

Balance de Gestión Integral

Etapa 2: Funcionamiento y futuros desafíos del Servicio

Ministerio de Educación
Servicio Local de Educación Puerto Cordillera





Te damos la bienvenida al **Balance de Gestión Integral**, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

Índice

I. Presentación del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.	4
II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.	6
II.1 Aspectos presupuestarios generales	6
II.2 Gasto operacional	8
II.3 Transferencias e iniciativas de inversión	10
II.4 Dotación.....	12
II.5.- Futuros desafíos del servicio	13
III. Anexos	14

I. Presentación del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1)
Caroline Harder Barrera, Directora Ejecutiva (s) Servicio Local de Educación Puerto Cordillera	María Paz Arzola González, Ministra de Educación Daniel Enrique Rodríguez Morales, Subsecretario de Educación María Cristina Tupper Castillo, Subsecretaria de Educación Parvularia Fernanda Valdes Raczynski, Subsecretaria de Educación Superior

MISIÓN
El Ministerio de Educación vela por la educación integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas, reconociéndoles como sujetos de derecho, por medio de políticas basadas en los principios de justicia educativa, inclusión, confianza y participación, que potencien el protagonismo de las comunidades educativas y el desarrollo profesional de los equipos educativos. Estas políticas están orientadas a favorecer las condiciones para el desarrollo de aprendizajes integrales y significativos y avanzar hacia la transformación del sistema educacional, promoviendo trayectorias educativas contextualizadas con un enfoque integral, sustentable, territorial, comunitario y de género, por medio del desarrollo de habilidades para el siglo XXI.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección identifica, según las definiciones estratégicas 2025, las tres áreas de intervención (3) que mejor representan al Servicio. Estas se destacan mediante íconos azules.



Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (4)

Los siguientes cuadros muestran si al menos uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora, en su formulación, estos atributos (5).

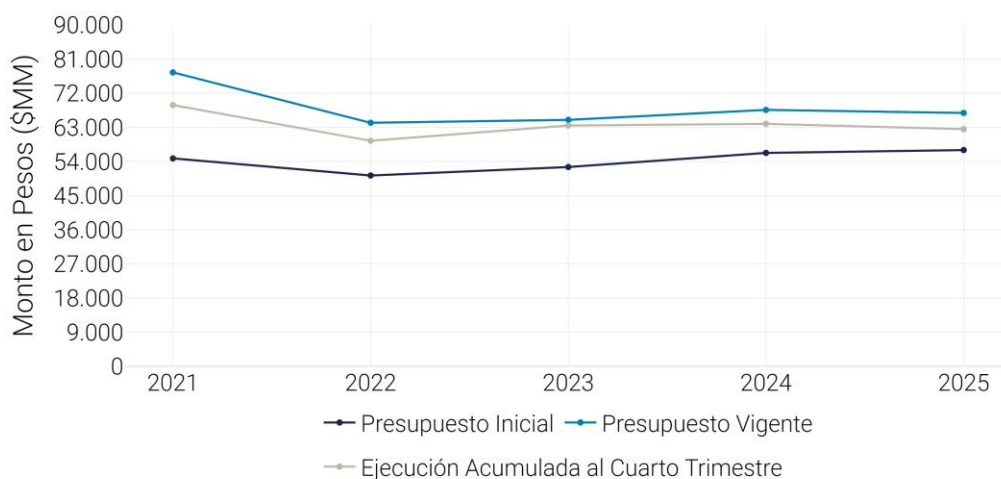
ATRIBUTO	¿SE INCORPORA EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS?
Enfoque de género	No informado
Cambio climático	No informado

Para el año 2025, el presupuesto del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera correspondió a un 0,3% del total del Ministerio de Educación.

II. Funcionamiento del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.

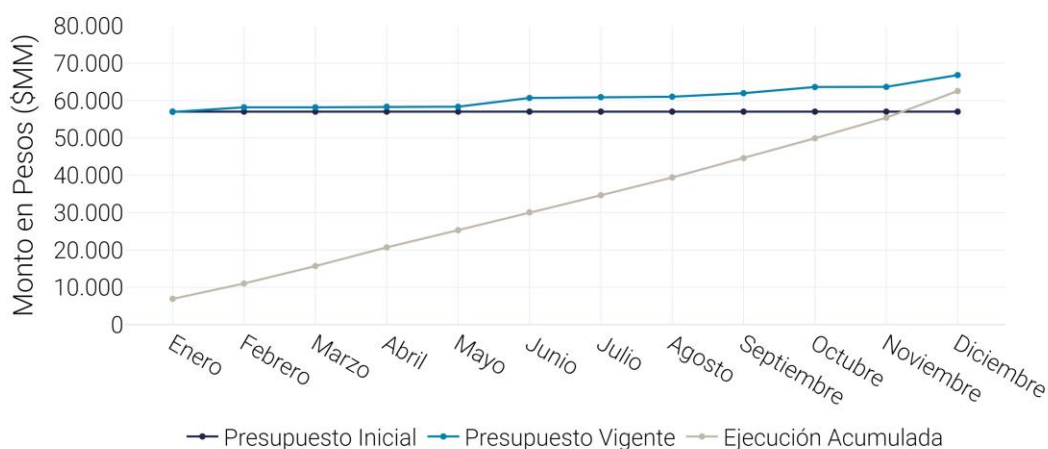
II.1 Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



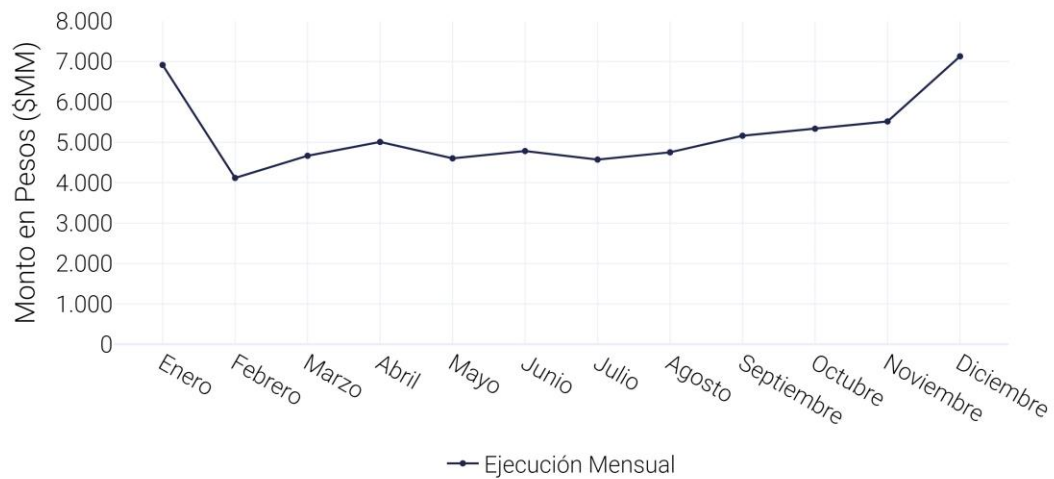
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2025



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

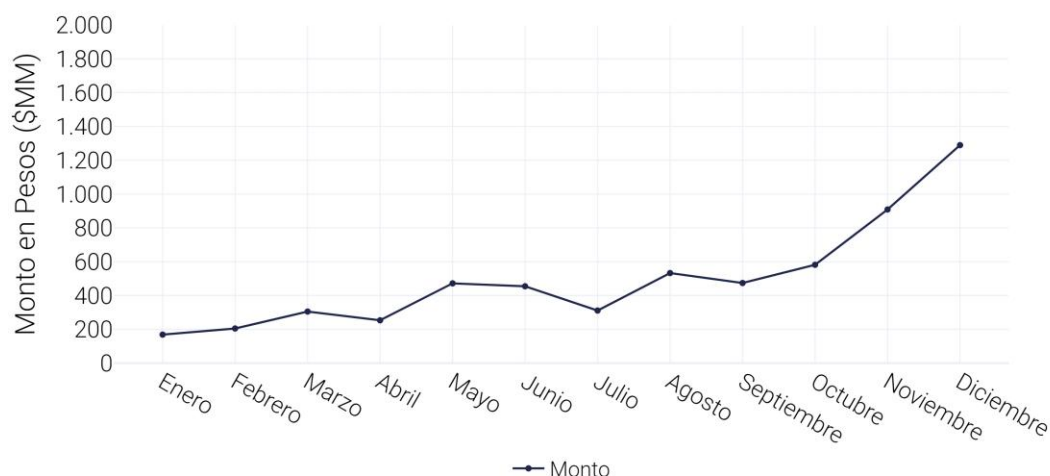
Ejecución mensual del presupuesto en 2025



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

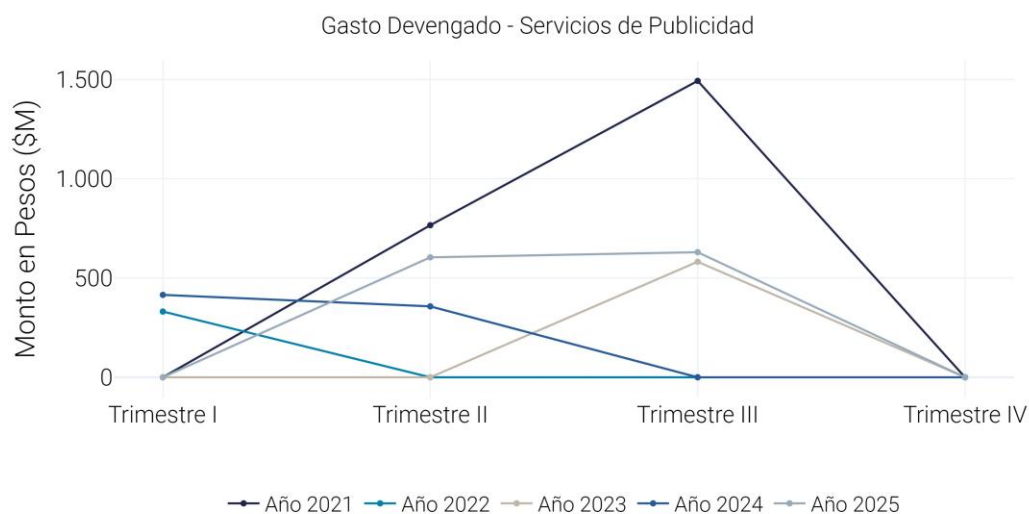
II.2 Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2025



El gasto en bienes y servicios de soporte y administración corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año. El Servicio Local de Educación Puerto Cordillera, ejecutó el 21,6% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con mayor ejecución en este mes. Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

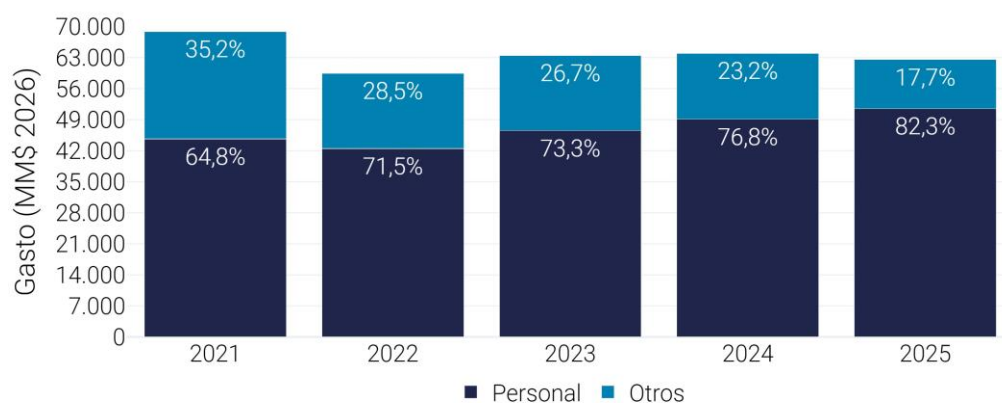
Gastos en bienes y servicios de consumo específicos



Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2025, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad. Las publicaciones en transparencia activa obligan a informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.



El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

II.3 Transferencias e iniciativas de inversión

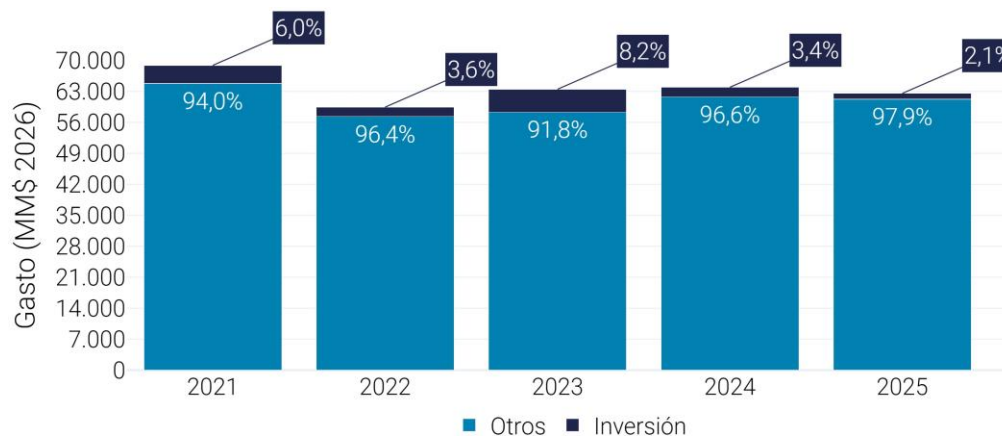
Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.



¿Qué son las transferencias? Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social. Hay dos tipos de transferencias: las corrientes, destinadas a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24); y las de capital, para iniciativas de inversión (subtítulo 33). En la Ley de Presupuestos del 2025, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

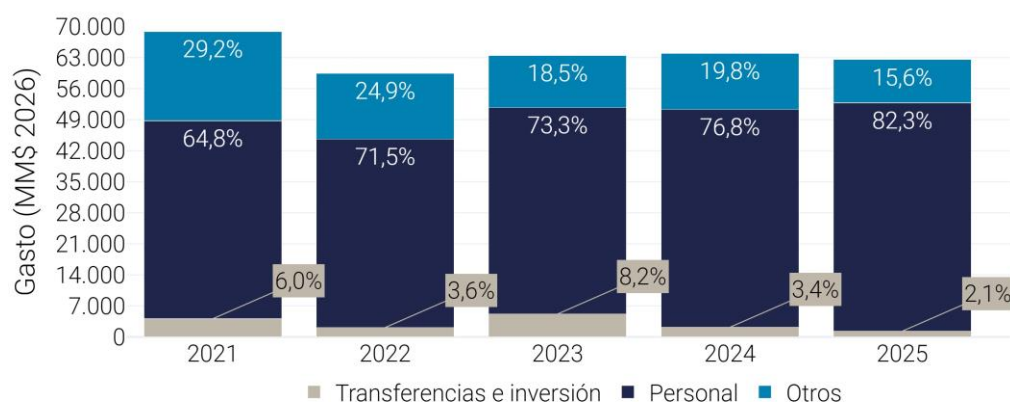
Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.



¿Qué son las iniciativas de inversión? Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión. Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad (hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.). En la Ley de Presupuestos del 2025, las iniciativas de inversión e presentaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: relación entre el gasto en personal y el destinado a transferencias e inversión



La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población es una de las principales funciones del Estado. El gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

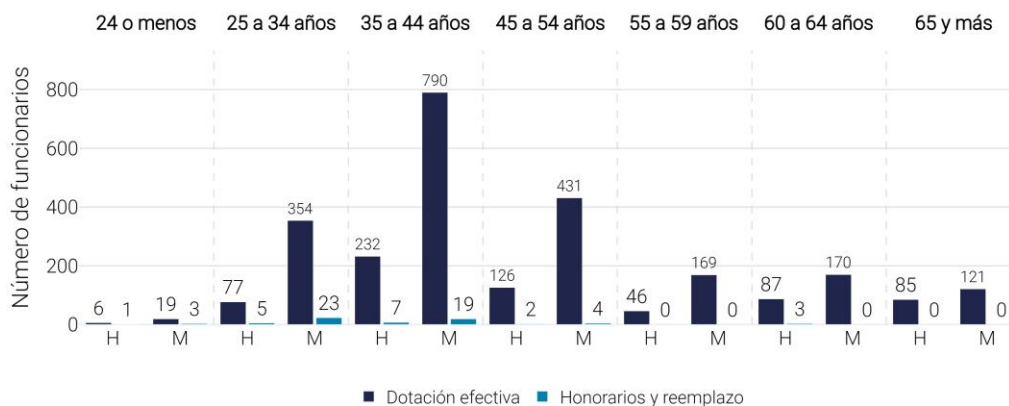
II.4 Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2025



El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación: por una parte, la salud de los y las trabajadoras, y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

II.5.- Futuros desafíos del servicio

El Servicio Local asume el desafío de fortalecer trayectorias educativas continuas, equitativas y de calidad, sosteniendo asistencia y permanencia y movilizando a los establecimientos en categoría medio-bajo mediante acompañamiento técnico-pedagógico, liderazgo directivo y monitoreo de aprendizajes. Junto a ello, es prioritario reinvitar a las familias a ser parte activa del proceso educativo y fortalecer la participación de las comunidades en las decisiones del territorio. En lo institucional, se requiere el fortalecimiento normativo y orgánico del Servicio, ajustar la dotación a las necesidades reales de los EE e instalar una gestión interna de mejora continua, sostenida en una comunicación oportuna y bidireccional que fortalezca la confianza. Finalmente, robustecer la infraestructura y el equipamiento escolar con una cartera de inversión pertinente y asegurar la sostenibilidad financiera, fortaleciendo la articulación público-privada para la captación de recursos externos.

III. Anexos

Anexo 1 - Indicadores de Recursos Humanos del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.(8)

Dotación efectiva año 2025, por estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	388	20,66%	87	14,57%	475
Auxiliares	150	7,99%	55	9,21%	205
Directivos	36	1,92%	34	5,7%	70
Profesionales	1118	59,53%	389	65,16%	1507
Técnicos	186	9,9%	32	5,36%	218
Total	1878	100%	597	100%	2475

Personal fuera de dotación año 2025 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES N°	MUJERES %	HOMBRES N°	HOMBRES %	TOTAL N°
Administrativos	0	0,0%	0	0,0%	0
Auxiliares	0	0,0%	0	0,0%	0
Directivos	0	0,0%	0	0,0%	0
Profesionales	1	100,0%	2	100,0%	3
Técnicos	0	0,0%	0	0,0%	0
Total	1	100%	2	100%	3

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	0	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	1	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	2,7%	0,0%	9,09%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de ingresos a la contrata vía reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato t+1	1	0	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	1	0	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	0%	100,0%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	48	127	187
(b) Total dotación efectiva año t	2321	2513	2713
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	2,07%	5,05%	6,89%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2023	2024	2025
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	6	2	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	27	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	115
Funcionarios retirados por otras causales año t	15	125	67
Total	48	127	187

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	40	1	11
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	48	127	187
Porcentaje de recuperación (a/b)	83,33%	0,79%	5,88%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	704	724	848
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata ascendidos o promovidos, respecto al total de la dotación a contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios a Contrata ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total funcionarios a Contrata año t	0	0	775
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0,0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de funcionarios capacitados año t	392	221	64
(b) Total Dotación Efectiva año t	2321	2513	2713
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	16,89%	8,79%	2,36%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) Σ (N° horas contratadas en capacitación año t $\times$ N° participantes capacitados año t)	324	502	70650
(b) Total de participantes capacitados año t	392	221	314
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,83	2,27	225,0

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	6,67%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	2321	2513	2713
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2023	2024	2025
Lista 1	0	0	62
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	0	62
(b) Total Dotación Efectiva año t	2321	2513	2713
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	2,29%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí/No)	No	No	No

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2023	2024	2025
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí/No)	Sí	Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	1	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

7.2 Efectividad proceso de regularización

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	0%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2023	2024	2025
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	0%	0%	0%

Anexo 2 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO	N° PROMEDIO DE METAS COMPROMETIDAS POR EQUIPO	% PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (M\$)
4	17	4	99	98267

Anexo 3 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Local de Educación Puerto Cordillera.

MEDIDAS

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	El SLEP Puerto Cordillera consolidó la transversalización de género fortaleciendo el trabajo iniciado en 2024. En 2025 ejecutó la capacitación "Educación No Sexista" para equipos directivos, docentes y duplas psicosociales, abordando conceptos clave, sexismo e instrumentos de gestión escolar (PEI,PME,Convivencia Escolar y Sexualidad), transformando el avance institucional en capacidades concretas.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	En 2025, el SLEP Puerto Cordillera ejecutó al 100% las jornadas de su Agenda de Género en tres ejes: Educación No Sexista, Violencia en el Pololeo y Acoso Escolar. Con alta participación de colegios, profesionales y estudiantes, la iniciativa tuvo excelente satisfacción. Además, se incrementó la inversión institucional, elevando los estándares de ejecución y sentando un precedente positivo.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	En 2025, el SLEP transversalizó el enfoque de género en sus instrumentos de gestión (PEI,PME,RICE y Plan de Sexualidad) y difundió protocolos de denuncia y prevención de violencia. Este proceso fue respaldado por el Comité de Género del Servicio, formalizado mediante resolución exenta como órgano asesor permanente, en coherencia con compromisos internacionales (CEDAW y Agenda 2030).

INICIATIVAS

MEDIDA	RESULTADO
Implementación de la circular n°707 de la superintendencia de educación.	En cumplimiento de la Medida N°7 (Circular 707), el SLEP Puerto Cordillera completó el 100% de los hitos programados. A través de un diagnóstico cualitativo en 6 colegios, se detectaron brechas de gestión y participación. El proceso culminó con la validación del Informe Final y la entrega de planes de mejora para actualizar los RIE/RICE con enfoque restaurativo.

Anexo 4 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2025 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-36882.html
Recursos financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2025, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-36882.html#ley_programa
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
		https://presupuestoabierto.gob.cl/
Indicadores de desempeño 2025	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2025.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-36882.html
Informe programas / instituciones evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de sistemas de incentivos institucionales 2025	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral. Adicionalmente se presenta el Anuario Estadístico del Empleo Público, donde se informan aspectos de ausentismo, cese de funciones, asignación de funciones críticas, entre otros.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
		https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-23223.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

Anexo 5 – Notas al pie

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones 'Principales áreas de trabajo' y 'Atributos considerados en los objetivos estratégicos' corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Economía y bienestar: acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas. Salud: acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas. Sociedad y desarrollo urbano: medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales. Administración del Estado: acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático. Educación y formación: acciones o medidas en educación y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

(4) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un 'Sí'. En cambio, cuando la propuesta es 'No', significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de 'cambio climático'.

(5) Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1. Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario

(6) Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

(7) Es probable que las cifras del año 2024 en este BGI 2025 no coincidan con las cifras presentes para dicho año en el BGI 2024. Esto se debe a dos motivos: se detectó un error en el BGI 2024 y se corrigió para esta versión, y en segundo lugar, las cifras 2024 se actualizaron en moneda 2026.

(8) Para efectos de este análisis se ha considerado a la dotación de planta y contrata.