

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS LOCALES DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA: TRASPASOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
SEGÚN LA LEY 21.040

POR: RODRIGO ASENJO PAREDES

Tesis presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo  
para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas, mención Gestión y  
Políticas Educativas

PROFESORES GUÍAS: Sr. MAURICIO BRAVO ROJAS  
Sr. ARMANDO ROJAS JARA

Agosto de 2022

Santiago

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>iii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>11</b>
<b>3. MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1 LEY 21.040</b> .....	<b>13</b>
3.1.1 ANTECEDENTES .....	13
3.1.2 TRAMITACIÓN Y PROMULGACIÓN.....	16
3.1.3 PRIMERA ETAPA.....	17
3.1.4 PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA .....	19
<b>3.2 CONDICIONES LABORALES</b> .....	<b>19</b>
3.2.1 TRABAJO DIGNO.....	19
3.2.2 DESPLAZAMIENTO.....	20
3.2.3 FUNCIÓN PÚBLICA .....	20
3.2.4 MUNICIPALIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL.....	21
<b>4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>24</b>
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	<b>25</b>
<b>5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>25</b>

5.2 TIPO DE DISEÑO.....	25
5.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	25
5.4 HIPÓTESIS.....	26
5.4 MUESTRA .....	26
5.5 RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
5.6 TIPO DE ANÁLISIS.....	31
<b>6. DATOS .....</b>	<b>32</b>
6.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS MUNICIPIOS QUE CUENTAN CON UN SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN.....	32
6.1.1 CARACTERIZACIÓN DEL TERRITORIO Y POBLACIÓN.....	32
6.1.2 CARACTERIZACIÓN DE LA MATRÍCULA.....	43
6.2 DESCRIPCIÓN DE LOS CONCURSOS CERRADOS REALIZADOS EN LA INSTALACIÓN DE LOS 11 SLEP.....	48
6.2.1. PROCESO DE TRASPASO .....	48
6.2.2 CONDICIONES LABORALES DEL TRASPASO .....	54
6.3 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS – CASO DE LOS SLEP ANDALIÉN SUR Y SLEP VALPARAÍSO.....	62
6.3.1 CASO SLEP ANDALIÉN SUR .....	62
6.3.2 CASO SLEP VALPARAÍSO.....	69
<b>7. CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
7.1 <b>CONSIDERACIONES FINALES .....</b>	<b>77</b>

**8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 78**

## **RESUMEN**

La promulgación de la Ley 21.040 trajo un cambio profundo en la administración de la educación pública chilena, siendo traspasada progresivamente esta responsabilidad a los nuevos sostenedores llamados Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). El traspaso del personal administrativo de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) o Corporaciones Municipales, está condicionado a cumplir un requisito de antigüedad y a participar de un concurso cerrado. Esta situación que ha dejado afuera a una gran cantidad de funcionarios, también ha traído cambios en las características sociodemográficas en el personal que administra la educación en los SLEP. Para este análisis estadístico descriptivo se propuso responder ¿Cómo fue el proceso de concurso cerrado del personal administrativo llevados a cabo en los nuevos SLEP? y ¿Cómo cambiaron las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso DAEM/Corporación a los SLEP?. A partir del análisis de los datos, es posible concluir que un alto porcentaje de funcionarios no participa y tampoco es seleccionado en los concursos cerrados, por otro lado, existe un cambio en el porcentaje de profesionales, edad promedio y tipo de contrato en los SLEP en comparación con los DAEM/Corporaciones.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La promulgación de la Ley 21.040 en 2017 que creó el nuevo Sistema de Educación Pública, inició un cambio profundo en la administración de la Educación Pública, sustituyendo progresivamente a las 345 municipalidades sostenedoras de los establecimientos educacionales, por los nuevos 70 Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), los que están formados en la mayoría de los casos por grupos de comunas. Durante la primera etapa de implementación de la Ley, entre los años 2017 y 2021, fueron instalados 11 SLEP, los 59 restantes deberían ser implementados entre los años 2022 y 2030. Esta puesta en marcha no ha estado exenta de discusión debido a los diversos nudos críticos que han surgido en los traspasos (Donoso-Díaz, 2020). Los primeros 11 traspasos han visibilizado nudos críticos, como por ejemplo, situaciones referidas a estados financieros y administrativos, cantidad de establecimientos y comunas, dotaciones por estudiante, entre otras (Centro de Políticas Públicas UC, 2021). A partir del análisis de la primera etapa de implementación, el Ministerio de Educación determinará en qué año finalizará la instalación de los servicios restantes (si el 2025, 2028 o 2030) y cuántos SLEP deben ser implementados por año en esta segunda etapa.

Esta migración de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) o Corporaciones Municipales a los nuevos SLEP, ha traído a parte de las modificaciones en la forma de administrar la educación en los territorios,

cambios en las características sociodemográficas del personal administrativo que se desempeña a nivel central de cada SLEP. Estos cambios responden principalmente a que los funcionarios que trabajaban en los diferentes municipios, debían cumplir con un primer requisito de antigüedad (establecido en la Ley) y luego participar de un concurso cerrado para ser traspasado al nuevo sostenedor. Algunas de las situaciones que serán analizadas a partir de diferentes fuentes de información son: la cantidad de funcionarios traspasados en los concursos cerrados, distancia del DAEM/Corporación al nuevo SLEP, cantidad de establecimientos educacionales administrados y estudiantes por funcionarios, entre otros.

Para ahondar en el análisis de los traspasos, se responderán las siguientes preguntas ¿Cómo fue el proceso de concurso cerrado del personal administrativo llevados a cabo en los nuevos SLEP? y ¿Cómo cambiaron las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso DAEM/Corporación a los SLEP?. Para el correcto desarrollo, se han establecido los siguientes objetivos, como general; Analizar los traspasos del personal administrativo indicados en la Ley 21.040 para identificar los principales nudos críticos de la implementación de los nuevos SLEP, y como objetivos específicos; Describir características sociodemográficas de las comunas que cuentan con Servicios Locales de Educación Pública, describir los procesos de concurso cerrado del personal administrativo en la implementación de los 11 primeros SLEP, y describir cambios en las características sociodemográficas de los

trabajadores administrativos en el traspaso de los DAEM/Corporación a los SLEP. Para ello, se han planteado dos hipótesis, la primera “La participación en los concursos cerrados es baja con respecto a los trabajadores que cumplían los requisitos para poder ser traspasados porque existe un cambio en las condiciones laborales en el desempeño de sus funciones”, y la segunda, “Existe un cambio en las características sociodemográficas del personal administrativo provocado por traspasos porque la cantidad de cargos dispuestos en los SLEP son menores a los que existían en los DAEM/Corporación”. La metodología utilizada en la investigación es el análisis estadístico descriptivo de las diferentes bases de datos recopiladas. Para la exposición de los datos y análisis, se desarrolló el texto en tres temas:

- Caracterización sociodemográfica de los municipios que cuentan con un Servicio Local de Educación

En este apartado, se expondrán en términos generales las características de la población de los municipios que componen un SLEP, indicando entre otros, la cantidad total de establecimientos y matrícula total de cada municipio. Se espera que con la información proporcionada, permita al lector caracterizar el territorio en el que se encuentra cada Servicio Local de Educación Pública.

- Descripción de los concursos cerrados realizados en la instalación de los 11 SLEP

En este apartado, se expondrán los requisitos que la ley indica para que los funcionarios administrativos puedan participar de los concursos cerrados, y también, estadísticas de los traspasados en la instalación de los 11 SLEP.

- Descripción de los cambios en características sociodemográficas – caso de los SLEP Andalién Sur y SLEP Valparaíso

En este apartado, se describirá a partir de la información proporcionada tanto por municipios y SLEP, cómo variaron ciertas características sociodemográficas, como, edad, sexo, nivel educativo, entre otras.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El proceso de centralización de la educación que ha traído la instalación de los nuevos SLEP en los territorios, ha significado el traspaso de personal y bienes a estos nuevos sostenedores. Si bien, la Ley 21.040 nace a partir de demandas ciudadanas que exigían mayor control del estado sobre la educación, su primera etapa de implementación ha visibilizado puntos críticos que no fueron contemplados en la Ley (Garreton, et al., 2022). Uno de estos puntos es la incertidumbre laboral en la que los trabajadores que se desempeñan en los DAEM o Corporación han tenido que someterse para ver la posibilidad de continuar con su fuente laboral o buscar otras alternativas (Uribe et al., 2019). Importante destacar que en los territorios alejados de las grandes urbes, la fuerza laboral se concentra en los municipios y empleos públicos. Ante este panorama, la instalación de los SLEP y la posibilidad de ser traspasados a los nuevos sostenedores, es abordada por la Ley, estableciendo que los funcionarios pueden participar de un concurso cerrado llevado por el SLEP siempre que cumplan el requisito de ser parte del sostenedor municipal al 30 de noviembre de 2014. Ante este panorama, surgen algunas inquietudes como ¿en qué ciudad se instalará el SLEP? ¿Existe la posibilidad de moverse de ciudad?, pensando que hay comunas como Putre que distan de 143 Km de Arica donde fue la instalación del SLEP. Por otro lado, ¿Hay reales posibilidades de ser traspasado al SLEP? sabiendo que los Decretos con Fuerza de Ley (DFL) que dan estructura a la planta de los SLEP no tienen suficientes cargos como para absorber a todos los trabajadores,

por ejemplo, el SLEP Chinchorro cuenta con 48 cargos establecidos en su DFL, siendo que en las comunas que lo componen existían 158 funcionarios que cumplían con el requisito de antigüedad indicado en la Ley.

Estas problemáticas de los trabajadores administrativos que no fueron previstas en la Ley, son abordadas desde tres perspectivas con el propósito de contribuir a la política pública, particularmente ayudar a los tomadores de decisión en un problema que se dará en los futuros 59 SLEP que serán instalados en la segunda etapa desde el año 2022.

Para el análisis de esta problemática se establecieron las siguientes interrogantes para responder:

- a) ¿Cómo fue el proceso de concurso cerrado del personal administrativo llevados a cabo en los nuevos SLEP?
- b) ¿Cómo cambiaron las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso DAEM/Corporación a los SLEP?.

### **3. MARCO REFERENCIAL**

#### **3.1 LEY 21.040**

##### **3.1.1 ANTECEDENTES**

El sistema educativo chileno durante los últimos 60 años ha sufrido diferentes reformas, estas fueron realizadas bajo distintas administraciones que apuntaron a regular aspectos que en su época eran consideradas relevantes. En el año 1965, el presidente de la época Eduardo Frei Montalva, apostó por una reforma a la educación en la cual su principal objetivo era la ampliación de la cobertura escolar, en ella se modificaron la cantidad años de la enseñanza básica y media. En el año 1968, en una carta dirigida al Congreso Nacional, el presidente Frei indicaba que la matrícula había aumentado en un 26% en tres años, alcanzando un 93% de cobertura en estudiantes de etapa escolar, a continuación, el presidente Salvador Allende, dando continuación a lo realizado por Frei Montalva, desarrolla una política de profundización, modernizando y ampliando la cobertura en la educación escolar, en ese periodo además, se establece la educación parvularia obligatoria (Flores et Al., 2021). Luego, durante la dictadura militar en los años 1979-1980, se lleva a cabo una profunda reestructuración del sistema educativo, entregando la administración de los establecimientos educacionales que se encontraban en manos del Ministerio de Educación a los municipios, descentralizando la educación. Junto con este proceso de municipalización de la educación, se incorporaron privados con la idea de mejorar la calidad de la

educación, acciones que también apuntaban a disminuir el gasto fiscal e incentivar la participación local (Olivares et Al, 2022).

Este traspaso de los establecimientos de educación básica y media, fue realizado entre el año 1980 al 1986, periodo en el que las municipalidades tomaron el control y responsabilidad de los recursos financieros, materiales y humanos. La mayoría de las municipalidades optó por crear al interior de su estructura “Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM)”, mientras que a otras se les permitió crear “Corporaciones Municipales” las que cuentan con mayor autonomía financiera y administrativa al tener personalidad jurídica de derecho privado (Paredes, 2009). Ante este cambio de sostenedor, las políticas laborales del mundo de la educación se dividieron, perdiendo beneficios sociales, disminuyendo salarios e instalando la inestabilidad laboral (Espínola, 1994).

Junto con estos cambios, y con la idea de mejorar la competencia, se introduce el pago de subvención por asistencia, tanto a establecimientos administrados por municipios y por privados, esto con la idea potenciar la calidad en la educación (González-Espejo et Al., 2022).

Con el paso de los años, el sistema de subvención que incluye escuelas municipales y privadas, permitió el copago de las familias a estas últimas, generando diferencias económicas entre establecimientos que recibían aporte estatal. La subvención por matrícula sumado al ranking según la posición en los resultados en evaluaciones externas, como el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE), fue utilizado como publicidad para atraer matrícula,

esta acción junto con que los establecimientos podían seleccionar y expulsar estudiantes, provocaron una agudización de la segregación escolar, principalmente al no diferenciar las necesidades en colegios que atendían a estudiantes socioeconómicamente más vulnerables (Valenzuela et al, 2010).

La profundización de la segregación entre establecimientos educacionales, levantaron en 2006 las primeras manifestaciones masivas por parte de los estudiantes principalmente secundarios, el llamado “movimiento pingüino”, que exigía una mayor responsabilidad del estado con la educación pública, a partir de estas movilizaciones, se promulga en 2008 la Ley de Subvención Escolar Preferencial, más conocida como Ley SEP, a continuación la Ley Orgánica Constitucional de Educación es reemplazada por una nueva Ley General de Educación (Bro, 2011). Ya en 2011, en medio de manifestaciones que demandaban mejoras ahora en el financiamiento de la educación superior, es promulgada la Ley 20.529 que creó el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización, robusteciendo al Ministerio de Educación mediante la creación de la Agencia de la Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación (Oyarzun & Soto, 2019). Luego en el año 2015, continuando la línea de mejora de las últimas leyes, es promulgada la Ley Inclusión Escolar que puso fin al lucro y copago en la educación escolar (Benavides-Moreno & Ortiz-González, 2021). Más tarde, en 2016, mediante la Ley 20.903 se crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente donde, entre otros, crea una carrera docente asociada a tramos que

mejoraban las remuneraciones de profesores (Bastías-Bastías & Iturra-Herrera, 2022). Finalmente el año 2017, es promulgada la Ley 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública y que inicia el camino para que la educación que era administrada 100% por los municipios, transite progresivamente a una nueva institucionalidad centralizada dependiente del Ministerio de Educación (Raczynski, 2019).

### 3.1.2 TRAMITACIÓN Y PROMULGACIÓN

El proyecto de Ley de la Nueva Educación Pública fue enviado mediante un mensaje presidencial el 2 de noviembre de 2015 por la entonces Presidenta de la República Michelle Bachelet (BCN-HL 20040). En un inicio contemplaba la creación 67 Servicios Locales de Educación, a los cuales durante la discusión del proyecto se incorporaron 3 nuevos (1 para Rapa Nui y 2 para la Región de la Araucanía). Finalmente, el 16 de Noviembre de 2017 es promulgada la Ley 21.040, la cual creó una nueva institucionalidad llamada Nueva Educación Pública (NEP), estableciendo que los 345 municipios, deben traspasar los establecimientos educacionales a los nuevos 70 Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). En una primera etapa, fueron creados 11 SLEP, mientras que la segunda etapa puede desarrollarse hasta el año 2030 (Ley 21040, 2017). La NEP viene consolidar una serie de reformas que se han instalado con el fin de mejorar la calidad y equidad de la educación a nivel escolar, entre las que se encuentra la Ley de Inclusión, la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), la creación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, entre otros.

### 3.1.3 PRIMERA ETAPA

Para el inicio del traspaso desde los municipios a los SLEP, la Dirección de Educación Pública (DEP), también creada por la ley, establece un proceso de transición con distintas fases, la que son llamadas:

1. Normalización
2. Anticipación
3. Instalación
4. Traspaso

Este Plan de Transición se materializa a través de convenios de ejecución suscritos entre cada municipio y el MINEDUC (Uribe et al., 2019).

En la primera etapa de implementación fueron traspasados 11 Servicios Locales de Educación, que están conformados por 41 municipios en 9 regiones del país.

Tabla 1. Primera etapa de implementación Servicios Locales de Educación

Pública

AÑO	SLEP IMPLEMENTADO	COMUNAS
2018	BARRANCAS (REGIÓN METROPOLITANA)	CERRO NAVIA PUDAHUEL LO PRADO
	PUERTO CORDILLERA (REGIÓN DE COQUIMBO)	ANDACOLLO COQUIMBO
	COSTA ARAUCANÍA (REGIÓN DE LA ARAUCANÍA)	CARAHUE NUEVA IMPERIAL SAAVEDRA TEODORO SCHMIDT TOLTÉN
	HUASCO (REGIÓN DE ATACAMA)	ALTO DEL CARMEN VALLENAR FREIRINA HUASCO
2019	ANDALIÉN SUR (REGIÓN DEL BIOBÍO)	CONCEPCIÓN CHIGUAYANTE HUALQUI FLORIDA
	CHINCHORRO (REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA)	ARICA CAMARONES PUTRE GENERAL LAGOS
	GABRIELA MISTRAL (REGIÓN METROPOLITANA)	MACUL SAN JOAQUÍN LA GRANJA
2020	ATACAMA (REGIÓN DE ATACAMA)	COPIAPÓ CALDERA TIERRA AMARILLA CHAÑARAL DIEGO DE ALMAGRO
	VALPARAÍSO (REGIÓN DE VALPARAÍSO)	VALPARAÍSO JUAN FERNÁNDEZ
	COLCHAGUA (REGIÓN DE O'HIGGINS)	SAN FERNANDO CHIMBARONGO PLACILLA NANCAGUA
	LLANQUIHUE (REGIÓN DE LOS LAGOS)	LLANQUIHUE PUERTO VARAS FRUTILLAR FRESIA LOS MUERMOS

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 21.040

### 3.1.4 PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA

El Estudio de planificación de la segunda etapa de implementación de la Ley 21.040 (2021), realizado por el Centro de Políticas Públicas UC, distinguió puntos críticos detectados en la primera etapa. Entre ellos se encuentran:

- el retraso en la instalación del comité directivo
- el retraso en el nombramiento del director ejecutivo
- escasez de personas con el perfil adecuado para ser nombradas subdirectores
- falta en la entrega de información por parte de los municipios en el traspaso de contratos, convenios y bienes muebles e inmuebles
- falta de información en la individualización de carreras docentes, retrasando el traspaso de funcionarios con estatuto docente.

Es importante destacar que la Ley permite, en caso fuese necesario, que el Presidente de la República por recomendación del Consejo de Evaluación, pueda postergar la puesta en marcha de la segunda etapa, pudiendo ser extendida como máximo hasta el 31 de diciembre de 2030.

## 3.2 CONDICIONES LABORALES

### 3.2.1 TRABAJO DIGNO

Las condiciones laborales donde se desempeña cualquier trabajador deben proporcionar un bienestar integral para la correcta ejecución de sus funciones,

relevando la salud mental como un eje principal (Herrera et Al., 2017). En esa misma línea, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), definió trabajo decente (o también llamado trabajo digno) como:

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.”

Si bien, la realidades laborales en diferentes contextos son complejas, las autoridades juegan un rol principal en la protección y fiscalización de las condiciones laborales.

### 3.2.2 DESPLAZAMIENTO

El desplazamiento a los centros laborales implica mucho más que sólo un traslado, tal como lo indica Jirón y Mansilla (2014) el desplazamiento físico “refiere a consecuencias sociales, culturales y económicas”. Relevar la importancia de los desplazamientos de los trabajadores a sus centros laborales, va por consiguiente directamente relacionado a su calidad de vida. En contextos donde trabajadores ven condicionado su desplazamiento, surgen problemas particulares para grupos que históricamente han quedado fuera, por ejemplo, adultos mayores y mujeres (Jirón, 2007).

### 3.2.3 FUNCIÓN PÚBLICA

Los trabajadores del sector público, se deben desempeñar en condiciones óptimas para que la ejecución de las políticas estatales se lleven acabo

correctamente, de ahí la especial atención con salud mental de los funcionarios públicos (Tolosa et. A., 2022). En ese sentido, las entidades pública deben entregar condiciones adecuadas para que cada trabajador se desempeñe de forma correcta en su cargo. Las organizaciones de carácter público deben apuntar a desarrollar en sus equipos la llamada “Motivación por el Servicio Público” . La relación contractual o el tipo de contrato, son pilares en la estabilidad otorgada. Por un lado, tenemos los contratos en modalidad “planta”, los cuales cuentan con estabilidad absoluta, mientras que los contratos a honorarios son en extremos precarios, ya que pueden ser interrumpido sin objeción ni indemnización por parte del funcionario (Rubilar, 2016).

#### 3.2.4 MUNICIPALIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL

En Latinoamérica y en el mundo las experiencias que centralizan y descentralizan la educación han sido variadas. El concepto de descentralización educativa hace referencia a “la forma de administración del sistema educacional en que hay una transferencia de algunas atribuciones desde la autoridad central a niveles de decisión y gestión autónomos, y, con personalidad jurídica distinta” (Espinoza et al., 1993).

En la América Latina y el Caribe, entre las que apoyaban la descentralización, se centran en tres puntos según lo indicado en Latorre et al. (1991), el primero mejorar la eficiencia y modernizar la administración, el segundo mejorar la gestión administrativa y el tercero aumentar la pertinencia del sistema.

En Chile durante los primeros meses de la dictadura militar en 1973, se autoriza la reorganización de los servicios públicos, entre ellos las municipalidades. Ya en el año 1980 la desconcentración cobra fuerza, con el espíritu de modernizar el estado, en donde se entregan facultades a los gobiernos regionales. Luego en los años 1986 y 1988, se aprueban dos leyes orgánicas constitucionales, la de bases generales de la administración del estado y la de municipalidades, respectivamente, dirigidas al fortalecimiento de los gobiernos locales con el fin de ser agentes y planificadores del desarrollo social del su territorio (Latorre et al., 1991).

El proceso de municipalización de la educación en Chile se llevó a cabo desde el año 1980 al 1986, en ella se esperaba que el sector privado asumiera un rol, para lo cual se instalaron nuevos incentivos como el aumento de la subvención. Para equiparar los beneficios de la educación privada, las municipalidades fueron autorizadas a crear “Corporaciones Municipales” las cuales son de derecho privado, las cuales trajeron la precarización a la labor docente (Latorre et al., 1991)

El traspaso de los establecimientos a las municipalidades, trajo consigo la privatización de las condiciones laborales de los docentes que a esa fecha tenían como empleador al estado. La municipalización tuvo diversas consecuencias como: despidos arbitrarios, bajas remuneraciones, inestabilidad laboral, ninguna participación en desarrollo de políticas educacionales (Latorre et al., 1991). Por otro lado, Espinoza et al. (1993) distinguió que los docentes se enfrentaron a:

- Falta de criterios técnicos para abordar temáticas educacionales.
- Pérdida de beneficios históricos como los trienios, perfeccionamiento, días administrativos, entre otros.
- Uso inadecuado de Fondos de Educación.
- Aparatos administrativos destinados a la contratación y pago de sueldos muy por sobre la renta de los docentes
- Establecimientos con problemas estructurales que no fueron solucionados a tiempo.

## **4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Objetivo General**

Analizar los traspasos del personal administrativo indicados en la Ley 21.040 para identificar los principales nudos críticos de la implementación de los nuevos SLEP.

### **4.2 Objetivos Específicos**

1. Describir características sociodemográficas de las comunas que cuentan con Servicios Locales de Educación Pública.
2. Describir los procesos de concurso cerrado del personal administrativo en la implementación de los 11 primeros SLEP.
3. Describir cambios en las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso de los DAEM/Corporación a los SLEP.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Dados los objetivos propuestos para la investigación, y que el método propuesto se ajusta lo indicado por Hernández-Sampieri (2018) ya que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, el enfoque de la investigación es cuantitativo.

### **5.2 TIPO DE DISEÑO**

Debido a que no existe manipulación ni tratamiento de alguna variable durante la investigación, esta es clasificada como No experimental. Luego, al recolectar datos en un tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación, es posible especificar que corresponde a una investigación No experimental clasificada como transversal (Hernández-Sampieri, 2018).

### **5.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación y los objetivos propuestos, cumplen con caracterizar un diseño Descriptivo, ya que, según la literatura, éstos indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población entregando una descripción del fenómeno (Hernández-Sampieri, 2018).

#### 5.4 HIPÓTESIS

Según los objetivos propuestos de la investigación se han planteado dos hipótesis. La primera que “La participación en los concursos cerrados es baja con respecto a los trabajadores que cumplían los requisitos para poder ser traspasados porque existe un cambio en las condiciones laborales en el desempeño de sus funciones”, y la segunda, que “Existe un cambio en las características sociodemográficas del personal administrativo provocado por traspasos porque la cantidad de cargos dispuestos en los SLEP son menores a los que existían en los DAEM/Corporación”.

#### 5.4 MUESTRA

Para realizar el análisis establecido en los objetivos de la investigación, fueron considerados los trabajadores administrativos de los 11 Servicios Locales de Educación y sus respectivos municipios de la primera etapa de implementación, los que se iniciaron su funcionamiento entre los años 2018 y 2020. A continuación se detallan los SLEP considerados dentro de la investigación, el año de entrada en funcionamiento y los municipios que lo componen:

Tabla 2. Detalle de los SLEP considerados en la investigación y las comunas que lo componen.

SLEP	AÑO ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	COMUNAS QUE COMPONEN EL SLEP
ATACAMA	2020	COPIAPÓ
		CALDERA
		TIERRA AMARILLA
		CHAÑARAL
		DIEGO DE ALMAGRO
VALPARAÍSO	2020	VALPARAÍSO
		JUAN FERNÁNDEZ
COLCHAGUA	2020	SAN FERNANDO
		CHIMBARONGO
		PLACILLA
		NANCAGUA
LLANQUIHUE	2020	LLANQUIHUE
		PUERTO VARAS
		FRUTILLAR
		FRESIA
		LOS MUERMOS
ANDALIÉN SUR	2019	CONCEPCIÓN
		CHIGUAYANTE
		HUALQUI
		FLORIDA
CHINCHORRO	2019	ARICA
		CAMARONES
		PUTRE
		GENERAL LAGOS
GABRIELA MISTRAL	2019	MACUL
		SAN JOAQUÍN
		LA GRANJA
BARRANCAS	2018	CERRO NAVIA
		PUDAHUEL
		LO PRADO
PUERTO CORDILLERA	2018	ANDACOLLO
		COQUIMBO

SLEP	AÑO ENTRADA EN FUNCIONAMIENTO	COMUNAS QUE COMPONEN EL SLEP
COSTA ARAUCANIA	2018	CARAHUE
		NUEVA IMPERIAL
		SAAVEDRA
		TEODORO SCHMIDT
		TOLTÉN
HUASCO	2018	ALTO DEL CARMEN
		VALLENAR
		FREIRINA
		HUASCO

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 21.040

## 5.5 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para los tres objetivos específicos establecidos, se detallan a continuación el proceso de recopilación de la información:

- a) Describir características sociodemográficas de las comunas que cuentan con Servicios Locales de Educación Pública.

Para realizar la caracterización sociodemográfica de los diferentes municipios, se recopiló información a partir de las siguientes fuentes:

- Sitio web del Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia: Encuesta CASEN 2017 y 2020 (Población, Población por zona urbana-rural, pobreza por ingresos, edad y etnia)
- Sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: Sistema Integrado de Información Territorial (Superficie municipal)
- Sitio web del Centro de Datos del Ministerio de Educación: Datos Abiertos MINEDUC (Matrícula por establecimiento años 2018, 2019, 2020 y 2021; Estudiantes prioritarios y preferentes)

- b) Describir los procesos de concurso cerrado del personal administrativo en la implementación de los 11 primeros SLEP.

Para describir el proceso de los concursos cerrados llevados a cabo en los diferentes SLEP, se recopiló información a partir de las siguientes fuentes:

- Sitio web del Consejo para la Transparencia: Solicitud de información por Ley de Transparencia a la Dirección de Educación Pública (Dotación de DAEM/Corporación, dotación que cumplía con

requisito para participar de los concursos, cantidad de participantes en el concurso y cargos provistos en el concurso)

- Sitio web Maps de Google: Distancia entre municipio y SLEP (Distancias en Km)

c) Describir cambios en las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso de los DAEM/Corporación a los SLEP.

Para comparar las características sociodemográficas de los trabajadores de SLEP y DAEM/Corporación, se recopiló información a partir de:

- Sitio web del Consejo para la Transparencia: Solicitud de información por Ley de Transparencia a las municipalidades de Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral, Diego De Almagro, Valparaíso, Juan Fernández, Concepción, Chiguayante, Hualqui, Florida, Arica, Camarones, Putre, General Lagos, Macul, San Joaquín, La Granja, Cerro Navia, Pudahuel y Lo Prado (Cantidad de funcionarios, edad, sexo, nivel educativo, cargo, calidad jurídica y horas de contrato). A través de la misma vía se le solicitó información a los SLEP Atacama, Valparaíso, Andalién Sur, Chinchorro, Gabriela Mistral y Barrancas (Cantidad de funcionarios, edad, sexo, nivel educativo, cargo, calidad jurídica y horas de contrato). Para el caso de los SLEP se solicitó la información con fecha enero del año siguiente al inicio de sus funciones según lo

indicado en los Decretos con Fuerza de Ley (DFL), y para el caso de los municipios, a octubre del último año de funcionamiento del DAEM/Corporación. Dentro de la solicitud se envió un archivo Excel que indicaba en columnas los datos a completar por parte de las instituciones.

De la información recibida de municipios y SLEP, fue posible seleccionar para la investigación a SLEP Andalién Sur y Valparaíso, debido a que estas instituciones y los municipios respectivos que los componen, entregaron información suficiente para realizar la descripción de los cambios en las características sociodemográficas.

## 5.6 TIPO DE ANÁLISIS

A partir de la base de datos construida para dar respuesta a los objetivos, se realizó un análisis estadístico descriptivo, el cual permite comprobar las hipótesis, generando una discusión en torno a los datos y una conclusión en la investigación. Es importante destacar que el análisis de los datos de traspasos, sólo considera el nivel escolar de educación.

## 6. DATOS

### 6.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS MUNICIPIOS QUE CUENTAN CON UN SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN

A continuación, se expondrán en términos generales las características sociodemográficas de las comunas que poseen un SLEP, con la finalidad de contribuir a una comprensión integral de la realidad del territorio.

#### 6.1.1 CARACTERIZACIÓN DEL TERRITORIO Y POBLACIÓN

##### 6.1.1.1 Superficie territorio por comuna y SLEP

Tabla 3. Superficie por comuna y SLEP

SLEP	COMUNA	SUPERFICIE COMUNAL (Km2)	SUPERFICIE SLEP (Km2)
ATACAMA	COPIAPÓ	16681,3	56974,9
	CALDERA	4666,6	
	TIERRA AMARILLA	11191	
	CHAÑARAL	5772	
	DIEGO DE ALMAGRO	18664	
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	401,6	551,0
	JUAN FERNÁNDEZ	149,4	
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	2441	3196,9
	CHIMBARONGO	498	
	PLACILLA	146,9	
	NANCAGUA	111	
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	420,8	7841,0
	PUERTO VARAS	4064,9	
	FRUTILLAR	831,4	
	FRESIA	1278,1	
	LOS MUERMOS	1245,8	

SLEP	COMUNA	SUPERFICIE COMUNAL (Km2)	SUPERFICIE SLEP (Km2)
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	221,6	1432,2
	CHIGUAYANTE	71,5	
	HUALQUI	530,5	
	FLORIDA	608,6	
CHINCHORRO	ARICA	4799,4	16873,3
	CAMARONES	3927	
	PUTRE	5902,5	
	GENERAL LAGOS	2244,4	
GABRIELA MISTRAL	MACUL	12,9	32,6
	SAN JOAQUÍN	9,7	
	LA GRANJA	10	
BARRANCAS	CERRO NAVIA	11	215,0
	PUDAHUEL	197	
	LO PRADO	7	
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	310	1739,0
	COQUIMBO	1429	
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	1340,6	3984,2
	NUEVA IMPERIAL	732,5	
	SAAVEDRA	400,8	
	TEODORO SCHMIDT	649,9	
	TOLTÉN	860,4	
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	5939	17832,3
	VALLENAR	7084	
	FREIRINA	3207,9	
	HUASCO	1601,4	

Fuente: Elaboración propia en base a información del Sistema Integrado de Información Territorial de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

A partir de la información proporcionada por la Tabla 3, se observan diferencias significativas a la hora de comparar los territorios de los SLEP, por ejemplo, el SLEP Atacama tiene competencia territorial en casi 57.000 Km<sup>2</sup>, en cambio el SLEP Gabriela Mistral un poco más de 32 Km<sup>2</sup>.

## 6.1.1.2 Población

### 6.1.1.2.1 Población comunal y variación entre años 2017 y 2020

Tabla 4. Población Comunal años 2017 – 2020

SLEP	COMUNA	POBLACIÓN 2017	POBLACIÓN 2020	VARIACIÓN 2017-2020 (%)
ATACAMA	COPIAPÓ	176814	172326	-2,5
	CALDERA	14935	19503	30,6
	TIERRA AMARILLA	12612	14337	13,7
	CHAÑARAL	11261	13146	16,7
	DIEGO DE ALMAGRO	8191	14285	74,4
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	250565	316182	26,2
	JUAN FERNÁNDEZ	Sin Información <sup>1</sup>	Sin Información	Sin Información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	76351	78952	3,4
	CHIMBARONGO	35011	37777	7,9
	PLACILLA	8537	9164	7,3
	NANCAGUA	17809	19200	7,8
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	18942	18627	-1,7
	PUERTO VARAS	43085	48937	13,6
	FRUTILLAR	18461	20290	9,9
	FRESIA	11162	12642	13,3
	LOS MUERMOS	15071	17780	18,0
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	222682	238067	6,9
	CHIGUAYANTE	152814	91218	-40,3
	HUALQUI	24384	26264	7,7
	FLORIDA	9125	11874	30,1
CHINCHORRO	ARICA	158263	248623	57,1
	CAMARONES	1481	1235	-16,6
	PUTRE	564	2104	273,0
	GENERAL LAGOS	Sin Información	Sin Información	Sin Información
GABRIELA MISTRAL	MACUL	84184	135286	60,7
	SAN JOAQUÍN	63280	103638	63,8
	LA GRANJA	111709	122344	9,5

<sup>1</sup> Las comunas Juan Fernández y General Lagos están excluidas de la Encuesta CASEN debido a que son definidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) como “áreas de difícil acceso”.

SLEP	COMUNA	POBLACIÓN 2017	POBLACIÓN 2020	VARIACIÓN 2017-2020 (%)
BARRANCAS	CERRO NAVIA	119253	142455	19,5
	PUDAHUEL	301849	254599	-15,7
	LO PRADO	80204	104409	30,2
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	7319	11817	61,5
	COQUIMBO	241916	258706	6,9
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	23649	25542	8,0
	NUEVA IMPERIAL	31546	33805	7,2
	SAAVEDRA	12112	12801	5,7
	TEODORO SCHMIDT	15223	15825	4,0
	TOLTÉN	8843	10012	13,2
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	4449	5738	29,0
	VALLENAR	43142	56971	32,1
	FREIRINA	5733	7686	34,1
	HUASCO	7669	11309	47,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2017 y 2020.

Como se observa en la presente tabla 4, algunas comunas han sufrido cambios significativos en la cantidad de población entre los años 2017 y 2020, por ejemplo, la comuna de Diego de Almagro han experimentado un aumento de más 70%, mientras que por el contrario la comuna de Chiguayante su población ha disminuido más del 40%.

6.1.1.2.2 Población comunal por zona urbana/rural año 2020

Tabla 5. Población comunal por zona urbana/rural año 2020

SLEP	COMUNA	% Población Urbana 2020	% Población Rural 2020
ATACAMA	COPIAPÓ	98,0%	2,0%
	CALDERA	100,0%	0,0%
	TIERRA AMARILLA	84,2%	15,8%
	CHAÑARAL	100,0%	0,0%
	DIEGO DE ALMAGRO	97,5%	2,5%
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	99,1%	0,9%
	JUAN FERNÁNDEZ	Sin Información	Sin Información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	83,0%	17,0%
	CHIMBARONGO	40,9%	59,1%
	PLACILLA	18,6%	81,4%
	NANCAGUA	53,0%	47,0%
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	65,6%	34,4%
	PUERTO VARAS	81,7%	18,3%
	FRUTILLAR	67,2%	32,8%
	FRESIA	61,6%	38,4%
	LOS MUERMOS	47,3%	52,7%
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	96,6%	3,4%
	CHIGUAYANTE	100,0%	0,0%
	HUALQUI	69,1%	30,9%
	FLORIDA	37,8%	62,2%
CHINCHORRO	ARICA	91,2%	8,8%
	CAMARONES	0,0%	100,0%
	PUTRE	65,9%	34,1%
	GENERAL LAGOS	Sin Información	Sin Información
GABRIELA MISTRAL	MACUL	100,0%	0,0%
	SAN JOAQUÍN	100,0%	0,0%
	LA GRANJA	100,0%	0,0%
BARRANCAS	CERRO NAVIA	100,0%	0,0%
	PUDAHUEL	100,0%	0,0%
	LO PRADO	100,0%	0,0%

SLEP	COMUNA	% Población Urbana 2020	% Población Rural 2020
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	87,5%	12,5%
	COQUIMBO	82,7%	17,3%
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	48,0%	52,0%
	NUEVA IMPERIAL	50,1%	49,9%
	SAAVEDRA	12,1%	87,9%
	TEODORO SCHMIDT	39,7%	60,3%
	TOLTÉN	31,5%	68,5%
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	0,0%	100,0%
	VALLENAR	89,4%	10,6%
	FREIRINA	50,7%	49,3%
	HUASCO	76,9%	23,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2017 y 2020.

Para realizar un correcto análisis sociodemográfico, es fundamental conocer cómo se distribuye la población según la zona en la viven, por ejemplo, algunos SLEP como Huasco y Chinchorro, administran establecimientos en comunas donde el 100% de su población rural, y por otro lado, existen SLEP como los de Gabriela Mistral y Barrancas que son 100% urbanos.

### 6.1.1.3 Pobreza por Ingresos

Tabla 6. Pobreza por ingresos por comuna según SLEP

SLEP	COMUNA	% POBRES EXTREMOS	% POBRES NO EXTREMOS	% NO POBRES
ATACAMA	COPIAPÓ	3,9%	4,8%	91,3%
	CALDERA	3,0%	8,0%	89,0%
	TIERRA AMARILLA	1,0%	6,6%	92,4%
	CHAÑARAL	1,3%	6,2%	92,4%
	DIEGO DE ALMAGRO	3,4%	8,0%	88,6%
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	7,4%	6,8%	85,8%
	JUAN FERNÁNDEZ	Sin Información	Sin Información	Sin Información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	2,9%	5,7%	91,3%
	CHIMBARONGO	4,4%	7,8%	87,8%
	PLACILLA	8,0%	8,7%	83,3%
	NANCAGUA	0,0%	4,9%	95,1%
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	0,0%	8,2%	91,8%
	PUERTO VARAS	1,5%	3,9%	94,6%
	FRUTILLAR	6,6%	3,8%	89,6%
	FRESIA	8,2%	21,8%	70,1%
	LOS MUERMOS	7,3%	23,0%	69,7%
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	3,7%	6,9%	89,4%
	CHIGUAYANTE	2,8%	7,7%	89,5%
	HUALQUI	4,8%	15,0%	80,2%
	FLORIDA	3,2%	13,6%	83,3%
CHINCHORRO	ARICA	5,9%	5,9%	88,2%
	CAMARONES	6,1%	15,1%	78,8%
	PUTRE	13,2%	17,3%	69,6%
	GENERAL LAGOS	Sin Información	Sin Información	Sin Información
GABRIELA MISTRAL	MACUL	3,4%	4,8%	91,7%
	SAN JOAQUÍN	6,6%	7,6%	85,8%
	LA GRANJA	4,8%	5,9%	89,3%
BARRANCAS	CERRO NAVIA	2,9%	8,7%	88,4%
	PUDAHUEL	3,3%	3,6%	93,2%
	LO PRADO	5,6%	8,4%	85,9%
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	5,0%	4,8%	90,2%
	COQUIMBO	3,9%	5,9%	90,2%

SLEP	COMUNA	% POBRES EXTREMOS	% POBRES NO EXTREMOS	% NO POBRES
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	14,1%	18,7%	67,2%
	NUEVA IMPERIAL	3,5%	15,3%	81,1%
	SAAVEDRA	5,9%	23,5%	70,6%
	TEODORO SCHMIDT	14,6%	13,4%	72,0%
	TOLTÉN	7,9%	9,7%	82,4%
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	0,0%	2,8%	97,2%
	VALLENAR	4,1%	6,7%	89,1%
	FREIRINA	20,3%	6,9%	72,9%
	HUASCO	2,1%	7,8%	90,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2020.

Como se observa en la presente tabla 6, hay SLEP que administran establecimientos educacionales en comunas donde más del 30% de su población es considerada pobre, por ejemplo, Carahue (SLEP Costa Araucanía), Putre (SLEP Chinchorro) y Los Muermos (SLEP Llanquihue).

#### 6.1.1.4 Edad

Tabla 7. Porcentaje por tramos de edad por comuna año 2020

SLEP	COMUNA	Menores de 18 años (%)	Entre 18 y 65 años (%)	Sobre 65 años (%)
ATACAMA	COPIAPÓ	25,9%	63,6%	10,6%
	CALDERA	26,6%	58,7%	14,8%
	TIERRA AMARILLA	26,5%	60,2%	13,3%
	CHAÑARAL	22,0%	63,1%	15,0%
	DIEGO DE ALMAGRO	25,0%	64,4%	10,6%
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	21,5%	62,8%	15,7%
	JUAN FERNÁNDEZ	Sin Información	Sin Información	Sin Información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	27,1%	60,1%	12,9%
	CHIMBARONGO	21,5%	65,1%	13,5%
	PLACILLA	21,3%	72,2%	6,5%
	NANCAGUA	24,6%	63,0%	12,4%

SLEP	COMUNA	Menores de 18 años (%)	Entre 18 y 65 años (%)	Sobre 65 años (%)
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	20,0%	59,8%	20,2%
	PUERTO VARAS	21,3%	63,4%	15,3%
	FRUTILLAR	18,8%	64,7%	16,5%
	FRESIA	27,6%	65,8%	6,6%
	LOS MUERMOS	23,1%	62,1%	14,8%
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	17,0%	67,2%	15,8%
	CHIGUAYANTE	19,9%	63,2%	17,0%
	HUALQUI	18,4%	69,5%	12,1%
	FLORIDA	19,0%	66,9%	14,1%
CHINCHORRO	ARICA	25,2%	62,4%	12,5%
	CAMARONES	10,9%	61,7%	27,4%
	PUTRE	23,0%	61,5%	15,4%
	GENERAL LAGOS	Sin Información	Sin Información	Sin Información
GABRIELA MISTRAL	MACUL	20,1%	64,1%	15,9%
	SAN JOAQUÍN	19,4%	63,6%	16,9%
	LA GRANJA	22,6%	61,7%	15,7%
BARRANCAS	CERRO NAVIA	22,2%	63,2%	14,6%
	PUDAHUEL	22,3%	65,8%	11,9%
	LO PRADO	22,0%	63,7%	14,3%
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	21,4%	67,4%	11,2%
	COQUIMBO	23,5%	63,8%	12,7%
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	28,0%	55,9%	16,1%
	NUEVA IMPERIAL	26,7%	63,3%	10,0%
	SAAVEDRA	21,9%	66,2%	11,9%
	TEODORO SCHMIDT	19,0%	61,8%	19,1%
	TOLTÉN	22,6%	57,9%	19,5%
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	29,9%	62,5%	7,6%
	VALLENAR	25,5%	60,0%	14,5%
	FREIRINA	26,5%	57,2%	16,4%
	HUASCO	21,3%	64,3%	14,3%

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2020.

A partir de la tabla 7, es posible advertir que existen municipios en que una parte importante de su población es menor de 18 años y que por lo tanto, incide en la oferta de matrícula que proporcionan los SLEP en los territorios.

### 6.1.1.5 Etnia

Tabla 8. Porcentaje de población que pertenece a un pueblo indígena

SLEP	COMUNA	% Población que no pertenece a ningún pueblo indígena	% Población que pertenece a pueblos indígenas
ATACAMA	COPIAPÓ	80,5%	19,5%
	CALDERA	73,8%	26,2%
	TIERRA AMARILLA	74,1%	25,9%
	CHAÑARAL	82,1%	17,9%
	DIEGO DE ALMAGRO	82,0%	18,0%
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	95,8%	4,2%
	JUAN FERNÁNDEZ	Sin Información	Sin Información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	96,2%	3,8%
	CHIMBARONGO	95,2%	4,8%
	PLACILLA	86,1%	13,9%
	NANCAGUA	96,2%	3,8%
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	71,0%	29,0%
	PUERTO VARAS	80,5%	19,5%
	FRUTILLAR	77,2%	22,8%
	FRESIA	74,8%	25,2%
	LOS MUERMOS	86,2%	13,8%
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	93,8%	6,2%
	CHIGUAYANTE	92,3%	7,7%
	HUALQUI	95,9%	4,1%
	FLORIDA	97,7%	2,3%
CHINCHORRO	ARICA	71,4%	28,6%
	CAMARONES	27,6%	72,4%
	PUTRE	12,3%	87,7%
	GENERAL LAGOS	Sin Información	Sin Información
GABRIELA MISTRAL	MACUL	91,1%	8,9%
	SAN JOAQUÍN	94,5%	5,5%
	LA GRANJA	89,7%	10,3%

SLEP	COMUNA	% Población que no pertenece a ningún pueblo indígena	% Población que pertenece a pueblos indígenas
BARRANCAS	CERRO NAVIA	86,3%	13,7%
	PUDAHUEL	92,3%	7,7%
	LO PRADO	90,9%	9,1%
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	79,5%	20,5%
	COQUIMBO	91,8%	8,2%
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	49,4%	50,6%
	NUEVA IMPERIAL	45,4%	54,6%
	SAAVEDRA	25,2%	74,8%
	TEODORO SCHMIDT	46,5%	53,5%
	TOLTÉN	58,6%	41,4%
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	51,2%	48,8%
	VALLENAR	75,4%	24,6%
	FREIRINA	78,0%	22,0%
	HUASCO	78,2%	21,8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos CASEN 2020.

Como se observa en la presente tabla 8, existen SLEP dónde sus comunas están compuesta por más de 50% de la población perteneciente a un pueblo indígena, por ejemplo, en la comuna de Saavedra (SLEP Costa Araucanía) el 74,8% de la población es perteneciente a un pueblo indígena, situación similar ocurre en la comuna de Putre (SLEP Chinchorro) con un 87,7%.

## 6.1.2 CARACTERIZACIÓN DE LA MATRÍCULA

### 6.1.2.1 Matrícula Comunal

Tabla 9. Matrícula total por comuna y por zona urbana/rural

SLEP	COMUNA	Matrícula Total Comuna 2021	Matrícula Urbana 2021	Matrícula Rural 2021
ATACAMA	COPIAPÓ	36764	36478	286
	CALDERA	4119	4109	10
	TIERRA AMARILLA	2548	2371	177
	CHAÑARAL	2918	2918	0
	DIEGO DE ALMAGRO	3321	3280	41
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	55469	55469	0
	JUAN FERNÁNDEZ	199	0	199
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	19579	18130	1449
	CHIMBARONGO	7321	4538	2783
	PLACILLA	1086	352	734
	NANCAGUA	3250	2489	761
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	2818	2553	265
	PUERTO VARAS	10979	8944	2035
	FRUTILLAR	4399	3574	825
	FRESIA	2331	1964	367
	LOS MUERMOS	3850	2282	1568
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	47913	47545	368
	CHIGUAYANTE	17005	17005	0
	HUALQUI	4148	3727	421
	FLORIDA	1828	1211	617
CHINCHORRO	ARICA	52948	49827	3121
	CAMARONES	114	0	114
	PUTRE	260	0	260
	GENERAL LAGOS	59	0	59
GABRIELA MISTRAL	MACUL	16628	16628	0
	SAN JOAQUÍN	11964	11964	0
	LA GRANJA	20927	20927	0
BARRANCAS	CERRO NAVIA	17240	17240	0
	PUDAHUEL	33467	32330	1137
	LO PRADO	12632	12632	0

SLEP	COMUNA	Matrícula Total Comuna 2021	Matrícula Urbana 2021	Matrícula Rural 2021
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	2248	1918	330
	COQUIMBO	48220	46515	1705
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	5855	4284	1571
	NUEVA IMPERIAL	7536	5989	1547
	SAAVEDRA	2165	1077	1088
	TEODORO SCHMIDT	2265	1611	654
	TOLTÉN	1906	1184	722
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	864	0	864
	VALLENAR	12367	12121	246
	FREIRINA	1362	1227	135
	HUASCO	2224	2183	41

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación.

A partir de la información proporcionada por la Tabla 9, es posible identificar que existen comunas como las que componen el SLEP Gabriela Mistral que no poseen matrícula rural, mientras que otras como Juan Fernández (SLEP Valparaíso), Camarones, Putre y General Lagos (SLEP Chinchorro) poseen el 100% de su matrícula en zonas rurales.

### 6.1.2.2 Matrícula SLEP

Tabla 10. Matrícula por SLEP y su porcentaje con respecto al total comunal

SLEP	COMUNA	MATRÍCULA TOTAL COMUNAL	MATRÍCULA TOTAL SLEP	% MATRÍCULA SLEP RESPECTO AL TOTAL
ATACAMA	COPIAPÓ	49670	29126	58,6%
	CALDERA			
	TIERRA AMARILLA			
	CHAÑARAL			
	DIEGO DE ALMAGRO			
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	55668	17395	31,2%
	JUAN FERNÁNDEZ			
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	31236	11843	37,9%
	CHIMBARONGO			
	PLACILLA			
	NANCAGUA			
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	24377	11030	45,2%
	PUERTO VARAS			
	FRUTILLAR			
	FRESIA			
	LOS MUERMOS			
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	70894	16181	22,8%
	CHIGUAYANTE			
	HUALQUI			
	FLORIDA			
CHINCHORRO	ARICA	53381	18216	34,1%
	CAMARONES			
	PUTRE			
	GENERAL LAGOS			
GABRIELA MISTRAL	MACUL	49519	13720	27,7%
	SAN JOAQUÍN			
	LA GRANJA			
BARRANCAS	CERRO NAVIA	63339	22023	34,8%
	PUDAHUEL			
	LO PRADO			

SLEP	COMUNA	MATRÍCULA TOTAL COMUNAL	MATRÍCULA TOTAL SLEP	% MATRÍCULA SLEP RESPECTO AL TOTAL
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	50468	13462	26,7%
	COQUIMBO			
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	19727	8910	45,2%
	NUEVA IMPERIAL			
	SAAVEDRA			
	TEODORO SCHMIDT			
	TOLTÉN			
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	16817	12941	77,0%
	VALLENAR			
	FREIRINA			
	HUASCO			

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación

Es relevante para caracterizar a cada SLEP, considerar el porcentaje de la matrícula que atiende de su territorio, por ejemplo, el SLEP Huasco atiende el 77% de la matrícula del total de las comunas que lo componen, y por el contrario, el SLEP Andalién Sur atiende casi el 23%.

### 6.1.2.3 Matrícula estudiantes prioritarios y preferentes por comuna según SLEP

Tabla 11. Matrícula de estudiantes prioritarios y preferentes por SLEP

SLEP	Matricula Total SLEP	Matricula Prioritaria y Preferente SLEP	% Matrícula Prioritario o Preferente SLEP
ATACAMA	29126	24567	84,3%
VALPARAÍSO	17395	14699	84,5%
COLCHAGUA	11843	10152	85,7%
LLANQUIHUE	11030	10043	91,1%
ANDALIÉN SUR	16181	13724	84,8%
CHINCHORRO	18216	14303	78,5%

SLEP	Matricula Total SLEP	Matricula Prioritaria y Preferente SLEP	% Matrícula Prioritario o Preferente SLEP
GABRIELA MISTRAL	13720	9778	71,3%
BARRANCAS	22023	17728	80,5%
PUERTO CORDILLERA	13462	11856	88,1%
COSTA ARAUCANIA	8910	8362	93,8%
HUASCO	12941	11351	87,7%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación.

Como se observa en la presente tabla 11, los SLEP poseen una matrícula que concentra un alto porcentaje de estudiantes prioritarios o preferentes (desde el 71,3% hasta 93,8%). Los estudiantes prioritarios son aquellos que la situación socioeconómica de sus hogares puede dificultar sus posibilidades de enfrentar el proceso educativo, mientras que los estudiantes preferentes son aquellos que sus familias pertenecen al 80% más vulnerable de la población.

## 6.2 DESCRIPCIÓN DE LOS CONCURSOS CERRADOS REALIZADOS EN LA INSTALACIÓN DE LOS 11 SLEP

A continuación, se expondrá la información recopilada sobre los procesos de concursos cerrados llevados a cabo en la instalación de los 11 SLEP, en los cuales participaron los trabajadores administrativos de los Departamentos de Administración de Educación Municipal o Corporaciones municipales, los que debían cumplir con el requisito establecido en el Artículo trigésimo octavo transitorio de la Ley 21.040, el cual indica:

“...sólo podrá participar el personal antes señalado que ha estado cumpliendo funciones en las municipalidades o corporaciones municipales cuyo territorio sea de competencia del Servicio Local, al 30 de noviembre de 2014...”

### 6.2.1. PROCESO DE TRASPASO

#### 6.2.1.1 Dotación de Personal Administrativo DAEM/Corporación

Tabla 12. Dotación del Personal Administrativo DAEM/Corporación antes del traspaso y que cumplía con el requisito del concurso cerrado

SLEP	COMUNA	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN ANTES DEL TRASPASO	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN QUE CUMPLE REQUISITOS CONCURSO CERRADO
ATACAMA	COPIAPÓ	115	38
	CALDERA	21	8
	TIERRA AMARILLA	23	6
	CHAÑARAL	18	10
	DIEGO DE ALMAGRO	14	6
	<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>68</b>
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	76	29
	JUAN FERNÁNDEZ	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>29</b>

SLEP	COMUNA	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN ANTES DEL TRASPASO	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN QUE CUMPLE REQUISITOS CONCURSO CERRADO
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	27	16
	CHIMBARONGO	34	16
	PLACILLA	94	4
	NANCAGUA	23	10
	<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>46</b>
LLANQUIHUE	LLANQUIHUE	33	4
	PUERTO VARAS	37	10
	FRUTILLAR	31	14
	FRESIA	21	7
	LOS MUERMOS	55	21
	<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>56</b>
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	102	75
	CHIGUAYANTE	40	25
	HUALQUI	29	29
	FLORIDA	35	29
	<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>158</b>
CHINCHORRO	ARICA	166	95
	CAMARONES	9	4
	PUTRE	10	3
	GENERAL LAGOS	7	1
	<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>103</b>
GABRIELA MISTRAL	MACUL	36	13
	SAN JOAQUÍN	10	1
	LA GRANJA	27	17
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>31</b>
BARRANCAS	CERRO NAVIA	20	16
	PUDAHUEL	15	11
	LO PRADO	47	31
	<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>58</b>
PUERTO CORDILLERA	ANDACOLLO	16	10
	COQUIMBO	159	88
	<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>98</b>

SLEP	COMUNA	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN ANTES DEL TRASPASO	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN QUE CUMPLE REQUISITOS CONCURSO CERRADO
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	31	27
	NUEVA IMPERIAL	39	27
	SAAVEDRA	15	11
	TEODORO SCHMIDT	25	20
	TOLTÉN	16	8
	<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>93</b>
HUASCO	ALTO DEL CARMEN	20	13
	VALLENAR	86	80
	FREIRINA	24	17
	HUASCO	26	19
	<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>129</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Educación Pública.

A partir de la información de la presente en la tabla 12, es relevante para describir el proceso de los concursos, identificar la cantidad de trabajadores administrativos que calificaban con el requisito de antigüedad indicado en la ley 21.040. Con los datos obtenidos de los 11 SLEP instalados, en promedio el 53% de los trabajadores administrativos que se desempeñaban en los DAEM o Corporación cumplieron con el requisito para postular al concurso cerrado.

### 6.2.1.2 Cargos planta SLEP según DFL

Tabla 13. Cargos planta según los Decretos con Fuerza de Ley de cada SLEP

SLEP	CARGOS PLANTA SEGÚN DFL
ATACAMA	50
VALPARAÍSO	48
COLCHAGUA	45
LLANQUIHUE	45
ANDALIÉN SUR	48
CHINCHORRO	48
GABRIELA MISTRAL	45
BARRANCAS	55
PUERTO CORDILLERA	46
COSTA ARAUCANIA	49
HUASCO	43

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Educación Pública.

Como se observa en la presente tabla 13, la cantidad de cargos plantas de todos los SLEP instalados son similares, por ejemplo, para el SLEP Atacama posee 50 cargos para una matrícula de 29.126 estudiantes y un territorio de 56.974,6 Km<sup>2</sup>, mientras que el SLEP Costa Araucanía que posee 49 cargos para una matrícula de 8.910 estudiantes y un territorio de 3984,2 Km<sup>2</sup>.

### 6.2.1.3 Participantes en concurso cerrado

Tabla 14. Cantidad de Participantes en el concurso cerrado por SLEP

SLEP	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN QUE CUMPLE REQUISITOS CONCURSO CERRADO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES EN EL CONCURSO CERRADO	% DE PARTICIPACIÓN
ATACAMA	68	32	47%
VALPARAÍSO	29	23	79%
COLCHAGUA	46	23	50%
LLANQUIHUE	56	36	64%
ANDALIÉN SUR	158	35	22%
CHINCHORRO	103	39	38%
GABRIELA MISTRAL	31	17	55%
BARRANCAS	58	43	74%
PUERTO CORDILLERA	98	10	10%
COSTA ARAUCANIA	93	39	42%
HUASCO	129	41	32%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Educación Pública.

A partir de los datos de la Tabla 14, se observa que la participación de los funcionarios en la mayoría de los concursos es baja (menor al 50%), salvo algunos SLEP como Barrancas y Gabriela Mistral que ambos se encuentran en la región Metropolitana, junto con el SLEP Valparaíso quien lidera con un 79% de participantes. Para el caso de SLEP Valparaíso es importante mencionar que sólo participaron trabajadores administrativos de la Corporación Municipal de Valparaíso ya que la comuna de Juan Fernández no contaba con DAEM ni

Corporación. Por otro lado, el SLEP Llanquihue presentó una alta participación sin atribuir alguna causa probable como los anteriores SLEP.

#### 6.2.1.4 Cargos planta SLEP provistos en concurso cerrado

Tabla 15. Cargos planta provistos en concurso cerrado y su % en relación a los funcionarios que cumplían los requisitos

SLEP	DOTACIÓN DAEM/ CORPORACIÓN QUE CUMPLE REQUISITOS CONCURSO CERRADO	CARGOS PLANTA PROVISTOS EN CONCURSO	% DE TRASPASADOS DAEM/ CORPORACIÓN AL SLEP
ATACAMA	68	12	17,6%
VALPARAÍSO	29	8	27,6%
COLCHAGUA	46	11	23,9%
LLANQUIHUE	56	15	26,8%
ANDALIÉN SUR	158	9	5,7%
CHINCHORRO	103	11	10,7%
GABRIELA MISTRAL	31	5	16,1%
BARRANCAS	58	4	6,9%
PUERTO CORDILLERA	98	7	7,1%
COSTA ARAUCANIA	93	28	30,1%
HUASCO	129	26	20,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Educación Pública.

Como es posible observar en la Tabla 15, de los 11 procesos de traspaso que han ocurrido en la instalación de los SLEP, los porcentajes de traspaso van desde el 5,7% al 30,1%. En términos generales, de los 869 trabajadores administrativos que cumplían con los requisitos para postular a los concursos, sólo 136 fueron traspasados, lo que equivale al 15,7%.

## 6.2.2 CONDICIONES LABORALES DEL TRASPASO

### 6.2.2.1 Distancia de los Municipios al SLEP

Tabla 16. Distancia de los municipios a los SLEP y promedio de las comunas que lo componen

SLEP	COMUNA DONDE SE UBICA SLEP	COMUNA	DISTANCIA DEL MUNICIPIO AL SLEP (Km)	DISTANCIA PROMEDIO DE LOS MUNICIPIOS AL SLEP (Km)
ATACAMA	COPIAPÓ	CALDERA	77,3	103,1
		TIERRA AMARILLA	15,9	
		CHAÑARAL	169	
		DIEGO DE ALMAGRO	150	
VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	JUAN FERNÁNDEZ	Sin información	Sin información
COLCHAGUA	SAN FERNANDO	CHIMBARONGO	18,9	20,9
		PLACILLA	18	
		NANCAGUA	25,8	
LLANQUIHUE	FRUTILLAR	LLANQUIHUE	22,8	35,1
		PUERTO VARAS	30,9	
		FRESIA	18,2	
		LOS MUERMOS	68,3	
ANDALIÉN SUR	CONCEPCIÓN	CHIGUAYANTE	11,1	27,0
		HUALQUI	24,7	
		FLORIDA	45,2	
CHINCHORRO	ARICA	CAMARONES	106	171,0
		PUTRE	143	
		GENERAL LAGOS	264	
GABRIELA MISTRAL	LA GRANJA	MACUL	10,7	9,5
		SAN JOAQUÍN	8,3	
BARRANCAS	PUDAHUEL	CERRO NAVIA	2,8	2,7
		LO PRADO	2,6	
PUERTO CORDILLERA	COQUIMBO	ANDACOLLO	52,2	52,2

SLEP	COMUNA DONDE SE UBICA SLEP	COMUNA	DISTANCIA DEL MUNICIPIO AL SLEP (Km)	DISTANCIA PROMEDIO DE LOS MUNICIPIOS AL SLEP (Km)
COSTA ARAUCANIA	CARAHUE	NUEVA IMPERIAL	22,2	44,6
		SAAVEDRA	30,6	
		TEODORO SCHMIDT	55,6	
		TOLTÉN	70	
HUASCO	VALLENAR	ALTO DEL CARMEN	42,9	42,1
		FREIRINA	33,9	
		HUASCO	49,5	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Maps de Google.

A partir de los datos de la presente tabla 16, es posible observar la variación de las distancias entre los municipios en donde se localizaba el DAEM/Corporación y el nuevo SLEP. Por ejemplo, un trabajador administrativo del DAEM de la comuna de Chañaral que acepte el traspaso al SLEP Atacama, significaría en movilizarse diariamente alrededor de 340 Km (entendiendo que el funcionario vive en Chañaral), situación similar ocurre con otras comunas como, General Lagos, Putre, Toltén, entre otras. Por lo tanto, las posibilidades reales de que los funcionarios de alguna de las comunas mencionadas acepten movilizarse diariamente a su nuevo lugar de trabajo son muy bajas. Por otro lado, ventaja significativa tienen los funcionarios que trabajan en las comunas donde se estableció el SLEP y también aquellos que son parte de un área metropolitana, como los SLEP Gabriela Mistral y Barrancas.

6.2.2.2 Establecimientos Educativos nivel escolar administrados por DAEM/Corporación y SLEP

Tabla 17. Cantidad de establecimientos educativos de nivel escolar administrados por municipios y por SLEP

COMUNA	CANTIDAD DE RBD ADMINISTRADOS MUNICIPIOS	SLEP	CANTIDAD DE RBD ADMINISTRADOS SLEP
COPIAPÓ	31	ATACAMA	60
CALDERA	6		
TIERRA AMARILLA	10		
CHAÑARAL	8		
DIEGO DE ALMAGRO	5		
VALPARAÍSO	54	VALPARAÍSO	55
JUAN FERNÁNDEZ	1		
SAN FERNANDO	21	COLCHAGUA	58
CHIMBARONGO	22		
PLACILLA	7		
NANCAGUA	8		
LLANQUIHUE	8		
PUERTO VARAS	19	LLANQUIHUE	71
FRUTILLAR	12		
FRESIA	14		
LOS MUERMOS	18		
CONCEPCIÓN	35		
CHIGUAYANTE	9	ANDALIÉN SUR	83
HUALQUI	22		
FLORIDA	17		
ARICA	39		
CAMARONES	9	CHINCHORRO	64
PUTRE	7		
GENERAL LAGOS	9		
MACUL	9		
SAN JOAQUÍN	9	GABRIELA MISTRAL	34
LA GRANJA	16		

COMUNA	CANTIDAD DE RBD ADMINISTRADOS MUNICIPIOS	SLEP	CANTIDAD DE RBD ADMINISTRADOS SLEP
CERRO NAVIA	22	BARRANCAS	54
PUDAHUEL	19		
LO PRADO	13		
ANDACOLLO	10	PUERTO CORDILLERA	50
COQUIMBO	40		
CARAHUE	25	COSTA ARAUCANIA	76
NUEVA IMPERIAL	18		
SAAVEDRA	8		
TEODORO SCHMIDT	13		
TOLTÉN	12		
ALTO DEL CARMEN	16	HUASCO	54
VALLENDAR	26		
FREIRINA	6		
HUASCO	6		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación.

Como se observa en la presente tabla 17, la cantidad de establecimientos educacionales de nivel escolar que administra cada SLEP es en la mayoría de los casos más del doble en comparación de los administrados por los DAEM/Corporaciones, por ejemplo, el municipio de Chiguayante administraba 9 establecimientos educacionales de nivel escolar mientras que el SLEP Andalién Sur atiende a 83. Es importante recalcar que para este análisis fueron considerados sólo los establecimientos de nivel escolar.

6.2.2.3 Trabajadores administrativos por cada establecimiento educacional escolar en DAEM/Corporación y SLEP.

Tabla 18. Cantidad de trabajadores administrativos por cada establecimiento educacional escolar en DAEM/Corporación y SLEP.

COMUNA	Cantidad de Funcionarios DAEM por RBD	SLEP	Cantidad de Funcionarios SLEP por RBD según año de entrada en funcionamiento
COPIAPÓ	3,71	ATACAMA	0,83
CALDERA	3,50		
TIERRA AMARILLA	2,30		
CHAÑARAL	2,25		
DIEGO DE ALMAGRO	2,80		
VALPARAÍSO	1,41	VALPARAÍSO	0,87
JUAN FERNÁNDEZ	Sin funcionarios DAEM	COLCHAGUA	0,80
SAN FERNANDO	1,29		
CHIMBARONGO	1,55		
PLACILLA	13,43		
NANCAGUA	2,88		
LLANQUIHUE	4,13	LLANQUIHUE	0,63
PUERTO VARAS	1,95		
FRUTILLAR	2,58		
FRESIA	1,50		
LOS MUERMOS	3,06		
CONCEPCIÓN	2,91	ANDALIÉN SUR	0,58
CHIGUAYANTE	4,44		
HUALQUI	1,32		
FLORIDA	2,06		
ARICA	4,26		
CAMARONES	1,00	CHINCHORRO	0,75
PUTRE	1,43		
GENERAL LAGOS	0,78		

COMUNA	Cantidad de Funcionarios DAEM por RBD	SLEP	Cantidad de Funcionarios SLEP por RBD según año de entrada en funcionamiento
MACUL	4,00	GABRIELA MISTRAL	1,32
SAN JOAQUÍN	1,11		
LA GRANJA	1,69		
CERRO NAVIA	0,91	BARRANCAS	1,02
PUDAHUEL	0,79		
LO PRADO	3,62		
ANDACOLLO	1,60	PUERTO CORDILLERA	0,92
COQUIMBO	3,98		
CARAHUE	1,19	COSTA ARAUCANIA	0,64
NUEVA IMPERIAL	2,17		
SAAVEDRA	1,88		
TEODORO SCHMIDT	1,92		
TOLTÉN	1,33		
ALTO DEL CARMEN	1,18	HUASCO	0,80
VALLENAR	3,31		
FREIRINA	4,00		
HUASCO	4,33		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación y Dirección de Educación Pública.

A partir de los datos entregados por la Tabla 18, se advierte que en la mayoría de los SLEP la cantidad de funcionarios administrativos por cada establecimiento educacional se ve considerablemente reducido en comparación a los DAEM/Corporación, salvo excepciones de los SLEP de Barrancas y Gabriela Mistral, ambos ubicados en la Región Metropolitana. Por otro lado, en la comuna de Placilla se observa una cantidad que sobrepasa el promedio de trabajadores

administrativos, con aproximadamente 13 funcionarios por cada establecimiento de la comuna.

#### 6.2.2.4 Estudiantes de nivel escolar por cada funcionario administrativo en DAEM/Corporación y SLEP

Tabla 19. Estudiantes por cada funcionario administrativo en DAEM/Corporación y SLEP.

COMUNA	ESTUDIANTES POR FUNCIONARIO DAEM (ÚLTIMO AÑO DE FUNCIONAMIENTO)	SLEP	ESTUDIANTES POR FUNCIONARIO SLEP AÑO 2021
COPIAPÓ	177,00	ATACAMA	582,52
CALDERA	105,43		
TIERRA AMARILLA	98,13		
CHAÑARAL	143,39		
DIEGO DE ALMAGRO	122,79		
VALPARAÍSO	226,26	VALPARAÍSO	362,40
JUAN FERNÁNDEZ	199,00		
SAN FERNANDO	214,15	COLCHAGUA	263,18
CHIMBARONGO	109,26		
PLACILLA	10,48		
NANCAGUA	59,17		
LLANQUIHUE	52,12	LLANQUIHUE	245,11
PUERTO VARAS	95,49		
FRUTILLAR	87,29		
FRESIA	56,90		
LOS MUERMOS	34,11		
CONCEPCIÓN	101,11	ANDALIÉN SUR	337,10
CHIGUAYANTE	54,80		
HUALQUI	84,83		
FLORIDA	44,83		
ARICA	105,98	CHINCHORRO	379,50
CAMARONES	12,22		
PUTRE	24,90		
GENERAL LAGOS	8,00		

COMUNA	ESTUDIANTES POR FUNCIONARIO DAEM (ÚLTIMO AÑO DE FUNCIONAMIENTO)	SLEP	ESTUDIANTES POR FUNCIONARIO SLEP AÑO 2021
MACUL	114,14	GABRIELA MISTRAL	304,89
SAN JOAQUÍN	442,20		
LA GRANJA	201,59		
CERRO NAVIA	345,05	BARRANCAS	576,00
PUDAHUEL	699,13		
LO PRADO	118,62		
ANDACOLLO	66,25	PUERTO CORDILLERA	292,65
COQUIMBO	76,62		
CARAHUE	103,35	COSTA ARAUCANIA	181,84
NUEVA IMPERIAL	59,46		
SAAVEDRA	63,73		
TEODORO SCHMIDT	39,64		
TOLTÉN	75,75		
ALTO DEL CARMEN	43,20	HUASCO	300,95
VALLENAR	102,83		
FREIRINA	52,25		
HUASCO	64,81		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Centro de Datos del Ministerio de Educación y Dirección de Educación Pública.

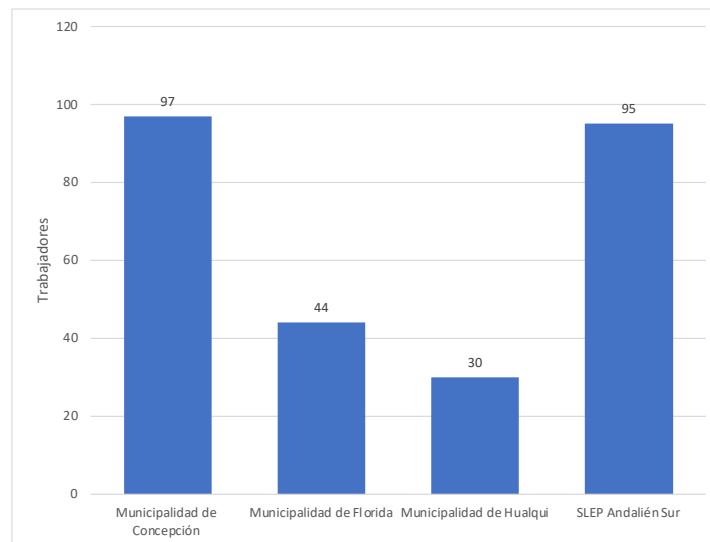
Como se observa en la presente tabla 19, la cantidad de estudiantes por cada funcionario administrativo es en la mayoría de los casos es muy superior en los SLEP comparativamente a lo que existía en los DAEM/Corporaciones. Así, comunas que concentran gran parte de su matrícula en zonas rurales como Placilla, Camarones, Putre y General Lagos, vieron como los trabajadores administrativos pasaron de atender a pocos estudiantes a una gran cantidad desde otra comuna.

## 6.3 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS – CASO DE LOS SLEP ANDALIÉN SUR Y SLEP VALPARAÍSO

### 6.3.1 CASO SLEP ANDALIÉN SUR

#### 6.3.1.1 Trabajadores administrativos reportados por las instituciones

Figura 1. Cantidad de trabajadores administrativos reportados por las instituciones

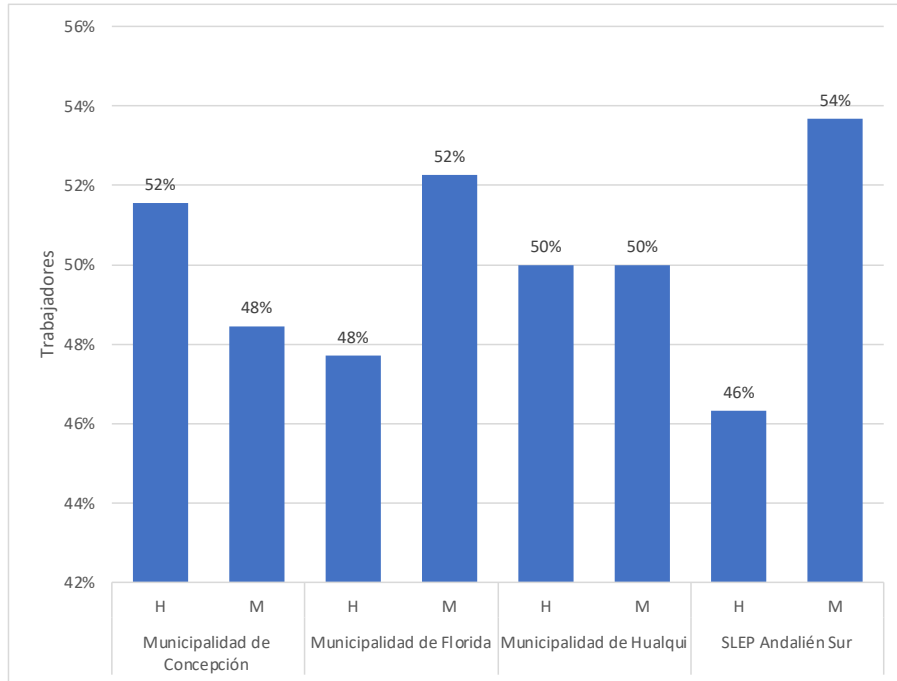


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

A partir de los datos proporcionados por las distintas instituciones, existen diferencias importantes entre la cantidad de trabajadores administrativos, y la cantidad de establecimientos y superficie del territorio. Por ejemplo, la municipalidad de Concepción mantenía similar número de trabajadores que el SLEP.

### 6.3.1.2 Sexo

Figura 2. Porcentaje de trabajadores administrativos según sexo e institución

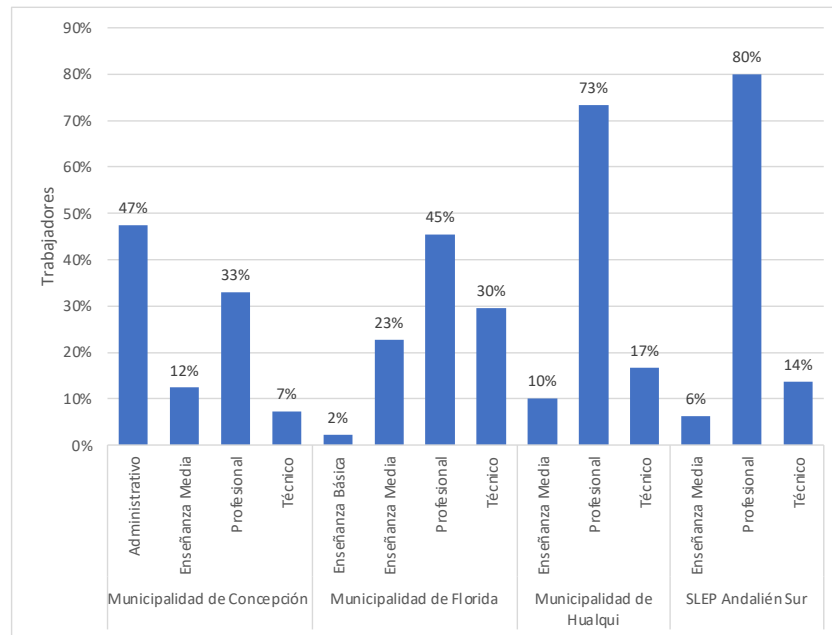


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Como se observa en el presente gráfico (figura 2), no existen diferencias significativas en cuanto al sexo de los funcionarios administrativos en el traspaso de los funcionarios, todas las instituciones según lo reportado mantenían entorno al 50% hombres y mujeres.

### 6.3.1.3 Nivel Educativo

Figura 3. Porcentaje de trabajadores según nivel educativo declarado por institución

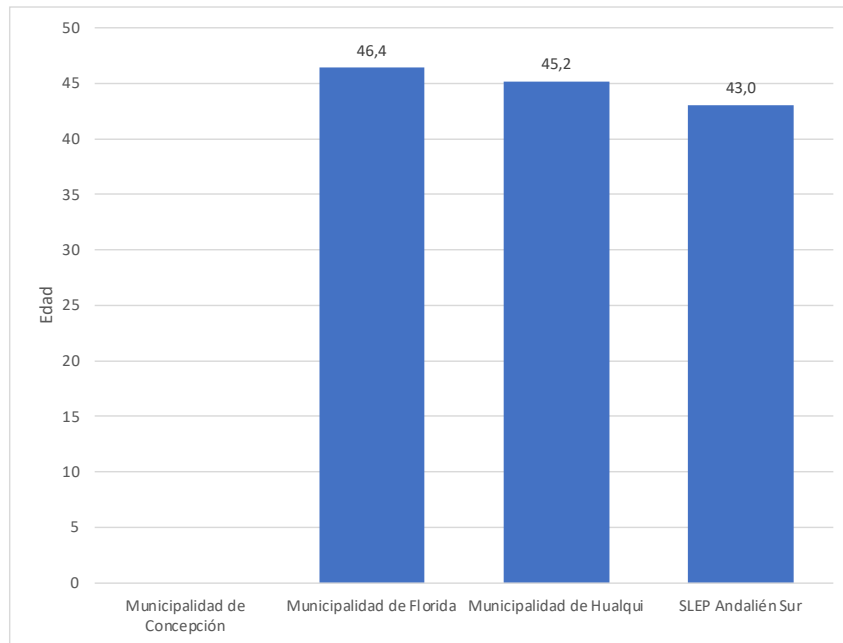


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

A partir de la información del presente gráfico (figura 3), es posible destacar que en este caso, sí existen diferencias en la composición de las instituciones en su traspaso. Se advierte que en el caso del SLEP, el porcentaje de funcionarios profesionales es considerablemente alto (80%) en comparación a lo que existía en los municipios de Concepción y Florida. El municipio de Hualqui presentaba similar proporción de profesionales que el SLEP.

### 6.3.1.4 Edad

Figura 4. Edad promedio por institución<sup>2</sup>



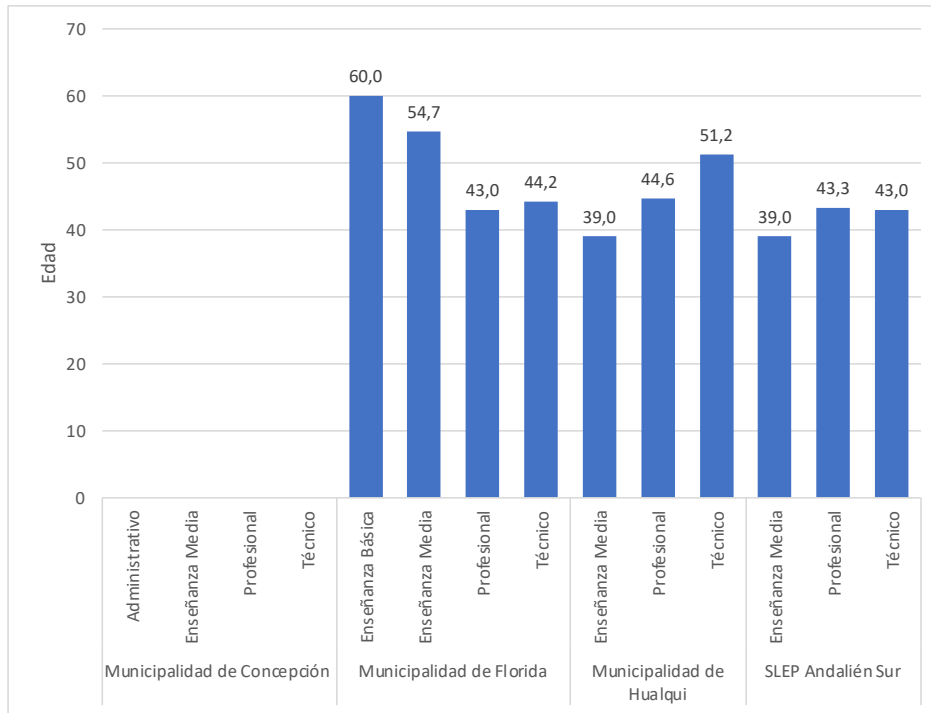
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

A partir del gráfico (figura 4) es posible notar, que hay un cambio en la tendencia en el promedio de edad de cada institución, este dato es posible analizarlo desde las condiciones laborales de los traspasos. Por ejemplo, la probabilidad de que personas por sobre el promedio de edad de los DAEM/Corporación acepten viajar por más horas de viaje o mover su domicilio a la ciudad donde se ubica el SLEP es baja.

<sup>2</sup> La Municipalidad de Concepción en su respuesta a la solicitud de información por Ley de transparencia, no proporcionó los datos de edad de sus trabajadores administrativos.

### 6.3.1.5 Edad y Nivel Educativo

Figura 5. Edad promedio por nivel educativo según institución<sup>3</sup>



Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

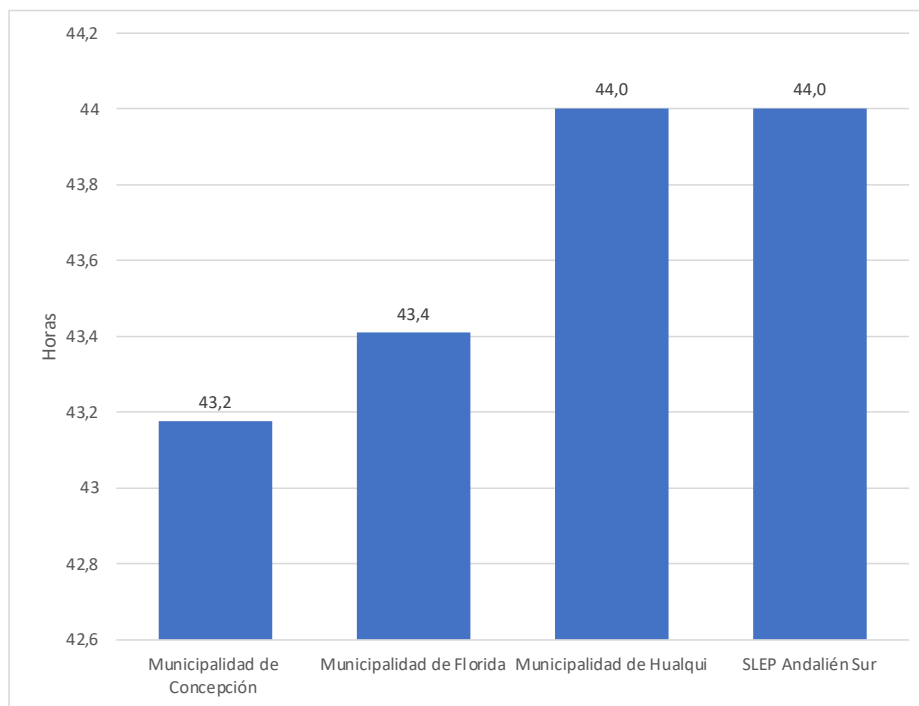
A partir de la información de la figura 5, es posible observar que sí hay cambios en la edad por nivel educativo en el caso de los funcionarios administrativos que poseen grado educativo técnico y enseñanza media. Por otro lado, la edad promedio de los profesionales es similar las instituciones. Un detalle que reafirma el análisis referido a las nuevas condiciones para el traspaso, es el que se da en el nivel educativo “Enseñanza media”, en donde en el caso de la municipalidad de Florida es de 54,7 años en comparación a los 39 años del SLEP. Cabe

<sup>3</sup> La Municipalidad de Concepción en su respuesta a la solicitud de información por Ley de transparencia, no proporcionó los datos de edad de sus trabajadores administrativos.

destacar que la distancia de Florida a Concepción es de 45,2 Km, por lo tanto, un trabajador administrativo de Florida (y que reside en la comuna) que haya superado el concurso de traspaso, debería estar movilizándose alrededor de 90 Km diarios para llegar al SLEP Andalién Sur.

### 6.3.1.6 Horas contrato

Figura 6. Promedio de horas contrato por institución

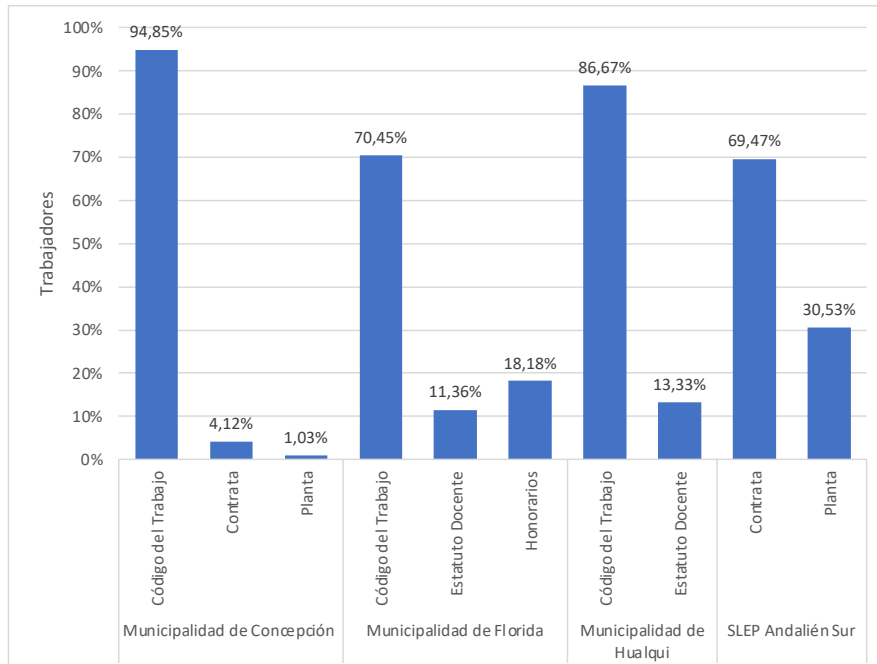


Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Como se observa en el presente gráfico (figura 6), existe diferencia en la cantidad de horas de contrato entre los municipios y los SLEP. Para el caso del SLEP, el 100% de los funcionarios administrativos están contratados por el máximo legal (44 hrs), mientras que en municipios como el de Concepción existían funcionarios contratados con menos de 44 hrs.

### 6.3.1.7 Calidad jurídica

Figura 7. Distribución de la calidad jurídica dentro de las instituciones



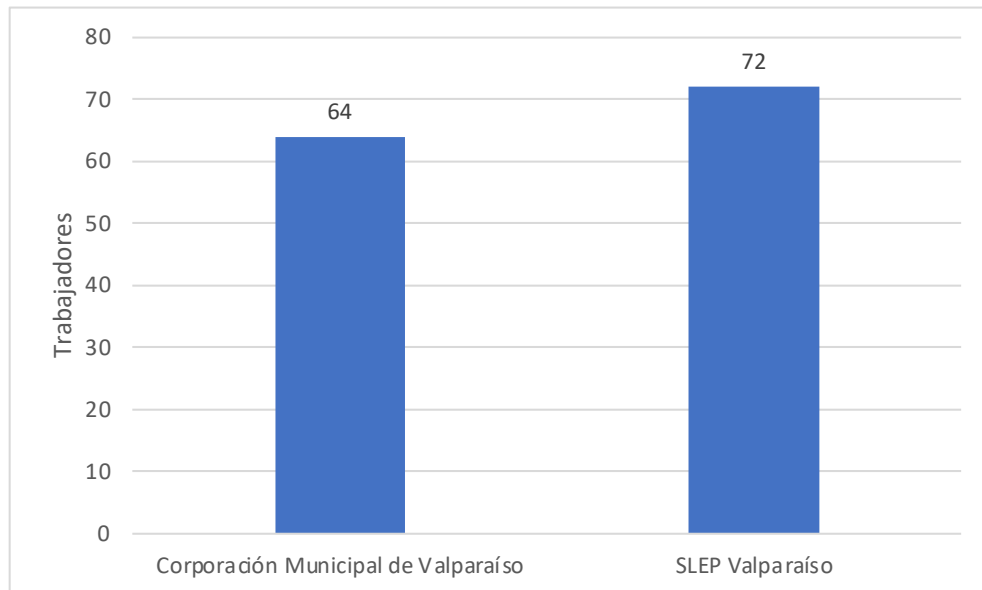
Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Para el caso de la calidad jurídica de los contratos informados por las instituciones, existen diferencias, ya que las municipalidades en su mayoría establecían una relación laboral a través de contratos según el código del trabajo, mientras que el SLEP lo hace a través de relación laboral a contrata (contrato que finaliza el 31 de diciembre de cada año). Por otro lado, en el SLEP el 30% de sus funcionarios tienen calidad planta el cual otorga estabilidad de forma indefinida en el cargo.

## 6.3.2 CASO SLEP VALPARAÍSO

### 6.3.2.1 Trabajadores administrativos reportados por las instituciones

Figura 8. Cantidad de trabajadores administrativos reportados por las instituciones

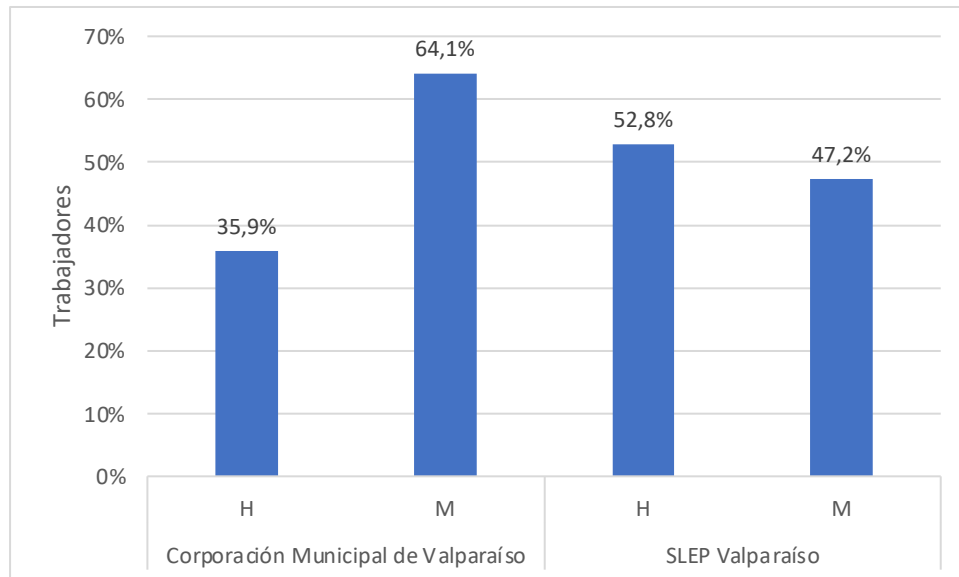


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Según la información proporcionada por la instituciones, la cantidad de trabajadores administrativos es similar, considerando que el SLEP Valparaíso asume la administración de los establecimientos de la Corporación Municipal de Valparaíso y de 1 establecimiento educacional de la comuna de Juan Fernández. Es importante recalcar que la municipalidad de Juan Fernández no contaba con un DAEM o Corporación Municipal que administrara el establecimiento educacional de su territorio, por lo tanto, no existen datos para el análisis.

### 6.3.2.2 Sexo

Figura 9. Porcentaje de trabajadores administrativos según sexo e institución

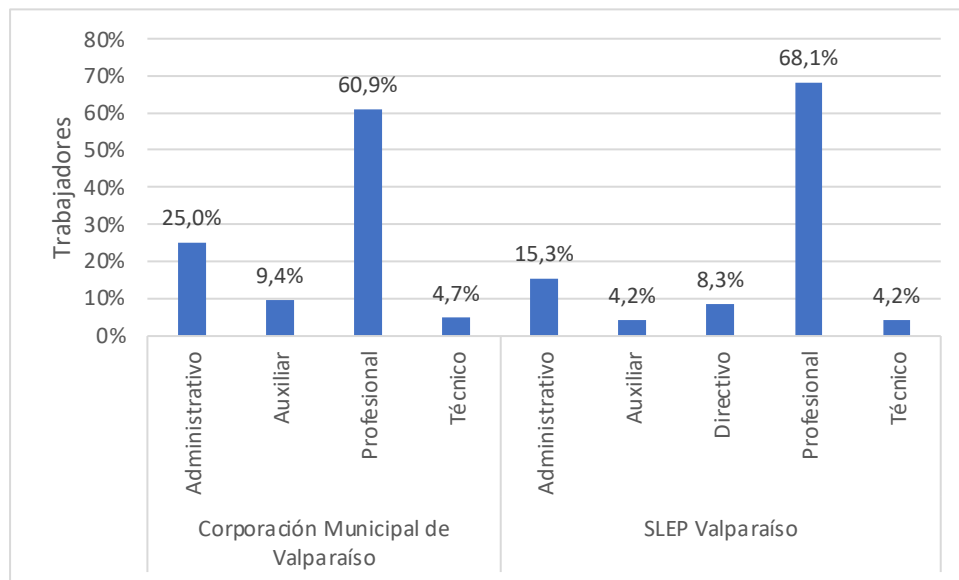


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

A partir de los datos de la Figura 9, es posible identificar que existen diferencias en la composición del SLEP con respecto a la Corporación Municipal. En el caso del SLEP, la cantidad de hombres y mujeres son similares a diferencia de la Corporación en donde mujeres casi duplican en cantidad a hombres.

### 6.3.2.3 Nivel Educativo

Figura 10. Porcentaje de trabajadores según nivel educacional declarado por institución

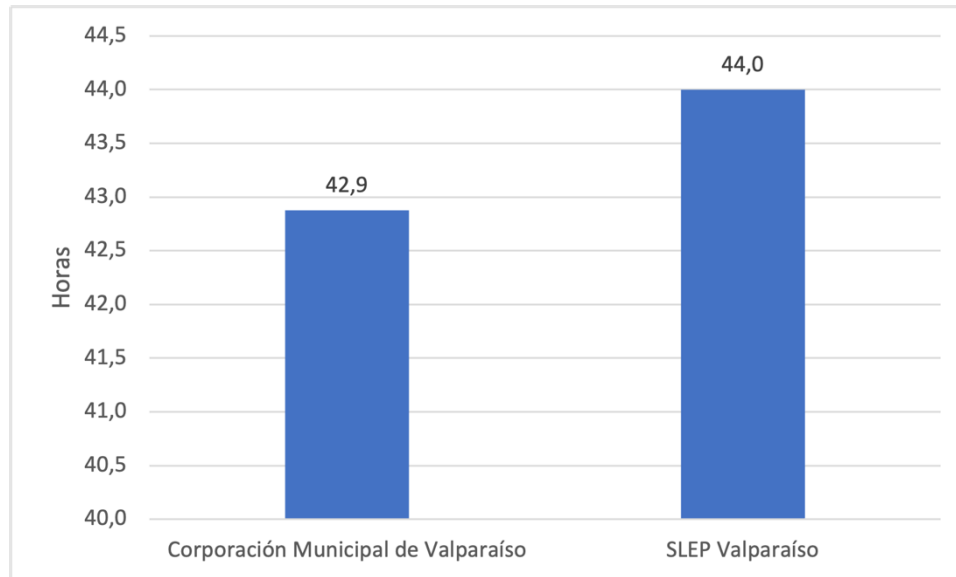


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Como se observa en el presente gráfico (figura 10) en el caso del nivel educacional, la distribución en ambos sostenedores es similar, sin embargo, es relevante destacar que únicamente trabajadores administrativos de la Corporación Municipal de Valparaíso podían postular a los cargos del SLEP Valparaíso, ya que del municipio de Juan Fernández no existían personas que pudieran optar a los concursos, por lo tanto, esta similitud puede deberse a que sólo hubo participación de la Corporación Municipal en los concursos cerrados del SLEP.

### 6.3.2.4 Horas contrato

Figura 11. Promedio de horas contrato por institución

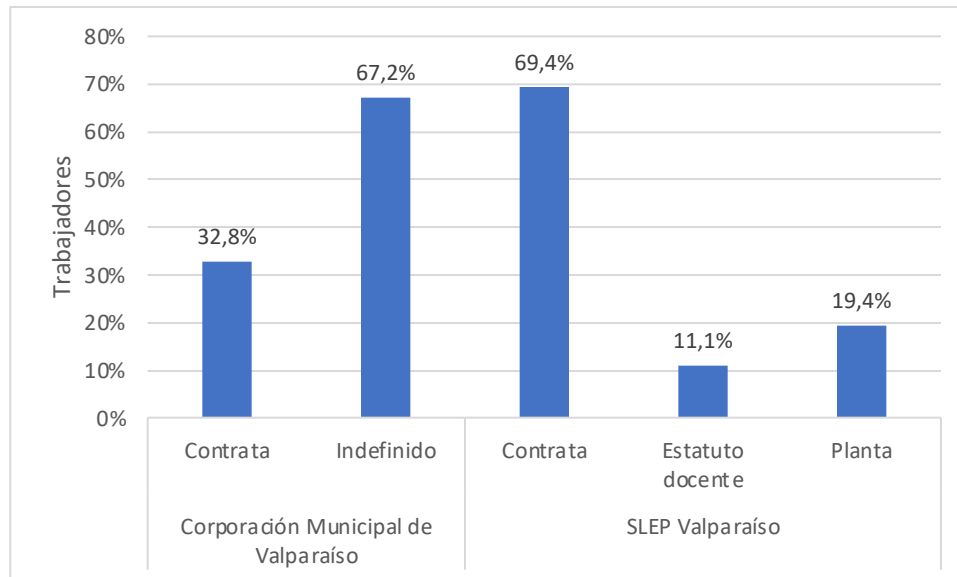


Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

A partir de los datos proporcionados por las instituciones, existe un cambio en la cantidad de horas por las cuales los trabajadores administrativos son contratados en el nuevo sostenedor. Así, los contratos bajo el SLEP de Valparaíso en un 100% son por 44 hrs, mientras que en la Corporación Municipal promedian aproximadamente 43 horas entre todos los trabajadores.

### 6.3.2.5 Calidad jurídica

Figura 12. Distribución de la calidad jurídica dentro de las instituciones



Elaboración propia en base a datos proporcionados a través de Ley de transparencia

Como se observa en la Figura 12, existen cambios en la calidad jurídica de los trabajadores administrativos del SLEP con respecto a la Corporación Municipal. En esta situación, la cantidad de contratos de carácter indefinido en la Corporación es equivalente a los contrata en el SLEP, recordando que estos últimos finalizan el 31 de diciembre de cada año. Por lo tanto, según los datos proporcionados eventualmente habría mayor movilidad laboral en los SLEP que en la Corporación Municipal.

## 7. CONCLUSIONES

A partir de la información presentada en la investigación es posible concluir según los objetivos propuestos que:

- Descritas las características sociodemográficas de las comunas que cuentan con Servicios Locales de Educación Pública, es posible distinguir diferentes realidades sociodemográficas en su composición, por lo tanto, es importante considerar que los SLEP son entidades territoriales que administran educación con características diferentes entre sí, demostrando a partir de los datos que son complejos al momento de analizarlos.
- Descritos los procesos de concurso cerrado del personal administrativo en la implementación de los 11 primeros SLEP, es posible distinguir que los trabajadores de las diferentes comunas se enfrentan a diversas condiciones a la hora de participar de los concursos, y que en base a los datos recopilados, hay comunas y regiones en que los trabajadores administrativos cuentan con condiciones que son similares a las ofrecidas por los DAEM/Corporaciones y que por lo tanto, su participación en los concursos es alta.
- Descritos los cambios en las características sociodemográficas de los trabajadores administrativos en el traspaso de los DAEM/Corporación a los SLEP, es importante destacar que estos cambios han provocado un

aumento en la proporción de profesionales en la administración de la educación. Por otro lado, hay una disminución en la edad promedio de los traspasados, debido probablemente según los datos analizados a que existe un cambio en las condiciones laborales, como, la nueva distancia de desplazamiento al SLEP. También, en dos casos descritos existe un cambio en el tipo de contrato, pasando en su mayoría de un contrato “indefinido” a “contrata”.

En general, a partir del análisis realizado es posible observar que:

- Es más eficiente el aparataje público, al reducir el número de funcionarios a cargo de la administración de la educación. Por ejemplo, el municipio de Arica contaba con 166 funcionarios en el DAEM para administrar 39 establecimientos educacionales, también el DAEM de Copiapó contaba con 115 funcionarios para 31 establecimientos.
- Las zonas extremas como Juan Fernández y General Lagos pierden funcionarios en contacto directo con el territorio.
- Para la instalación de los futuros SLEP, se debería considerar la reubicación de funcionarios que cumpliendo los requisitos, por su ubicación en el territorio no pueden movilizarse a los nuevos SLEP.

Según las hipótesis planteadas, es posible validar ambas, ya que a partir del análisis realizado, la participación en los concursos cerrados es baja con respecto a los trabajadores que cumplían los requisitos para poder ser traspasados, ya

que existe un cambio profundo en las condiciones laborales, principalmente en la cantidad de establecimientos educacionales administrado y una afectación directa en desplazamiento al nuevo lugar físico del SLEP. Por otro lado, sí existe un cambio en las características sociodemográficas del personal administrativo provocado por traspasos, debido a que los cargos dispuestos en los Decretos con Fuerza de Ley no abarcan a la totalidad de los trabajadores existentes en lo DAEM/Corporación, también, provocado por el requisito impuesto por la ley para optar a los concurso de traspaso, y por último, el cambio en las condiciones laborales, como la comuna donde se ubica el SLEP, impulsaron entre otros, una disminución en la edad promedio en trabajadores con nivel educacional más bajo. Se espera que con la información proporcionada en esta investigación, pueda contribuir a la política pública, particularmente a los municipios y sus trabajadores administrativos de DAEM o Corporaciones Municipales a advertir oportunamente las nuevas condiciones laborales y el destino de los trabajadores no traspasados.

## 7.1 CONSIDERACIONES FINALES

A partir del análisis realizado y de los alcances de la investigación, se sugiere para futuras investigaciones establecer:

- Si la proporción de funcionarios por establecimientos educacionales se relaciona con la calidad de la educación.
- Que funciones están ejerciendo los funcionarios no traspasados a los SLEP.
- El impacto en la calidad de la educación de la reducción de funcionarios por establecimiento y el aumento de estudiantes por funcionario.
- El interés de las familias por estudiar en establecimientos administrados por SLEP en comparación a cuando eran administrados por municipios.
- La cantidad y características de trabajadores traspasados que decidieron moverse de ciudad.
- Si el traspaso a los SLEP significa mejoras salariales en comparación a cuando se desempeñaban en los DAEM/Corporación.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bastías-Bastías, L. S., & Iturra-Herrera, C. (2022). La formación inicial docente en Chile: Una revisión bibliográfica sobre su implementación y logros. *Revista Electrónica Educare*, 26(1), 229-250.

Benavides-Moreno, N., Ortiz-González, G., & Reyes-Araya, D. (2021). La inclusión escolar en Chile: observada desde la docencia. *Cadernos de Pesquisa*, 51.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Historia de la Ley N° 20.040. Crea el sistema de educación pública. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7106/> (última visita: 10.08.2022)

Bro Khomasi, N. (2011). Condiciones culturales en la constitución de identidades políticas en el Chile actual. Algunas reflexiones a partir del caso del movimiento estudiantil secundario de 2006. *Polis. Revista Latinoamericana*, (28).

Centro de Políticas Públicas UC. (2021). Estudio de planificación de la segunda etapa de implementación de la Ley N°21.040. UC.

Donoso-Díaz, S. (2020). Los nuevos servicios locales de Educación Pública de Chile: desafíos del proceso de implementación inicial. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29, 378-398.

Espínola, V. (1994). La descentralización de la educación en Chile: continuidad y cambio en un proceso de modernización.

Espinoza, O., & González, L. E. (1993). La experiencia del proceso de desconcentración y descentralización educacional en Chile 1974-1989. *Santiago: PiiE*.

Flores, R., Nogueira, E., & Rebufel, V. (2021). Reformas educativas en Chile: una mirada desde el enfoque de género. *Educação & Sociedade*, 42.

Garretón, M., Sanfuentes, M., Valenzuela, J. P., & Nuñez, I. M. (2022). Brechas y desafíos organizacionales en la implementación temprana de la Nueva Educación Pública en Chile. *Pensamiento educativo*, 59(1), 1-18.

González-Espejo, F., Astroza, S., & Hurtubia, R. (2022). On the relation between school and residential location choice: Evidence of heterogeneous strategies from Santiago de Chile. *Journal of Transport Geography*, 102, 103359.

Google. (s.f.). [Chile y comunas]. Recuperado el 29 de enero de 2022 de <https://www.google.cl/maps/@-33.4528512,-70.6347008,12z>

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México. McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

Jirón, P. (2007). Implicancias de género en las experiencias de movilidad cotidiana urbana en Santiago de Chile. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 12(29), 173-197.

Jirón, P., & Mansilla, P. (2014). Las consecuencias del urbanismo fragmentador en la vida cotidiana de habitantes de la ciudad de Santiago de Chile. *EURE (Santiago)*, 40(121), 5-28.

Latorre, C. L., Núñez, I., González, L. E., & Hevia, R. (1991). La municipalización de la educación: una mirada desde los administradores del sistema. Un estudio

a nivel comunal. *Santiago, Chile: Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación PIIIE*

Ley 21040 (2017), Crea el sistema de educación pública. Ministerio de Educación. Chile

Olivares, A. P., & Rojas, P. R. (2022). La educación en la construcción del nuevo Chile. En Romero M., Tenorio, S. (Edit.), *Educación y nueva Constitución. Repensar lo educativo* (1° ed., pp.107-144). Fondo Editorial UMCE.

Oyarzún Maldonado, C., & Soto González, R. (2019). Fiscalización escolar en Chile: evidencia inicial acerca del ajuste normativo de escuelas municipales y particulares subvencionadas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 275-301.

Paredes, R., & Paredes, V. (2009). Chile: rendimiento académico y gestión de la educación en un contexto de rigidez laboral. *Revista Cepal*.

Paredes, R., & Pinto, J. (2009). ¿El fin de la educación pública en Chile?. *Estudios de economía*, 36(1), 47-66.

Raczynski, D., Rivero, R., & Yáñez, T. (2019). Nivel intermedio del sistema escolar en Chile: Normativa y visión de los sostenedores acerca de las funciones, preparación para el cargo y las prácticas. *Calidad en la educación*, (51), 382-420.

Rubilar González, J. (2016). Análisis de la contratación municipal a honorarios: caracterización de funcionarios y aproximaciones para una discusión en torno a una política de normalización laboral en el marco de la nueva Ley 20.922.

Tolosa, Y. P., & Figueroa, A. E. J. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN-Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247-260.

Uribe, M., Valenzuela, J. P., Núñez, I., Hernández, C., Anderson, S., & Cuglievan, G. (2019). El primer año de los Servicios Locales de Educación.

Valenzuela, J. P., Bellei, C., & De Los Ríos, D. (2010). Segregación escolar en Chile. *Fin de ciclo*, 209-229.