
DIVISIÓN DEL TRABAJO Y ESPECIALIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN*

*Gonzalo Pacheco Lay
María Villanueva Chaucas*

INTRODUCCIÓN

74 **E**n el Perú, organizaciones de la sociedad civil (Foro Educativo 1999) y agencias de cooperación internacional (Banco Mundial 2000, PNUD 1996) informan a la población sobre la importancia de la educación en el desarrollo del país.

Desde hace 10 años, la preocupación por mejorar los niveles de vida de peruanos y peruanas se lleva adelante en un marco caracterizado por un proceso de cambio profundo en los ámbitos político, económico y social que altera, radicalmente, las estrategias educativas que en el pasado reciente ejecutaba el sector. A nuestro entender, los cambios más significativos son:

- a. Modificación del nuevo enfoque pedagógico: Énfasis centrado en los aprendizajes antes que en la enseñanza.
- b. Eliminación -en la nueva Constitución Política- del porcentaje mínimo de recursos financieros 20% de los recursos ordinarios del gobierno central) asignados al sector, según lo establecía la Carta Magna de 1979.
- c. Ampliación de la obligatoriedad de la atención educativa hasta el nivel secundario y la aprobación del bachillerato. A pocos años de puesta en práctica, el gobierno ha decidido terminar con la experiencia del nivel intermedio entre la secundaria y la superior.
- d. Suspensión momentánea, y su posterior incorporación, del curso de religión en el programa curricular de bachillerato.
- e. Asignación de ayuda financiera -proveniente del fondo público- para la educación superior de aquellos estudiantes carentes de recursos económicos que demuestren elevado rendimiento académico.
- f. Comprensión, en los círculos académicos y en las altas esferas de la administración pública, del nuevo rol de la educación en el crecimiento de la sociedad. Para que esto sea así -afirman los

* Los puntos de vista de los autores son personales y no deben ser atribuidos a ninguna de las organizaciones con las que mantienen vínculo laboral y/o académico.

teóricos del crecimiento- la composición del gasto público en educación ha debido de considerar aquello que beneficie el desarrollo del capital humano. Por lo tanto, la aprobación de todo proyecto educativo está sujeta al enfoque costo-beneficio.

- g. Demostración del aporte financiero de las familias en la educación pública, con lo que el principio de la gratuidad -vigente durante varias décadas- se ha flexibilizado.
- h. Aprobación de un dispositivo legal que ha autorizado a los promotores a lucrar con las actividades educativas.
- i. Participación de las organizaciones de la sociedad civil -como núcleos ejecutores- en las tareas de mejorar la dotación de los recursos básicos del sistema educativo.

Ante estas consideraciones, el presente artículo pretende plantear una interpretación alternativa a la vigente división del trabajo y especialización en la educación. La actual situación, caracterizada por la crisis del sistema educativo, es una oportunidad para replantear los cursos de acción.

1. MARCO TEÓRICO

75

La división del trabajo y la especialización del factor trabajo están vinculadas al sistema económico capitalista desde sus inicios. Sin duda, el aporte de Adam Smith en este campo ha permitido que las organizaciones registren con el devenir mayores niveles de productividad. Es necesario mencionar que la propuesta de dividir en etapas el proceso de generación de valor agregado para entregarlas a cada trabajador -a fin de lograr la especialización- fue aplicada también por la forma de producción que asignaba los recursos a los agentes económicos empleando la planificación central.

Partimos, en este marco, caracterizando el modelo de crecimiento bajo los supuestos (S_i) siguientes:

- S_1 Las innovaciones en la ciencia y tecnología generan impacto positivo en la tasa de crecimiento de la actividad económica por habitante.
- S_2 Las organizaciones -para lograr el máximo beneficio-llevan adelante la estrategia de la división del trabajo y la especialización del capital humano.
- S_3 El sector público busca minimizar las ineficiencias del mercado.
- S_4 El balance económico del sector público está equilibrado.
- S_5 Las instituciones son las normas que permiten dan forma a la interacción humana (North 1995:13).
- S_6 La educación contribuye con el crecimiento económico.

A partir de estos seis supuestos, un estado del mundo conduciría a utilizar -inevitablemente- las innovaciones en la ciencia y tecnología como «palanca» del desarrollo. En esta situación, el capital

humano se movilizaría a lo largo de su ciclo de vida desarrollando estrategias de inserción laboral en el conjunto de sectores de la actividad económica. En este orden, la economía tendría que estar «abierta», permitiendo el ingreso de tecnología de punta principalmente y cuidando que el sector público mantenga el equilibrio fiscal¹. La incorporación de nuevas tecnologías en los sectores de la actividad económica del país estaría basada en la estrategia de glocalización². Asimismo, teniendo conocimiento de que el mercado presenta fallos-asimetría de la información por ejemplo- el Estado estaría obligado a emplear instrumentos fiscales en forma responsable, a fin de ofrecer igualdad de oportunidades que permitan a las personas desarrollar sus capacidades. Así, los cursos de acción del factor trabajo podrían adoptar las formas siguientes:

A. ESTRATEGIA MONOSECTORIAL

Las expectativas remunerativas del capital humano están por encima/igual/debajo del sueldo promedio del sector laboral para el cual ha sido formado.

B. ESTRATEGIA POLISECTORIAL

Las expectativas remunerativas del capital humano están por encima/igual/debajo del sueldo promedio de los distintos sectores de la actividad económica.

El capital humano que se ubique en la primera estrategia aprovecharía la ventaja competitiva de su opción laboral, siempre que la remuneración promedio se encuentre por encima del sueldo promedio del sector laboral para el cual ha sido formado. La dinámica económica del sector y los retornos elevados en el corto plazo de los proyectos lo estimularían a decidir por la permanencia en el sector. En el caso que la remuneración se encuentre por debajo del sueldo promedio del sector laboral para el cual ha sido formado, el trabajador encontraría otras razones, aparte de la remunerativa, que lo inducirían a permanecer en el sector laboral. En este tipo de opción, el capital humano buscaría defender la organización.

¹ Pérez (2001:2) afirma lo siguiente: «El papel de la tecnología importada como peldaño en el camino de la industrialización es un hecho bien reconocido históricamente sobre la base de la experiencia de los Estados Unidos y de diversos países europeos en el siglo XIX y a principios del siglo XX. Más recientemente, ese papel ha sido confirmado por la rápida conversión del Japón en un país de primera fila y el gran avance en el desarrollo de los cuatro 'tigres' de Asia. El éxito de estos países se ha debido, a todas luces, a la absorción de la tecnología de los países más avanzados y a sus propios esfuerzos para adoptar, adaptar, modificar y dominar los conocimientos técnicos correspondientes. No obstante, durante ese mismo periodo, son mucho más los países que han tenido escaso éxito en promover el desarrollo, haciendo intentos aparentemente análogos para utilizar tecnología importada (...).

Las causas de estos resultados diferentes residen, en parte, en las políticas concretas aplicadas y, en parte, en las condiciones específicas de los países de que se trata. Incluso, a un nivel más profundo, están arraigadas en la naturaleza de las ventanas de oportunidad creadas por la evolución tecnológica en los países líderes y en la capacidad para aprovecharlas, consciente o intuitivamente (...).

² "Glocalización (...), formado mediante la condensación de los términos global 'mundial' y local para combinarlos (...); la idea sigue el modelo del término japonés dochakuka (derivado del dochakuka, 'vivir en la tierra propia', originalmente el principio agrícola de adoptar técnicas agrícolas propias a las condiciones locales, pero también adoptado en los negocios japoneses...para la localización mundial, una perspectiva mundial adoptada a las condiciones locales (...).» (Gordimer 1998:18).

La situación se presentaría de manera diferente si el capital humano se ubica en la estrategia polisectorial. El criterio de ubicación sería el sueldo promedio de los distintos sectores de la actividad económica. Un recurso importante para el desplazamiento del capital humano de un sector a otro sería, entonces, la información de las expectativas remunerativas en los distintos sectores de la economía. A diferencia de la estrategia de ubicación anterior, aquí el capital humano buscaría defender su profesión.

Ambas estrategias encuentran razón de ser en el contexto del cambio tecnológico continuo y del proceso de globalización. Por lo tanto y ante esta nueva realidad, el trabajador deberá adquirir dos características:

Flexibilidad (Banco Mundial...); y, dominio de las cuatro competencias básicas: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser (UNESCO).

II. DIVISIÓN DEL TRABAJO Y ESPECIALIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN

77

En 1994, Schiefelbein (1994:1) escribía lo siguiente:

«La necesidad de mejorar la educación es una tema de actualidad que se comenta en todos los países (...). Existe cierto consenso de que es poco frecuente que los alumnos tomen decisiones que consideren elementos valóricos, enfrenten problemas de la vida real que permitan centrar un esfuerzo de búsqueda o que deban tomar algún riesgo sea intelectual o sea práctico' (...).»

El origen del problema -según el mismo autor- pasa por la existencia de un modelo de escuela de masas que reconocía y, por lo tanto, ejecutaba programas para un «alumno promedio». Más aún, «(e)l hecho de confundir los roles de creación de técnicas y de su aplicación profesional, ha puesto demasiadas demandas en el maestro, aunque al mismo tiempo ha limitado su capacidad de identificar el currículo más adecuado y ha detenido el progreso de la educación (...).» En otros términos, la persistencia del mito del maestro aplicativo con el creativo en una sola persona ha conducido -entre otros aspectos- a un mal uso del tiempo, o para ser más exactos, al uso inadecuado de la división del trabajo y la especialización.

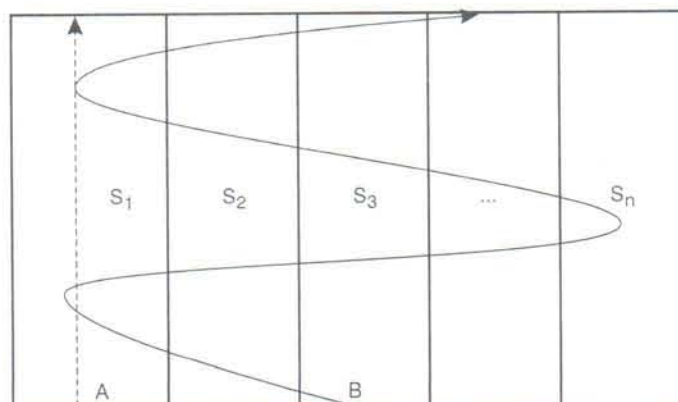
El Perú no ha sido ajeno a la situación antes descrita. La institucionalidad -North (1996)- del ejercicio profesional del docente está regulada por normas que lo conducen a desarrollar, inevitablemente, actividades diversas.

En ese sentido, se parte aceptando como algo común que las especialidades o las ocupaciones vigentes en el sector Educación, para ser exacto en la escuela, se ubican en alguna de las ramas del conocimiento. Así, las organizaciones formadoras de pedagogos (universidades e institutos) ofertan anualmente en el mercado de trabajo especialistas con las siguientes menciones: Matemática, Lengua y comunicación, Historia, etc.

Por definición, en los sistemas educacionales con un grado elevado de concentración, las funciones administrativas son diseñadas para que en la base de la estructura organizacional (centros educativos) se ejecute -en casi todas las áreas del proceso educativo- lo planeado desde el estamento que se ubica en la parte superior de esa misma estructura. Esta condición es factible también en nuestro medio porque la Sede Central del Ministerio de Educación cuenta con profesionales que se han especializado en el ejercicio de su profesión. En éste se congregan especialistas en diseño curricular, administración de personal, arquitectura educativa, evaluación de rendimientos, formulación y evaluación de planes estratégicos, capacitación en pedagogía y en gestión educativa, elaboración de estadísticas, programación y evaluación de recursos financieros, abastecimiento, entre otras áreas vinculadas al quehacer educativo. Este hecho nos lleva a colegir -por lo tanto- que la concentración de funciones, en una sociedad basada en la abundancia de información, conlleva a la especialización.

Esta es una situación que -según la Figura 1- compromete la evolución laboral del profesional de la educación en un recorrido de tipo vertical. De preferencia, éste lleva adelante su ejercicio profesional en un solo sector (punto A), a diferencia de otros profesionales que aplican una estrategia polisectorial (punto B).

Ilustración 1



Elaboración: Propia.

Esta concepción de formación y al mismo tiempo de especialización, conduce a que el docente ejecute -en el curso del proceso académico- actividades como las siguientes: Programación curricular, inscripción del estudiante, enseñanza-aprendizaje, elaboración de material educativo y evaluación. El «anda» de este tipo de estrategia es la relación especialización-área del conocimiento, aún vigente.

Observen la Figura 2: Para fines del ejercicio profesional, se han considerado tres sectores (X,Y,Z) que entre sí mantienen dos características respecto del patrón de movimiento común del sector educación: Procíclico o anticíclico, es decir, tienen un recorrido igual o contrario al movimiento en el tiempo del gasto público en educación. Con información adecuada sobre los niveles de ingreso promedio sectorial, el profesional de la educación decidiría su permanencia en el sector X, Y o Z, Uno de los sectores podría ser educación. Dependiendo de su ubicación (puntos A, B, C o D), el docente obtendría un pago a su esfuerzo laboral por dos conceptos: Años de educación y Años de experiencia. El primero de ellos es un «proxy» de la categoría capital humano; y el segundo, un reconocimiento de que el tiempo permite generar procesos de mejoramiento de la productividad. Nótese que la evolución del sueldo real por ambos conceptos presenta un patrón de comportamiento diferente: Es lineal y con un máximo cuando se encuentran de por medio los años de educación, y es una parábola -también con un máximo- cuando se trata de los años de experiencia.

79

Ante esta posibilidad, ¿Qué habilitaría al nuevo docente para trabajar en otros sectores?. En lo esencial, la nueva especialización sería aquella que logre desencadenar una nueva realidad: las nuevas opciones en la formación de docentes estarían centradas en aspectos tales como elaboración del currículo, producción de material educativo, evaluación, elaboración de software educativo, administración educativa, desarrollo de la comunidad y, por supuesto, enseñanza-aprendizaje. Se debe considerar que se necesitan profesionales de la educación que lleven adelante programas de capacitación y/o produzcan material informativo para sectores diversos como agricultura, salud, comercio, pesca, industria, etc.

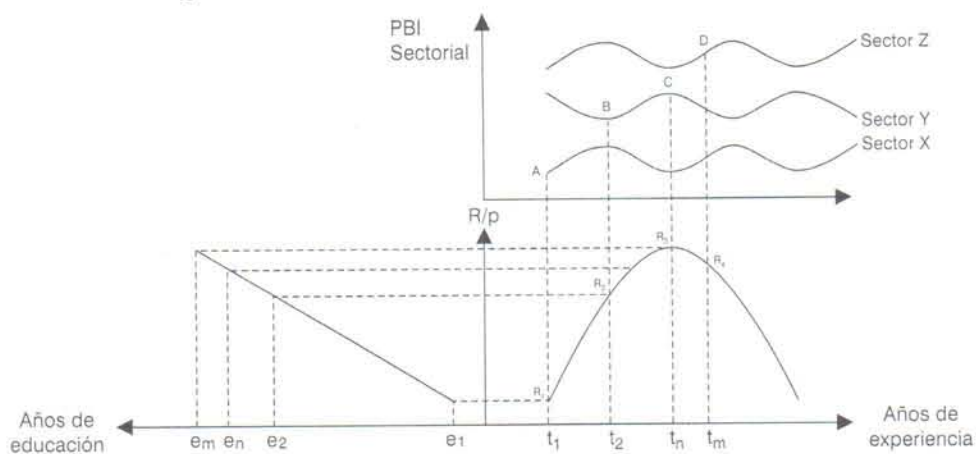
Asimismo -y tal como lo plantea la UNESCO (1998...)- en el marco de la nueva revolución tecnológica en marcha, los futuros educadores podrían hacer mucho más pedagógica la información que producen y comercializan en el mercado las organizaciones que tienen su «nicho» de oportunidad con el empleo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC)³.

Incluso la evaluación a los rendimientos educativos desde fuera de la escuela, en los hechos, está generando una nueva oportunidad de especialización profesional. La elaboración de pruebas, cualesquiera sea su enfoque, es una evidencia clara que en los tiempos actuales está privilegiándose

³ En el Perú, la televisión de señal abierta transmite, muy pocas veces, programas informativos sobre historia, geografía del Perú o de algún lugar específico del orbe, en horarios que compiten con la programación comercial del canal y los de la competencia. Sin duda, Alejandro Guerrero, productor de los programas, demuestra mediante la combinación de las imágenes y la locución su formación docente. Es un ejemplo claro de cómo el profesor podría hacer gala de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la educación.

la estrategia de separar los procesos de generación de aprendizaje de la evaluación del rendimiento del mismo docente. El concurso de profesores especialistas en evaluación en el seno del centro educativo, ampliaría el abanico de posibilidades de especialización profesional⁴.

Figura 2. Patrón evolutivo de las remuneraciones reales del docente.



CONCLUSIONES

Llevar adelante una nueva estrategia de división del trabajo y especialización en el sector educación, en el sentido planteado a través del presente trabajo, supondría:

1. Rediseñar las opciones de especialización que hoy día ofertan las organizaciones formadoras de docentes, sobre todo, en pre grado. Se buscaría formar, inicialmente, durante dos años, a todos los nuevos estudiantes de las Facultades de Educación e Institutos Superiores Pedagógicos en cursos de tronco común, para que a partir del tercer año ingresen a las nuevas especialidades. Este hecho conllevaría -en el ejercicio profesional- a un uso más «racional» del tiempo. Hay que considerar que la temporalidad es una dimensión privilegiada sobre todo por sociedades que dinamizan el sector industrial. En cambio, aquellas sociedades que basan su patrón de acumulación en el sector agrícola tradicional enfatizan, contrario a lo anterior, el espacio.
2. Posicionar ventajosamente al docente en el ámbito económico con un perfil profesional renovado, considerando la ventaja competitiva que ofrecerían las nuevas opciones de su formación. Es exactamente lo inverso a lo que sucede en la actualidad con aquellos profesionales

⁴ Un ejemplo de la nueva concepción de la formación docente lo está ejecutando desde hace tres años atrás la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Desarrollo de la comunidad, como nueva especialización profesional de los futuros educadores, es una opción que posibilita trabajar en otros sectores que no sean, necesariamente, el educativo.

que optan por seguir cursos de complementación pedagógica. No obstante, el nuevo profesional de la educación no tendría por qué dejar la escuela, salvo que el mercado le «avise» que en otro sector de la actividad económica existe una oportunidad mucho «mejor», cualquiera sea el sentido que tome lo anterior.

3. Generar competencias al docente actual para una interacción con profesionales de otros sectores de la actividad económica. De ella lo único que podríamos afirmar -en el tiempo- es la modificación de las prácticas de comportamiento y asimilación de conocimientos a influencia de los equipos de trabajo de conformación pluridisciplinario que el docente integre. Este hecho, al parecer, se grafica cuando el profesor que ejerce su profesión en la Sede Central del Ministerio de Educación -organización del vértice superior del diseño organizacional del sector educación- es comisionado a ser parte de un equipo de trabajo conformado por profesionales de distintos sectores; en esta experiencia, los aprendizajes entre distintos profesionales serán mutuos. El efecto de la sinergia, por lo tanto, se cumpliría.

REFERENCIAS

81

Banco Mundial (BM). 2000. Perú: La educación en una encrucijada. Retos y oportunidades para el siglo XXI, Washington.

Foro Educativo. 1999. **Educación y Desarrollo Humano. Voces para un Consenso**. Lima.

Gordimer, Nadine. 1998. «Mundialización cultural. Vivir en una tierra sin fronteras». En **Cooperación Sur**, número dos, pp. 18-23, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York.

North, Douglass. 1995. **Instituciones, cambio institucional y desempeño económico**. Fondo de Cultura Económica, México.

Pérez, Carlota. 2001. **Cambio tecnológico y oportunidades de desarrollo como blanco móvil**. Mimeo., CEPAL, Santiago.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
1996. **Informe sobre desarrollo humano 1996**. Ediciones Mundi-Prensa, Nueva York.

Schiefelbein, Ernesto. 1994. «Estrategias para elevar la calidad de la educación». En **La educación**, (117:1), pp. 1-18, Organización de los Estados Americanos, Washington.