



EL COSTO DE LA “DESMUNICIPALIZACIÓN”: RADIOGRAFÍA A LAS CONTRATACIONES ADICIONALES DE LOS SLEP

ABRIL 2026

EL COSTO DE LA “DESMUNICIPALIZACIÓN”: RADIOGRAFÍA A LAS CONTRATACIONES ADICIONALES DE LOS SLEP

ABRIL 2026

RESUMEN EJECUTIVO

- Recientemente Dipres publicó el Anuario Estadístico del Empleo Público 2025, consignando que el mayor crecimiento en personal anual del Gobierno Central se debía a los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP).
- La reforma que crea los SLEP estimaba que el costo de implementación de los 70 Servicios iba a ser de USD \$344,4 millones, sugiriendo que el personal provendría principalmente de traspasos municipales.
- En este documento se consigna que de 93.838 funcionarios de 25 SLEP en etapa plena de implementación, 78.881 corresponden a traspasos desde municipalidades, equivalente al 84%. Esto significa que, a diciembre 2025, son 14.957 los cargos que corresponden a nuevas contrataciones en el Gobierno Central debido a los SLEP.
- Este aumento de personal es heterogéneo entre SLEP. Si en promedio el aumento de personal es del 19%, en el caso del SLEP Valdivia es del 62,1% mientras que en Huasco es cercano a cero.
- Se estima que estas nuevas contrataciones podrían haber implicado en 2025 un gasto de USD \$329,5 millones, solo para los 25 SLEP en etapa de implementación plena. Se trata de un costo que casi iguala el gasto total estimado para los 70 SLEP proyectados en el Informe Financiero de la reforma.
- Se proyectan distintos escenarios de contrataciones adicionales para los 45 SLEP faltantes, estimando un costo adicional que podría fluctuar entre USD \$131,8 millones y USD \$1.007,7 millones por año. En consecuencia, la implementación de los 70 SLEP podría implicar un gasto adicional a los traspasos municipales en contrataciones entre USD \$461 millones a USD \$1.337 millones anuales.
- Los municipios que traspasaron sus funcionarios a SLEP efectivamente redujeron su gasto en personal en sector educación. Al mismo tiempo, si bien aumentó su gasto en personal de gestión municipal, no hay diferencias entre municipios que traspasaron personal a SLEP de aquellos que no lo hicieron en el período analizado.
- El presente estudio busca evidenciar las nuevas contrataciones de los SLEP que no corresponden a traspasos desde la administración municipal, sin analizar si dichas contrataciones son necesarias para el correcto funcionamiento de los Servicios. En consecuencia, no se evalúa la existencia de sobredotación o subdotación de personal en el proceso de traspaso. Asimismo, busca constatar la necesidad de una mayor transparencia respecto a la procedencia de los funcionarios del gobierno central; en ese sentido, se sugiere que DIPRES detalle en sus informes de personal del sector público qué proporción de la dotación de los SLEP corresponde a nuevas contrataciones y cuál proviene del traspaso municipal.

INTRODUCCIÓN

Los datos de la evolución del empleo público indican que en las áreas donde hay más variación es en Servicios de Salud, Servicios Locales de Educación y Municipalidades. Sin embargo, con respecto a SLEP y Municipalidades, no es clara la proporción de funcionarios que corresponden a nuevas contrataciones y aquellos que fueron traspasados a SLEP desde los municipios. Tampoco se sabe si en aquellos municipios cuyos funcionarios fueron traspasados a SLEP, redujeron o aumentaron su gasto en personal durante el proceso.

Los objetivos de este documento son **i)** contribuir a esclarecer la proporción de funcionarios SLEP que corresponden a nuevas contrataciones entre 2018 y 2025. Con ello, no se busca señalar si hay o no sobredotación, sino identificar la procedencia del número de funcionarios SLEP; **ii)** estimar el costo adicional anual que podrían representar las nuevas contrataciones; **iii)** observar si los municipios que traspasaron sus funcionarios de educación a SLEP redujeron, mantuvieron o aumentaron su gasto en personal en el proceso.

En función de estos objetivos se analizan datos solicitados por transparencia a la Dirección de Educación Pública (DEP), específicamente, la nómina de los profesionales de la educación y asistentes de la educación que serán traspasados a los Servicios Locales, que las municipalidades remiten al Ministerio de Educación, conforme el artículo vigésimo transitorio de la Ley N°21.040, entre 2018 y 2025. Del mismo modo, se utiliza información del número de funcionarios de los Servicios Locales consignados por la Dirección de Presupuestos (Dipres, 2018-2025). Para estimar el gasto que implica el número de nuevas contrataciones, se utiliza como dato aproximado la remuneración bruta promedio de funcionarios SLEP, reportada mensualmente a Dipres, solicitada por transparencia al alero del artículo 70 de la Ley N°21.306. Por último, para observar el gasto en personal sector municipal y sector educación a nivel local, se utilizan datos del Sistema Nacional de Información Municipal (Sinim).

1. ANTECEDENTES

La Ley N°21.040, promulgada en 2017 e implementada a partir de 2018, dio origen al proceso de “desmunicipalización” creando el Sistema de Educación Pública (SEP). El objetivo de esta ley consiste en reducir las brechas de calidad y financiamiento del modelo municipal, traspasando la administración de colegios y jardines infantiles desde los municipios a 70 nuevos organismos descentralizados llamados Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Estos servicios, distribuidos por todo el territorio nacional y coordinados por la Dirección de Educación Pública (DEP), tienen como objetivo garantizar una gestión especializada, con foco exclusivo en lo pedagógico y con un financiamiento estatal directo, buscando asegurar que el derecho a la educación de calidad no dependa de los recursos de la comuna donde resida el estudiante.

La Ley N°21.040 establece que la creación de un SLEP implica el traspaso del servicio educacional que prestan las municipalidades -directamente o a través de corporaciones municipales- a los SLEP¹. Dicho traspaso comprende “los bienes muebles e inmuebles, recursos financieros y personas asociadas a la prestación de dicho servicio”². Así también, se incluye el traspaso de establecimientos de educación Parvularia administrados por municipalidades o corporaciones municipales³.

El Informe Financiero N°20/01.03.2016 estimaba que la implementación de los 70 Servicios Locales de Educación Pública, incluyendo costo de dotación de personal, operación y evaluación integral era de \$201.730 millones, equivalente a \$309.050 millones actuales (USD \$344,4 millones). En el informe no se considera el potencial incremento de costos producto de un pago de planilla suplementaria, reconociendo la incerteza de cuantos funcionarios municipales serían traspasados.

Al detallar la forma en que se realizaría el traspaso de funcionarios, se establece que las municipalidades deberán remitir al Ministerio de Educación, entre otra información, “una nómina de los profesionales de la educación y asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales que, de conformidad a la presente ley, serán traspasados a los Servicios Locales”⁴. La implementación de los SLEP considera a un administrador provisional previo a la fecha de traspaso del servicio educacional, nombrado por la Superintendencia de Educación, a cargo de gestionar uno o más establecimientos educacionales de administración o corporaciones municipales⁵.

Así, la implementación de los SLEP es gradual y está diseñada para completarse en etapas desde el 2018 hasta el año 2029. En función de este proceso, se definió un cronograma para permitir que el Estado absorba la administración de establecimientos de manera ordenada. **Al 31 diciembre 2025, 15 SLEP se encontraban en las etapas iniciales del proceso de implementación y 25 estaban en funcionamiento pleno (Anexo).**

1. Ley N°21.040, Artículo cuarto transitorio.

2. Ley N°21.040, Artículo octavo transitorio.

3. Ley N°21.040, Artículo decimoctavo.

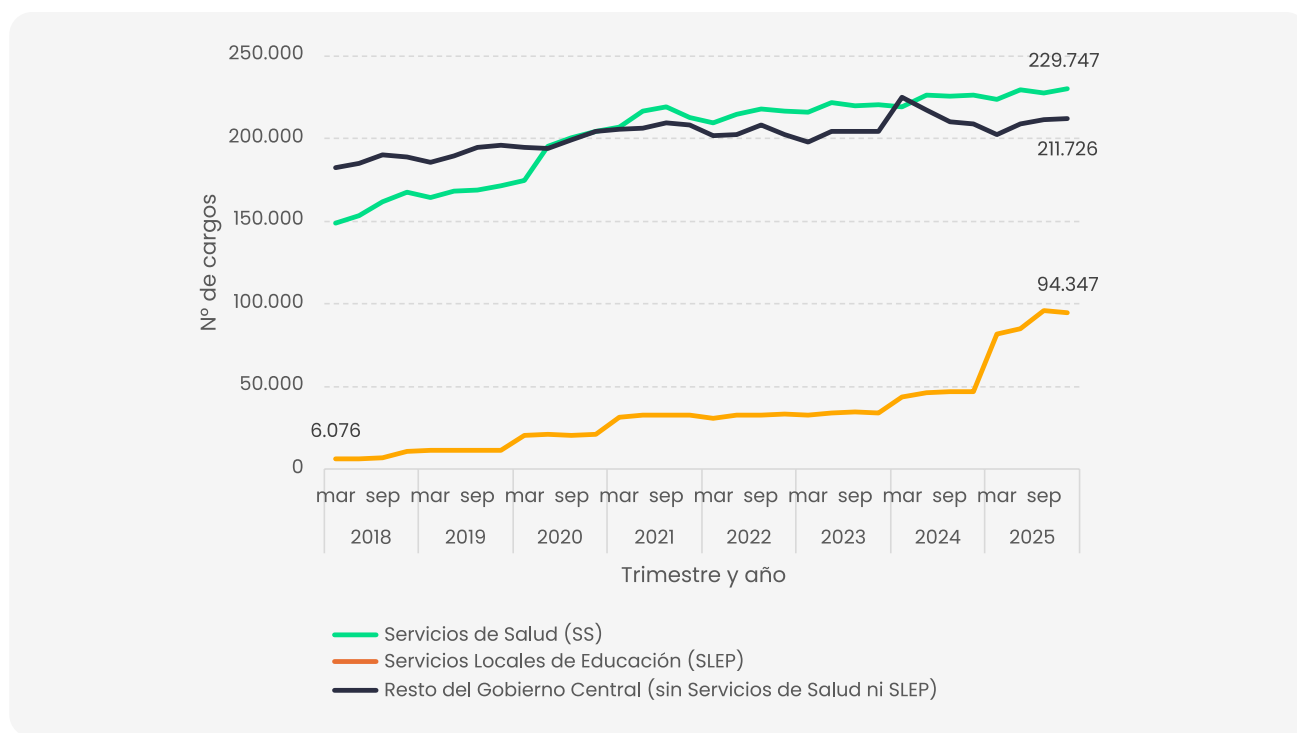
4. Ley N°21.040, Artículo vigésimo primero.

5. Ley N°21.040, Artículo trigésimo segundo.

Los traspasos de funcionarios desde las dependencias municipales al Gobierno Central considerados en la Nueva Ley de Educación Pública (Ley N°21.040) ha elevado el número del personal consignado por Dipres en sus informes trimestrales.

Así, si en marzo 2018 el total de funcionarios SLEP era de 6.076, en diciembre 2025 fue de 94.347 (Gráfico 1). Dicho aumento ha contribuido al aumento del total de funcionarios que se desempeñan en el Gobierno Central, de 337.053 en marzo 2018, a 535.820 en diciembre 2025. Según Dipres, la variación anual de funcionarios 2024-2025, se explica principalmente por el Servicios Locales de Educación Pública, “que duplicó lo registrado a diciembre 2024”⁶.

Gráfico 1: Evolución de cargos en el Gobierno Central, 2018-2025



Fuente: Dipres (2025)

Sin embargo, este aumento de funcionarios a nivel de Gobierno Central no necesariamente implica un crecimiento del empleo público. A pesar de ser aumentos de personal elevados, los informes Dipres no han especificado cuántos de esos cargos SLEP son nuevas contrataciones y cuántas corresponden a traspasos desde el sector municipal. Al mismo tiempo, no se ha evaluado si se ha cumplido la expectativa de una implementación eficiente de la reforma basada principalmente en funcionarios traspasados del sector municipal en vez de nuevas contrataciones, como tampoco los costos asociados a ello. Por último, tampoco hay claridad sobre el comportamiento de gasto en personal por parte de los municipios que traspasaron su personal al Gobierno Central.

6. <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-article-409792.html>

2. ANÁLISIS

2.1. Proporción de funcionarios SLEP que corresponden a nuevas contrataciones

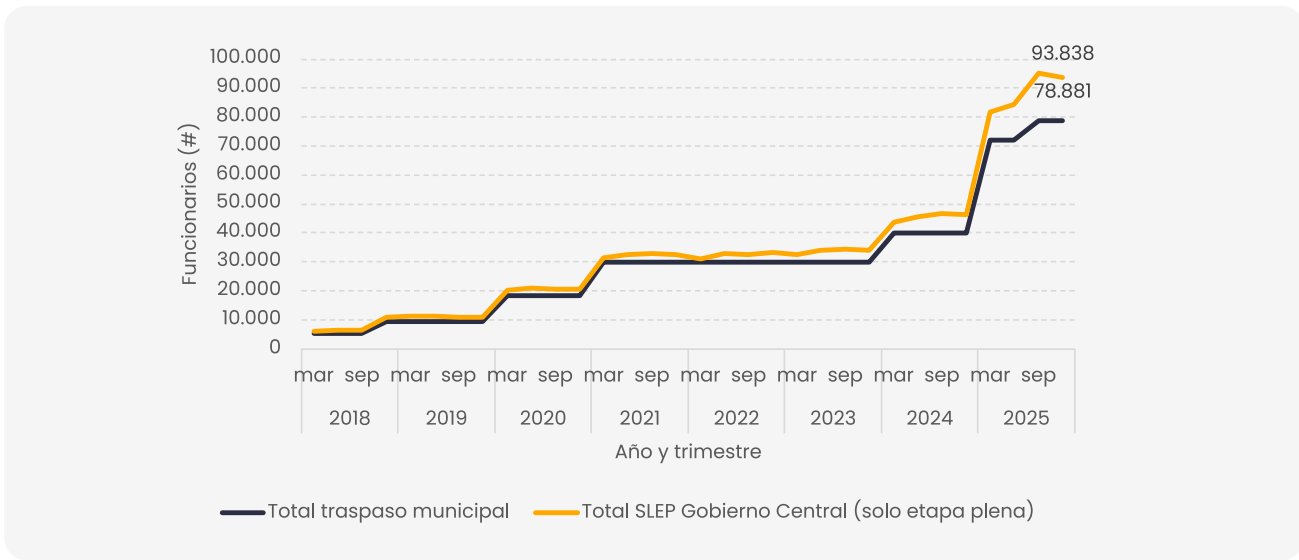
A continuación, se estima el número de funcionarios SLEP que corresponden a traspasos municipales y aquellos que son nuevas contrataciones. Este análisis se basa en SLEP implementados plenamente, razón por la que se abarcan 93.838 de 94.347 funcionarios, equivalentes al 99,4%⁷.

Según el artículo vigésimo transitorio de la Ley N°21.040, los municipios deben enviar las nóminas de funcionarios a traspasar a los SLEP. Dichas nóminas son fijas y no varían en el tiempo, ya que una vez el SLEP es implementado, el municipio no puede seguir contratando personal de educación para que sea transferido a los SLEP. El análisis de este documento se basa en las nóminas enviadas por los municipios a la Dirección de Educación Pública (DEP). Para efectos de simplicidad, en este documento se supone que el número de funcionarios traspasados por el municipio se mantiene fijo en el tiempo, por lo que la cantidad de cargos que excedan el total de la nómina son considerados como personal extra contratado. Es decir, el personal adicional corresponde a la diferencia de funcionarios SLEP totales según Dipres versus la cantidad de personas enviadas en las nóminas municipales. Esta decisión metodológica implica estimaciones conservadoras, ya que no se considera el efecto de rotación, desvinculación, jubilación u otros que podrían reducir la proporción de funcionarios municipales con respecto al total SLEP.

Como se aprecia en el **Gráfico 2**, de 93.838 funcionarios de SLEP en etapa plena de implementación, 78.881 corresponden a traspasos desde municipalidades, equivalente al 84%. **Esto significa que, a diciembre 2025, son 14.957 los cargos que efectivamente corresponden a nuevas contrataciones en el Gobierno Central debido a los SLEP.**

7. En este análisis no se consideran los SLEP de Tamarugal, Marga Marga, Antofagasta, Aconcagua, Los Andes, Petorca, Los Parques, Santiago Centro, Los Álamos, Valle Cachapoal, Puelche y Valle Diguillín, ya que a pesar de poseer una pequeña cantidad de funcionarios, no se encuentran en la etapa de funcionamiento pleno de los SLEP observados en este documento.

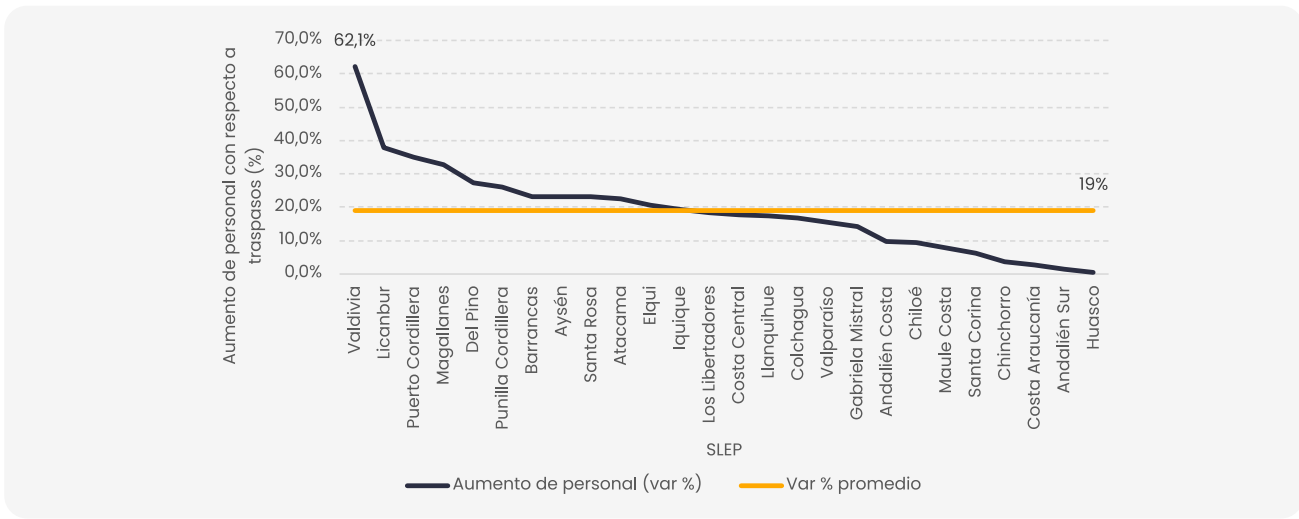
Gráfico 2: Total de funcionarios SLEP traspasados desde municipios versus total de funcionarios SLEP reportados por Dipres, por trimestre.



Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2025)

En cuanto a la diferencia entre el número de funcionarios traspasados desde municipios y el número total de cargos SLEP al 31 de diciembre 2025, el aumento promedio de personal es del 19%. Ahora bien, este aumento es heterogéneo entre SLEP. Como se observa en el **Gráfico 3**, hay 12 SLEP que se ubican por sobre el 19% de aumento, a saber: Valdivia (+62,1%), Licanbur (+37,9%), Puerto Cordillera (+34,9%), Magallanes (+32,7%), Del Pino (+27,3%), Punilla Cordillera (+25,9%), Barrancas (+23,2%), Aysén (+23,1%), Santa Rosa (+23%), Elqui (+20,5%) e Iquique (+19,2%) (**Gráfico 3**).

Gráfico 3: Variación porcentual entre funcionarios SLEP traspasados de municipios y total de cargos SLEP a diciembre 2025



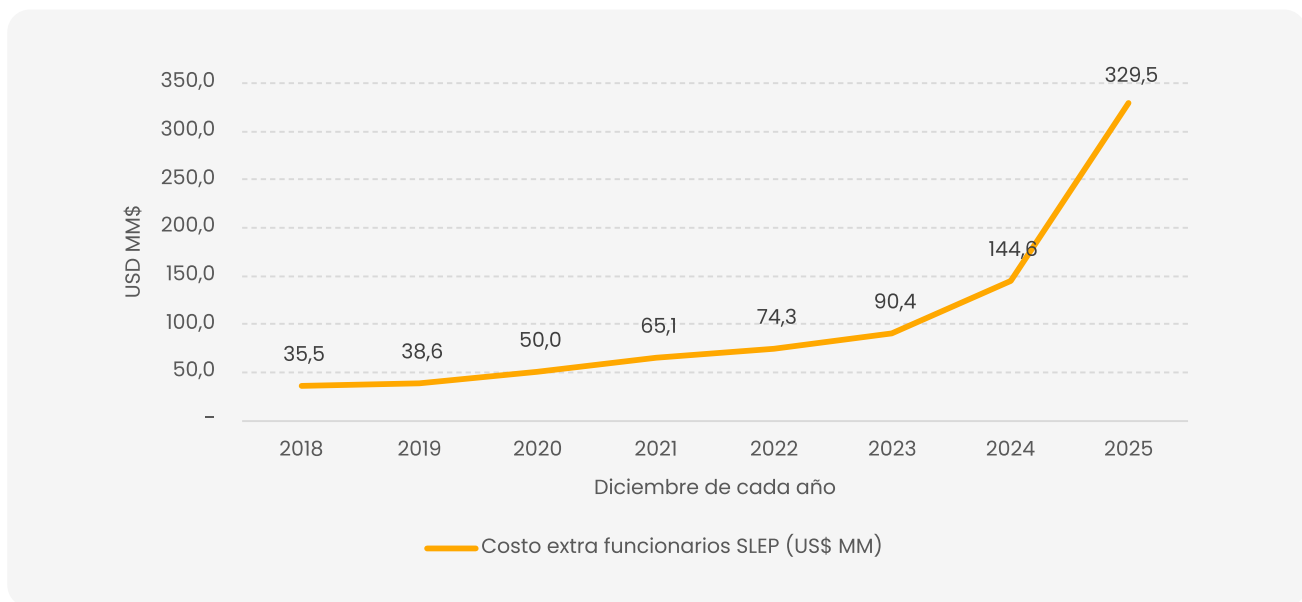
Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2026)

2.2. Costo de nuevas contrataciones

Para estimar el costo de las nuevas contrataciones se utiliza la remuneración bruta promedio reportada mensualmente por los SLEP a Dipres. Según estos datos, la remuneración bruta mensual de funcionarios SLEP es de \$1.647.489.

Como se observa en el **Gráfico 4**, de acuerdo a las estimaciones realizadas, en 2018 el gasto adicional por nuevas contrataciones SLEP se estima en torno a los USD \$35,5 millones, mientras que en 2025 podría estar en torno a los USD \$329,5 millones.

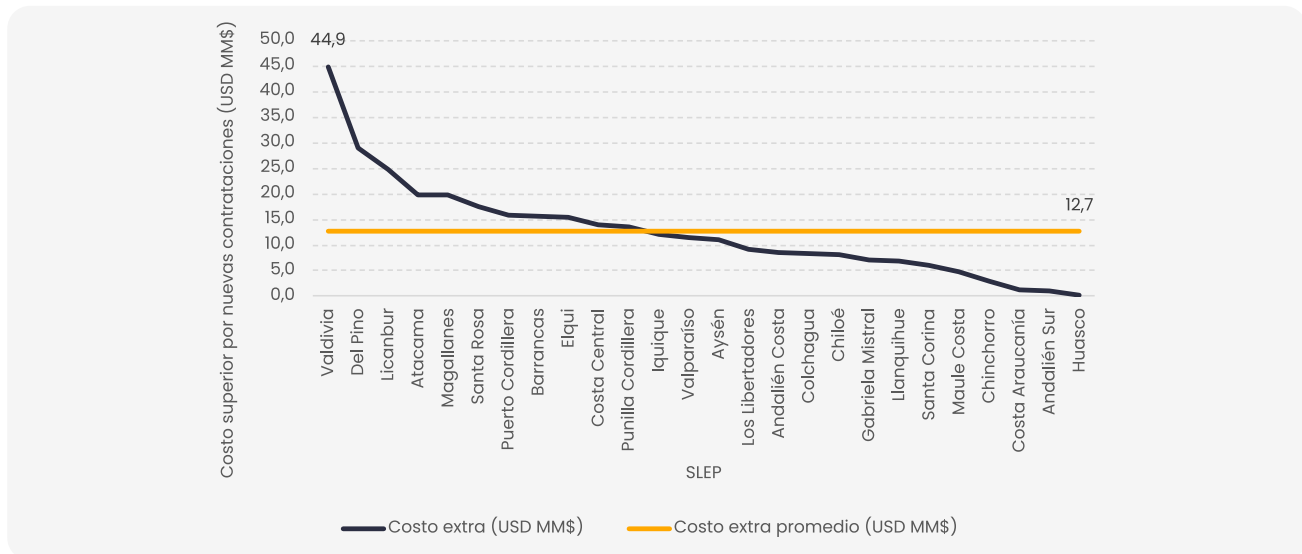
Gráfico 4: Estimación de costo de funcionarios SLEP adicionales a los traspasados desde municipios, por año. Pesos de marzo 2026. Valor dólar = 897,45



Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2025)

Esta estimación de costo adicional derivado de las nuevas contrataciones a diciembre 2025 se distribuye de manera heterogénea entre los SLEP. El costo extra promedio por SLEP es de USD \$12,7 millones. Sin embargo, el mayor costo por la diferencia entre personal traspasado desde municipios y total de funcionarios SLEP es de Valdivia, por USD \$44,9 millones. Luego le siguen los SLEP del Pino (+USD \$28,9 millones), Licanbur (+USD \$24,9 millones), Atacama (+USD \$19,8 millones), Magallanes (+USD \$19,7 millones), Santa Rosa (+USD \$17,5 millones), Puerto Cordillera (+USD \$15,8 millones), Barrancas (+USD \$15,7 millones), Elqui (+USD \$15,4 millones), Costa Central (+USD \$13,9 millones) y Punilla Cordillera (+USD \$13,6 millones) (**Gráfico 5**).

Gráfico 5: Estimación de costo adicional por contrataciones superiores a los traspasos de personal municipal, por SLEP, en millones de dólares



Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2025)

2.3. Proyección de costo de implementación total de reforma SLEP

En esta sección se proyecta el costo que podría tener la implementación total de los SLEP bajo los siguientes supuestos:

- a. Los SLEP tienen en promedio 3.609 funcionarios. De estos, el 84% corresponden a traspasos desde municipios, equivalente a 3.034 cargos. Esto significa que cada nuevo SLEP implica, en promedio, la contratación de 575 nuevas personas.
- b. La desviación estándar en los 25 casos analizados es de 442 cargos. Así, se simulan 3 escenarios: el límite inferior (el promedio menos desviación estándar, equivalente a 133 personas adicionales por SLEP), el promedio (575 cargos extra por SLEP) y el límite superior (el promedio más la desviación estándar, equivalente a 1.017 cargos adicionales por SLEP nuevo).
- c. Se utiliza para el cálculo de costos la remuneración promedio de un funcionario SLEP de \$1.647.489 mensuales, lo que equivale a \$19.769.870 anuales.
- d. Actualmente hay 25 SLEP en etapa plena de implementación, pero la reforma que los origina aspira a la creación de 70 SLEP. Es decir, falta la implementación total de 45 SLEP.

Teniendo esto en consideración, la implementación plena de los 45 SLEP restantes podría tener un costo adicional entre USD \$131,8 millones y USD \$1.007,7 millones por año, solo por gasto en personal (Tabla 1).

Tabla 1: Proyección de funcionarios extra de 45 SLEP restantes, según escenario

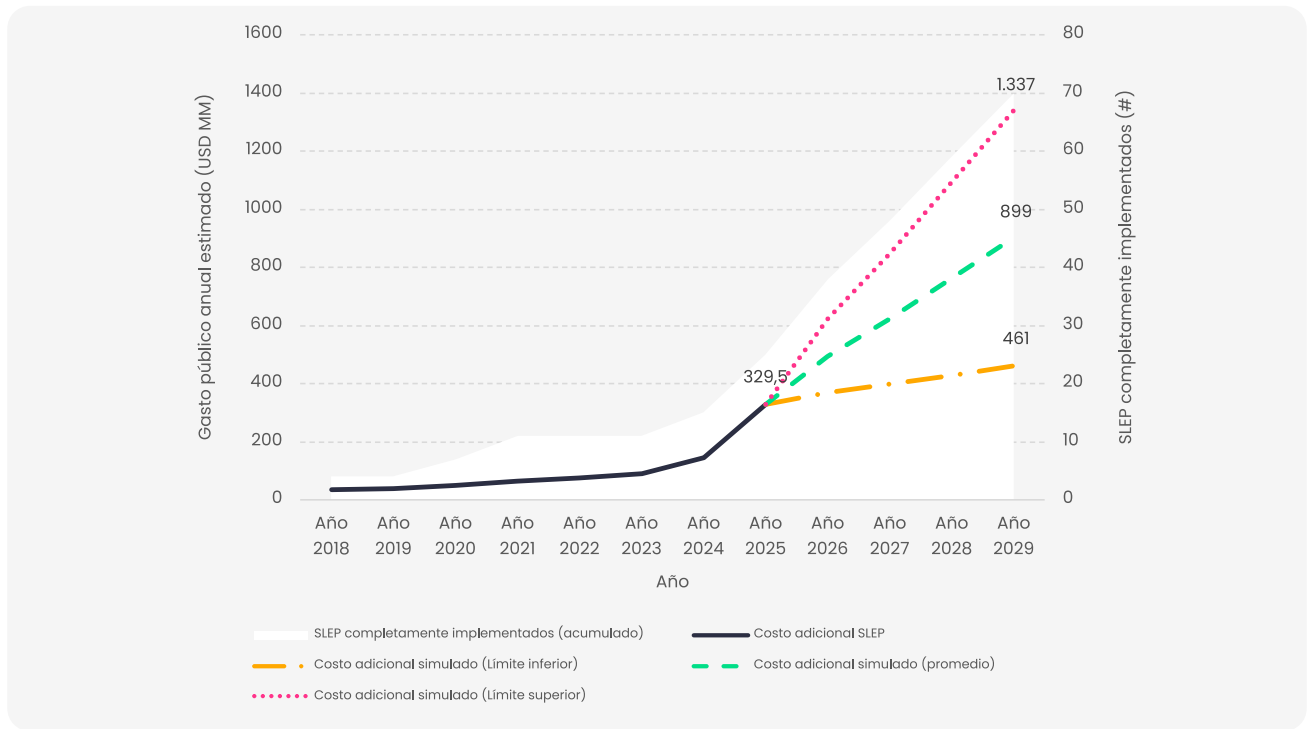
ESCENARIO DE GASTO	FUNCIONARIOS EXTRA POR SLEP # (A)	FUNCIONARIOS EXTRA TOTALES POR SLEP FALTANTES #	PROYECCIÓN DE COSTO POR NUEVAS CONTRATACIONES 45 SLEP FALTANTES, POR AÑO (USD MILLONES)
Límite inferior	133	5.985	131,8
Promedio	575	25.875	570
Límite superior	1.017	45.744	1.007,7

Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2025)

El análisis revela una alta heterogeneidad en la ejecución de los trasposos, donde la desviación estándar (442 funcionarios) es casi tan significativa como el promedio mismo (575 cargos). Esta volatilidad sugiere que el costo fiscal de los 45 SLEP restantes es altamente sensible a la gestión de las nuevas contrataciones. Mientras que un control de plazas alineado con el límite inferior de la varianza limitaría el impacto a USD \$131,8 millones anuales, una tendencia hacia el límite superior podría elevar la presión fiscal hasta los USD \$1.007,7 millones.

En el **Gráfico 6** se observa el gasto público acumulado que representarían las contrataciones adicionales al personal traspasado por municipio, según la cantidad de SLEP implementados totalmente por año. **Como se aprecia, el costo adicional de la reforma, solo por concepto de nuevas contrataciones en los 70 SLEP plenamente implementados, oscila entre USD \$461 a USD \$1.337 millones anuales.**

Gráfico 6: Proyección de gasto público acumulado anual por contratación de funcionarios adicionales en los 70 SLEP



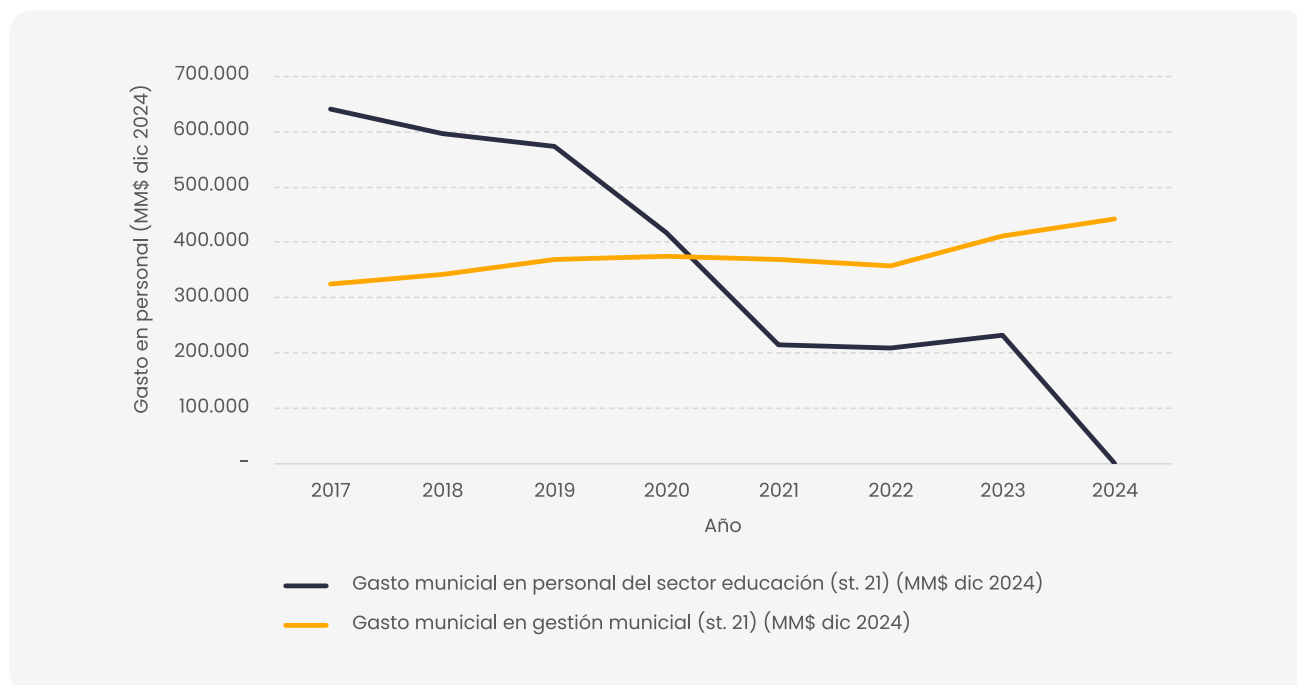
Nota: Desde el año 2026 hacia adelante el número de SLEP implementados se basan en lo proyectado en la reforma que los crea al 2029. Los montos varían según el número de SLEP que se implementen por año. Los costos se mantienen independientemente del año en el que se implementen totalmente los SLEP.

Fuente: Elaboración propia en base a DEP y Dipres (2025)

2.4. Variación del gasto en personal municipal post traspasos SLEP

La implementación de los SLEP efectivamente redujo el gasto municipal en personal para dicho sector. Como se aprecia en el **Gráfico 7**, el gasto en personal de los 67 municipios que traspasaron sus funcionarios a SLEP plenamente implementados hasta 2024 cae de MM \$639.817 en 2017 a MM \$1.001 en 2024 (pesos de diciembre 2024). En el mismo período, el gasto en personal del sector municipal se eleva de MM \$325.661 a MM \$442.135.

Gráfico 7: Gasto en personal del sector educación municipal, millones de pesos de diciembre 2024, por año. N = 67 municipalidades que traspasaron sus dotaciones a SLEP entre 2018 y 2024 (último dato disponible).



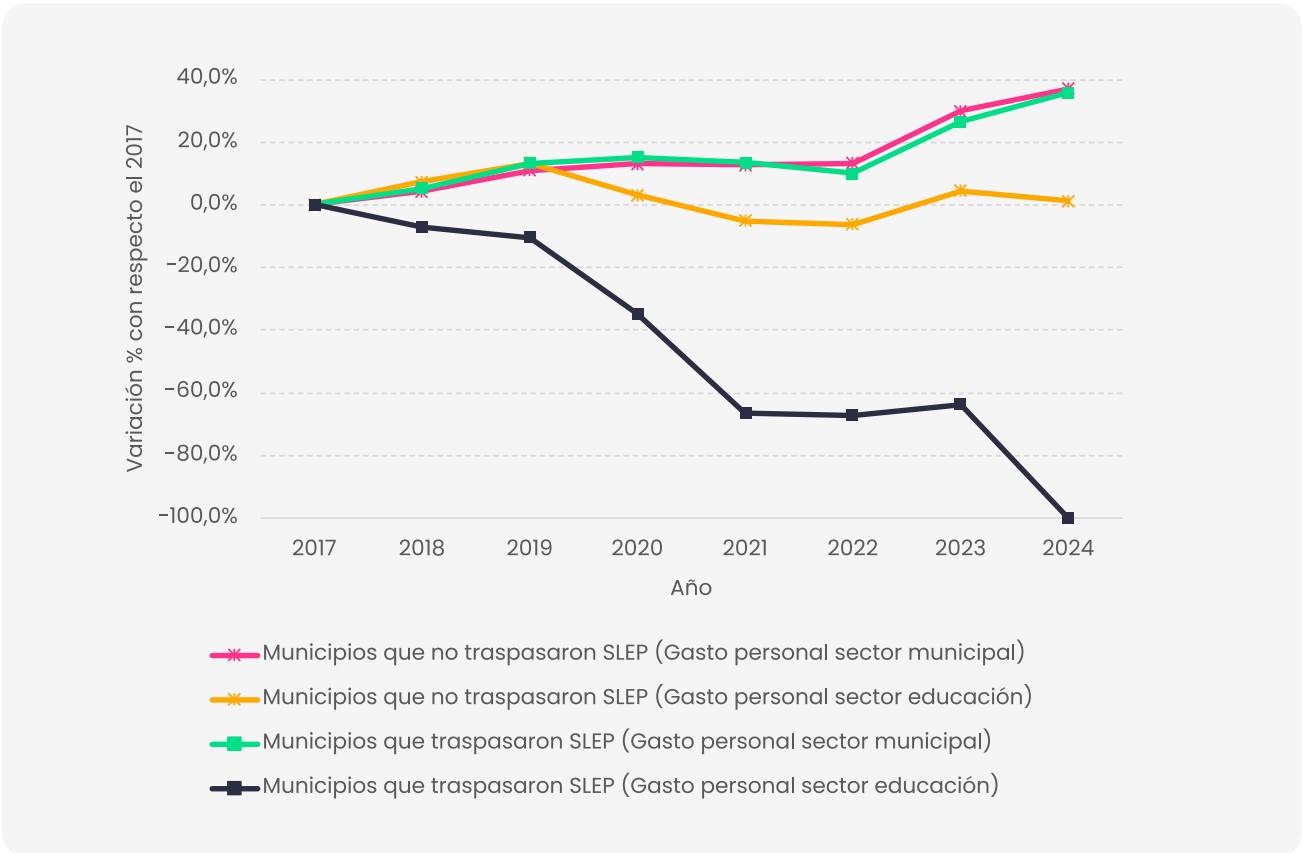
Fuente: Elaboración propia en base a SINIM (2017-2024)

Con todo, el aumento del gasto en personal del sector municipal de los 67 municipios que traspasaron sus funcionarios a SLEP durante el período, equivalente a MM \$116.474 adicionales, no equivale a la caída de MM \$638.816 que hubo de gasto en personal del sector educación.

Con el fin de corroborar que la caída del gasto en personal del sector educación no se tradujo en un mayor gasto en personal municipal, se compara la variación del gasto en personal de aquellos municipios que no traspasaron sus funcionarios de educación a SLEP durante el período con aquellos que sí lo hicieron.

Como se aprecia en el **Gráfico 8**, entre 2017 y 2024, **la variación del gasto en personal del sector municipal entre municipios que traspasaron sus funcionarios con aquellos que no lo hicieron es casi idéntica: 36% versus 38%, respectivamente.** En tanto, durante el mismo período, el gasto en personal del sector educación en los municipios que traspasaron sus funcionarios a SLEP cae en un 99,8%, mientras que en los municipios que en el resto de los municipios el gasto en personal del sector educación aumentó en 1,3% (**Gráfico 8**).

Gráfico 8: Variación del gasto en personal sector municipal y variación del gasto en personal sector educación, municipios que transfirieron personal a SLEP hasta el 2024 versus aquellos que no lo hicieron.



Fuente: Elaboración propia en base a SINIM (2017-2024)

CONCLUSIONES

Los hallazgos de este documento permiten extraer tres conclusiones fundamentales. En primer lugar, como era de esperar, hay una predominancia de los traspasos sobre la nueva contratación: a diciembre de 2025, el 84% de la dotación de los SLEP plenamente implementados corresponde a funcionarios que ya se desempeñaban en el sector público a nivel municipal. El “aumento” de 94.347 funcionarios en el Gobierno Central es, en su gran mayoría, un cambio de registro contable y administrativo derivado del proceso de “desmunicipalización”.

Así, en segundo lugar, a pesar de la predominancia de los traspasos, se identifican 14.957 nuevos funcionarios que no provienen de las nóminas municipales originales, lo que podría representar un costo anual estimado de USD \$329,5 millones (a marzo de 2026). Como referencia, el Informe Financiero N°20/01.03.2016, estimaba que la implementación de los 70 Servicios Locales de Educación Pública, incluyendo costo de dotación de personal, operación y evaluación integral era de \$201.730 millones, equivalente a \$309.050 millones actuales (USD \$344,4 millones). En la práctica, solo el gasto en personal adicional de 25 SLEP analizados (USD \$329,5 millones), monto similar al gasto fiscal estimado en el Informe Financiero de la reforma. Si a ello se añade la proyección de gasto en personal asociada a nuevas contrataciones de los 45 SLEP restantes, el costo final de la reforma por funcionarios adicionales podría oscilar entre USD \$461 y USD \$1.337 millones, si es que se mantiene la misma trayectoria de nuevas contrataciones.

Por último, los datos Sinim confirman que las municipalidades que traspasaron sus servicios educativos efectivamente redujeron su gasto en personal de educación en un 99,8% y que dichos municipios no utilizaron ese espacio para inflar sus dotaciones municipales generales, ya que su crecimiento en gasto en personal fue equivalente al de los municipios que aún no realizan el traspaso.

Este análisis no estudia si dichas contrataciones adicionales son necesarias para el correcto funcionamiento de los Servicios. En consecuencia, no se evalúa la existencia de sobredotación o subdotación de personal en el proceso de traspaso. Asimismo, busca constatar la necesidad de una mayor transparencia respecto a la procedencia de los funcionarios del gobierno central. En ese sentido, se sugiere que DIPRES detalle en sus informes de personal del sector público qué proporción de la dotación de los SLEP corresponde a nuevas contrataciones y cuál proviene del traspaso municipal.

ANEXO: PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE SLEP

Tabla 2: Nombre y cantidad de Servicios Locales de Educación Pública implementados plenamente y en etapa inicial, al 31 diciembre 2025

TIPO DE SLEP	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
Nombre de SLEP implementados plenamente, por año	Barrancas, Puerto Cordillera, Huasco, Costa Araucanía		Chinchorro, Gabriela Mistral, Andalién Sur	Atacama, Valparaíso, Colchagua, Llanquihue			Iquique, Punilla Cordillera, Aysén, Magallanes	Los Libertadores, Santa Rosa, Santa Corina, Del Pino, Andalién Costa, Valdivia, Chiloé, Maule Costa, Elqui, Costa Central	
SLEP IMPLEMENTACIÓN PLENA POR AÑO (#)	4	0	3	4	0	0	4	10	25
Nombre de SLEP en etapa inicial (desde), al 31 dic 2025							Tamarugal, Marga Marga, Antofagasta, Los Parques	Aconcagua, Los Andes, Petorca, Santiago Centro, Los Álamos, Valle Cachapoal, Puelche, Valle Diguillín, Los Cerezos, Los Copihues, Reloncaví	
SLEP EN ETAPA INICIAL (DESDE), AL 31 DIC 2025 (#)							4	11	15
SLEP totales (implementación plena + etapa inicial)	4	0	3	4	0	0	8	21	40

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres

www.horizontalchile.cl
horizontal@horizontalchile.cl

 [horizontalchile](#)  [horizontalchile](#)  [horizontal_chile](#)  [Horizontal Chile](#)

 HORIZONTAL