



David Rodríguez-Gómez
Diego Castro Ceacero
(Eds.)

Relaciones y aprendizaje intergenera- cionales: un reto para la universidad

Relaciones y aprendizaje
intergeneracionales:
un reto para la universidad

David Rodríguez-Gómez
Diego Castro Ceacero
(Eds.)

Relaciones y aprendizaje
intergeneracionales:
un reto para la universidad

Octaedro 

Colección Horizontes-Universidad

Título: *Relaciones y aprendizaje intergeneracionales: un reto para la universidad*

Con el apoyo del Ministerio de Ciencia e Innovación (Programa I+D+i).
PRUNAI, Universidad y Aprendizaje Intergeneracional (PID2019-107747RB-I00)

Primera edición: abril de 2024

© David Rodríguez-Gómez, Diego Castro Ceacero (eds.)

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02
octaedro@octaedro.com
www.octaedro.com

Esta publicación está sujeta a la Licencia Internacional Pública de Atribución/
Reconocimiento-NoComercial 4.0 de Creative Commons. Puede consultar las
condiciones de esta licencia si accede a: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ISBN: 978-84-10054-64-6

Maquetación: Fotocomposición gama, sl
Diseño y producción: Octaedro Editorial

Publicación en acceso abierto - *Open Access*

Sumario

Introducción	9
DIEGO CASTRO CEACERO; DAVID RODRÍGUEZ-GÓMEZ	
1. Escenarios e implicaciones de las relaciones intergeneracionales	17
M.ª JESÚS COMELLAS I CARBÓ; JOAQUÍN GAIRÍN SALLÁN; DIEGO CASTRO CEACERO	
2. La discriminación por edad en instituciones educativas	31
BERTA MARTÍNEZ; FRANCESC VILA; DAVID RODRÍGUEZ-GÓMEZ	
3. Implicaciones de las relaciones intergeneracionales en el funcionamiento de las organizaciones de educación superior.	45
CARME ARMENGOL ASPARÓ; NÚRIA SERRAT ANTOLÍ	
4. Las relaciones intergeneracionales en las funciones académicas	59
INMACULADA AZNAR DÍAZ; MARÍA PILAR CÁCERES RECHE; JUAN MANUEL TRUJILLO TORRES; MARÍA AMPARO CALATAYUD SALOM; XAVIER MARIA TRIADÓ IVERN	
5. El aprendizaje intergeneracional: caracterización, estrategias y situación en las universidades españolas.	73
DAVID RODRÍGUEZ-GÓMEZ; JOSÉ LUÍS MUÑOZ MORENO	

6. Aprendizaje intergeneracional y liderazgo en la educación superior	89
RUTH CAÑÓN RODRÍGUEZ; SHEILA GARCÍA MARTÍN; MARIO GRANDE PRADO	
7. El aprendizaje y las relaciones intergeneracionales desde la percepción de las profesoras.	101
MARIA DEL MAR DURAN BELLONCH; CRISTINA MERCADER JUAN	
8. Estrategias para las relaciones y el aprendizaje intergeneracional.	113
TRINIDAD MENTADO-LABAO; ALEIX BARRERA-COROMINAS	
Referencias bibliográficas	125

El aprendizaje intergeneracional: caracterización, estrategias y situación en las universidades españolas

DAVID RODRÍGUEZ-GÓMEZ
JOSÉ LUÍS MUÑOZ MORENO
Universitat Autònoma de Barcelona

El aprendizaje intergeneracional ha constituido, desde siempre, un mecanismo informal para la transferencia de valores, competencias, conocimientos, habilidades y normas en el marco de los diferentes grupos sociales y, especialmente, en el ámbito familiar. Tradicionalmente, las personas ancianas no solo se han encargado –y eran reconocidas por ello– de compartir la cultura (ej., valores, tradiciones), sus conocimientos y experiencias a las nuevas generaciones, y de perpetuar la cultura, sino también de mantener un enlace con el pasado y con la historia (Newman y Hatton-Yeo, 2008).

En la actualidad, en sociedades complejas como la nuestra, con cambios evidentes en el concepto y la estructura familiar, el aprendizaje intergeneracional tiene lugar, cada vez más, fuera del ámbito familiar. No obstante, este aprendizaje intergeneracional sigue implicando, por definición, la interacción entre diversas generaciones.

El concepto de «generación» es complejo y va más allá del grupo de edad. Podemos delimitar y analizar las «generaciones» desde aproximaciones genealógicas, pedagógicas o sociohistóricas (Schmidt-Hertha, 2014). Originalmente, el concepto de generación proviene de la biología. En este sentido, las generaciones se vinculan más a una etapa vital que al año de nacimiento. Esta concepción se refiere a las diferentes generaciones (*i. e.*, abuelas/os, madres/padres e hijas/os) existentes en el marco familiar, que

quedan asociadas con un determinado rol que varía, tradicionalmente, en más de una ocasión durante la vida de una persona, pasando, a lo largo del tiempo, de nieta/o a abuela/o.

La evolución de esta concepción nos lleva a asociar las generaciones con el desarrollo de nuestra misma sociedad, como etapas o categorías de ese desarrollo. En línea con esta idea, Mannheim (1928) formula su conceptualización de las «generaciones» asociando las características, los eventos históricos y los cambios sociales drásticos (ej., Segunda Guerra Mundial o incorporación masiva de la tecnología móvil) a la edad y etapa vital de las personas. Las personas de cada generación han nacido y se han socializado en un medio definido por unas características concretas, y presentan unos rasgos distintivos comunes que las diferencian de las otras personas nacidas y socializadas en otros contextos diferentes (Bartomeus, 2016).

Así, podemos convenir que las personas que forman parte de una misma generación comparten unos determinados momentos históricos y sociales, y también cuentan con unas percepciones similares alrededor de las realidades que les han tocado vivir. Por tanto, insistimos en que el hecho de pertenecer a una generación no tiene que ver solamente con una mera cuestión de edad, sino que guarda relación con el conjunto de las vivencias, las experiencias, las culturas y las percepciones que se tienen y que marcan las diferencias generacionales. Las generaciones acostumbran a distinguirse por compartir ciertas subculturas e identidades.

Asimismo, la contribución hecha por el Observatorio Generación y Talento (2016) ha puesto de relieve cómo se autodefinen las principales generaciones tal y como sintetizamos aquí:

- Generación *baby boomer* (personas nacidas entre 1956 y 1970): experiencia, responsabilidad, constancia, lealtad, compromiso, apoyo, perseverancia, honestidad, esfuerzo, trabajo, innovación, lucha, adaptación, emprendimiento, trabajo por metas, analodigital, experiencia vital, valores y trabajo bien hecho.
- Generación X (personas nacidas entre 1971 y 1981): curiosidad, capacidad de aprendizaje, autodesarrollo, fuertes valores, autoexigencia, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso, padres/madres, generación «viejovent», referencia

para las futuras generaciones, dinamismo, creatividad, versatilidad y automotivación.

- Generación Y (personas nacidas entre 1982 y 1992): tenacidad, liberadoras del cambio, orientación al reto, mucha cualificación, sin miedo, dinamismo, inconformismo, cuesta profundizar, adaptabilidad, ambición, autoconfianza, global, interconexión, intensidad, responsabilidad, pasión, individualismo e impaciencia.
- Generación Z (personas nacidas entre 1993 y 2010): innovación, compromiso con su desarrollo, trabajo en equipo, iniciativa, disposición a todo para abrir paso, aventura, apertura, intolerancia, impaciencia, fuerza de voluntad, esfuerzo, autodidacta, dominio de la tecnología, exigencia y autoexigencia.

Frente a esta diversidad generacional, cabe considerar que la desigualdad entre las generaciones a menudo debilita las sociedades, pero también las organizaciones y a las mismas personas. Además, factores como la mejora de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población, las variaciones en las estructuras sociales y la necesidad de impulsar la cohesión social y la convivencia han acrecentado la preocupación y el interés por iniciativas diversas y proyectos que impulsen las relaciones y el aprendizaje intergeneracional. Al respecto, la Conferencia Internacional sobre Programas Intergeneracionales definía, ya en 1999, los programas intergeneracionales como mecanismos sociales que crean un intercambio intencionado y continuo de recursos y aprendizajes entre las generaciones mayores y jóvenes, produciendo beneficios individuales y sociales.

La importancia e interés sobre el aprendizaje intergeneracional no es de ahora y ya vino poniéndose en evidencia años atrás, cuando la Asamblea Mundial sobre Envejecimiento de las Naciones Unidas expresara la conveniencia de dar soporte a la solidaridad intergeneracional mediante actuaciones proclives al intercambio entre los diferentes grupos de edad (ONU, 2002). Y, aunque si bien las relaciones intergeneracionales reducen las discriminaciones y las exclusiones producidas por razones de edad (Burnes *et al.*, 2019), el aprendizaje intergeneracional trae consigo toda una serie de beneficios que invitan a su impulso y estímulo. En tal sentido, el aprendizaje intergeneracional puede apoyar la creación de relaciones entre las generaciones, enrique-

cer las redes sociales, influir positivamente en la calidad de vida de las personas, favorecer el intercambio de experiencias culturales, preservar tradiciones y valores, etc. (Kolland, 2008; Putman, 2000; Coleman, 1994). Los efectos positivos del aprendizaje intergeneracional en la calidad de vida de las personas derivan particularmente del mantenimiento y el desarrollo de unas óptimas relaciones sociales (Boström, 2014).

Tal y como destacamos, el aprendizaje intergeneracional se produce entre personas de las distintas generaciones (Lyashenko y Frolova, 2014; Ropes, 2013), de tal manera que este se convierte en un puente entre generaciones, facilitando que unas generaciones aprendan de las otras desde la cooperación (Wermundsen, 2007). Esto mismo conecta con la solidaridad intergeneracional y, por supuesto, con el aprendizaje permanente, así como con la adquisición y el desarrollo de competencias clave para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir conjuntamente.

El aprendizaje intergeneracional, coincidiendo con Sáez (2002), incorpora procesos que se apoyan y legitiman enfatizando en la interacción y la cooperación entre dos o más generaciones, procurando compartir experiencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la búsqueda de una mayor autoestima y autorrealización. De alguna manera, el aprendizaje intergeneracional trata de romper con las distancias sociales y temporales que se traducen en unos distanciamientos físicos, sociales y emocionales que acrecientan las brechas entre generaciones.

En unas realidades donde parece evidente la existencia de distanciamiento generacional (Zaidi, Gasior y Manchin, 2012) es más preciso que nunca alentar el aprendizaje intergeneracional, así como la solidaridad y la cooperación entre las personas de las distintas generaciones (Gutiérrez y Hernández, 2013). Fundamentalmente, porque cada generación puede satisfacer las demandas, las necesidades, los intereses y las expectativas de las otras generaciones, así como aportar y recibir algo de las demás (Albuerne y Juanco, 2022).

El aprendizaje intergeneracional se da en una gran diversidad de contextos y modalidades en las que se produce la interacción entre personas de diversas edades y generaciones. Los escenarios de aprendizaje etiquetados como «intergeneracionales» difieren

en sus objetivos (ej., inclusión, retención del talento, enculturación, etc.) y se enfrentan a desafíos y problemáticas diversas (ej., motivación, interés, estructuras, valores, estereotipos, etc.). En cualquier caso, para Brown y Ohsako (2003) se produce aprendizaje intergeneracional, desde una visión amplia, cuando:

- Al menos dos generaciones no adyacentes aprenden juntas sobre la otra (temas de envejecimiento, experiencias, valores, aspiraciones, etc.).
- Dos generaciones diferentes aprenden juntas sobre el mundo, las personas o los acontecimientos históricos y relevantes para ellas.
- Dos grupos de edad diferentes comparten experiencias de aprendizaje y actividades de formación diseñadas para desarrollar conocimientos y habilidades académicas y preparar sus habilidades (como las relacionadas con la ecología o la paz).

Desde una visión amplia, Schmidt-Hertah (2014) diferencian tres tipologías de aprendizaje intergeneracional en función del tipo de interacción que se genera entre las personas implicadas:

- **Aprendiendo de otros.** Es típico de situaciones de aprendizaje formal o no formal en las que docentes o alumnado pertenecen a generaciones diferentes. No obstante, a menudo resulta complicado denominar este tipo de procesos como aprendizaje intergeneracional, ya que no es tan evidente que la pertenencia de los actores implicados a diferentes generaciones suponga un hecho distintivo. Es decir, si el proceso de aprendizaje no está guiado o determinado por las experiencias, conocimientos, valores o actitudes generacionales, no podría denominarse «intergeneracional».
- **Aprendiendo juntos.** En este caso, las personas implicadas afrontan juntas un proceso de aprendizaje en grupos de edad heterogéneos, utilizando las diferentes perspectivas generacionales sobre el objeto de aprendizaje. Este tipo de escenarios se caracterizan, además, por contener procesos de aprendizaje colaborativo en los que no existe ningún tipo de jerarquía y en los que todas las personas implicadas tienen las mismas oportunidades de aprender y de contribuir a aprender.

- **Aprendiendo unos de otros.** En esta última modalidad, las experiencias, conocimientos, habilidades, valores y patrones generacionales no solo se utilizan para aprender, como en el caso anterior, sino que, además son objeto de aprendizaje por parte de las otras generaciones. Esta tipología de aprendizaje intergeneracional es considerada la más «auténtica», ya que nos permite aprender y comprender en mayor profundidad las perspectivas de otras generaciones, a la vez que reflexionamos sobre las características y especificidades de nuestra propia generación.

Asimismo, el aprendizaje intergeneracional puede ser tanto no formal e intencionado, como no formal e incidental, informal y no intencionado, o, inclusive, informal pero intencionado. Por consiguiente, es un aprendizaje que está presente en cualquier contexto donde las personas que forman parte de las distintas generaciones se reúnen con el ánimo y la voluntad de compartir y aprender (Boström, 2003).

Newman y Hatton-Yeo (2008) sugieren que, en el caso de las propuestas más formalizadas de aprendizaje informal y, más allá de las posibles diferencias en los planteamientos, los valores o la infraestructura disponible, todos los programas de aprendizaje intergeneracional deben compartir tres elementos básicos:

- **Beneficios.** Las propuestas de aprendizaje intergeneracional deben generar beneficios para todas las personas implicadas y, si es el caso, sus organizaciones, a corto, medio o largo plazo. Más allá de contribuir a una mejor comprensión, aceptación, confianza y respeto mutuo entre las diversas generaciones, se espera que este tipo de propuestas mejoren la autoestima y la autoconfianza de todos los implicados.
- **Reciprocidad.** El aprendizaje intergeneracional debe ser, necesariamente, bidireccional, promover el intercambio mutuo de habilidades, valores y conocimientos entre generaciones.
- **Empoderamiento.** El aprendizaje informal promueve una reflexión crítica, el cuidado mutuo, la participación y el equilibrio entre los recursos disponibles. Desde la perspectiva de las teorías del capital social, el aprendizaje intergeneracional proporciona las bases para el aprendizaje a lo largo de la vida,

generando sinergias, confianza, cohesión y solidaridad intergeneracional.

Además, el aprendizaje intergeneracional implica distintos intereses generacionales, puede emplearse para plantear la mejora del bienestar abordando retos y desafíos, y demanda la determinación por comunicarse recíprocamente para compartir nuevos significados, espacios y prácticas (Mannion, 2012). Para Brücknerová y Novotny (2017) se pueden distinguir hasta cuatro tipos de aprendizaje intergeneracional de acuerdo con las formas de interacción y la clase de contenidos que se pueden compartir. Son el aprendizaje intergeneracional adoptivo, el exploratorio, el transformador y el impulsado por la inspiración.

Aunque durante años, como hemos indicado al inicio del capítulo, la importancia del aprendizaje intergeneracional ha estado vinculado con los contextos familiares y socioeducativos (Kenner *et al.*, 2007; Rivero y Preciado, 2020), o incluso con propuestas de aprendizaje intergeneracional en espacios educativos formales, tanto en etapas obligatorias como postobligatorias, el desarrollo sociodemográfico de la población, junto con la evolución del mercado laboral nos lleva también a plantear la promoción de este tipo de aprendizajes en los contextos organizativos y laborales.

En los contextos formales, Tejada (2010) nos recuerda que la base psicopedagógica del aprendizaje intergeneracional es el constructivismo social y que, por lo tanto: 1) el centro de interés es la base para el desarrollo del currículo; 2) las estrategias metodológicas a plantear deben considerar la creación de equipos o tandems intergeneracionales; 3) el papel del formador, profesor o monitor se transforma, convirtiéndose en un facilitador del aprendizaje y pudiendo ser asumido por cualquiera de las partes; 4) una de las modalidades organizativas más adecuadas serían las comunidades de aprendizaje, ya sean presenciales o en línea.

Finalmente, Tejada (2010) insiste en que para que tenga éxito este tipo de aprendizajes intergeneracionales en contextos más o menos formalizados es importante contar con una buena formación de base o experiencia profesional consolidada.

En el ámbito organizacional, donde el aprendizaje intergeneracional se ha convertido en una de las máximas preocupaciones

institucionales (Kuyken, Ebrahimi y Saives, 2018), algunas de sus ventajas más destacadas enlazan con aprovechar las experiencias y las sabidurías existentes en las organizaciones, maximizar el potencial del conjunto de los profesionales, propulsar la organización que aprende y genera conocimiento, fomentar unos procesos de transición menos traumáticos, reducir los procesos de capacitación y preparación, tomar decisiones con mayor agilidad, acompañar en las socializaciones profesionales o mejorar los ambientes laborales, entre otras (Gairín, 2017).

En efecto, el aprendizaje intergeneracional constituye una magnífica oportunidad para valerse del potencial de los profesionales en las organizaciones, lo que tiene una repercusión provechosa tanto para el desarrollo profesional como para el desarrollo organizacional. La presencia y el recorrido del aprendizaje intergeneracional en las organizaciones van a demandar lógicamente compromiso profesional, pero también la amplitud de perspectivas, la comprensión y el entendimiento.

Las ganancias del aprendizaje intergeneracional para las organizaciones igualmente se vinculan con las siguientes (Villalba, 2023):

- La transmisión de valores, competencias y cultura institucional entre los profesionales, lo que redundará en el beneficio del colectivo.
- El incremento del respeto, el entendimiento y la solidaridad entre los distintos profesionales que pertenecen a la organización.
- Auspiciar el contacto entre los profesionales con diferencias de edad importantes, que suele ser complicado que se genere sin unas condiciones adecuadas.
- Ampliar la confianza y extender la comunicación que hay entre los profesionales de la organización, lo que posibilita unos mejores ambientes de intervención.

El reconocimiento equitativo de los saberes de las personas de cada generación influye efectivamente sobre la mejora del bienestar psicológico y social de estas (Comellas, 2017a). Pero el aprendizaje intergeneracional no solo mejora la armonía de las diversas generaciones en la transferencia de conocimientos (Hoff, 2007), sino que también ofrece oportunidades para ani-

mar el progreso profesional (Geeraerts, Tynjäläb y Heikkinen, 2018). Asimismo, con el aprendizaje intergeneracional se deben cambiar las relaciones sociales, modificar las percepciones que se tienen sobre las capacidades que poseen las distintas generaciones y lograr unos procesos y unos resultados más positivos (Ruiz, 2007).

5.1. Promover el aprendizaje intergeneracional en las organizaciones

Una vez acotado el término *aprendizaje intergeneracional*, así como sus beneficios y ventajas más sustanciales, resulta apropiado ahondar ahora sobre las distintas maneras de promoverlo en el ámbito organizacional. Al respecto, consideramos a continuación algunas estrategias para ello, aunque que no son las únicas, ni mucho menos, ya que existen múltiples formas de favorecer el aprendizaje entre los distintos grupos de edad que conviven en las realidades institucionales. Son variadas y pueden servir de referencia, pese a que siempre debieran tomar en cuenta los diferentes contextos organizacionales de aplicación.

Tabla 5.1. Estrategias para promover el aprendizaje intergeneracional

Estrategias vinculadas con el registro de aquello que se hace	<ul style="list-style-type: none"> • La identificación del talento • Los mapas de conocimiento • Los registros de procesos de conocimiento • Otras
Estrategias vinculadas con el intercambio y la transferencia de información	<ul style="list-style-type: none"> • Los cursos, los seminarios y las conferencias • Los talleres de intercambio • El estudio de casos • Las narraciones biográficas • Los juegos de simulación • La identificación de puntos clave • Las lecciones aprendidas • Las entrevistas guiadas • Las audiencias • La biblioteca viviente • Las retrospectivas • La historia del conocimiento • La asistencia entre iguales • Otras

Estrategias vinculadas con los productos

- Las listas de funcionalidades de objetos, herramientas, etc.
 - El inventario de tareas
 - Las guías de supervivencia en el puesto de trabajo
 - Los informes de entrega
 - Los manuales de transferencia de conocimientos
 - Los programas de procesos
 - La generación de activos de conocimiento (publicaciones, vídeos, etc.)
 - Otras
-

Fuente: Gairín, 2017.

Algunas de las estrategias anteriores o varias de ellas, e incluso otras similares, bien podrían integrarse alrededor de programas de aprendizaje intergeneracional de las organizaciones. Estos programas formativos a buen seguro podrían contribuir, asimismo, a sensibilizar sobre la convivencia intergeneracional, reducir los prejuicios generacionales y fomentar el respeto y la comprensión entre las diferentes generaciones. Los programas intergeneracionales tienen el cometido de mostrar un beneficio y un valor para las generaciones y demostrar que mejoran su calidad de vida (Granville y Ellis, 1999). Sin embargo, su articulación en los contextos organizativos va a depender en gran medida de la necesidad que tengan los entornos institucionales de reducir la pérdida de conocimientos estimulando el mismo aprendizaje intergeneracional.

En cualquier caso, los programas de aprendizaje intergeneracional debieran incluir actuaciones planificadas y organizadas para impulsar contactos, intercambios y la cooperación entre generaciones. Tienen que proporcionar socialización, pero también oportunidades de interacción reforzando vínculos y eliminando estereotipos. De algún modo, han de contribuir al mayor acercamiento intergeneracional (Carney, 2020), lo que decididamente tiene que redundar en mejor convivencia y cohesión entre generaciones y al servicio del bien común (Orte y Vives, 2016).

5.2. El aprendizaje intergeneracional en la universidad española

El proyecto PRUNAI «Universidad y aprendizaje intergeneracional» (PID2019-107747RB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (España), recopiló datos entre febrero y julio del año 2023 sobre las características y los condicionantes de los procesos de aprendizaje informal entre investigadores y profesorado universitario ($n = 1604$) de las diez universidades públicas españolas mejor situadas en los ránquines internacionales (*i. e.*, QS World University Rankings, The World University Ranking y Academic Ranking of World Universities). Las dimensiones de análisis contempladas en el cuestionario aplicado fueron: la información individual y organizativa del personal universitario, y su tendencia a la innovación, la creatividad y el empoderamiento del personal docente e investigador (PDI); el afecto organizativo intergeneracional; la inclusión intergeneracional, la cultura de aprendizaje organizativo, la existencia de un liderazgo transformador en las universidades, el grado de centralización y formalización de la estructura organizativa, y, por supuesto, la tipología de aprendizaje intergeneracional.

Tabla 5.2. Características sociodemográficas del PDI ($n = 1604$)

Edad	M = 48,12 (dt = 11,69)
Género	
Masculino	49,6%
Femenino	47,9%
No binario	0,8%
Otros	0,2%
No deseo responder	1,4%
Experiencia laboral (años)	M = 16,77 (sd = 12,622)
Ámbito de conocimiento	
Arte y Humanidades	15,6%
Ciencias y Biociencias	22,3%
Ciencias de la Salud	19,9%
Ciencias Sociales y Jurídicas	30,3%
Ingeniería y Arquitectura	12,0%

Figura laboral	
Agregado/a	9,8%
Asociado/a	20,5%
Ayudante (no doctor/a)	0,6%
Ayudante doctor/a	7,5%
Catedrático/a de universidad	11,0%
Catedrático/a de escuela universitaria	0,5%
Catedrático/a contratado/a	1,2%
Colaborador/a	1,6%
Contratado/a doctor/a	8,0%
Emérito/a	0,9%
Investigador/a postdoctoral	4,3%
Investigador/a predoctoral (investigador/a en formación)	7,2%
Investigador/a Ramón y Cajal	1,2%
Lector/a	2,9%
Titular de universidad	22,0%
Titular de escuela universitaria	0,5%
Profesor/a visitante	0,2%

Tal y como podemos observar en la tabla anterior, el PDI participante tiene una edad media de unos 48 años, acumula casi 17 años de experiencia laboral y es, mayoritariamente, masculino (49,6%). En coherencia con los datos disponibles para el total de universidades españolas, el ámbito de conocimiento más numeroso es el de Ciencias Sociales y Jurídicas (30,3%). Igualmente, en coherencia con las estadísticas del Sistema Integrado de Información Universitaria, el colectivo con mayor representación en nuestras universidades es el que pertenece a la categoría de profesorado titular de universidad (22%), seguido por el profesorado asociado contratado a tiempo parcial (20,5%).

Tabla 5.3. El aprendizaje intergeneracional en las universidades españolas

Aprendizaje intergeneracional		Total	
		Media	Desv. típ.
Aprendo con colegas de la universidad...	Reflexionando sobre un evento que generó nuevas ideas.	5,13	1,50
	Observando deliberadamente a los colegas para seguir su ejemplo.	4,96	1,50
	Haciendo preguntas intencionadamente a otros colegas.	5,31	1,39
	Reflexionando sobre lo sucedido y contribuyendo a la comprensión mutua.	5,31	1,37
	Buscando efectivamente información sobre un tema.	5,74	1,24
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	4,98	1,74

Aprendo individualmente...	Preparándome para una tarea y encontrando respuestas a problemas diferentes a los que me enfrentaba.	5,99	1,06
	Explorando una nueva aplicación de forma independiente.	5,67	1,28
	Examinando mi desempeño personal y reflexionando sobre lo que hago.	5,84	1,18
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	5,12	1,76
Aprendo de personas externas a la universidad...	Observando deliberadamente reacciones de personas ajenas a la actividad universitaria como fuente de reflexión.	5,28	1,47
	Solicitando explícitamente a personas del entorno sugerencias que me ayuden en mi trabajo.	4,96	1,57
	Eligiendo deliberadamente realizar una tarea que involucra a personas ajenas a la universidad.	4,54	1,78
	Observando espontáneamente a colegas de otras universidades.	4,86	1,64
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	4,63	1,87
Aprendo de colegas de generaciones más jóvenes...	Viendo a un colega nuevo que acaba de iniciar su carrera universitaria.	4,69	1,68
	Hablando con un colega menos experimentado para generar nuevas ideas.	5,17	1,51
	A partir de ideas que surgen mientras reflexionamos sobre los resultados de nuestra docencia e investigación.	5,48	1,40
	Generando nuevas ideas al supervisar a colegas que tienen menos experiencia que yo.	5,05	1,62
	Conversando informalmente.	5,76	1,31
	Empezando a pensar diferente sobre un tema a partir de la aportación de colegas que acababa de acceder a nuestra universidad.	5,18	1,52
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	4,31	1,91
Aprendo junto a otros colegas...	Realizando una lluvia de ideas sobre cómo abordar un problema compartido.	4,89	1,68
	En reuniones con colegas con los que trabajo en un tema común.	5,48	1,45
	Mediante la discusión con colegas.	5,58	1,34
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	4,39	1,92
Aprendo de colegas de generaciones mayores...	Usando el conocimiento de colegas más experimentados.	5,74	1,32
	Preguntando a colegas más experimentados para que me ayuden a avanzar.	5,67	1,44
	Cuando tengo dudas y pido a un colega que me ayude a resolverlas.	5,64	1,42
	Asistiendo a cursos o talleres de formación.	4,32	1,96

La tabla 5.3 refleja las diferentes modalidades de aprendizaje a las que recurre el PDI universitario en su contexto laboral. El personal universitario compartía su opinión sobre las diferentes opciones planteadas en una escala Likert de acuerdo-desacuerdo de 7 puntos. Aunque se trata de una aproximación descriptiva superficial, podemos ver cómo la opción más utilizada es la del aprendizaje individual y, concretamente, cuando deben prepararse para una nueva tarea o buscar respuestas a nuevos desafíos ($m = 5,99$, $dt = 1,06$). En el extremo contrario, como en la actividad considerada menos útil para aprender, se sitúa la asistencia a cursos o talleres con medias que oscilan entre 5,12 ($dt = 1,76$) y 4,31 ($dt = 1,91$).

Si revisamos exclusivamente los datos disponibles sobre aprendizaje entre colegas de diferentes generaciones, podemos descubrir que la interacción y la reflexión conjunta en el marco de las tareas docentes y de investigación ($m = 5,48$, $dt = 1,40$), así como las conversaciones informales ($m = 5,76$, $dt = 1,31$) o el simple hecho de preguntar y solicitar ayuda a colegas más experimentados ($m = 5,67$, $dt = 1,44$) y aprovechar el conocimiento y la experiencia que han acumulado durante su carrera profesional ($m = 5,74$, $dt = 1,32$) son las estrategias y las actividades que más se utilizan para aprender en los contextos laborales universitarios.

5.3. A modo de conclusión

Durante años, el interés sobre el aprendizaje intergeneracional se ha abordado desde una perspectiva genealógica y sociológica en el marco de las familias y de los diversos grupos sociales. Aunque este tipo de aprendizaje intergeneracional es fundamental para la supervivencia de la sociedad y es necesario continuar investigándolo, lo cierto es que cada vez más el aprendizaje intergeneracional tiene lugar en los contextos laborales como parte esencial del desarrollo profesional de los trabajadores y de las trabajadoras.

El aprendizaje intergeneracional en los contextos laborales, entre ellos los universitarios, queda directamente asociado –aunque no exclusivamente– a modalidades de aprendizaje social e informal y procesos de gestión del conocimiento. Asimismo, el

aprendizaje intergeneracional en estos entornos laborales contribuye claramente a la retención del talento, evitando la pérdida de conocimientos esenciales para el funcionamiento organizativo, la creatividad, el bienestar laboral, el desarrollo organizativo y, finalmente, los procesos de innovación y transformación tan necesarios para la supervivencia y mejora de las organizaciones.

Con todo, es preciso continuar investigando las relaciones entre todos estos procesos (*i. e.*, aprendizaje intergeneracional, bienestar, creatividad e innovación), eliminando cualquier duda sobre los beneficios e impacto del aprendizaje intergeneracional, así como los condicionantes individuales (ej., actitudes, estereotipos, etc.) y organizativos (ej., estilos de liderazgo, cultura organizativa, estructura organizativa, etc.) que condicionan el óptimo desarrollo del aprendizaje intergeneracional en los contextos laborales y, especialmente, en los universitarios.

