



Opinión

Fabián Estay Zamora



*Presidente Asociación de funcionarios de la Educación de Río Ibáñez
 Representante Sindicato Único de la educación SUTE, Aysén*

Impacto de los Artículos 18 y 19 de la Ley 20.903 en la Estabilidad Laboral de los Docentes

La estabilidad laboral es un pilar esencial para el desarrollo personal y profesional de cualquier individuo. Sin embargo, ¿qué ocurre cuando esta estabilidad se ve amenazada por normativas que, lejos de ser ampliamente comprendidas, parecen haber sido implementadas sin la debida socialización y con intenciones cuestionables? Un ejemplo claro de esta problemática lo enfrentan los docentes en Chile con la Ley 20903, que establece un sistema de desarrollo profesional docente. A pesar de sus objetivos aparentes, esta ley ha generado confusión y preocupación, poniendo en riesgo la estabilidad laboral de muchos profesores y profesoras dentro de un sistema educativo ya en entredicho.

Para enmarcar el asunto, con mucha alevosía y elocuencia la exministra y exdirectora ejecutiva de la Fundación 2020 Adriana Delpiano manifestaba en marzo del 2016 que esta ley no solo haría justicia a las y los docentes, sino que también abriría la puerta a un futuro con mejor calidad educativa para todos los niños y niñas, sin importar su origen. Durante la promulgación de la Ley que establece el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y en una ceremonia presidida por la expresidenta Michelle Bachelet en el Museo de la Educación Gabriela Mistral, la en ese entonces ministra destacaba que se trataba de un hito histórico. Delpiano (2016), afirmaba además que, no es simplemente otra ley que mejora algunas condiciones, sino una legislación que impacta directamente en la calidad educativa del país. Aun así, en abril del 2015, antes de la promulgación de esta ley, académicos de la Universidad de Chile advertían de algunos problemas que se manifestarían con la ley de carrera docente. Ernesto Águila, mencionaba que a pesar de que el proyecto presentaba potenciales ventajas, destacaba que este sigue anclado en una visión individualista de la profesión docente, caracterizada por un control externo excesivo y evaluaciones constantes (Águila, 2015). En este mismo artículo, Teresa Flórez, doctora en educación, expresaba que la nueva ley incrementa el agobio laboral, al aumentar la sobrevaloración externa a la que ya se encuentran sometidos los docentes, haciendo ahora depender su trabajo y remuneraciones de los resultados, sin que quede muy claro que tipo de apoyos se entregarán para su desarrollo profesional o para la mejora de las condiciones laborales (Flórez, 2015).

Y es en este contexto, y a pesar de las manifestaciones en contra de la reforma educativa, la ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente en Chile se presenta como una medida clave en el enfoque hacia el desarrollo integral de los y las docentes a lo largo de su carrera, desde su formación inicial hasta su retiro. A pesar de lo magnífico que podría significar lo anterior, deja más dudas que certezas en su real aplicación, donde algunas de las principales amenazas para la estabilidad emocional y laboral docente se manifiestan en los artículos 18 y 19, que aunque bien intencionados, pueden llevar a una inestabilidad laboral, afectando negativamente la calidad de la educación.

El artículo 18 de la ley busca establecer un sistema integral de formación y desarrollo profesional para los docentes, intencionado a la mejora de las competencias durante toda la carrera. Aunque promueve la formación continua, lo que puede mejorar las competencias y habilidades de los docentes y hacerlos crecer, genera una sobrecarga y estrés, ya que la mayoría de los establecimientos no cuenta con una estructura y claridad en los objetivos, que hace que se perciba más bien como una carga y no como una oportunidad de mejora. Esta implementación además ha aumentado las horas de trabajo, no solamente en los centros educativos sino también en el hogar, debido a la constante necesidad de cumplir con los requisitos de formación continua. No solo esto, también hay que agregar que la eficacia de los programas va a depender de la disponibilidad de recursos y del apoyo institucional, que al mismo tiempo está siendo criticado en su gestión por el aumento de casos de acoso laboral por parte de miembros directivos de estos. Por otra parte, otros desafíos incluyen desigualdades en el acceso debido a que la disponibilidad de programas varía significativamente entre las regiones donde los más afectados son los docentes de áreas rurales y escuelas con pocos recursos debido también a la falta de infraestructura y apoyo de los sostenedores. Finalmente, muy relevante es la desconexión entre la formación y las necesidades prácticas, donde los programas ofrecidos muchas veces no están alineados con los desafíos específicos que enfrentan los docentes en su entorno laboral, sobre todo cuando se trata de atender aulas con una alta diversidad y con problemas de conexión a internet, entre otros problemas.

Peor aún, el artículo 19 establece que los docentes están obligados a una evaluación periódica de su desempeño. Si un docente obtiene una evaluación negativa en los términos de esta ley, puede ser motivo para su despido, incluso sin derecho a indemnización por años de servicio, precarizando aún más la profesión escolar. Para profundizar, un docente que esté en el tramo inicial del desarrollo profesional y no logre avanzar en dos evaluaciones consecutivas del reconocimiento profesional será desvinculado. Esta persona no podrá ser recontratada en el mismo o en cualquier otro establecimiento educativo que esté regido por las normas de este Título. Además, si un docente en el tramo profesional temprano no consigue acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de evaluación, también será desvinculado y perderá su estatus y antigüedad en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Sin embargo, después de dos años desde la desvinculación, el docente podrá ser recontratado, pero comenzará de nuevo en el tramo inicial y deberá rendir las evaluaciones del sistema dentro de los cuatro años siguientes a su contratación. Si no logra avanzar al tramo avanzado, será desvinculado nuevamente y no podrá ser empleado en el mismo ni en otro establecimiento educativo. Esto claramente amenaza la salud mental de los y las trabajadoras de la educación, que además están sujetos a la presión y el estrés excesivos, injusticias en la evaluación, impacto en la moral y la motivación, uso punitivo, además de la desconexión con la realidad del aula. El hecho de enfrentar evaluaciones frecuentes y rigurosas puede resultar en una presión constante para los docentes, contribuyendo a niveles elevados de estrés. La necesidad de cumplir con altos estándares de desempeño puede generar ansiedad y preocupación, afectando la salud mental y el bienestar general de los profesionales de la educación (Brouwers & Tomic, 2000; Kyriacou, 2001). Además, la posibilidad de despido basado en evaluaciones negativas aumenta la inseguridad laboral entre los docentes, lo que contribuye a un mayor nivel de estrés y burnout (Collie, Shapka, & Perry, 2012).

Lamentablemente, esta normativa está y tendrá aún más efectos desalentadores sobre los futuros aspirantes a la carrera docente. La perspectiva de enfrentarse a un sistema de evaluación que puede llevar a la desvinculación y a la pérdida del empleo está reduciendo el atractivo de la profesión docente para los jóvenes. Según un informe del Centro de Investigación en Educación y Desarrollo (CIED) de la Universidad de Chile, la percepción de inseguridad laboral y presión constante puede reducir la atracción de la carrera docente para jóvenes aspirantes. La incertidumbre y las altas expectativas impuestas por el sistema de evaluación pueden hacer que la carrera sea menos atractiva, contribuyendo a una posible escasez de nuevos profesionales en el campo de la educación (CIED, 2024). Esta deserción puede llevar a un déficit en el número de docentes disponibles y, en consecuencia, a una reducción en la calidad educativa ofrecida en las instituciones educativas.

El Artículo 18 establece un sistema de formación y desarrollo profesional docente que, a pesar de su objetivo de mejorar la calidad educativa, presenta desafíos significativos relacionados con la implementación y la presión constante sobre los docentes. El Artículo 19 introduce un sistema de evaluación que puede llevar a la desvinculación de los docentes en función de sus resultados en evaluaciones sucesivas. Estas regulaciones, aunque bien intencionadas, han generado preocupaciones sobre la estabilidad laboral y la calidad educativa. Aunque la evaluación y el desarrollo profesional son esenciales para el avance en el campo educativo, los artículos 18 y 19, tal como están actualmente formulados, presentan riesgos considerables para la estabilidad laboral de los docentes y la calidad de la educación. La presión excesiva y la amenaza de despido pueden desincentivar a los futuros docentes y afectar negativamente la moral y el desempeño de los profesionales en ejercicio. Es crucial que estas regulaciones se revisen y se ajusten para equilibrar la necesidad de evaluación con la protección de los derechos laborales y el bienestar de los docentes.

Para abordar estos problemas, es fundamental crear un diálogo constructivo entre el gobierno, las autoridades educativas y los gremios docentes. Se debe considerar la implementación de reformas que incluyan evaluaciones más equitativas y formativas, la creación de redes de apoyo profesional, y garantías de estabilidad laboral. Este diálogo debe centrarse en encontrar soluciones que permitan a los docentes desarrollarse profesionalmente sin sacrificar su seguridad laboral ni la calidad educativa. Solo a través de una colaboración efectiva y un enfoque equilibrado se puede asegurar un sistema educativo que beneficie tanto a los docentes como a los estudiantes.