

acompañamiento sistemático que proporcione mecanismos de apoyo efectivos para enfrentar el desafío de liderar, especialmente en las etapas iniciales en el cargo; establecer incentivos adecuados que hagan atractivo el querer ser director; desarrollar un sistema de datos que permita entregar información útil para anticipar potenciales renunciaciones y activar apoyos oportunos y, en caso de concretarse una salida, recoger información que permita comprender las razones detrás de la decisión.

Creemos que estos elementos se deben considerar para asegurar condiciones claras de atracción, retención y desarrollo de quienes lideran los establecimientos educativos del país.

Christian Lazcano

Soledad Ortúzar

Centro de Liderazgo Educativo
Facultad de Educación UDD

¿ES ATRACTIVO LIDERAR UN COLEGIO EN CHILE?

SEÑOR DIRECTOR:

Los directores escolares del país están abandonando sus cargos, especialmente en los primeros años de ejercicio y, con mayor frecuencia, desde los lugares donde más se les necesita: la educación pública. Esa es una de las principales alertas que nos dejó un estudio que realizamos quienes firmamos esta carta, para analizar la trayectoria de 9.200 líderes educativos entre 2015 y 2023.

En concreto, uno de cada cinco directores deja esta labor al primer año de ejercicio y el riesgo no disminuye con la rapidez que uno esperaría en los años siguientes. Esta problemática es más pronunciada en hombres, y liderar una escuela pública eleva el riesgo de salida frente a otros tipos de dependencia, lo que profundiza las brechas y nos lleva a cuestionarnos sobre los mecanismos de soporte existentes.

De acuerdo con la evidencia local y global sugerimos actuar en tres frentes: implementar un