LITORALPRESS

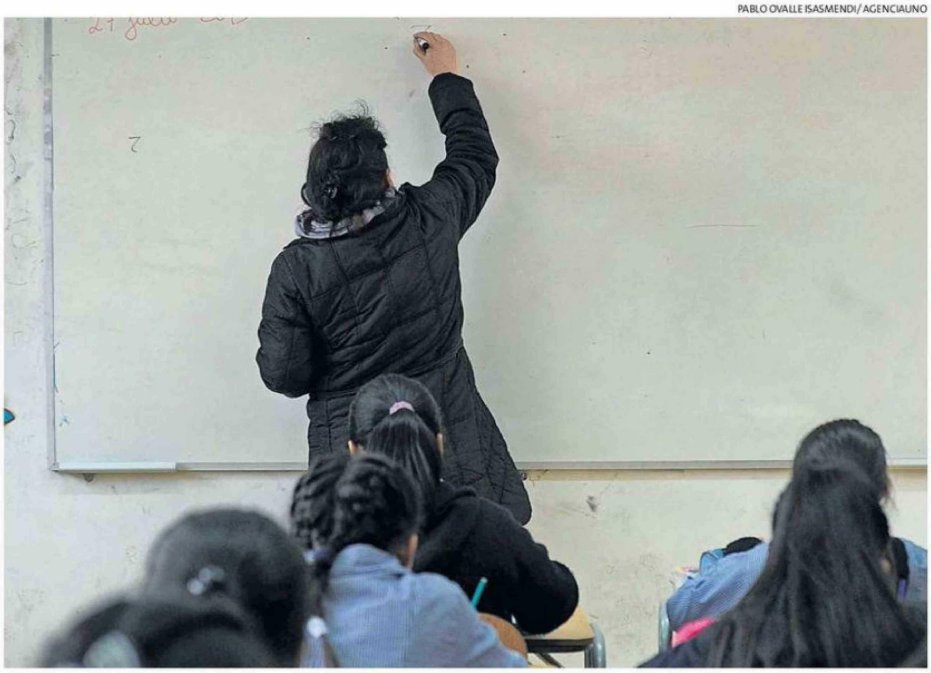
Fecha: 01-02-2026
Medio: La Estrella de Arica
Supl. : La Estrella de Arica
Tipo: Noticia general
Título: **Por otro lado, los directores se distribuyen de manera heterogénea a lo largo de Chile. La Región Metropolitana concentra cerca de un tercio del total (31%), seguida por la Región de Valparaíso (12%) y el Biobío (9%), reflejando el peso demográfico y la densidad del sistema escolar en estas zonas. E**

Pág. : 10
Cm2: 614,0
VPE: $ 998.989

Tiraje: 7.300
Lectoría: 21.900
Favorabilidad: No Definida

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

PABLO OVALLE ISASMENDI/ AGENCIAUNO



LA EDAD PROMEDIO DE LOS DIRECTORES ESCOLARES EN CHILE AUMENTÓ SOLO DOS AÑOS EN UN DECENIO.

Por otro lado, los directores se distribuyen de manera heterogénea a lo largo de Chile. La Región Metropolitana concentra cerca de un tercio del total (31%), seguida por la Región de Valparaíso (12%) y el Biobío (9%), reflejando el peso demográfico y la densidad del sistema escolar en estas zonas. En contraste, regiones como Aysén, Magallanes y Arica y Parinacota concentran porcentajes significativamente menores, lo que da cuenta de un liderazgo escolar ejercido en contextos más aislados y con mayores desafíos para el trabajo en red con sus pares.

La caracterización de los directores escolares también revela diferencias relevantes según el tipo de territorio y la dependencia administrativa de los establecimientos.

Del total en ejercicio, un 86% están en escuelas ubicadas en zonas urbanas, mientras que solo un 14% lo hace en contextos rurales, donde las condiciones de aislamiento, la menor disponibilidad de recursos y la multifuncionalidad del rol suelen intensificar las exigencias del cargo. En cuanto a la dependencia, más de la mitad de ellos se desempeña en establecimientos particulares subvencionados (56%), seguido por el sector municipal (23%) y, en menor medida, por el sistema particular pagado (8%). A ello se suma un 13% de directores que actualmente ejercen en establecimientos pertenecientes a los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), reflejando el avance progresivo del proceso de desmunicipalización.

¿RECAMBIO GENERACIONAL?

La edad promedio de los directores escolares en Chile se ha mantenido relativamente estable durante la última década. De acuerdo con datos oficiales del Ministerio de Educación, entre 2015 y 2025 aumentó levemente desde 51,7 a 53,7 años.

Si bien este incremento podría interpretarse, a primera vista, como un proceso de envejecimiento del cuerpo directivo, lo cierto es que los cambios observados son moderados y no permiten hablar de una tendencia clara o acelerada en esa dirección. Factores como la estabilidad en los mecanismos de contratación, la prolongación de las trayectorias profesionales y la rotación en el cargo (sobre todo en los primeros años) parecen incidir en esta relativa estabilidad etaria.

Sin embargo, esta lectura general convive con un fenómeno igualmente relevante: el ingreso sostenido de directores más jóvenes al sistema escolar.

En los últimos años se ha observado un aumento en la proporción de directores pertenecientes a generaciones más jóvenes, particularmente de la cohorte millennial -quienes hoy tienen entre 29 y 44 años-, lo que introduce una dinámica de recambio generacional que no se refleja plenamente en los promedios agregados.

En la práctica, el sistema escolar chileno presenta hoy una coexistencia de trayectorias: directores con amplia experiencia y carreras extensas, junto a una nueva generación que asume tempranamente roles de liderazgo en contextos altamente demandantes.

Este recambio parcial plantea desafíos significativos para el liderazgo escolar. Los directores más jóvenes suelen enfrentar mayores exigencias en términos de legitimidad de la autoridad, gestión de equipos intergeneracionales y conducción de comunidades educativas atravesadas por cambios culturales, tecnológicos y sociales acelerados.

> “Un 43% de los docentes en Chile declara que el director de su establecimiento nunca ha observado el aprendizaje en el aula; un 41% señala que nunca ha recibido retroalimentación basada en observaciones de su director; y un 29% afirma que su director nunca colaboró en la resolución de problemas de disciplina”.

SOBRECARGA

Uno de los principales desafíos que hoy enfrentan los directores escolares en Chile es la sobrecarga administrativa y la creciente burocratización del cargo.

La encuesta internacional PULS (Promoting Understanding Leadership in Schools) 2024 mostró que Chile encabeza la región latinoamericana en niveles de estrés asociado a la carga administrativa: un 55% de los directores declara sentirse estresado por este motivo, mientras que los equipos directivos destinan, en promedio, cerca de un 68% de su tiempo laboral a tareas de este tipo.

La evidencia nacional refuerza esta alerta. Un estudio reciente desarrollado por los investigadores Javier Fuenzalida, Laura Gutiérrez y Pablo González, a partir de una encuesta aplicada a 354 directores de establecimientos escolares, muestra una relación directa entre el volumen de burocracia y el deterioro del bienestar directivo. A mayor carga administrativa, mayor es el nivel de burnout, se intensifica la sensación de despersonalización y aumenta la percepción de baja realización personal.

Este escenario tiene consecuencias concretas para la estabilidad del sistema escolar. Según nuestras investigaciones, uno de cada cinco directores escolares deja el cargo durante su primer año de ejercicio, una cifra que resulta especialmente preocupante si se considera la complejidad del rol y el impacto que la rotación directiva tiene sobre las comunidades educativas. La salida temprana de directores no puede entenderse únicamente como un problema individual o vocacional; responde, en gran medida, a un diseño institucional que sobrecarga el rol y reduce sus márgenes reales de gestión pedagógica.

Las consecuencias de esta situación también se reflejan en la experiencia cotidiana de los docentes. El Índice Nacional de Bienestar Docente, elaborado por el CILED-UDD junto a otras cuatro instituciones, muestra que un 43% de los docentes en Chile declara que el director de su establecimiento nunca ha observado el aprendizaje en el aula; un 41% señala que nunca ha recibido retroalimentación basada en observaciones de su director; y un 29% afirma que su director nunca colaboró en la resolución de problemas de disciplina. Estos resultados no solo evidencian prácticas poco frecuentes: constituyen señales críticas de un liderazgo que, por múltiples razones, no está logrando desplegar plenamente funciones pedagógicas esenciales.

Observar lo que ocurre en el aula, ofrecer retroalimentación formativa y apoyar la gestión de la convivencia escolar no son tareas accesorias. Son prácticas concretas que inciden directamente en el bienestar docente, en la calidad de la enseñanza y en los aprendizajes de los estudiantes. La sobrecarga administrativa y la burocracia excesiva están limitando la posibilidad de que los directores ejerzan este rol pedagógico con la profundidad y regularidad que el sistema educativo requiere, configurando así uno de los nudos críticos más urgentes del liderazgo escolar en Chile.

Abordar estos desafíos exige ir más allá de soluciones puntuales o programas aislados. Liberar tiempo, energía y foco pedagógico en la dirección escolar requiere revisar de manera estructural el diseño del cargo, las exigencias administrativas que hoy recaen sobre los equipos directivos y los apoyos con que cuentan para ejercer su rol. Si el liderazgo escolar es, como muestra la evidencia, un factor clave para la mejora de los aprendizajes y el bienestar docente, entonces el sistema educativo debe generar condiciones que permitan a los directores gestionar sus escuelas y liderar pedagógicamente. De lo contrario, se corre el riesgo de seguir debilitando una de las piezas más estratégicas del sistema escolar chileno, con consecuencias directas para la sostenibilidad de las comunidades educativas y las oportunidades de aprendizaje de sus estudiantes.