mira desde la cátedra del adulto mayor de la Universidad de Cienfuegos. *Conrado*, 18(86), 48-55.

29. Martínez, R. L., Rodes, P. B., & Maciá, E. S. (2020). Estrategias para combatir el edadismo: ¿formación específica sobre envejecimiento o contacto intergeneracional? *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 17(33), Article 33. <https://doi.org/10.29197/cpu.v17i33.368>
30. Mena, N., & Federico, A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana—2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Menéndez Álvarez-Dardet, S., Cuevas-Toro, A. M., Pérez-Padilla, J., & Lorence Lara, B. (2016). Evaluación de los estereotipos negativos hacia la vejez en jóvenes y adultos. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 51(6), 323-328. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2015.12.003>
32. Montagut, M. V. C. (2006). Cómo planificar la investigación acción. *Revista Docencia Universitaria*, 7(1), Article 1. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/776>
33. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Employee age and health. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 336-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.004>
34. Ochoa*, J., & Yunkor*, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2), Article 2. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
35. Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C., Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
36. Orozco, D. G. A., Sampieri, R. H., & Ruiz, V. E. (2016). Los prejuicios asociados con el edadismo causantes de la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México. *Management Review*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.18583/umr.v1i1.8>

37. Padilla. (2021, diciembre 21). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: ¿qué es y cómo se usa?* La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/prueba-kolmogorov-smirnov/>
38. Peiró Milián, I. (2020). *Intervención con TikTok para la reducción del edadismo en la organización.* <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/172411>
39. Pérez-Reyes, J. (2019). *Definiendo competencias: Iniciativa y proactividad – Casa UP.* <https://casaup.up.edu.pe/definiendo-competencias-iniciativa-y-proactividad/>
40. Polydoro, L. S., & Gacharná, R. G. (2021). *Una discusión entorno al edadismo desde la experiencia de actrices y otras miradas.*
41. Pozo-Bardera, C., Solano-Pinto, N., Fernández-Cézar, R., Garrido, D., Sevilla-Vera, Y., Gómezescobar, A., & Valles, M. (2020). *Estudio sobre edadismo en personas mayores de 50 años.*
42. Ramírez Rueda, L. F., Juan Gabriel Ocampo-Palacio, Ximena Palacios-Espinosa, & Sheri Levi. (2022). *Visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia**. 21. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy21.vgeh>
43. Rodríguez Ávila, N. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. *Horizonte sanitario*, 17(2), 87-88.
44. Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
45. Rus Arias, E., & López, J. F. (2020, noviembre 1). *Investigación correlacional | 2023 | Economipedia.* [economipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html)
46. Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño.* <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
47. Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación—Sexta Edición.* 2-21.
48. Sánchez, L. (2021, enero 2). *El edadismo, las formas de discriminar a los mayores—Revista Mundo Diners.* Mundo Diners.

<https://revistamundodineros.com/el-edadismo-las-formas-de-discriminar-a-los-mayores/>

49. Seco-Lozano, L. (2022). Edadismo: La barrera invisible. *Enfermería Nefrológica*, 25(1), 7-9. <https://doi.org/10.37551/s2254-28842022001>
50. Thomaé, M. N. V., Ayala, E. A., Sphan, M. S., & Stortti, D. M. A. (2006). *ETIOLOGIA Y PREVENCION DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD*.
51. Vinuesa-Veloz, M. F., Nuñez-Rivero, Y., Leyva-Montero, M. de los Á., Montero-López, I. L., & Mera-Segovia, C. M. (2021). Determinantes sociodemográficos de violencia en adultos mayores ecuatorianos. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 56(1), 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2020.06.003>

ANEXOS

Instrumentos

Estudiante: Fernando Salas T.

EDADISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Estos cuestionarios están dirigidos a docentes de la Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, con el fin de analizar la incidencia que tiene el edadismo sobre el desempeño laboral en docentes universitarios.

NOTA: Toda la información recopilada será **confidencial** y será utilizada estrictamente con fines investigativos.

INSTRUCCIONES: Marque con una X las siguientes interrogantes, responda con total honestidad seleccionando las respuestas que usted considera.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

RANGO DE EDAD		
60 a 62 años		
63 a 64 años		
65 años o más		
SEXO		
Masculino	Femenino	Otro

ESTADO CIVIL				
Casado/a	Soltero/a	Divorciado/a	Viudo/a	Unión Libre
ORIGEN ETNICO				
Mestiza	Indígena	Afro ecuatoriana	Blanca	
SITUACION LABORAL				
Nombramiento permanente	Nombramiento provisional	Contrato ocasional		
TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCION				
0 a 5 años	6 a 10 años	Más de 11 años		

EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Objetivo: El instrumento permite identificar el desempeño basado en seis dimensiones: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, habilidad - destreza y actitud hacia la organización.

Al terminar de leer cada ítem, por favor seleccione la opción que le identifique.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

Ítem	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
2. Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
3. Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a sus puestos de trabajo					
4. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
5. Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
6. Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					
7. Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
8. En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11. Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12. Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					

13. Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					
14. Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15. Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16. Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17. Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18. Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19. Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20. Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21. Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					
22. Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23. Comparto la misión y objetivos de la organización					
24. Muestro interés por superarme constantemente					

25. Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización					
--	--	--	--	--	--

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

CUESTIONARIO DE ESTEREOTIPOS NEGATIVOS HACIA LA VEJEZ

Objetivo: El instrumento permite evaluar los estereotipos negativos hacia la vejez, basado en tres factores: Salud, motivacional y social, y carácter-personalidad.

En cada ítem, por favor seleccione la opción que le identifique.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo

Ítem	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1. La mayoría de las personas mayores, de 60 años y más, presenta dificultades en la retención de eventos sucedidos a corto y mediano plazo y en la información.				

2. La mayoría de las personas mayores tiene alguna enfermedad mental que limita su vida cotidiana y participación social.				
3. Las personas mayores son frágiles y se enferman con regularidad.				
4. Las personas mayores tienen limitaciones (en su movilidad, memoria, visión, audición) que los hacen depender de otras personas para realizar sus actividades diarias.				
5. La pérdida de la memoria, la desorientación y confusión son comunes en las personas mayores.				
6. Las personas mayores pierden el interés en las relaciones sexuales.				
7. Las personas mayores en comparación con las personas jóvenes tienen mucho tiempo libre y poca actividad social y recreativa.				
8. Las personas mayores pierden el interés en actividades que les eran significativas.				
9. Las personas mayores tienen dificultades para afrontar los problemas cotidianos.				

10. Las personas mayores no realizan bien su trabajo como lo haría una persona joven.				
11. Las personas mayores presentan mal humor y se enojan fácilmente.				
12. Las personas mayores son necias.				
13. Las personas mayores se comportan como niños (caprichosos y voluntariosos).				
14. Cuando la gente envejece se agudiza su impaciencia				

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

Oficio de petición para la aplicación de los cuestionarios

Ambato, 16 de mayo de 2023

Dra. Mary Cruz.

Vicerrectora académica

Universidad Técnica de Ambato

Presente. -

Yo, **Luis Fernando Salas Tipán**, portador de la CI. **025018022-1**, estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales, por medio del presente, le reitero un cordial saludo y a la vez me permito solicitar de la manera más comedida se me otorgue el **permiso de aplicar dos encuestas vía online (Google Forms) a docentes de 60 años o más**, de las 10 facultades de la Universidad Técnica de Ambato, además la base de datos de los docentes que cumplen las características señaladas, toda la información recopilada será confidencial y será utilizada estrictamente con fines académicos para sustentar mi trabajo de titulación que ha sido aprobado mediante la resolución No. 083, bajo el tema "Edadismo y desempeño laboral en docentes universitarios".

<https://forms.office.com/r/9NeUXeuzv4>

Autorizacion Vicerrectorado



Oficio Nro. UTA-VR-AC-2023-0063-O

Ambato, 18 de mayo de 2023

Asunto: Autorización

Señor
Luis Fernando Salas Tipán
Estudiante de la Carrera de Trabajo Social - Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta a su comunicación de fecha 16 de mayo de 2023; mediante la cual autorización para aplicar dos encuestas (vía on line) a docentes de 60 años o más, misma que forma parte de su Proyecto de Investigación "Edadismo y Desempeño Laboral en Docentes Universitario".

Al respecto, informo a usted que este Vicerrectorado autoriza la aplicación de la misma; cabe mencionar que los resultados obtenidos serán únicamente para fines de investigación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,