

25/06/2024

## El clima intergeneracional en contextos universitarios: validación de una escala



El aumento de la esperanza de vida y las políticas para retrasar la jubilación plantean nuevos retos para las organizaciones, con hasta tres generaciones conviviendo en el mismo espacio laboral. Un reciente estudio de la UAB, publicado en *Frontiers in Education*, adapta la escala WICS para medir el clima intergeneracional en las universidades españolas. Este instrumento permite mejorar las relaciones laborales y fomentar el aprendizaje intergeneracional.

istock/SanjaRadin

El incremento de la expectativa de vida, junto a las políticas estatales encaminadas a retrasar la edad de jubilación, supone la aparición de un nuevo desafío para nuestras organizaciones y está despertando el interés por conocer las interacciones que se producen entre diversas generaciones en un mismo lugar de trabajo. En la actualidad, podemos encontrar hasta tres generaciones diferentes (*Baby Boomers*, Generación X, Generación Y o *Millennials*) conviviendo en un mismo entorno laboral, compartiendo espacios de trabajo, con diferentes vivencias, maneras de actuar, de pensar y de entender la vida laboral.

En estos contextos multigeneracionales es vital conocer las relaciones que se establecen entre las personas de las diferentes generaciones para asegurar, no solo un buen clima laboral, sino también para facilitar el desarrollo personal y profesional de los miembros de la organización y aprovechar el aprendizaje e intercambio de conocimientos que se puede dar entre compañeros de diferentes generaciones (aprendizaje intergeneracional, AIG).

Uno de los instrumentos que mide, de forma más comprehensiva, las relaciones intergeneracionales en el lugar de trabajo es “The Workplace Intergenerational Climate Scale” (WICS) desarrollado por King y Bryant (2017). Este instrumento formado por cinco subescalas relacionadas (i.e., ausencia de estereotipos, interacción, inclusión, retención y contacto intergeneracional) permite medir de manera precisa el clima intergeneracional de las organizaciones a través de la mirada de las personas que la conforman.

El propósito de nuestro estudio, publicado en la revista *Frontiers in Education* (Rodríguez Gómez, González-Ramírez y Armengol, 2024), y desarrollado como parte del proyecto PRUNAI “Universidad y Aprendizaje Intergeneracional”, coordinado por Diego Castro y David Rodríguez-Gómez, es comprobar las propiedades psicométricas, después de adaptar el cuestionarios a las especificidades laborales de nuestro contexto, en términos de validez estructural y consistencia interna, de la versión española del WICS, cuando es aplicado en la Universidad Española.

Las implicaciones prácticas del instrumento son múltiples en un contexto universitario como el actual, forzado a un ajuste interno no sólo por la propia evolución sociodemográfica del profesorado, sino también por el envejecimiento y la falta de relevo que están viviendo la mayoría de las universidades españolas. Así, por ejemplo, si una organización obtiene puntuaciones bajas en la subescala de retención intergeneracional en el lugar de trabajo, la dirección puede dedicar recursos a destacar cómo las promociones se basan en el mérito y cómo se valoran las contribuciones de cada empleado, independientemente del tiempo que hayan trabajando allí o de lo cerca que estén de la jubilación.

**David Rodríguez-Gómez; Carme Armengol Asparó**

Área de Didáctica y de Organización Educativa

Universitat Autònoma de Barcelona

[david.rodriguez.gomez@uab.cat](mailto:david.rodriguez.gomez@uab.cat); [carme.armengol@uab.cat](mailto:carme.armengol@uab.cat)

## Referencias

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.

Rodríguez-Gómez, D., Gonzalez-Ramirez, T., & Armengol, C. (2024). **Intergenerational climate at higher education: validity of the Spanish version of the workplace intergenerational climate scale.** *Frontiers in Education*, 9, p.1323104. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1323104>

[View low-bandwidth version](#)