

## Cartografía generacional del docente amazónico. Caso provincia de Sucumbíos, Ecuador

### Generational mapping of the Amazon teacher. Sucumbíos province case, Ecuador

Mantilla-Falcón Luis Marcelo<sup>1</sup>, Lozada-Tacoamán Jaime Rodrigo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Ambato. [luismmantilla@uta.edu.ec](mailto:luismmantilla@uta.edu.ec) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8209-7365>

<sup>2</sup> Universidad Nacional de Educación (UNAE). [jaime.lozada@educacion.gob.ec](mailto:jaime.lozada@educacion.gob.ec) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0048-7811>

## Resumen

La clasificación sociológica de una línea temporal mediante la taxonomía generacional ha permitido agrupar a las últimas generaciones del siglo XX y primeras del siglo XXI en grupos como “S” o silenciosa, Baby Boomers, generación X, Y, Millenials, etc. y caracterizar sus particularidades con rasgos sobresalientes que lo definen y diferencian unas de otras; en tal virtud, el presente estudio busca identificar los grupos generacionales de docentes de la provincia ecuatoriana de Sucumbíos, siendo los más relevantes los Baby Boomers y los de la generación X. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, con muestreo no probabilístico y no experimental. Se concluye que hay una hibridación de generaciones docentes que están presentes en el sistema educativo provincial y que son los protagonistas de la formación de las presentes y futuras generaciones, y que, por lo mismo, requieren hacer ciertos cambios y modificaciones en sus prácticas pedagógicas en pro de mejorar la calidad de la educación local y provincial.

**Palabras clave:** Baby boomers, educación, generación X, millennials, región amazónica

## Abstract

The sociological classification of a timeline using generational taxonomy has allowed the last generations of the 20th century and the first generations of the 21st century to be grouped into groups such as "S" or Silent, Baby Boomers, Generation X, Y, Millenials, etc. and characterize its particularities with outstanding features that define and differentiate it from each other; Therefore, this study seeks to identify the generational groups of teachers in the Ecuadorian province of Sucumbíos, the most relevant being Baby Boomers and those of Generation X. It is a quantitative, descriptive study, with non-probability sampling and no experimental. It is

concluded that there is a hybridization of teaching generations that are present in the provincial educational system and that are the protagonists of the training of present and future generations, and that therefore require certain changes and modifications in their pedagogical practices in pro to improve the quality of local and provincial education.

**Keywords:** Baby boomers, education, generation X, millennials, Amazon region

## Introducción

La vida del ser humano atraviesa una línea temporal que está marcada por acontecimientos históricos, políticos, culturales, sociales y, muy particularmente tecnológicos, para el momento reciente y actual, y es precisamente, bajo estos constructos que los estudiosos, sociólogos, demógrafos, antropólogos y otros, han definido grupos generacionales que los encasillan en diferentes etapas de dicha línea temporal y los membretan con un rótulo que los define, identifica, caracteriza y diferencia unos de otros.

Es importante, en primera instancia quedar claro en el concepto de generación la misma que de acuerdo con la RAE se entiende por “Conjunto de las personas que tienen aproximadamente la misma edad”, pero para los fines de este estudio mejor connotación y denotación tienen la definición de “conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación” (RAE, 2014, pág. 1096).

Si se quiere dilucidar este entramado conceptual desde líneas más profundas, por ejemplo, la sociología, Mannheim (1993) evidencia dos corrientes de análisis: la positivista en la que ve en la cuantificabilidad la problemática, es decir, busca cuantificar los datos básicos del ser-hombre y la histórico-romántica en la que se interioriza el problema desechando las matemáticas y asumiendo el enfoque cualitativo como argumento para su comprensión, en efecto Dilthey argumentaba que la cualidad más visible era la *contemporaneidad* donde convergen influencias de la cultura intelectual que los moldea y aunada la situación político-social que juega su parte.

Este fenómeno de los grupos generacionales ha permitido realizar una taxonomía de los mismos desde los más antiguos, empezando con la Generación “S” o silenciosa, le sigue la Generación de los Baby Boomers, la Generación X, la Generación Y o Millennials y finalmente la generación Z o de los nativos digitales, que no es motivo de este análisis (Córica & Dinerstein, 2009).

Frente a esta diversidad de grupos generacionales es importante valorar las opiniones de Ávila (2011) citado por Maldonado Acosta & Osio Havriluk (2018) para quien hay serias diferencias entre generaciones, aspecto que lo denomina *diversidad intergeneracional*, “esto implica una diversidad cultural que, dentro del ámbito laboral, se traduce en diferentes formas de entender las relaciones de jerarquía y poder, la responsabilidad, los modos de resolver problemas, el liderazgo, el desarrollo profesional, la fidelidad, la ética o las razones por las que se trabaja”(pág. 88).

Entre generaciones o dentro de la misma generación, no solo puede haber diferencias, también puede haber cierta regularidad de semejanzas porque lo que “define a una generación no es el hecho cronológico de compartir el año de nacimiento, sino las posibilidades que se abren de participar en los mismos contenidos vitales” y consecuentemente se genera una *conexión generacional*, esto es, “el compartir vivencias y pensamientos en función de sus posiciones sociales” (Orce, 2013), por lo tanto, “las generaciones no son estructuras compactas, sino solo referentes simbólicos que identifican vagamente a los agentes socializados en unas mismas coordenadas temporales” (Portillo, Urteaga, González, Aguilera, & Feixa, 2012, pág. 140).

Los siguientes párrafos caracterizan tanto a la generación de los Baby Boomers y los de la Generación X que son las de mayor frecuencia y proporción en este estudio; la generación silenciosa o “S” y la Generación Y no tienen presencia significativa.

La generación Baby Boomers, nacidos entre 1946 y 1964, su denominación obedece a que en este periodo nacieron millones de niños (explosión demográfica); tiene como características principales el ser muy disciplinados, con un alto espíritu competitivo, fuerte habilidad para trabajar en grupos, con enfoque mental y nivel de elevado compromiso (Carreia Barreiro & Bozutti, 2017).

Básicamente este grupo ansiaba tener una buena estabilidad, ser un buen empleado con estructura jerárquica, tener una oficina, horario fijo y trabajar muy duro para tener una casa para darle seguridad a su familia (Melchor-Chávez, Flores-Jiménez, Rodríguez-Moreno, Vázquez-Alamilla, & Flores-Jiménez, 2019).

Esta generación vivió muy de cerca la Guerra Fría, fueron soñadores, más importaba sus ideales que el dinero, buscaron reivindicación de sus derechos sociales; en este periodo ya se da

inserción de la mujer al trabajo; como son hijos de padres tradicionalista, su principal valor es la obediencia (Acosta Maldonado & Osio Havriluk, 2018)

Desde el punto de vista tecnológico esta generación se preocupa mucho por la salud, demuestran cierto interés por el mundo digital, aunque no muy habituados a su uso, ocasionalmente utilizan las redes sociales, generalmente Facebook, Google + y algo de Twitter (Valverde Alcívar, Nivelá Cornejo, & Espinosa Izquierdo, 2017).

Resalta definitivamente en esta generación la dedicación y hasta adicción al trabajo. Son empleados altamente empoderados y que esperan lo mejor de la vida, es una generación preocupada por la búsqueda de estatus, la lealtad y la calidad de vida. Los estudios aseguran que cerca del 18% de la población mundial se encuentra en este grupo (Díaz-Sarmiento, López-Lambraño, & Roncallo-Lafont, 2017).

Resumiendo a breves rasgos se puede caracterizar en los siguientes elementos: comprometidos por el trabajo, motivados por una buena posición económica, disfrutaban sus logros profesionales, se destacan por su seguridad y por su independencia, su capacidad económico les permite la consecución de algunos lujos, tienen familias numerosas y les gusta compartir el tiempo con ellas, son tradicionalistas y es muy importante la educación, la mayoría están en fase de jubilación, sin embargo se obsesionan con la juventud, no con la edad, están siempre preocupados por la salud y tienen interés por el mundo digital. En su juventud disfrutaron del twist, rock`n roll, crecieron escuchando Los Beatles y otros grupos icónicos de la época, algunos formaron grupos de hippies, consumieron drogas como marihuana y LSD, vistieron trajes coloridos y llevaban sus cabellos alborotados, entre otras cuestiones que los identifican (García Flores, y otros, 2016).

Resta decir que desde el punto de vista educativo son seres muy apegados a las tradiciones y les resulta difícil romper los paradigmas que adquirieron hace muchos años, por eso les dificulta el uso y manejo de las TIC y los jóvenes de las nuevas generaciones no logran empatía tecnológica con ellos (García Flores, y otros, 2016).

Al hablar de la generación X comprende señalar que corresponde a las personas nacidas aproximadamente entre 1960 hasta alrededor de 1980, pues los límites de demarcación varían de unos autores a otros; esta generación vivieron en la época que tanto padres y madres necesitaban trabajar, esto propició un aire de independencia para la juventud, este grupo goza

de tener habilidades técnicas, perspectivas multiculturales y globales; en lo personal prefieren gozar de mayores satisfacciones que exceso de trabajo; son más proactivos, prefieren la autonomía y flexibilidad tanto en sus vidas como en el trabajo (Carreia Barreiro & Bozutti, 2017). Laboralmente están en puestos jerárquicos y directivos (Maldonado Acosta & Osio Havriluk, 2018).

A este grupo les gusta la tecnología, los de mayor edad de esta generación, usan internet, aunque no con mucha frecuencia, ya son más asiduos a las redes sociales y el comercio electrónico (Valverde Alcívar, Nivelá Cornejo, & Espinosa Izquierdo, 2017).

Esta generación vio la creación del internet y los avances tecnológicos que venía aparejados a ello. Se adaptaron fácilmente a los grandes cambios sociales. Buscan estabilidad laboral, aceptan las reglas tal cual son, están equilibrados entre el trabajo, los hijos y el tiempo para el ocio (Melchor-Chávez, Flores-Jiménez, Rodríguez-Moreno, Vázquez-Alamilla, & Flores-Jiménez, 2019).

Esta generación se encuentra entre los 35 y 50 años aproximadamente, muchos crecieron creyendo en el liberalismo, no definían afiliación política determinada, siempre pensaron que la educación superior era el camino a un empleo digno y valioso. Se caracterizaron por ser una generación cínica y desconfiada en sus mejores épocas; una generación materialista y consumista que no pudo igualar el éxito económico de sus padres (Díaz-Sarmiento, López-Lambraño, & Roncallo-Lafont, 2017).

Bajo este panorama es importante preguntarse ¿Cómo actúan los docentes nacidos, formados, construidos en sus diferentes épocas generacionales? ¿Qué acciones o competencias deben desarrollar para que su práctica pedagógica sea objetiva y pragmática? ¿Qué exigen de ellos las generaciones Millennials, nativos digitales, generación Google o generación  $\alpha$ ?, estas y muchas interrogantes surgen a la hora de comprender los nuevos paradigmas educativos, las nuevas prácticas pedagógicas y el accionar del sistema sujeto a los vaivenes políticos y coyunturales de momento.

Para Mora Olate (2004) se requiere

... un tipo de profesional, que en su hacer demuestre su condición de intelectual: reflexivo orientado hacia la acción educativa y consciente, por una parte, de su calidad como comunicador y por otra, que forma parte de una organización y que su quehacer va más allá de los muros de la sala de clases (pág. 63)

Muchos autores que han estudiado los comportamientos actitudes y aptitudes de las nuevas generaciones, especialmente la generación alfa presenta características como: “1) Expertos en la comprensión de la tecnología; 2) Multitarea; 3) Abiertos socialmente desde las tecnologías; 4) Rapidez e impaciencia; 5) Interactivos; y 6) Resilientes” (Fernández-Cruz & Fernández Díaz, 2016, pág. 98), por tanto, el docente debe adaptarse a estos requerimientos humanos y para ellos por ejemplo, la UNESCO reconoce tres niveles de competencias en manejo de TIC que el docente debe estar preparado:

- a) Comprender las tecnologías, integrando competencias tecnológicas en los planes de estudios (1° nivel: Nociones básicas de tecnología); b) Utilizar los conocimientos con vistas a añadir valor a la sociedad y a la economía, aplicando dichos conocimientos para resolver problemas complejos y reales (2° nivel: Profundización de los conocimientos); y, c) Producir nuevos conocimientos y sacar provecho de éstos (3° nivel: Creación de conocimientos) (Fernández-Cruz & Fernández Díaz, 2016).

Describiendo las escuelas punto 0 (.0) y las generaciones, lo que se detalla a continuación tiene una íntima relación entre estos dos componentes: La generación X tuvo un aprendizaje a través de la escuela 1.0 y a partir de ahí tiene que aprender con la escuela 2.0 y 3.0; así también, la generación Y aprende a través de la escuela 2.0 y a su vez la escuela 3.0. Por último, la generación Z, en este momento, se encuentra aprendiendo por medio de la escuela 3.0 donde encuentra los contenidos libres, rápida y fácilmente para adaptarlos a sus necesidades (Olivares Granados & González Reyes, 2016).

En la línea de los mismo autores Olivares Granados & González Reyes (2016):

Ahora bien, la generación X (que tuvo un aprendizaje por medio de la Escuela 1.0) provee de sus conocimientos a la siguiente generación (Y); por tanto se encuentra impartiendo clases de la manera en que él (ella) aprendió; al mismo tiempo, debido a la constante actualización que implica la docencia, aprende a través de la escuela 2.0; entonces, la generación Y, cuando se encuentre en la posición del docente, desempeñará una función similar, es decir, aprendió con la escuela 2.0, impartirá sus cursos con esta tecnología, mientras aprende a utilizar la siguiente (pág.119).

En el año 2013 el proyecto europeo *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe* citado por Viñals Blanco y Cuenca Amigo (2016) las siguientes son las competencias tecnológicas que el docente del siglo XXI debería (o debe, de manera imperativa) desarrollar en su accionar educativo:

1. Información: identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia;
2. Comunicación: comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural;
3. Creación de contenido: crear y editar contenidos nuevos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso;
4. Seguridad: protección personal, protección de datos, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible, y;
5. Resolución de problemas: identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas técnicos, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros (pág. 108).

Estos son los retos y fronteras que impone la educación a los docentes, no importa si eres un Baby Boomers, de la generación X o Y, lo importante es conectarse al ritmo que giran las sociedades, la cultura y la tecnología en materia de educación y que su aporte contribuya directamente a generar nuevos ciudadanos comprometidos con su entorno, con su realidad social, ambiental y económica y sean ellos los protagonistas de la transformación y el mejoramiento de la calidad de vida de los involucrados.

## Metodología

La presente investigación es de carácter descriptiva, transversal o transeccional, no experimental con muestreo no probabilístico donde participaron 225 docentes, corresponde el 33% al género masculino y el 67% femenino; las edades van desde los 19 años hasta los 62, con una media aritmética de 39,2 años y una s.d. de 8,8. Se aplicó un cuestionario basado en Córca y Dinerstein (2009, pág. 33) que busca identificar la generación con la que más similitudes presenta el docente; el tes es básico y orientativo pero que detecta *grosso modo* dicha cartografía generacional. El instrumento fue aplicado *in situ*, durante un tiempo aproximado de un mes hasta cumplir con un número significativo de elementos de observación. Participaron docentes de las unidades educativas donde incluye Educación General Básica y Bachillerato.

## Resultados

La participación como elementos de observación en esta investigación tiene una altísima similitud porcentual en concordancia con la ponderación docente por provincia (datos del trabajo de campo: 32,9%, 74 hombres y el 67,1%, 151 mujeres) frente a los datos arrojados por el Ministerio de Educación (33,2% hombres y el 66,8% mujeres, al año 2017) y que en conjunto la provincia de Sucumbíos solo representa un 1,5% de la masa docente nacional (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, INEVAL, 2018). Estos datos evidencia una construcción social en la que se tiene el imaginario profesional que la educación es “cosa de mujeres” y que al parecer está fuertemente enraizado en los estereotipos culturales ecuatorianos; esto se evidencia que, por ejemplo, en el estudio realizado por Mantilla, Zamora y Galarza (2017, pág. 21) más del 65% de mujeres hayan optado por esta profesión en la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato.

Otro factor especial en este estudio comprende la edad de los docentes, en especial de aquellos que empiezan su actividad laboral muy jóvenes y sin contar con títulos profesionales de tercer nivel ( o lo están consiguiendo) que le acredite profesional y académicamente para cumplir dicho rol, por ejemplo, más del 11% de los docentes tienen edades por debajo de los 30 años, con un caso muy particular de una persona con sólo 19 años, lo que quiere decir que en cuanto terminó su bachillerato ya se enroló en las filas del magisterio. Un elemento importante en este fenómeno es que el neodocente no cuenta con la experiencia suficiente para afrontar la labor pedagógica y didáctica, pero cuentan con el interés y alta motivación para perfeccionar su accionar docente para involucrarse enteramente en el hecho educativo (Fondón, Madero, & Sarmiento, 2010). El porcentaje mayor del estrato etario se halla entre los 30 y 50 años superando el 71%, mientras que, al otro extremo, el 1,33% de los docentes han superado los 60 años de edad.

En cuanto al estado civil los docentes casados son los que mayor proporción presentan (50,2%), le sigue en orden de importancia el estado civil soltero (34,6%) y finalmente los divorciados con el 15,1%.

Para comprender la realidad de la labor docente amazónica y muy específicamente en la provincia de Sucumbíos, el nivel de formación y preparación académica del docente es como se evidencia en la tabla 1 que se detalla a continuación:

Tabla 1. Nivel de instrucción de los docentes en Sucumbíos

<b>Instrucción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachillerato	29	12,89



Tecnologado	28	12,44
Tercer nivel	161	71,56
Cuarto nivel (Posgrado)	7	3,11
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100,00</b>

Fuente: elaboración propia

Resulta muy interesante y decisivo saber que más del 25%, (cuarta parte) de los profesionales docentes tienen como activo fijo su formación solo a nivel de bachillerato y tecnologado (seis semestres después del bachillerato), sin embargo, para el año 2019 este nivel de instrucción ya es considerado como de tercer nivel, precisamente en el art. 118, literal a), expresamente dice: “Tercer nivel técnico-tecnológico superior. El tercer nivel técnico-tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas relacionadas con la aplicación, adaptación e innovación tecnológica en procesos relacionados con la producción de bienes y servicios; corresponden a este nivel los títulos profesionales de técnico superior, tecnólogo superior o su equivalente y tecnólogo superior universitario o su equivalente” en su última modificación de la LOES (2010) del 2 de agosto del 2018.

Por otra parte profesionales de la educación con posgrado solo representan el 3,11% y es fácilmente comprensible estas estadísticas puesto que no tienen las oportunidades y facilidades técnicas y económicas para seguir una formación de cuarto nivel como ocurre en las grandes ciudades del país; sin embargo estos datos no están alejados de la realidad nacional, por ejemplo, en un estudio de Fabara (2012), para el año 2011, solo el 1,16% de los docentes que laboran en Educación General Básica y Bachillerato tenían títulos de cuarto nivel. Esto no ocurre en educación superior, donde la formación en cuarto nivel es obligatoria (Asamblea Nacional, 2010).

Para comprender de manera objetiva la realidad y fenomenología del accionar educativo en la provincia de Sucumbíos, se analiza los años de experiencia del conglomerado docente en este estudio, estos son los principales indicadores: cerca del 52% de los docentes cuentan con experiencia por debajo de 10 años en la labor pedagógica; 34% aproximadamente tiene entre 10 y 20 años de labor docente, mientras que solo el 2,67% cuenta con más de 30 años de experiencia, resta decir que solo el 11% aproximadamente, tienen entre 20 y 30 años de ejercicio profesional.

Los primeros datos evidencian que hay una fuerte tendencia de renovación generacional en términos de práctica pedagógica, lo que podría tener dos implicaciones: la primera, son docentes que están sincronizados con la actual realidad educativa en términos sociales,

políticos, culturales, tecnológicos y económicos, y; la segunda, que podría ser una debilidad, no cuentan con la debida experiencia que garantice un desempeño profesional idóneo y de calidad para los estudiantes y las instituciones educativas donde desempeñan su labor docente; falencia que paulatinamente se irá revirtiendo con el pasar de los años y con capacitación y formación continua permanente.

Los datos arrojados en cuanto a la posición generacional en la que se ubica el docente de acuerdo a la cumplimentación de la encuesta es como sigue: el 0,9% se ubica como generación “S” o silenciosa y generación “Y”, mientras que el 52% se considera la Generación “X” y finalmente el 46,2% se denominan los “Baby Boomers” cuyas características ya se ha explicado profundamente en la introducción; Esta información es la que arroja luego de computarizar los resultados de la encuesta; sin embargo, si traza rangos por edades (fechas de nacimiento) para encasillar según esta cualidad al docente, los resultados son como se detalla a continuación: generación “Y” 53,8%; Generación “X” 44,9%; y, Generación “Baby Boomers” 1,3%; la Generación “S” no aparece

Los datos anteriores pintan varios aspectos: no concuerdan en cuanto a la edad cronológica con la forma de acercarse a la realidad social y tecnológica, en algunos casos se quedaron detenidos en el tiempo mientras la cultura, desarrollo y civilización seguía su curso o, en otros casos, los individuos se sincronizaron a las circunstancias y se involucraron en la realidad presente y quizás, en algunos casos, se adelantaron a los hechos. La realidad fenoménica explicada se evidencia en la tabla 2 que muestra con más profundidad dichos eventos:

Tabla 2. Relación de la generación por edad y por autopercepción (test)

			Generación (Test)				Total
			Baby Boomers	Generación S	Generación X	Generación Y	
<b>A qué generación pertenece por su edad</b>	Baby	f	1	1	1	0	3
	Boomers	%	,4%	,4%	,4%	0,0%	1,3%
	Generación	f	45	1	54	1	101
	X	%	20,0%	,4%	24,0%	,4%	44,9%
	Generación	f	58	0	62	1	121
	Y	%	25,8%	0,0%	27,6%	,4%	53,8%
		f	104	2	117	2	225
	<b>Total</b>	%	46,2%	,9%	52,0%	,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Las coincidencias son muy particulares, solo el 24% se ubicó en la etapa generacional que le correspondió tanto por su edad como por su percepción de acuerdo al instrumento aplicado; con

una verificación de una hipótesis empírica en términos de comprobar la diferencia significativa entre la cronología generacional y su percepción, el estadístico Ji cuadrado lo prueba:  $X^2_{(12,59)} = 37,159$  y  $P\text{-value} = 0,0000$  con 6 grados de libertad. En definitiva, hay profundas diferencias en los resultados.

Los datos vistos de esta manera solo pueden decir que hay un serio estancamiento o retroceso en cuanto a la edad cronológica frente a la realidad latente presente, por ejemplo, 20% de la generación X se quedó como Baby Boomers (retroceso); 25,8% de generación Y, se considera un Baby Boomers; así mismo, 27,6% se autocalifica como generación X (retroceso); los que se adelantaron a su generación en todos los casos no superan el 0,4%. Habría que contrastar con otros estudios a nivel país para tener juicios de valor más objetivos y determinar qué está pasando en la realidad educativa de la provincia amazónica y si estos son patrones generales a nivel del Ecuador o, la región, la ubicación geográfica, la cultura, la infraestructura, el sistema, tienen algo, o mucho, que ver en estos resultados.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados del test en función de los seis bloques que miden una propiedad o característica social en función de la autopercepción y realidad planteadas, sin embargo, con estas preguntas, se trata de determinar el tiempo generacional del docente amazónico para cada constructo como sigue:

Tabla 3: Valores

Indicadores	Valor	% de ocurrencia
Los valores más importantes son la obediencia y el respeto.	4	42,7
Los valores más importantes son la diversidad y la aceptación.	1	22,7
Los valores más importantes son la independencia y el éxito.	2	8,0
Los valores más importantes son el trabajo y el respeto.	3	26,7

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

Los resultados arrojados en las respuestas anteriores describen la percepción sobre los valores en relación con la obediencia y el respeto como los más relevantes, esto lleva a posicionarse en una época social en la cual se privilegiaban estas cualidades como elementos fundamentales de las personas y de la sociedad. Se puede concebir los valores como “representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas” (Arciniega Ruiz & González Fernández, 2002, pág. 43). Si se considera que “Los valores más

importantes son la obediencia y el respeto” los Baby Boomers (67,7%) y generación X (30,2%) se reparten la opinión. Esta es la realidad perceptiva cartográfica de la masa de docentes de la provincia amazónica de Sucumbíos en términos de valores.

Tabla 4: Familia

<b>Indicadores</b>	<b>Valor</b>	<b>% de ocurrencia</b>
Es mejor que la familia sea pequeña.	2	14,7
Es mejor que la familia sea mediana y unida.	3	61,3
La familia puede formarse sin pareja.	1	13,3
Es mejor que la familia sea grande.	4	10,7

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

En estos resultados prima la unión familiar y no se van por extremos en cuanto al número, no prefieren familias ni muy extensas (hace más de 60 años) ni muy pequeñas (en la actualidad). La característica con mayor porcentaje seleccionada dice que “Es mejor que la familia sea mediana y unida” donde se puede evidenciar que Baby Boomers (50%) y Generación X (49%) se reparten dicha concepción.

Tabla 5. Mujer

<b>Indicadores</b>	<b>Valor</b>	<b>% de ocurrencia</b>
La mujer es esposa, madre y ayuda con el sostenimiento económico del hogar.	2	25,3
La mujer es ante todo la madre.	4	9,3
La mujer es madre y esposa.	3	8,0
Varones y mujeres pueden tomar cualquier rol.	1	57,3

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

En cuanto a valoración que toma la mujer, desde el punto de vista de los investigados, es actual o por lo menos contemporánea, donde se puede evidenciar la ruptura de diferencias de género y estereotipos sociales machistas y segregacionistas, hay que considerar que en este estudio el mayor porcentaje son mujeres (67%).

En términos de concepción o valoración a la mujer el criterio “Varones y mujeres pueden tomar cualquier rol” es de mayor valía y cartográficamente las opiniones vienen del 64,3% de Generación X y 34,1% Baby Boomers.

Tabla 6. Maestros

<b>Indicadores</b>	<b>Valor</b>	<b>% de ocurrencia</b>
Los maestros son buenos si me explican cosas que me sirven hoy.	1	26,2

Algunos maestros no son buenos, pero es algo que no se puede decir.	2	8,4
Todos los maestros son buenos.	4	27,1
Los maestros son buenos si enseñan bien.	3	38,2

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

Si los maestros valoran la percepción sobre su propia profesión, pero desde la óptica de una realidad temporal, la opinión más significativa ha sido “Los maestros son buenos si enseñan bien” que proviene de criterios divididos así: 54,7% son Baby Boomers y 45,3% Generación X. Este calificativo es un reto para los propios maestros, pues esta opinión debería quedar demostrada en la propia práctica pedagógica como un referente para las futuras generaciones.

Tabla 7. Trabajo

Indicadores	Valor	% de ocurrencia
Aprendí a trabajar buscando por Internet cómo es que las cosas funcionan.	1	8,4
Aprendí a trabajar con mi padre	4	22,7
Aprendí a trabajar en la escuela de oficios o en la universidad.	3	6,2
Aprendí a trabajar estudiando y con la experiencia.	2	62,7

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

En este indicador se conjugan dos acciones muy pertinentes: el trabajo y el estudio al que se le suma la experiencia, por eso la opción “2” es la escogida por los elementos de observación participantes en este estudio. Ese 62,7% fue valorado por las generaciones en este orden: Generación X 56,7%; Baby Boomers 41,8% y solo el 1,4% de los de la Generación Y piensan igual.

Tabla 8. Comunicación

Indicadores	Valor	% de ocurrencia
Si tengo que decirle algo importante a un amigo le escribo un e-mail.	2	7,1
Si tengo que decirle algo importante a un amigo le escribo una carta.	4	6,7
Si tengo que decirle algo muy importante a un amigo le llamo a su casa.	3	76,9
Si tengo que decirle algo importante a un amigo le escribo en Facebook	1	9,3

Fuente: (Córica & Dinerstein, 2009)

Los canales de comunicación y la práctica dialógica y dialéctica se perciben considerando que “Si tengo que decirle algo muy importante a un amigo le llamo a su casa” que ocupa el primer lugar de preferencia, pero las opiniones se reparten en un 49% aproximadamente entre Baby Boomers y generación X.

## Discusión

La masa crítica del elemento docente en la provincia de Sucumbíos se mueve entre dos generaciones básicamente: la generación de los Baby Boomers quienes crecieron “con un sistema educativo rígido, tradicional, el mismo sistema educativo que tuvieron sus padres, con valores socialmente arraigados que se grabaron en su inconsciente durante la infancia y adolescencia” (Córica & Dinerstein, 2009, pág. 19).

Así mismo los de la generación X quienes “crecieron en la era del *rock and roll* y los supermercados, con la renuncia a los ideales y el fin de la Guerra Fría, con padres ausentes y medios masivos presentes que los reemplazaban. La generación X han convivido con la alienación de sus padres al sistema y el más fabuloso crecimiento tecnológico de la historia”. Estas son las características de cada época en la historia generacional, sin embargo, aterrizando en la realidad de la sociedad de aquellos tiempos en la provincia de Sucumbíos, muchos de estos elementos estarían ausentes por la propia condición de marginalidad, ruralidad y etnografía local.

La categorización de las generaciones está basada en un test que considera elementos clave como: familia, mujer, valores, comunicación, entre otros, para, a través de constructos muy sensibles, determinar o identificar la opinión del docente y, consecuentemente, su posición en el intervalo generacional que la teoría científica clasificó para evidenciar estos saltos cualitativos a través de los tiempos.

La discusión en esta parte del trabajo genera una interrogante ¿Cómo enseñan ellos a la generación Y o los Millennials? O más concretamente a los “nativos digitales” quienes “están creciendo y educándose en medio de las rápidas y profundas transformaciones producidas por la revolución tecnológica de carácter digital, lo que está influyendo de forma decisiva en la forma en la que están construyendo su identidad, subjetividades, formas de relación y de participación” (Álvaro Martín, 2015, pág. 9).

## Conclusiones

Hay una supremacía de dos generaciones que están latentes en la actividad docente de la provincia amazónica de Sucumbíos: los Baby Boomers y la Generación X, cada una con sus particularidades y características que le hace especial y significativa.

Las limitaciones de carácter económico, político, social y cultural impiden fuertemente que puedan acceder a formación de cuarto nivel que garantizaría una mejor preparación y formación profesional para fortalecer la actividad pedagógica de la provincia.

El significativo porcentaje de profesionales de la educación que carecen de título de tercer nivel constituye una debilidad importante en el sistema educativo local y redundante en detrimento de la calidad de la educación de la región

Si la educación y el sistema educativo no se fortalece, las condiciones de economía, cultura, salud, y desarrollo local tendrán limitaciones y falencias en su empeño de una sociedad justa y equitativa.

## Referencias

- Acosta Maldonado, L., & Osio Havriluk, L. (enero-junio de 2018). Diversidad generacional y la era del acceso: un reto para la gestión de gerente. *Visión gerencial*, 17(1), 84-98. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/10091/10028>
- Álvaro Martín, A. (junio de 2015). Horizonte 2020: ¿esperanza o advertencia? *Revista de Estudios de Juventud*, 15(108), 9-20. Recuperado el 24 de marzo de 2020, de [http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108\\_completa\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108_completa_0.pdf)
- Arciniega Ruiz, L., & González Fernández, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12(1), 41-60. Recuperado el 24 de marzo de 2020, de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125408/2002%20Arciniega%20y%20Gonzalez%20Ellez.pdf;jsessionid=179A6223B90D0BDE06CC23A77375F60E?sequence=1>
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior, LOES*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional. Recuperado el 20 de marzo de 2020

- Carreia Barreiro, S., & Bozutti, D. F. (julio-diciembre de 2017). Desafíos y dificultades en la enseñanza de la ingeniería a la generación Z: un caso de estudio. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 127-183. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.163>
- Córica, J. L., & Dinerstein, P. (2009). *Diseño curricular y nuevas generaciones. Incorporando a la generación NET*. Mendoza: EVA. Editorial Virtual Argentina. Recuperado el 20 de marzo de 2020, de [http://www.editorialeva.net/libros/DCyNG\\_Corica\\_Dinerstein.pdf](http://www.editorialeva.net/libros/DCyNG_Corica_Dinerstein.pdf)
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., & Roncallo-Lafont, L. (julio-diciembre de 2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. doi:<https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Fabara, E. (julio-diciembre de 2012). La formación de posgrado en Educación en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, 7(2), 92-105. Recuperado el 20 de marzo de 2020, de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2012.01/544>
- Fernández-Cruz, F. J., & Fernández Díaz, M. J. (2016). Los docentes de la generación Z y sus competencias digitales. *Comunicar*, XXIV(46), 97-105. doi:<http://dx.doi.org/10.3916/C46-2016-10>
- Fondón, I., Madero, M. J., & Sarmiento, A. (2010). Principales problemas de los Profesores Principiantes en la Enseñanza Universitaria. *Formación universitaria*, 3(2), 21-28. Recuperado el 20 de marzo de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v3n2/art04.pdf>
- García Flores, J., Fuentes Rojas, J. A., López Moreno, M. E., Silva Ambriz, L. L., Cajica, E., & Flores Hernández, M. L. (julio-diciembre de 2016). Estrategias de enseñanza aprendizaje a utilizar en las generaciones Baby Boomers, X, Y, y Z en la educación superior. *Horizontes de la Contaduría*(5), 133-146. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <https://www.uv.mx/iic/files/2018/02/Num05-Art010.pdf>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa, INEVAL. (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*. Quito, Pichincha, Ecuador: INEVAL. Recuperado el 20 de marzo de 2020, de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE\\_ResultadosEducativos18\\_20190109.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf)



- Maldonado Acosta, L., & Osio Havriluk, L. (enero-junio de 2018). Diversidad generacional y la era del acceso: un reto para la gestión de gente. *Visión gerencial*, 17(1), 84-98. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de <http://revistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/10091/10028>
- Mannheim, K. (1993). El problema de las generaciones. *REIS*(62), 191-242. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_062\\_12.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_062_12.pdf)
- Mantilla-Falcón, L. M., Galarza-Galarza, J. C., & Zamora-Sánchez, R. A. (2017). La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: caso Universidad Técnica de Ambato. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(2), 12-29. Obtenido de [http://latinoamericana.ucaldas.edu.co/downloads/Latinoamericana13\(2\)\\_2.pdf](http://latinoamericana.ucaldas.edu.co/downloads/Latinoamericana13(2)_2.pdf)
- Melchor-Chávez, P., Flores-Jiménez, I., Rodríguez-Moreno, R., Vázquez-Alamilla, M. A., & Flores-Jiménez, R. (2019). Empleabilidad de la generación Millennials. *XIKUA. Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*(13), 54-61. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/3557/5067>
- Mora Olate, M. L. (2004). Ser profesor/a hoy: desde la paradoja hacia una nueva profesionalidad. *Horizontes educacionales*(9), 57-63. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917171007>
- Olivares Granados, S. A., & González Reyes, J. A. (2016). La generación Z y los restos del docente. En I. J. Velasco-Aragón, & M. Páez-Gutiérrez (Edits.), *Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios* (Vol. XI, págs. 114-124). Nayarit, México: Ecorfan. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU\\_XI/PROCEEDING%20TOMO%2011.pdf](https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_XI/PROCEEDING%20TOMO%2011.pdf)
- Orce, V. (2013). *Vínculos familiares y relaciones intergeneracionales desde la perspectiva de Norbert Elias y Pierre Bourdieu*. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de [http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais14/arquivos/textos/Comunicacao\\_Oral/Trabalhos\\_Completos/Victoria\\_Orce.pdf](http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais14/arquivos/textos/Comunicacao_Oral/Trabalhos_Completos/Victoria_Orce.pdf)
- Portillo, M., Urteaga, M., González, Y., Aguilera, O., & Feixa, C. (diciembre de 2012). De la generación X a la generación @. Trazos transicionales e identidades juveniles en

- América Latina. *Última década*(37), 137-174. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19525296007>
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española* (Vigésimotercera ed.). Madrid, España: Real Academia Española. Recuperado el 25 de marzo de 2020
- Valverde Alcívar, M., Nivelá Cornejo, A., & Espinosa Izquierdo, J. G. (agosto de 2017). Docentes y estudiantes, la brecha generacional digital. *Espirales. Revista Multidisciplinaria de investigación*(7), 64-78. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/download/228/177>
- Viñals Blanco, A., & Cuenca Amigo, J. (agosto de 2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30(2), 103-114. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27447325008>