

La discriminación por edad en instituciones educativas

BERTA MARTÍNEZ

FRANCESC VILA

DAVID RODRÍGUEZ-GÓMEZ

Universitat Autònoma de Barcelona

Tal y como se ha expuesto en el capítulo introductorio, las organizaciones y sus integrantes se enfrentan continuamente a múltiples desafíos fruto de las constantes y aceleradas demandas y cambios del contexto en el que se sitúan. Claramente, uno de esos desafíos se vincula con el aumento de la longevidad de la población y la convivencia de diversas generaciones (entre cuatro y cinco, según algunas estadísticas) en una misma organización, ya sea por decisión o necesidad de las propias personas, ya sea por imposición del sistema social y productivo.

Aunque esa diversidad de generaciones y, especialmente, sus variadas experiencias, habilidades, conocimientos y expectativas suponen una riqueza enorme para las organizaciones y potencialmente un recurso único para impulsar sus procesos de innovación y mejorar su rendimiento, así como la satisfacción y bienestar de las propias personas, lo cierto es que frecuentemente también pueden generarse relaciones y situaciones, puntuales o sostenidas en el tiempo, de discriminación entre las personas que conviven en dichas organizaciones.

Así, por ejemplo, en el contexto de las universidades españolas, los resultados del proyecto PRUNAI («Universidad y aprendizaje intergeneracional», PID2019-107747RB-I00) indican que, en general, el clima intergeneracional es aceptable en los tres ámbitos analizados (*i. e.*, docencia, investigación y gestión). No obstante, lo cierto es que existen ciertos estereotipos generacio-

nales y que el contacto entre profesorado de diversas generaciones es escaso (véase tabla 2.1).

Tabla 2.1. Estereotipos y contacto intergeneracional en las universidades españolas (escala Likert de 7 puntos)

	Docencia	Investigación	Gestión	
Ausencia de estereotipos generacionales	Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación.*	2,80 (dt=1,88)	2,72 (dt=1,91)	2,67 (dt=1,92)
	Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad.*	3,18 (dt=2,10)	3,00 (dt=2,03)	2,94 (dt=2,02)
	Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan.*	2,17 (dt=1,60)	2,07 (dt=1,56)	2,14 (dt=1,63)
	Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad.*	4,34 (dt=1,86)	2,72 (dt=1,91)	3,89 (dt=1,94)
Contacto intergeneracional	¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	5,52 (dt=1,54)	5,70 (dt=1,53)	5,42 (dt=1,69)
	¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	4,29 (dt=1,90)	4,51 (dt=1,84)	4,21 (dt=1,99)
	¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre sus vidas personales?	3,59 (dt=1,87)	3,85 (dt=1,86)	3,54 (dt=1,91)
	¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por la covid-19)?	3,11 (dt=2,04)	3,38 (dt=2,09)	2,93 (dt=2,05)

*Ítems invertidos.

En este capítulo incidiremos en el concepto general de edadismo o discriminación social por cuestión de edad en contextos laborales, para, a continuación, centrarnos en el edadismo en las instituciones educativas y, finalmente, revisar algunas propuestas que nos ayuden a combatir esas discriminaciones por cuestión de edad tanto en las instituciones educativas como en cualquier otro contexto laboral.

Los orígenes del concepto de edadismo se remontan a finales de la década de los años sesenta, cuando Butler (1969) lo definió como una problemática asociada a la discriminación social por edad. Según el autor, los seres humanos conformamos grupos de edad a causa de la identificación social entre individuos con características parecidas. Existen suficientes diferencias sociales entre los distintos grupos de edad para que surjan prejuicios y discriminación entre ellos.

Desde ese momento, varios referentes han tratado la idea de edadismo, complementando las ideas de Butler. En la actualidad, una definición bastante amplia y compartida entre la comunidad académica que ha abordado la cuestión la proporcionan Firzly *et al.*, (2021). Estos investigadores definen la discriminación por edad (edadismo) como el prejuicio y la discriminación contra las personas mayores, basándose en la creencia de que con la edad las personas se vuelven menos inteligentes, adaptables, atractivas y productivas. En la mayoría de los casos, estas actitudes se reflejan implícitamente en las actuaciones que se dan en el día a día del contexto laboral. En otras palabras, no son tangibles, sino que influyen de manera inconsciente en el trato hacia las personas de mayor edad debido a los estereotipos generalizados en la sociedad. Los mismos autores apuntan que, aunque el fenómeno del edadismo no tiene por qué hacer referencia únicamente a la discriminación hacia individuos pertenecientes a los grupos de mayor edad, sí se trata del caso que más se ha estudiado y que más ocurre en la práctica.

Los estudios empíricos sobre edadismo han identificado varios prejuicios comunes hacia las personas mayores en el contexto laboral, incluidos: deterioro físico que inhabilita para el trabajo, poca adaptabilidad al cambio y resistencia e ineptitud para las nuevas tecnologías. Por otro lado, las personas creen que con la edad se pierde motivación para la participación organizativa y disminuye la presencia en actos formativos o para el desarrollo profesional. Finalmente, la investigación ha demostrado que a las personas de mayor edad se les asocia un prejuicio de declive cognitivo, que incluye aspectos como la disminución de la memoria y de las habilidades lingüísticas, un aumento de la indecisión y del tiempo necesario para la toma de decisiones y menores habilidades de razonamiento (Carlsson y Eriksson, 2019; Dimovski *et al.*, 2022; Egdell *et al.*, 2020; Matusitz y Simi, 2023; McCann y Giles, 2002).

En momentos de crisis organizacionales, los estereotipos edadistas se ven amplificadas (Lagacé *et al.*, 2019), y prejuicios como los mencionados toman prevalencia ante otras generalidades asociadas a las personas mayores, como su fidelidad o lealtad. Además, si estas percepciones son interiorizadas por los mismos trabajadores de mayor edad, es posible que afecten negativamente a su rendimiento (Lagacé *et al.*, 2019). Este fenómeno se debe a la estrecha relación entre cuestiones psicológicas, como el autoconcepto y la autopercepción, y nuestro desempeño laboral. El trabajo y la productividad se correlacionan con nuestro valor social percibido, lo cual afecta a nuestra autoestima de manera tanto positiva como negativa.

Los prejuicios hacia los trabajadores más veteranos son elementos fundamentales en la generación de expectativas estereotipadas y precursores de prácticas discriminatorias (McCann y Giles, 2002). A su vez, este tipo de prácticas se traducen en obstáculos para el día a día, que afectan a la participación y retención laboral. Stypińska y Nikander (2018) categorizan las prácticas edadistas en dos tipologías: *hard* y *soft*, según si su impacto discriminatorio en la persona trabajadora es directo o indirecto. En el primer grupo encontramos aquellas prácticas vinculadas a los procesos de contratación y despido, a la remuneración, a las oportunidades de formación y al progreso en la carrera profesional. Se trata de prácticas discriminatorias específicas del lugar de trabajo y de la relación que se establece entre trabajadores y empresas. Por otro lado, las prácticas edadistas *soft* se refieren a las relaciones interpersonales que se establecen en el día laboral y en los procesos de clima organizativo. En este caso, se trata de consecuencias sutiles de las creencias interiorizadas, que afectan a la calidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad.

Varios autores (Lagacé *et al.*, 2019; Levy, 2018; McCann y Giles, 2002; Egdell *et al.*, 2020) han estudiado las consecuencias de las prácticas de discriminación social por edad en el lugar de trabajo. Sugieren que el edadismo tiene efectos perjudiciales tanto para la salud como para el bienestar psicológico y social de los trabajadores de mayor edad. Afecta a su satisfacción laboral y compromiso, además de intensificar la ansiedad por el envejecimiento y acelerar la jubilación prematura (Carlsson y Eriksson, 2019; Lagacé *et al.*, 2019). Cabe destacar que, aunque pudiera

parecer que los principales perjudicados del edadismo son las personas mayores, también existen consecuencias negativas para sus organizaciones, que deben tenerse en cuenta para un manejo efectivo de los recursos humanos desde la perspectiva de la gestión del conocimiento.

Según Lagacé *et al.* (2019) y McCann y Giles (2002), los estereotipos edadistas en el contexto laboral pueden aumentar la distancia social e incentivar fenómenos de evitación entre personas de diferentes generaciones, creando tensión entre los miembros de diferentes grupos de edad. Asimismo, los trabajadores de mayor edad suelen tener menos demandas de productividad, de modo que no se aprovecha plenamente su potencial, habilidades y conocimientos (Carlsson y Eriksson, 2019; McCann y Giles, 2002). Además, el edadismo en el lugar de trabajo puede amenazar los procesos de intercambio de conocimiento y la sostenibilidad de la memoria empresarial (Lagacé *et al.*, 2019). La pérdida de trabajadores experimentados por jubilación o renuncia hace disminuir la eficiencia en el lugar de trabajo y puede tener consecuencias negativas en la dinámica de la organización y su capacidad de éxito a largo plazo (Rothermund *et al.*, 2021).

En este contexto, la retención del conocimiento emerge como un desafío crucial para las organizaciones, especialmente en un ambiente económico competitivo. La inversión que las empresas realizan en sus empleados no es solo financiera, sino también en términos de experiencia y capacitación. Por lo tanto, es esencial habilitar mecanismos que aseguren que esta inversión es compensada o amortizada a lo largo del tiempo. La jubilación representa un punto crítico en este proceso, ya que es un momento de potencial pérdida de conocimiento (Rothermund *et al.*, 2021). Es imperativo que las organizaciones anticipen este momento y preparen estrategias efectivas para el traspaso de conocimientos; así garantizarán la continuidad y el fortalecimiento de su capital intelectual.

2.1. El edadismo en las instituciones educativas

Las instituciones educativas no se encuentran al margen de los procesos sociales y demográficos descritos anteriormente. La convivencia de diferentes generaciones en el profesorado conlleva

va un cierto nivel de diversidad de edad en escuelas y otros centros educativos, la cual puede producir un proceso de categorización social, tal como lo describen Tajfel y Turner (2004). En otras palabras, esto significa que los profesores tienden a asociarse con colegas que consideran similares, por ejemplo, basándose en su edad (Geeraerts *et al.*, 2021). La necesidad de que las instituciones educativas tengan en cuenta la diversidad intergeneracional se ha vuelto aún más evidente y urgente desde la pandemia originada por el SARS-CoV-2 (covid-19) durante el año 2020, que ha supuesto una exacerbación del edadismo en los contextos laborales (Montepare y Brown, 2022).

Las universidades también están experimentando envejecimiento en sus entornos laborales y están sujetas a estereotipos edadistas, similares a los encontrados en otros campos. Se evidencia la necesidad de ofrecer un entorno de aprendizaje intergeneracional, ampliando la educación e investigación sobre el envejecimiento, proporcionando oportunidades de contacto intergeneracional, favoreciendo el aprendizaje permanente para personas mayores y promoviendo el diálogo comunitario en torno a cuestiones relacionadas con el envejecimiento (Montepare y Brown, 2022).

La literatura que ha abordado la temática del edadismo en el contexto educativo es escasa y limitada. A pesar de que existe investigación sobre estereotipos de edad en contextos organizativos, hay una clara brecha en la investigación sobre estereotipos de edad dentro de los equipos de profesorado. Se han desarrollado algunas investigaciones con metodologías cualitativas que examinan la percepción de los profesores sobre conocimientos, habilidades y actitudes de sus colegas (Geeraerts *et al.*, 2021). La ausencia de muestras representativas que serían más fáciles de obtener mediante metodologías cuantitativas dificulta la generalización de los resultados. Por otro lado, la revisión de la literatura sobre la temática del edadismo en instituciones educativas muestra que la mayor parte de estudios realizados tratan sobre la percepción del alumnado respecto a sus docentes.

Los resultados más significativos sobre los estereotipos y discriminación social por cuestión de edad entre el personal docente indican que existe una brecha generacional significativa. En la investigación revisada, los estudiantes de educación más jóvenes se consideran más dispuestos a adoptar reformas educativas que

los maestros de mayor edad (Chen y Wang, 2012). Otros resultados indican que todas las cohortes generacionales atribuyen a los profesores más jóvenes el interés en el cambio tecnológico, el uso de las TIC y tener ideas creativas e innovadoras. Además, los profesores mayores perciben a los profesores más jóvenes como entusiastas y más estrechamente vinculados con los estudiantes (Geeraerts *et al.*, 2021). Por otro lado, los docentes más jóvenes son percibidos como menos confiables e inexpertos en comparación con colegas de mayor edad (Bal *et al.*, 2011; Mazzetti *et al.*, 2022). Asimismo, los profesores mayores perciben a los profesores más jóvenes como personas que abandonan fácilmente (Geeraerts *et al.*, 2021).

Entre los estereotipos positivos hacia los profesores mayores, se encuentra la percepción de que tienen más experiencia en la enseñanza y gestión del aula, y son considerados modelos para los maestros más jóvenes (Chen y Wang, 2012). En particular, se cree que los maestros mayores son más competentes en la enseñanza primaria debido a su experiencia en lidiar con la gestión de los alumnos y el aula (Chen y Wang, 2012). Además, los profesores de todas las cohortes perciben que sus compañeros mayores tienden a asumir roles de liderazgo, son confiables y más comprometidos, y tienen un extenso conocimiento de la materia (Geeraerts *et al.*, 2019).

Entre los estereotipos negativos hacia los maestros y maestras mayores, se incluye la percepción de que son resistentes al cambio, no están dispuestos a aceptar nuevas ideas y están menos motivados para aprender (Chen y Wang, 2012). Adicionalmente, Geeraerts *et al.* (2019) encontraron que los profesores mayores eran percibidos, en cuanto a sus actitudes, como personas con baja motivación, que tienden a quejarse y son conservadoras. Estos estereotipos negativos reflejan una visión más crítica y menos favorable hacia ellos, lo que puede tener implicaciones importantes en su interacción con estudiantes y colegas, así como en su desarrollo profesional.

Por otro lado, cuando se inspeccionan las evidencias no se encuentra una correlación directa entre la edad y la productividad del profesorado de educación superior (Matusitz y Simi, 2023). Además, varios investigadores han subrayado que los estereotipos generacionales a menudo no están respaldados por evidencia empírica suficiente, y algunos estudios han encontra-

do más similitudes que diferencias entre generaciones (Geeraerts *et al.*, 2019). Esta falta de evidencia empírica para respaldar los estereotipos generacionales sugiere una necesidad de reconsiderar las percepciones comunes sobre las capacidades y actitudes de diferentes generaciones de profesores.

Como se ha expuesto, las creencias y percepciones estereotipadas que los profesores jóvenes y mayores tienen sobre sus colegas de diferentes cohortes generacionales pueden tener implicaciones significativas en las interacciones intergeneracionales en el lugar de trabajo (Geeraerts *et al.*, 2019). Estos estereotipos generan expectativas que pueden llevar a profecías autocumplidas, en las que los individuos actúan de acuerdo con estos estereotipos y los refuerzan (Geeraerts *et al.*, 2019).

Por lo que respecta a las consecuencias del edadismo en las instituciones educativas, este puede llevar al agotamiento emocional crónico, afectar negativamente tanto a los individuos como a su entorno laboral y deteriorar el rendimiento del profesorado (Mazzetti *et al.*, 2022). Este agotamiento (*burnout*) puede hacer que los maestros y maestras sean menos efectivos en la organización y gestión de sus aulas, en brindar apoyo emocional a sus estudiantes y en abordar sus necesidades de manera efectiva. Según Mazzetti *et al.* (2022), ello afecta negativamente al aprendizaje y a los logros de los estudiantes. Por otro lado, este tipo de consecuencias puede generar sentimientos negativos entre profesorado de diferentes generaciones, de modo que afecte adversamente al clima organizacional (Geeraerts *et al.*, 2019).

La evidencia apunta a distintas estrategias para combatir el impacto negativo de los estereotipos edadistas y sus consecuencias para los individuos y las instituciones educativas. Por un lado, el desarrollo profesional docente, que incluye actividades como mantenerse actualizado, experimentar, solicitar retroalimentación y colaborar con colegas, puede amortiguar las consecuencias negativas de la discriminación por edad en el lugar de trabajo (Mazzetti *et al.*, 2022). Algunos hallazgos han revelado que los maestros que tienen la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades experimentan una mayor capacidad para gestionar y llevar a cabo tareas diarias de manera efectiva, por lo que se reduce así la probabilidad de experimentar síntomas de agotamiento (Gaikhorst *et al.*, 2015). Además, centrar-

se en estereotipos positivos en lugar de negativos facilita las interacciones intergeneracionales y contribuye al aprendizaje intergeneracional dentro del equipo escolar (Fowler y Gasiorek, 2018; Geeraerts *et al.*, 2021).

Adicionalmente, desde el equipo directivo de las instituciones educativas, se pueden estimular iniciativas para disminuir los estereotipos negativos, enfocándose en las fortalezas de los profesores tanto individualmente como en grupo (Geeraerts *et al.*, 2019). En este sentido, es importante tratar de evitar un sesgo cognitivo frecuente como es percibir las características positivas de una cohorte generacional como una característica negativa de la cohorte opuesta. Fomentar espacios de contacto permite reconocer las diferencias para comprender la contribución de cada generación y establecer una identidad común (Burnes *et al.*, 2019; Iweins *et al.*, 2013).

2.2 ¿Cómo se combate el edadismo?

La presencia de diversas generaciones en el contexto laboral ha llevado a un aumento notable en la discriminación por edad (Carral y Alcover, 2019). Esta situación apunta a que la gestión de la edad se ha convertido, en la actualidad, en una necesidad acuciante en los entornos laborales. Las estrategias para una gestión efectiva del contacto y el aprendizaje intergeneracional constituyen un pilar fundamental para la gestión de los recursos humanos y del conocimiento. Las finalidades principales de este tipo de estrategias son la eliminación de obstáculos y la creación de un entorno favorable, y ambas pueden resultar beneficiosas tanto a nivel personal como organizacional (Carlsson y Eriksson, 2019).

Tal como se ha analizado, los efectos y consecuencias del edadismo no solo impactan a las personas a nivel individual, sino también a nivel colectivo. Por ello, es relevante reconocer que los beneficios de combatir la discriminación social por razón de edad repercuten positivamente en la organización en su conjunto, lo cual justifica abordar estos desafíos como problemáticas organizacionales (a nivel de escuela, entidad, empresa, institución, etc.). Definir un plan estratégico integral que vincule medidas concretas e integradas orgánicamente en actividades de la

práctica diaria organizacional favorece un clima laboral positivo, el cual revierte ulteriormente en la eficiencia de los procesos.

Para garantizar su efectividad, estas estrategias deben estar fundamentadas en la evidencia proporcionada por las investigaciones académicas. Al tratarse de una problemática o cuestión organizativa, es imprescindible, en primer lugar, comprender las dinámicas intergrupales subyacentes. Por otro lado, también se deben conocer las características específicas que causan y fomentan los estereotipos edadistas (Lagacé *et al.*, 2019). De este modo, no se logrará un entorno laboral donde los trabajadores mayores se perciban como objeto de exclusión por razón de su edad, sino donde se favorezca un sentido de inclusión en el entorno laboral que nutra el contacto y la comunicación intergeneracional (Fitzly *et al.*, 2021; Lagacé *et al.*, 2019; Levy 2018).

Las teorías del contacto intergrupar ofrecen una perspectiva importante para la mejora de las relaciones interpersonales entre individuos pertenecientes a distintos grupos de edad (McCann y Giles, 2002). Además, ofrecen recursos para aprovechar la tendencia humana a la identificación para la consecución de objetivos organizacionales comunes. A partir de estos principios teóricos, es posible definir líneas estratégicas para la gestión de la edad en las organizaciones, que luego permitan sustentar prácticas concretas.

La primera estrategia que hay que tener en cuenta es la facilitación de espacios para la socialización organizativa, es decir, fomentar oportunidades de socialización previa para ayudar a los trabajadores a prepararse para trabajar en un entorno de diversidad de edades (Icenogle, 2001). Esto puede adoptar la forma de grupos de trabajo intergeneracionales, donde trabajadores jóvenes y de más edad colaboren activamente para conseguir objetivos comunes. Esta medida favorece la integración orgánica de la gestión de la edad en la organización, abordando la cuestión transversal e implícitamente en la práctica diaria. El trabajo colaborativo intergeneracional puede aumentar la innovación y la eficiencia de las organizaciones, ya que las habilidades y conocimientos se complementan (Babnik y Trunk, 2014; Lagacé *et al.*, 2019).

Otra estrategia importante consiste en la gestión efectiva del aprendizaje intergeneracional. La teoría del contacto intergrupar

desarrollada por Allport *et al.* (1954) defiende que la presencia de condiciones específicas, como la igualdad de estatus, la cooperación intergrupala, los objetivos comunes y el apoyo institucional, puede conducir a una significativa reducción de los prejuicios entre diferentes grupos de edad. Establecer procesos de intercambio de conocimiento entre diferentes generaciones de trabajadores se convierte en un elemento clave para una colaboración efectiva (Lagacé *et al.*, 2019; Levy, 2018). Para fomentar la interacción y la comprensión mutua entre miembros de diferentes edades, se pueden implementar prácticas que permitan a los trabajadores recoger información y consejos de sus compañeros, así como compartir su propio capital de conocimiento (Lagacé *et al.*, 2019).

Adicionalmente, la interacción entre individuos y los métodos de aprendizaje no explícitos, es decir, aquellos que no implican la transmisión directa de información, desempeñan un rol significativo en la transferencia de conocimiento tácito. Este se refiere a aquel conocimiento específico de un contexto particular y difícil de codificar o expresar explícitamente, ya que a menudo se adquiere a través de la experiencia y la práctica, y puede incluir intuiciones, habilidades y conocimientos subconscientes, la interacción y la observación de otros, así como la participación en prácticas y actividades compartidas, que son esenciales para su transferencia efectiva (Dimovski *et al.*, 2022).

Por otro lado, también resulta provechoso fomentar un clima organizacional positivo, delimitando prácticas específicas destinadas a combatir la discriminación por edad. Es importante que los miembros, tanto jóvenes como mayores, participen en el establecimiento de medidas que faciliten estos contactos a través de prácticas de intercambio de conocimiento (Babnik y Trunk, 2014). Respecto a esta línea estratégica, podríamos pensar en adoptar medidas como los programas de mentoría. La mentoría es un proceso cooperativo entre trabajadores con mayor recorrido y aquellos otros con menor experiencia. Normalmente se entiende que las personas más veteranas, es decir, las que asumen el rol de mentor o mentora, son aquellas de mayor edad. A pesar de esto, de la definición de mentoría proporcionada también se desprende la posibilidad de que suceda lo contrario, en los denominados procesos de mentoría inversa (Singh *et al.*, 2021). De este modo, se favorece la presencia de procesos de intercam-

bio de conocimiento bidireccional, que mejoran la comunicación y habilitan la aparición de una cultura del aprendizaje entre los miembros de la organización.

Las distintas prácticas mencionadas tienen el objetivo de facilitar espacios donde se puedan llevar a cabo procesos de socialización organizativa, lo cual implica la cooperación entre los trabajadores más veteranos y los recién llegados para que estos últimos puedan adquirir conocimientos técnicos, normativos y de referencia específicos de la organización (Babnik y Trunk, 2014). Eso no solo ayuda a los trabajadores más jóvenes a adoptar una nueva perspectiva sobre su lugar de trabajo, sino que también les permite comprender mejor el trabajo de los trabajadores de más edad (Firzly *et al.*, 2021).

Las investigaciones apuntan que aplicar este tipo de estrategias y prácticas ayuda a la reducción de la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Así, se favorece un envejecimiento saludable y exitoso de los trabajadores de mayor edad, lo que garantiza que puedan continuar contribuyendo a la empresa (Carlsson y Eriksson, 2019; Rothermund *et al.*, 2021). Otro beneficio es que puede aumentar la satisfacción de los trabajadores más jóvenes al sentirse más reconocidos e incluidos en un entorno laboral donde la diversidad de edad es valorada (Firzly *et al.*, 2021; Rothermund *et al.*, 2021).

En conclusión, una gestión efectiva del contacto y la comunicación intergrupala favorece la reducción de estereotipos edadistas, la transferencia de conocimiento entre generaciones y la retención del conocimiento organizacional. Como se ha querido remarcar, implementar estas estrategias no solo beneficia a los individuos, sino que también tiene un impacto positivo en la organización, contribuyendo a un entorno laboral más inclusivo, innovador y eficiente.

2.3. A modo de conclusión

El edadismo o la discriminación por edad, así como otros tipos de discriminación son procesos habituales, e incluso podríamos decir «naturales», en contextos en los que conviven personas diversas. No obstante, resulta fundamental ser consciente de dichos procesos de discriminación, combatirlos y aprovechar la

diversidad, en este caso por cuestiones de edad, para el beneficio y bienestar de todas las personas implicadas.

En entornos laborales –entre ellos, los propios de instituciones educativas–, la discriminación por edad tiene un impacto claramente perjudicial tanto en la salud organizativa, como en la personal. No obstante, tal y como hemos comentado, son escasos los estudios y reflexiones que sobre esta temática existen en contextos educativos.

Es primordial y urgente que se incida de forma decidida en la descripción y comprensión del edadismo en las instituciones educativas y en cómo esos procesos de discriminación están afectando a la capacidad de mejora e innovación de dichas organizaciones. De lo contrario, no solo estaremos renunciando al talento y bienestar de los profesionales de la educación, sean de la edad que sean, sino también a la calidad de nuestros sistemas educativos.