

¿FORMAR PARTE DE UNA GENERACIÓN SOCIAL INFLUYE EN TU APRENDIZAJE?

Carlos Quesada Cordero
cquesada02@hotmail.com

Máster en Administración de Tecnologías de Información con énfasis en Gestión de Proyectos, PMP

Resumen.

El aprendizaje tradicional se convierte en una metodología híbrida con la aplicación de nuevas herramientas tecnológicas, pero pone de manifiesto que las características generacionales de los aprendientes influyen en su proceso de formación. La generación “baby boomers” es una generación que nació sin internet y ha tenido que adaptarse a la tecnología, la generación “x”, está acostumbrada a cambiar de tareas constantemente lo que lo ha llevado a entender la tecnología y la generación “y” ha experimentado una constante innovación tecnológica. Las diversas características generacionales exigen que los procesos de formación digital consideren estas variables de adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes.

Palabras clave:

generaciones, transformación, formación, digital, aprendizaje



DOES BEING PART OF A SOCIAL GENERATION INFLUENCE YOUR LEARNING?

Abstract

Traditional learning becomes a hybrid methodology with the application of new technological tools, but it shows that the generational characteristics of the learners are influenced in their training

process. The "baby boomers" is a generation that was born without the internet and has had to adapt to technology, generation "x" constantly changes tasks which has led them to understand technology and generation "y" has experienced constant technological innovation. The diversity of generational characteristics require that digital training processes consider these variables of knowledge acquisition by students.

Keywords.

generations, transformation, training, digital, learning

Introducción.

La formación digital y los procesos de transformación modernos motivan a que la educación muestre conductas resilientes y brinde nuevas oportunidades de enseñanza que van desde ambientes controlados en sus campus universitarios y aulas de estudio, pasando por entornos asincrónicos en donde el discente es quien establece las condiciones ambientales para asimilar

los conceptos y teorías hasta entornos laborales donde las organizaciones requieren optimizar sus procesos operativos con base en el aprendizaje puesto en práctica de sus colaboradores.

El contexto.

¿Estás listo para participar en una carrera de alta velocidad, mediante la transformación digital?, entender como cada estudiante aprende, como se ven influenciados por sus primeras experiencias de aprendizaje y por las herramientas digitales que son parte de su entorno habitual, “La sola decisión de implementar tecnología digital para facilitar algún proceso, puede resultar traumática si luego nos damos con la sorpresa que no es la idónea” (Macchiavello, 2021)

Desarrollo.

Las ciencias exactas definen que la transformación sucede cuando la materia es alterada por algún factor externo, pero luego recupera su condición inicial. El ser humano, pasa por un proceso de transformación, según el Instituto Nacional de Investigación del Genoma Humano (*NIH – National Human Genome Research Institute*) el individuo pasa por un ciclo de vida biológico diploide; en este ciclo de vida las células que forman parte del ser humano contienen dos pares de cromosomas ($2n$) uno de cada progenitor, una vez estas células se unen por medio del proceso natural de reproducción, se genera un proceso de transformación de los gametos humanos o células haploides (óvulo y/o espermatozoide) para formar un nuevo individuo; pese a que la persona para por un proceso de transformación el ser humano progenitor recupera la condición preliminar, sin embargo, esa condición anterior contiene nuevas experiencias, imágenes, decisiones y un conjunto de normas y elementos que se interrelacionan entre sí para regular el funcionamiento de esa persona.

El ser humano hace uso de la tecnología para llevar los procesos de transformación desde la propensión o inclinación que tiene para combinar algo existente y construir cosas nuevas o dar usos distintos o específicos a los elementos de su entorno mediante un conjunto de instrumentos, recursos o destrezas.

Los procesos de transformación conllevan en el ser humano una conexión de un todo a partir de

sus partes, ya que debe “aprender a desaprender para volver a aprender”; suena confuso esta frase, pero un individuo desarrolla tres ámbitos de aprendizaje (*Benjamin Bloom, 1913-1999*) el primero de ellos sin un orden específico, el aprendizaje afectivo, que influye en su estado emocional y en la motivación que establece las condiciones y actitudes tanto de respuesta como de organización que le permiten cultivarse, el segundo es el aprendizaje cognitivo, este aprendizaje basa su teoría en aspectos psicológicos de como el cerebro descifra, resuelve y acumula los datos del entorno intelectual y por último y no menos importante el aprendizaje psicomotor, esta forma de enseñanza se basa en la adquisición de experiencias que la persona presta atención desde sus primeras etapas de vida mediante el uso de su cuerpo y extremidades lo que favorece el desarrollo de su personalidad.

El ser humano en su desarrollo motor revela de forma paulatina el progreso y comprensión de una tarea inicialmente de coordinación torpe hasta una fase final de comprensión profunda y automatización del movimiento (*Glencross, 1993*); se pueden distinguir tres etapas de la evolución de este desarrollo motor: etapa verbal-cognitiva, etapa motora y etapa autónoma (*Fitss y Posner, 1967*), en la etapa verbal-cognitiva se da una comprensión de la tarea a grandes rasgos, poco precisas, con errores frecuentes, donde impera la información visual; en la etapa motora las sensaciones son más precisas y más detalladas, donde impera una elaboración verbal del diseño; y en la etapa autónoma las situaciones motoras son exactas, coordinadas, incluso en situaciones difíciles, donde impera una estrecha sensación entre la parte motora y la verbal. El uso de las extremidades de las manos y los pies del ser humano es relativo al concepto “digital” y en la actualidad se vincula con el uso de informática y las distintas formas de presentación de datos tales como internet, el uso de dispositivos móviles y el acceso a redes sociales.

¿Sabías que más del 60% de la población mundial es usuaria de internet?

Según el Informe Digital 2022: Estadística Global de Abril (*Digital 2022: April Global Statshot Report, We are social*) de un total poblacional en el mundo de 7.93 billones de personas, al menos

5.0 billones son usuarios de internet, consumen más de 6 horas interconectadas diariamente y el 92% de esos usuarios lo hacen mediante dispositivos móviles (teléfonos inteligentes), solo 54 millones de personas (1.9%) no utilizan internet en Centro América. Las principales razones por las cuales utilizan internet son: buscar información y mantener contacto con amigos y familiares; además los sitios web más visitados son las redes sociales y las aplicaciones de rutina de mayor uso corresponden a las de mensajería instantánea. El contenido de video educacional relacionado con aspectos de formación digital tiene una participación cercana al 30%.

Por su estrecha relación con el uso de la tecnología, la sociedad se clasifica de forma generacional con el objetivo de categorizar factores principales comunes relacionados con aspectos de índole social e ideológico, en cinco generaciones (*The Center for Generational Kinetics, 2016*) a saber, sin embargo, aunque esta división es transversal en todo el mundo, la fecha exacta y las características de cada generación puede variar según la ubicación geográfica (*Zemke, Raines y Filipczak; 2013*):

1. Generación silenciosa o Swingers ó Tradicionalistas.
2. Generación Baby Boomers.
3. Generación X.
4. Generación Y o Millennials
5. Generación Z o Centennials (IGen)

Algunas de las principales características de las generaciones con mayor presencia en el mercado y que utilizan la formación digital son las siguientes:

Generación Baby Boomers

Se consideran las personas nacidas entre 1946 y 1964 y están definidos entre los 50 y los 70 años según varios autores (*Roberts y Manolis, 2000; Oxbannon, 2001; Smola y Sutton, 2002*).

Se encuentran normalmente en cargos de poder en las organizaciones, han vivido hechos históricos relevantes tales como guerras mundiales, la expansión de la televisión en los hogares, la llegada del hombre a la luna y el reconocimiento de los derechos de la mujer. Si bien esta

generación se proyecta hacia el retiro del mercado laboral y el 35% aproximadamente de la población de esta generación utiliza los servicios financieros de forma online, tiene gran cantidad de personas que continúa laborando y estudiando mediante una formación de títulos de postgrado o como consultores en diversas compañías.

Pese que estas generaciones tuvieron sus etapas iniciales de vida sin internet y sin todas las herramientas tecnológicas de los tiempos actuales; son estudiantes universitarios limitados tecnológicamente, pero con una gran disposición hacia el aprendizaje, utilizan material de apoyo como tomar notas y apuntes con escritura a mano en hojas físicas de libretas o cuadernos, han tenido que desaprender que estudiar va más allá de la transcripción de contenidos escritos con una tiza en una pizarra de madera hasta contenidos digitales en una pantalla; desde estar atento en un aula escolar donde el profesor tenía total control de su entorno y era el único interlocutor visual hasta ambientes híbridos de estudio con miembros de la familia y otros distractores que en su tiempo no existían como la televisión, los video juegos, los teléfonos inteligentes. Han desaprendido que estudiar únicamente para un examen no genera valor porque la tecnología pone en evidencia los errores de forma casi inmediata. En ambientes de formación digital se les debe motivar mediante reconocimientos de su experiencia, el profesor debe ser hábil para aprovechar el optimismo y hacerlos mentores de estudiantes más jóvenes en un grupo de clase. Esta generación digitalmente que habla quieren estabilidad y son competitivos, por eso las clases preferidas son las de debate, donde puedan exponer sus ideas y el uso de aplicaciones digitales debe ser abordada paulatinamente para tener la posibilidad de volver a aprender.

Generación X

La mayoría de los autores la definen como los nacidos entre 1965 hasta el año 1981 (*Roberts y Manolis, 2000; Smola y Sutton, 2002; New Strategist Publication, 2010*), es una generación influenciada por el surgimiento del computador personal, la propagación del internet, la expansión de enfermedades mortales como el VIH, la caída del muro de Berlín y fueron protagonistas del consumismo desencadenado en la década de los 80's. En las organizaciones representan cargos medios y altos y el 30% aproximadamente de la población de esta generación utiliza los servicios

financieros de forma online, esta generación tuvo una infancia con hogares de padres divorciados o donde ambos padres trabajaban (*Smola y Sutton, 2002*), formándose en un entorno cambiante, diverso y con un ambiente familiar ligeramente inseguro, lo que les genera ideas liberales donde la educación superior representa la ruta a un empleo digno (*Coupland, 1989*) y buscan un balance entre la vida laboral y su vida personal (*Marshall, 2004*).

Son estudiantes con alta competencia tecnológica, son capaces de solucionar problemas complejos de manera efectiva, profesionales maduros y preparados, lo que los hace tener altas expectativas en su formación digital, pueden desarrollar diversas tareas de forma simultánea trasladando su enfoque de tarea en tarea y moviéndose rápidamente entre las tareas que está ejecutando, son más ordenados y buscan ese ordenamiento mental en un calendario de tiempo para asegurar el cumplimiento de las múltiples actividades ordinarias, ya que combinan tres entornos de vida; primero, el familiar, con la atención de los hijos, pareja y familiares cercanos; segundo, el laboral en sus roles relevantes dentro de las compañías, la búsqueda de reconocimiento y su autodefinición profesional, y tercero, el personal que armoniza los espacios de esparcimiento, entretenimiento personal y sus relaciones con colegas y núcleo de amigos.

Son adaptables a su formación y aprendieron a desaprender metodologías presenciales para aprender bajo metodologías asincrónicas, por lo tanto, es una generación que utiliza las bondades del acceso a la información y aprecian el conocimiento, ya que en sus etapas iniciales de estudio la investigación de teorías y conceptos los llevaba a sumergirse en los pasillos de bibliotecas físicas para buscar en un mar de libros los términos adecuados para enriquecer sus ideas.

Por lo tanto, sus factores motivacionales al momento de estudiar se asocian con, la búsqueda de factores que incentiven la creatividad, poco control, flexibilidad para desarrollar las asignaciones, y esperan una realimentación continua que reconozca sus aportes.

Generación Y

Se conforman de las personas nacidas desde la década de los ochentas hasta los inicios del siglo veintiuno, el rango de fechas considerado por algunos autores va desde 1980 hasta 2004 (Zemke et al., 2013), las fechas se pueden traslapar entre las distintas generaciones, pero para esta generación su infancia está ligada al uso de internet y de teléfonos inteligentes, por lo que siempre han contado con información inmediata, la tecnología no es algo sorprendente ya que han presenciado avances tecnológicos de forma acelerada, vivieron eventos como el ataque al *World Trade Center*, la popularidad de los buscadores como Google, el Tsunami de Asia y el uso de los programas de Microsoft Office para su ordinaria y habitual formación digital; son estudiantes en un mundo globalizado, multicultural.

Esta generación tiene un pensamiento distinto ya que compiten por ser más ecológicos, más orgánicos, más exitosos, más correctos, algunos han sido tan estimulados en su crecimiento que llegan a creer en su vida laboral que deben ser promovidos rápidamente sin importar el rendimiento demostrado en la organización, unos pueden contar con cargos de liderazgo y el resto ocupan puestos operativos o como practicantes; sin embargo, es una generación conectada por redes sociales con una aptitud natural a los medios de comunicación electrónica lo que les depara un mejor conocimiento de las herramientas de negocios y en muchas ocasiones mejor desarrolladas que sus superiores en sus trabajos o que sus profesores en las facultades académicas.

A diferencia de las generaciones anteriormente mencionadas esta generación no se siente cómoda con estructuras de formación digital estrictas, tienden a no tener una afiliación con su educación por lo que si algo no les parece su salida será casi inmediata, su ambición y sus prioridades se encuentran entorno a la flexibilidad, a una mentalidad abierta, diversa e inclusiva por lo que sus procesos de aprendizaje se deben alinear con ellos; representa un reto para el docente ya que no son nativos digitales, por lo que el docente debe combinar diseños de aprendizaje informal tales como Entorno Personal de aprendizaje (*Personal Learning Environment – PLE*) que son el conjunto de recursos con los cuales se intercambia información, Entornos de Aprendizaje de Redes Sociales (*RRSS*) que son el conjunto de rutinas para obtener información para aprender y el Entorno de Cursos en Línea Masivos y Abiertos (*Massive Online Open Courses*

– MOOC) que son accesible por internet sin límites de participantes, sin requisitos y ofrecidos a distancia; estos entornos debe trabajarse en alineamiento con los diseños de aprendizaje formal académico.

Los centros de formación educativa, los medios de formación híbrida y los instrumentos de colaboración permiten al estudiante una experiencia enriquecedora hacia un modelo de formación integrado e inclusivo.

Conclusión

La coyuntura de contar con discentes de tres generaciones de forma simultánea nos lleva a los educadores a generar una dinámica de aprendizaje que se adapte a las necesidades de los pupilos al otro lado de pantalla, a desplegar un proceso mediante el cual se generen imágenes que puedan quedarse grabadas en la mente del estudiante, recordando que un alumno dejará en su memoria el 30% de los contenidos visualizados durante el lapso de concentración.

La transformación de la educación y los procesos de formación digital requieren del equipamiento tecnológico y la incorporación de mecanismos de innovación tales de Internet de las Cosas (IoT), gemelos digitales, learning machine, Smart Cities, entre otros; según el World Economic Forum, 85 millones de los trabajos actuales desaparecerán para el 2025 y en su lugar, se crearán 97 millones de puestos nuevos gracias al cambio tecnológico, cerca de 375 millones de trabajadores solicitarán formarse en nuevos conocimientos y habilidades antes del 2030 según McKinsey & Company.

Cierro con la frase de José María Álvarez-Pallete

La Revolución Digital en la educación posibilita nuevas oportunidades de aprendizaje, democratiza el acceso al conocimiento de calidad, y sienta las bases para un crecimiento económico sostenido de los países.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bloom, B (1976). *Human characteristics and school learning*. McGraw-Hill Companies. Estados Unidos de América

Coupland, D. (1989). *Generation X*. Vista. <http://ioeclark.org/dossiers/GenerationX.pdf>

Fitts P. M., Posner M. L. (1967). *Human performance*. Brooks Cole.

Gertrudix, F. (2022). *Métodos de enseñanza activos*. España. <https://wmcmf.com/video/metodologias-docentes-metodos-de-ensenanza-activos/>

Glencross D. J. (1993). *Human skills and: ideas, concepts and models. Handbook of Research on sport Psychology*. Macmillan. Nueva york.

Jiménes, R. (2022). *¿Cómo influyen las redes sociales en educación?* Instituto Oficial de Formación Profesional. <https://medac.es/blogs/sociocultural/influyen-las-redes-sociales-la-educacion>.

Kemp, S. (21 de abril del 2022). *Data Reportal. Digital 2022: April Global Statshot Report*. <https://datareportal.com/reports/digital-2022-april-global-statshot>

Machiavello, A (2021). *Brecha Tecnológica*. <https://www.albertomacchiavello.com/post/brecha-tecnologica>

Marshall, J. (2004). Managing different generations at work. *Financial Executive*, 20(5), 18-19.

Martin,S; Castro, M. (2014). Entornos abiertos en la nueva educación a distancia – MOOC. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. España.

<https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/11568>

McConnell, M. (15 de enero de 2019). *Talento: ¿Escasez o sobreabundancia?* McKinsey Quarterly.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/are-we-long-or-short-on-talent/es-ES>

National Human Genome Research Institute, (23 de agosto del 2022). *Diploide*.

<https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Diploide>

National Human Genome Research Institute, (24 de agosto del 2022). *Haploide*.

<https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Haploide>

New Strategist Publication, I. (2010). *American Generations: Who They Are and How They Live*. Ithaca, N.Y.: New Strategist Publications, Inc

Nieto, B. (9 de marzo del 2017). *Los Entornos Personales de Aprendizaje (PLE)*.

<https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/los-entornos-personales-de-aprendizaje/>

O'Bannon, G. (2001). Managing our future: The generation X factor. *Public Personnel Management*, 30(1), 95-110.

Roberts, J. A. y Manolis, C. (2000). Baby boomers and busters: an exploratory investigation of attitudes toward marketing, advertising and consumerism. *Journal of Consumer Marketing*, 17(6), 481-497.

Russo, A. (20 de octubre del 2020). *La recesión y la automatización cambian nuestro futuro laboral, pero hay trabajos que se avecinan, afirma un informe*. Public Engagement - World Economic Fom. <https://es.weforum.org/press/2020/10/la-recesion-y-la-automatizacion-cambian-nuestro-futuro-laboral-pero-hay-trabajos-que-se-avecinan-afirma-un-informe/>

Smola, K. y Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382.

The Center for Generational Kinetics. (2016). *Generational Breakdown: Info About All of the Generations*. <http://genhq.com>

Zemke, R., Raines, C. y Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. EEUU: Kindle Edition de AMACOM Div American Mgmt Assn.