

Trayectoria de los directores chilenos en la última década: Primeros antecedentes para políticas públicas

Juan Pablo Valenzuela & Claudio Allende
LIDERES EDUCATIVOS-CIAE



Trayectoria de los directores chilenos en la última década: Primeros antecedentes para políticas públicas

Presentación

- Relevancia de los directores en los aprendizajes educativos
- Escasa investigación acerca de las trayectorias laborales de directores, más focalizada en trayectorias de profesores
 - Sesgo hacia investigación en Estados Unidos
- Evidencia sobre trayectorias de directores y efectos
 - Magnitud
 - Efectos sobre oportunidades de los estudiantes
- Una primera aproximación sobre la situación en Chile
 - Magnitud y diferencias por algunos atributos del profesor y contexto donde enseña
- Conclusiones y Desafíos

La relevancia de los directores escolares

- Hace poco tiempo los directores incrementaron sus roles desde lo administrativo hacia lo pedagógico y resultados educativos en los niños –focalizarse en el aprendizaje de los niños, currículum e instrucción, gestión basada en información y en la interacción con los actores educativos- (The Wallace Foundation, 2012; McCloud & Podmosko, 2000).
 - Alta recarga laboral y desafío en sus competencias
- Los directores tienen un alto impacto en las oportunidades educativas de los estudiantes, del desarrollo de los docentes y los logros en la escuela.
 - Segundo factor más importante para el desempeño (+/-) de los estudiantes, luego de profesores (Leithwood et al 2004; Branch et al, 2012).
 - Pero más relevante porque afectan a toda la escuela (Branch, Hanushek y Rivkin, 2013; Clark et al, 2009; Loeb et al, 2010).
 - El efecto de los directores es aún mayor entre los colegios de bajo desempeño y/o vulnerables (Leithwood et al, 2004; Seashore-Louis et al, 2010; Waters et al, 2003; Vanni et al, 2018).
 - Directores efectivos mejoran la efectividad de los docentes (Robinson et al 2008) y contratan mejores docentes; también son más efectivos cuando van ganando experiencia (Clark et al, 2009): puede requerir hasta 5 años para un pleno desarrollo de la escuela (Fullan, 2001; Seashore-Louis et al, 2010).
- Distribución de directores es crítico en las oportunidades educativas de los niños (Clotfelter et al, 2007; Loeb et al, 2010).

Los estudios sobre trayectorias: Magnitud, Causas y Efectos

- A nivel internacional existen pocos estudios sobre trayectorias de directores. Pero la movilidad debiese ser alta, pues el promedio de la edad de los directores en la OECD es de 53 años (OECD, 2014)
- Investigación en Estados Unidos tiene mayor desarrollo, pero especialmente descriptivos, con avance en atributos asociados a dejar la condición de director en un determinado establecimiento, y escasa evidencia causal de los efectos de la movilidad (Snodgrass, V., 2018, a partir de la revisión de 36 estudio).
- Anualmente en Estados Unidos se cambian 20%-30% de los directores, 50% en 5 años. Más alta entre colegios vulnerables y en Charter School que en escuelas públicas.
- Las variables que afectan más la movilidad de los directores son: desempeño académico del colegio (-) –aún más si el director es novato y entre profesores novatos (Beteille et al, 2012); políticas de accountability (+); políticas de desarrollo profesional (-)
- Directores, en muchas ocasiones, sufren una “burbuja de soledad” por falta de apoyo y desarrollo profesional docente.

Los estudios sobre trayectorias: Magnitud, Causas y Efectos

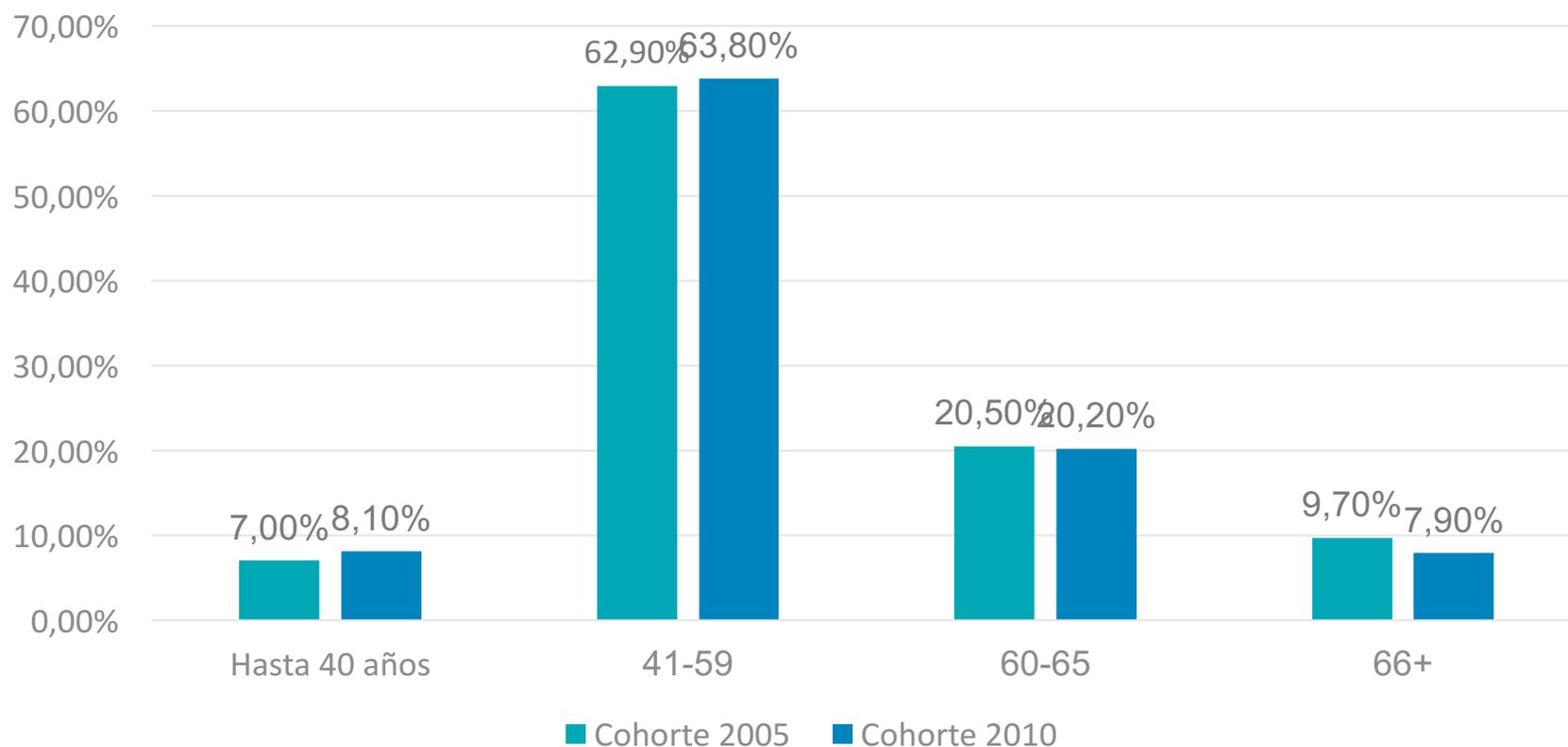
- Mayor movilidad de profesores tienen efectos negativos sobre:
 - Aprendizajes de los niños
 - Retención de profesores (especialmente los efectivos)
 - Clima y cultura de la escuela
 - Recursos
- Directores más efectivos y calificados se mueven hacia escuelas de mejor desempeño, menor vulnerabilidad y tamaño (Gates et al, 2006; Hanushek et al, 2001).
- Pero en escuelas efectivas son más estables (incluso entre las escuelas vulnerables).
- La movilidad también tiene un alto costo financiero (seleccionar y contratar).

Algunos antecedentes sobre el caso chileno

- Inexistente investigación en Chile.
- Bases de datos de Idoneidad Docente son inconsistentes, solo a partir de 2015 tienen análisis de consistencia.
- Corrección de bases de 2005 y 2010 (2015 consistentes), ha permitido realizar análisis de las cohortes 2005 y 2010 (total de directivos).
 - Se excluyeron colegios pequeños (<50 estudiantes)

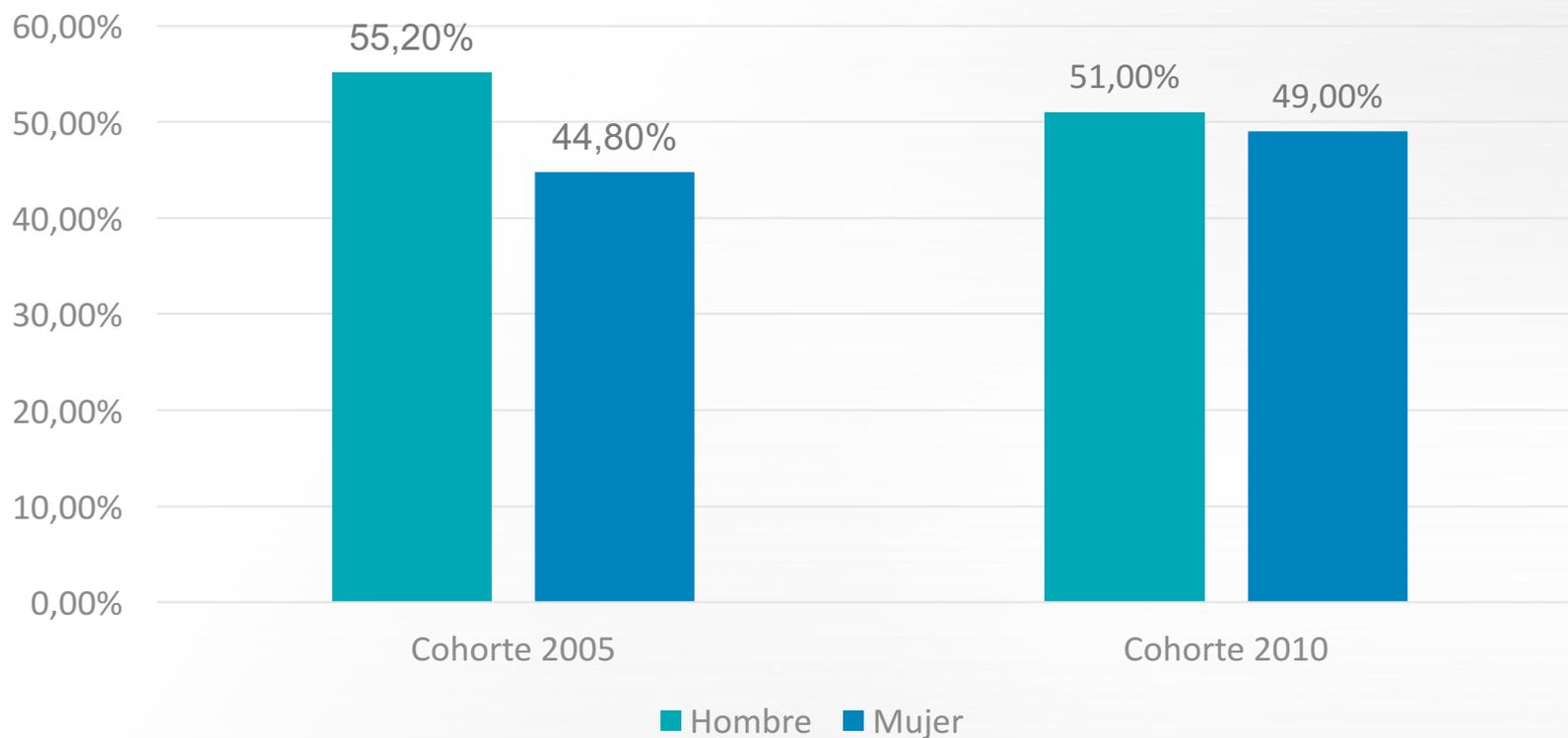
Directores Chilenos según su Edad

Distribución de Directores según Edad por Cohorte (2005 y 2010)



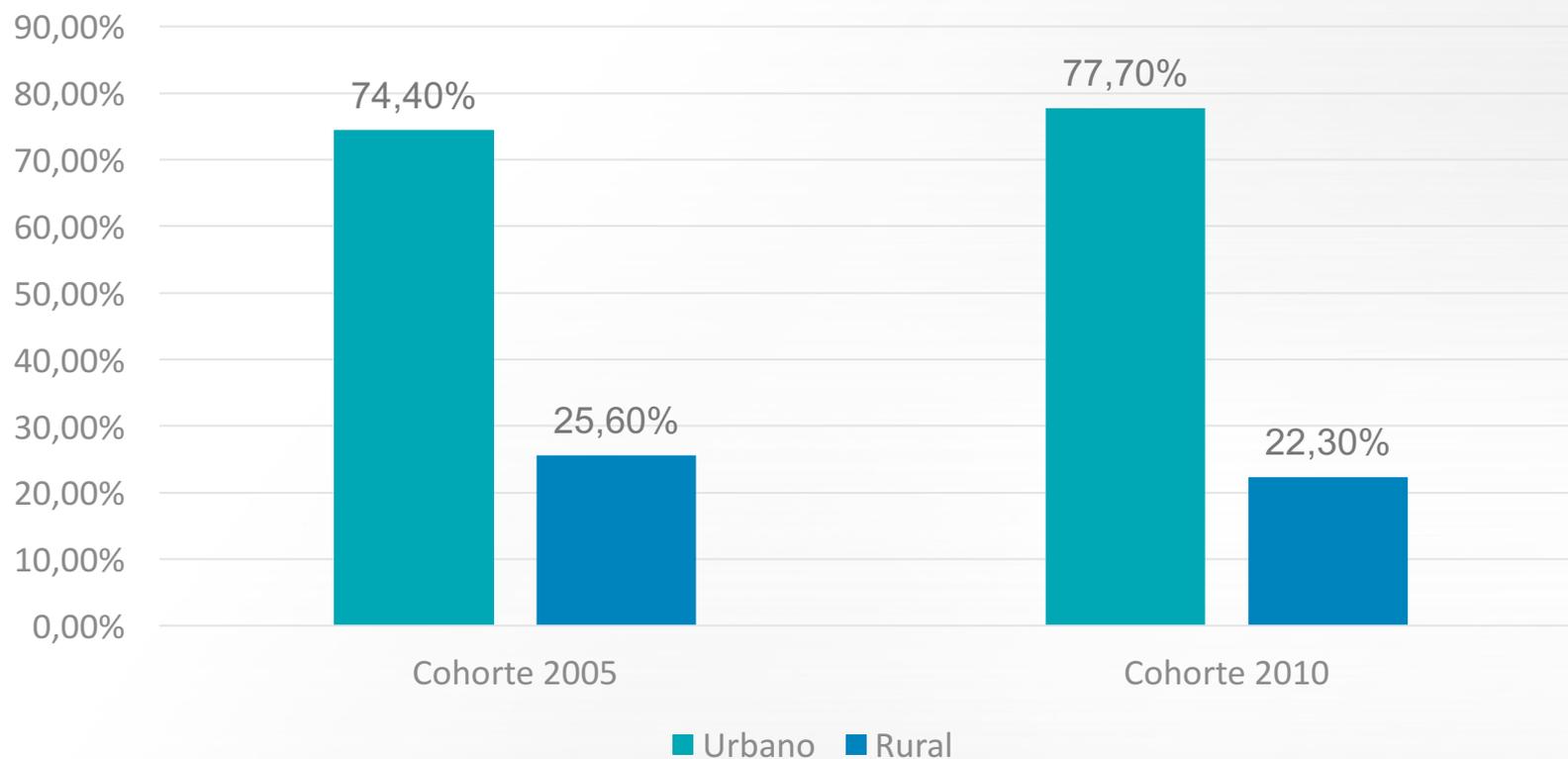
Directores Chilenos según Género

Distribución de Directores Chilenos según Género y Cohorte



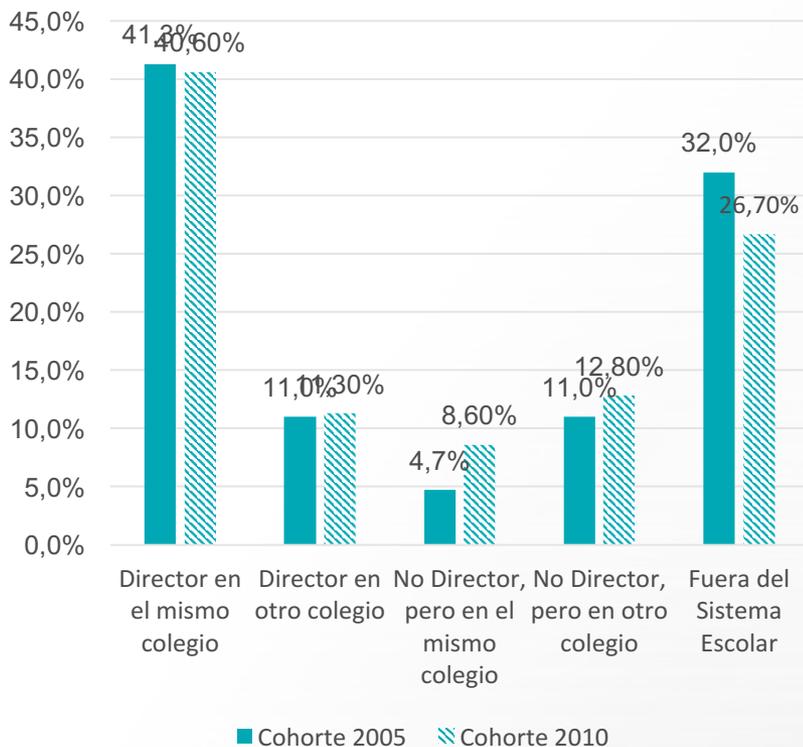
Directores Chilenos según Zona Geográfica

Distribución de los Directores Chilenos según Localización de la Escuela Cohortes 2005-2010

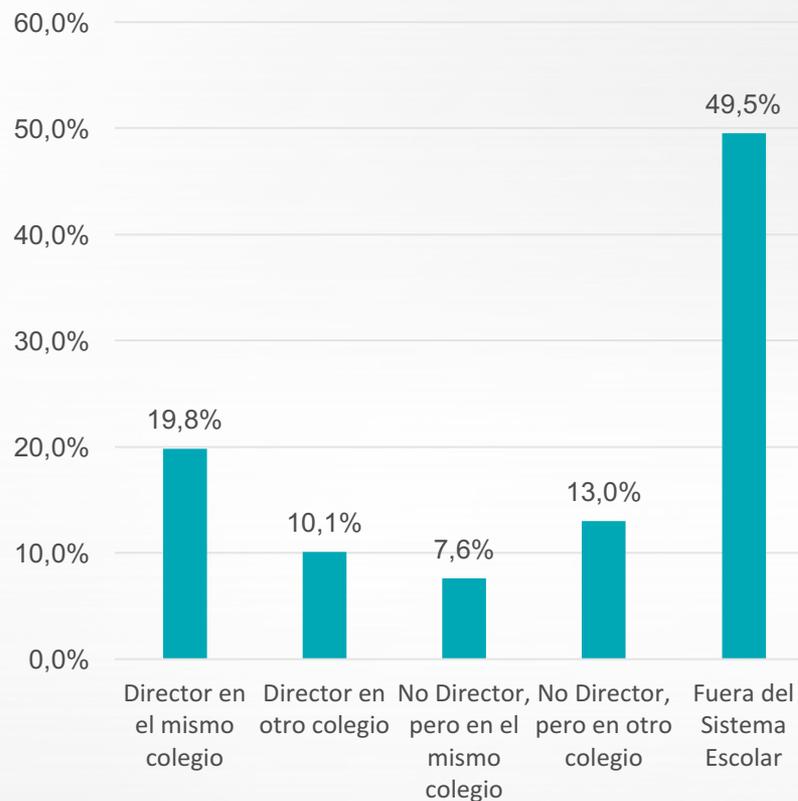


Trayectorias de Directores Cohorte 2005 a los 5/10 años y Cohorte 2010 a los 5 años

Trayectoria de Directores a los 5 años según Cohorte Analizada (2005 y 2010) - excluye colegios pequeños-

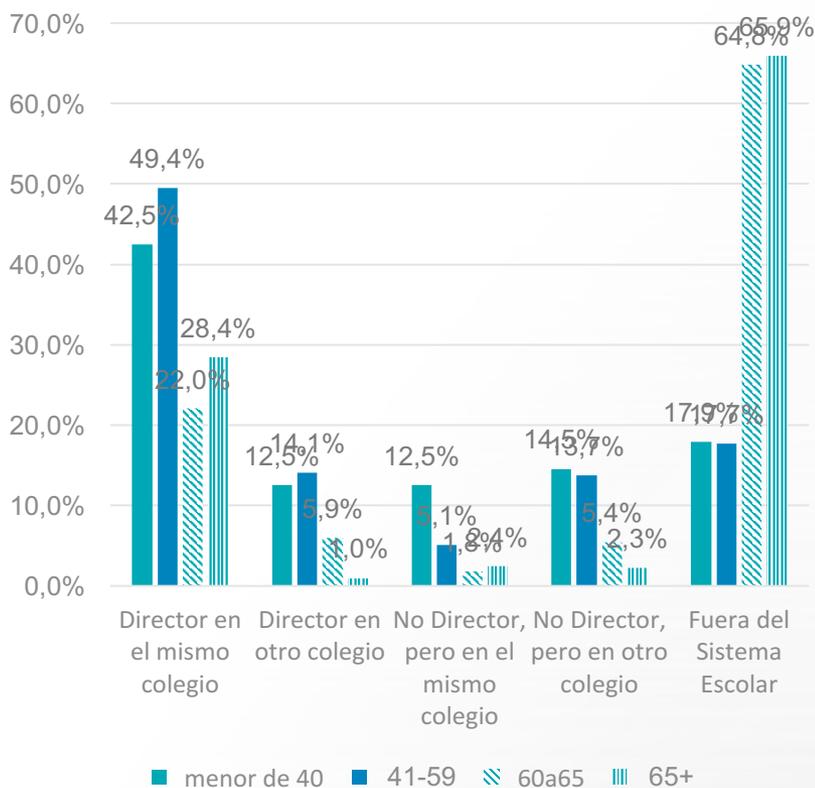


Trayectoria de Directores a los 10 años para Cohorte 2005

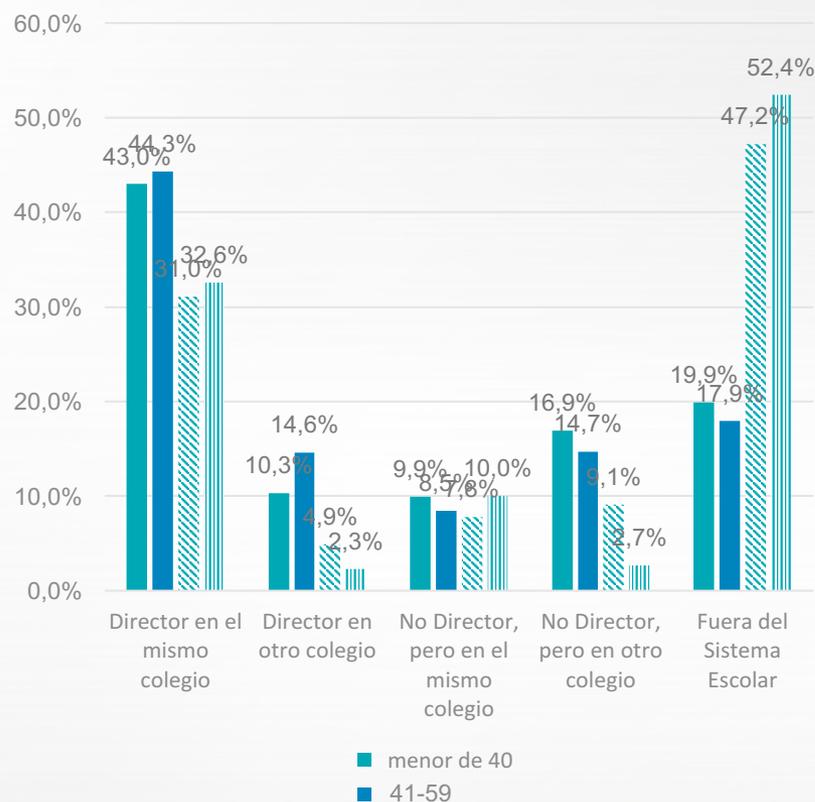


Trayectoria de Directores según Edad para Cohortes 2005 y 2010 (<40 años; 41-59; 60-65; 65+)

Trayectoria de Directores según Edad para Cohorte 2005 a los 5 años siguientes

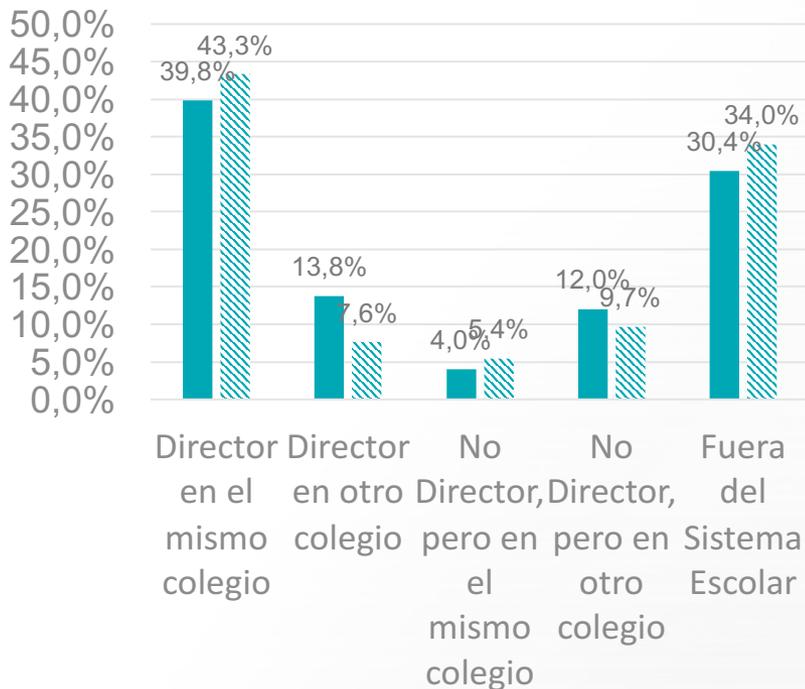


Trayectoria Directores por Edad, Cohorte 2010 (a los 5 años)



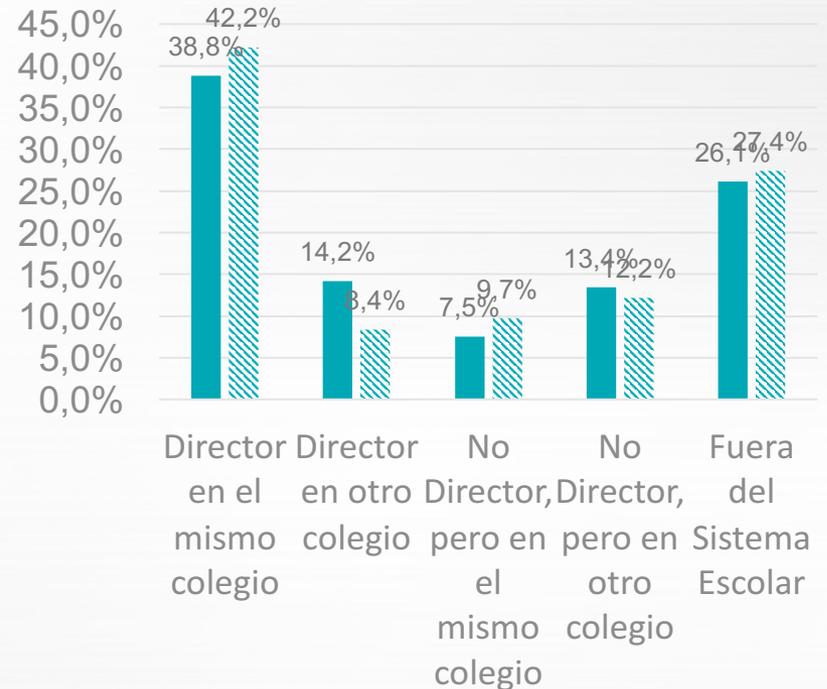
Trayectoria Directores según Género por Cohorte 2005 y 2010 (Hombre-Mujer)

Trayectoria Directores Chilenos según Género - Cohorte 2005 -



■ Cohorte 2005 Hombre ▨ Cohorte 2005 Mujer

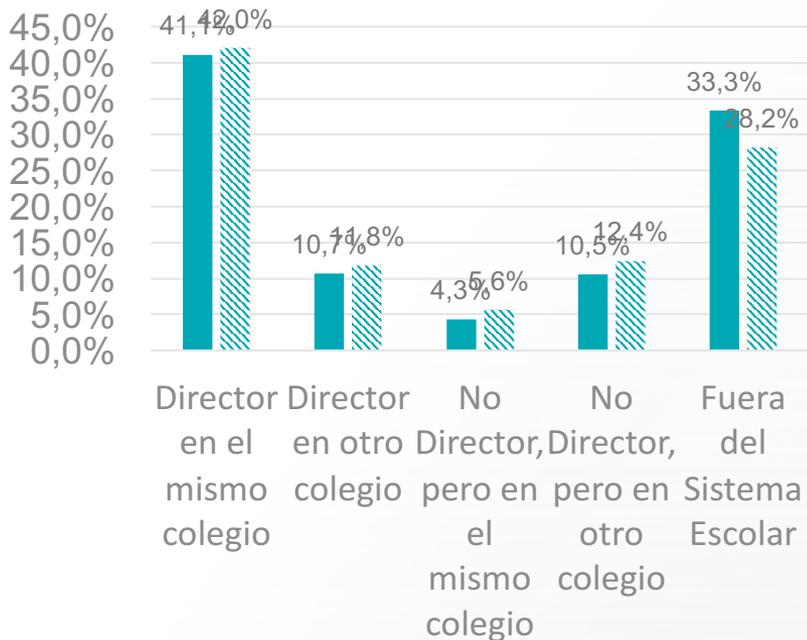
Trayectoria Directores Chilenos según Género -Cohorte 2010 -



■ Cohorte 2010 Hombre ▨ Cohorte 2010 Mujer

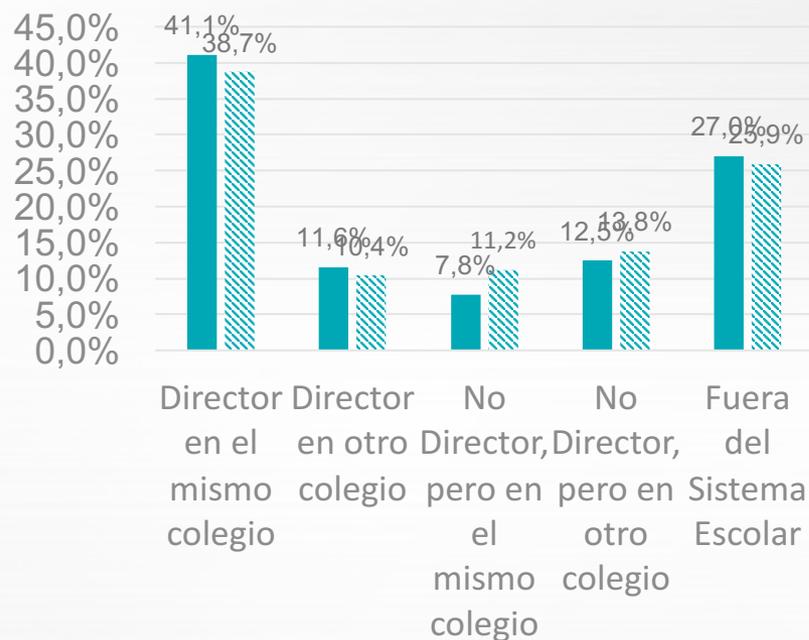
Trayectoria de Directores Chilenos por Zona Geográfica – Cohortes 2005 y 2010- (Urbano-Rural)

Trayectoria de Directores Chilenos
Según Zona Geográfica
- Cohorte 2005 -



■ Cohorte 2005 Urbano ▨ Cohorte 2005 Rural

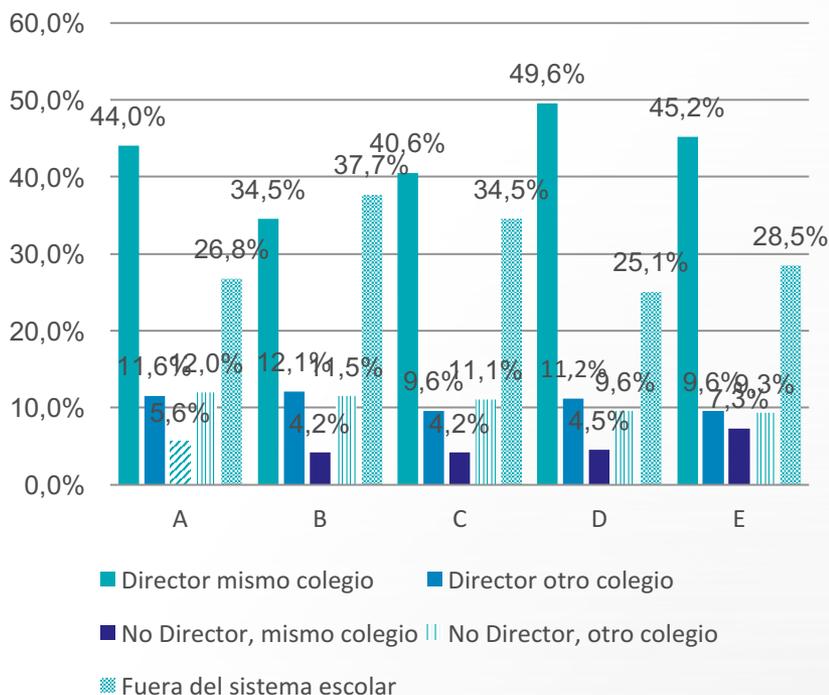
Trayectoria de Directores Chilenos
según Zona Geográfica
-Cohorte 2010-



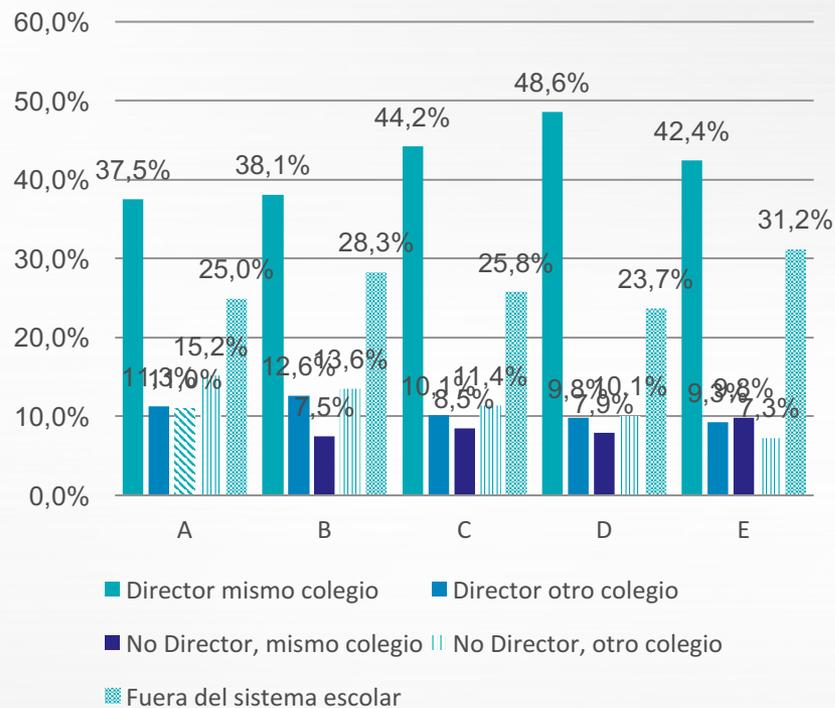
■ Cohorte 2010 Urbano ▨ Cohorte 2010 Rural

Trayectoria de Directores según NSE Escuela Básica – Cohortes 2005 y 2010-

Trayectoria Directores Educación Básica por NSE Escuela - Cohorte 2005- 5 años después

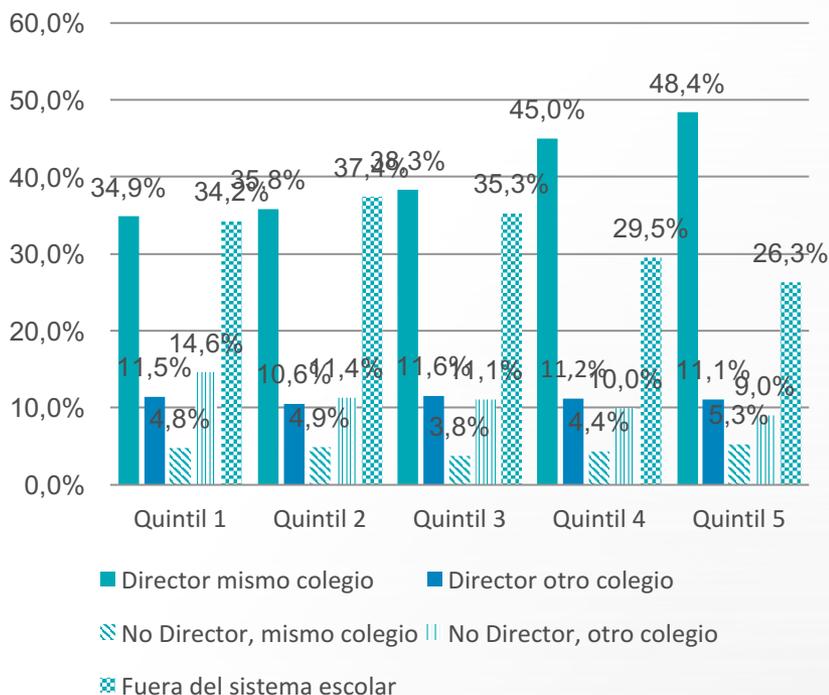


Trayectoria Directores Educación Básica por NSE Escuela - Cohorte 2010 -5 años después-

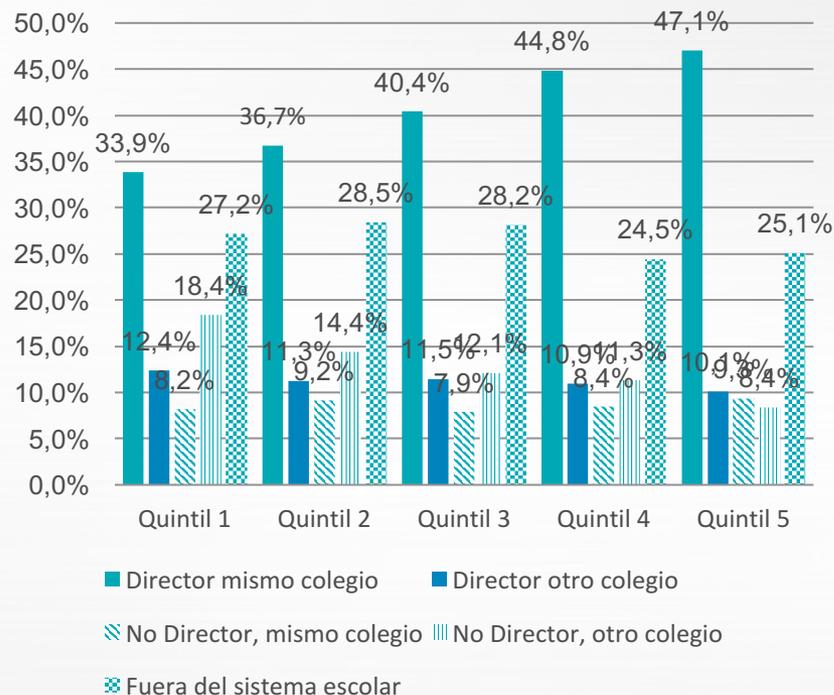


Trayectoria de Directores según Quintil de SIMCE Mat. Educación Básica –Cohortes 2005 y 2010-

Trayectoria Directores Escuelas Básicas por Quintil SIMCE Mat -Cohorte 2005-

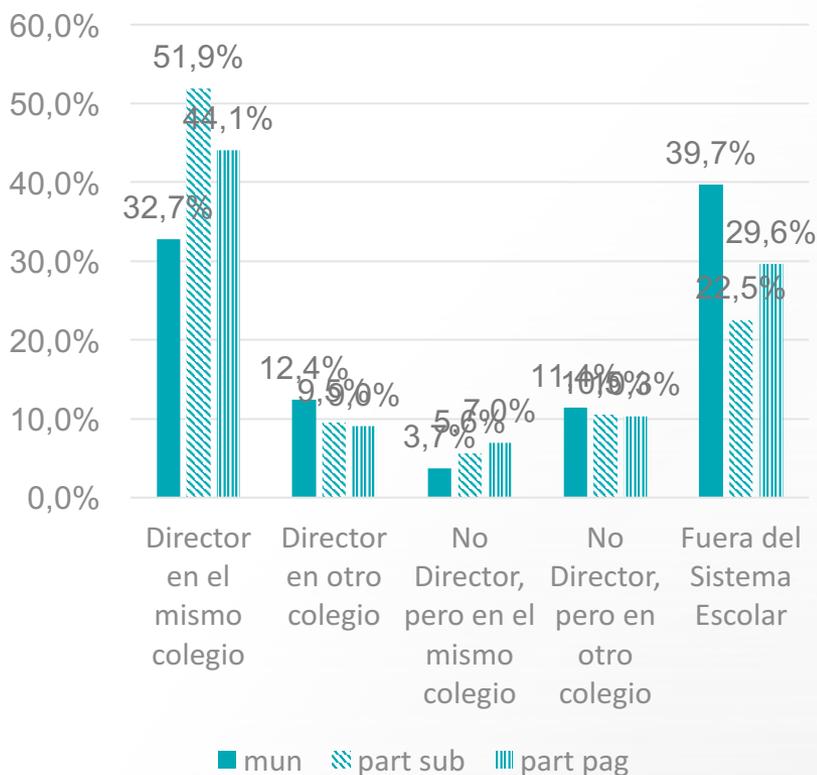


Trayectoria Directores Escuelas Básicas por Quintil Simce Mat -Cohorte 2010-

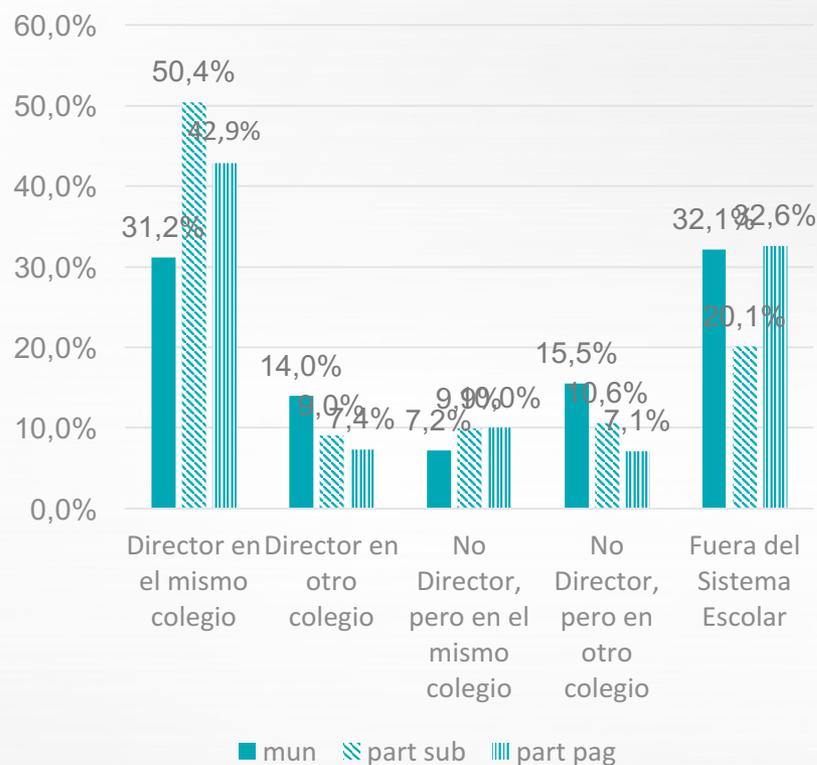


Trayectorias Directores según Dependencia Institucional – Cohortes 2005 y 2010-

Trayectoria Directores por Dependencia - Cohorte 2005-



Trayectoria Directores según Dependencia -Cohorte 2010-



Principales Conclusiones y Desafíos

- La investigación en Chile y a nivel mundial, con la excepción de Estados Unidos, sobre trayectoria de directores, y sus causas y efectos, es muy escasa. Correcta la estrategia de Líderes Educativos de desarrollar una agenda al respecto.
- A pesar de la precariedad de las bases de datos, a partir del 2015 Chile cuenta con información de mayor calidad.
- Los directores chilenos son similares al promedio de la OECD (53 años): 1/4 con 60+.
 - Sin cambios entre cohortes 2005 y 2010.
- La movilidad de los directores chilenos es mucho más crítica de lo que sucede en Estados Unidos (en Chile se cambia ~60% a los 5 años vs ~50% en Estados Unidos, y muy alejada a la situación en Sud Africa -entre 30% y 40%-). Donde la edad (jubilación) y la dependencia institucional afectan esta situación, sin mayores diferencias por género ni por zona geográfica.
- Sin diferencia por NSE del establecimiento, pero directores se mantienen con mayor probabilidad según Quintil de Desempeño en SIMCE (14 puntos más en Q5 c/r Q1)

Principales Conclusiones y Desafíos

- Al comparar las cohortes de directores 2005 y la del 2010. Los principales cambios son:
 - Reducción de abandono del sistema escolar, desde 32% a 26,7%, con un incremento de los directores que se quedan trabajando en la misma escuela, a pesar de no ser el director.
 - Especialmente explicado por el cambio en el sector municipal (ADP??): donde directores se quedan trabajando con mayor frecuencia en el mismo colegio o en otro, aunque ya no sean directores.
 - La reducción en más de 10 puntos de la tasa de abandono de los directores de mayor edad 60+ (y de 7 puntos en los colegios de Quintil 1 y 2 de SIMCE 4º Bás.): se incrementa directores que ya no ejercen el cargo en el mismo establecimiento o uno diferente (postergación de jubilación)
 - Incremento en porcentaje de directoras mujeres: 44,8% a 49,0%

Principales Conclusiones y Desafíos

- En el sector municipal: luego de 5 años, 2/3 de los directores no tienen ese cargo en la misma escuela, mientras ello ocurre solo en la mitad de los Part. Subv. (una experiencia contraria a la de Estados Unidos).
 - Algunos de ellos son directores en otros establecimientos (generalmente también públicos), pero la mayor parte se ha retirado del sistema escolar (40% vs 22,5% de los PS)
- Selección de directores públicos por ADP debería modificar edad, pero es crítico:
 - Tener mecanismos formativos continuos en una carrera directiva más amplia que solo directores: estar mejor preparados y ampliar la base de quiénes podrían ser directores en el futuro.
 - Especialización de directivos (formación específica)
 - Alta prioridad de formación continua en directores (aún más en públicos) en ejercicio: tienen un alto impacto (y muy alta movilidad), sentirse parte de una red de apoyo.
 - Formación más allá de programas de preparación
 - Crear redes de apoyo para oportunidades de aprendizaje y mejorar prácticas profesionales
 - Crear oportunidades para coaching uno a uno
 - Revisar el rol de los niveles intermedios
 - Poner mucho énfasis en selección (buenas selecciones son una oportunidad para una educación de calidad): orientaciones también para sector PS.
 - Avanzar hacia la generación de directores más jóvenes//poner edad máxima para el cargo entre establecimientos públicos??.



**LIDERES
EDUCATIVOS**
Centro de Liderazgo
para la Mejora Escolar



Educación | **FCH**
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

