

PRUNAI

(ref. PID2019-107747RB-I00)

Clima Intergeneracional en Instituciones de Educación Superior

Informe

Diego Castro (coord.)

David Rodríguez-Gómez (coord.)

Carme Armengol, Inmaculada Aznar, Teresa González, Xavier Triadó

Bellaterra, Mayo 2024

Editor: Centro de Investigación y Estudios para el Desarrollo Organizativo. Universitat Autònoma de Barcelona



Esta obra está bajo una licencia de ***Creative Commons Atribución-No comercial-Compartir igual 4.0 Internacional***

Este documento se ha producido con el apoyo económico del Ministerio de Ciencia e Innovación (Programa I+D+i) (ref. PID2019-107747RB-I00).

Enlace permanente: <https://ddd.uab.cat/record/291934>

ÍNDICE

Introducción.....	6
Selección de los participantes.....	6
Validez y Fiabilidad del instrumento.....	7
Caracterización sociodemográfica de los participantes.....	14
Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Docencia.....	21
Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Investigación	35
Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Gestión	51
Referencias	56
Anexo 1. Cuestionario: Clima Intergeneracional en contextos laborales	57
Anexo 2. Consentimiento informado.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. PROFESORADO POR UNIVERSIDAD. POBLACIÓN Y MUESTRA	7
Tabla 2. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO - DOCENCIA	9
Tabla 3. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO – CONTACTO INTERGENERACIONAL	11
Tabla 4. FIABILIDAD DE LA ESCALA	12
Tabla 5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA .	21
Tabla 6. CLIMA INTERGENERACIONAL EN FUNCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIGEN. DOCENCIA.	26
Tabla 7. CLIMA INTERGENERACIONAL EN FUNCIÓN DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO. DOCENCIA	30
Tabla 8. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.	36
Tabla 9. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AUSENCIA DE ESTEREOTIPOS GENERACIONALES.....	43
Tabla 10. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO INTERGENERACIONAL.....	44
Tabla 11. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	46
Tabla 12. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	47
Tabla 13. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN CONTACTO INTERGENERACIONAL	49
Tabla 14. Tramos o periodos de gestión declarados	52
Tabla 15. Comparativa de tramos por generaciones	52
Tabla 16. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN. .	53
Tabla 17. comparativa de preguntas Inclusión-Afecto en gestión. Selección.....	54
Tabla 18. Comparativa Estereotipos y contactos en gestión. Selección.	55
Tabla 19. Gestión Retención (WRI)	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. EDAD MEDIA DEL PROFESORADO PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN	14
Gráfico 2. Distribución del profesorado según generación de pertenencia	15
Gráfico 3. Distribución del profesorado según sexo	15
Gráfico 4. Rama de conocimiento a la que pertenece el profesorado	16
Gráfico 5. Años de experiencia como PDI	16
Gráfico 6. Figura laboral del profesorado	17
Gráfico 7. Profesorado en Formación	18
Gráfico 8. Porcentajes de profesorado Ayudante Doctor y Contratado Doctor	19
Gráfico 9. Tramos de docencia, investigación y gestión reconocidos	19
Gráfico 10. Experiencia en cargos de gestión (años)	20
Gráfico 11. ANÁLISIS DE LOS AFECTOS POSITIVOS INTERGENERACIONAL DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA	23
Gráfico 12. ANÁLISIS DE LA INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA	24
Gráfico 13. ANÁLISIS DE LA RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA	25
Gráfico 14. ANÁLISIS DEL CONTACTO INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA	25
Gráfico 15. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	37
Gráfico 16. ANÁLISIS DE LOS ESTEREOTIPOS GENERACIONALES DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	38
Gráfico 17. ANÁLISIS DE LOS AFECTOS POSITIVOS INTERGENERACIONAL DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	39
Gráfico 18. ANÁLISIS DE LA INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	40
Gráfico 19. ANÁLISIS DE LA RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	41
Gráfico 20. ANÁLISIS DEL CONTACTO INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	42
Gráfico 21. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AUSENCIA DE ESTEREOTIPOS GENERACIONALES	44
Gráfico 22. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO INTERGENERACIONAL	45
Gráfico 23. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	47
Gráfico 24. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	48
Gráfico 25. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO	50

Introducción

El proyecto PRUNAI (ref. PID2019-107747RB-I00), financiado en el marco del programa I+D+i tiene el objetivo de analizar, entre otros elementos, el clima intergeneracional del personal docente e investigador (PDI) de las Instituciones de Educación Superior.

El envejecimiento de las plantillas del profesorado universitario debido a las políticas de contratación y de contención presupuestaria de los últimos años, así como el propio desarrollo demográfico del colectivo académico ha potenciado la existencia de diversas generaciones en una misma organización en términos de edad cronológica. Actualmente, entre el PDI conviven cuatro generaciones diferentes: *Baby Boomers* (nacidos entre 1949 y 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Generación Y o *Millennials* (nacidos entre 1981 y 1993) y Generación Z (nacidos entre 1994 y 2010).

El presente informe presenta un análisis preliminar de los datos recopilados mediante el cuestionario *Workplace Intergenerational Climate Scale* (WICS) creado por King & Bryant (2017). Se trata de un cuestionario que permite medir las actitudes y percepciones de los miembros de la organización sobre otros colegas de edades diferentes en su lugar de trabajo (King, 2016). El cuestionario está compuesto por 20 ítems agrupados en cinco subescalas: carencia de estereotipos generacionales (LGS), afecto intergeneracional positivo (PIA), contacto intergeneracional (IC), inclusión generacional en el lugar de trabajo (WGI) y retención generacional en el lugar de trabajo (WIR). Todos los ítems se construyen en base a una escala Likert de siete puntos de acuerdo/desacuerdo, excepto en el caso de IC, donde la escala es de frecuencia (véase anexo 1).

El trabajo de campo se llevó a cabo entre febrero y mayo de 2021 mediante la aplicación de un cuestionario en línea y el correspondiente consentimiento informado por parte de los participantes (véase anexo 2).

En primer lugar, se presenta el proceso de muestreo seguido, así como la fiabilidad del instrumento utilizado. A continuación, se caracteriza la muestra final obtenida. Finalmente, se describen los principales resultados obtenidos en función de las subescalas contempladas (i.e., ausencia de estereotipos generacionales, afecto positivo intergeneracional, inclusión generacional en el lugar de trabajo, retención intergeneracional en el lugar de trabajo y contacto intergeneracional) y los tres principales ámbitos estudiados (i.e., docencia, investigación y gestión).

Selección de los participantes

La selección de los casos parte de la constatación de que los procesos de aprendizaje intergeneracional están vinculados a la innovación y calidad de las instituciones universitarias (Gerpott, Lehmann-Willenbrock & Voelpel, 2017). En este sentido, los participantes provienen de las diferentes universidades que han sido seleccionadas teniendo en cuenta su presencia en los principales ránquines como indicador habitual de la calidad institucional (ej., Hazelkorn, 2011). Los ránquines considerados para la selección de las universidades han sido: Academic Ranking of World Universities (ARWU); Leiden Ranking (CWTS); Multirank; Quacquarelli Symonds (QS); Ranking universidades españolas (U-Ranking); Scimago Institutions Ranking; Times Higher Education Supplement (THES); World University Rankings (CWUR).

Para perfilar la selección de las universidades se procedió, una vez identificadas las universidades públicas españolas presentes en dichos ránquines, a seleccionar sólo aquellas que estaban presentes en el primer cuartil de, como mínimo, el 50% de los ránquines contemplados. De tal manera, las universidades que cumplen con ese criterio son diez: Universitat Autònoma de Barcelona; Universidad Autónoma de Madrid; Universitat de Barcelona; Universidad de Granada; Universidad del País Vasco;

Universidad de Sevilla; Universitat de València; Universidad Complutense de Madrid; Universitat Politècnica de València; Universitat Pompeu Fabra.

Según datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades correspondientes al curso 2019-2020, el conjunto de las universidades seleccionadas emplea al 36,10% (38.760 de 107.357) del profesorado universitario de las universidades públicas españolas.

De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (véase 1), se propone una muestra estadísticamente representativa de cada una de las universidades seleccionadas. Con un nivel de confianza del 95% y, en el supuesto de máxima indeterminación ($p=q=0,5$ y $k=2$), se plantea una muestra de 3453 profesores, garantizando un error máximo del 5% (véase Tabla 1). La muestra final obtenida ha sido de 2247 profesoras y profesores universitarios. En términos globales, y en relación a la totalidad del sistema público universitario español ($n=107357$), se trata de una muestra representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error del 2%.

TABLA 1. PROFESORADO POR UNIVERSIDAD. POBLACIÓN Y MUESTRA

	Población	Muestra prevista	Muestra obtenida
Autónoma de Barcelona	4.434	354	345
Autónoma de Madrid	2.764	338	175
Barcelona	5.712	361	205
Complutense de Madrid	6.301	363	232
Granada	3.552	347	375
País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	4.493	354	246
Politécnica de Catalunya	2.818	339	44
Valencia	2.736	337	234
Pompeu Fabra	1.477	306	161
Sevilla	4.473	354	230
Total	38.760	3.453	2247

Validez y Fiabilidad del instrumento

Un aspecto importante de cualquier instrumento de medida es su capacidad para representar el modelo teórico con los ítems que lo componen. Con el propósito de comprobar la consistencia interna, la homogeneidad y la validez de constructo del instrumento, se lleva a cabo un análisis de fiabilidad y un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) que nos permitirá confirmar el modelo teórico planteado y su ajuste a los datos de la investigación mediante los diferentes índices de bondad de ajuste. Son varios los autores que recomiendan el uso del AFE cuando partimos, como es nuestro caso, de una teoría previa y una determinación a priori del número de factores y las relaciones que se establecen entre ellos (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Marsh, Morin, Parker, & Kaur, 2014; Martínez Clares & González Lorente, 2019).

Así pues, se procede al análisis de la validez de las escalas siguiendo el modelo teórico propuesto por King & Bryant (2017). Como ya se ha comentado, este análisis se lleva a cabo mediante un AFE, siguiendo el método de componentes principales y una rotación oblimin de los factores, sin fijar los factores.

Cabe señalar que las respuestas a los 9 ítems con enunciados negativos fueron recodificadas de manera inversa. Asimismo, considerando que la escala Likert utilizada en la dimensión “contacto intergeneracional” es de frecuencia y no de “acuerdo y desacuerdo” como el resto de las dimensiones, el AFE de dicha dimensión se realiza de forma independiente para facilitar su interpretación.

En los tres AFE realizados la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,854, KMO=0,845, KMO=0,872, respectivamente) sugieren la viabilidad del AFE realizado.

No obstante, el porcentaje de la varianza explicada por los factores obtenidos (55,90%, 54,97% y 57,57%), así como la distribución y carga factorial de los ítems en cada factor evidencian una inadecuación del modelo teórico respecto al modelo empírico y sugieren una depuración de los diversos factores que permita aumentar el porcentaje de varianza explicada (véase Tabla 2).

Tal y como podemos observar en la Tabla 2 la distribución de los ítems por factores se mantiene estable en los tres ámbitos analizados:

- **Factor A:** Este primer factor conserva su vinculación a la dimensión de ausencia de estereotipos intergeneracionales. Incluye los siguientes ítems: LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*; LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*; LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*; LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*; PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*.
- **Factor B:** El segundo factor obtenido contempla elementos de interacción intergeneracional en contextos laborales. Los ítems que lo configuran son: PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo; PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones; PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes; WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones; WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional.
- **Factor C:** WGI1. El tercer factor aborda aspectos vinculados al grado de inclusión intergeneracional en el lugar de trabajo. Los ítems incluidos son: WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades; WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo; WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*.
- **Factor D:** este último factor se vincula directamente a la retención intergeneracional en el lugar de trabajo. Incluye los siguientes ítems: WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*; WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*; WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*.

TABLA 2. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO - DOCENCIA

		Factores			
		1	2	3	4
Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	-,032	,623	-,161	,074
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	-,083	,653	-,048	,113
	LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	,214	,556	,101	,152
	LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	-,062	,712	-,131	-,107
Afecto positivo intergeneracional	PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	,775	,052	,023	-,030
	PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	,847	,063	,079	-,003
	PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	,666	,033	-,057	-,009
	PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	,280	,503	,202	-,031
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	,224	-,033	-,760	,040
	WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	,231	,005	-,743	,069
	WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	,596	-,035	-,282	,078
	WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	,677	-,076	-,148	,058
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	-,098	,103	-,015	,710
	WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	,056	-,070	,148	,913
	WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	,060	,021	-,225	,603
	WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	-,064	,223	-,643	-,001
		Factores			
		1	2	3	4

Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	,004	,148	,541	,118
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	-,107	,178	,652	-,040
	LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	,217	,093	,572	-,065
	LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	-,073	-,139	,695	,199
Afecto positivo intergeneracional	PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	,763	-,056	,064	,018
	PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	,844	,013	,037	-,076
	PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	,679	,077	,018	,004
	PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	,307	-,103	,479	-,100
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	,232	,061	-,057	,724
	WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	,203	,064	-,034	,756
	WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	,586	,029	-,005	,295
	WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	,687	,054	-,043	,114
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	-,042	,717	,145	,013
	WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	,096	,883	-,030	-,131
	WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	,013	,576	-,006	,296
	WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	-,110	-,020	,181	,683
		Factores			
		1	2	3	4
Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	-,034	,641	-,034	-,205
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	-,105	,679	-,071	-,062
	LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	,153	,585	-,139	,071

	LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	-,024	,769	,087	-,018
Afecto positivo intergeneracional	PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	,774	-,040	-,031	,018
	PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	,864	-,008	-,045	,073
	PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	,657	,080	,018	-,116
	PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	,358	,475	-,005	,362
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	,315	,059	,021	-,672
	WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	,302	,048	-,049	-,690
	WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	,607	,044	-,011	-,299
	WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	,740	-,063	-,051	-,067
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	-,050	,201	-,632	-,037
	WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	,031	-,079	-,922	,140
	WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	,055	-,068	-,740	-,154
	WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	-,029	,195	-,170	-,530

Si nos centramos ahora en la última dimensión analizada (i.e., contacto intergeneracional), podemos observar, nuevamente, como la realizados la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,854, KMO=0,845, KMO=0,872, respectivamente) sugieren la viabilidad del AFE, aunque en el caso del KMO con valores algo inferiores, aunque aceptables según los criterios establecidos por Kaiser (1974).

No obstante, el porcentaje de la varianza explicada por la solución unifactorial obtenida en cada uno de los ámbitos es algo superior a lo indicado en el AFE anterior (63,82%, 62,91% y 63,40%, respectivamente). Asimismo, la carga factorial de los diversos factores evidencia la consistencia de esta última dimensión (véase Tabla 3).

TABLA 3. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO – CONTACTO INTERGENERACIONAL

		Docencia	Investigación	Gestión
--	--	----------	---------------	---------

Contacto intergeneracional	IC1. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	,753	,714	,703
	IC2. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	,892	,884	,880
	IC3. ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	,862	,864	,874
	IC4. ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	,668	,692	,710

En segundo lugar, se procedió al análisis de la consistencia interna de la escala mediante el estadístico alfa de Cronbach. El valor alfa debe ser igual o mayor a 0,70 (Nunally, 1970) para considerar que la escala es fiable, sin superar valores superiores a 0,90.

Los análisis mostraron que a escala WICS tiene una alfa de Cronbach global más que aceptable en los tres ámbitos analizados: docencia, investigación y gestión (véase Tabla 4). No obstante, cuando analizamos los valores de cada una de las subescalas que componen el WICS observamos unos resultados desiguales. A excepción de las escalas sobre inclusividad generacional (con α que oscila entre 0,754 y 0,783) y contacto intergeneracional (con α que oscila entre 0,794 y 0,803). Estos datos vuelven a poner en evidencia lo señalado anteriormente sobre la necesidad de depurar los ítems incluidos en las diferentes subescalas.

TABLA 4. FIABILIDAD DE LA ESCALA

	Docencia	Investigación	Gestión
Global	0,846	0,840	0,863
Ausencia de estereotipos generacionales	0,640	0,609	0,688
Afecto positivo intergeneracional	0,651	0,661	0,679
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	0,768	0,754	0,783
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	0,575	0,587	0,648
Contacto intergeneracional	0,801	0,794	0,803

El análisis pormenorizado, ítem a ítem, de las escalas con valores α de Cronbach más bajos, vemos que, en algunos casos la fiabilidad mejoraría. Lo concretamos a continuación:

- Afecto positivo intergeneracional: la eliminación del ítem “Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad” (invertido) situaría el α de Cronbach de esta escala en el 0,743 para Docencia, 0,747 para Investigación y 0,756 para Gestión.
- Retención intergeneracional: la eliminación del ítem “En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de”

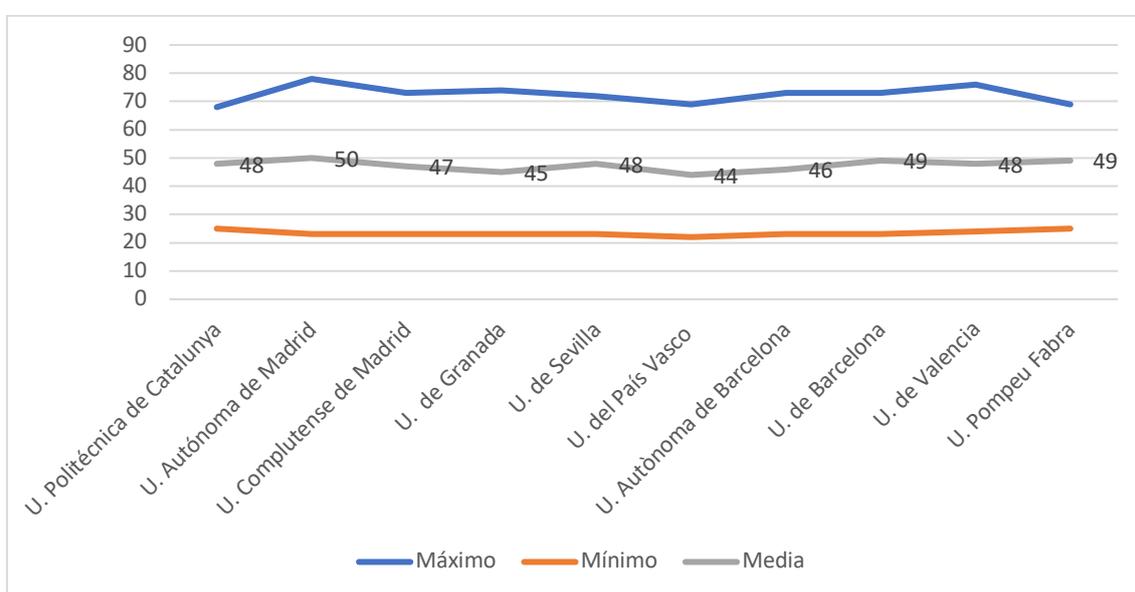
(invertido) situaría el α de Cronbach de esta escala en el 0,623 para Docencia, 0,638 para Investigación y 0,675 para Gestión.

Caracterización sociodemográfica de los participantes

La muestra participante en este estudio ha quedado recogida en la tabla 1 de la página 6; a continuación, presentamos las características más significativas de la misma en cuanto a las variables que desde un punto de vista sociodemográfico resultan relevantes en la investigación. Esta presentación vamos a realizarla desde un punto de vista comparativo entre todas las universidades participantes.

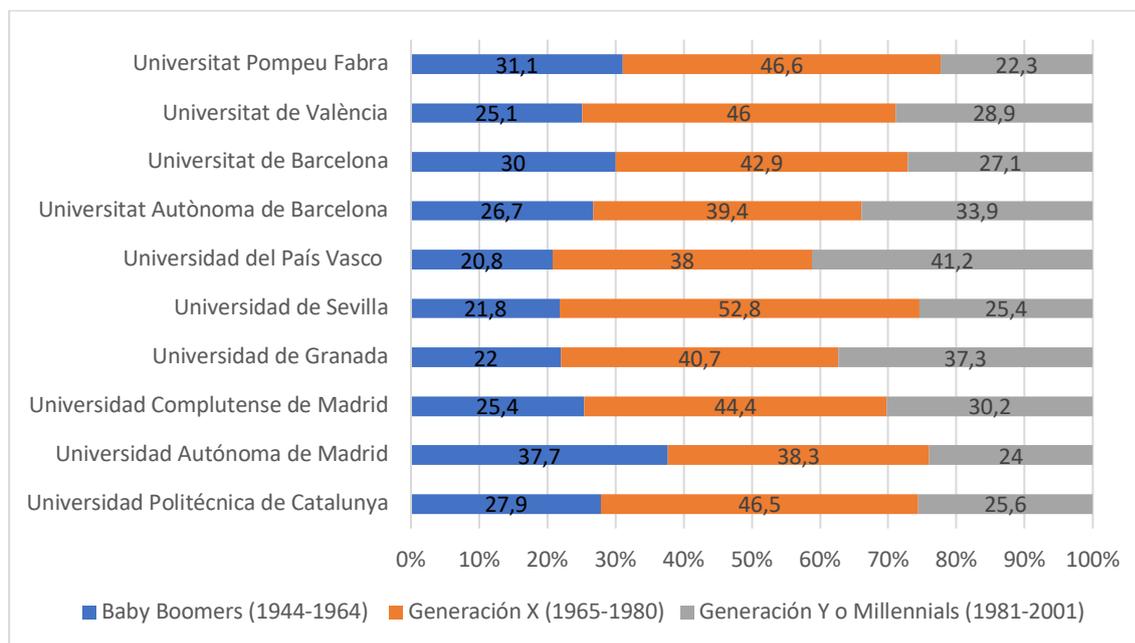
Atendiendo a la edad el Gráfico 1 que presentamos a continuación recoge la media de edad del profesorado en las distintas universidades participantes.

GRÁFICO 1. EDAD MEDIA DEL PROFESORADO PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN



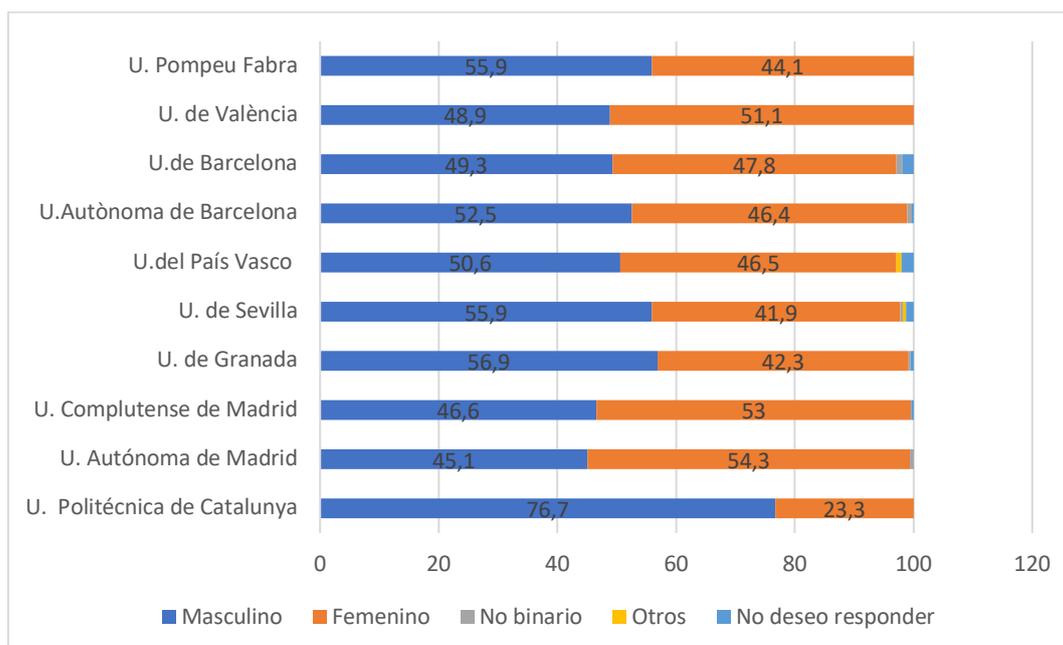
En él podemos observar que la media de edad del profesorado participante se sitúa entre 45 y 49 años. Si atendemos a la generación de pertenencia, la distribución del profesorado como podemos observar en el Gráfico 2 se sitúa con porcentajes superiores con respecto a las otras generaciones en la Generación X (1965-1980); si bien el gráfico muestra cierta tendencia de relevo generacional en la Universidad Autònoma de Barcelona, Universidad del País Vasco, Universidad de Granada y Universidad Complutense de Madrid, donde los porcentajes de la generación nacidos entre 1981-2001 van equilibrándose con respecto a la generación X dominante. En el resto de las universidades la distancia en términos de porcentaje entre ambas generaciones aún sigue siendo significativa.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO SEGÚN GENERACIÓN DE PERTENENCIA



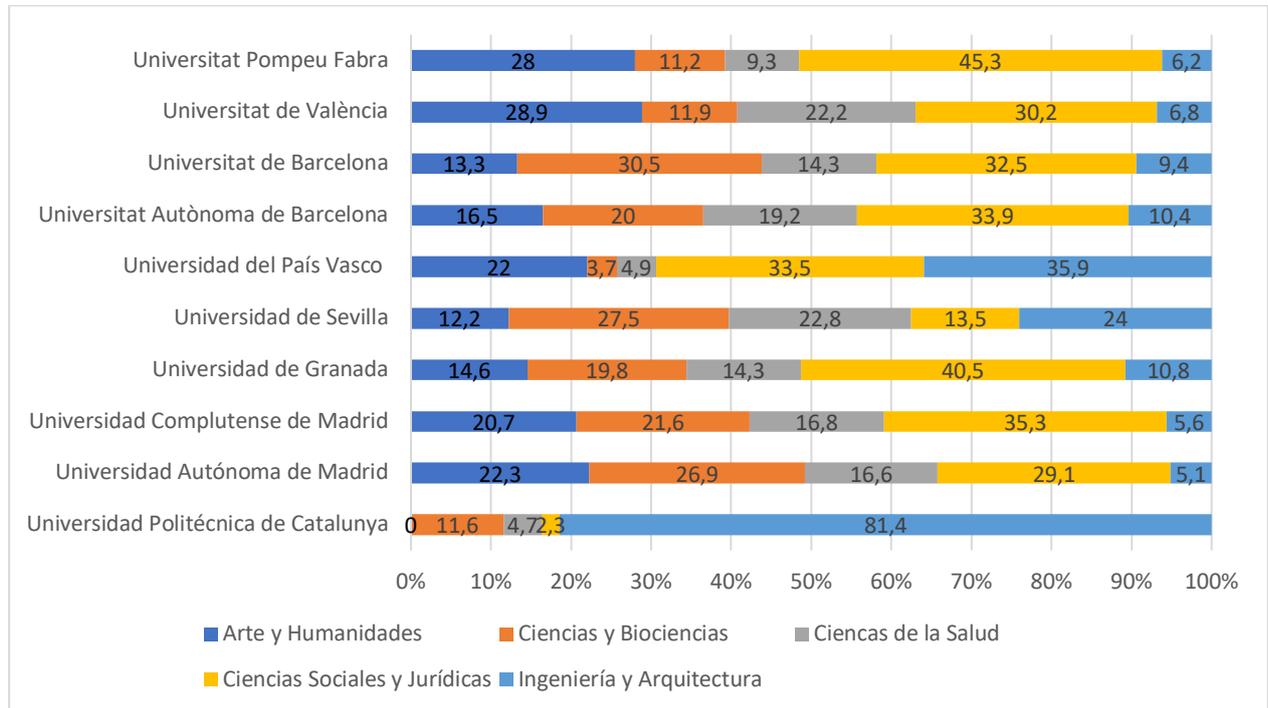
En relación con el sexo, la distribución es la que muestra el Gráfico 3. En él podemos observar que en todas las universidades hay mayor porcentaje de sexo masculino con respecto al femenino; siendo especialmente significativa la distribución de este porcentaje en la Universidad Politécnica de Cataluña, donde hay casi un 80% de presencia de profesorado de sexo masculino frente a un 20% de sexo femenino; distribución acorde al perfil de titulaciones que esa universidad imparte.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO SEGÚN SEXO



El Gráfico 4 aporta esa distribución según ramas de conocimiento:

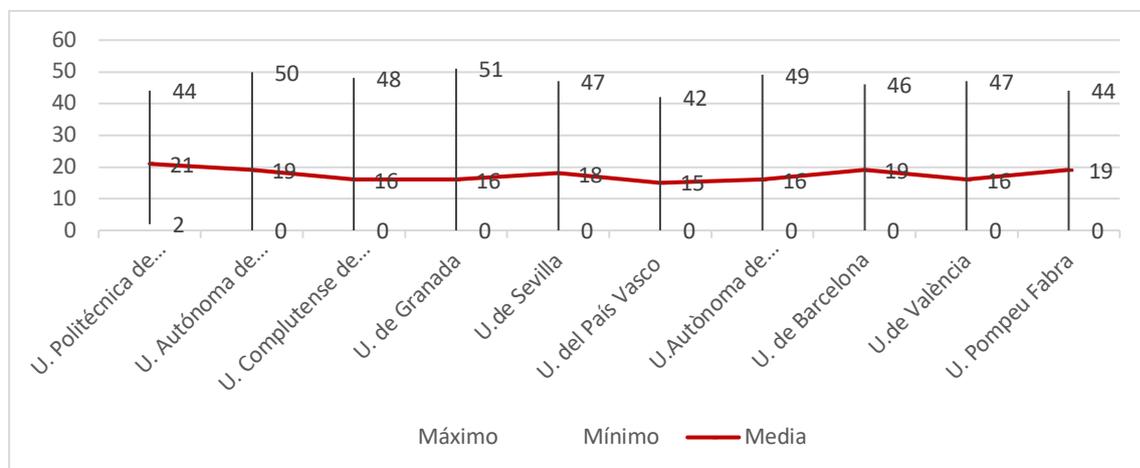
GRÁFICO 4. RAMA DE CONOCIMIENTO A LA QUE PERTENECE EL PROFESORADO



En el Gráfico 5 se muestra que los porcentajes más altos de distribución del profesorado entre las distintas ramas de conocimiento se dan en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida del área de Artes y Humanidades, Ciencias y Biociencias. En menor distribución el área de Ciencias de la Salud y de Ingeniería y Arquitectura. Esta distribución se invierte por el propio perfil que tiene la Universidad Politécnica de Cataluña; seguido de la Universidad del País Vasco que con respecto al resto de universidades tiene 35,9% de profesorado que pertenece a la rama de Ingeniería y Arquitectura.

Atendiendo a los años de experiencia como PDI del profesorado participante, el gráfico que mostramos a continuación muestra la media de años que tiene de experiencia:

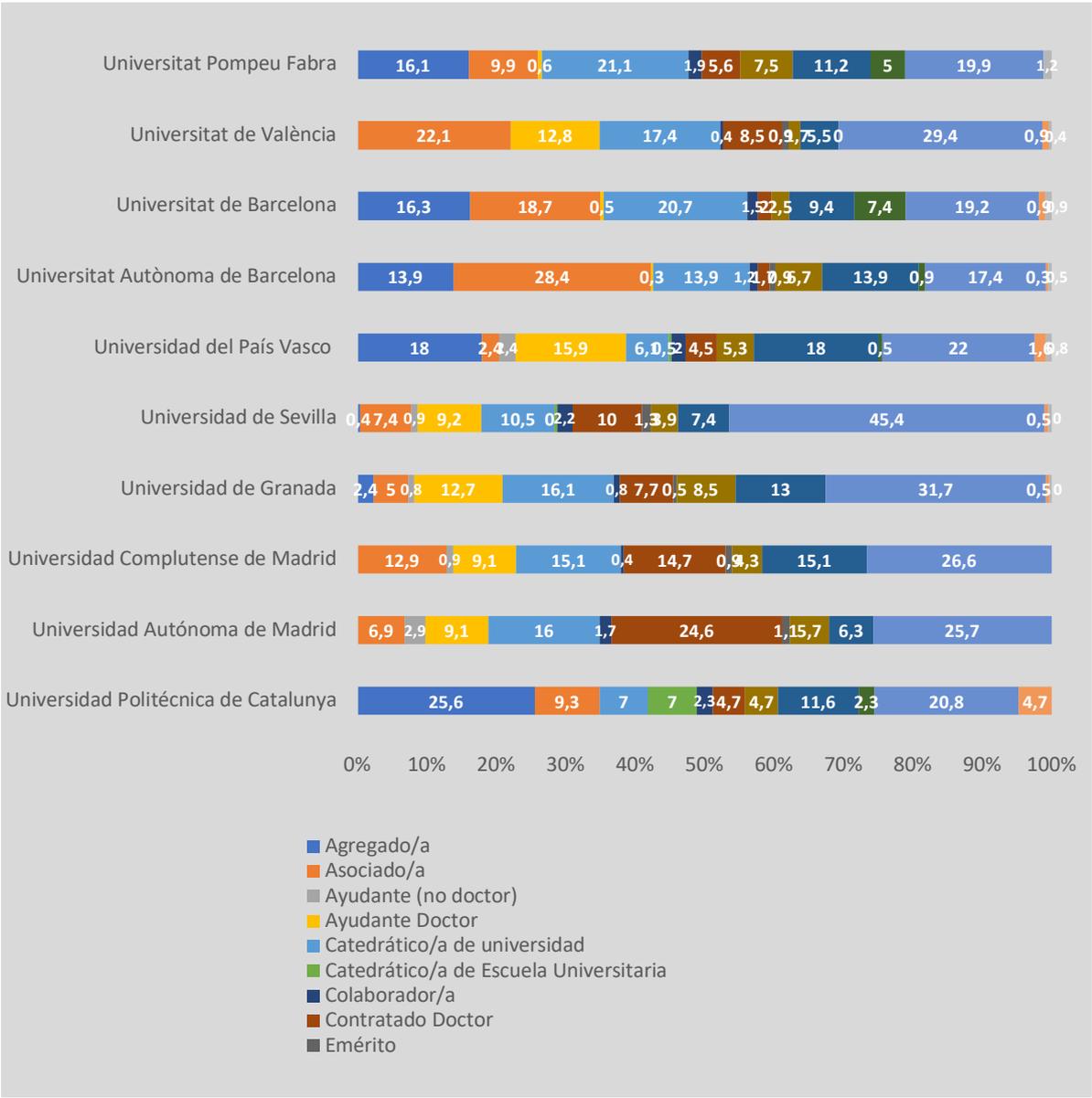
GRÁFICO 5. AÑOS DE EXPERIENCIA COMO PDI



De acuerdo con el gráfico presentado, la media de años de experiencia del profesorado como PDI se sitúa en el rango entre 16 y 21; siendo la Universidad Politécnica de Cataluña la que representa el mayor tiempo de dedicación y la Universidad de Valencia la que menos; las demás universidades se sitúan en una media de años muy similares.

Si atendemos a la figura laboral que ocupa actualmente el profesorado, el gráfico que mostramos a continuación sintetiza la información aportada por los participantes en el estudio.

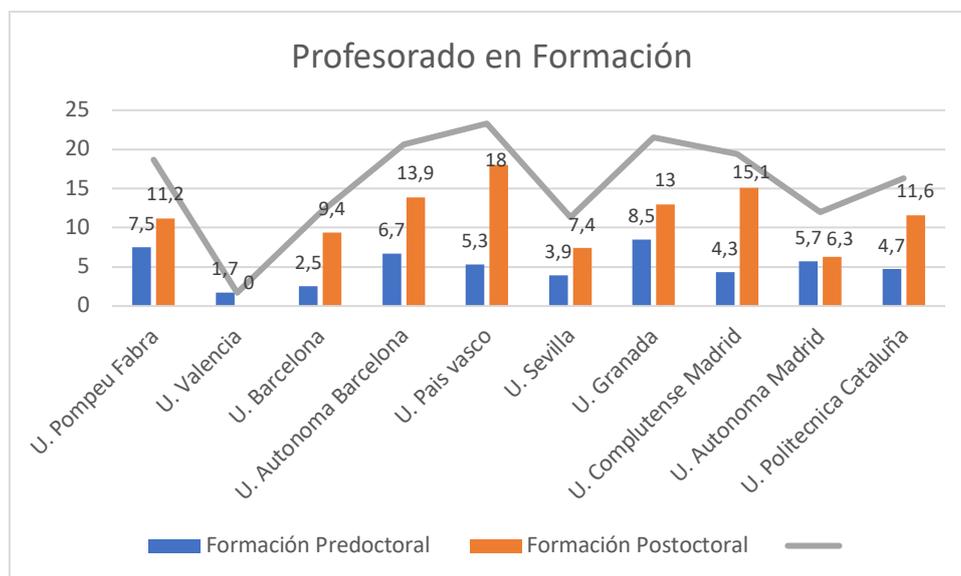
GRÁFICO 6. FIGURA LABORAL DEL PROFESORADO



El Gráfico 6 anteriormente mostrado sobre la figura laboral del profesorado, muestra una distribución que se sostiene fundamentalmente por la figura de Profesor Titular. En todas las universidades esta es la figura laboral dominante; de manera más específica en las universidades catalanas y en la universidad del País Vasco, a esta figura se une la de profesor agregado, quedando por tanto aún más reforzado la figura de profesorado, que sin ser funcionario garantiza la estabilidad de la universidad. En todas las universidades la figura de catedrático no sobrepasa el 20% siendo la universidad del País Vasco (6,1%), Politécnica de Cataluña (7%) y la de Sevilla (10,5%) las que tienen un porcentaje más bajo de esta figura laboral.

Si agrupamos los porcentajes del profesorado que está en formación predoctoral o postdoctoral, podemos observar que en la universidad Pompeu Fabra, Autónoma de Barcelona, Barcelona, Granada y Complutense de Madrid, el profesorado en formación representa en torno al 20%. Resulta significativo el escaso porcentaje que ocupa en esta categoría la Universidad de Valencia.

GRÁFICO 7. PROFESORADO EN FORMACIÓN

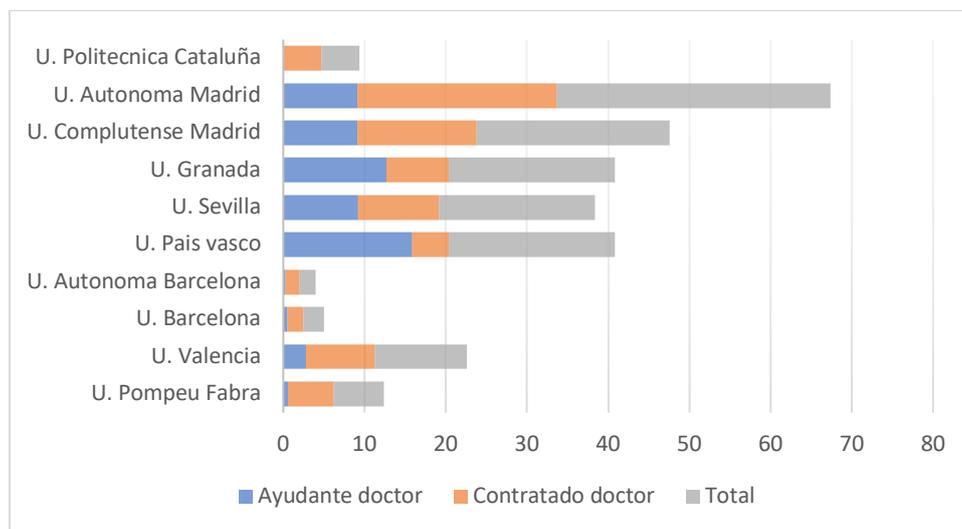


En cuanto al profesorado asociado resulta significativo el porcentaje de esta figura laboral en la Universidad Autónoma de Barcelona (28,4%), la Universidad de Valencia (22,1%) y la Universidad de Barcelona (18,7%).

En ninguna universidad resulta significativo en términos porcentuales la figura de profesor lector excepto en la Universidad de Barcelona (7,4%) y en la Universidad Pompeu Fabra (5%). En menor medida esta figura también se contempla en la Universidad Politécnica de Cataluña (2,3%).

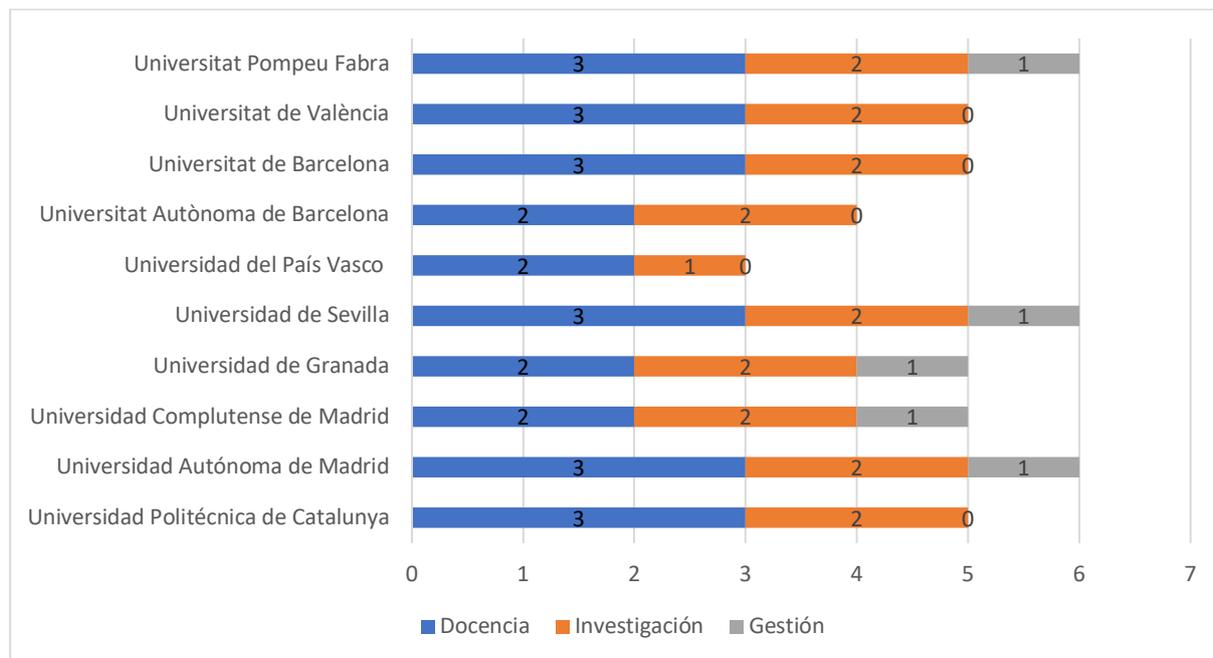
En cuanto al porcentaje de profesorado que en las distintas universidades está en proceso de consolidación de su carrera universitaria, el Gráfico 8 que mostramos a continuación sintetiza cómo se distribuyen en cada universidad los porcentajes de las figuras de Ayudante Doctor y Contratado Doctor.

GRÁFICO 8. PORCENTAJES DE PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR Y CONTRATADO DOCTOR.



En relación con los tramos de docencia, gestión e investigación que tiene el profesorado participante en el estudio el Gráfico 9 nos aporta un perfil de profesorado que de media tiene tres tramos de docencia, dos de gestión y uno de gestión; destacando universidades como Valencia, Barcelona, Autónoma de Barcelona, País vasco y Politécnica de Cataluña que el profesorado no tiene tramos de investigación reconocidos.

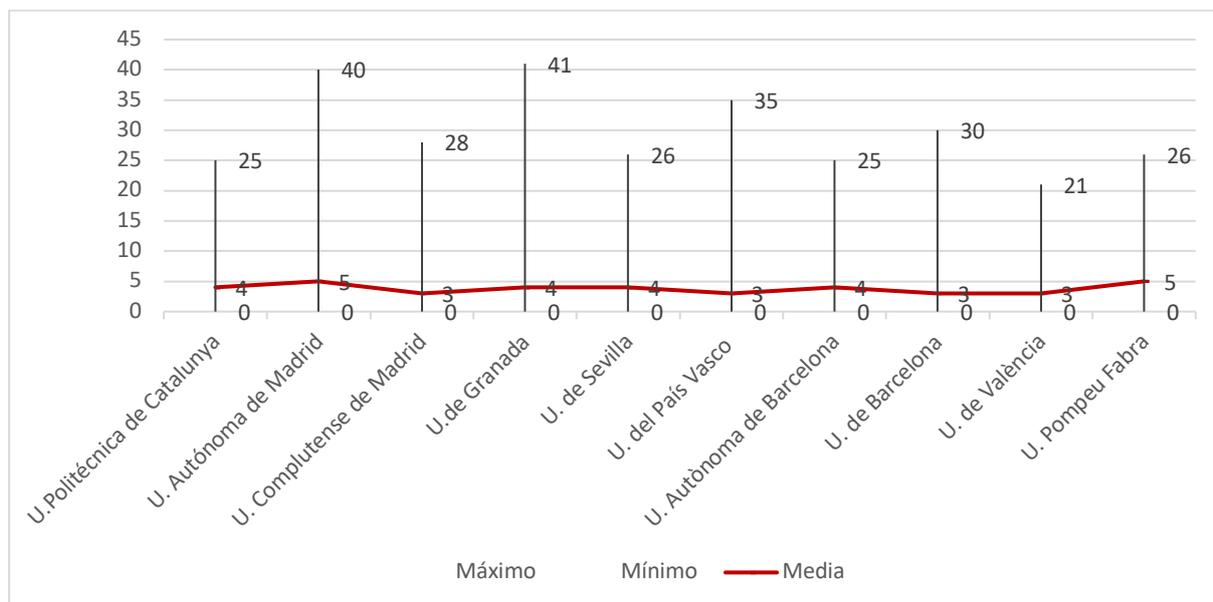
GRÁFICO 9. TRAMOS DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN RECONOCIDOS.



Si atendemos al número de años que el profesorado de las distintas universidades ha ocupado cargos de gestión, el grafico que resulta es el que mostramos a continuación. En él podemos observar que en

todas las universidades el profesorado ha ocupado entre tres y cuatro años de media en el ámbito de la gestión; destacando por encima de la media la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Pompeu Fabra.

GRÁFICO 10. EXPERIENCIA EN CARGOS DE GESTIÓN (AÑOS)



En síntesis, podemos concluir que desde el punto de vista sociodemográfico el profesorado participante en el estudio tiene una edad media que se sitúa entre los 45-49 años, perteneciente a la Generación X (1965-1980). En dominancia el sexo masculino y con una media de experiencia como PDI comprendida entre 16-21 años.

En relación al reconocimiento de la docencia, investigación y gestión, el profesorado participante en el estudio tiene una media de tres tramos de docencia, dos de investigación y uno de gestión; existiendo universidades en las que el profesorado no tiene tramos de gestión reconocidos; sin embargo, la media de dedicación del profesorado a gestión se sitúa entre tres y cuatro años. La figura laboral dominante es la de profesor titular y la de agregado en aquellas universidades que lo contemplan. En menor medida la de catedrático. En consonancia con el cambio de tendencia generacional, de Generación X (1965-1980) a *Millennials* (1981 y 1993) también se observa un incremento en las figuras de profesor ayudante doctor y contratado doctor; figuras que unidas a las de profesorado en formación en periodo pre y postdoctoral contribuyen al cambio generacional antes referido. En cuanto a ramas de conocimiento, el profesorado se distribuye fundamentalmente en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida del área de Artes y Humanidades, Ciencias y Biociencias. La rama de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud es minoritaria para el profesorado.

Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Docencia

La función docente del profesorado universitario es, seguramente, una de las más visibles y evidentes tanto dentro, como fuera de las instituciones universitarias, aunque no siempre la más valorada. El desarrollo de las competencias docentes por parte del profesorado universitario ha sido y es uno de los tópicos que más interés y controversias genera, tanto desde la práctica, como la teoría. La formación inicial en aspectos didácticos del profesorado universitario es, en general, nula. El sistema prioriza su conocimiento en la materia, por encima del conocimiento y dominio de estrategias y metodologías didácticas (Mas, 2011). Aunque es cada vez más frecuente la oferta de cursos sobre aspectos didácticos por parte de las universidades al profesorado ya contratado, el desarrollo profesional docente del profesorado universitario tiene un fuerte componente social e informal.

El análisis descriptivo realizado respecto al ámbito intergeneracional en el ámbito de la docencia, teniendo en cuenta las medias de la Tabla 5, deja de manifiesto como de relevante y gratificante es el relacionarse con otros compañeros de edades más avanzadas dentro del ámbito de la docencia. La calidad y experiencia de ellos aportan grandes beneficios a los profesores noveles. Está claro que, en este sentido, la figura de un profesor mentor es un punto de partida inicial muy satisfactorio para el profesorado que se inicia en la carrera universitaria dentro del ámbito de la docencia, tanto en niveles iniciales con becas FPU, como con contratos.

TABLA 5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

		Media	D.E.
Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	2,80	1,888
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	3,18	2,104
	LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	2,17	1,603
	LGS4. 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	1,857
Afecto positivo intergeneracional	PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	6,25	1,295
	PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	6,23	1,249
	PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	5,55	1,463
	PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	2,51	1,716
Inclusividad generacional en el	WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	5,21	1,880
	WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	5,44	1,864

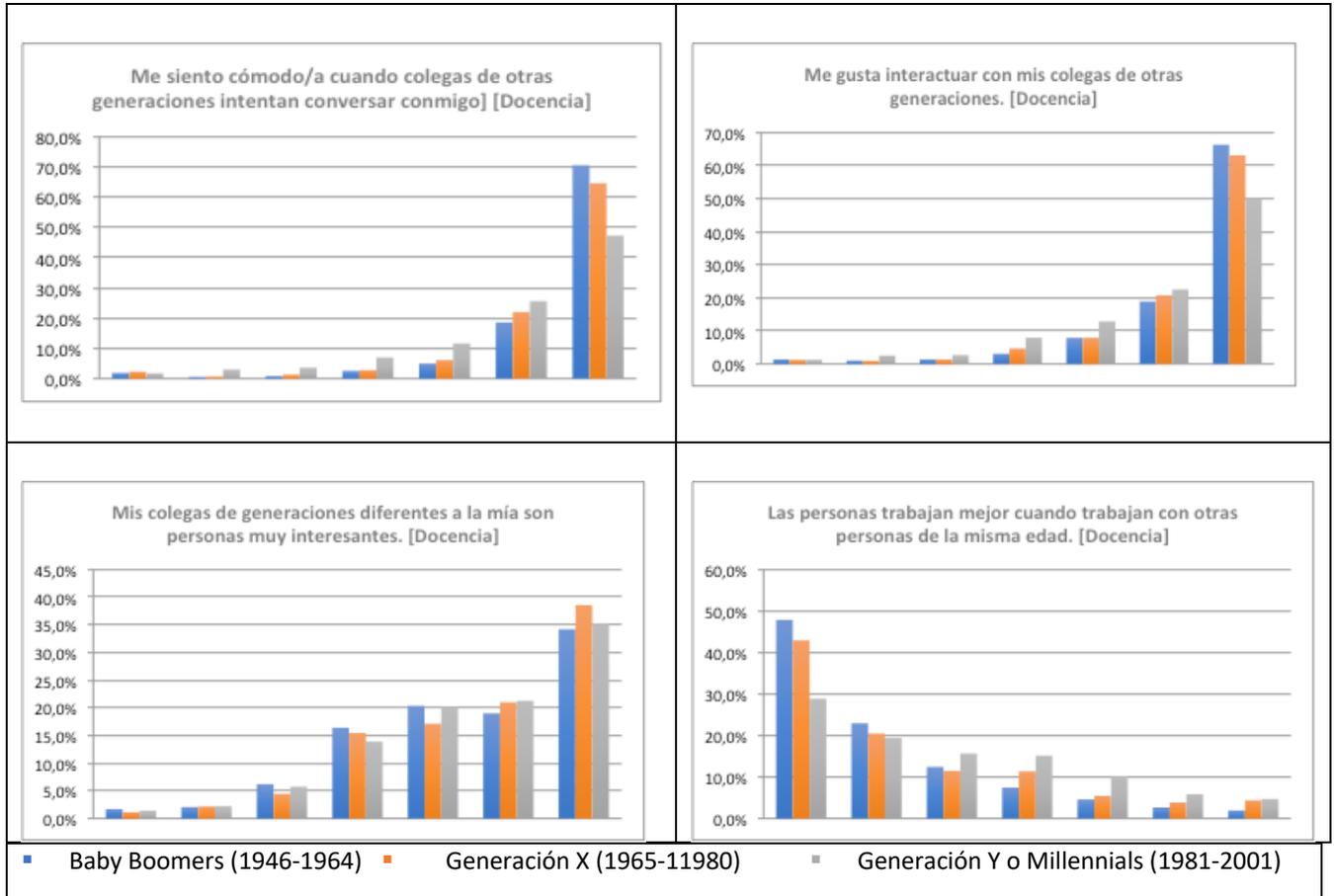
	WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	6,03	1,290
	WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	6,06	1,384
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	2,28	1,767
	WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	1,47	1,249
	WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	1,64	1,470
	WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	2,78	2,038
Contacto intergeneracional	IC1. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	5,52	1,540
	IC2. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	4,29	1,901
	IC3. ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	3,59	1,878
	IC4. ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	3,11	2,043

En este sentido, cabe destacar los ítems WGI4 (calidad de la docencia, $m=6,06$; $sd=1,38$), y el PIA3 (experiencia docente, $m= 5,55$; $sd=1,46$). Por otro lado, resultan con una media superior a 6, los ítems (PIA1, PIA2 y WGI3), relacionados con la comunicación eficaz e interacción con los compañeros de otra generación.

A continuación, analizaremos el clima intergeneracional dentro del ámbito de la docencia en función de la generación a la que se pertenece.

La dimensión de afectos positivos indica claramente que un alto porcentaje del profesorado se siente cómo trabajando con colegas de otras generaciones en el ámbito de la docencia. No obstante, los datos muestran que la generación Y o *Millennials* reconocen un afecto ligeramente menor que el resto de las generaciones (véase Gráfico 11).

GRÁFICO 11. ANÁLISIS DE LOS AFECTOS POSITIVOS INTERGENERACIONAL DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA



Si nos centramos ahora en el análisis de la inclusión generacional en el lugar de trabajo (véase Gráfico 12), observamos una tendencia similar en las respuestas del profesorado universitario, con un alto acuerdo en sus percepciones. Se repite de nuevo la idea que la generación Y o *Millennials* sería la que mostraría unas puntuaciones más bajas en relación con la dimensión de nuevo habría que analizar más a fondo este resultado para poder corroborar la tendencia. En este sentido, cabe destacar el buen clima de trabajo en los puestos de trabajo a nivel de departamentos entre los compañeros de las distintas generaciones. En la siguiente gráfica podemos observar como para las distintas generaciones se encuentran en su puesto de trabajo y lugar cómodos en mayor medida con un clima positivo (entre un 33-36%).

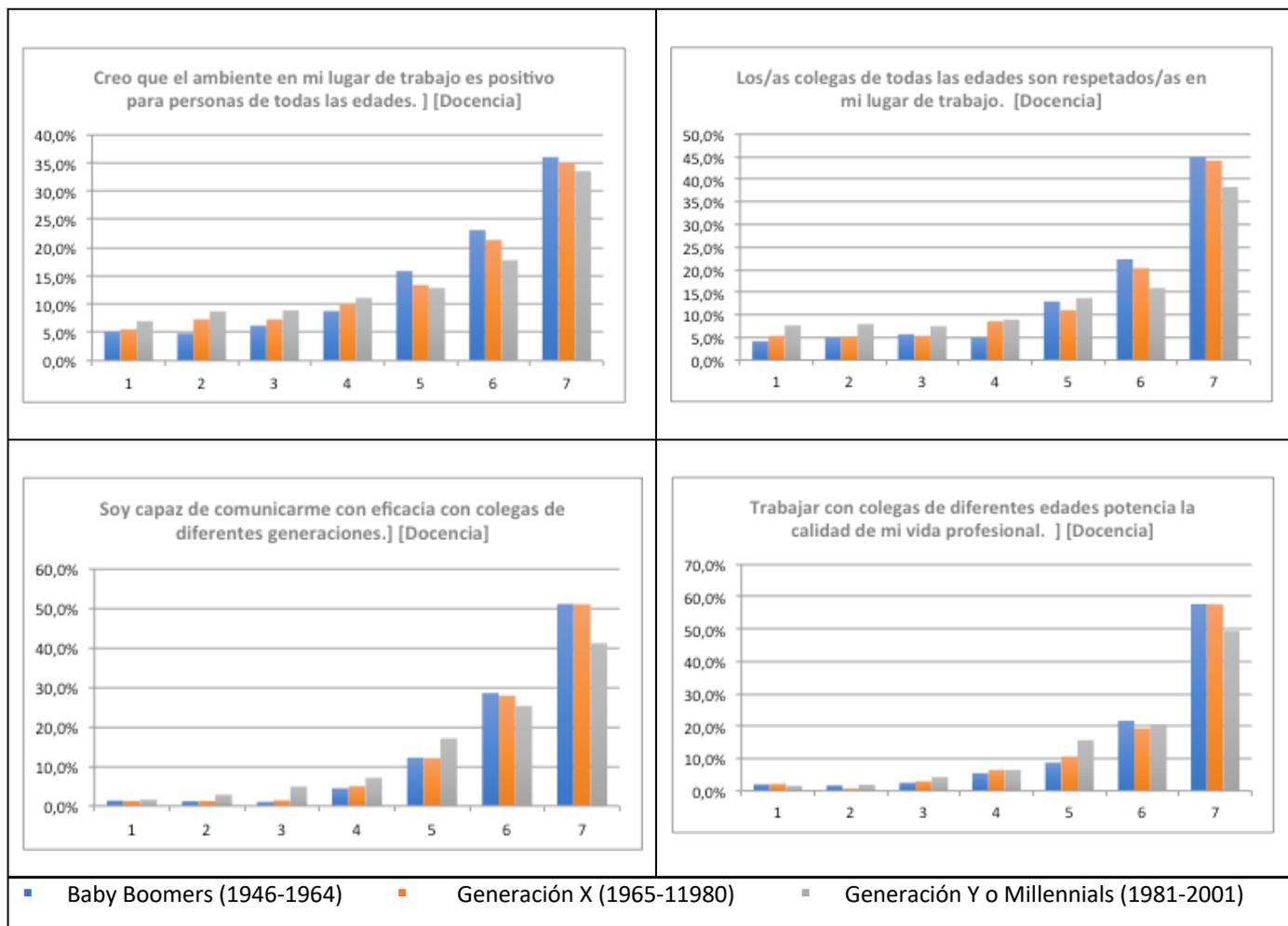
Por otro lado, también se aprecia en un porcentaje alto, entre un 38-45%, dentro del lugar del trabajo el respeto entre compañeros de las distintas generaciones.

Dentro del ámbito de la docencia en función de la generación a la que se pertenece, sigue siendo relevante, en general con porcentajes superiores al 50%, los aspectos relacionados con las relaciones laborales, calidad y comunicación en general:

- Comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones (51%)

- Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional (57%)

GRÁFICO 12. ANÁLISIS DE LA INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

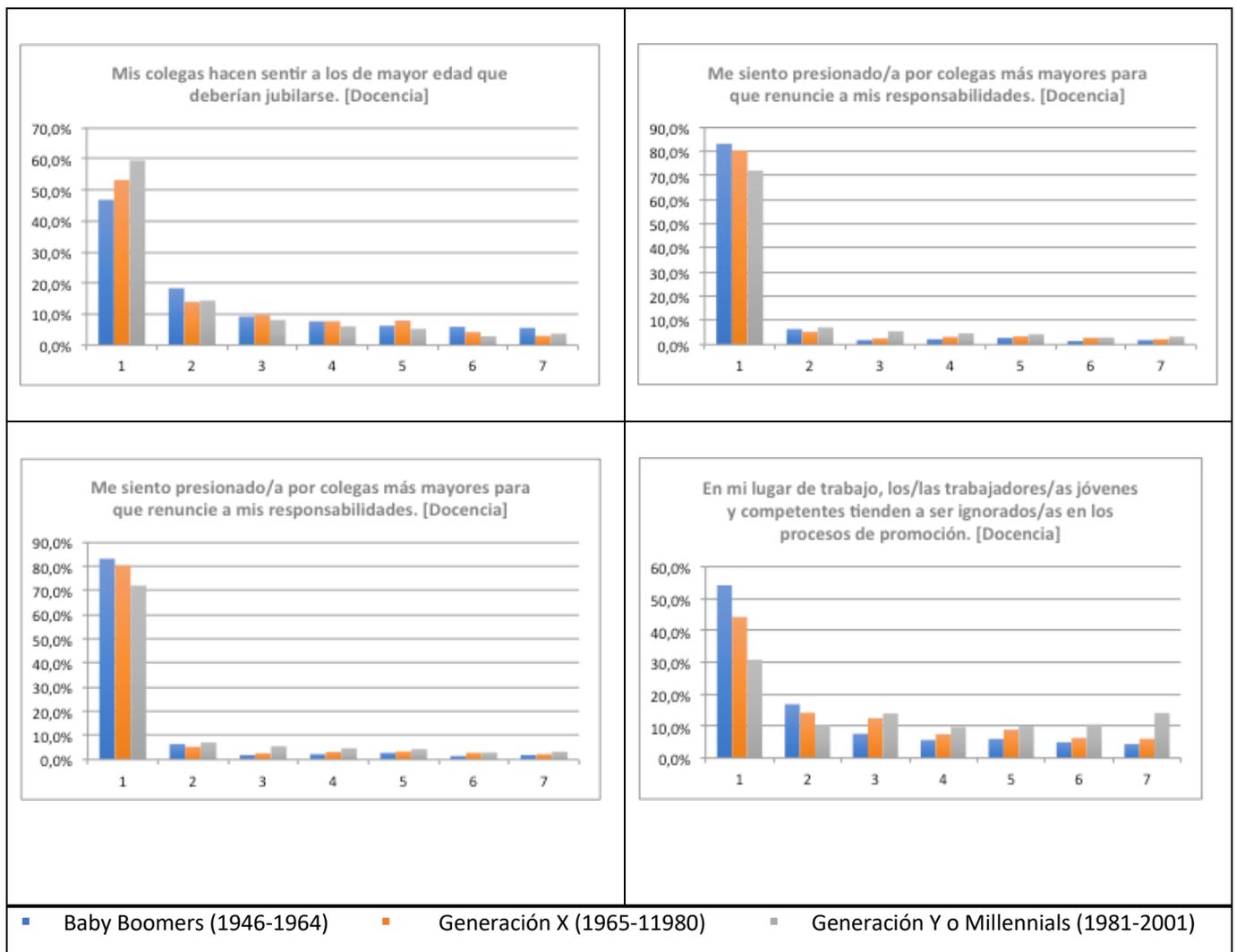


La dimensión sobre la retención intergeneracional en el lugar de trabajo (véase Gráfico 13) muestra ciertas discrepancias en las percepciones y comportamientos de generaciones jóvenes y mayores. Aunque existe cierto consenso en considerar que ni el profesorado joven, ni el de mayor edad se siente presionado a renunciar a sus responsabilidades docentes por parte de las otras generaciones, sí que existe una cierta tendencia a creer que el profesorado más joven tiende a ser ignorado en los procesos de promoción. Por otro lado, cabe destacar una parcela con porcentajes altos de totalmente en desacuerdo cuando se les pregunta:

- Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse (47-59%)
- Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades (72-83%)
- Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades (74-90%)

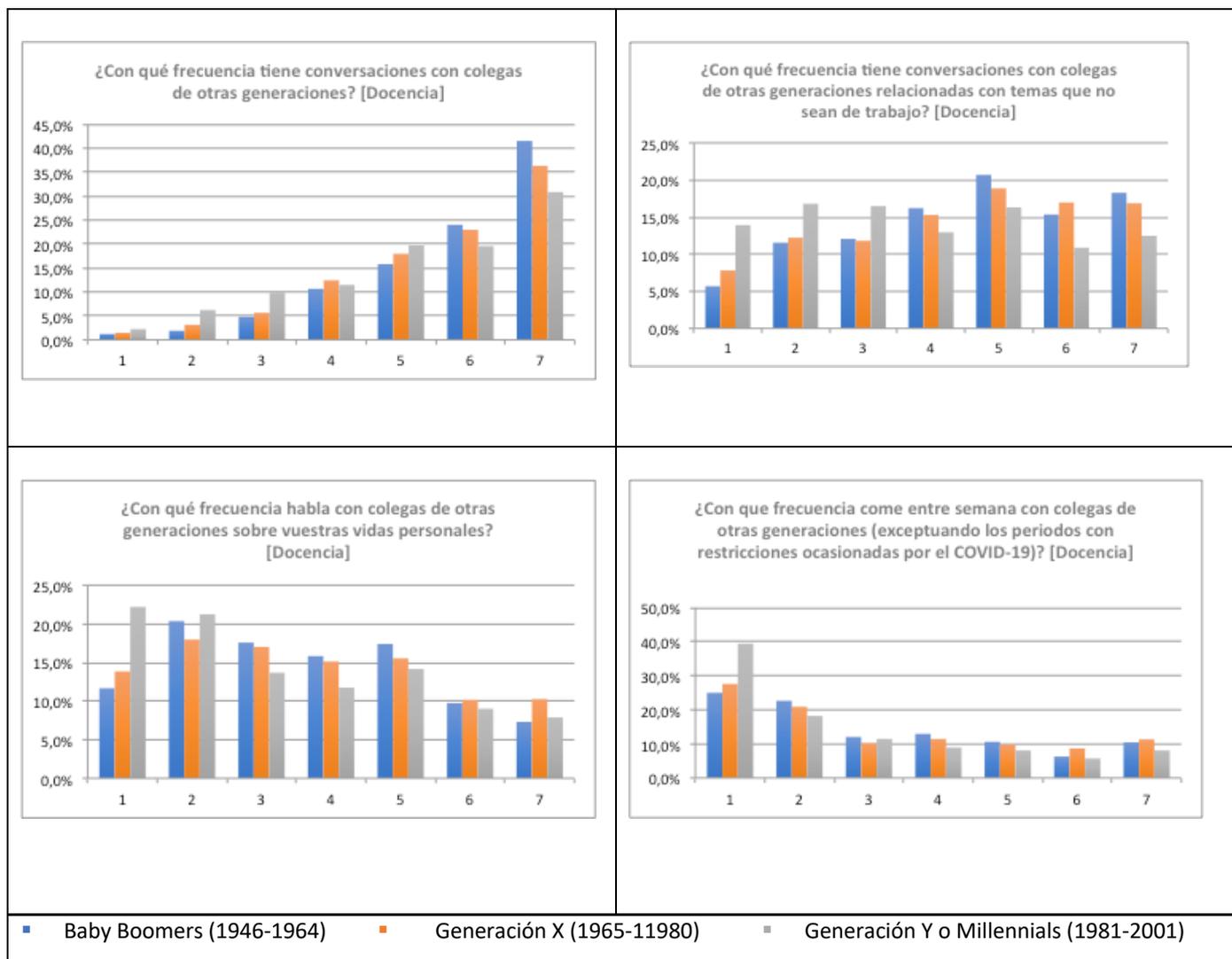
En este último caso destaca con casi un 20% de diferencia claramente como la Generación Y o *Millennials* se encuentra más presionada por sus compañeros más jóvenes para renunciar a ciertas responsabilidades, con un 90,1%, frente a la generación *Baby Boomers* que destaca dicha presión con un 74,3%.

GRÁFICO 13. ANÁLISIS DE LA RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA



La dimensión contacto intergeneracional (véase Gráfico 14) es la que muestra una dispersión más alta entre casi todas las preguntas y unas medias más bajas en casi todos los ítems. Aunque las conversaciones entre las diferentes generaciones son frecuentes, estas conversaciones suelen circunscribirse al ámbito laboral docente, evitando abordar cuestiones personales e interacciones que no se produzcan en el estricto contexto laboral.

GRÁFICO 14. ANÁLISIS DEL CONTACTO INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA



A continuación, analizaremos el clima intergeneracional dentro del ámbito de la docencia en función de la Universidad a la que se pertenece (véase Tabla 6).

TABLA 6. CLIMA INTERGENERACIONAL EN FUNCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIGEN. DOCENCIA.

	UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
1	43,6%	37,5%	38,3%	38,0%	39,6%	36,2%	33,3%	37,3%	37,5%	39,5%

LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	2	20,5%	14,9%	16,8%	17,6%	18,9%	17,4%	17,0%	13,5%	16,5%	21,7%
	3	7,7%	10,7%	13,1%	12,1%	14,0%	14,6%	12,3%	12,4%	15,2%	8,9%
	4	10,3%	17,3%	7,9%	9,6%	10,4%	10,3%	9,3%	13,5%	8,9%	12,7%
	5	5,1%	7,7%	14,5%	9,1%	8,6%	10,3%	12,7%	12,4%	8,0%	6,4%
	6	7,7%	8,9%	6,5%	7,2%	5,9%	8,0%	9,9%	5,7%	5,4%	7,0%
	7	5,1%	3,0%	2,8%	6,3%	2,7%	3,3%	5,6%	5,2%	8,5%	3,8%
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	1	40,0%	27,5%	36,8%	30,9%	34,4%	29,9%	34,6%	34,4%	33,6%
2		12,5%	12,6%	11,3%	15,5%	16,3%	11,8%	13,0%	12,5%	15,5%	10,8%
3		12,5%	12,0%	13,2%	10,5%	10,4%	9,0%	11,4%	9,9%	11,9%	6,4%
4		12,5%	13,8%	13,2%	13,8%	12,7%	13,3%	12,0%	17,7%	10,2%	11,5%
5		2,5%	13,2%	6,1%	11,6%	4,5%	11,4%	9,0%	8,3%	11,9%	9,6%
6		15,0%	10,2%	10,4%	6,9%	9,5%	10,4%	9,6%	7,3%	8,4%	8,3%
7		5,0%	10,8%	9,0%	10,8%	12,2%	14,2%	10,5%	9,9%	8,4%	6,4%
LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	1	51,3%	50,3%	53,3%	52,3%	53,6%	50,5%	45,2%	56,5%	47,3%	60,8%
	2	23,1%	20,0%	17,6%	19,8%	14,4%	21,1%	19,9%	14,7%	22,1%	15,7%
	3	12,8%	9,1%	10,0%	7,3%	12,2%	9,3%	13,7%	10,5%	13,5%	11,1%
	4	7,7%	10,9%	7,1%	8,5%	9,0%	6,9%	7,2%	4,2%	5,4%	4,6%
	5	2,6%	4,8%	5,2%	4,5%	5,0%	6,4%	7,5%	8,4%	5,9%	5,9%
	6	0,0%	4,2%	4,8%	3,4%	1,8%	3,9%	5,0%	3,1%	4,1%	1,3%
	7	2,6%	,6%	1,9%	4,2%	4,1%	2,0%	1,6%	2,6%	1,8%	,7%
LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	1	9,8%	10,1%	8,2%	12,5%	13,4%	8,7%	7,3%	11,9%	10,8%	11,3%
	2	9,8%	9,5%	5,0%	7,6%	8,0%	11,0%	5,5%	11,9%	10,0%	15,6%
	3	22,0%	10,1%	15,5%	14,7%	14,7%	12,3%	14,9%	11,3%	13,9%	13,1%
	4	12,2%	17,2%	15,5%	18,5%	15,6%	16,0%	18,5%	11,3%	8,2%	13,8%
	5	17,1%	18,9%	21,5%	16,9%	17,4%	21,9%	21,3%	20,1%	19,0%	23,1%
	6	12,2%	20,1%	20,1%	16,1%	21,4%	17,4%	21,0%	18,6%	22,1%	10,0%
	7	17,1%	14,2%	14,2%	13,6%	9,4%	12,8%	11,6%	14,9%	16,0%	13,1%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	1	0,0%	,6%	,9%	2,2%	4,0%	2,7%	2,7%	2,0%	1,3%	1,3%
	2	2,4%	1,2%	,5%	1,9%	1,8%	2,7%	,9%	1,0%	,9%	,6%
	3	2,4%	2,9%	0,0%	3,0%	1,3%	3,7%	1,2%	1,5%	2,1%	,6%
	4	2,4%	4,1%	3,6%	4,0%	2,2%	5,5%	4,8%	3,1%	3,4%	5,1%
	5	2,4%	8,8%	7,2%	8,1%	8,8%	9,1%	7,3%	5,6%	7,7%	3,8%
	6	24,4%	22,8%	24,0%	18,9%	19,9%	23,3%	24,2%	23,0%	21,5%	23,4%
	7	65,9%	59,6%	63,8%	62,0%	61,9%	53,0%	58,9%	63,8%	63,1%	65,2%
PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	1	0,0%	0,0%	,9%	3,0%	1,8%	1,4%	,6%	1,5%	,4%	1,3%
	2	2,4%	2,3%	,5%	1,6%	,9%	3,2%	1,2%	1,0%	1,3%	,6%
	3	0,0%	,6%	1,4%	1,3%	3,5%	2,7%	2,4%	0,0%	2,1%	1,3%
	4	7,3%	7,0%	5,4%	4,9%	3,5%	6,4%	3,3%	6,1%	6,4%	5,0%
	5	9,8%	9,9%	4,5%	6,5%	9,7%	11,4%	12,4%	4,6%	14,1%	11,3%
	6	22,0%	21,1%	21,7%	19,4%	18,5%	23,3%	21,1%	24,4%	16,7%	22,6%
	7	58,5%	59,1%	65,6%	63,3%	62,1%	51,6%	58,9%	62,4%	59,0%	57,9%
	1	0,0%	,6%	,9%	2,7%	1,3%	1,8%	1,2%	1,5%	,9%	,6%

PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	2	4,9%	2,3%	3,2%	1,9%	1,3%	3,2%	1,5%	2,0%	3,0%	,6%
	3	7,3%	5,3%	4,1%	4,6%	10,7%	5,9%	4,5%	3,6%	4,8%	4,4%
	4	22,0%	12,9%	17,2%	14,3%	11,6%	11,4%	19,1%	18,9%	13,9%	15,7%
	5	29,3%	22,8%	19,5%	16,2%	17,0%	21,9%	18,2%	18,9%	19,1%	17,0%
	6	7,3%	26,3%	19,0%	19,5%	20,1%	18,7%	21,8%	21,4%	20,0%	22,6%
	7	29,3%	29,8%	36,2%	40,8%	37,9%	37,0%	33,6%	33,7%	38,3%	39,0%
PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	1	47,2%	41,3%	47,0%	39,1%	40,1%	38,8%	37,4%	40,6%	35,8%	43,3%
	2	16,7%	17,4%	20,1%	18,2%	24,3%	20,6%	23,1%	18,8%	23,0%	22,9%
	3	11,1%	15,0%	12,8%	13,1%	9,0%	13,9%	12,8%	17,2%	14,2%	8,9%
	4	11,1%	15,6%	7,8%	10,3%	11,7%	13,9%	13,1%	9,9%	10,2%	11,5%
	5	8,3%	6,6%	5,0%	9,5%	5,9%	6,2%	5,6%	5,2%	8,0%	5,7%
	6	5,6%	1,8%	3,2%	4,7%	4,5%	5,3%	3,4%	3,6%	6,6%	2,5%
	7	0,0%	2,4%	4,1%	5,0%	4,5%	1,4%	4,7%	4,7%	2,2%	5,1%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	1	2,4%	1,2%	9,5%	7,0%	8,4%	6,9%	3,3%	4,1%	8,2%	3,2%
	2	7,3%	7,1%	8,1%	4,9%	8,4%	9,2%	6,3%	8,7%	7,3%	5,1%
	3	7,3%	7,1%	6,8%	7,8%	6,2%	9,2%	8,7%	7,7%	5,6%	7,6%
	4	12,2%	12,9%	14,9%	7,3%	7,1%	9,7%	11,4%	9,7%	9,0%	9,5%
	5	14,6%	15,9%	9,5%	13,7%	13,8%	17,5%	15,4%	13,8%	12,0%	13,3%
	6	26,8%	23,5%	20,4%	16,2%	20,4%	24,4%	20,5%	23,5%	15,5%	28,5%
	7	29,3%	32,4%	30,8%	43,1%	35,6%	23,0%	34,3%	32,7%	42,5%	32,9%
WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	1	5,0%	4,1%	5,9%	5,4%	6,2%	7,4%	4,8%	6,6%	6,0%	5,1%
	2	5,0%	5,8%	8,7%	4,9%	8,4%	7,8%	4,8%	5,6%	5,2%	3,2%
	3	0,0%	2,9%	8,7%	6,0%	5,8%	6,9%	5,7%	7,6%	5,6%	6,3%
	4	5,0%	13,5%	5,5%	5,7%	6,2%	7,4%	8,5%	9,1%	8,2%	8,9%
	5	10,0%	13,5%	12,8%	11,1%	11,6%	14,3%	11,8%	12,7%	11,2%	14,6%
	6	30,0%	18,7%	18,3%	18,2%	14,7%	22,1%	21,5%	21,3%	16,7%	24,7%
	7	45,0%	41,5%	40,2%	48,8%	47,1%	34,1%	42,9%	37,1%	47,2%	37,3%
WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	1	0,0%	,6%	,5%	3,0%	,9%	3,2%	,6%	1,5%	1,3%	0,0%
	2	2,4%	1,2%	1,4%	,5%	2,2%	2,8%	1,5%	1,0%	3,0%	2,5%
	3	0,0%	2,3%	1,8%	2,4%	2,6%	3,2%	3,3%	,5%	3,8%	0,0%
	4	4,9%	4,7%	4,5%	3,5%	6,6%	6,9%	7,2%	5,6%	5,6%	5,0%
	5	12,2%	14,0%	10,8%	10,8%	8,8%	13,4%	17,4%	18,9%	13,2%	16,9%
	6	34,1%	35,7%	24,3%	21,8%	26,0%	32,3%	27,0%	27,6%	25,2%	32,5%
	7	46,3%	41,5%	56,8%	58,1%	52,9%	38,2%	42,9%	44,9%	47,9%	43,1%
WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	1	0,0%	,6%	2,3%	3,2%	1,3%	3,2%	1,2%	1,5%	2,1%	1,9%
	2	0,0%	1,8%	1,8%	1,3%	,9%	2,3%	1,5%	,5%	1,3%	,6%
	3	0,0%	2,9%	1,4%	4,3%	4,8%	3,2%	3,3%	3,6%	3,4%	1,9%
	4	4,9%	4,7%	6,8%	4,6%	7,9%	5,5%	6,3%	7,7%	7,7%	5,6%
	5	9,8%	15,2%	10,8%	8,3%	10,6%	16,1%	13,2%	12,2%	11,1%	8,8%
	6	19,5%	24,0%	22,1%	18,5%	19,4%	18,8%	19,2%	24,0%	19,2%	21,3%
	7	65,9%	50,9%	55,0%	59,7%	55,1%	50,9%	55,3%	50,5%	55,1%	60,0%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF

WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	1	58,5%	49,1%	52,8%	53,0%	60,1%	56,7%	49,4%	49,2%	50,4%	60,9%
	2	14,6%	17,8%	17,3%	13,9%	13,8%	12,0%	17,5%	16,4%	15,6%	13,2%
	3	9,8%	9,2%	10,3%	8,8%	8,7%	7,7%	8,4%	10,6%	12,1%	6,6%
	4	7,3%	8,0%	7,5%	7,9%	7,3%	7,2%	8,4%	7,9%	4,5%	5,3%
	5	4,9%	7,4%	3,7%	7,6%	6,9%	8,2%	6,6%	6,3%	5,8%	8,6%
	6	2,4%	3,7%	5,1%	3,7%	1,8%	5,8%	5,9%	5,3%	4,5%	2,6%
	7	2,4%	4,9%	3,3%	5,1%	1,4%	2,4%	3,8%	4,2%	7,1%	2,6%
WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	1	73,7%	83,7%	80,4%	80,6%	83,6%	81,9%	81,7%	85,5%	80,5%	84,4%
	2	15,8%	7,2%	9,3%	6,2%	6,3%	6,2%	9,7%	6,7%	10,5%	8,2%
	3	0,0%	2,0%	2,9%	2,5%	3,4%	2,6%	1,7%	3,9%	2,5%	1,4%
	4	2,6%	2,0%	2,0%	2,8%	3,4%	1,6%	2,0%	1,7%	1,0%	3,4%
	5	2,6%	1,3%	2,0%	1,9%	1,9%	2,6%	1,0%	1,7%	1,5%	,7%
	6	5,3%	2,0%	1,0%	2,8%	1,0%	3,1%	3,0%	0,0%	1,0%	0,0%
	7	0,0%	2,0%	2,5%	3,4%	,5%	2,1%	1,0%	,6%	3,0%	2,0%
WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	1	82,9%	81,2%	78,3%	75,3%	76,1%	77,7%	78,6%	82,7%	78,0%	85,6%
	2	5,7%	5,2%	5,9%	5,9%	7,2%	7,4%	5,5%	7,6%	6,7%	3,4%
	3	2,9%	1,9%	3,9%	3,8%	3,8%	3,0%	2,6%	2,7%	4,8%	2,1%
	4	0,0%	2,6%	5,9%	3,5%	6,2%	2,5%	3,9%	1,6%	1,9%	1,4%
	5	5,7%	3,9%	2,5%	2,6%	3,8%	5,0%	4,2%	3,2%	3,8%	2,1%
	6	2,9%	3,9%	1,0%	5,3%	1,0%	1,5%	3,2%	1,1%	1,9%	1,4%
	7	0,0%	1,3%	2,5%	3,5%	1,9%	3,0%	1,9%	1,1%	2,9%	4,1%
WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	1	41,0%	40,6%	49,5%	47,3%	47,0%	47,3%	35,6%	35,8%	46,1%	38,2%
	2	17,9%	13,9%	14,3%	11,3%	13,2%	15,0%	12,1%	14,5%	19,2%	13,2%
	3	5,1%	12,1%	11,9%	12,5%	10,5%	10,1%	13,3%	12,4%	8,7%	13,8%
	4	10,3%	6,1%	4,8%	6,5%	7,3%	7,2%	8,6%	12,4%	5,5%	11,8%
	5	5,1%	10,3%	8,6%	7,9%	8,7%	4,8%	12,7%	9,8%	4,1%	8,6%
	6	10,3%	8,5%	3,3%	6,5%	6,8%	7,2%	7,6%	8,3%	6,8%	10,5%
	7	10,3%	8,5%	7,6%	7,9%	6,4%	8,2%	10,2%	6,7%	9,6%	3,9%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
IC1. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	1	0,0%	0,0%	1,4%	2,2%	,9%	,9%	1,5%	2,0%	3,4%	1,9%
	2	4,9%	2,9%	,9%	3,8%	2,2%	4,6%	4,5%	2,0%	5,1%	7,0%
	3	2,4%	4,7%	6,3%	7,3%	4,8%	4,6%	7,3%	5,6%	8,1%	12,0%
	4	17,1%	12,9%	8,6%	10,8%	12,3%	12,4%	11,2%	13,2%	13,7%	9,5%
	5	19,5%	16,4%	17,6%	15,1%	17,2%	19,3%	19,4%	19,8%	15,8%	22,8%
	6	29,3%	19,9%	24,0%	21,1%	24,2%	28,0%	18,5%	24,4%	23,1%	17,1%
	7	26,8%	43,3%	41,2%	39,7%	38,3%	30,3%	37,6%	33,0%	30,8%	29,7%
IC2. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	1	9,8%	3,6%	6,3%	11,0%	5,3%	9,3%	9,4%	8,7%	12,9%	12,7%
	2	22,0%	12,4%	13,1%	9,0%	8,8%	13,6%	15,5%	15,4%	15,9%	18,5%
	3	9,8%	15,4%	11,3%	12,6%	13,2%	12,6%	11,6%	14,4%	15,5%	15,9%
	4	17,1%	15,4%	13,6%	16,2%	13,7%	17,8%	13,1%	14,9%	14,2%	15,3%
	5	14,6%	18,9%	18,6%	18,4%	19,4%	17,3%	22,2%	21,5%	13,8%	17,2%
	6	12,2%	15,4%	15,4%	12,6%	18,1%	17,3%	15,8%	14,9%	14,2%	9,6%
	7	14,6%	18,9%	21,7%	20,3%	21,6%	12,1%	12,5%	10,3%	13,4%	10,8%

IC3. ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	1	9,8%	9,6%	11,0%	17,3%	9,7%	15,3%	19,3%	18,4%	18,7%	20,8%
	2	29,3%	18,0%	23,9%	17,3%	15,4%	19,4%	21,4%	17,9%	18,7%	24,0%
	3	12,2%	19,8%	14,7%	14,0%	19,4%	11,6%	14,1%	23,0%	17,0%	17,5%
	4	7,3%	21,0%	10,6%	12,9%	16,7%	17,1%	17,1%	10,7%	14,3%	9,1%
	5	29,3%	13,8%	17,4%	15,9%	16,7%	18,1%	14,1%	16,8%	11,7%	13,6%
	6	7,3%	11,4%	11,9%	9,9%	11,5%	12,5%	6,1%	7,7%	10,4%	7,8%
	7	4,9%	6,6%	10,6%	12,6%	10,6%	6,0%	8,0%	5,6%	9,1%	7,1%
IC4. ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	1	31,7%	20,1%	20,9%	35,6%	31,8%	37,5%	29,5%	27,4%	36,2%	28,1%
	2	14,6%	20,7%	21,3%	25,4%	24,2%	21,5%	14,4%	17,4%	18,1%	24,8%
	3	9,8%	10,7%	14,2%	8,2%	6,2%	9,5%	13,8%	12,1%	13,1%	13,1%
	4	14,6%	13,0%	10,9%	9,9%	14,7%	11,5%	10,7%	10,5%	10,9%	7,8%
	5	14,6%	12,4%	10,0%	8,7%	8,1%	8,0%	11,3%	10,0%	6,8%	9,8%
	6	7,3%	11,8%	7,1%	4,4%	7,1%	4,5%	8,5%	10,5%	5,9%	7,2%
	7	7,3%	11,2%	15,6%	7,9%	8,1%	7,5%	11,9%	12,1%	9,0%	9,2%

Como se puede observar en la tabla, el realizar un análisis de los resultados obtenidos por Universidades puede interpretarse de distintas maneras, son muchos los datos obtenidos y en general no difieren en porcentajes y en ítems de manera muy discriminatoria. Sí podemos destacar en el ítem: “Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades”, un porcentaje más diferenciado en el rango de totalmente de acuerdo entre las siguientes Universidades:

- Universidad de Granada (43,1%)
- Universidad Politécnica de Catalunya (29,3%)

Y por consiguiente y en este orden, destacamos en el ítem: “Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse”, el siguiente porcentaje diferenciador en el rango de totalmente de acuerdo entre las siguientes Universidades:

- Universidad de Sevilla (1,4%)
- Universidad de Valencia (7,1%)

A continuación, analizaremos el clima intergeneracional dentro del ámbito de la docencia en función del área de conocimiento (véase Tabla 7)

TABLA 7. CLIMA INTERGENERACIONAL EN FUNCIÓN DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO. DOCENCIA

		Arte y Humanidades	Ciencias y Biociencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	1	34,0%	35,0%	41,6%	38,3%	38,1%
	2	15,4%	18,5%	16,2%	18,5%	16,0%
	3	13,6%	14,2%	14,4%	10,4%	12,2%
	4	11,9%	12,2%	10,1%	10,9%	7,1%
	5	11,7%	9,6%	8,3%	9,9%	10,9%
	6	7,2%	7,9%	5,8%	6,6%	9,9%
	7	6,2%	2,5%	3,7%	5,4%	5,8%

LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	1	35,1%	31,7%	33,0%	35,0%	34,5%
	2	13,1%	16,4%	12,9%	12,8%	12,4%
	3	9,7%	12,0%	9,6%	10,1%	13,1%
	4	13,1%	14,1%	11,7%	13,8%	11,4%
	5	8,2%	7,7%	11,7%	9,9%	9,7%
	6	9,9%	8,2%	10,5%	7,9%	9,7%
	7	10,9%	10,0%	10,5%	10,4%	9,3%
LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	1	54,9%	46,3%	50,5%	53,7%	50,3%
	2	16,5%	18,1%	20,9%	17,9%	21,7%
	3	8,5%	12,1%	12,0%	11,0%	10,0%
	4	6,2%	8,3%	6,2%	6,3%	10,3%
	5	7,5%	8,3%	4,3%	5,3%	3,4%
	6	4,6%	3,8%	4,0%	2,9%	2,8%
	7	1,8%	3,0%	2,2%	2,8%	1,4%
LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	1	10,2%	10,3%	11,0%	10,9%	9,0%
	2	9,0%	8,5%	7,2%	9,3%	9,7%
	3	14,1%	16,8%	12,8%	13,3%	12,0%
	4	15,3%	15,3%	15,5%	14,4%	17,3%
	5	18,7%	21,8%	22,7%	18,8%	17,3%
	6	17,5%	15,5%	19,7%	19,9%	19,7%
	7	15,1%	12,0%	11,0%	13,3%	15,0%
		Arte y Humanidades	Ciencias y Biociencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	1	2,2%	2,0%	2,4%	2,0%	1,7%
	2	1,9%	1,7%	,3%	1,3%	1,3%
	3	3,4%	1,7%	2,7%	,8%	1,7%
	4	4,6%	3,5%	3,3%	4,6%	3,0%
	5	5,3%	8,2%	8,3%	7,9%	7,3%
	6	22,6%	22,3%	20,8%	22,2%	22,8%
	7	60,0%	60,5%	62,3%	61,3%	62,3%
PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	1	1,2%	1,2%	,6%	1,5%	1,7%
	2	1,9%	2,0%	,6%	1,0%	2,0%
	3	1,9%	1,2%	2,4%	2,0%	1,0%
	4	6,0%	6,9%	4,7%	3,9%	5,3%
	5	9,9%	10,9%	8,0%	8,8%	9,2%
	6	16,9%	20,7%	22,6%	21,3%	22,8%
	7	62,1%	57,0%	61,1%	61,4%	58,1%
PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	1	2,7%	1,5%	,6%	,8%	1,7%
	2	3,2%	1,7%	2,1%	1,7%	2,6%
	3	4,4%	6,7%	5,3%	4,7%	6,3%
	4	16,3%	16,1%	13,6%	14,7%	15,8%
	5	20,2%	20,3%	20,2%	15,7%	21,1%
	6	17,3%	17,9%	23,1%	24,0%	17,5%
	7	36,0%	35,7%	35,0%	38,3%	35,0%

PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	1	40,3%	40,7%	41,0%	39,4%	40,1%
	2	21,4%	22,0%	24,5%	18,9%	19,0%
	3	13,9%	11,3%	16,5%	12,7%	10,5%
	4	9,5%	11,8%	8,3%	12,3%	15,3%
	5	6,5%	7,4%	4,0%	7,4%	7,1%
	6	5,5%	3,3%	3,4%	3,6%	5,4%
	7	3,0%	3,6%	2,4%	5,8%	2,4%
		Arte y Humanidades	Ciencias y Biociencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	1	8,7%	5,7%	5,7%	5,1%	4,3%
	2	7,7%	4,4%	6,0%	8,8%	6,9%
	3	9,7%	5,9%	5,1%	8,2%	7,6%
	4	11,1%	9,6%	9,9%	11,0%	6,9%
	5	11,4%	18,0%	12,0%	12,3%	17,8%
	6	18,4%	18,3%	24,0%	21,5%	22,4%
	7	33,1%	38,0%	37,4%	33,2%	34,0%
WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	1	7,8%	5,0%	3,9%	6,1%	5,0%
	2	8,0%	3,7%	5,1%	6,4%	6,3%
	3	7,6%	5,9%	5,7%	6,9%	2,6%
	4	7,6%	8,9%	6,6%	8,1%	6,9%
	5	10,2%	14,6%	12,5%	12,1%	12,2%
	6	18,8%	17,1%	20,0%	20,5%	21,5%
	7	40,0%	44,8%	46,3%	40,0%	45,5%
WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	1	2,9%	1,0%	,9%	1,0%	1,3%
	2	2,9%	1,0%	,6%	1,5%	2,6%
	3	3,8%	1,7%	1,5%	2,1%	2,6%
	4	5,5%	3,9%	4,5%	6,5%	6,3%
	5	13,5%	16,3%	12,5%	12,9%	12,9%
	6	26,7%	27,3%	31,3%	24,9%	29,7%
	7	44,7%	48,8%	48,8%	51,1%	44,6%
WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	1	2,2%	2,2%	,6%	1,8%	3,3%
	2	2,6%	2,0%	,3%	1,0%	,7%
	3	3,1%	3,7%	3,3%	3,8%	1,7%
	4	5,8%	7,9%	6,3%	6,0%	5,0%
	5	10,8%	10,9%	11,0%	11,6%	14,2%
	6	20,4%	20,5%	20,8%	21,0%	17,8%
	7	55,0%	52,8%	57,7%	54,8%	57,4%
		Arte y Humanidades	Ciencias y Biociencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	1	55,7%	49,2%	54,9%	52,1%	56,6%
	2	13,4%	21,6%	12,3%	15,1%	12,8%
	3	8,4%	8,6%	11,1%	8,8%	9,7%
	4	6,8%	6,6%	6,5%	7,4%	9,4%
	5	7,1%	6,9%	6,8%	6,9%	5,6%

	6	4,1%	3,3%	5,9%	4,9%	3,1%
	7	4,6%	3,8%	2,5%	4,9%	2,8%
WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	1	81,1%	82,9%	81,3%	83,0%	80,5%
	2	7,3%	9,9%	7,7%	7,1%	8,6%
	3	2,7%	2,4%	2,7%	2,4%	2,3%
	4	2,4%	1,1%	3,0%	2,2%	2,6%
	5	1,9%	1,6%	,7%	1,7%	2,3%
	6	1,6%	,3%	2,7%	2,4%	1,9%
	7	3,0%	1,9%	2,0%	1,3%	1,9%
WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	1	77,0%	79,8%	78,0%	80,4%	76,6%
	2	4,0%	7,4%	6,6%	5,2%	9,0%
	3	4,2%	3,2%	3,3%	3,1%	2,5%
	4	4,0%	2,4%	3,3%	3,7%	3,2%
	5	5,3%	3,2%	2,6%	2,9%	4,0%
	6	2,1%	1,9%	3,9%	2,6%	2,2%
	7	3,4%	2,1%	2,3%	2,1%	2,5%
WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	1	41,0%	41,8%	44,0%	45,1%	42,7%
	2	14,9%	15,4%	14,2%	12,2%	14,0%
	3	11,9%	11,5%	12,4%	11,5%	10,8%
	4	8,1%	7,4%	8,7%	6,9%	8,0%
	5	7,1%	9,2%	11,8%	8,4%	5,6%
	6	7,3%	6,9%	4,0%	8,4%	8,0%
	7	9,6%	7,7%	5,0%	7,4%	10,8%
		Arte y Humanidades	Ciencias y Biociencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
IC1. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	1	3,1%	1,2%	,6%	1,4%	1,7%
	2	4,4%	2,5%	,9%	4,8%	5,0%
	3	6,5%	5,4%	6,8%	7,6%	5,9%
	4	13,1%	10,4%	9,5%	12,1%	12,9%
	5	15,0%	24,0%	17,0%	17,3%	16,2%
	6	23,7%	21,0%	24,1%	21,8%	21,1%
	7	34,1%	35,6%	41,1%	34,9%	37,3%
IC2. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	1	11,5%	6,7%	6,3%	10,1%	9,3%
	2	16,7%	13,7%	10,2%	12,9%	13,2%
	3	11,8%	13,9%	13,6%	12,6%	15,6%
	4	14,5%	16,7%	13,6%	14,3%	15,9%
	5	16,9%	18,2%	19,9%	20,0%	17,2%
	6	14,5%	15,9%	19,6%	12,6%	13,6%
	7	14,2%	14,9%	16,9%	17,6%	15,2%
IC3. ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	1	21,2%	14,4%	11,2%	15,8%	14,6%
	2	20,9%	21,4%	18,8%	18,4%	18,9%
	3	14,0%	18,9%	17,3%	15,0%	17,2%
	4	11,8%	15,9%	14,3%	14,3%	15,9%
	5	14,5%	13,9%	15,8%	17,3%	15,6%

	6	10,6%	8,0%	12,5%	9,3%	8,9%
	7	6,9%	7,5%	10,0%	10,0%	8,9%
IC4. ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	1	33,9%	29,5%	25,6%	29,8%	33,2%
	2	22,1%	21,5%	19,1%	21,3%	17,3%
	3	13,3%	11,3%	10,8%	10,6%	9,2%
	4	10,7%	9,2%	10,8%	12,4%	11,7%
	5	8,1%	9,7%	11,1%	9,3%	9,9%
	6	4,7%	6,2%	10,5%	7,7%	7,1%
	7	7,3%	12,6%	12,0%	8,9%	11,7%

El análisis de resultados de los diferentes ítems por ámbitos de conocimiento, reflejan en gran medida una similitud en las respuestas, pero podríamos indicar que dentro del área de Ciencias y Biociencias es donde encontramos mayor diferencia respecto a las otras áreas en general.

Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Investigación

La investigación se considera juntamente con la docencia y la gestión una de las funciones del profesorado universitario y, según en qué contextos, incluso se contempla como la más relevante y prestigiosa de las funciones. Seguramente, ello sucede porque los resultados obtenidos en los proyectos de investigación son los que, de alguna manera, generan nuevo conocimiento y son responsables, no los únicos, del avance de la ciencia. Ello conlleva una mayor visibilidad y reconocimiento entre el profesorado y se traduce, a menudo, en mejores condiciones laborales.

Los grupos o equipos de investigación en las universidades acostumbran a ser el núcleo de socialización de las generaciones jóvenes, en el que suelen incorporarse como becarios en el momento de inicio de su tesis doctoral. Más adelante se van adquiriendo responsabilidades docentes y, en algún momento más avanzado de su vida profesional, se acostumbra a ocupar algún cargo de gestión de mayor o menor responsabilidad. En estos grupos de investigación el contacto entre profesores muy experimentados, profesores seniors y profesores más noveles es muy usual y es por ellos que nos parece necesario poder estudiar el clima de trabajo que se genera en ellos, pues, posiblemente, sea el espacio universitario donde se encuentra una interrelación generacional más elevada. Entender los procesos relacionales que se dan entre los miembros de los grupos de investigación de las diferentes generaciones contribuirá, sin duda, a crear un mejor clima entre sus componentes.

En esta primera aproximación nos ha parecido pertinente separar las medias obtenidas en dos gráficos diferenciados, el primero con los resultados de las preguntas directas y el segundo con las respuestas obtenidas a partir de las preguntas inversas.

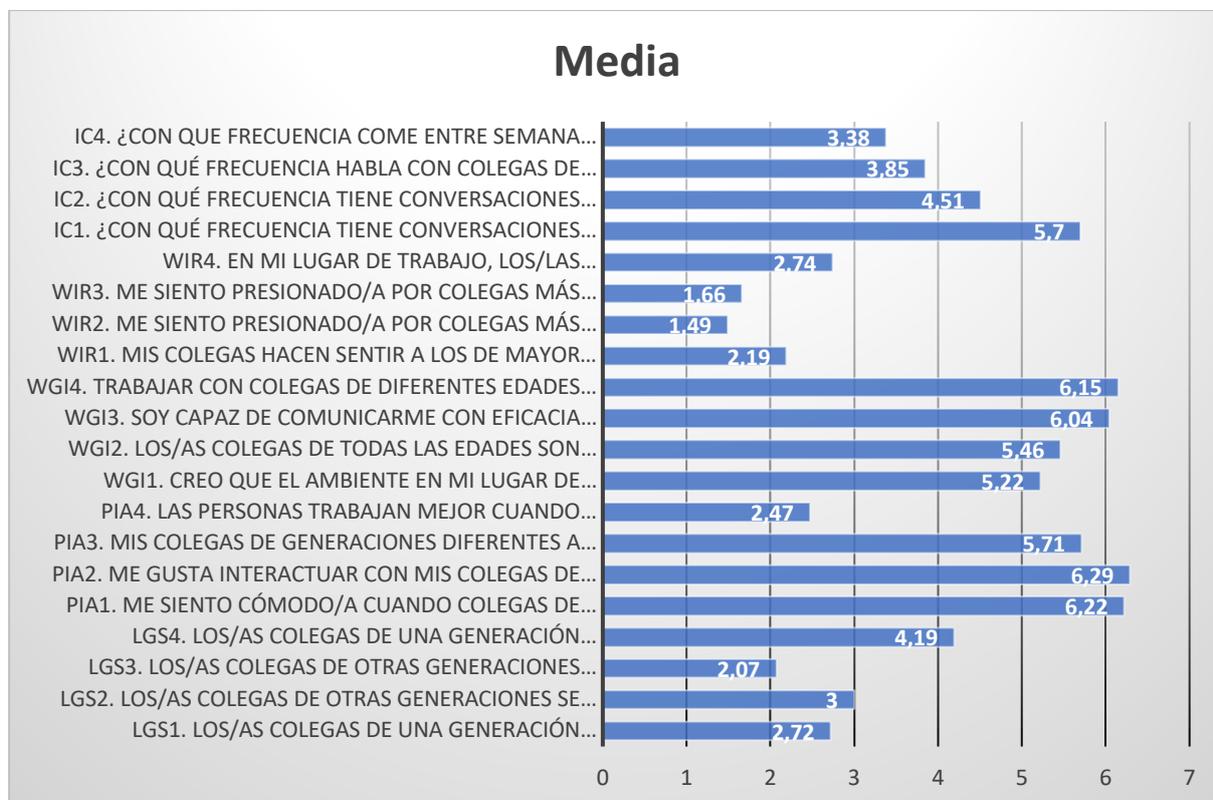
En un primer análisis descriptivo de las respuestas emitidas por los participantes y teniendo en cuenta que el rango de respuesta estaba establecido entre el 1 y el 7 podemos comprobar que las medias de los ítems de las respuestas directas analizadas en la Tabla 8 son bastante elevadas en el caso de los ítems directos y bajas cuando observamos los ítems invertidos (marcados con un *). Estos resultados nos llevan a pensar que, de entrada, el hecho de trabajar en equipos con personas de diversas generaciones se contempla como una situación positiva.

Destaca por encima de los demás el bloque de ítems que representa el afecto positivo de las relaciones intergeneracionales (ítems PIA1 a PIA4). También presentan unas medias elevadas el conjunto de ítems que describen la inclusividad generacional en el lugar de trabajo. Sin embargo, sin que los resultados denoten una valoración negativa, el bloque de ítems que representa el contacto generacional más allá de las relaciones laborales y en entornos más informales, es en el que se muestran unas puntuaciones más bajas (ítems IC1 a IC4).

TABLA 8. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

		Media	D.E.
Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación*	2,72	1,911
	LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad*	3,00	2,029
	LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan*	2,07	1,557
	LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad*	4,19	1,894
Afecto positivo intergeneracional	PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	6,22	1,342
	PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones	6,29	1,236
	PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes	5,71	1,448
	PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad*	2,47	1,756
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades	5,22	1,928
	WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo	5,46	1,857
	WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	6,04	1,316
	WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional	6,15	1,360
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse*	2,19	1,759
	WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades*	1,49	1,303
	WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades*	1,66	1,514
	WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción*	2,74	2,047
Contacto intergeneracional	IC1. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	5,70	1,529
	IC2. ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	4,51	1,844
	IC3. ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	3,85	1,862
	IC4. ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	3,38	2,090

GRÁFICO 15. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



Para facilitar su comprensión, si nos centramos ahora en los ítems con la escala invertida, en un primer análisis descriptivo podemos comprobar que:

- el bloque que conforman los ítems de ausencia de estereotipos generacionales (LGS1 a LGS4) nos muestra una media alrededor de 3, lo que nos indica que, en general, los participantes piensan que estos estereotipos NO están presentes entre el profesorado. La excepción la encontramos en el ítem LGS4 ($m=4,19$, $sd=1,89$), que nos indica una cierta percepción entre el profesorado sobre formas diferentes de afrontar la investigación en función de la generación.
- el bloque que conforman los ítems que analizan las opiniones en relación con la retención intergeneracional nos muestra una media de 2, lo que nos vendría a indicar que en general los profesores no se sienten presionados por sus antagonistas generacionales para promocionar o para renunciar a sus respectivas responsabilidades. Habrá que analizar si el dato se continúa manteniendo cuando consideremos los resultados desagregados por generaciones.

Para poder tener una visión más amplia de los resultados continuaremos con el análisis del clima intergeneracional en el ámbito de la investigación en función:

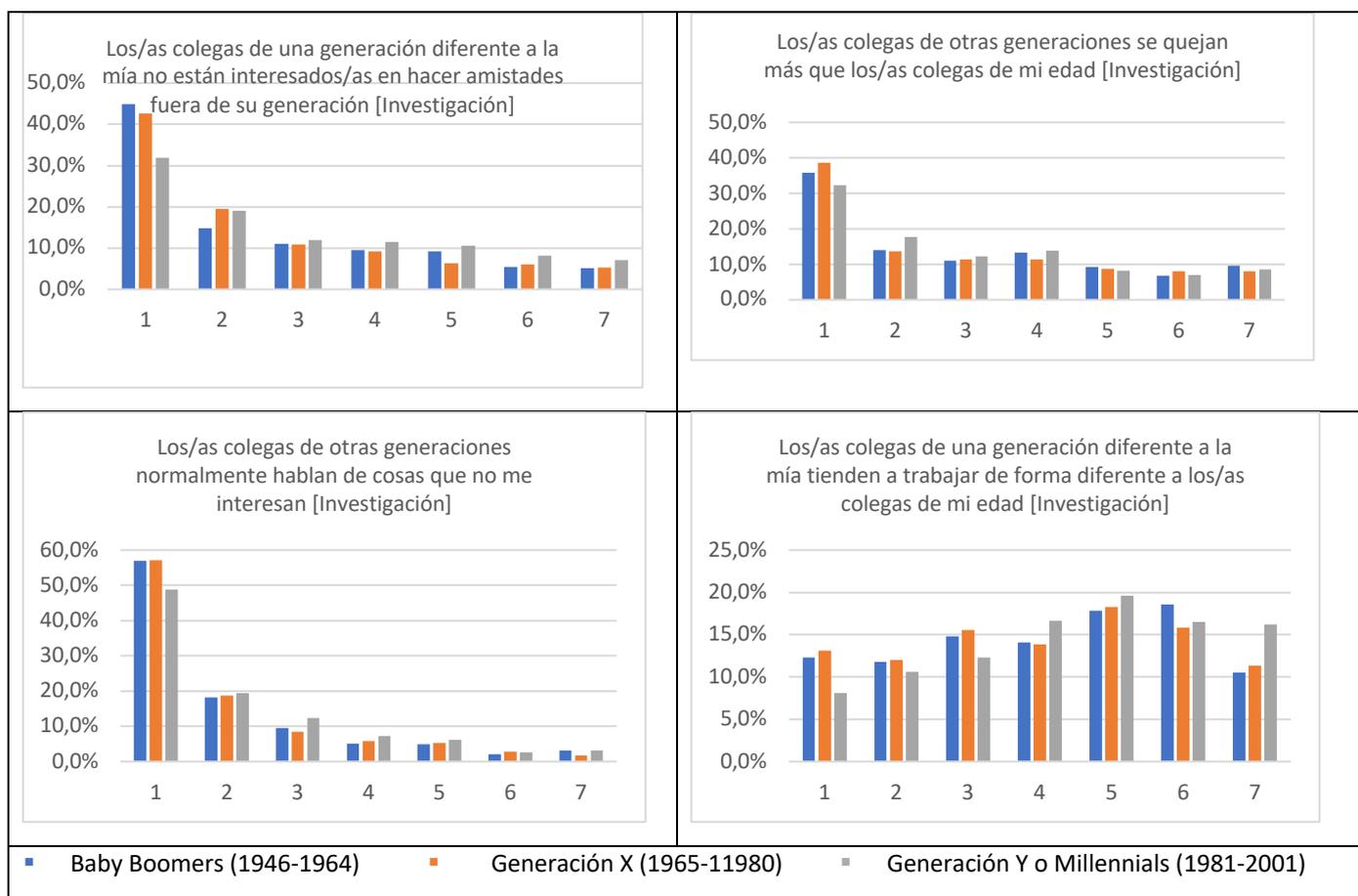
- de la generación a la que se pertenece,
- de la universidad de origen del encuestado y
- del ámbito o área de conocimiento en el que se ubica.

En relación con **las diferencias entre generaciones** vamos a analizar los resultados de las respuestas obtenidas de los ítems agrupados por dimensiones, analizando por separado, si fuera necesario algún ítem en concreto.

La dimensión de los estereotipos generacionales (véase Gráfico 16) no muestra unas diferencias claras, quizás la Generación Y o *Millennials* sería la que manifestaría unas puntuaciones más altas en relación a la existencia de los mismos (habría que analizar más a fondo este resultado para poder corroborar la tendencia).

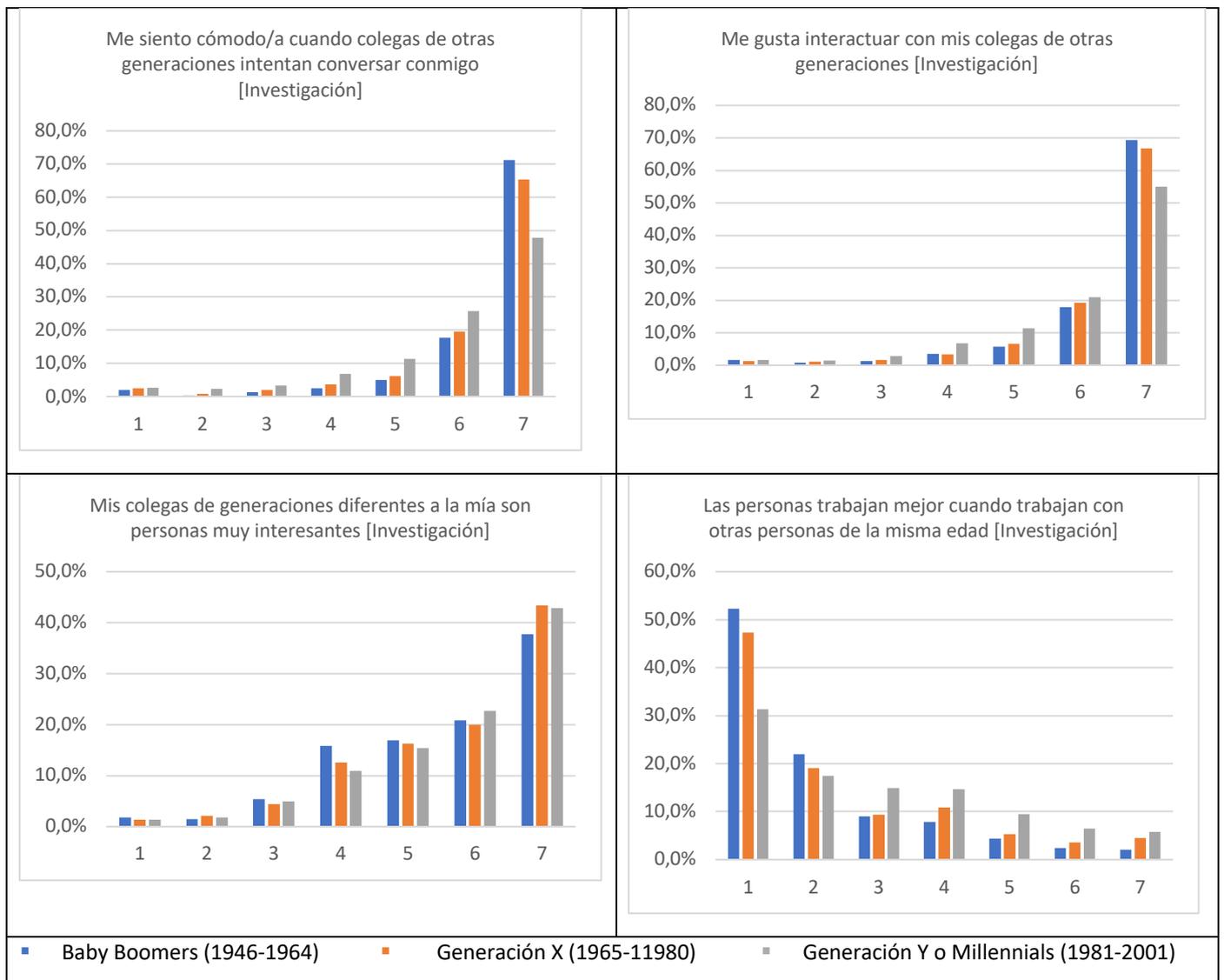
Especialmente interesante es el resultado del ítem “los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad”. Las respuestas obtenidas muestran una gran dispersión en todas las generaciones, ninguna de las opciones sobrepasa el 20% de las respuestas y además es el ítem que obtiene la media más elevada de la dimensión. A priori podríamos pensar, si solo analizamos la media, que el profesorado tiende a trabajar de forma diferente en función de la generación de origen y esta parece efectivamente la tendencia si analizamos el gráfico, sin embargo, dada la dispersión que presentan los resultados, parecería a priori una valoración prematura.

GRÁFICO 16. ANÁLISIS DE LOS ESTEREOTIPOS GENERACIONALES DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



La dimensión afectos positivos es la que presenta un mayor grado de acuerdo en las respuestas, un porcentaje muy elevado del profesorado se siente cómodo con los colegas de otras generaciones, le gusta interactuar con ellos, creen que el profesorado de otras generaciones son personas interesantes y no están de acuerdo con la afirmación de que se trabaja mejor con personas de la misma edad. Al analizar las puntuaciones por generaciones (véase Gráfico 17) volvemos a observar que la generación Y o *Millennials* sería la que mostraría un afecto ligeramente inferior en relación a las otras dos generaciones (habría que analizar más a fondo este resultado para poder corroborar la tendencia).

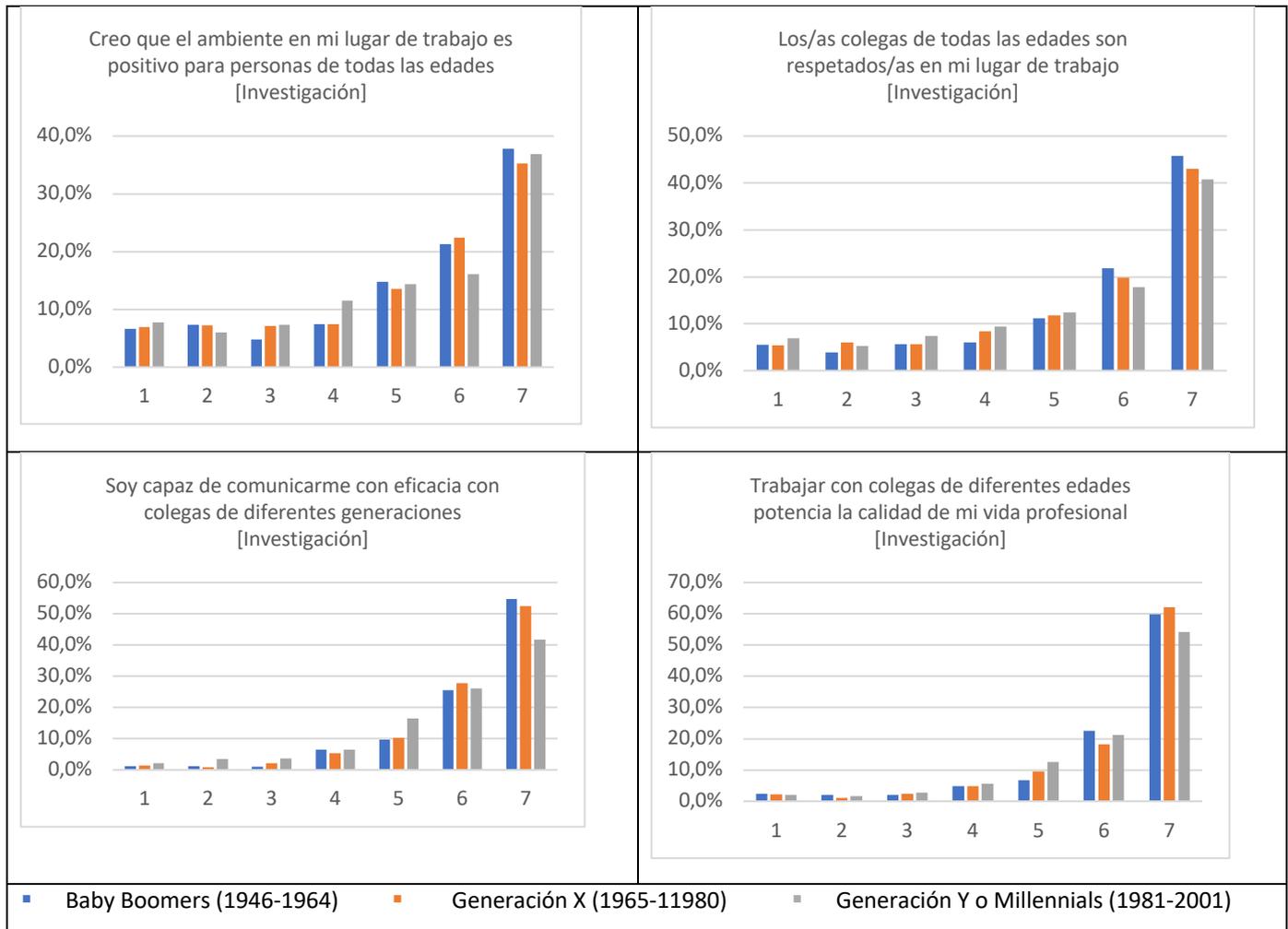
GRÁFICO 17. ANÁLISIS DE LOS AFECTOS POSITIVOS INTERGENERACIONAL DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



La misma tendencia que en la dimensión efectos positivos se repite, aunque de forma más moderada en la dimensión inclusividad generacional en el lugar de trabajo (véase Gráfico 18). El acuerdo en las percepciones es muy elevado y las diferencias intergeneracionales son leves. Se repite de nuevo la idea que la generación Y o Millennials sería la que mostraría unas puntuaciones más bajas en relación a la

dimensión de nuevo habría que analizar más a fondo este resultado para poder corroborar la tendencia.

GRÁFICO 18. ANÁLISIS DE LA INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



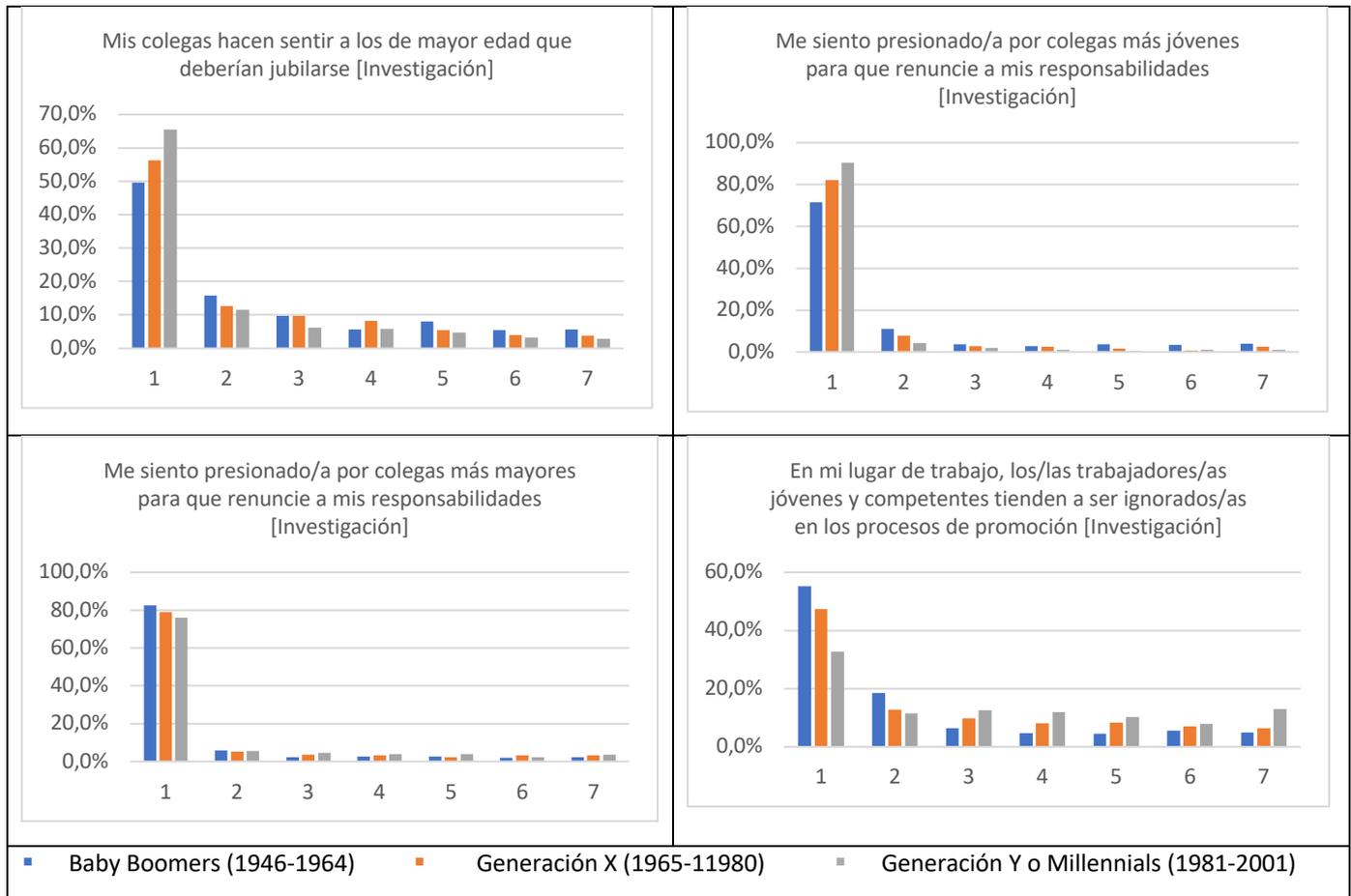
La dimensión retención intergeneracional en el lugar de trabajo (véase Gráfico 19) es la que muestra más variedad de criterio en función de la generación des de la que se opina.

Los de mayor edad tienen tendencia a sentir que los jóvenes quieren desplazarles, mientras que los jóvenes opinan que no se les presta la consideración que se merecerían por parte de los más mayores, sin que ninguna de las dos tendencias se muestre con unas puntuaciones muy altas y de manera muy acusada, por lo que sería interesante realizar alguna prueba estadística más afinada que nos permitiera analizar si las diferencias son significativas y si los datos son realmente relevantes.

No podemos decir que las respuestas sorprendan, cada generación vive con sus propios miedos y sus propios anhelos y a veces personas de más edad o más jóvenes pueden representar una amenaza entre las diversas generaciones. Sin duda, si la tendencia se corrobora, se deberían buscar actuaciones en el

interior de los grupos para paliar las desconfianzas que se pudieran crear, sobre todo entre los más jóvenes, que son los que muestran las puntuaciones más bajas.

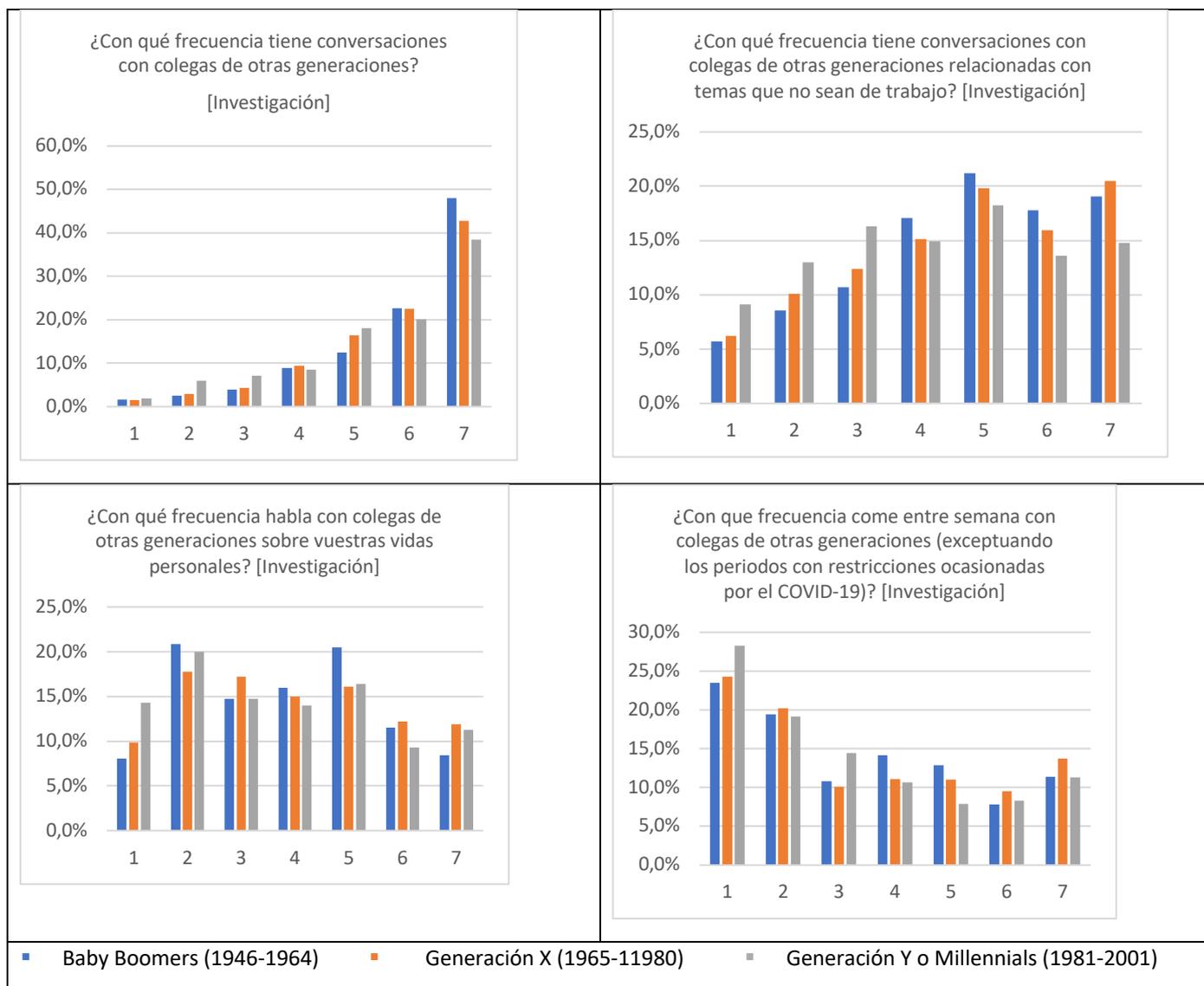
GRÁFICO 19. ANÁLISIS DE LA RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



La dimensión contacto intergeneracional (véase Gráfico 20) es la que muestra una dispersión más alta entre casi todas las preguntas y unas medias más bajas en casi todos los ítems como ya hemos comentado anteriormente. Las relaciones informales pareciera que no son las más valoradas por los diferentes colectivos. El único ítem que se aparta un poco de esta percepción y que permite subir la media de la dimensión es el que nos indica la frecuencia con que se tienen conversaciones con colegas de otras generaciones, lo cual es lógico si entendemos que se trabaja de forma conjunta. Sin embargo, la frecuencia de conversaciones se reduce mucho si las temáticas de las mismas se refieren a temas que no son de trabajo.

Se reitera la tendencia que ya hemos venido observando en las anteriores dimensiones, la Generación Y o *Millennials* sería la que mostraría, también aquí unos porcentajes más bajos.

GRÁFICO 20. ANÁLISIS DEL CONTACTO INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DESAGREGADO POR GENERACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



El análisis de los resultados desagregados **por universidades** arroja muchos datos y es difícil de valorar si nos ceñimos solo a los valores de los porcentajes. Sin un análisis estadístico inferencial no es posible realizar valoraciones fiables, más allá de revisar en las tablas que adjuntamos a continuación aquellos datos que destacan del resto para valorar si se sigue una pauta regular.

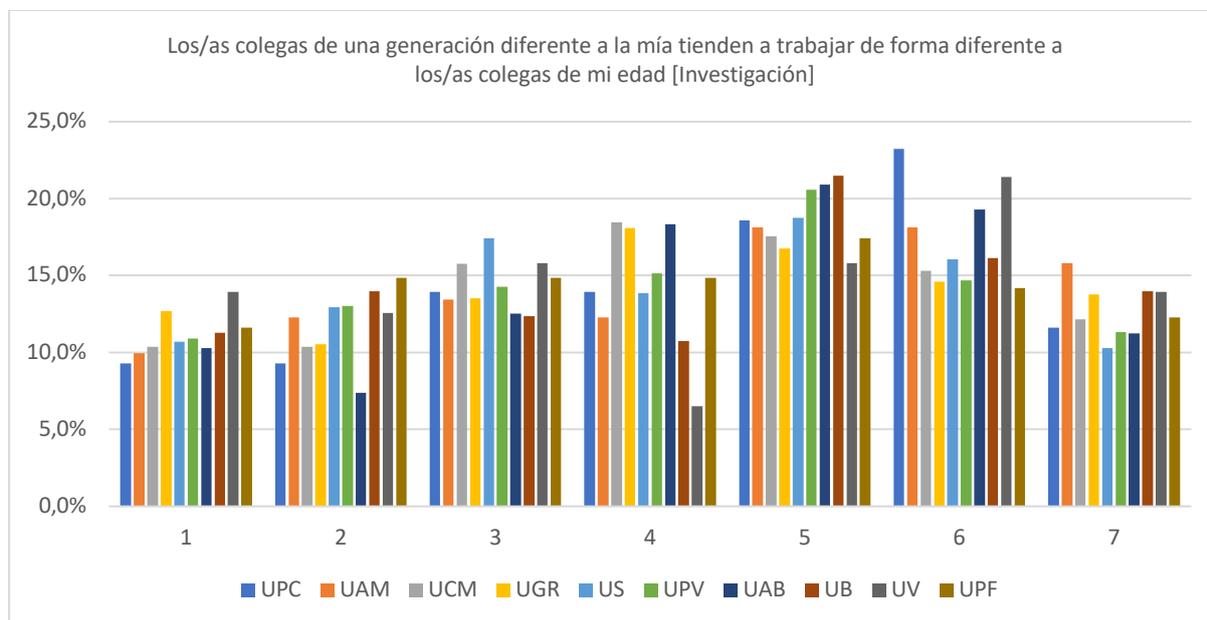
Las respuestas obtenidas en relación a la dimensión de ausencia de estereotipos generacionales en el ámbito de investigación (véase Tabla 9), no parece que sean datos que difieran mucho, más bien se podría decir que reflejan un comportamiento muy similar.

TABLA 9. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AUSENCIA DE ESTEREOTIPOS GENERACIONALES

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF	
AUSENCIA DE ESTEREOTIPOS GENERACIONALES [INVESTIGACIÓN]	Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación [Investigación]	1	41,5%	39,1%	42,6%	41,0%	45,2%	34,6%	37,0%	41,1%	42,3%	34,5%
		2	19,5%	16,0%	13,4%	18,6%	16,3%	20,2%	20,3%	15,7%	16,3%	27,0%
		3	7,3%	13,0%	12,5%	10,1%	9,0%	13,6%	10,8%	11,9%	11,5%	10,1%
		4	9,8%	16,0%	7,9%	9,8%	10,4%	9,6%	8,2%	11,9%	7,2%	12,2%
		5	7,3%	7,1%	13,4%	7,1%	9,0%	7,5%	9,2%	7,0%	9,6%	4,7%
		6	7,3%	4,7%	5,1%	6,3%	6,8%	7,9%	8,2%	6,5%	6,7%	5,4%
		7	7,3%	4,1%	5,1%	7,1%	3,2%	6,6%	6,2%	5,9%	6,3%	6,1%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad [Investigación]	1	42,9%	29,6%	38,1%	33,3%	36,7%	34,8%	37,1%	34,4%	33,5%	48,0%
		2	19,0%	13,6%	14,0%	14,8%	19,0%	14,8%	15,3%	15,3%	14,6%	11,8%
		3	9,5%	13,0%	16,3%	11,5%	13,1%	11,7%	8,5%	9,3%	13,7%	7,2%
		4	16,7%	15,4%	11,2%	13,4%	11,8%	11,7%	12,1%	18,0%	10,8%	8,6%
		5	4,8%	9,5%	6,0%	10,1%	5,0%	10,0%	8,5%	7,7%	12,7%	9,9%
		6	7,1%	8,3%	7,4%	7,7%	6,3%	6,1%	8,1%	8,7%	7,1%	7,2%
		7	0,0%	10,7%	7,0%	9,3%	8,1%	10,9%	10,4%	6,6%	7,5%	7,2%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan [Investigación]	1	50,0%	50,6%	59,2%	55,5%	57,0%	54,5%	48,0%	54,1%	55,4%	60,5%
		2	22,5%	24,7%	16,4%	17,6%	14,5%	20,5%	19,9%	18,4%	21,6%	15,6%
		3	10,0%	12,0%	9,9%	9,8%	13,1%	5,4%	10,3%	9,2%	10,3%	10,2%
		4	10,0%	3,6%	5,6%	5,3%	7,2%	5,8%	7,9%	8,6%	4,4%	4,8%
		5	5,0%	4,8%	4,2%	6,4%	4,1%	7,1%	6,0%	5,9%	3,9%	6,1%
		6	0,0%	3,0%	2,3%	2,2%	1,4%	3,1%	5,0%	2,2%	1,5%	2,0%
		7	2,5%	1,2%	2,3%	3,1%	2,7%	3,6%	3,0%	1,6%	2,9%	,7%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad [Investigación]	1	9,3%	9,9%	10,4%	12,7%	10,7%	10,9%	10,3%	11,3%	14,0%	11,6%
		2	9,3%	12,3%	10,4%	10,5%	12,9%	13,0%	7,4%	14,0%	12,6%	14,8%
		3	14,0%	13,5%	15,8%	13,5%	17,4%	14,3%	12,5%	12,4%	15,8%	14,8%
		4	14,0%	12,3%	18,5%	18,1%	13,8%	15,1%	18,3%	10,8%	6,5%	14,8%
5		18,6%	18,1%	17,6%	16,8%	18,8%	20,6%	20,9%	21,5%	15,8%	17,4%	
6		23,3%	18,1%	15,3%	14,6%	16,1%	14,7%	19,3%	16,1%	21,4%	14,2%	
7		11,6%	15,8%	12,2%	13,8%	10,3%	11,3%	11,3%	14,0%	14,0%	12,3%	

En esta dimensión el ítem “los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad” continúa mostrando una gran dispersión en las respuestas, pocas opciones sobrepasan el 20% del porcentaje en las respuestas y además es el ítem que obtiene la media más elevada de la dimensión (véase Gráfico 21) si consideramos que la redacción de la pregunta está realizada en sentido inverso. Reiterar la dificultad de asegurar, a través de estos datos, si existen diferencias entre las respuestas emitidas por las distintas universidades.

GRÁFICO 21. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AUSENCIA DE ESTEREOTIPOS GENERACIONALES



Las respuestas obtenidas en relación a la dimensión de afecto positivo intergeneracional en el ámbito de investigación (véase Tabla 10), no parece que sean datos que difieran mucho, más bien se podría decir que reflejan un comportamiento muy similar.

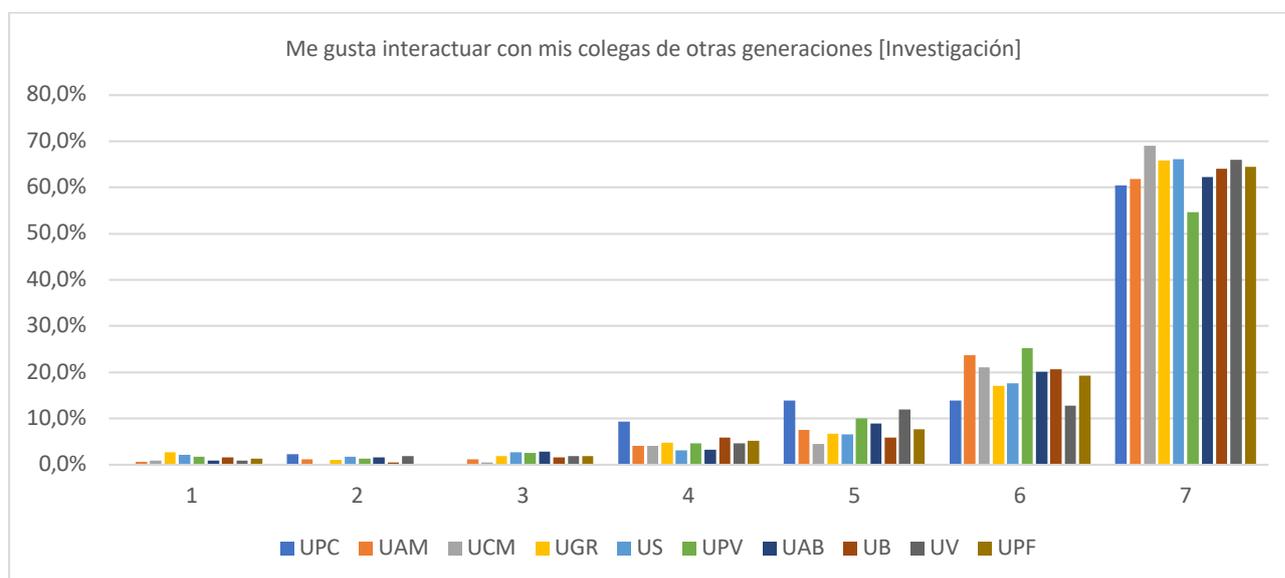
TABLA 10. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO INTERGENERACIONAL

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF	
AFFECTO POSITIVO INTERGENERACIONAL [INVESTIGACIÓN]	Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo [Investigación]	1	0,0%	,6%	1,3%	2,4%	5,3%	3,4%	2,9%	2,1%	1,8%	1,3%
		2	2,3%	2,3%	,4%	,8%	1,3%	1,3%	1,3%	,5%	1,4%	1,3%
		3	2,3%	4,0%	,4%	2,1%	1,8%	4,6%	1,9%	2,7%	1,8%	0,0%
		4	2,3%	2,3%	3,1%	5,3%	2,6%	4,2%	5,1%	7,4%	3,7%	4,5%
		5	11,6%	8,7%	7,6%	7,8%	8,4%	8,0%	6,4%	6,9%	7,4%	4,5%
		6	23,3%	24,3%	22,4%	17,6%	16,7%	25,6%	21,7%	18,1%	20,7%	24,7%
		7	58,1%	57,8%	64,6%	63,9%	63,9%	52,9%	60,7%	62,2%	63,1%	63,6%
	Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones [Investigación]	1	0,0%	,6%	,9%	2,7%	2,2%	1,7%	1,0%	1,6%	,9%	1,3%
		2	2,3%	1,2%	0,0%	1,1%	1,8%	1,3%	1,6%	,5%	1,8%	0,0%
		3	0,0%	1,2%	,4%	1,9%	2,6%	2,5%	2,9%	1,6%	1,8%	1,9%
		4	9,3%	4,0%	4,0%	4,8%	3,1%	4,6%	3,2%	5,8%	4,6%	5,2%
		5	14,0%	7,5%	4,5%	6,7%	6,6%	10,1%	8,9%	5,8%	11,9%	7,7%
		6	14,0%	23,7%	21,1%	17,1%	17,6%	25,2%	20,1%	20,6%	12,8%	19,4%
		7	60,5%	61,8%	69,1%	65,9%	66,1%	54,6%	62,3%	64,0%	66,1%	64,5%
	Mis colegas de generaciones	1	0,0%	,6%	,9%	2,1%	1,8%	2,1%	1,3%	2,1%	,9%	,6%
		2	4,7%	1,7%	1,8%	1,1%	1,3%	2,5%	2,9%	2,1%	1,9%	0,0%

diferentes a la mía son personas muy interesantes [Investigación]	3	4,7%	3,5%	4,0%	4,8%	8,5%	5,0%	3,8%	2,1%	5,6%	5,8%
	4	9,3%	15,0%	15,7%	13,6%	8,9%	9,2%	17,3%	17,0%	7,9%	10,3%
	5	27,9%	17,3%	13,9%	13,6%	15,6%	13,4%	16,3%	19,1%	20,0%	16,8%
	6	18,6%	26,0%	18,8%	19,0%	19,6%	24,8%	20,2%	25,5%	17,7%	21,9%
	7	34,9%	35,8%	44,8%	45,7%	44,2%	42,9%	38,1%	31,9%	46,0%	44,5%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad [Investigación]	1	57,9%	47,9%	51,1%	43,7%	44,1%	39,0%	39,6%	42,7%	40,0%	43,4%
	2	7,9%	15,4%	17,6%	15,3%	20,5%	22,4%	19,8%	18,4%	25,4%	24,3%
	3	13,2%	12,4%	11,3%	11,4%	5,9%	13,2%	11,6%	13,5%	11,2%	7,2%
	4	10,5%	12,4%	8,1%	10,0%	14,1%	16,2%	11,6%	8,6%	11,7%	8,6%
	5	5,3%	6,5%	2,7%	8,6%	7,7%	4,4%	6,9%	7,6%	4,9%	7,2%
	6	2,6%	3,6%	5,4%	5,6%	3,6%	2,2%	5,9%	2,2%	3,4%	3,3%
	7	2,6%	1,8%	3,6%	5,3%	4,1%	2,6%	4,6%	7,0%	3,4%	5,9%

En esta dimensión además las valoraciones están todas muy concentradas en la máxima puntuación como puede verse de forma más visual en el Gráfico 22 del ítem “me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones”

GRÁFICO 22. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO INTERGENERACIONAL



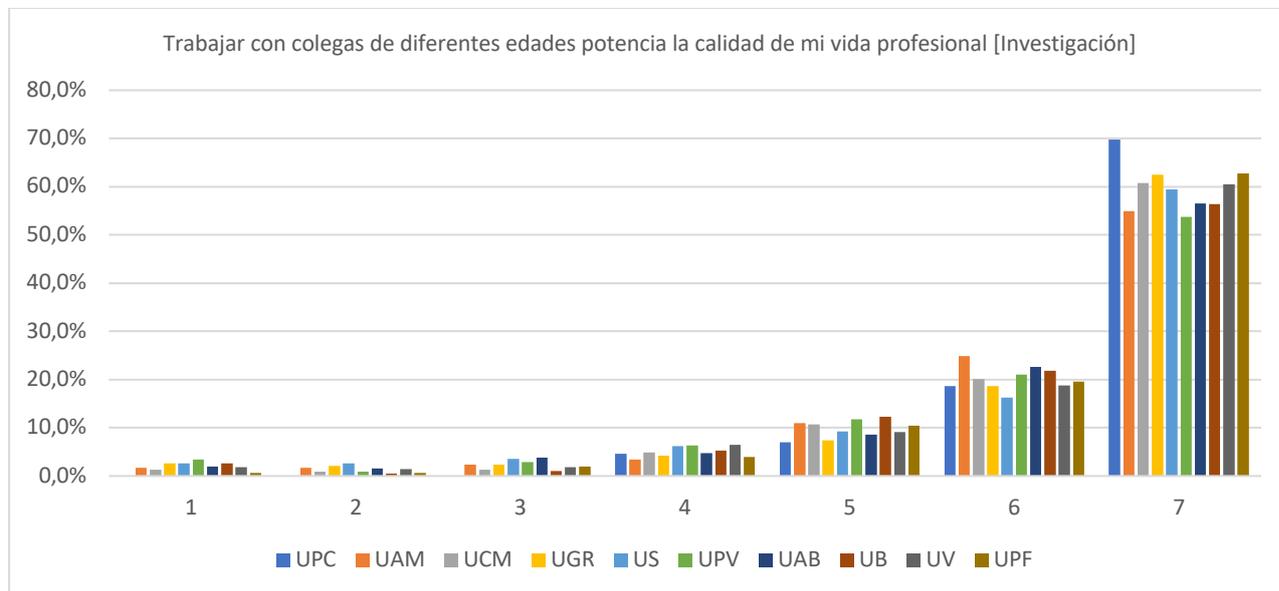
Las respuestas obtenidas en relación a la dimensión inclusividad generacional en el lugar de trabajo en el ámbito de investigación (véase Tabla 11), no parece que sean datos que difieran mucho, más bien se podría decir que reflejan un comportamiento muy similar.

TABLA 11. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF	
INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO [INVESTIGACIÓN]	Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades [Investigación]	1	0,0%	4,1%	7,2%	6,2%	10,6%	8,9%	5,1%	9,1%	9,8%	4,6%
		2	4,7%	9,4%	9,5%	4,8%	8,0%	7,2%	6,7%	5,3%	7,9%	4,6%
		3	9,3%	4,7%	7,7%	4,6%	6,2%	10,1%	7,3%	5,3%	6,5%	6,6%
		4	9,3%	10,5%	9,5%	8,9%	8,8%	9,3%	7,3%	9,1%	5,6%	10,5%
		5	16,3%	16,4%	14,4%	12,6%	10,2%	15,6%	14,0%	18,2%	14,4%	12,5%
		6	27,9%	23,4%	17,6%	19,6%	17,3%	19,8%	24,2%	17,1%	15,8%	25,7%
		7	32,6%	31,6%	34,2%	43,3%	38,9%	29,1%	35,4%	35,8%	40,0%	35,5%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo [Investigación]	1	4,7%	2,9%	5,9%	5,4%	8,8%	6,8%	4,5%	6,4%	7,9%	4,6%
		2	4,7%	5,8%	6,3%	4,3%	4,0%	6,8%	4,8%	6,4%	5,1%	4,6%
		3	2,3%	5,8%	7,2%	5,1%	6,6%	6,8%	7,4%	5,9%	5,6%	5,9%
		4	2,3%	9,3%	5,9%	5,6%	8,4%	7,2%	10,9%	8,5%	10,2%	9,2%
		5	11,6%	14,0%	13,1%	9,9%	11,5%	15,6%	11,2%	13,8%	6,9%	12,5%
		6	39,5%	20,9%	20,3%	18,8%	15,5%	21,9%	17,6%	21,8%	16,7%	23,7%
		7	34,9%	41,3%	41,4%	50,9%	45,1%	35,0%	43,6%	37,2%	47,7%	39,5%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones [Investigación]	1	0,0%	1,7%	,4%	1,9%	2,2%	3,8%	1,0%	1,1%	1,4%	,6%
		2	2,3%	1,2%	,4%	1,1%	3,1%	1,3%	1,9%	1,1%	4,1%	1,3%
		3	0,0%	0,0%	1,8%	2,4%	3,1%	3,4%	1,9%	3,2%	3,7%	,6%
		4	2,3%	6,9%	4,9%	4,3%	5,3%	6,8%	8,6%	6,3%	6,0%	5,8%
		5	14,0%	13,3%	8,0%	9,4%	8,4%	13,1%	17,5%	15,3%	10,1%	13,6%
		6	30,2%	33,5%	28,6%	20,3%	24,7%	30,0%	26,1%	27,5%	24,8%	31,2%
		7	51,2%	43,4%	55,8%	60,7%	53,3%	41,8%	43,0%	45,5%	50,0%	46,8%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional [Investigación]	1	0,0%	1,7%	1,3%	2,7%	2,6%	3,4%	1,9%	2,7%	1,8%	,7%
		2	0,0%	1,7%	,9%	2,1%	2,6%	,8%	1,6%	,5%	1,4%	,7%
		3	0,0%	2,3%	1,3%	2,4%	3,5%	2,9%	3,8%	1,1%	1,8%	2,0%
		4	4,7%	3,5%	4,9%	4,3%	6,2%	6,3%	4,8%	5,3%	6,4%	3,9%
5		7,0%	11,0%	10,7%	7,4%	9,3%	11,8%	8,6%	12,2%	9,2%	10,5%	
6		18,6%	24,9%	20,1%	18,6%	16,3%	21,0%	22,7%	21,8%	18,8%	19,6%	
7		69,8%	54,9%	60,7%	62,5%	59,5%	53,8%	56,5%	56,4%	60,6%	62,7%	

Quizás la UPC obtenga unos resultados ligeramente superiores sobre todo en el ítem “Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional” (véase Gráfico 23), en una dimensión donde los valores reflejados ya han sido muy altos.

GRÁFICO 23. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN INCLUSIVIDAD GENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO



Las respuestas obtenidas en relación a la dimensión retención intergeneracional en el lugar de trabajo en el ámbito de investigación (véase Tabla 12), no parece que sean datos que difieran mucho, más bien se podría decir que reflejan un comportamiento muy similar.

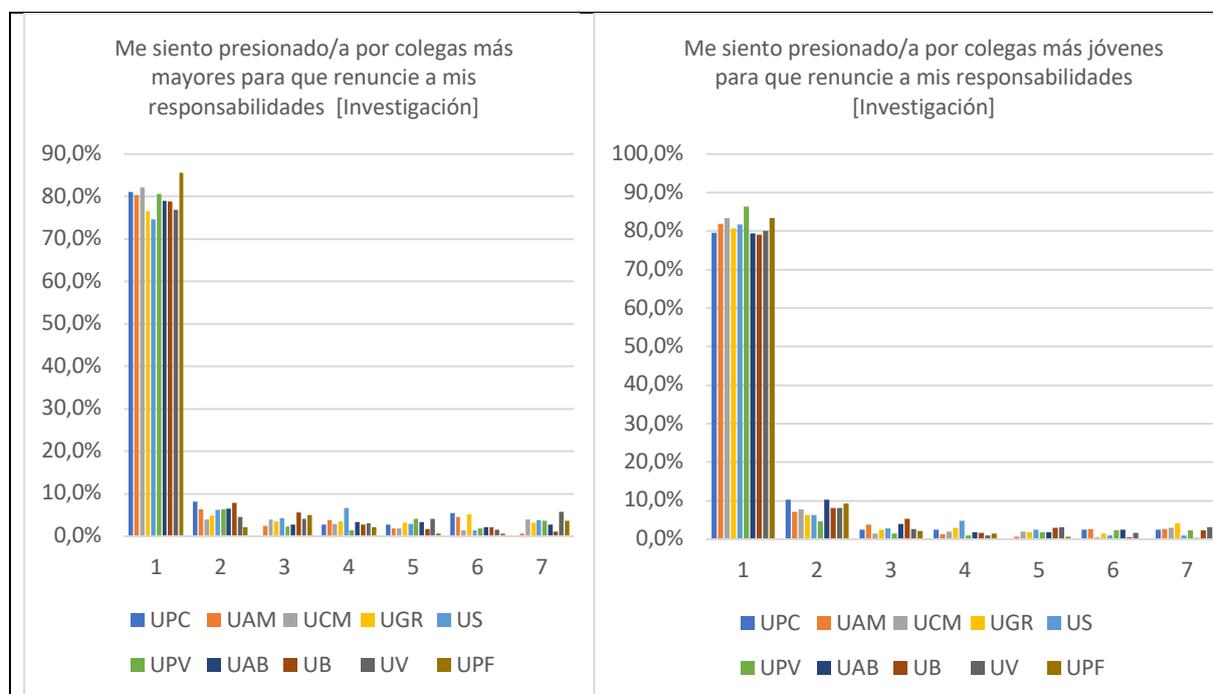
TABLA 12. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF	
RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO [INVESTIGACIÓN]	Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse [Investigación]	1	58,5%	60,4%	55,8%	57,0%	63,1%	63,1%	51,5%	46,7%	55,8%	66,4%
		2	19,5%	13,4%	15,8%	10,9%	11,1%	14,7%	15,4%	13,9%	11,5%	10,3%
		3	7,3%	6,7%	9,8%	8,7%	8,8%	4,9%	9,5%	13,3%	9,6%	6,2%
		4	4,9%	6,1%	5,6%	7,3%	6,5%	7,1%	9,8%	8,3%	4,3%	3,4%
		5	4,9%	6,1%	4,7%	6,4%	4,6%	4,0%	4,9%	10,0%	8,2%	6,2%
		6	2,4%	4,3%	3,7%	5,3%	4,6%	3,1%	4,9%	4,4%	3,4%	2,7%
		7	2,4%	3,0%	4,7%	4,5%	1,4%	3,1%	3,9%	3,3%	7,2%	4,8%
RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO [INVESTIGACIÓN]	Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades [Investigación]	1	79,5%	81,9%	83,4%	80,7%	81,6%	86,3%	79,4%	79,1%	80,1%	83,5%
		2	10,3%	7,1%	7,8%	6,3%	6,3%	4,7%	10,3%	8,1%	8,1%	9,4%
		3	2,6%	3,9%	1,5%	2,4%	2,9%	1,4%	3,9%	5,2%	2,7%	2,2%
		4	2,6%	1,3%	2,0%	3,0%	4,8%	,9%	1,8%	1,7%	1,1%	1,4%
		5	0,0%	,6%	2,0%	1,8%	2,4%	1,9%	1,8%	2,9%	3,2%	,7%
		6	2,6%	2,6%	,5%	1,5%	1,0%	2,4%	2,5%	,6%	1,6%	0,0%
		7	2,6%	2,6%	2,9%	4,2%	1,0%	2,4%	,4%	2,3%	3,2%	2,9%

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades [Investigación]	1	81,1%	80,3%	82,1%	76,6%	74,6%	80,6%	79,0%	78,8%	76,8%	85,6%
	2	8,1%	6,4%	3,9%	4,9%	6,2%	6,3%	6,5%	7,8%	4,6%	2,2%
	3	0,0%	2,5%	3,9%	3,5%	4,3%	2,3%	2,7%	5,6%	4,1%	5,0%
	4	2,7%	3,8%	2,9%	3,5%	6,7%	1,4%	3,4%	2,8%	3,1%	2,2%
	5	2,7%	1,9%	1,9%	3,2%	2,9%	4,1%	3,4%	1,7%	4,1%	,7%
	6	5,4%	4,5%	1,4%	5,2%	1,4%	1,8%	2,1%	2,2%	1,5%	,7%
	7	0,0%	,6%	3,9%	3,2%	3,8%	3,6%	2,7%	1,1%	5,7%	3,6%
		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción [Investigación]	1	38,1%	41,0%	52,6%	50,0%	48,6%	53,1%	35,2%	36,6%	44,7%	40,8%
	2	16,7%	13,9%	14,1%	12,6%	12,3%	11,6%	14,4%	16,4%	16,5%	13,6%
	3	9,5%	7,8%	9,9%	10,1%	10,5%	5,8%	12,4%	13,1%	8,7%	8,2%
	4	7,1%	8,4%	6,6%	7,9%	6,8%	9,8%	9,4%	12,0%	6,3%	9,5%
	5	7,1%	9,6%	6,1%	5,1%	7,3%	9,4%	11,1%	8,2%	5,3%	11,6%
	6	11,9%	7,8%	2,8%	8,1%	7,7%	4,9%	7,4%	6,6%	6,8%	9,5%
	7	9,5%	11,4%	8,0%	6,2%	6,8%	5,4%	10,1%	7,1%	11,7%	6,8%

Igual como pasaba en dimensiones anteriores las valoraciones están todas muy concentradas en la máxima puntuación como puede verse de forma más visual en el Gráfico 24 mostrado a continuación.

GRÁFICO 24. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN RETENCIÓN INTERGENERACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO



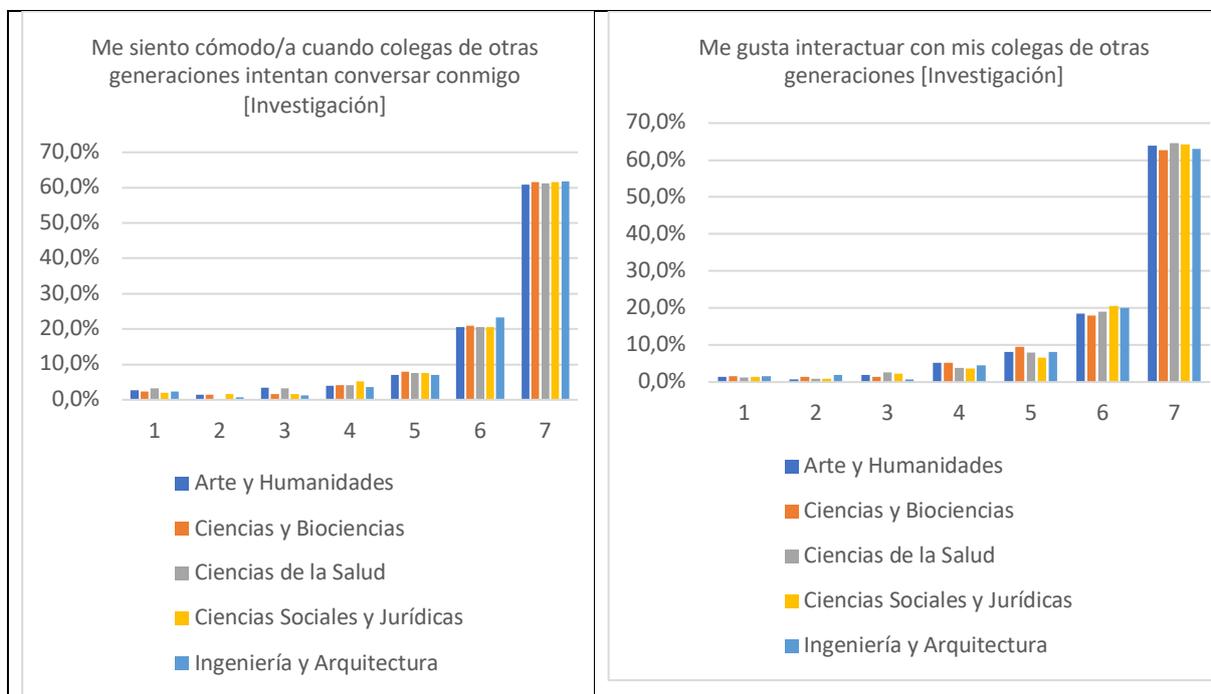
Las respuestas obtenidas en relación a la dimensión contacto intergeneracional en el lugar de trabajo en el ámbito de investigación (véase Tabla 13), no parece que sean datos que difieran mucho, más bien se podría decir que reflejan un comportamiento muy similar.

TABLA 13. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR UNIVERSIDADES. DIMENSIÓN CONTACTO INTERGENERACIONAL

		UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF	
CONTACTO INTERGENERACIONAL [INVESTIGACIÓN]	¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones? [Investigación]	1	0,0%	0,0%	1,8%	3,2%	1,3%	2,1%	1,0%	1,1%	2,8%	,7%
		2	9,3%	2,3%	1,3%	4,0%	2,2%	5,1%	4,2%	2,6%	6,5%	3,9%
		3	4,7%	4,0%	4,0%	6,9%	5,7%	6,8%	4,5%	5,3%	2,8%	3,9%
		4	11,6%	12,7%	7,6%	6,4%	9,7%	11,8%	8,3%	11,1%	7,8%	7,2%
		5	14,0%	13,9%	14,3%	16,8%	15,9%	14,3%	17,6%	16,9%	14,3%	18,3%
		6	27,9%	22,0%	22,4%	18,1%	25,1%	20,7%	19,2%	21,7%	25,3%	25,5%
		7	32,6%	45,1%	48,4%	44,5%	40,1%	39,2%	45,2%	41,3%	40,6%	40,5%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo? [Investigación]	1	9,3%	4,7%	5,4%	7,8%	4,0%	8,1%	7,4%	5,4%	11,7%	6,5%
		2	20,9%	11,6%	9,0%	8,6%	9,3%	14,5%	9,9%	10,2%	11,2%	10,5%
		3	11,6%	13,4%	13,5%	12,4%	12,3%	11,9%	12,2%	15,1%	13,6%	17,0%
		4	14,0%	13,4%	13,5%	18,1%	14,1%	17,4%	17,0%	15,1%	11,2%	19,0%
		5	14,0%	20,9%	20,2%	14,6%	19,8%	19,1%	22,8%	24,7%	20,1%	19,0%
		6	9,3%	15,1%	17,0%	15,4%	18,5%	15,3%	17,0%	14,5%	13,6%	15,0%
		7	20,9%	20,9%	21,5%	23,0%	22,0%	13,6%	13,8%	15,1%	18,7%	13,1%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales? [Investigación]	1	9,3%	8,2%	7,2%	11,4%	7,5%	12,4%	12,6%	11,2%	13,1%	12,6%
		2	23,3%	18,8%	24,4%	17,4%	13,7%	19,7%	20,0%	20,3%	17,8%	22,5%
		3	16,3%	17,1%	11,8%	14,4%	17,7%	15,4%	15,8%	16,6%	16,4%	19,2%
		4	14,0%	18,2%	10,9%	13,6%	18,1%	17,5%	17,1%	12,8%	12,2%	13,9%
		5	20,9%	17,1%	17,2%	16,6%	19,0%	17,9%	16,1%	19,3%	18,3%	13,9%
		6	7,0%	12,9%	16,3%	11,1%	11,1%	8,5%	10,0%	10,2%	11,3%	9,9%
		7	9,3%	7,6%	12,2%	15,5%	12,8%	8,5%	8,4%	9,6%	10,8%	7,9%
			UPC	UAM	UCM	UGR	US	UPV	UAB	UB	UV	UPF
	¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones [Investigación]	1	23,3%	18,1%	18,7%	29,2%	26,2%	36,2%	24,9%	19,1%	30,9%	18,2%
		2	16,3%	19,9%	17,3%	25,2%	25,7%	19,7%	12,5%	19,7%	17,2%	20,3%
		3	11,6%	11,1%	15,4%	8,6%	6,2%	10,1%	14,8%	10,4%	14,7%	14,9%
		4	16,3%	12,9%	10,7%	10,9%	15,2%	11,0%	12,5%	11,5%	10,8%	9,5%
5		14,0%	12,9%	10,7%	11,2%	7,1%	8,3%	12,5%	11,5%	7,8%	11,5%	
6		7,0%	13,5%	7,5%	6,0%	9,5%	5,0%	7,9%	14,2%	7,4%	12,8%	
7		11,6%	11,7%	19,6%	8,9%	10,0%	9,6%	15,1%	13,7%	11,3%	12,8%	

El análisis de los resultados desagregados **por ámbitos de conocimiento** no aporta tampoco datos diferenciados, las respuestas aportadas por el profesorado aparentemente no difieren, se podría decir que el comportamiento es similar en todos los ámbitos. En algunos ítems los resultados son prácticamente idénticos (véase Gráfico 25).

GRÁFICO 25. EL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. PORCENTAJES DE RESPUESTA POR ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO. DIMENSIÓN AFECTO POSITIVO



Será preciso recurrir a pruebas estadísticas de comparación de datos para averiguar si hay o no diferencias.

Las Relaciones Intergeneracionales en el ámbito de la Gestión

La gestión universitaria, como ya se ha comentado en los apartados anteriores de este informe, es una de las actividades profesionales del profesorado en la universidad en España. Nuestro modelo promueve la integración en el Personal Docente e Investigador (PDI) en la tríada Docencia, Investigación y Gestión, en colaboración con el Personal de Administración y Servicios (PAS) para este último punto.

Otros modelos optan por una separación de la gestión, en distintos grados, y una profesionalización de la misma. Para estos modelos, la dedicación a la gestión conlleva una preparación, el desarrollo de unas habilidades y una formación que no siempre se requieren en modelos como en nuestro. Con frecuencia la experiencia de años en la gestión alcanza resultados muy similares de hecho, aunque no tiene por qué ser así. La universidad española reconoce al profesorado que ha realizado estas actividades, de forma similar a como los reconoce para la docencia o la investigación, mediante los quinquenios o tramos de gestión.

Las actividades de gestión son muy amplias y poco homogéneas, pudiendo ir desde la gestión como rectora o rector de la Universidad, formar parte del equipo de gobierno, cargos en decanatos, direcciones de departamento, jefaturas de estudios hasta coordinaciones de asignaturas. Los tramos de gestión reconocen algunas de ellas, usualmente cargos unipersonales reconocidos en los estatutos de cada universidad. Sin embargo, la percepción de realizar encargos de gestión es más amplia entre el profesorado. En la universidad el profesorado realiza, cada vez más como pasa en muchas otras organizaciones y en la sociedad en general, acciones de gestión en sentido amplio. Acciones de “cocreación” en servicios y en gestión se van generalizando, al igual que la apareciendo la tendencia a minimizar niveles intermedios en las organizaciones (Elliot 2021).

Como pasa en el gobierno de las organizaciones la dirección tiene una parte de “arte” y de compromiso personal. Con frecuencia suele entrar en conflicto con la dedicación a la investigación, que también es muy exigente y que es necesaria para el proceso de consolidación del profesorado. La dedicación a actividades de gestión “institucional y reconocidas” tiene sentido en posiciones estables del profesorado. Quizá, también, tiene más interés en carreras relacionadas con habilidades directivas.

Gran parte del profesorado cree que realiza gestión, y al ser preguntados responden afirmativamente, y es cierto que hacen actividades que implican una cierta gestión. Cerca de la mitad del profesorado (48,6%) apunta haber realizado acciones en este ámbito. Debemos tener en cuenta que la encuesta de autopercepción, y el concepto de gestión puede ser más amplio que el que corresponde a un cargo de gestión.

La Tabla 14 resume el nivel de gestión, en referencia a tramos de gestión, en el que se pone de manifiesto que la actividad reconocida no es tan elevada como cabría esperar. No supone dudar de la percepción del profesorado, sino que pone de manifiesto la necesidad de definir lo que supone la gestión y de la formación para el desarrollo de competencias en este ámbito. Es cierto que obtener el primer tramo de gestión no es fácil y requiere una dedicación importante a la gestión y el gobierno de las universidades, pero aun así los “Baby Boomers” reconocen pocos tramos.

TABLA 14. TRAMOS O PERIODOS DE GESTIÓN DECLARADOS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	1676	74,6	76,6	76,6
1	208	9,3	9,5	86,1
2	125	5,6	5,7	91,8
3	73	3,3	3,3	95,2
4	53	2,4	2,4	97,6
5	20	,9	,9	98,5
6	33	1,5	1,5	100,0
Total	2188	97,4	100,0	
Total	2246	100,0		

Debemos tener en cuenta que las personas que han respondido a la encuesta tienen una edad media de 47 años, que para la universidad española supone una cierta “juventud”, como pone de manifiesto el interés de este proyecto que presentamos.

La incorporación de generaciones jóvenes en gestión, así como el contacto con profesorado con experiencia, es uno de los aspectos en los que se podría incidir para la renovación y dinamización de la universidad española. La tabla adjunta, aunque muy sintética, da mucho en lo que pensar.

TABLA 15. COMPARATIVA DE TRAMOS POR GENERACIONES

	Baby Boomers (1946-1964)		Generación X (1965-1980)		Generación Y o Millennials (1981-2001)	
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
Edad	62	4	49	5	32	5
¿Cuántos años lleva ejerciendo como Personal Docente e Investigador en la Universidad?	31	10	17	8	5	4
¿Cuántos tramos o quinquenios de docencia tiene?	5	2	3	2	0	1
¿Cuántos tramos o sexenios de investigación tiene?	3	2	2	2	0	1
¿Cuántos tramos o periodos de gestión tiene?	1	2	1	1	0	1
¿Durante cuántos años ha ocupado cargos de gestión? (si nunca ocupó ningún cargo, indique 0)	8	7	4	5	1	2

En concordancia con la metodología seguida en el apartado anterior recogemos el resultado de las preguntas directas, de las personas que dicen haber realizado gestión. De manera similar a lo sucedido en investigación, destaca el bloque de ítems que representa el afecto positivo de las relaciones intergeneracionales (ítems PIA1 a PIA4). También presentan unas medias elevadas el conjunto de ítems que describen la inclusividad generacional en el lugar de trabajo. Sin embargo, sin que los resultados denotan una valoración negativa, el bloque de ítems que representa el contacto generacional más allá de las relaciones laborales y en entornos más informales, es en el que se muestran unas puntuaciones más bajas (ítems IC1 a IC4). Se pone de manifiesto una fuerte similitud, pero con valoraciones un poco inferiores. (marcados con un *).

TABLA 16. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL CLIMA INTERGENERACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN.

		Media	D.E.
Ausencia de estereotipos generacionales	LGS1 Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación.*	2,67	1,921
	LGS2 Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad. *	2,94	2,027
	LGS3 Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan.*	2,14	1,632
	LGS4 Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad.*	3,89	1,935
Afecto positivo intergeneracional	PIA1 Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo.	6,07	1,51
	PIA2 Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones.	6,1	1,408
	PIA3 Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes.	5,4	1,595
	PIA4 Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad.*	2,37	1,669
Inclusividad generacional en el lugar de trabajo	WGI1 Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades.	5,02	1,966
	WGI2 Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo.	5,42	1,888
	WGI3 Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones	5,95	1,417
	WGI4 Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional.	5,97	1,509
La retención intergeneracional en el lugar de trabajo	WIR1 Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse.*	2,29	1,793
	WIR2 Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades.*	1,52	1,34
	WIR3 Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades.*	1,64	1,519
	WIR4 En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción.*	2,51	1,92

Contacto intergeneracional	IC1 ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones?	5,42	1,699
	IC2 ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	4,21	1,993
	IC3 ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	3,54	1,915
	IC4 ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	2,93	2,055

No abundaremos en análisis similares a los realizados anteriormente en este informe, pues aportarán poca información adicional a los aspectos ya comentados. Si nos queremos nos queremos fijar en un aspecto distintivo. No hay diferencias significativas entre los seis ámbitos de conocimiento analizados (Arte y Humanidades, Ciencias y Biociencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura) ni entre las universidades analizadas.

La interrelación generacional y el trabajo conjunto para compartir experiencias no está libre de conflictos derivados las diversas visiones, en los que se debería trabajar. La Tabla 17 pone de manifiesto los antagonismos generacionales a los que hacemos referencia. Mientras están dispuestos a interactuar y conversar de manera intergeneracional, existe una presión compresible hacia el relevo generacional.

Entendemos que un campo interesante de trabajo futuro reside en la transmisión de experiencias y de conocimientos para basar la acción de nuevas generaciones y minimizar errores, aunque se quieran afrontar reformas y retos importantes. La interrelación en el ámbito profesional y sobre aspectos del área de conocimiento se muestra como correcta.

Todas las cuestiones obtienen valoraciones entre 5,4 y 6,1. Nos atrevemos a aventurar que el conocimiento común y la gestión de evidencias ayudan en este entendimiento, en contraposición con la dispersión y contexto no común que puede existir en la gestión.

TABLA 17. COMPARATIVA DE PREGUNTAS INCLUSIÓN-AFECTO EN GESTIÓN. SELECCIÓN.

	Media	D.E.
WGI2 Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo.	5,4	1,894
WGI3 Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.	5,93	1,431
PIA1 Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo	6,05	1,489
PIA2 Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones.	6,08	1,398

Para finalizar este apartado, de forma descriptiva y general, como estamos haciendo, nos gustaría apuntar cuatro aspectos en los que la colaboración intergeneracional en gestión puede descubrir retos importantes:

- Estandarizar procesos de toma de decisiones,
- fomentar la discusión objetiva de retos,
- compartir los motivos que fundamentan distintos puntos de vista, y
- provocar momentos de encuentro para el análisis de evidencias pueden ser algunos de ellos.

TABLA 18. COMPARATIVA ESTEREOTIPOS Y CONTACTOS EN GESTIÓN. SELECCIÓN.

	Media	D.E.
LGS1 Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación	2,77	1,947
IC2 ¿Con qué frecuencia tiene conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?	4,22	2,001
IC3 ¿Con qué frecuencia habla con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?	3,53	1,922
IC4 ¿Con que frecuencia come entre semana con colegas de otras generaciones (exceptuando los periodos con restricciones ocasionadas por el COVID-19)?	2,95	2,046

(de las tablas fiabilidad)

Con respecto a la retención no podemos destacar ninguna disfunción especial a partir de las respuestas de la muestra.

TABLA 19. GESTIÓN RETENCIÓN (WRI)

	Media	D.E.
WIR1 Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse	2,27	1,784
WIR2 Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que renuncie a mis responsabilidades.	1,55	1,373
WIR3 Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades.	1,67	1,544
WIR4 En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción.	2,55	1,956

Referencias

Elliott, B (2021) It's Time to Free the Middle Manager. *Harvard Business Review*. Disponible en <https://hbr.org/2021/05/its-time-to-free-the-middle-manager>

Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33.

Gerpott, F. H., Lehmann-Willenbrock, N., & Voelpel, S. C. (2017). A phase model of intergenerational learning in organizations. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), 193-216.

Hazelkorn, E. (2011). Measuring world-class excellence and the global obsession with rankings. *Handbook on globalization and higher education*, 497-515.

Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36

King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational behavior*, 38(1), 124-151.

Marsh, H. W., Morin, A. J., Parker, P. D., & Kaur, G. (2014). Exploratory structural equation modeling: An integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis. *Annual review of clinical psychology*, 10, 85-110.

Martínez Clares, P., & González Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala.

Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 15 (3), 195-211.

Nunnally, J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement*. McGraw-Hill.

Anexo 1. Cuestionario: Clima Intergeneracional en contextos laborales

Parte I. Información individual y organizativa

SD1. Edad:

SD2. Género:

- Masculino
- Femenino
- No binario
- Otros
- No deseo responder

SD3. ¿Qué tipo de figura laboral ocupa? (listado desplegable)

- Agregado/a
- Asociado/a
- Ayudante (no doctor)
- Ayudante Doctor
- Catedrático/a de universidad
- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- Colaborador/a
- Contratado Doctor
- Emérito
- Investigador/a Postdoctoral
- Investigador/a Predoctoral (Investigador en Formación)
- Investigador/a Ramón y Cajal
- Lector/a
- Titular de Universidad
- Titular de Escuela Universitaria
- Profesor/a Visitante

SD4. ¿Cuántos años lleva ejerciendo como Personal Docente e Investigador en la Universidad?

SD5. ¿Cuántos tramos de docencia tiene?

SD6. ¿Cuántos tramos de investigación tiene?

SD7. ¿Cuántos tramos de gestión tiene?

SD8. ¿Durante cuántos años ha ocupado cargos de gestión? (si nunca ocupó ningún cargo, indique 0)

SD9. ¿A qué universidad pertenece en la actualidad?

SD10. ¿Cuál es su facultad?

SD11. ¿Cuál es su departamento?

SD12. ¿A qué grupo, centro o instituto de investigación está vinculado?

SD13. Indique el número aproximado de personas que integran su grupo, centro o instituto de investigación.

SD14. ¿A qué ámbito o rama de conocimiento pertenece?

Arte y Humanidades
 Ciencias y Biociencias
 Ciencias de la Salud
 Ciencias Sociales y Jurídicas
 Ingeniería y Arquitectura

Parte II. Clima Intergeneracional en Instituciones Universitarias.

Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, donde 1 indica que está **totalmente en desacuerdo** y 7 que está **totalmente de acuerdo**.

NOTA: si no ha ocupado cargos de gestión, sólo debe responder en relación con los ámbitos de docencia e investigación.

Ausencia de estereotipos generacionales

LGS1. Los/as colegas de una generación diferente a la mía no están interesados/as en hacer amistades fuera de su generación. *

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

LGS2. Los/as colegas de otras generaciones se quejan más que los/as colegas de mi edad. *

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

LGS3. Los/as colegas de otras generaciones normalmente hablan de cosas que no me interesan. *

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

LGS4. Los/as colegas de una generación diferente a la mía tienden a trabajar de forma diferente a los/as colegas de mi edad. *

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

Afecto positivo intergeneracional

PIA1. Me siento cómodo/a cuando colegas de otras generaciones intentan conversar conmigo.

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

PIA2. Me gusta interactuar con mis colegas de otras generaciones.

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

PIA3. Mis colegas de generaciones diferentes a la mía son personas muy interesantes.

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

PIA4. Las personas trabajan mejor cuando trabajan con otras personas de la misma edad. *

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Inclusividad generacional en el lugar de trabajo

WGI1. Creo que el ambiente en mi lugar de trabajo es positivo para personas de todas las edades.

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WGI2. Los/as colegas de todas las edades son respetados/as en mi lugar de trabajo.

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WGI3. Soy capaz de comunicarme con eficacia con colegas de diferentes generaciones.

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WGI4. Trabajar con colegas de diferentes edades potencia la calidad de mi vida profesional.

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

La retención intergeneracional en el lugar de trabajo

WIR1. Mis colegas hacen sentir a los de mayor edad que deberían jubilarse. *

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WIR2. Me siento presionado/a por colegas más jóvenes para que vaya renunciado a mis responsabilidades. *

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WIR3. Me siento presionado/a por colegas más mayores para que renuncie a mis responsabilidades. *

Docencia

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Investigación

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Gestión

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

WIR4. En mi lugar de trabajo, los/las trabajadores/as jóvenes y competentes tienden a ser ignorados/as en los procesos de promoción. *

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, indique **con qué frecuencia** realiza las siguientes acciones (1 = nunca y 7= siempre).

Contacto intergeneracional

IC1. ¿Con qué frecuencia tienes conversaciones con colegas de otras generaciones?

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

IC2. ¿Con qué frecuencia tienes conversaciones con colegas de otras generaciones relacionadas con temas que no sean de trabajo?

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

IC3. ¿Con qué frecuencia hablas con colegas de otras generaciones sobre vuestras vidas personales?

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

IC4. ¿Con que frecuencia comes entre semana con colegas de otras generaciones?

Docencia	1	2	3	4	5	6	7
Investigación	1	2	3	4	5	6	7
Gestión	1	2	3	4	5	6	7

* Pregunta inversa

Anexo 2. Consentimiento informado

PRUNAI

Universidad y Aprendizaje Intergeneracional

Ref. PID2019-107747RB-I00

Por favor, lea cuidadosamente este documento de consentimiento antes de decidirse a participar en este estudio.

Objetivo de la investigación

El proyecto PRUNAI (ref. PID2019-107747RB-I00), financiado en el marco del programa I+D+i tiene el objetivo de analizar, entre otros elementos, el clima intergeneracional del personal docente e investigador (PDI) de las Instituciones de Educación Superior.

El envejecimiento de las plantillas del profesorado universitario debido a las políticas de contratación y de contención presupuestaria de los últimos años, así como el propio desarrollo demográfico del colectivo académico ha potenciado la existencia de diversas generaciones en una misma organización en términos de edad cronológica. Actualmente, entre el PDI conviven cuatro generaciones diferentes: Baby Boomers (nacidos entre 1949 y 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Generación Y o Millennials (nacidos entre 1981 y 1993) y Generación Z (nacidos entre 1994 y 2010).

El presente cuestionario es una adaptación del The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS) creado por King & Bryant (2017). Los datos recogidos nos permitirán identificar el tipo de clima intergeneracional existente entre el profesorado en los ámbitos de docencia, investigación y gestión de las instituciones universitarias.

*King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational behavior*, 38(1), 124-151.

Implicaciones de la participación

Le pediremos, en primer lugar, algunos datos básicos, como, por ejemplo, su edad o género. También le pediremos que concrete algunos datos sobre su perfil profesional (ej., figura laboral, número de sexenios, afiliación). Para acabar, le plantearemos algunos ítems sobre sus relaciones profesionales en el contexto laboral. Cada afirmación debe ser valorada desde tres perspectivas: las relaciones existentes en el ámbito de la docencia, el tipo de relaciones que se desarrollan en el marco de los grupos, centros o institutos de investigación y, finalmente, las relaciones que tienen lugar cuando ejercemos cargos de gestión. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Estamos

interesados en conocer sus percepciones sobre las relaciones intergeneracionales que se producen en su universidad.

Duración

La encuesta tiene una duración de 9 minutos aproximadamente.

Riesgos y beneficios

Su participación en el estudio no implica ningún tipo de riesgos y beneficios.

Compensación

En este caso no está prevista ninguna compensación por participar.

Confidencialidad

Si decide participar, su identidad se mantendrá confidencial y solo los miembros del equipo de investigación tendrán acceso a los datos del proyecto. En cualquier caso, la base de datos es anonimizada.

Los investigadores mantendrán este consentimiento informado en un lugar seguro y lo destruirán en al cabo 5 años una vez finalizada la investigación.

Voluntariedad de la participación

La participación en este estudio es completamente voluntaria. No hay ninguna penalización por no participar.

Derecho a retirarte del estudio

Tiene derecho a retirarte del estudio en cualquier momento sin dar explicaciones y sin consecuencias negativas; solo nos lo tiene que comunicar por cualquier medio. Además de esto, si así lo desea, puede ejercer tus derechos reconocidos por el Reglamento europeo de protección de datos personales dirigiéndose a la dirección del Centro de Investigación y Estudios sobre Desarrollo Organizacional (edo@uab.cat) con su solicitud y una fotocopia del DNI. Las solicitudes para ejercer tus derechos están disponibles en la web de la Oficina de Protección de Datos de la UAB (<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/itineraris/proteccio-de-dades/drets-de-les-persones-interessades-1345764799916.html>).

También tiene derecho a presentar reclamaciones ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos (<https://apdcat.gencat.cat/ca/contacte>), y siempre que lo considere necesario puede contactar con el delegado de protección de datos de la UAB (proteccio.dades@uab.cat).

En cualquier caso, recibirá una respuesta por escrito de la acción realizada en el plazo establecido legalmente.

Eventual publicación, reutilización y/u otros procesamientos de los datos básicos y periodo de retención

Los datos de la investigación sólo estarán disponibles para los miembros del equipo de investigación del proyecto PRUNAI. En cualquier caso, como ya se ha señalado, la base de datos será anonimizada.

Persona de contacto

En caso de duda o consulta puedes contactar con los IP del proyecto de investigación: Diego Castro (diego.castro@uab.cat) o David Rodríguez Gómez (david.rodriguez.gomez@uab.cat)

Consentimiento

- He leído la información sobre el proyecto de investigación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas, las cuales se me han respondido satisfactoriamente.
- Al responder la encuesta estoy de acuerdo en participar.

Muchas gracias por su colaboración:



Dr. Diego Castro Ceacero



Dr. David Rodríguez-Gómez