

Fecha de presentación: febrero, 2022, Fecha de Aceptación: mayo, 2022, Fecha de publicación: julio, 2022

48

EL ADULTO MAYOR COMO TRABAJADOR DE LA UNIVERSIDAD Y SUS DERECHOS EN ECUADOR

THE OLDER ADULT AS A UNIVERSITY WORKER AND THEIR RIGHTS IN ECUADOR

José Luis Maldonado Cando¹

E-mail: us.josemaldonado@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7102-5457>

Johanna Rocio Cabrera Granda¹

E-mail: ds.johannarcg20@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9355-9695>

Silvia Aracely Gallo Gaviláñez¹

E-mail: ds.silviaagg27@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8350-9651>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Maldonado Cando, J. L., Cabrera Granda, J. R., & Gallo Gaviláñez, S. A. (2022). El Adulto Mayor como trabajador de la Universidad y sus derechos en Ecuador. *Revista Conrado*, 18(87), 421-431.

RESUMEN

El incremento de las personas que se consideran en la tercera edad es considerable. Dado que los adultos mayores constituyen una parte importante de la sociedad, que por demás es útil como transmisores de conocimientos y experiencias; resulta interesante el estudio de sus derechos en el ámbito laboral. La universidad como institución insertada en la comunidad, también cuenta con adultos mayores como parte de su plantilla, tanto como docentes, como en el área administrativa. Por lo antes expuesto se propuso como objetivo de la investigación el tratamiento laboral percibido hacia los adultos mayores en la universidad Uniandes. Para cumplir el objetivo propuesto, se emplearon métodos teóricos como el analítico sintético, el inductivo deductivo, histórico lógico, métodos empíricos como la entrevista, la observación, encuestas, método IADOV y DEMATEL. Se observó un bajo nivel de satisfacción entre los encuestados, se identificaron las posibles causas, se jerarquizaron y calificaron para su solución.

Palabras Clave:

Universidad, adultos mayores, derecho laboral

ABSTRACT

The increase in people who are considered elderly is considerable. Given that older adults constitute an important part of society, which is also useful as transmitters of knowledge and experiences; It is interesting to study their rights in the workplace. The university, as an institution inserted in society, also has older adults as part of its staff, both as teachers and in the administrative area. Due to the above, the perceived labor treatment of older adults at Uniandes University was proposed as the objective of the research. To meet the objective, theoretical methods were used such as synthetic analytical, inductive deductive, historical logic, empirical methods such as interview, observation, surveys, IADOV method and DEMATEL. A low level of satisfaction was observed among the respondents, the possible causes were identified and they were ranked and qualified for their solution.

Keywords:

University, older adults, labor law

INTRODUCCIÓN

La mayor expectativa de vida, como uno de los grandes logros que la ciencia nos ha dado a la humanidad en el siglo XX y el hecho de que desde mitad del siglo pasado se hayan producido diversos cambios socioculturales, han sido algunos de los factores que contribuyeron al marcado incremento de adultos mayores (AM) en la población mundial (Rodríguez & Cardentey, 2018). Las proyecciones demográficas, como las realizadas por las Naciones Unidas, indican que el aumento será mayor en los próximos años. Según estudios de esta organización, en 1950 había alrededor de 200 millones de personas de 60 años y más, las que aumentaron en 1975 a 350 millones, y en 2000 a aproximadamente 590 millones. Para 2050, se prevé una población de AM, superior a la población de jóvenes menores de 15 años Nazareno, Cerdá, & Rocha (2006).

El papel de los AM en el entorno universitario puede tener varias lecturas, ya que estos se encuentran en el marco de las instituciones educativas, tanto como docentes, trabajadores de apoyo, como formando parte de programas de estudios para personas de este grupo etario. En este contexto, es válido esclarecer que las personas de la tercera edad representan un sector de la sociedad, que además de ser considerada vulnerable, posee un potencial importante como transmisores de conocimientos e individuos útiles laboralmente. El potencial de los adultos mayores en el ámbito universitario es notorio, ya que ellos representan en una buena parte de los casos, una vasta experiencia, la cual puede ser transmitida a las nuevas generaciones.

A menudo, se relaciona el patrimonio cultural con la identidad de una sociedad. Este constituye un caudal de recursos que se heredan del pasado, se crean en el presente y se transmiten a las generaciones futuras para su beneficio. La noción de patrimonio es importante para la cultura y el desarrollo dado que constituye el capital cultural de las sociedades contemporáneas. Contribuye a la revalorización continua de las culturas y de las identidades, y es un vehículo importante para compartir experiencias, aptitudes y conocimientos entre las generaciones. La articulación entre las entidades universitarias y la sociedad constituye un desafío para las políticas universitarias. A lo largo de los años, se han llevado a cabo numerosos proyectos tendientes favorecer la creación de nuevos vínculos entre generaciones, de manera de garantizar que la cultura y los saberes populares no desaparezcan (Boeri, et al., 2017).

A pesar de que algunos estudios muestran una imagen positiva por parte de los jóvenes hacia los adultos

mayores, la mayoría encuentra que las imágenes que construyen los jóvenes sobre la vejez, se asocian a una valoración negativa de dicha etapa de la vida. Un estudio en jóvenes nigerianos acerca de la vejez mostró que, pese a que los jóvenes tienen poca experiencia de convivencia con personas mayores, han desarrollado fuertes estereotipos negativos hacia estas. De manera similar, en otro estudio sobre los estereotipos hacia la vejez en jóvenes y en adultos mayores de diez países de Latinoamérica, se encontró que existen estereotipos negativos hacia la vejez. Dichos trabajos hallaron que cuanto más pronto el joven estudiante tiene contacto con este grupo poblacional, la actitud mejora. En orden ascendente, los jóvenes estudiantes calificaron con las más altas puntuaciones a los mayores como responsables, sabios, frágiles; y con las menores puntuaciones, como ignorantes, incapaces de aprender e ineficaces (Martina, et al., 2019).

El segmento de AM en el ámbito universitario es poco estudiado. No obstante, algunos estudios destacan el fuerte compromiso de los docentes mayores de 50 años con las actividades de enseñanza, e investigación, por lo que parecería que la producción no disminuye con el paso de los años. Se han explorado los factores asociados con la vitalidad académica y hallaron que, a partir de los 50 años, los profesores experimentan profundos cambios, redefiniendo sus valores, metas y prioridades, sin que disminuya necesariamente su productividad en las actividades de enseñanza, adquiriendo la capacidad de adaptarse a las transformaciones. En este sentido destacan los hallazgos de (Bensusán & Ahumada, 2006) quienes investigaron a 30 mil académicos de tiempo completo activos y tres mil pensionados de 36 instituciones de educación superior mexicanas, concluyendo que el envejecimiento no fue un problema porque el promedio de edad de los profesores fue 48 años y sólo el 4,1% tuvo más de 65; y la de (Gonzalez-Brambila & Veloso, 2007) quienes encontraron una relación directa entre la edad y la productividad, la misma que alcanza su máximo a los 53 años y decrece a partir de los 57,3 años. (Martina, et al., 2019; Cornejo, 2009).

En el ámbito educativo en Ecuador, el abordaje de la inclusión en la educación implica sobrepasar la redistribución de la riqueza y reflexionar colectivamente a través de la investigación y el desarrollo de procesos formativos; pudiendo afirmarse que un punto clave para construir una colectividad incluyente es el reconocimiento, el cual se encuentra directamente relacionado con la identidad cultural y la cooperación. La justicia social es equidad, por lo que debe ser prioridad en las políticas gubernamentales para que a partir de allí contribuya a la construcción de una sociedad justa en el ámbito educativo (Benet-Gil,

2020). En consecuencia, la justicia social debe iniciarse con el constructo, inclusión; para ello se requiere afianzar prácticas educativas inclusivas que conlleven la atención de necesidades en adultos mayores y otros segmentos vulnerables, con el objetivo de eliminar el atropello de derechos y la desigualdad de oportunidades Pérez-Morales, Zambrano-Vacacela, & Mejía-Vera (2021)

Al revisar la legislación actual entorno a la protección de los AM, se aprecia que:

- El artículo 21 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, garantizan que estas personas tienen derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, garantizando la equidad de género e interculturalidad. (Ecuador. Presidencia de la República, 2019)
- Actualmente en la legislación ecuatoriana, las mujeres embarazadas y en periodo de gestación, así como las personas con discapacidad, gozan del principio de continuidad en la garantía de la estabilidad reforzada, o sea protección de su puesto de trabajo. (Capa & Magallanes, 2021). Sin embargo, no son los únicos que deberían contar con dicha protección laboral especial, ya que existen por ejemplo grupos vulnerables como los adultos mayores y las personas con enfermedades catastróficas, en periodo de prejubilación, es decir próximos a jubilarse, que requieren de protección especial y ello incluye a los trabajadores universitarios que arriban a la tercera edad.
- El Código de Trabajo trata sobre el despido ineficaz en el artículo 195.1, refiere a la acción de despedir de forma injustificada a personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, debido al principio de inamovilidad que les ampara. Estas mismas reglas sobre la ineficacia del despido, serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones, quienes se benefician de esta garantía (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Es decir, los adultos mayores próximos a jubilarse no se encuentran protegidos por la estabilidad reforzada.
- En este contexto, el artículo 188 del Código de Trabajo en su inciso séptimo dispone que en el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, no garantiza de estabilidad laboral reforzada en caso de estar la persona próxima a jubilarse patronalmente (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).
- Los adultos mayores son considerados un grupo de atención prioritaria por su condición de edad y su situación de salud a nivel emocional y física; dicha premisa

se encuentra en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, y como tal, se benefician de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Frente a lo cual, la norma en mención establece a su vez derechos, políticas y medidas a fin de que se configure la protección a los grupos adultos mayores como vulnerables.

La garantía de la estabilidad laboral reforzada es entendida como un instrumento jurídico que tiene como principal objetivo proteger a aquellos trabajadores que tienen una condición especial, la que ocasiona una posible vulneración de sus derechos en los espacios de trabajo, obligando al sujeto empleador a garantizar la continuidad laboral del trabajador, lo que lo lleva a que no pueda ser despedido sin que medie una justa causa para ello (Pino & Guerrero, 2022), como en el caso de los adultos mayores próximos a jubilarse. La estabilidad laboral reforzada busca ofrecer protección laboral a aquellas personas que tienen una condición especial, la cual puede generar tendencia a la vulneración de los derechos, de ellas en sus espacios de trabajo (Yugsi-Yugsi & Pinos-Jaén, 2021). Por lo antes expuesto resulta de interés conocer el tratamiento laboral percibido hacia los adultos mayores en la universidad Uniandes.

MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos teóricos

- Método analítico sintético: el método analítico permitió la descomposición del todo en aspectos específicos para entender y comprender la estructura; facilitó la observancia para comprender mejor los componentes. En este contexto este método implica la síntesis, es decir la unión de los elementos dispersos para conformar un componente total (Caballer, 1974).
- Método inductivo deductivo: este método de investigación permite un razonamiento lógico. Mientras el método inductivo parte de premisas específicas para llegar a aspectos generales, el método deductivo es lo opuesto, pues parte de lo genérico hasta llegar a los aspectos particulares. Sin embargo, ambos métodos son esenciales en la construcción del conocimiento (Newman, 2006).
- Método histórico lógico: estos métodos permiten la construcción de la investigación a partir de los elementos históricos que construyen la investigación para comprender los elementos esenciales de la misma y su evolución histórica (López & Ramos, 2021).

Métodos empíricos:

- Entrevistas: se aplicará a la muestra constituida por expertos seleccionados. Se prepararon entrevistas estructuradas dirigidas a la obtención de información

sobre la problemática real y emitir las posibles soluciones, para obtener conclusiones válidas y sustentar los resultados.

- Observación: para comprobar cómo se comporta el fenómeno objeto de la investigación.
- Encuestas: se elaboró una encuesta que se aplicó a los trabajadores AM y directivos de la organización.
- IADOV: La técnica de V.A. Iadov en su versión original fue creada por su autor para el estudio de la satisfacción por la profesión en carreras pedagógicas. Esta técnica fue utilizada para evaluar la satisfacción por la profesión en la formación profesional pedagógica. Está conformada por cinco preguntas: tres cerradas y 2 abiertas. Constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción, ya que los criterios que se utilizan se fundamentan en las relaciones que se establecen entre tres preguntas cerradas que se intercalan dentro de un cuestionario cuya relación el sujeto desconoce. Estas se relacionan a través de lo que se denomina el "Cuadro Lógico de Iadov". Las preguntas no relacionadas o complementarias sirven de introducción y sustento de objetividad al encuestado que las utiliza para ubicarse y contrastar las respuestas. El número resultante de la interrelación de las tres preguntas indica la posición de cada sujeto en la escala de satisfacción (Cacpata, et al., 2019).

Tabla 1. Sistema de evaluación para los expertos

Categoría		Puntuación	
A	Claramente satisfecho(a)	3	(+1)
B	Más satisfecho(a) que insatisfecho(a)	2,3	(+0,5)
C	No definido	1.5	(0)
D	Más insatisfecho(a) que satisfecho(a)	1	(-0,5)
E	Claramente insatisfecho(a)	0	(-1)
C	Contradictorio(a)	2	(0)

Fuente: es la escala de satisfacción. (Cacpata et al, 2019)

Tabla 2. Cuadro Lógico de IADOV

Cuadro Lógico de Iadov	1ª pregunta								
	Si			No sé			No		
	2ª pregunta								
	Si- No sé-No			Si- No sé-No			Si- No sé-No		
3ª pregunta									
Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6
Me gusta más de lo que me disgusta	2	3	3	2	3	3	6	3	6
Me es indiferente	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4
No me gusta	6	6	6	6	4	4	6	4	5
No sé decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4

Fuente: (Cacpata, et al., 2019)

El índice de satisfacción grupal (ISG) se obtiene utilizando la fórmula 1, que se muestra a continuación:

Formula 1

$$ISG = \frac{A(+1) + B(+0.5) + C(0) + D(-0.5) + E(-1)}{N} \quad (1)$$

Donde: N es la cantidad total de encuestados y las letras corresponden a la cantidad de encuestados en las categorías que se indican en la tabla 1.

El índice de satisfacción grupal puede oscilar entre [-1;1], dividido en las categorías siguientes(Figura 1):

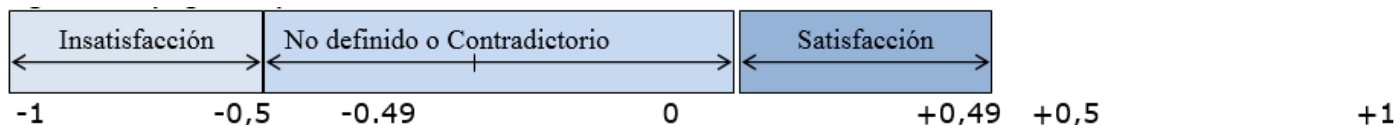


Figura 1. Categorías de satisfacción. Adaptado de (Cacpata et al, 2019)

- DEMATEL: Los pasos para aplicar DEMATEL, se pueden encontrar con más detalle en (Li & Tzeng, 2009), se enumeran a continuación:

Paso 1. Elaboración de la matriz de interdependencia directa inicial. Se construye una matriz A de nxn, donde n son los criterios de decisión o las variables/atributos del sistema a analizar. Cuando hay varios expertos, los componentes de esa matriz a ij se obtienen calculando la media aritmética de las opiniones de cada experto que, mediante comparación pareada, califican el nivel de interdependencia directa que el criterio o variable/atributo i (fila) ejerce sobre el j (columna) en cuatro niveles: 0 “sin interdependencia”, 1 ‘baja interdependencia”, 2 “alta interdependencia”, y 3 “muy alta interdependencia”. Todos los valores de la diagonal principal de A son cero.

Paso 2: Normalización de la matriz de interdependencia directa. La matriz de interdependencia directa normalizada X se calcula dividiendo cada elemento de la matriz A por el valor máximo de los valores obtenidos entre la suma de los valores en cada fila o la suma de los valores en cada columna de A. Con los elementos de X se puede obtener un grafo de interdependencia (relación/influencia) directa entre los elementos del sistema.

Paso 3: Cálculo de la matriz de relación total T, formula 2. La matriz T se calcula según la ecuación (2), donde I es la matriz identidad:

Formula 2

$$T = \sum_{i=1}^{\infty} X^i = X(I - X)^{-1} \tag{2}$$

T = Los valores tij de la matriz T reflejan la interdependencia directa e indirecta ejercida por el elemento fila i sobre el elemento columna j. La interdependencia indirecta es la que un elemento i puede ejercer sobre otro j a través de terceros elementos del sistema. Estas interdependencias indirectas afloran al elevar la matriz X a sucesivas potencias.

Paso 4: Diagrama causal Prominencia-Relación. En este paso primero se calculan los vectores R (suma de filas de T) y C (suma de columnas de T). A continuación, en el eje horizontal del diagrama causal se define la “Prominencia” como el vector R+C. Este vector indica la importancia o relevancia de cada elemento del sistema. Cuanto mayor es el valor de R+C mayor es la prominencia del elemento. Un valor alto de R+C indica que un elemento:

- influye mucho sobre otros elementos,
- recibe mucha influencia de otros elementos,
- influye y es influenciado de forma equilibrada por lo que la suma de ambos conceptos es alta.

Si R+C es baja, el elemento es poco “prominente” porque ambos tipos de influencia son bajos. En el eje vertical se define la “Relación” como el vector R-C. Este vector establece la influencia neta de cada elemento. Si R -C>0 indica que el elemento influye más de lo que es influido. Este elemento sería “causa” (influenciador /impulsor) de influencia. Si R-C<0 indica que el elemento recibe más influencia de la que emite, por lo que se considera “efecto” (influenciado/ receptor). Tomando estos valores, se puede elaborar un mapa de relaciones (R+C, R -C). Se utiliza para analizar las relaciones internas entre los criterios de decisión. Tiene una variante que utiliza lógica difusa, cuando los expertos o decisores no pueden asignar valores precisos a las relaciones de interdependencia entre factores o criterios.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dado que se desea conocer la percepción de los adultos mayores en relación a su tratamiento como trabajadores en la universidad Uniandes y la de los directivos de la institución académica en relación al tema, se decide aplicar el método IADOV a todos los integrantes de los grupos antes mencionados, ya que la población es pequeña. Tabla 3

Tabla 3. Categoría de los encuestados

Grupos	Encuestados
Directivos	26
AM	13
Total	39

Instrumento de recolección de datos propuesto:

Estimado:

El presente instrumento tiene el propósito de recoger información sobre cómo percibe el tratamiento a los adultos mayores en el marco laboral, le informamos que esta encuesta es totalmente anónima, los datos obtenidos de la misma serán procesados para fines investigativos. Agradecemos su contribución al desarrollo del presente estudio.

1. ¿Conoce usted los derechos de los AM en el ámbito laboral?
2. ¿Cree que es suficiente lo que se encuentra legislado en materia de derechos de los AM en el ámbito laboral?
3. ¿Percibe que los AM se encuentran aptos para desempeñarse como trabajadores en las universidades?

Sí _____ No sé _____ No _____

4. ¿Está de acuerdo con el tratamiento laboral que reciben los AM?

Sí _____ No sé _____ No _____

5. ¿Le satisface la manera en que se trata laboralmente a los AM en la universidad?

Me gusta mucho _____

Me gusta más de lo que me disgusta _____

Me es indiferente _____

Me disgusta más de lo que me gusta _____

No me gusta _____

No sé decir _____

Las respuestas resultantes se procesaron mediante la técnica IADOV (Figura 2)

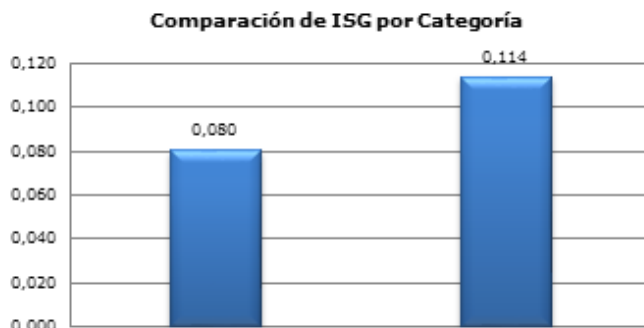


Figura 2. Comparación de acuerdo a la categoría a la que pertenecen los encuestados.

Interpretación: de modo general se aprecia un nivel de desconocimiento e insatisfacción (ya que los valores obtenidos se encuentran por debajo de 0,5, respecto tratamiento a los adultos mayores en el marco laboral de la universidad, tanto entre los AM encuestados como en los directivos de la Uniandes. El comportamiento es similar en ambos grupos, aunque se observa más acentuado entre los AM.

Causas que puedan estar provocando esta situación:

- Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores
- La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.
- No existe la prohibición de despedir a los AM que esté pronto a jubilarse.
- Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.

Con la finalidad de analizar las relaciones internas entre las causas se aplicó el método DEMATEL con los resultados siguientes:

Paso 1: generar la matriz de relación directa

Para identificar el modelo de las relaciones entre los n criterios, primero se genera una matriz n x n. El efecto del elemento de cada fila se ejerce sobre el elemento de cada columna de esta matriz. Si se utilizan las opiniones de varios expertos, todos los expertos deben completar la matriz. Se utiliza la media aritmética de todas las opiniones de los expertos y luego se genera una matriz de relación directa.

La tabla 4 muestra la matriz de relación directa, que es igual a la matriz de comparación por pares de los grupos de expertos.

Tabla 4. Matriz de relación directa

	Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.
Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	0	2.33333333333333	3	3
La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	2.66666666666667	0	3	3.66666666666667
No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	3.66666666666667	3	0	2.33333333333333
Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.	0	2.33333333333333	3	3

Fuente: Elaboración propia, usando el software onlineoutput.com

Paso 2: Cálculo la matriz de relación directa normalizada

Para normalizar, la suma de todas las filas y columnas de la matriz se calcula directamente. El mayor número de sumas de filas y columnas se puede representar mediante k. Para normalizar, es necesario que cada elemento de la matriz de relaciones directas se divida por k. Tabla 5

Tabla 5. Matriz de relaciones directas normalizada

	Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.
Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	0	0.233	0.3	0.3
La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	0.267	0	0.3	0.367
No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	0.367	0.3	0	0.233
Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.	0.167	0.367	0.467	0

Fuente: Elaboración propia, usando el software onlineoutput.com

Paso 3: Calcular la matriz de relación total

Primero se genera una matriz identidad $n \times n$, luego esta matriz identidad se resta de la matriz normalizada y la matriz resultante se invierte. La matriz normalizada se multiplica por la matriz resultante para obtener la matriz de relación total.

Tabla 6. Matriz de relación total

	Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.
Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	2.2	2.581	2.945	2.594
La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	2.622	2.626	3.212	2.866
No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	2.591	2.744	2.852	2.682
Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.	2.704	3.04	3.466	2.735

Fuente: Elaboración propia, usando el software onlineoutput.com

Paso 4: establecer el valor umbral

El valor umbral debe obtenerse para calcular la matriz de relaciones internas. En consecuencia, se desprecian las relaciones parciales y se traza el mapa de relaciones de red (NRM). Solo las relaciones cuyos valores en la matriz T son mayores que el valor umbral se representan en el NRM. Para calcular el valor umbral de las relaciones, basta con calcular los valores medios de la matriz T. Después de determinar la intensidad umbral, todos los valores de la matriz T que son menores que el valor umbral se fijan en cero, es decir, la relación causal relación mencionada anteriormente no se considera.

En este estudio, el valor umbral es igual a 2.048. Todos los valores de la matriz T que sean menores a 2.048 se ponen a cero, es decir, no se considera la relación causal mencionada anteriormente. El modelo de relaciones significativas se presenta en la tabla 7.

Tabla 7. Matriz de relaciones totales considerando el valor umbral

	Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.
Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	0	0	2.945	0
La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	0	0	3.212	2.866
No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	0	0	2.852	0
Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.	0	3.04	3.466	0

Fuente: Elaboración propia, usando el software onlineoutput.com

Paso 5: Salida final y creación de un diagrama causal

Los valores de D+R y D-R pueden ser calculados por D y R, donde D+R representan el grado de importancia del factor i en todo el sistema y D-R representan los efectos netos que el factor i aporta al sistema. Tabla 8, Figura 3

Tabla 8. Resultado final

Alternativas	R	D	D+R	D-R
Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores	10.118	10.321	20.439	0.202
La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades.	10.992	11.326	22.318	0.335
No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse.	12.475	10.869	23.345	-1.606
Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse.	10.877	11.945	22.822	1.069

Fuente: Elaboración propia, usando el software onlineoutput.com

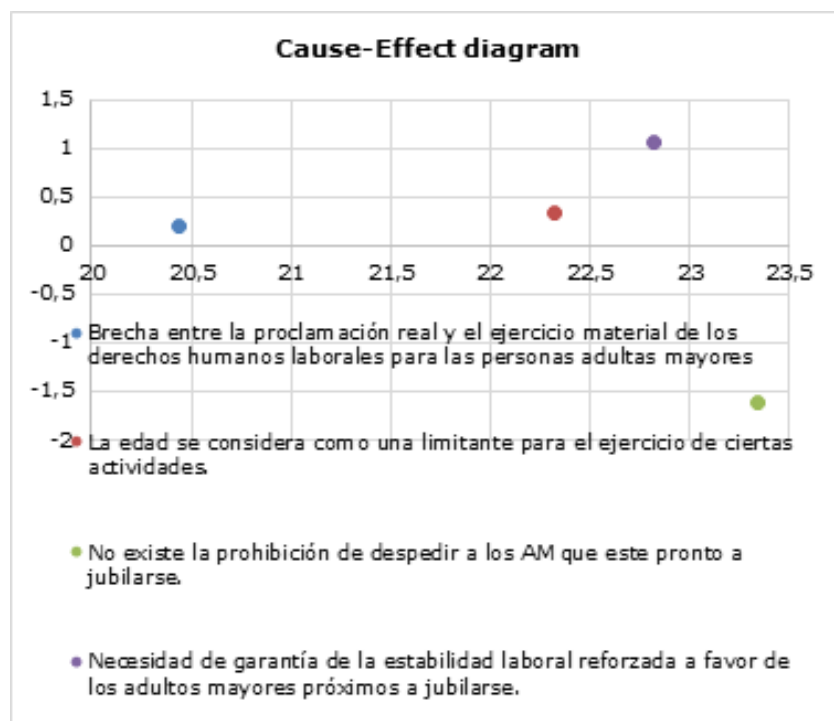


Figura 3. Representación del diagrama causa efecto. Elaboración propia usando el software onlineoutput.com

Paso 6: Interpretar los resultados

De acuerdo con el diagrama y la tabla 8, cada factor puede evaluarse en función de los siguientes aspectos:

El vector horizontal (D + R) representa el grado de importancia que juega cada factor en todo el sistema. En otras palabras, (D + R) indica tanto el impacto del factor i en todo el sistema como el impacto de otros factores del sistema en el factor. En cuanto al grado de importancia, ocupa el primer lugar no existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse y la necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse. , la edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades y brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores en las siguientes posiciones.

El vector vertical (D-R) representa el grado de influencia de un factor en el sistema. En general, el valor positivo de D-R representa una variable causal y el valor negativo de D-R representa un efecto. En este estudio, Brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores , La edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades., Necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse se consideran como variable causal, No existe la prohibición de despedir a los AM que este pronto a jubilarse se considera un efecto.

CONCLUSIONES

Una vez terminada la investigación se puede concluir que las proyecciones demográficas, indican que el aumento de los adultos mayores será mayor en los próximos años. Las personas de la tercera edad representan un sector de la sociedad, que además de ser considerada vulnerable, posee un potencial importante como transmisores de conocimientos e individuos útiles laboralmente en el ámbito universitario.

El segmento de adultos mayores en el ámbito universitario es poco estudiado, no obstante, algunos estudios destacan el fuerte compromiso de los docentes mayores de 50 años con las actividades de enseñanza, e investigación. La garantía de la estabilidad laboral reforzada es un instrumento jurídico que tiene como principal objetivo proteger a aquellos trabajadores que tienen una condición especial, entre los que no se encuentran hoy los AM en la legislación ecuatoriana. Los AM y directivos encuestados mostraron un bajo nivel de satisfacción en relación al tratamiento en materia laboral que reciben los AM en el ámbito universitario.

Se determinaron algunas de las causas que pueden estar provocando la insatisfacción y se analizaron utilizando el método DEMATEL. Se jerarquizaron las causas determinadas en cuanto al grado de importancia, donde ocupa el primer lugar que no existe la prohibición de despedir a los AM que esté pronto a jubilarse y la necesidad de garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de los adultos mayores próximos a jubilarse. , la edad se considera como una limitante para el ejercicio de ciertas actividades y brecha entre la proclamación real y el ejercicio material de los derechos humanos laborales para las personas adultas mayores en las siguientes posiciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Benet-Gil, A. (2020). *Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior*. Convergencia, 27. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v27/2448-5799-conver-27-e11120.pdf>
- Bensusán, G., & Ahumada Lobo, Í. (2006). Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico. *Rev. educ. sup*, 35(138), 7-35. <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v35n138/0185-2760-resu-35-138-7.pdf>
- Boeri, P., Piñuel, M., Zubillaga, M., Dalzotto, D., & Sharry, S. (2017). Revalorizar el Saber Ancestral": una experiencia de extensión con nuestros adultos mayores. *Revista de la Facultad de Agronomía*, 116(3), 17-22. <https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/4684/1/revalorizar%20el%20saber%20ancestral%202017.pdf>
- Caballer, V. (1974). Los métodos sintéticos de valoración, análisis y posibilidades. *Revista de Estudios Agrosciales*, 1(88), 105-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2198936&orden=99046&info=link>
- Cacpata, W., Gil, A., Enríquez, N., & Castillo, K. (2019). Validation of the proof reversal on the inexistence of untimely dismissal by using neutrosophic IADOV technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 33(1), 33-36. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ta-DTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=W.+Alfredo-Cacpata,+A.+S.,+Gil-Betancourt,+N.+J.+Enr%C3%ADquez-Guanga,+%26+Castillo-N%C3%BA%C3%B1ez,+K.+T.+\(2019\).+Validation+of+the+proof+reversal+on+the+inexistence+of+untimely+dismissal+by+using+neutrosophic+IADOV+technique.+Neutrosophic+Sets+and+Systems.+26\(Special+&ots=ZIGHVv8BoH&sig=rCQQLGnELqT-JJQNw8n8nZVXdEk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ta-DTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=W.+Alfredo-Cacpata,+A.+S.,+Gil-Betancourt,+N.+J.+Enr%C3%ADquez-Guanga,+%26+Castillo-N%C3%BA%C3%B1ez,+K.+T.+(2019).+Validation+of+the+proof+reversal+on+the+inexistence+of+untimely+dismissal+by+using+neutrosophic+IADOV+technique.+Neutrosophic+Sets+and+Systems.+26(Special+&ots=ZIGHVv8BoH&sig=rCQQLGnELqT-JJQNw8n8nZVXdEk#v=onepage&q&f=false)
- Capa, L., & Magallanes, D. (2021). *La estabilidad laboral reforzada: una garantía constitucional al trabajador que tiene a su cargo una persona con discapacidad*. (Bachelor's thesis). Universidad de Guayaquil, <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53092/1/Capa%20Lilbeth-Magallanes%20Darling%20BDER-TPrG%20031-2021.pdf>
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/ malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & sociedade*, 30(1), 409-426. <https://www.scielo.br/j/es/a/N73rpVdRj5NmN6Mtb9WxP3n/?format=pdf&lang=es>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo. Registro oficial Suplemento N. 167*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Presidencia de la Republica. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores. Registro Oficial Suplemento N. 484*. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-06/Documento_%20LEY%20ORGANICA%20DE%20LAS%20PERSONAS%20ADULTAS%20MAYORES.pdf

- Gonzalez-Brambila, C., & Veloso, F. (2007). The determinants of research output and impact: A study of Mexican researchers. *Research Policy*, *36*(7), 1035-1051. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733307000819>
- López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, *17*(S3), 22-31. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133/2079>
- Martina, M., Amemiya, I., Piscocya, J., Pereyra, H., & Moreno, Z. (2019). Percepción del envejecimiento exitoso en docentes de una facultad de medicina. *Anales de la Facultad de Medicina*, *80*(2), 167-172. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a05v80n2.pdf>
- Nazareno, M., Cerdá, E., & Rocha, S. (2006). La educación de los adultos mayores en TICs. Nuevas competencias para la sociedad de hoy. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, *1*(1), 1-7. <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/174/750>
- Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, *12*(Ext), 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Pérez-Morales, P., Zambrano-Vacacela, L., & Mejía-Vera, J. (2021). Profesionalización docente en el Ecuador: una experiencia de justicia e inclusión social. *Acta Scientiarum. Education*, *43*(1), 1-7. <https://www.redalyc.org/journal/3033/303368056019/303368056019.pdf>
- Pino, C., & Guerrero, M. (2022). Estado actual de la estabilidad laboral reforzada en Ecuador. *IUS Constitutionale*, *3*(1), 1-215. http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/IUS/ius_n3_2022.pdf#page=55
- Rodríguez, R., & Cardentey, J. (2018). Comportamiento de las enfermedades crónicas no transmisibles en adultos mayores. *Revista de Enfermedades no Transmisibles Finlay*, *8*(2), 103-110. <https://www.medigraphic.com/pdfs/finlay/fi-2018/fi182e.pdf>
- Yugsi-Yugsi, M., & Pinos-Jaén, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, *7*(3), 191-213. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1902/3885>