



Trayectorias de Directores y Directoras de Enseñanza Básica en Chile 2015–2020

Alejandro Sevilla
Claudio Allende
Juan Pablo Valenzuela
C Líder, CIAE, UCH

noviembre 2021



Motivación en base a la literatura

- La carrera directiva desempeña un papel central para estudiar el liderazgo en las escuelas, éste ha sido fundamental en el rendimiento estudiantil (Marzano et al., 2005; Leithwood et al., 2006; McKinsey, 2007; Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008; Leithwood & Seashore, 2004).
- Sistemas educativos en el mundo desarrollado han ido optando por implementar políticas de formación de directores, orientadas sobretudo a un liderazgo pedagógico, que logre un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes (OCDE, 2010; Mourshed, Chijoke y Barber, 2012).
- El estudio de las trayectorias directivas, en particular del paso a la dirección ha sido de especial interés en la literatura del liderazgo educativo (Greenfield, 1986; Oplatka, 2012; Stevenson, 2006), ya que se asume un relación importante entre las experiencias previas a la dirección y el desempeño directivo (Bush and Oduro, 2006; Crow et al., 2008).

- Sin embargo, este tipo de estudios ha sido habitualmente abordado con metodologías cualitativas, por ejemplo con estudios de vida, indagando retrospectivamente sobre las historias de vida de los directores y directoras, dependiendo de sus recuerdos e interpretaciones (Moorosi, 2010; Ummanel et al., 2016).
- Por su parte, los estudios cuantitativos se han enfocado principalmente en el momento en el que los docentes pasan a ser directores, así como su deserción o en su caso su escasez en el sistema educativo (Davis et al., 2017; Murphy, 2020).
- Stevenson (2006) señala la necesidad de investigar aún más la trayectoria profesional de los aspirantes a directores, con especial énfasis en los puntos críticos de transición de acuerdo al contexto de los diferentes sistemas educativos, este trabajo busca alimentar la discusión, proporcionando una estrategia novedosa y complementaria a las ya existentes en la investigación.

Breve contexto de la carrera directiva en Chile

- En Chile, si bien la preocupación a nivel central ha llevado a diseñar una serie de políticas y medidas desde los años 90, actualmente la investigación sobre las experiencias profesionales previas que acumularon los/as directores/as previo a su desempeño en el cargo, cuantitativos y representativos -a nivel nacional- son escasos.
- Por otra parte, a pesar de la implementación del conjunto de regulaciones a la carrera directiva, desde entonces, todavía no ha sido implementada una política de formación de directivos escolares (CEDLE, 2018).
- En este contexto de la ausencia de una política de carrera directiva desde el nivel central del sistema educativo, el contar con evidencia reciente de los patrones que configuran los distintos pasos de cargos educativos previos al ejercicio del cargo de director/a es un aporte sustantivo para la política pública educativa en Chile.

Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las trayectorias de cargos educativos previos a la carrera directiva en el período?
- ¿Qué diferencias existen por características personales de las directoras y directores en las trayectorias de carrera directiva?

Datos

- Los datos provienen de los registros administrativos de Cargos Docentes del portal de Datos Abiertos Mineduc.
- La muestra selecciona todos los/as directores/as en 2020 en establecimientos en funcionamiento: urbanos, rurales con 100 o más estudiantes en su matrícula, y con educación regular de niños y jóvenes.
- Con la muestra de 2020, se construye un panel de datos en sentido inverso hasta 2015.
- La muestra seleccionada en 2020 corresponde a 5.314 directores/as de establecimientos con enseñanza básica (i.e. solo básica o básica-media).
- La estrategia de imputación de *missings* en años intermedios, sigue la condición de que el establecimiento y función principal sea la misma en el año anterior y siguiente en el panel.

Metodología: Análisis de Secuencias

- En el corazón del análisis de secuencias se encuentra el concepto de orden de eventos, y es a través de este orden que observamos cómo las distintas secuencias de estos eventos se van desarrollando en un determinado período de tiempo (Abbott, 1983).
- En este sentido, a diferencia de otras estrategias metodológicas, el análisis de secuencias tiene un enfoque holístico que permite describir y definir las secuencias (o trayectorias) como una unidad conceptual para un período de tiempo dado (Gabadinho et al., 2011).
- De acuerdo con el análisis clásico de secuencias de Abbott & Tsay (2000) seguimos los siguientes pasos:
- (i) graficamos la distribución de las secuencias del período definidas por la función principal del docente en el establecimiento, así como sus trayectorias de Frecuencia Relativa (Fasang & Liao, 2014);

- (ii) calculamos las disimilitudes entre pares de secuencias en base a un conjunto de algoritmos (Studer & Ritschard, 2016), evaluados de acuerdo a su nivel de ajuste en el pseudo-R2 propuesto en Fasang & Liao (2014);
- (iii) obtenemos los clusters de las tipologías de secuencias resultantes, evaluando su interpretabilidad para el caso Chileno;
- (iv) Finalmente, a partir de los tests para secuencias propuestos por Liao & Fasang (2021) comparamos mediante BIC (Bayesian Information Criterion) y LRT (Likelihood Ratio Test) las trayectorias del período por sexo y rangos de edad.

Utilizamos los paquetes de R *TraMineR*, (Gabadinho et al., 2021), *TraMineRextras* (Ritschard et al., 2021) y *WeightedCluster* (Studer, 2021).

Tabla 1: Categorización de la Función Principal en el Establecimiento

Categorías de función principal según Esquema de registro bases de Cargos Docente, Centro de Estudios, Mineduc	
1. Director(a)	
2. Docente	
3. Directivo Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe Unidad Técnico-Pedagógica • Inspector General • Orientador • Subdirector
4. Profesional Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Planta Técnico-pedagógica • Planta Directiva • Otra en el establecimiento • Directiva • Técnico-pedagógica
5. Supervisión MINEDUC	<ul style="list-style-type: none"> • Otra fuera del establecimiento • Supervisión
6. Profesor(a) Encargado(a) del establecimiento	
7. Entrantes al sistema (≤ 30 años que son missing)	
8. Missing	

Análisis Descriptivo

Tabla 2: Descriptivas en el año base 2020

	N	Porcentaje
Mujeres	3.017	56,8
Hombres	2.297	43,2
EE Municipales	2.314	43,5
EE Subvencionados	2.519	47,4
EE Particulares Pagados	481	9,1
Menos de 45 años	1.084	20,4
45 a 54	1.423	26,8
55 a 64	1.911	36,0
65 años o más	896	16,9
EE de Enseñanza Básica	2.933	55,2
EE de E. Básica y E. Media	2.381	44,8
Total	5.314	100,0

Tabla 3: Descriptivas de la función principal que ocupó durante el período

Función Principal	Período 2020–2015				
	N*	Porcentaje	Promedio de Años	Promedio de Establecimientos	Cambio de Dependencia (%)
Director(a) (todo el período)	2.842	53,5	6,0 (,0)	1,2 (,4)	4,2
Docente	830	15,6	2,4 (1,3)	1,9 (,9)	19,4
Directivo Medio	910	17,1	2,3 (1,3)	1,9 (,9)	14,4
Profesional Medio	695	13,1	2,1 (1,3)	1,8 (,9)	17,1
Supervisión MINEDUC	29	0,6	1,8 (1,2)	2,0 (,8)	10,3
Profesor(a) Encargado(a)	109	2,1	2,0 (1,1)	1,8 (,9)	8,3
Missing (entrante ≤30 años)	21	0,4	2,6 (1,4)	-	-
Missing	730	13,7	2,1 (1,3)	-	-

Nota: *Al menos un año del período desempeñando la función. Desviación estándar entre paréntesis.

- En promedio ejercen como directores/as 4,6 años, el 72,5% ejerce entre 4 y 6 años del período

Tabla 4: Missings – Descriptivas por años de servicio y título de 2020

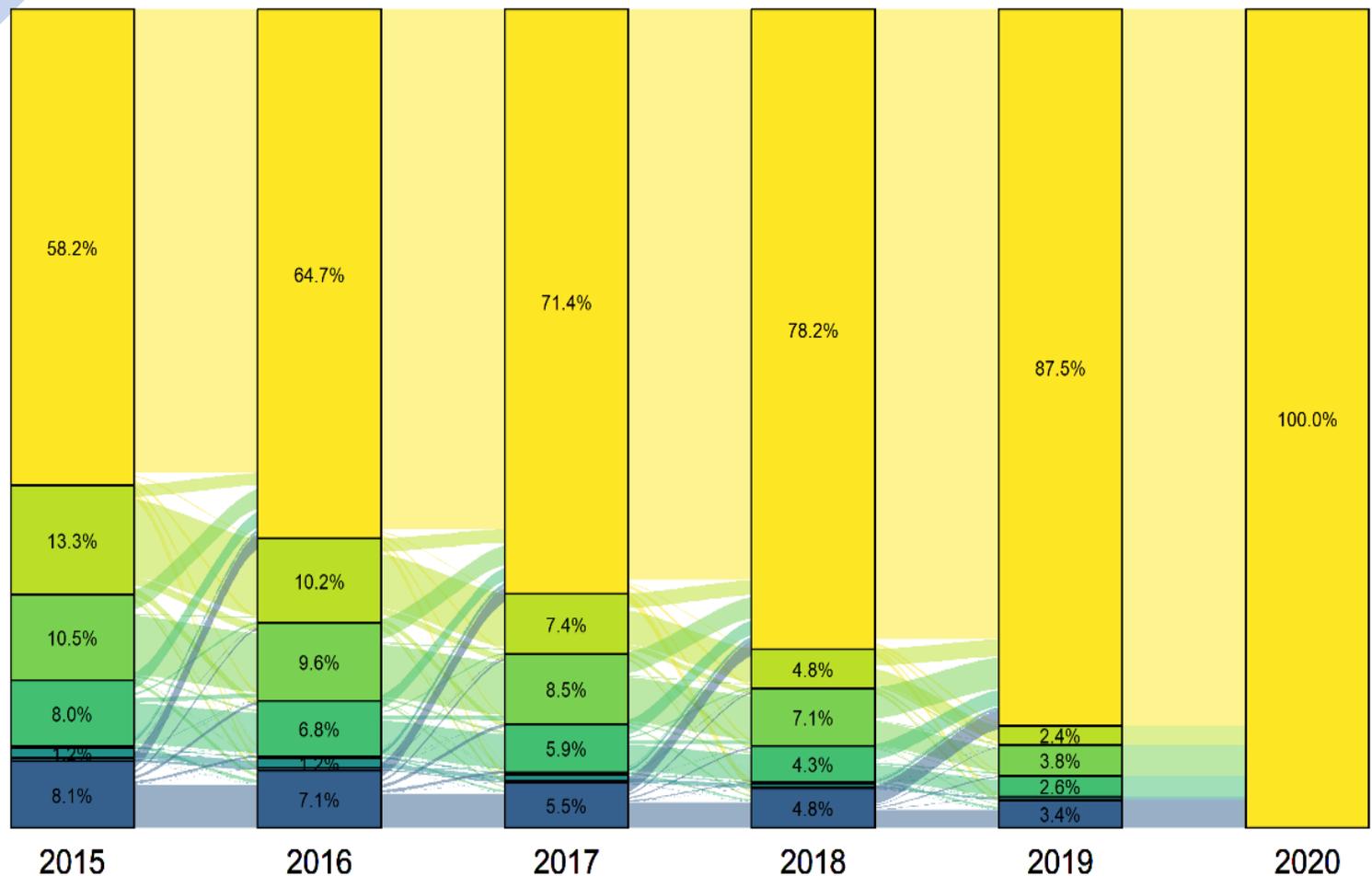
	2015	2016	2017	2018	2019
Años de servicio sistema escolar	17,1 (13,4)	17,0 (13,5)	16,9 (13,5)	17,2 (13,8)	16,6 (13,7)
Años de servicio en el establecimiento	1,7 (4,1)	1,5 (3,7)	1,1 (2,9)	1,0 (3,3)	0,9 (3,8)
Total	432	375	293	257	180

Título	2015	2016	2017	2018	2019
Educación	90,1%	89,6%	88,4%	89,5%	90,6%
Otras áreas	10,0%	10,1%	11,3%	10,1%	8,9%
No titulado	-	0,3%	0,3%	0,4%	0,6%
Total	432	375	293	257	180

Nota: Desviación estándar entre paréntesis.

Análisis de Secuencias (trayectorias)

Figura 1: Trayectorias por Función Principal en el Establecimiento (2015—2020) (N=5.314)



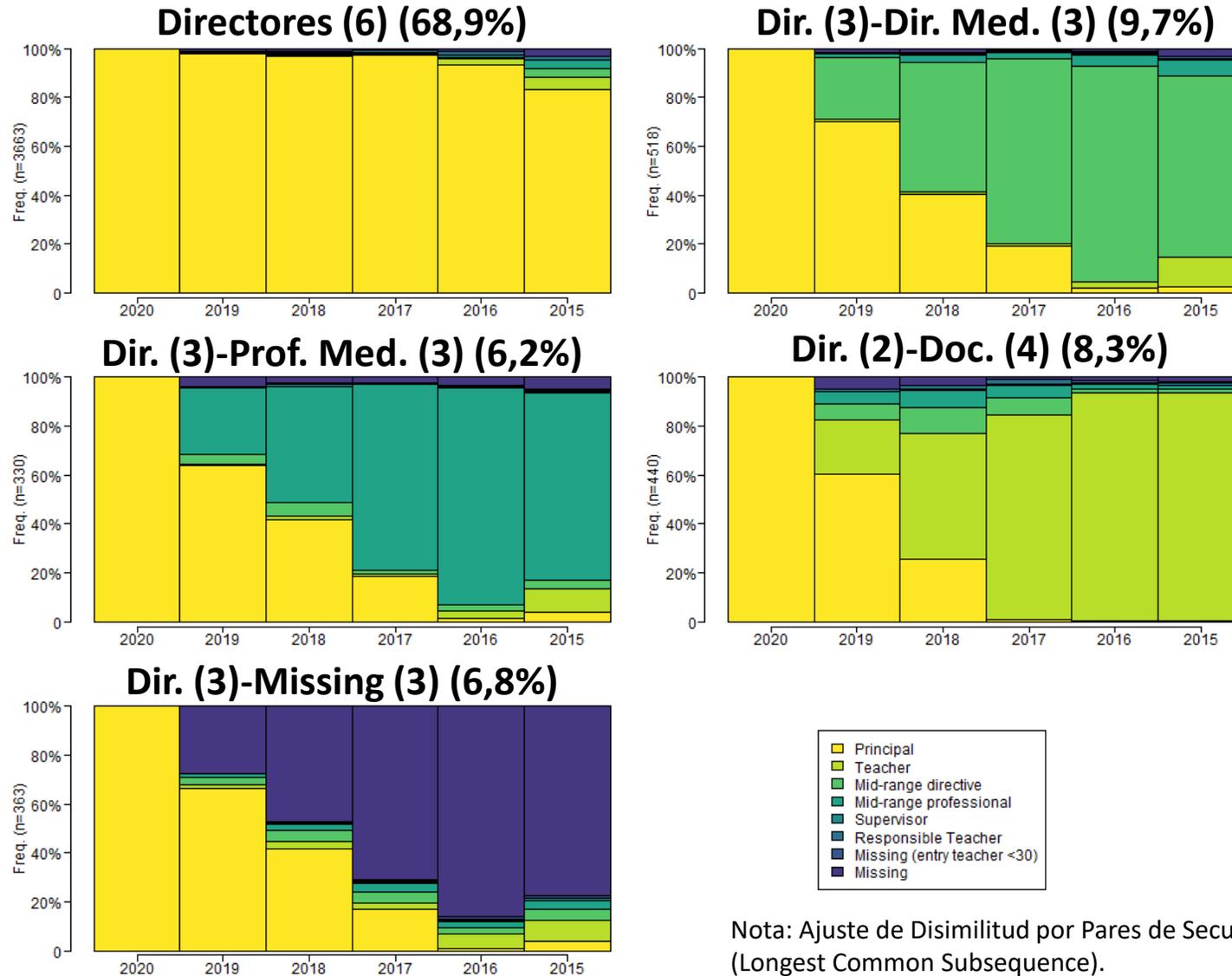
- A partir de la distribución inicial de 2015, cada año el ancho de las bandas que salen de cargos distintos a estos mismos decrece en el período.
- Tasa promedio decrece en otros cargos:
 - 34% docentes.
 - 21% directivos medios.
 - 24% profesionales medios.
 - 19% missings.
- En cambio, el cargo de director crece en promedio crece en 11%.

Principal Mid-range directive Supervisor Missing (entry teacher <30)
Teacher Mid-range professional Responsible teacher Missing

**Tabla 5: Tasa de Crecimiento o Decrecimiento Promedio Anual (2015–2019)
por sexo y grupos de edad**

	Todos	Hombres	Mujeres	<45	45–54	55–64	65+
Director(a)	11%	10%	11%	27%	14%	7%	4%
Docente	-34%	-32%	-35%	-34%	-35%	-32%	-47%
Directivo Medio	-21%	-19%	-22%	-13%	-24%	-25%	-24%
Profesional Medio	-24%	-22%	-25%	-21%	-23%	-26%	-34%
Missings	-19%	-19%	-20%	-13%	-22%	-19%	-20%

Figura 2: Clúster Jerárquicos – Años de permanencia en el cargo (Todos) (N=5.314)



Nota: Ajuste de Disimilitud por Pares de Secuencias, usando el algoritmo LCS (Longest Common Subsequence).

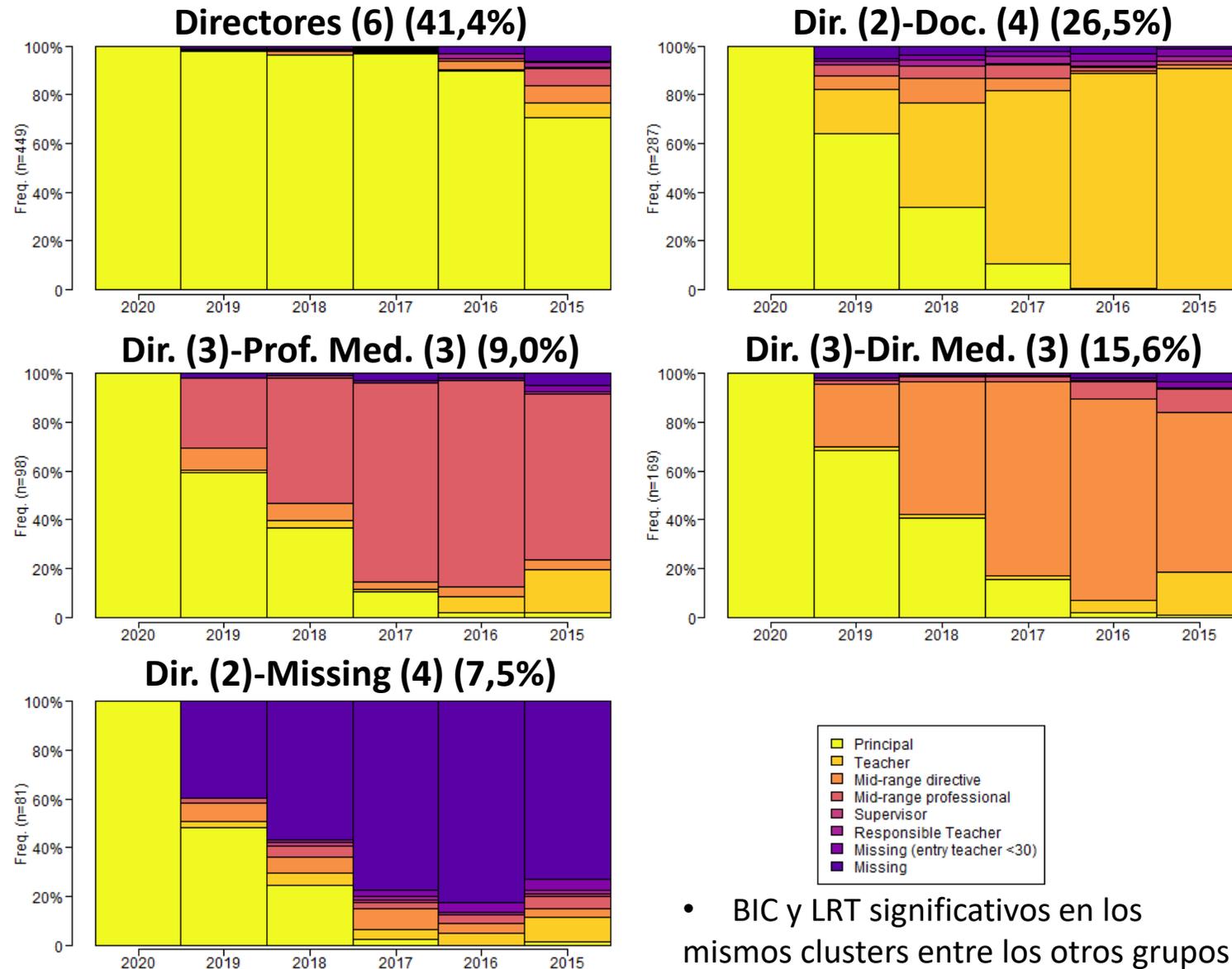
Tabla 6: Average Silhouette Width por grupos, solución de 5 cluster en todos los casos

	ASW	Tipo Clúster
Todos	0,701	PAM-Jerárquico(DIANA)
Mujeres	0,702	PAM-Jerárquico(median)
Hombres	0,708	PAM-Jerárquico(single)
Menores de 45	0,542	PAM-Jerárquico(average)
45 a 54	0,657	PAM-Jerárquico(median)
55 a 64	0,764	PAM-Jerárquico(single)
65 o más	0,847	PAM-Jerárquico(centroid)

Nota: PAM=Partitioning Around Medoids, DIANA=Divisive Analysis Clustering.

ASW	Interpretación
,71 – 1,0	La estructura entre clusters es fuertemente homogénea.
,51 – ,70	La estructura entre clusters es razonablemente homogénea.
,26 – ,50	La estructura entre clusters no es lo suficientemente homogénea (débil). Se recomienda probar con otros algoritmos.
≤ ,25	Sin estructura.

Figura 3: Clúster Jerárquicos – Años de permanencia en el cargo (Menores de 45 años) (N=1.084)



- BIC y LRT significativos en los mismos clusters entre los otros grupos de edad.

Tabla 7: Porcentajes por tipo de contrato, cargo y año

Titular/Cont. Indefinido	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Director(a)	92,0	92,1	92,7	91,2	89,6	87,6
Docente	61,4	66,4	65,1	60,9	63,2	
Directivo Medio	72,4	75,6	75,1	69,9	72,0	
Profesional Medio	74,9	74,7	67,1	66,2	69,3	
Contratado/Contrato a Plazo Fijo	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Director(a)	7,1	7,2	6,9	8,1	9,5	11,8
Docente	34,8	29,8	30,6	34,0	29,6	
Directivo Medio	24,6	21,1	22,1	28,3	25,0	
Profesional Medio	18,5	17,3	24,0	25,5	21,2	

Principales Resultados

- Una proporción creciente abandona su cargo como docente de aula en busca de cargos como profesional o directivo medio (tasa promedio anual >30%), o incluso a director(a). Este fenómeno se hace más evidente en los directores menores de 45 años (tasa promedio anual = 27%).
- La tipología de carrera directiva es consistente y homogénea para el total de la muestra y características personales de los directores de la muestra (i.e. sexo y edad). Resultando consistentemente en 5 clústeres que muestran la proporción, el tiempo promedio del período y el cargo desde el cual transitan a la carrera directiva.
- Los missings en las trayectorias muy posiblemente reflejan los errores que existen en el registro de los datos administrativos de cargos docentes.
- El grupo más joven tiende a realizar en una mayor proporción (26,5%) la transición a la carrera directiva desde la docencia. Sin embargo, en un 15,6% de este grupo sigue a través del peldaño de cargos directivos medios.

Discusión

- La estabilidad laboral de contratos indefinidos o de titularidad que ofrece el cargo de director puede ser uno de los principales motivos para que los docentes más jóvenes accedan rápidamente a la carrera directiva.
- El actual plan de formación de directores con mayores oportunidades de formación directiva (e.g. clases online) podrían ser incentivos suficientes para los docentes jóvenes para avanzar en la carrera directiva tras cumplir con los requisitos mínimos de postulación (i.e. certificados que acrediten capacitación y experiencia laboral de 3 años como docente, además del título profesional y otros requisitos administrativos).