



PERÚ

Ministerio
de Educación

Consejo Nacional
de Educación



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007-2016"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

0 31604

Lima, 06 de enero de 2017

Señor Congresista
Edgar Ochoa Pezo
Congresista de la República
Congreso de la República
Presente



Oficio N° 002 - 2017-CNE

CARGO

ASUNTO: Remite opinión solicitada sobre proyecto de ley 737/2016-PE

REFERENCIA: Oficio N° 0201 - DC-EAOP/CR-2016

De mi mayor consideración:

Reciba el cordial saludo del Consejo Nacional de Educación, a la vez, le remito la opinión que hemos elaborado sobre el Proyecto de Ley N° 737/2016-PE, en atención a su pedido de opinión.

Esta opinión consta de dos partes: la primera se refiere al contenido del articulado del PL N° 737/2016-PE; y, la segunda, propone incorporar algunos temas, que no se encuentran en el Proyecto, pero que son fruto de la reflexión del Consejo y que toman en cuenta los avances que han logrado concretar otros países.

Hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de aprecio personal.



Atentamente,

Hugo Díaz Díaz
Presidente

Consejo Nacional de Educación

Opinión sobre el Proyecto de Ley N°737/2016-PE que modifica la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y establece disposiciones para el pago de remuneraciones de docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior

En noviembre del 2012 se aprobó la Ley de Reforma Magisterial (LRM) con la virtud de establecer un solo régimen laboral para los docentes del sector público y desarrollar una línea de carrera en base al mérito docente. Luego de cuatro años de su implementación es necesario realizar ajustes con la finalidad de ofrecer las mejores condiciones a los docentes para formar a los estudiantes. En ese sentido, y en atención al pedido de opinión del congresista de la República, Edgar Ochoa Pezo, sobre el Proyecto de Ley 737 (PL N° 737/2016), el Consejo Nacional de Educación (CNE) publica el presente documento. Tiene dos secciones, la primera, agrupa a los artículos en los que el PL N° 737/2016 propone modificaciones y nuevos artículos; y la segunda, desarrolla propuestas del CNE que no están en él pero que considera que se deben tener en cuenta en la redacción del proyecto sustitutorio.

I. Sobre las modificaciones y adiciones a la LRM

1. Estructura de la carrera pública magisterial, Art. 11. Treinta (30) años como tiempo mínimo para llegar a la octava escala, como establece la ley vigente, es para los maestros una carrera muy larga y poco estimulante. **Es acertado que el PL N° 737/2016 reduzca los plazos de permanencia en cada una de las escalas, de manera que el recorrido total sea de 20 años.** Al mismo tiempo, **el CNE propone reducir el número de escalas a seis lo que disminuiría el número de evaluaciones al docente, así como los costos y la logística asignada a la evaluación.** En ese caso, se puede mantener el tiempo de permanencia vigente que corresponde con un mínimo de 20 años en la sexta escala. La experiencia internacional es que excesivas evaluaciones terminan siendo un factor de rechazo y agotamiento docente, sin necesariamente incidir en los resultados de aprendizaje. La reducción del número de escalas implica definir las proporciones de incremento salarial que correspondan, en todo caso, la diferencia entre la escala máxima y la de inicio no debe ser menor a 2.1 veces.

2. Evaluaciones docentes

2.1 Comités de evaluación, Art. 20, 25, 29, y 39. En la perspectiva de contar con Gobiernos Regionales más fortalecidos técnicamente y con mayor participación en la política docente, **es apropiado que el PL N° 737/2016 especifique que el Gobierno Regional garantizará el cumplimiento de las funciones de los comités de evaluación en su territorio.** A su vez, el Ministerio de Educación tendría que realizar acciones que permitan a los Gobiernos Regionales cumplir con esa responsabilidad.

Por otro lado, al no precisar el PL N° 737/2016 quiénes conforman los comités de evaluación y dejarlo para el reglamento, se corre el riesgo que la institución educativa quede fuera de dicho comité. El CNE considera que hay que fortalecer el rol de las instituciones educativas en los procesos de gestión de personal y –específicamente- la autoridad del director de la institución educativa de manera explícita en la propia ley. Si se necesitan filtros y sanciones que garanticen el buen cumplimiento de su rol hay que establecerlos, pero no debilitar su autoridad. Por ello, **los artículos 20, 25 y 39 deberían mantener lo establecido en la ley vigente: que los comités de evaluación estén presididos por el director de la institución educativa.** La excepción serían los procesos realizados para las instituciones educativas multigrado y unidocentes.

2.2 Cuadro de méritos para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, Art. 2.1

Se refiere a que el cuadro de méritos para el ingreso a la carrera se obtiene a partir de los resultados de la evaluación de la primera (nacional) y segunda etapa (local). El CNE propone que la evaluación del desempeño se realice dentro de un sistema de recertificación de competencias. Esta propuesta se desarrolla en la sección II de este documento.

De otro lado, la experiencia de concursos pasados indica que la mayoría de docentes prefiere postular a plazas en zonas urbanas y no a las de zonas rurales, donde priman las instituciones educativas tipo multigrado y unidocente. **La propuesta de ley especifica que las plazas en estos dos últimos tipos de instituciones educativas, se asignarían por UGEL (y no por institución educativa) favoreciendo así, la probabilidad de cubrir estas plazas. Debería abrirse la posibilidad que, en caso de existir redes de centros educativos rurales, la asignación de plazas correspondería a la coordinación de la red correspondiente.** Este puede ser el inicio para una propuesta más integral de atracción de docentes en zonas rurales que no descuide la calidad. Por ejemplo, en aquellas zonas donde se hable una lengua originaria, se debe otorgar mayor puntaje a los docentes que tengan un título de profesor EIB.

2.3 Evaluación del Desempeño, Permanencia en la Carrera, Art. 23. La frecuencia con la que se debe evaluar el desempeño docente (máximo cada tres años) desborda la capacidad de la administración para poderlas llevar adelante con el rigor necesario y tienen el riesgo de desprestigiarse y ser rechazadas por el magisterio. Este fenómeno ya se ha presentado en otros países. **Estando de acuerdo con ampliar el plazo de la evaluación (el PL N° 737/2016 propone a un máximo de cinco años), el CNE propone que se extienda aún más su periodicidad a un máximo de seis años.** Así, la cantidad de maestros que tendrían que ser anualmente evaluados se reduciría aproximadamente de 85 mil a 40 mil, lo que podría dar lugar a la aplicación de instrumentos más finos y cualitativos, pero siempre en el entendido que la evaluación del desempeño debe tener, en la evaluación, un peso mayor en la evaluación que otros factores como la antigüedad y los títulos o certificaciones. Esta propuesta de nueva temporalidad de la evaluación debe conciliarse con la demanda de evaluación del desempeño solicitada para los concursos de acceso a cargos directivos y jerárquicos y ascenso de escala 2017. En general, se propone que la frecuencia de las diversas evaluaciones sea más espaciada, por ejemplo, la evaluación del director o jefe de la UGEL pasaría de ser anual a bianual (Art. 38). **El CNE propone que la evaluación del desempeño se complemente con un sistema de recertificación de competencias, tema que se aborda en la siguiente sección.**

2.4 Evaluación de ascenso, Art. 28. Como se ha mencionado en el párrafo precedente, la ley vigente establece que la evaluación previa de desempeño tendrá la mayor ponderación entre los criterios para el ascenso. El PL N° 737/2016 elimina esta precisión y con ello disminuye el impacto de la evaluación del desempeño. Estando de acuerdo con que el proceso de evaluación necesitará madurar con el tiempo para conseguir que los múltiples y diversos comités de evaluación puedan tener resultados comparables, ello no justifica la disminución del peso de la evaluación del desempeño. En la propuesta de recertificación de competencias que se menciona en la segunda parte del documento se atiende este tema. **El CNE propone que se mantenga lo establecido en la ley vigente "El valor porcentual de estos tres criterios lo establece el Ministerio de Educación. La evaluación previa de desempeño docente tiene la mayor ponderación." y se incluya una disposición transitoria de la LRM especificando que por un tiempo determinado no mayor a cinco años, mientras el sistema de evaluación del desempeño se consolida, su peso en los puntajes sea menor.**

2.5 Evaluación de acceso a cargos, Art. 33 y 35. Es positivo que se proponga ampliar de tres a cuatro años el periodo de la gestión en los cargos de manera que se tenga más tiempo para implementar acciones trazadas. Asimismo, **es beneficioso que el PL N° 737/2016 proponga que los docentes desde la tercera escala magisterial, puedan postular al cargo de director de institución educativa**, ampliando así el universo de postulantes. Además, se resuelve una incoherencia del sistema donde los especialistas de UGEL podían pertenecer a la tercera escala y los directores de I.E. tenían que pertenecer a la cuarta escala. Este criterio se aplicaría a todos los cargos especificados en el Art. 35, lo cual incluye a los directores de instituciones educativas. Es una medida atendible pues en muchas instituciones educativas de zonas rurales dispersas no ha sido posible conseguir maestros que estén en la cuarta escala y que postulen al cargo de director.

- 3. Sanciones, Art. 43.** El PL N° 737/2016 precisa que las sanciones también serán aplicables a quienes incurran en faltas a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Esta adición refuerza lo establecido en el principio de probidad y ética pública del régimen laboral del magisterio, Art. 2 Ley de Reforma Magisterial. Asimismo, **el PL N° 737/2016 plantea que las sanciones (excepto la destitución) se apliquen a los docentes contratados. Esta medida debe ser acompañada por otra que se agregue en el Art. 41 "Derechos": que los docentes contratados y los docentes de instituciones educativas de convenio también recibirán los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y tendrán condiciones laborales que promuevan su bienestar, que garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje y un eficiente cumplimiento de sus funciones.** El director de la I.E. es responsable de fomentar un clima institucional donde docentes contratados y nombrados trabajen en equipo, aprendiendo unos de otros.
- 4. Cese temporal, Art. 48.** El sistema de evaluaciones necesita ser confiable y garantizar la equidad y transparencia en las condiciones en las que se aplica, por ello, **es conveniente que el PL N° 737/2016 incorpore como faltas o infracciones graves, conductas que obstaculicen el desarrollo de las evaluaciones** docentes para efectos de la carrera o de logros de aprendizaje de los estudiantes de Educación Básica.
- 5. Remuneración Íntegra Mensual, Art. 57 y 19^{na} disposición complementaria, transitoria y final; y Jornada de trabajo, Art. 65 y 18^{va} disposición complementaria, transitoria y final.** Un bajo piso salarial –como el actual– no hace atractiva la carrera docente. En ese sentido, **es positivo que el PL N° 737/2016 establezca que se modificará el piso salarial.** A su vez, es conveniente analizar el aumento de horas en la jornada laboral junto con el incremento de la RIM, de manera que el aumento en la remuneración docente sea equiparable con un aumento en el valor de la hora pedagógica. Adicionalmente, **el CNE propone que se agregue una disposición final que señale la necesidad de modificar la RIM cada año de acuerdo a las variaciones en el costo de vida y a la disponibilidad presupuestal.**

De otro lado, la ampliación de la jornada de trabajo actual del profesor con aula a cargo mantiene el criterio de horas pedagógicas. **El CNE sugiere eliminar ese criterio y establecer uno general de jornada que sea único para directores y docentes.** El objetivo a mediano plazo debe ser contar con una jornada laboral equivalente a la de cualquier otro trabajador de 40 horas cronológicas a la semana, la que estaría asociada a una remuneración atractiva. La nueva jornada laboral puede establecerse progresivamente, a medida que los docentes van logrando la recertificación de sus competencias y previa definición de un cupo de plazas que se vayan incorporando a dicha jornada.

- 6. Remuneraciones de docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior, Tercera disposición complementaria, transitoria y final. Es oportuno que la propuesta de ley plantee una primera nivelación de remuneraciones** para aquellos docentes nombrados, rezagados de los aumentos, incluyendo a los docentes nombrados del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico, quienes percibían menos que la primera escala de la Ley de Reforma Magisterial. No obstante, es necesario que se aclare si estos docentes también estarán comprendidos en el segundo aumento anunciado por el Ejecutivo para el 2018. Asimismo, es imprescindible avanzar en la formulación y aprobación de la Ley de la Carrera Pública de los Docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

II. Recomendaciones del CNE

El CNE estima oportuno alcanzar al Congreso algunas propuestas trabajadas, desde hace varios meses, relacionadas a la Ley de Reforma Magisterial. Aspira con ello contribuir a lograr una legislación moderna y realista que, además de incorporar las nuevas modalidades de trabajo docente existente, economice tiempo y recursos disminuyendo el número de evaluaciones, logrando los resultados que se aspiran. Por ello, propone la incorporación de nuevas modalidades a la Carrera, la certificación y recertificación de competencias, y la obligatoriedad del uso del escalafón.

- 1. Incorporación de nuevas modalidades a la Carrera Pública Magisterial.** Se han creado modalidades de contratación docente que operan fuera de la Ley de Reforma Magisterial como es el caso de los COAR, JEC, Maestros Fortaleza y Acompañantes Pedagógicos. Este sistema paralelo compite con la carrera y la debilita, pues ofrecen sueldos mayores, lo que las vuelve atractivas. A la vez, desvincula a los profesores de la carrera, ya que no es requisito que el docente pertenezca a ella, y por lo tanto tiene que pedir licencia, abandonarla temporalmente y firmar un contrato. Por otro lado, el Estado invierte en la capacitación de estas personas algunas de las cuales no seguirán en el sistema. Los Acompañantes Pedagógicos y los Maestros Fortaleza deberían figurar en el Área de Desempeño Laboral de Formación Docente descrito en el Art. 12; y, los docentes que trabajan en los COAR y los docentes contratados por las exigencias específicas de la JEC para funciones pedagógicas también deberían figurar en el Área de Desempeño Laboral de Gestión Pedagógica en el mismo artículo.

Recomendación: Los Acompañantes Pedagógicos y los Maestros Fortaleza deberían figurar en el Área de Desempeño Laboral de Formación Docente descrito en el Art. 12; así como los docentes que trabajan en los COAR y, los docentes contratados por las exigencias específicas de la JEC para funciones pedagógicas. Estos deberían figurar, de alguna manera, tal vez en una disposición transitoria.

Ventajas:

1. Fortalecimiento de la Carrera Pública Magisterial.
 2. No se requiere que los docentes que desempeñen estas funciones soliciten licencia.
- 2. Certificación de competencias.** Actualmente, cada año el profesor que desee ingresar a la Carrera Pública Magisterial o ser contratado debe presentarse a un concurso nacional, regional o local que le demanda tiempo, recursos y volver a presentar los mismos documentos que se le exigen (títulos, certificados de estudio y de experiencia laboral, declaraciones juradas, etc.). Al mismo tiempo, el Ministerio de Educación moviliza personal y pruebas que insumen un considerable monto de presupuesto para evaluar, con frecuencia, a las mismas personas.

Recomendación: Aplicar una prueba nacional de certificación profesional para el ejercicio de la docencia a todos los profesionales que cuenten con un título o grado académico. Su aprobación los habilita a ejercer la docencia tanto en el sector público como en el privado. Además, esta modalidad existe en otras profesiones como la

médica. Implica reajustar el artículo 21 de la propuesta del PL N° 737/2016. Se exceptuará de este requisito a quienes cumplan la función docente de modo transitorio (como los profesores visitantes).

Previendo una situación no deseada de carencia de docentes certificados, se requiere una disposición transitoria que permita el ejercicio de la docencia a profesionales no certificados cuando no se haya podido contratar a un profesor que sí lo está.

Ventajas:

1. Indirectamente obliga a las instituciones de formación docente a tener en cuenta los estándares mínimos de formación que demanda el Ministerio de Educación.
2. Elimina en el sector público la primera etapa de las pruebas de ingreso a la Carrera Pública. Solo habría una sola etapa de concurso.
3. El profesor, que no hubiese ingresado a la Carrera Pública, no necesita preparar cada año su expediente para participar en un concurso de ingreso.
4. El profesor no requiere dar nuevamente otra prueba nacional o de primera etapa, si no se obtiene la plaza vacante.
5. El sector privado puede escoger el profesor que considere mejor entre aquellos que ya tienen la competencia profesional, realizando las pruebas que estimen necesarias.
6. Menor gasto en el rubro concursos.

- 3. Recertificación de competencias.** La Ley de Reforma Magisterial obliga realizar, en muy poco tiempo y con diferente finalidad (permanencia o ascenso) un gran número de concursos. Esto no se soluciona en el PL N° 737/2016, porque lo que éste hace es alargar el período sin tocar la causa del problema que es la administración simultánea y masiva de la prueba, así como la periodicidad y diversidad de la evaluación de desempeño o de ascenso.

Recomendación: Crear la recertificación de competencias, que la realiza cada profesor entre seis a ocho años de servicio, pudiendo presentarse dentro de este periodo en el momento y las veces que considere, ya que el sistema de recertificación será permanente. La recertificación comprende, entre otros componentes, la evaluación de desempeño.

Debe incluirse en una disposición transitoria que todos los docentes en ejercicio en el sector público o privado, a la fecha de promulgación de esta ley, deberán optar por su recertificación en un plazo no mayor de 3 años.

Ventajas:

1. La recertificación sería una condición para continuar ejerciendo la docencia.
2. Podrían aplicarse instrumentos más finos, siempre en el entendido que la evaluación del desempeño tendría un peso mayor en la evaluación que otros factores como la antigüedad y los títulos o certificaciones.
3. Esta temporalidad de evaluación permite ser conciliada con la evaluación del desempeño que se pide en los concursos de acceso a cargos directivos y jerárquicos y en ascenso de escala.
4. Reducción del número de concursos, lo que permite ser más rigurosos en cada uno.
5. Menor gasto en el rubro concursos.
6. Los profesores pueden elegir el año de su recertificación, entre los seis a ocho, de acuerdo a sus preferencias.

- 4. Escalafón magisterial.** Para cada concurso, y en algunos casos para varias acciones de personal, se exige al profesor que presente documentos que entregó anteriormente al Ministerio de Educación. Esto origina al profesor gastos; y, al Ministerio de Educación, acumulación de documentación innecesaria porque ya la posee. Además, se pueden facilitar modalidades de corrupción, como es la falsificación de títulos o de certificados de experiencia laboral.

Recomendación: Todo profesor que haya ingresado a la Carrera Pública Magisterial está obligado a actualizar la documentación contenida en su legajo personal, con las resoluciones que emita el Ministerio de Educación, la UGEL y la DRE a la que pertenece, según corresponda. Es responsabilidad del profesor nombrado, la actualización permanente de los documentos cuya información se modifica por asuntos personales o laborales, así como aquella referida a la formación académica y otros méritos. Para cualquier acción de personal, incluyendo los diferentes concursos dentro de la Carrera Pública Magisterial -permanencia, ascenso o postulación a otros cargos- el profesor solo requerirá señalar su código escalafonario.

Ventajas:

1. Evita trámites y gastos innecesarios y economiza tiempo.
2. Facilita la transparencia de la acción de personal.

- 5. Nombramiento de docentes contratados luego de periodo de prueba, Art. 19.** Al terminar el año, los docentes contratados culminan su trabajo en la institución educativa debiendo postular nuevamente al año lectivo siguiente, sin la seguridad de regresar a aquella institución educativa en la que trabajaron. Esto produce discontinuidad en el trabajo escolar con los alumnos y, al profesor, problemas de adaptación a la nueva institución educativa.

Recomendación: Un profesor contratado que hace un buen trabajo puede ser nuevamente contratado en la misma institución educativa; y a criterio de la institución educativa en la que trabaja por tres años, podría pasar a ser nombrado. Esto debido a que los tres años de trabajo en situación de contratado en la misma institución educativa son suficientes para haber mostrado que tiene las competencias necesarias para el trabajo docente en ella. En este caso, la institución educativa propone su nombramiento a la UGEL, adjuntando los informes probatorios que sustentan el pedido y que se señalan en el reglamento de la ley. Revisada la propuesta, la UGEL lo nombra.

Ventajas:

1. Se favorece la continuidad del trabajo docente.
2. Se propicia el fortalecimiento de la comunidad educativa en la institución

- 6. Retiro por límite de edad, Art. 53.** En los cuatro años de aplicación de la Ley de Reforma Magisterial se ha observado el pase al retiro durante el año escolar del docente que cumplió los años que señala la ley para el retiro forzoso, ocurriendo este hecho en meses totalmente inoportunos como son los del segundo semestre. Además, el nuevo profesor era recibido con cierta hostilidad por parte de los alumnos, y a veces de sus padres, cuando el profesor que concluyó su trabajo era muy querido por ellos. A esto se añade el que esta medida creaba, de pronto, una situación emocional y económica difícil al profesor antiguo.

Recomendación:

El retiro de un profesor por límite de edad, se debe hacer efectivo al final del año escolar dado que el sistema no siempre reacciona con rapidez para enviar al docente de reemplazo y, además porque permite crear las mejores condiciones al nuevo profesor y, además, reconocer en la institución educativa el trabajo del docente que ha culminado su carrera.

Ventajas:

1. No se perjudica la continuidad del servicio docente.
2. Se reconoce el mérito del profesor antiguo.
3. Se crean mejores condiciones para el nuevo profesor.

- 7. Regulación del otorgamiento de licencias temporales por salud, Art. 71.** Existen muchas quejas y reclamos de padres de familia y directores de institución educativa por las numerosas licencias temporales de salud, causadas por certificados médicos sin que exista real necesidad. Perjudica el servicio público y genera mayores gastos presupuestales.

Recomendación:

Es necesario que exista un adecuado mecanismo de control y coordinación entre el Ministerio de Educación, las instancias de gestión descentralizada y Essalud, que permitan asegurar que las licencias por incapacidad temporal se emiten existiendo realmente su necesidad, lo que requiere un procedimiento y control concertados entre el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación que evite modalidades de corrupción.

Ventaja:

Reducción del abuso y corrupción causados por el exceso de los certificados médicos muchas veces poco justificados.

- 8. Profesionales de otras carreras. Contratación, Art. 76.** Actualmente, la Ley de Reforma Magisterial permite la contratación excepcional de otros profesionales solo en el nivel educativo de secundaria y educación técnica productiva pero pueden existir ciertos déficit en los otros niveles y modalidades.

Recomendación:

En tanto no existan plazas para cubrir áreas o especialidades con déficit de docentes para atender las necesidades que requiere el Currículo Nacional, la ley debiera permitir que profesionales de otras carreras desempeñen cargos docentes, previa certificación capacidades docentes. Para hacer atractiva su participación percibirían una remuneración similar a la de un docente en la escala de inicio y se facilitará su participación en programas de complementación pedagógica.

Ventaja:

Asegurar que el servicio escolar sea prestado por los mejores profesionales disponibles en el país.

- 9. Violencia y abuso sexual.** Existe el bullying escolar y también en el trabajo; como también existe lamentablemente la violencia sexual. Hay ya una legislación al respecto pero su aplicación en el espacio escolar es difícil y compleja.

Recomendación:

Ningún profesor que ejerza violencia sobre los estudiantes o sus compañeros de trabajo debería estar en la carrera. Esto obligaría a tener un canal de evaluación de estos casos lo que no considera la Ley de Reforma Magisterial. Ésta exige requisitos difíciles de comprobar, la vía penal es lenta y, por presunción de inocencia, el docente en falta regresa al aula.

Ventaja:

Evitar el retorno al aula del profesor que genere estas situaciones.

- 10. Profesores que no reciben las bonificaciones que les corresponden, Art. 41.** Han pasado cuatro años y, para efectos de pago de diversas bonificaciones, aún se mantienen los regímenes antiguos, que deberían ser derogados totalmente. Es acertado que el art. 41 del PL N° 737/2016 señale, como derecho, que los profesores reciban las asignaciones e incentivos que se establecen en la LRM. Sin embargo, lo anterior no encuentra su correlato en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el 2017, que establece en el Art. 26, que el Ministerio de Educación está autorizado a financiar encargaturas manteniendo los criterios y montos de los regímenes antiguos.

Recomendación:

Inclusión de una disposición transitoria que establezca que los alcances de los regímenes laborales de la Ley del Profesorado y de Ley de Carrera Pública Magisterial quedan derogados totalmente a fines del 2017; y que señale que la Ley de Presupuesto del Sector Público para el 2018 destinará el presupuesto necesario para poder cumplirlo.