



Centro de Innovación  
en Liderazgo Educativo  
Líderes TP

ESTUDIO CILED

# Tendencias y Características de los Directores de Escuelas en Chile (2015-2023)



**Autores:**

María Soledad Ortúzar

Christian Lazcano

Pablo Siegel

María Gracia Silva



# Índice

<b>I. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>II. Datos y Métodos</b>	<b>6</b>
Variables	7
Plan de Análisis	9
<b>III. Hallazgos</b>	<b>10</b>
a. El número de directores es estable	10
b. En general las mujeres lideran las escuelas chilenas a excepción de los establecimientos de administración delegada	12
c. La edad promedio de los directores se ha mantenido estable, aunque presentan diferencias por género	16
d. Los directores tienen una experiencia estable en el sistema, aunque con diferencias por tipo de establecimiento	19
e. La mayoría de los directores en Chile posee un título en educación, aunque existen variaciones según la macrozona	21
f. La carga laboral de los directores en Chile es estable, pero varía según el tipo de dependencia	21
g. Los directores mayoritariamente están fuera de la sala de clases, aunque con diferencias entre zonas urbanas y rurales	22
h. Los directores trabajan en escuelas con alto índice de vulnerabilidad, con algunas diferencias por macrozona	23
<b>IV. Conclusiones</b>	<b>26</b>

# I. Introducción

---

El liderazgo escolar constituye un elemento clave en el análisis de la calidad educativa y el funcionamiento de los sistemas escolares. Conocer en profundidad a los directores y directoras de establecimientos educacionales es importante para comprender cómo sus características inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este informe presenta una caracterización de los líderes educativos en Chile entre los años 2015 y 2023, empleando para ello diversas bases de datos públicas y realizando un análisis descriptivo.

El objetivo principal de este estudio es examinar la evolución de los directores escolares chilenos, identificando patrones y tendencias en aspectos demográficos, profesionales y laborales que puedan informar sobre los desafíos presentes y futuros del rol directivo.

A nivel nacional, estudios como el del Centro de *Estudios del Ministerio de Educación de Chile*, han caracterizado el perfil de los directores chilenos en función de diversas variables, tales como edad, género, y área geográfica (urbana o rural) (Fernández et al., 2010)<sup>1</sup>. Este análisis es parte de un esfuerzo por ofrecer una radiografía más completa del liderazgo escolar en Chile. En este sentido, este informe apunta en esta dirección observando los últimos años.

De forma similar, Grissom et al. (2021)<sup>2</sup> evidenciaron cambios profundos en las características demográficas y laborales de los directores en Estados Unidos. Al utilizar estos trabajos como referencia, nuestra investigación busca identificar patrones y tendencias específicas del rol directivo en Chile para un mejor entendimiento del cargo.

---

<sup>1</sup> Fernández, F., Guazzini, C., & Rivera, M. (2010). Caracterización de los Directores Escolares en Chile. Ministerio de Educación.

<sup>2</sup> Grissom, Jason A., Anna J. Egalite, and Constance A. Lindsay. 2021. "How Principals Affect Students and Schools: A Systematic Synthesis of Two Decades of Research." New York: The Wallace Foundation. Available at <http://www.wallacefoundation.org/principalsynthesis>

## II. Datos y Métodos

---

Para este estudio, se utilizó la base de datos de cargos docentes proveniente de la Unidad de Estadísticas del Centro de Estudios del Ministerio de Educación y obtenida mediante el Formulario de Idoneidad Docente y Sistema de Idoneidad Docente (SIDOC) para los años 2003 -2010 y el Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE) para los años 2011-2023. Además, se incorporó la base de datos del Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), información obtenida a partir del Sistema Nacional de Asignación con Equidad (SINAE), proporcionada por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), perteneciente al Ministerio de Educación.

La base de datos de cargos docentes contiene información completa sobre los docentes y asistentes del sistema educativo, incluyendo sus características y las funciones que desempeñan dentro de los establecimientos (Centro de Estudios, MINEDUC). Para este reporte, se ha considerado la información disponible desde el año 2015 hasta el 2023.

La variable IVE indica el porcentaje del total de alumnos del establecimiento con prioridad para recibir el Programa de Alimentación Escolar. Para este estudio, se han considerado los años 2014 a 2023.

Este estudio considera establecimientos educacionales de nivel: Parvularia, Básica, Media, Especial, Diferencial y Adultos.

La tabla a continuación indica el número de directores en establecimientos educacionales entre los años 2015 y 2023. Es posible constatar que el número de directores se ha mantenido constante en los años analizados. Este se obtiene de la base de datos Cargos Docentes del Centro de Estudio del MINEDUC, a partir de dos variables: Función Principal del Docente (`id_ifp == 4`), que identifica a aquellos individuos cuya función principal es dirigir sus respectivos establecimientos. Adicionalmente, se utiliza la variable Cargo Principal del Docente (`personas == 1`) para asegurar que se contabilicen solo aquellos cuya ocupación principal sea esta.

**Tabla 1. Número de observaciones por año**

<b>Año</b>	<b>Nº Total de Cargos</b>	<b>Numero de Cargos en Establecimientos funcionando</b>	<b>Nº de Directores</b>
2015	242.973	242.581	9.056
2016	248.804	248.521	9.113
2017	253.729	253.449	9.093
2018	259.817	259.554	9.054
2019	267.379	267.071	9.036
2020	263.281	263.054	9.053
2021	267.015	266.702	9.036
2022	274.313	274.189	9.040
2023	278.898	278.727	9.039

Fuente: Elaboración propia en base a base de datos de cargos docentes, Centro de Estudios Mineduc 2003-2023.

## Variables

Se trabajó con las siguientes variables disponibles entre los años 2015 y 2023:

1. Variables con origen en la base de datos “Cargos Docentes” del Ministerio de Educación.

- **Año (AGNO):** indica el año al que corresponde la información en las bases de datos.
- **Rol Base de Datos del establecimiento (RBD):** identificador único del establecimiento educacional.
- **Años en el sistema educacional (ANO\_SERVICIO\_SISTEMA):** señala la cantidad de años que un director lleva trabajando en el sistema educacional en el momento en que se levanto la información.
- **Región (NOM\_REG\_RBD\_A):** corresponde a la región en la que se encuentra el establecimiento educacional.
- **Edad:** se obtiene a partir de las variables año (AGNO) y fecha de nacimiento del docente.( DOC\_FEC\_NAC)
- **Género (DOC\_GENERO):** señala el sexo del docente.
- **Estado del establecimiento (ESTADO\_ESTAB):** indica el estado en que se encuentra el establecimiento (funcionando, en receso, cerrado y autorizado sin matrícula)
- **Zona urbana-rural (RURAL\_RBD):** define en la zona en que se encuentra el colegio.
- **Nivel de enseñanza (NIVEL1):** consiste en el nivel en que el docente realiza clases.

- **Horas de contrato (HORAS\_CONTRATO):** corresponde al número de horas que los directores ejercen en su respectivo establecimiento.

## 2. Variables con origen en la base de datos del Índice de Vulnerabilidad Escolar del “JUNAEB”

- **Año (AGNO):** indica el año al que corresponde la información en las bases de datos.
- **Rol Base de Datos del establecimiento (RBD):** identificador único del establecimiento educacional.
- **IVE básica (IVE\_SINAE\_BASICA):** corresponde a la vulnerabilidad por establecimiento educacional en la enseñanza básica.
- **IVE media (IVE\_SINAE\_MEDIA):** corresponde al índice de vulnerabilidad por establecimiento educacional en la enseñanza media.

Además, se definieron y crearon las siguientes variables adicionales:

- **Director sin carga docente:** creada a partir de la variable “nivel de enseñanza” (NIVEL1), clasifica a los directores según si realizan labores de docencia.
- **Macrozona:** Basada en la división establecida por la Agencia de Calidad de la Educación, divide las regiones en las siguientes zonas: Norte (Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama), Centro Norte (Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y O’Higgins), Centro Sur (Maule, Ñuble, Biobío y Araucanía), Sur (Los Lagos y Los Ríos) y Austral (Aysén y Magallanes).
- **Tipo de dependencia:** Permite distinguir entre los tipos de establecimientos: Municipal, Particular Subvencionado, Particular Pagado, Administración Delegada y Servicio Local de Educación.
- **Edad:** se obtiene a partir de las variables año (AGNO) y fecha de nacimiento del docente (DOC\_FEC\_NAC). Cabe señalar que, existen inconsistencias en 470 observaciones dado que los directores superan los 80 años de edad, lo que no se condice con la realidad, por lo que se remplazaron y dejaron esos datos como perdidos.
- **Índice de vulnerabilidad escolar promedio por establecimiento:** se obtiene a partir del promedio del IVE básica y el IVE media de cada establecimiento educacional.

## Plan de Análisis

Los datos fueron extraídos en formato CSV (valores separados por comas) de los sitios web del Ministerio de Educación<sup>3</sup> y procesados utilizando el software Stata 16. Para el análisis del período 2015-2023, se unieron las bases de datos anuales en una sola mediante el método “Append”, unificando las variables y su orden (ver Anexo N°1 para la descripción de todas las variables y su nomenclatura). Posteriormente, para analizar los datos considerando el IVE promedio por establecimiento, se integraron las bases de datos mediante un merge. De esta forma se sumaron 54.054 observaciones de un total de 81.520 directores.

Para caracterizar a los directores, se consideraron los docentes con la función principal de director (`id_ifp == 4` “Director(a)”), en establecimientos en funcionamiento (`esta_estab == 1` “en funcionamiento”) e identificador de RUT único docente (Personas == 1). La variable “Director sin carga docente” se generó considerando aquellos directores que no imparten clases según el nivel de enseñanza (`Nivel1 == 0`)<sup>4</sup>.

Se realizaron diversas pruebas, entre ellas, `missing` y `missing completely at random` para verificar la existencia de datos perdidos. Se constató que no existen datos perdidos para las variables que fueron analizadas en este informe.

Para este estudio se definió un horizonte de tiempo que va entre los años 2015 y 2023. Lo anterior, debido a que se pudieron constatar que las bases de datos (Cargos Docentes) anteriores del Ministerio de Educación (2003 - 2014) no permiten analizar todas las variables dado que no todas cuentan con la misma información, por otro lado, estas presentan mayores inconsistencias en la información e inclusive cambio en la forma en que se calculan (ejemplo, fecha de nacimiento).

---

<sup>3</sup> Sitio web: <https://datosabiertos.mineduc.cl/>

<sup>4</sup> De acuerdo con la Metodología utilizada por el Ministerio de Educación, ver [https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2022/03/APUNTES-22\\_2022\\_fd01.pdf](https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2022/03/APUNTES-22_2022_fd01.pdf)

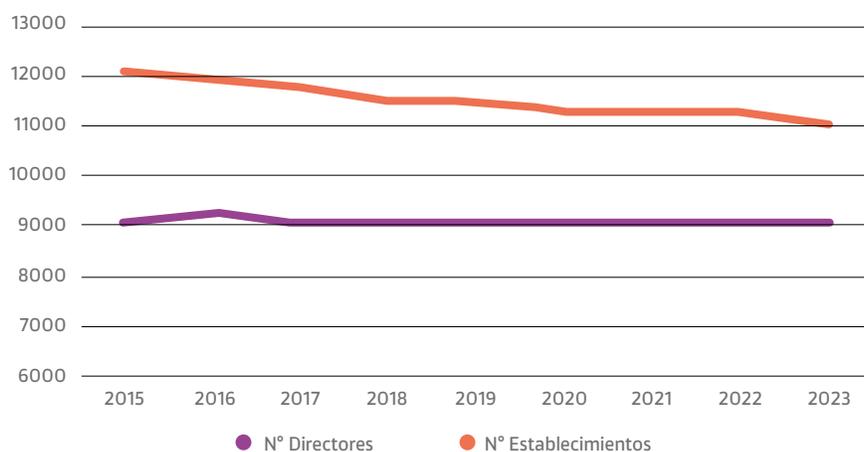
### III. Hallazgos

#### a. El número de directores es estable

La Figura 1 muestra la evolución del número de directores y establecimientos educacionales en Chile desde el año 2015 hasta 2023. Se observa una tendencia general de estabilidad en el número de directores durante el período de estudio, con ligeras fluctuaciones. El número de directores se mantiene relativamente constante, alrededor de los 9,000 directores, lo que sugiere una fase de estabilidad en el volumen de directores en el sistema educativo chileno durante los últimos años.

De manera similar, el número de establecimientos educacionales presenta una tendencia general de disminución durante el mismo período. En 2015, se registraron 12,001 establecimientos, mientras que en 2023 el número descendió a 11,123. Esta leve pero sostenida disminución podría reflejar cambios en la estructura de los establecimientos educacionales, ajustes en la política educativa y/o variaciones en la demanda por parte del sistema educativo.

Figura 1. Número de directores y establecimientos entre 2015 y 2023

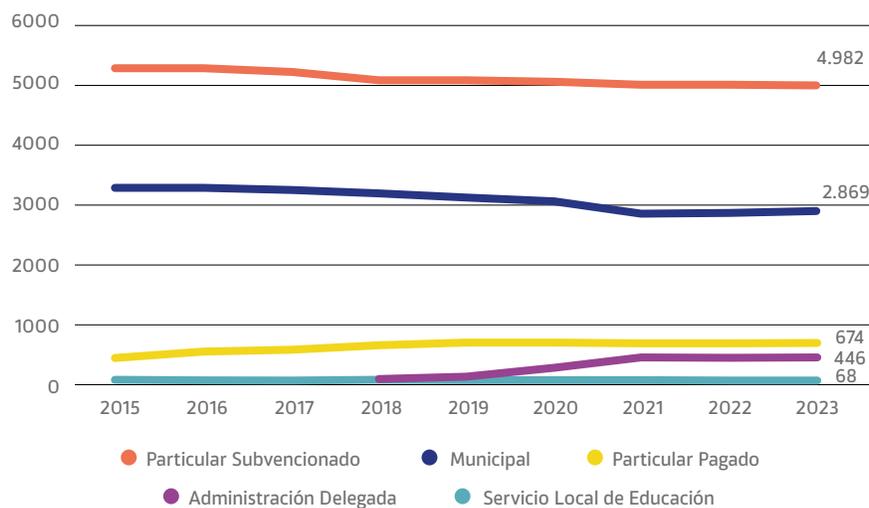


Fuente: Elaboración propia en base a base de datos de cargos docentes, Centro de Estudios Mineduc 2003-2023.

Al analizar el número de directores por dependencia (ver Figura 2), se observa que la cantidad de directores en establecimientos municipales muestra una leve tendencia de disminución continua desde 2015 hasta 2023. Por otro lado, los directores de establecimientos particulares subvencionados se mantienen relativamente estables, con una ligera disminución hacia el final del período.

En lo que respecta a las dependencias de particular pagado, se observa una estabilidad general a lo largo del período analizado, con una leve tendencia al alza entre 2015 y 2018. Los directores en establecimientos de administración delegada también presentan cifras estables, aunque con valores relativamente bajos. Por último, la cantidad de directores en los establecimientos pertenecientes al Servicio Local de Educación aumenta de manera gradual a partir del año 2020, cuando esta categoría comienza a aparecer en los datos. Lo que puede explicar la disminución de los directores municipales ya que pasan al nuevo sistema. Estas tendencias son consistentes con la evolución en el número de establecimientos educacionales por dependencia.

**Figura 2. Número de directores por dependencia**

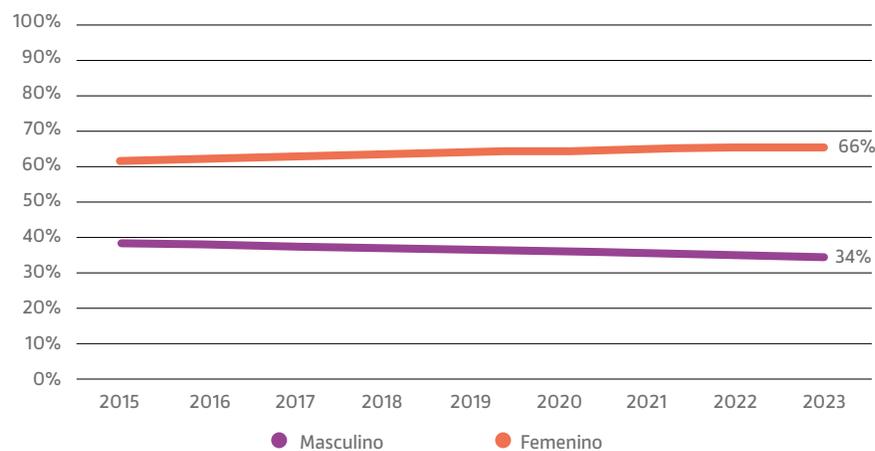


Fuente: Elaboración propia en base a base de datos de cargos docentes, Centro de Estudios Mineduc 2003-2023.

## b. En general las mujeres lideran las escuelas chilenas a excepción de los establecimientos de administración delegada

La distribución porcentual de directores de escuelas en Chile según sexo desde 2015 hasta 2023 ha mostrado una tendencia clara hacia un incremento en la representación femenina en roles de liderazgo escolar (ver Figura 3).

Figura 3. Porcentaje de directores según género



Fuente: Elaboración propia en base a base de datos de cargos docentes, Centro de Estudios Mineduc 2003-2023.

En 2015, el 62% de los directores eran mujeres ( $n = 5,584$ ), mientras que el 38.34% eran hombres ( $n = 3,472$ ). A lo largo del período analizado, la proporción de mujeres ha aumentado a un ritmo constante, alcanzando un 66% en 2023 ( $n = 5,937$ ), mientras que la proporción de hombres ha disminuido a un 34% en el mismo período ( $n = 3,102$ ).

Este cambio refleja una tendencia hacia una mayor representación de mujeres en posiciones directivas dentro del sistema educativo chileno reflejando posiblemente los esfuerzos por promover la igualdad de género en los roles de liderazgo escolar en el país, y/o la migración de los hombres hacia otras áreas.

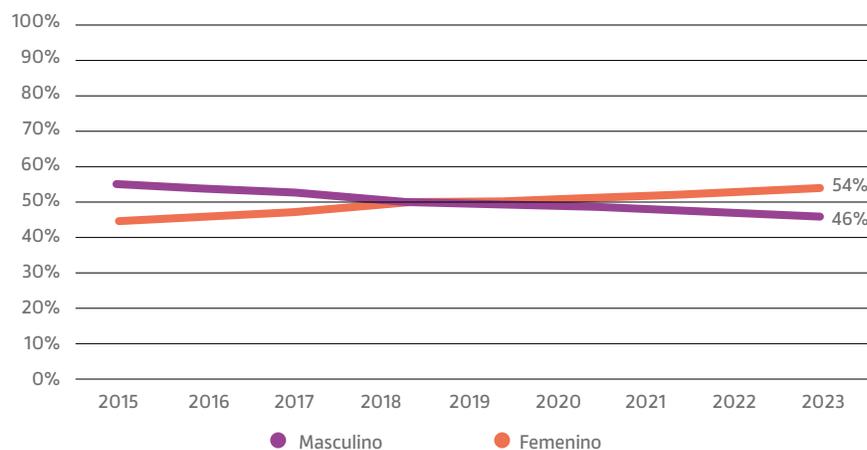
Esta distribución de género entre los directores de escuelas refleja en parte la composición general del cuerpo docente en Chile. Desde 2015 hasta 2023, las mujeres han representado en promedio un 73% del total de docentes, mientras que los hombres han representado solo un 27%. Sin embargo, a pesar de esta proporción en el

cuerpo docente, los hombres siguen estando sobrerrepresentados en cargos de dirección. Entre 2015 y 2023, el porcentaje de directores hombres ha sido mayor que su representación entre los docentes, fluctuando entre un 38% en 2015 y un 34% en 2023. Esto indica que, aunque ha habido un aumento en la cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo, los hombres aún tienen una mayor presencia en estos cargos en relación con su número total en la docencia.

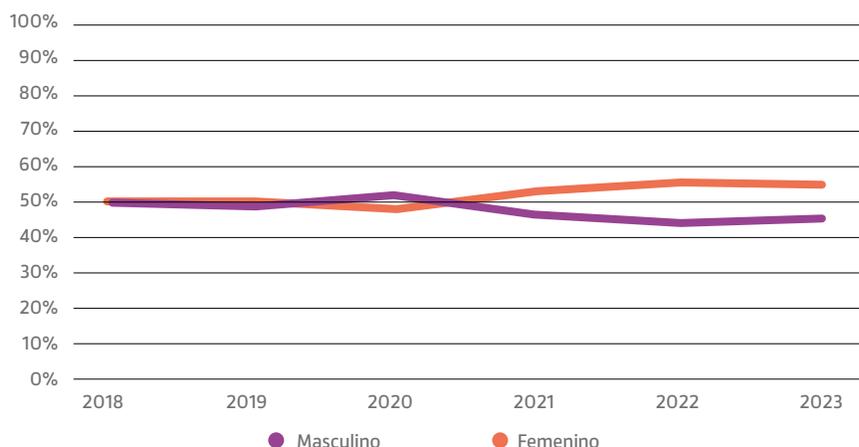
La tendencia observada en la Figura 3 se modifica cuando se analiza específicamente la dependencia municipal, como lo demuestra la Figura 4. Esta última muestra un cambio gradual hacia un mayor equilibrio de género en las direcciones de las escuelas municipales, culminando en 2023 con una ligera mayoría de directoras mujeres. En 2015, los directores hombres representaban el 55% (n = 1,808) de los cargos de dirección en las escuelas municipales, mientras que las mujeres constituían el 44% (n = 1,459). Sin embargo, para 2023, este equilibrio se invirtió, con el 54% de los cargos ocupados por mujeres (n = 1,555) y el 46% por hombres (n = 1,314).

Aunque este cambio parece acrecentarse, el avance hacia una mayor representación femenina en las escuelas municipales ha sido más lento en comparación con el panorama educativo general. No fue hasta el año 2020 cuando el número de directoras mujeres igualó y posteriormente superó al de los directores hombres en este tipo de establecimientos. Este patrón sugiere que, si bien hay una progresión hacia una representación más equitativa en las direcciones municipales, este proceso ha sido paulatino. Por otro lado, la migración a los SLEP podría afectar la composición de esta dependencia.

**Figura 4. Porcentaje de directores según género en dependencia Municipal**



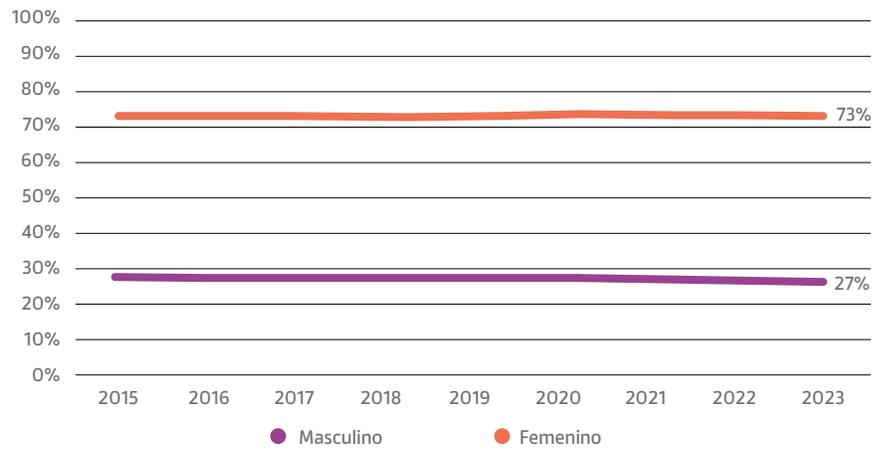
**Figura 5. Porcentaje de directores según género en dependencia SLEP**



Aunque los directores de los Servicios Locales de Educación (SLEP) comienzan con una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en los años 2018-2019 (ver Figura 5), a partir de 2021 se observa una mayoría de mujeres en estos cargos. Este cambio marca una tendencia hacia una mayor representación femenina en la dirección de los SLEP, alcanzando un 55% en 2023, lo que sugiere un avance sostenido en el rol directivo de las mujeres dentro de esta dependencia.

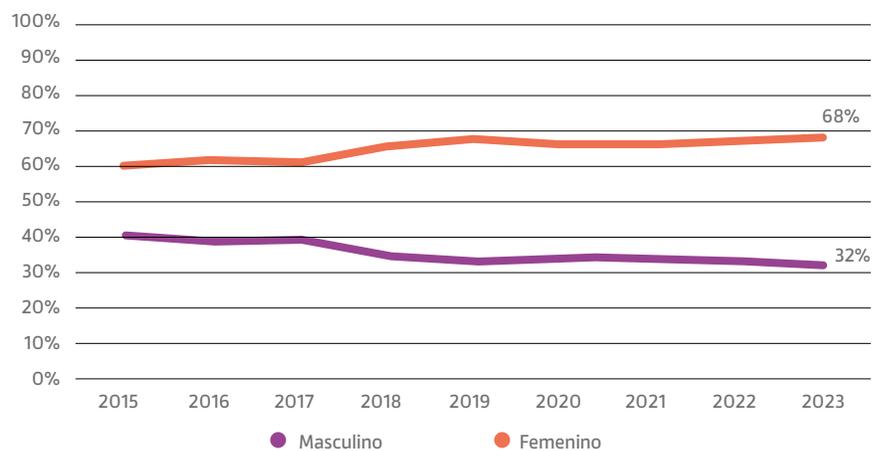
La distribución de género en la dependencia de colegios particulares subvencionados (ver Figura 6) muestra una tendencia consistente de predominio femenino en la dirección de estos establecimientos. En 2015, las mujeres representaban el 73% (n = 3,840) de los directores, mientras que los hombres constituían el 27% (n = 1,436). Esta proporción ha mostrado escasa variación a lo largo del tiempo, alcanzando un 74% (n = 3,660) en 2023 para las mujeres, y un 27% (n = 1,322) para los hombres. Este patrón refleja un predominio femenino sostenido en la dirección de los colegios particulares subvencionados, con una tendencia estable en los últimos años.

**Figura 6. Porcentaje de directores según género en dependencia subvencionado**



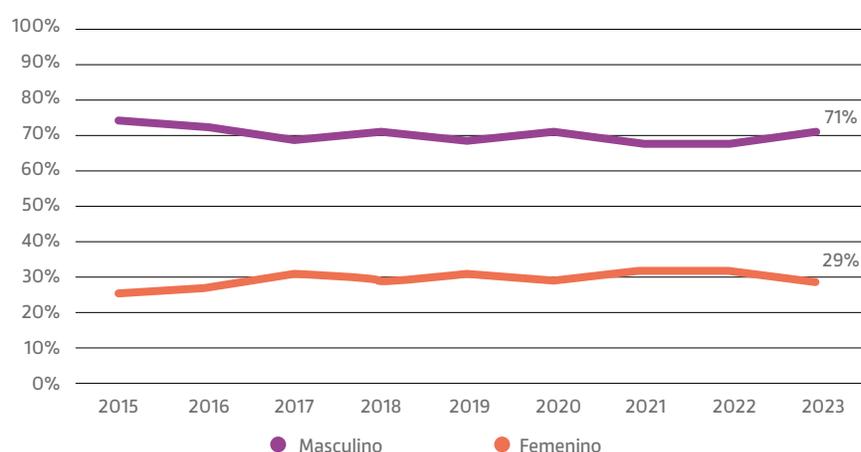
La distribución de género en los colegios particulares pagados (ver Figura 7) muestra un predominio femenino en los cargos directivos. A partir de 2015, las mujeres ocuparon el 60% (n = 268) de las direcciones, mientras que los hombres representaban el 40% (n = 179). Aunque en 2015 y 2016 la brecha de género fue más estrecha, a partir de 2017 se observa un aumento constante en la proporción de mujeres en estos cargos, alcanzando el 68% (n = 458) en 2023. Por su parte, la representación masculina ha ido disminuyendo de manera consistente, llegando a un 32% (n = 216) en 2023. Este patrón sugiere un predominio femenino sostenido, con algunas fluctuaciones a lo largo de los años, pero siempre manteniendo una mayoría de directoras mujeres.

**Figura 7. Porcentaje de directores según género en dependencia particular pagado**



En contraste con el resto de las dependencias, la distribución de género en las escuelas con administración delegada presenta un predominio masculino constante (ver Figura 8). En 2015, los hombres representaban el 74% (n = 49) de los cargos directivos, mientras que las mujeres constituían el 26% (n = 17). Aunque se observan algunas fluctuaciones en los porcentajes, el predominio masculino persiste a lo largo del tiempo, con los hombres ocupando el 71% (n = 48) de las direcciones en 2023, mientras que las mujeres representan el 29% (n = 20). Es importante destacar que los establecimientos de administración delegada están dedicados casi en su totalidad a la formación técnico-profesional.

**Figura 8. Porcentaje de directores según género en dependencia de administración delegada**



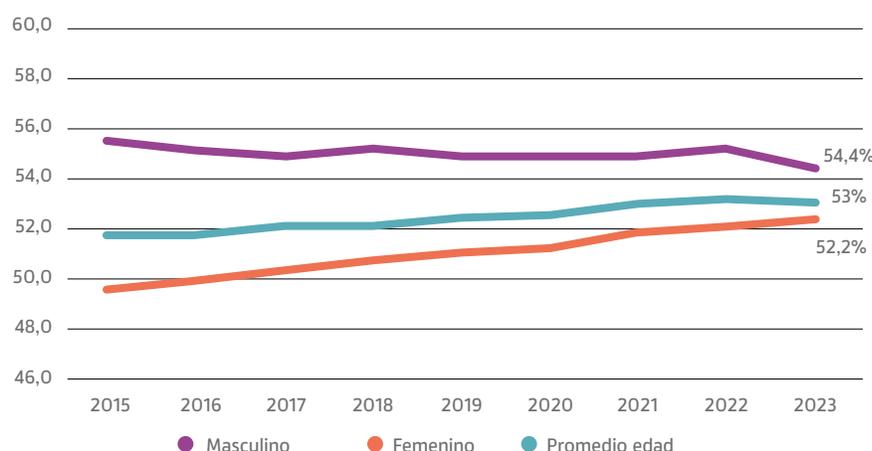
### **c. La edad promedio de los directores se ha mantenido estable, aunque presentan diferencias por género**

La tabla 2 muestra la evolución de la edad promedio de los directores en Chile desde el año 2015 hasta 2023. Aunque se observa una leve tendencia general de aumento en la edad promedio de los directores a lo largo del período analizado, los incrementos son pequeños. En 2015, la edad promedio era de 51.7 años, y para 2023, ha alcanzado los 53.0 años. Si bien este incremento de poco más de un año y medio podría sugerir un proceso de envejecimiento entre los directores, es importante señalar que este cambio en ningún caso muestra una tendencia clara. Factores como la estabilidad en las políticas de contratación o la prolongación de las carreras profesionales pueden estar influyendo en esta evolución, pero el impacto real en la estructura demográfica de los directores debe interpretarse con cautela.

**Tabla 2. Edad Promedio de los directores a nivel nacional**

Año	Promedio de edad
2015	51,7
2016	51,9
2017	52,0
2018	52,2
2019	52,4
2020	52,5
2021	52,9
2022	53,0
2023	53,0

**Figura 9. Edad promedio de los directores según género**

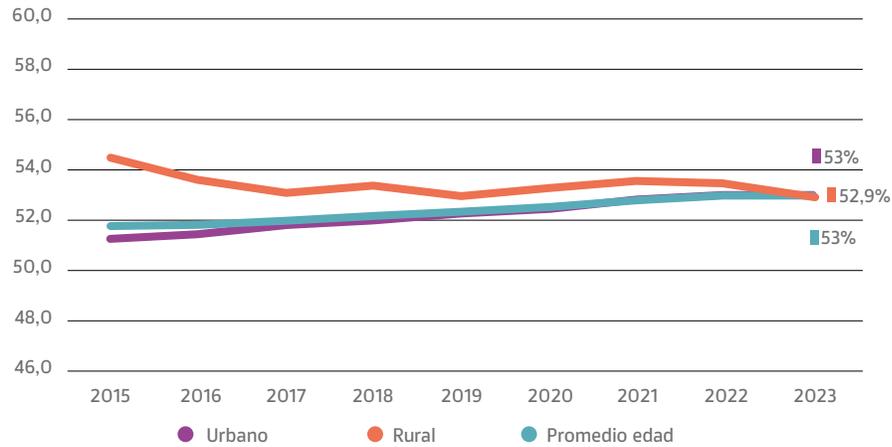


Explorando la evolución de la edad promedio de los directores por género (ver figura 9), se observa que los hombres consistentemente han tenido una edad promedio superior a la de las mujeres en todos los años analizados. Notablemente, desde 2015, cuando la brecha de género llegó a ser de cinco años, esta ha comenzado a reducirse progresivamente. Hacia 2023, la diferencia entre la edad promedio de hombres y mujeres se ha reducido a aproximadamente 2.2 años, lo que refleja una tendencia hacia la estabilización de la brecha en torno a los 3 años hacia el final del período analizado.

Es importante destacar que la escala utilizada en el gráfico presenta un rango limitado. Esta elección de escala tiene como objetivo mostrar de manera más clara la evolución de la edad promedio, resaltando las variaciones anuales que, de otro modo, podrían pasar desapercibidas. Sin embargo, esta representación puede dar la impresión de cambios más pronunciados de lo que realmente son. Por lo tanto, es fundamental interpretar los resultados con cautela,

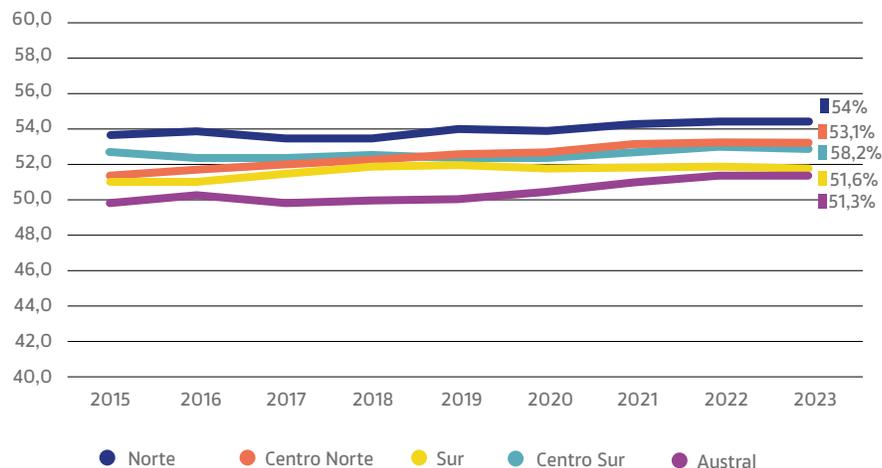
teniendo en cuenta el contexto del análisis a largo plazo y la escala utilizada, para evitar sobreinterpretaciones de las variaciones interanuales.

**Figura 10. Edad promedio los directores según zona urbana o rural**



Observando las diferencias de edad según la zona urbana o rural (ver Figura 10), se puede apreciar que los directores en zonas rurales tienden a tener una edad promedio consistentemente mayor que aquellos en zonas urbanas. En 2015, la edad promedio de los directores rurales era de 54.3 años, mientras que en las zonas urbanas era de 51.3 años. Esta brecha comienza a cerrarse paulatinamente hasta en 2023 tener una edad promedio similar entre directores de ambas zonas.

**Figura 11. Edad promedio de los directores según macrozona**



La edad promedio de los directores por macrozona (ver Figura 11) muestra una tendencia estable con variaciones menores a excepción de la macrozona sur en el periodo 2016-2020.

#### **d. Los directores tienen una experiencia estable en el sistema, aunque con diferencias por tipo de establecimiento**

La tabla 3 muestra la evolución del promedio de años de experiencia que los directores han tenido en el sistema educacional chileno desde 2015 hasta 2023. A lo largo de este período, no se observan grandes cambios, con diferencias máximas de aproximadamente un año. En resumen, la tendencia general muestra una estabilidad en la experiencia de los directores dentro del sistema, con un promedio cercano a los 25 años de servicio.

**Tabla 3. Años promedio de experiencia en el sistema educacional de los directores**

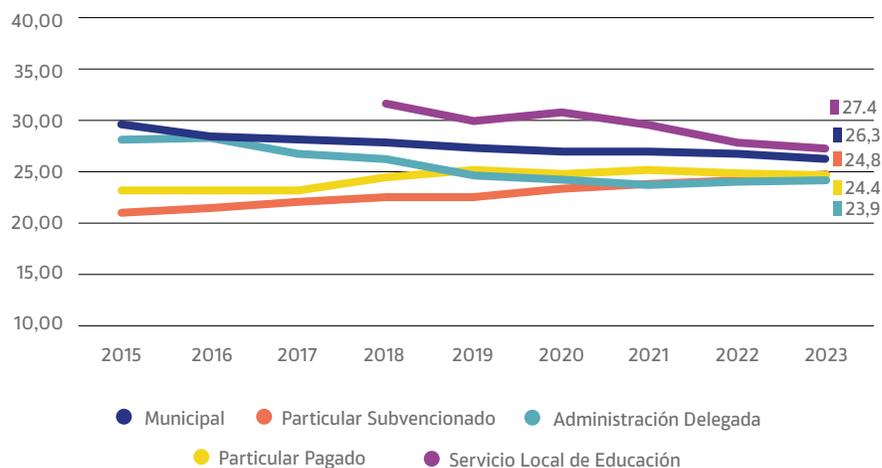
<b>Año</b>	<b>Años Sistema</b>
2015	24,2
2016	24,1
2017	24,4
2018	24,7
2019	24,7
2020	24,8
2021	25,1
2022	25,2
2023	25,2

Observando la experiencia en el sistema educacional de los directores según el tipo de dependencia (ver Figura 12), se observan diferencias importantes. Los directores municipales muestran una tendencia descendente, pasando de 29 años en 2015 a 26 años en 2023. Por otro lado, los directores de colegios particulares subvencionados han experimentado un incremento, subiendo de 21 años en 2015 a 24 años en 2023, lo que sugiere un proceso de maduración en la experiencia de estos directores.

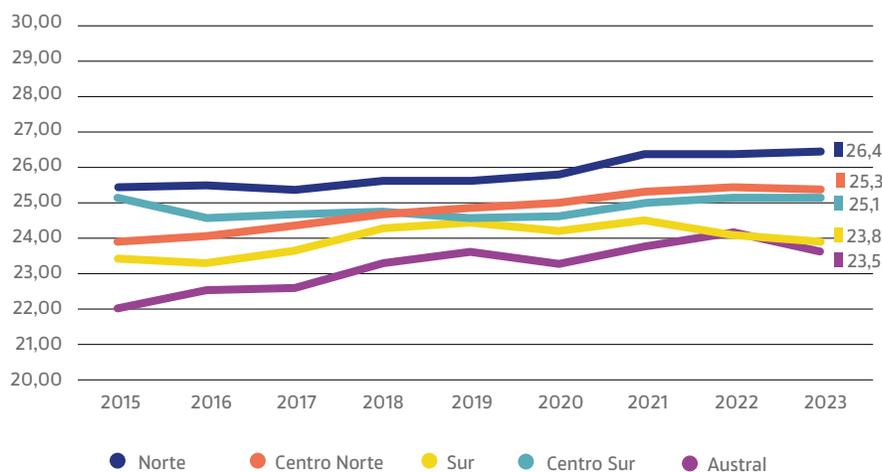
Por su parte, los directores de colegios particulares pagados han mantenido un promedio relativamente estable, con una ligera tendencia al alza, alcanzando 25 años en 2023. En el caso de los directores en administración delegada, se observa una disminución leve en su promedio de años en el sistema, de 28 años en 2015 a 24 años en 2023.

Finalmente, los directores pertenecientes a los Servicios Locales de Educación (SLEP) han mostrado una tendencia hacia encontrarse con el resto de las dependencias en términos de su experiencia en el sistema.

**Figura 12. Años promedio de experiencia en sistema educacional por tipo de dependencia:**



**Figura 13. Años promedio de experiencia en el sistema educacional por macrozona:**

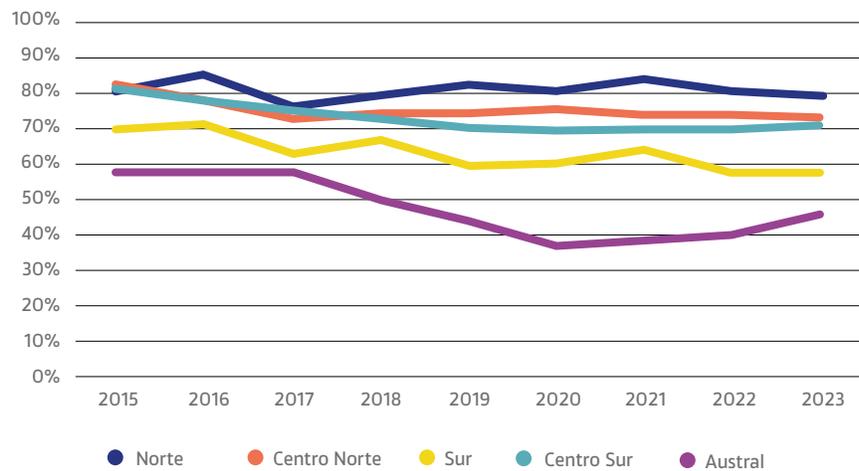


En cuanto a los años promedio de experiencia de los directores en el sistema educacional por macrozona, la figura 13 muestra que, aunque existen diferencias en la experiencia de los directores en las distintas macrozonas, estas tienden mayoritariamente a seguir un patrón de crecimiento leve, salvo la zona sur que en los últimos años muestra una baja.

### e. La mayoría de los directores en Chile posee un título en educación, aunque existen variaciones según la macrozona

La figura 14 muestra el porcentaje de directores con título en educación desglosado por macrozona desde 2015 hasta 2023. A nivel nacional, se mantiene un alto porcentaje de directores titulados en educación, con un promedio constante superior al 95% (n = 77.400) durante el periodo estudiado. Aunque hay variaciones entre las macrozonas, el porcentaje es consistentemente alto.

Figura 14. Porcentaje de directores titulados en educación por año y macrozona

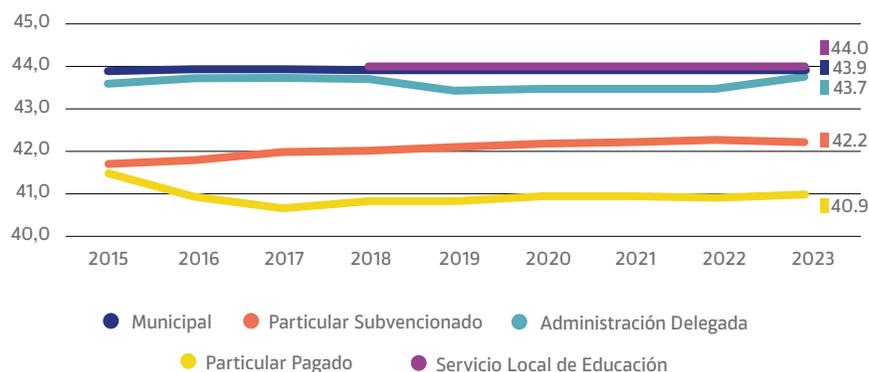


El análisis por dependencia no presenta variaciones importantes.

### f. La carga laboral de los directores en Chile es estable, pero varía según el tipo de dependencia

La Figura 15 muestra el promedio de horas de contrato de los directores según tipo de dependencia entre 2015 y 2023. Los directores en establecimientos municipales, de administración delegada y en el SLEP presentan los promedios más altos, cercanos a las 44 horas. En contraste, los directores en colegios particulares subvencionados y pagados tienen menos horas de contrato, con promedios de 42 y 41 horas en 2023, respectivamente.

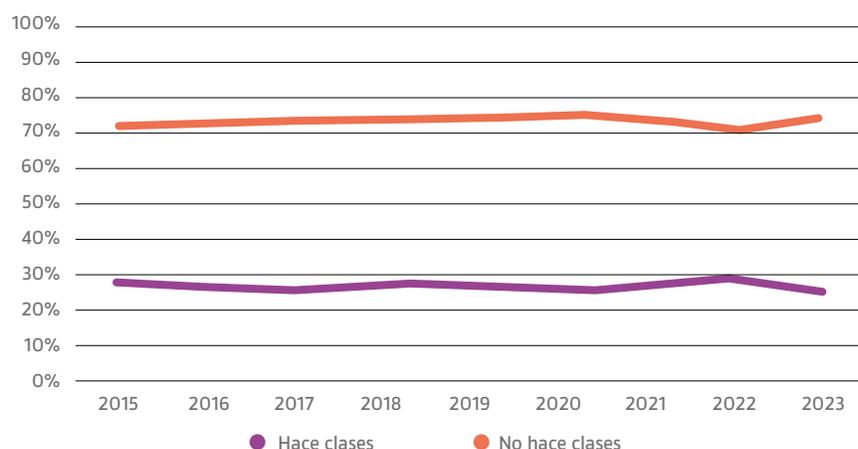
**Figura 15. Promedio de horas de contrato de los directores según año y tipo de dependencia**



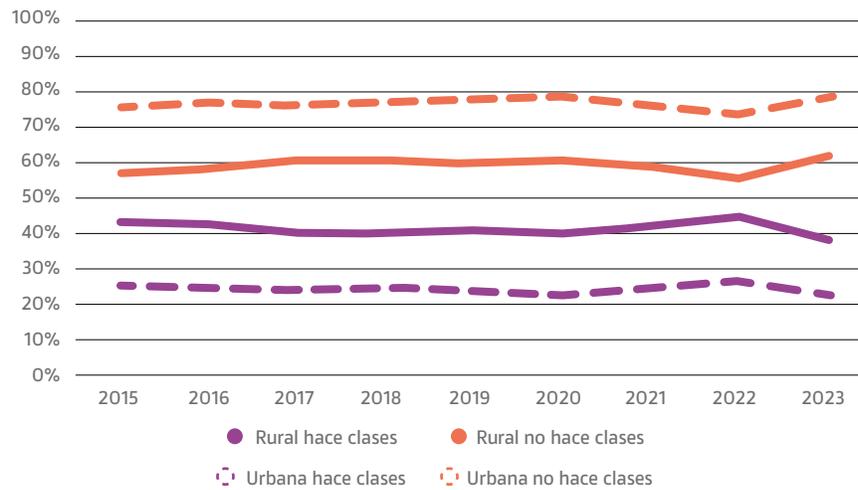
### g. Los directores mayoritariamente están fuera de la sala de clases, aunque con diferencias entre zonas urbanas y rurales

El porcentaje de directores que hacen clases ha mostrado una estabilidad general entre 2015 y 2023, con ligeras variaciones (ver Figura 16). En 2015, el 28% de los directores realizaba labores docentes (n = 2491), cifra que en 2023 es ligeramente inferior, con un 25% (n = 2247). De manera similar, el porcentaje de directores que no hacen clases se ha mantenido relativamente estable, fluctuando entre el 72% (n = 6565) y el 75% (n = 6792) durante este período.

**Figura 16. Porcentaje de directores que hace clases por año**



**Figura 17. Porcentaje de directores que hace clases por zona urbana-rural**



En zonas rurales, el porcentaje de directores que hacen clases se ha mantenido más alto en comparación con el promedio general (ver Figura 17). Cabe mencionar que en 2023 se observa una baja llamativa en el porcentaje de directores que hacen clases. En las zonas urbanas, los directores en su mayoría no hacen clases, con un patrón estable a lo largo de los años estudiados. En 2023, el 77% (n= 5974) de los directores urbanos no realizaba labores docentes, mientras que solo el 23% (n = 1743) lo hacía.

### **h. Los directores trabajan en escuelas con alto índice de vulnerabilidad, con algunas diferencias por macrozona**

El porcentaje de Índice de Vulnerabilidad por año (ver figura 18) muestra que los directores trabajan en escuelas con altos niveles de vulnerabilidad. Desde 2015, cuando el porcentaje era del 76% (n = 6081), el índice ascendió hasta alcanzar un pico del 90% (n = 5955) en 2019. A partir de ese año, se observa una disminución gradual, situándose en el 84% en 2023.

Figura 18. Porcentaje de índice de vulnerabilidad escolar por año

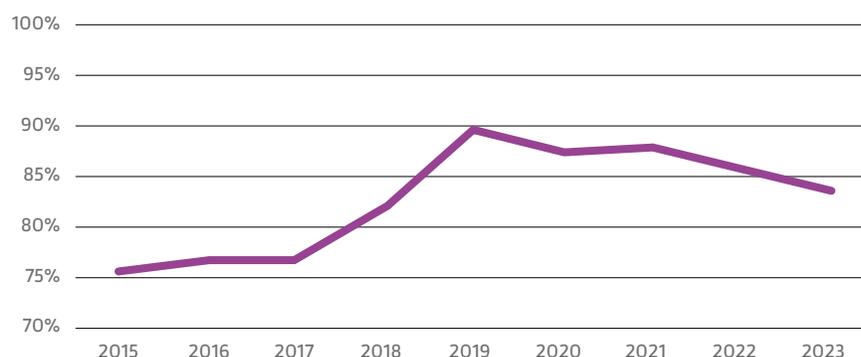
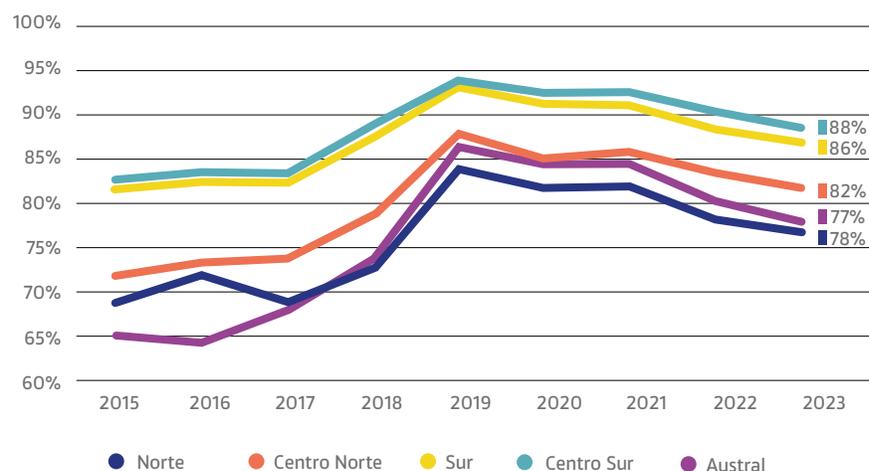


Figura 19. Porcentaje promedio del índice de vulnerabilidad escolar por macrozona



Desde 2015 a 2019, todas las macrozonas han registrado un aumento en el IVE (ver Figura 19). Las macrozonas Centro Sur y Sur destacan con los índices más altos, superando el 90% en su punto máximo. En particular, la zona Austral experimentó un incremento notable de 22 puntos entre 2015 y 2019. A partir de 2020, se observa una leve disminución en todas las macrozonas, aunque los niveles se mantienen elevados, lo que indica que los directores continúan gestionando contextos de alta vulnerabilidad en sus escuelas. En resumen, los directores han tenido que liderar escuelas con diversos niveles de vulnerabilidad a lo largo de los años.

**Figura 20. Porcentaje promedio del índice de vulnerabilidad escolar por género del director.**



Al analizar el IVE por género del director vemos que ambos géneros siguen tendencias similares y pese a que los hombres tienden a liderar escuelas con mayor índice de vulnerabilidad las diferencias parecen ser pequeñas entre género.

Año	Masculino				Femenino			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
2015	16%	15%	10%	7%	22%	14%	9%	6%
2016	14%	14%	12%	8%	20%	15%	10%	6%
2017	14%	14%	11%	8%	20%	15%	10%	7%
2018	10%	9%	12%	16%	14%	12%	13%	15%
2019	3%	7%	11%	25%	4%	10%	15%	25%
2020	5%	9%	12%	21%	7%	13%	16%	19%
2021	4%	9%	12%	20%	6%	13%	16%	21%
2022	6%	9%	12%	17%	9%	13%	17%	17%
2023	7%	9%	14%	13%	11%	16%	17%	14%

En la tabla 4 se observa un análisis ampliado de los cuartiles del IVE por género profundiza en las tendencias previamente observadas. Aunque hombres y mujeres siguen patrones similares, los directores hombres tienden a concentrarse más en el cuarto cuartil (escuelas más vulnerables), especialmente en 2019. En cambio, las directoras muestran una distribución más uniforme entre los cuartiles, reflejando una presencia más equilibrada en los diferentes niveles de vulnerabilidad.

## IV. Conclusiones

---

El presente informe ofrece una visión general de la evolución del liderazgo escolar en Chile entre 2015 y 2023. A pesar de una leve disminución en el número de establecimientos educacionales, el número de directores se ha mantenido estable, lo que sugiere una consistencia en la estructura directiva del sistema educativo chileno.

Se observa un aumento en la representación femenina en cargos directivos, con una mayoría creciente de mujeres en todos los tipos de dependencia, excepto en los de administración delegada. Esta tendencia refleja transformaciones en la composición de liderazgo, posiblemente asociadas a dinámicas sociales y profesionales en el ámbito educativo. No obstante, en los establecimientos de administración delegada, todos correspondientes al sector Técnico Profesional (TP), la participación femenina en roles directivos continúa siendo limitada, lo que revela importantes desafíos en cuanto a la equidad de género en este tipo de instituciones.

La edad promedio de los directores se ha mantenido constante en torno a los 52 años, aunque con diferencias por género que se han ido reduciendo en los últimos años, indicando una convergencia en las características demográficas de quienes asumen estos roles. La experiencia profesional se ha mantenido estable, con un promedio cercano a 25 años en el sistema educacional, lo que sugiere continuidad y permanencia en la profesión. Aunque se observan diferencias por macrozona y dependencia.

La mayoría de los directores posee título en educación y no realiza labores docentes, aunque es más común que los directores en zonas rurales impartan clases, evidenciando potenciales diferencias en las necesidades y estructuras entre zonas urbanas y rurales.

Además, los directores lideran mayoritariamente escuelas con altos índices de vulnerabilidad, lo que pone de manifiesto los desafíos inherentes a su labor en contextos socioeconómicos complejos.

En conjunto, estos hallazgos proporcionan una imagen del estado de los directores en Chile, caracterizado por estabilidad en algunos aspectos y cambios en otros. Este panorama puede servir como base para futuras reflexiones y acciones en el ámbito de las políticas educativas y la gestión escolar.





Centro de Innovación  
en Liderazgo Educativo  
Líderes TP

[www.ciled.cl](http://www.ciled.cl)

