

Comparando perspectivas sobre las relaciones intergeneracionales entre el personal investigador de las universidades públicas españolas³¹

David Rodríguez Gómez¹

Diego Castro Ceacero¹

José Luís Muñoz Moreno¹

¹ Centro de Investigación y Estudios para el Desarrollo Organizativo, Universitat Autònoma de Barcelona, España

david.rodriguez.gomez@uab.cat

Resumen

Esta contribución analiza el clima intergeneracional del profesorado universitario español en el ámbito de la función de investigación que desempeña. Para ello, se ha aplicado el cuestionario *The Workplace Intergenerational Climate Scale* (WICS) a una muestra de 2023 profesores universitarios, reparando en sus actitudes y percepciones alrededor de cinco dimensiones: carencia de estereotipos generacionales, afecto intergeneracional positivo, contacto intergeneracional, inclusión generacional en el lugar de trabajo y retención generacional. Entre los principales resultados obtenidos, cabe destacar la percepción de formas diferentes de trabajar en función de la edad, y también que quienes pertenecen a las generaciones Baby Boomer y X tiene una menor apreciación de la existencia de estereotipos generacionales y mayor de las relaciones intergeneracionales que no tanto los Millennials. Sin embargo, las distintas manifestaciones del clima entre generaciones no se pueden atribuir en exclusiva a una razón de edad cronológica, si no que deben tenerse en cuenta las implicaciones que esto conlleva para el propio desarrollo académico y profesional del profesorado universitario en el ejercicio de la función investigadora.

Palabras clave: diferencias generacionales, programas intergeneracionales, clima organizativo, Educación Superior, personal investigador

Abstract

This contribution analyses the intergenerational climate of Spanish university professors in the context of their research role. *The Workplace Intergenerational Climate Scale* (WICS) was applied to a sample of 2023 university professors, looking at their attitudes and perceptions along five dimensions: lack of generational stereotypes, positive intergenerational affection, intergenerational contact, generational inclusion in the workplace and generational retention. Among the main results obtained, it is worth highlighting the perception of different ways of working according to age, and that Baby Boomers and Generation Xers have a lower appreciation of the existence of generational stereotypes and a higher appreciation of intergenerational relations than Millennials. However, the different manifestations of intergenerational climate cannot be attributed exclusively to chronological age but must also consider the implications for the academic and professional development of university professors in the exercise of their research function.

Keywords: generational differences, intergenerational programs, organizational climate, higher education, researchers

Introducción

Durante el curso académico 2021-2022 había 129.904 académicos en las universidades públicas españolas, cuya edad media era de 49,4 años, aunque ascendía a 55,6 años si se contabilizaba solamente al profesorado estabilizado (Ministerio de Universidades, 2022). Estos datos evidencian el notable envejecimiento de las plantillas de profesorado que, además, encuentra explicación en la contención del gasto público durante años y como consecuencia de las distintas crisis económicas sufridas.

El profesorado universitario se socializa y desarrolla profesionalmente, fundamentalmente, en el marco de los equipos de investigación. Las estadísticas disponibles sobre el personal docente e investigador de las universidades españolas sugieren que, en estos equipos se producen contactos entre el personal investigador de las diferentes generaciones. Por esta razón, se hace necesario promover buenos climas organizativos favorables a las relaciones

³¹ Proyecto: *Profesorado universitario y aprendizaje intergeneracional* (Ref.: PID2019-107747RB-I00). Programa Estatal de I+D+i orientado a los Retos de la Sociedad. Ministerio de Ciencia e Innovación (Gobierno de España).

intergeneracionales para el desempeño de la función investigadora.

El personal investigador que desarrolla su trabajo en grupos heterogéneos en cuanto a la edad de sus miembros construye capital social, y se muestra más efectivo que el personal investigador que opera individualmente (Rotolo y Petruzzelli, 2012). Perkmann y otros (2020), basándose en las dinámicas de la influencia social en las organizaciones, explican que el personal investigador es parte de una comunidad que influye en su comportamiento y en los procesos de engagement, desarrollo profesional y productividad investigadora en términos de cantidad y calidad. Mantener relaciones y compartir experiencias entre trabajadores de varias generaciones facilita la comprensión y el entendimiento entre las mismas (Boström y Schmidt-Hertha, 2017; Bagnasco et al., 2020; Çağlar y Soner, 2022). Pese a todo lo que se ha podido avanzar en el análisis de las relaciones intergeneracionales, son escasos los estudios que profundizan sobre el clima intergeneracional que se produce entre el personal académico que desempeña la función investigadora. La investigación que hemos realizado se ha planteado como objetivo el de analizar el clima intergeneracional del profesorado universitario español en el marco de la función de investigación.

Método

El trabajo de campo elaborado ha consistido en la aplicación de un cuestionario en línea autoadministrado a una muestra de 2023 profesores universitarios españoles (52,4% hombres, 46,5% mujeres y 0,3% no binario) que desempeñan la actividad investigadora, aceptando un margen de error máximo del 2%, y con un nivel de confianza del 95% ($p = q = 0.50$ y $k = 2$).

El instrumento aplicado fue el cuestionario *The Workplace Intergenerational Climate Scale* (WICS), que permite medir las actitudes y las percepciones de los miembros de una organización sobre otros colegas de edades diferentes en su lugar de trabajo, mediante 5 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) (King y Bryant, 2017). Todos los ítems fueron planteados en base a una escala Likert de 7 puntos (1 es “totalmente en desacuerdo” y 7 es “totalmente de acuerdo”), a excepción de la subescala IC en la que la escala fue de frecuencia de 7 puntos (1 es “nunca” y 7 es “siempre”).

Más allá del análisis descriptivo inicial, se llevó a cabo una comparación de medias con el estadístico F (Toothaker, 1991; Miller, 1981) para analizar las diferencias iniciales existentes en función de las variables de comparación seleccionadas (i.e., género, generación, posición laboral, ámbito de conocimiento y tamaño de la universidad). En el caso de incumplimiento de la homogeneidad de las varianzas (analizada mediante la prueba de Levene), se utilizó la corrección de Welch (Tomarken y Serlin, 1986). En aquellos casos en los que existían más de dos categorías de comparación se recurrió a las pruebas post-hoc HSD de Tukey, cuando se cumplía la homogeneidad de varianzas, y a la corrección de Games-Howell, cuando se identificaba su incumplimiento.

Resultados

La información proporcionada por el personal investigador de las universidades españolas nos ha indicado que, en general, no existen estereotipos generacionales en los equipos de investigación a pesar de que se perciben formas diferentes de trabajar en función de la edad ($m=3.84$).

Las generaciones, nos muestran diferencias significativas en cuatro de las cinco subescalas del cuestionario WICS. Las pruebas post-hoc realizadas señalan que las generaciones Baby Boomers y Generación X tienen una menor percepción de la existencia de estereotipos generacionales y, coherentemente, una apreciación más positiva de las relaciones intergeneracionales (i.e., afecto positivo e inclusión) en comparación con la percepción que tienen los Millennials. En cambio, si nos centramos en la frecuencia de contactos intergeneracionales, las diferencias significativas se producen entre la Generación Z y los Baby Boomers y la Generación X. Estas dos últimas generaciones ($m=4.47$, $sd=1.33$ y $m=4.53$, $sd=1.44$, respectivamente) consideran que existe una mayor frecuencia de interacciones intergeneracionales que aquellos investigadores pertenecientes a la Generación Z ($m=3.86$, $sd=1.53$).

El género es la única variable que no muestra diferencias significativas en relación con el clima intergeneracional entre el personal investigador y en función de las categorías contempladas (i.e., masculino, femenino y no binario). En lo que concierne a la posición laboral, las pruebas post-hoc apuntan a que el Catedrático de Universidad

(CU) y el Profesor Titular de Universidad (TU) tienen percepciones ligeramente más positivas sobre el clima intergeneracional (ausencia de estereotipos, afecto positivo y contacto intergeneracional) en sus equipos y centros de investigación que el personal que ocupa plazas de FPI o FPU. Asimismo, la percepción de los investigadores predoctorales también es significativamente inferior a la que tienen otras figuras más próximas como puedan ser el ayudante doctor o lector en las escalas de afecto positivo intergeneracional y contacto intergeneracional y el investigador post-doctoral en la subescala de contacto intergeneracional. Además, destaca la percepción que tiene el profesorado asociado, por tratarse de una figura con una presencia más ocasional en los contextos de investigación universitaria. Aunque las diferencias son muy sutiles, este personal percibe un clima intergeneracional menos positivo que otras figuras más consolidadas como son el TU (ausencia de estereotipos, afecto positivo y contacto intergeneracional) y el CU (afecto positivo y contacto intergeneracional).

En lo que atañe al ámbito de conocimiento al que pertenece el personal investigador, los resultados sólo muestran la existencia de diferencias significativas en dos de las dimensiones: inclusión y contacto intergeneracionales. En general, los investigadores de Ciencias de la Salud tienen una percepción ligeramente más positiva sobre el grado de inclusión intergeneracional y de contacto intergeneracional que aquellos investigadores de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales. Asimismo, si se observa la dimensión sobre contacto intergeneracional, también pueden apreciarse diferencias significativas entre las valoraciones realizadas por los investigadores de Ciencias y Biociencias ($m=4.47$, $sd=1.35$) e Ingeniería y Arquitectura ($m=4.55$, $sd=1.42$), respecto de los investigadores adscritos al ámbito de Arte y Humanidades ($m=4.11$, $sd=1.49$).

Discusión y conclusiones

El clima intergeneracional entre el profesorado universitario es adecuado para el desempeño de la función investigadora y se manifiesta, especialmente, en la ausencia de acciones que suponen presión entre grupos y una percepción positiva de los procesos de comunicación e interacción social, lo que provoca un alto nivel de afecto intergeneracional. La percepción del clima intergeneracional por parte de los investigadores viene más determinada por el estatus o el nivel académico que por el género. Así, en coherencia con lo indicado en trabajos previos (Christian et al., 2021) los investigadores de las generaciones más jóvenes perciben un clima intergeneracional menos positivo que los académicos de trayectoria más consolidada; las diferencias por el género sentido no son relevantes para esta percepción.

Coincidimos con Scherer y otros (2021) cuando sostienen que las disciplinas en Educación Superior enmarcan diferentes formas de cultura profesional de los académicos al conformar unos determinados valores y formas de actuar diferenciadas. Así, los investigadores de Ciencias, Biociencias, Ingeniería y Arquitectura perciben mejor el contacto intergeneracional que sus colegas de las disciplinas de Artes y Humanidades, y los investigadores de Ciencias de la Salud igualmente perciben mejor la inclusión intergeneracional que los investigadores de Ciencias Sociales y de Artes y Humanidades.

En cualquier caso, pertenecer a una generación en concreto no solamente determina tener una edad cronológica, sino que tiene además otras implicaciones relacionadas con la estabilidad y la seguridad laboral, la consolidación académica, la trayectoria institucional, la etapa del desarrollo profesional (y vital), etc. En definitiva, las diferentes manifestaciones del clima entre generaciones no son exclusivamente atribuibles a la edad cronológica sino también a las implicaciones que ello conlleva en el desarrollo académico (Waijjer, 2015).

Más allá de la complejidad y las limitaciones del estudio llevado a cabo, estamos convencidos de que el clima intergeneracional ha entrado en la lista de prioridades de la agenda universitaria, lo que supone que debe seguir promoviéndose su mejora y desarrollo entre los investigadores de las diferentes generaciones.

Impacto y transferencia

Los beneficios de un clima positivo entre los investigadores de diferentes generaciones provocan mejoras individuales, grupales e institucionales (King et al., 2019). Por esto, las instituciones de Educación Superior deben trabajar para su diagnóstico y mejora constante, tratando de superar los estereotipos generacionales que muchas veces se construyen más a partir de intuiciones y creencias que no desde dificultades reales y constatadas (Hirsh, 2020).

Referencias bibliográficas

- Bagnasco, A. et al. (2020). Experiences of participating in intergenerational interventions in older people's care settings: A systematic review and meta-synthesis of qualitative literature. *Journal of Advanced Nursing*, 76 (1): 22-33.
- Boström, A. K. & Schmidt-Hertha, B. (2017). Intergenerational Relationships and Lifelong Learning. *Journal of Intergenerational Relationships*, 15 (1): 1-3.
- Çağlar, Ç. & Polat, S. (2022). The relationship between intergenerational knowledge sharing and intergenerational learning levels among teachers. *Journal of Intergenerational Relationships*. Available: doi.org/10.1080/15350770.2022.2084202
- Christian, K. et al. (2021). A survey of early-career researchers in Australia. *Elife*, 10: 1-19.
- Hirsch, P. B. (2020). Follow the dancing meme: intergenerational relations in the workplace. *Journal of Business Strategy*, 41(3): 67-71.
- King, E. et al. (2019). Generational differences at work are small. Thinking they're big effects our behaviour. *Harvard Business Review*, 1: 1-7.
- King, S. & Bryant, F. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behaviour*, 38 (1): 124-151.
- Miller, R. (1981). *Simultaneous statistical inference*. New York: McGraw-Hill.
- Ministerio de Universidades. (2022). *Estadística de personal de las universidades. Curso 2020-2021*. Gobierno de España: Madrid. Available: <https://cutt.ly/2K8Gwni>
- Perkmann, M. et al. (2021). Academic Engagement: A Review of the Literature 2011-19. *Research Policy*, 50 (1): 104114.
- Rotolo, D. & Petruzzelli, A. (2012). When does centrality matter? Scientific productivity and the moderating role of research specialization and cross-community ties. *Journal of Organizational Behaviour*, 34 (5): 648-670.
- Scherer, R. et al. (2021). Profiling teachers' readiness for online teaching and learning in higher education: Who's ready? *Computers In Human Behaviour*, 118: 106675.
- Tomarken, A. & Serlin, R. (1986). Comparison of ANOVA alternatives under variance heterogeneity and specific noncentrally structures. *Psychological Bulletin*, 99: 90-99.
- Toothaker, L. (1991). *Multiple comparisons for researchers*. Newbury Park (CA): Sage.
- Waaijer, C. (2015). The coming of age of the academic career: Differentiation and professionalization of German academic positions from the 19th century to the present. *Minerva*, 53 (1): 43-67.