

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA



**“FORMULACIÓN DE PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON EQUIDAD
DE GÉNERO”**

Trabajo de Graduación Presentado por:

García Galdámez, Karla Vanessa
Guillen Landaverde, Reyna Isabel
Martínez Esquivel, Ulda Ester

Para optar al grado de:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

Junio de 2008

San Salvador

El Salvador

Centro América

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : Ms. Rufino Antonio Quezada
Sánchez

Secretaria General : Lic. Douglas Vladimir Alfaro
Chávez

Decano de la Facultad
de Ciencias Económicas : Ms. Roger Armando Arias Alvarado

Secretario de la Facultad
de Ciencias Económicas : Ing. José Ciriaco Gutiérrez

Asesor Director : Lic. José Luis González Argueta

Jurado Examinador : Lic. José Luis González Argueta
Lic. Mauricio Ernesto Magaña

Junio de 2008

San Salvador

El Salvador

Centro América

AGRADECIMIENTOS

- **A DIOS TODOPODEROSO:** Por haberme llenado de fuerzas, sabiduría y amor, por estar siempre conmigo y porque sin tu guía y tu paz jamás habría terminado este proceso.
- **A MI MADRE Y HERMANA:** Quienes me han brindado siempre su apoyo y amor, y me impulsan a alcanzar mis metas, es por ello que este triunfo también les pertenece.
- **A MI ESPOSO:** El mejor compañero y amigo, quien con su amor, comprensión y paciencia, ha sido el apoyo idóneo en este proyecto dándome palabras de aliento en aquellos momentos difíciles y compartiendo ahora conmigo la alegría de este logro que juntos hemos alcanzado, GRACIAS.
- **A MIS ABUELOS:** Los mejores padres del mundo, quienes siempre han sido un ejemplo para mi, LOS AMO.
- **A MIS FAMILIARES:** A todos y cada uno de ellos, porque complementan mi vida, y de una u otra forma sin sospechar, han sido parte de este proyecto.
- **A MIS COMPAÑERAS:** A quienes les agradezco su paciencia y comprensión, por su esfuerzo y por haber compartido sus conocimientos, han sido excelentes compañeras en este viaje, les deseo éxitos, felicidad y que cada una de ustedes alcance todo lo que se proponga.
- **A MIS AMIGOS:** Quienes con su cariño y palabras de aliento me llenaron de fuerzas y animo para alcanzar el objetivo principal de este trabajo, la graduación.

Karla Vanessa García Galdámez

AGRADECIMIENTOS

- **A DIOS TODOPODEROSO:** por la fortaleza, salud y sabiduría en toda mi carrera, a quien le debo lo que soy y lo que llegaré a ser, quién es digno de todo honor, gloria y majestad, a quien dedico este triunfo.
- **A MI MADRE:** por ser mi apoyo incondicional, por sus consejos, oraciones y amor brindado, con quien quiero compartir este triunfo.
- **A MI TÍA Y HERMANAS:** por el apoyo y cariño que me brindaron día a día lo cual ha contribuido a la culminación de mi carrera.
- **A MIS COMPAÑERAS DE TESIS Y AMIGAS:** por aceptarnos con nuestras virtudes y defectos, pues de esa manera fue posible terminar nuestro trabajo.
- **A MIS ASESORES:** por sus enseñanzas y el tiempo que dedicaron antes y durante el proceso de graduación.

A todas las personas que de una u otra forma brindaron su apoyo para finalizar mi carrera profesional.

Nuevamente "MUCHAS GRACIAS"

Ulda Ester Martínez Esquivel

AGRADECIMIENTOS

- **A DIOS TODOPODEROSO:** por haberme creado, iluminado y brindado la sabiduría y el conocimiento necesario para triunfar en el ámbito académico.
- **A MIS PADRES Y ABUELOS:** quienes con esfuerzo y sacrificio me apoyaron siempre en todos los aspectos, dándole a mi vida la enseñanza más noble del mundo que contribuyó a forjar un espíritu de superación que me llevó a la coronación de mi carrera.
- **A MIS HERMANOS (AS):** a quienes quiero mucho, por su apoyo, porque este triunfo también es de ellos.
- **A MIS FAMILIARES:** que siempre estuvieron pendientes de mis pasos con sus consejos, oraciones y apoyo que he recibido.
- **A MIS COMPAÑERAS:** por haber compartido conocimientos, entrega y sacrificio para lograr llegar al objetivo planteado, con esfuerzo todo es posible y les deseo muchos éxitos en su vida.
- **A MIS ASESORES:** por brindarme su apoyo y orientación para desarrollar este trabajo.
- **A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** con quienes he compartido alegrías y tristezas, y me han brindado su apoyo y cariño sin condición alguna.

Reyna Isabel Guillen Landaverde

INDICE

CONTENIDO	PAGINA
RESUMEN EJECUTIVO	i
INTRODUCCION	iii

CAPITULO I

1.	MARCO TEÓRICO	1
1.1.	Presupuestos Municipales	1
1.1.1.	Definición	1
1.1.2 .	Principios	2
1.1.3 .	Propósitos	4
1.1.4 .	Ciclo Presupuestario	8
1.1.4.1.	Formulación del Presupuesto	8
1.1.4.2.	Discusión y Aprobación	10
1.1.4.3.	Ejecución	11
1.1.4.4.	Control y Evaluación	11
1.1.5 .	Marco Legal	12
1.1.6.	Presupuesto por Área de Gestión	23
1.1.6.1.	Concepto	23
1.1.6.2.	Estructura Presupuestaria	24
1.2.	Partes del Presupuesto	28
1.2.1.	Metodología de Estimación de Ingresos y Egresos	31
1.3.	Proceso de Formulación Presupuestaria	36
1.3.1.	Conformación del Comité Técnico de Formulación del Presupuesto	36

1.3.2.	Presupuesto Preliminar	39
1.3.2.1.	Consideraciones Básicas	40
1.3.2.2.	Plan Estratégico	40
1.3.2.3.	Plan Anual de Trabajo	41
1.3.3.	Proyecto de Presupuesto Institucional	41
1.4.	Presupuestos con Equidad de Género	42
1.4.1.	Concepto	42
1.4.2.	Antecedentes	43
1.4.2.1.	A nivel Internacional	43
1.4.2.2.	A nivel Nacional	48
1.4.2.3.	Generalidades del Género	54

CAPITULO II

2.	<i>METODOLOGIA Y DIAGNOSTICO DE LA INVESTIGACION</i>	
2.1.	Diseño Metodológico	59
2.1.1.	Área de Estudio	59
2.1.2.	Tipo de Investigación	59
2.1.3.	Tipo de Estudio	59
2.1.4.	Unidad de Análisis	60
2.1.5.	Determinación de la Población	60
2.1.6.	Determinación de la Muestra	60
2.1.7.	Recolección de la Información	61
2.1.7.1.	Investigación Documental	61
2.1.7.2.	Investigación de Campo	61
2.1.8.	Procesamiento de la Información (Tabulación)	62

2.1.9.	Análisis e Interpretación de los Resultados	63
2.1.10.	Presentación de los Resultados	63
2.2.	Diagnóstico	64
2.2.1.	Análisis de los Resultados	64
2.2.1.1.	Área de Información General	64
2.2.1.2.	Área de Conocimiento Documental	67
2.2.1.3.	Área de Equidad de Género	69
2.2.2.	Diagnóstico	71

CAPITULO III

3. FORMULACIÓN DE PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

3.1.	Contexto de la Alcaldía Municipal de San Salvador	73
3.1.1.	Generalidades	73
3.1.2.	Avances	76
3.1.2.1.	Unidad de Género	77
3.1.2.2.	Comisión Consultiva para la Equidad de Género	77
3.1.2.3.	Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género	77
3.2.	Metodología	78
3.2.1.	La metodología de las tres categorías del gasto (desarrolladas por Ronda Sharp)	79
3.2.1.1.	Gasto Etiquetado para Mujeres	79
3.2.1.2.	Gasto Dedicado a la Igualdad de Oportunidades	81

3.2.1.3.	Gastos Generales	81
3.2.2.	Las Herramientas para el Análisis Presupuestario	82
3.3.	Procedimientos para la aplicación de la metodología	85
3.3.1	Análisis de la partida de remuneraciones	87
3.4	Incorporación del Enfoque de Género a los presupuestos	108

CAPITULO IV

4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1	Conclusiones	131
4.2	Recomendaciones	132
	BIBLIOGRAFIA	133
	ANEXOS	136

RESUMEN EJECUTIVO

Los presupuestos municipales con enfoque de género son una herramienta valiosa para determinar las desigualdades existentes en la asignación de los gastos e ingresos. Esto no significa que se harán por separado exclusivamente para el género femenino, más bien intentan asegurar un beneficio equitativo en la distribución y uso de los recursos públicos, además, son útiles para reconocer las distintas formas en que ellas contribuyen a la sociedad y a la economía a través del trabajo no remunerado y en su rol como cuidadoras de sus comunidades y de sus familias.

Estos son un medio para que las municipalidades traduzcan en acciones, sus compromisos para con la equidad y los derechos humanos de las mujeres. Ante la problemática observada y como respuesta a la necesidad de determinar cuales son las principales causas que la originan, se efectuó esta investigación que tiene por finalidad determinar si la falta de elaboración de presupuestos con enfoque de género, es la causa principal de la desigualdad existente.

En tal sentido el objetivo final es la creación de una herramienta en la cual se desarrolle de manera clara y sencilla la forma de implementar la equidad; la investigación se

desarrolló bajo la metodología hipotético - deductivo, empleando un estudio de tipo analítico descriptivo. Al mismo tiempo se utilizaron las técnicas e instrumentos tales como el cuestionario, la entrevista y la revisión bibliográfica.

Lo anterior permitió establecer un diagnóstico del cual se obtuvieron las siguientes conclusiones: que los profesionales encuestados tienen los conocimientos acerca de las técnicas, métodos y base legal para la elaboración de presupuestos, sin embargo desconocen la incorporación del enfoque de género a los mismos, por lo tanto se sugiere la creación de una propuesta que contenga los lineamientos necesarios y prácticos para su aplicación.

Es importante rescatar que el enfoque de género es una dinámica nueva que va experimentando cambios constantemente lo cual permite plantear la posibilidad de que otros estudiantes realicen nuevas investigaciones al respecto y revisen como va evolucionando en las diferentes instituciones.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos de un gobierno debe ser velar por la igualdad en el acceso y goce de los recursos públicos de todos y cada uno de sus ciudadanos. Ello implica sustentar las políticas en un modelo de sociedad en el que se privilegie el desarrollo del capital humano, donde los hombres y las mujeres sean el centro de atención, debe garantizar la equidad de género y orientarse a la reducción de las brechas que hoy existen en las oportunidades y capacidades de cada uno de ellos.

Es así que las iniciativas se están orientando a modificar las políticas, buscando la redefinición de las prioridades de los gobiernos de manera que se logren reducir las diferencias. Para ello, es indispensable que la sociedad civil intervenga en el análisis y la elaboración de los presupuestos públicos.

En este sentido, los presupuestos con una perspectiva de género son una herramienta poderosa de rendición de cuentas al permitir que los compromisos con el sector femenino se conviertan en prioridades presupuestales y que se supere la visión de las mujeres como "grupo particular".

Dado que los hombres y las mujeres desempeñan diferentes roles sociales y económicos, los presupuestos los afectan de manera diferente. Generalmente, los roles se estructuran de tal forma que el sector femenino tiene un menor acceso a los recursos.

Es así que resulta ser de particular importancia analizar cuál es el enfoque de género que norma la distribución de los ingresos de los gobiernos, y hasta qué punto la carencia del mismo termina perpetuando o ampliando las brechas existentes.

Por lo tanto, el análisis de éstos consiste en determinar si se integran en todas las políticas, planes y programas o sí, debido a una supuesta neutralidad y un enfoque tradicional de los roles de las mujeres, no se consideran sus derechos y necesidades.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos, ordenados para su mejor comprensión de la siguiente manera: el primero contiene un marco teórico relacionado con presupuestos municipales, las partes que lo componen, el proceso de formulación y presupuestos con equidad de género.

En el segundo se encuentran los resultados de la investigación de campo, describe la metodología utilizada y finalmente presenta los resultados obtenidos.

El tercero presenta la propuesta, la cual desarrolla en forma práctica y sencilla los procedimientos necesarios para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales, realizando el caso práctico en la Alcaldía Municipal de San Salvador, dicho capítulo se divide en dos partes: la primera de ellas desarrolla un análisis a la partida de remuneraciones a nivel institucional a través de las metodologías elaboradas por Rhonda Sharp, en la segunda se presentan los pasos para la aplicación de género a los mismos.

El cuarto, expone las conclusiones y recomendaciones surgidas en el desarrollo de la investigación.

Finalmente se presenta la relación bibliográfica y los anexos que contienen información complementaria para la mejor comprensión de cada uno de los capítulos abordados.

Es así como el documento final se orienta a proporcionar un aporte más a la profesión de la Contaduría Pública para que sirva de herramienta en la formulación de presupuestos con equidad de género.

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO.

1.1. Presupuestos Municipales.

1.1.1. Definición.

Es un instrumento que enmarca las actividades del gobierno local, con la finalidad de ordenar anualmente las necesidades locales según prioridades, contribuir a establecer los mecanismos para dar soluciones y disponer los recursos en forma ordenada para resolverlas.

Cuando se habla de presupuesto municipal, el cálculo de entradas y salidas de dinero, está relacionado con lo que ocurrirá, en términos financieros, durante un año calendario o fiscal de trabajo.

Las entradas serán los fondos que ingresarán y las salidas corresponden a las cantidades de dinero que el municipio asigna para su funcionamiento y las acciones que realizará, por ejemplo, las obras que se propone impulsar.

En la elaboración, el Concejo establece los montos y el destino de los fondos que estarán disponibles, es decir, cuánto dinero ocupará y para qué actividades los utilizará de conformidad a lo planificado.

El destino y montos que se fijan deben estar en función de las disponibilidades reales, de los objetivos y metas planteados en el plan estratégico y anual sin perder de vista el largo plazo, lo cual debe responder a las prioridades que se hayan estipulado con anterioridad.

1.1.2. Principios¹.

a) Programación:

El presupuesto tiene un contenido y forma de programación; es decir debe expresar con claridad los objetivos seleccionados, las acciones necesarias para alcanzarlos, los recursos estimados expresados en unidades respectivas y traducirlas a variables monetarias.

b) Equilibrio:

El presupuesto debe formularse en condiciones que el total de sus egresos sean equivalentes al total de los ingresos estimados a recolectarse.

¹Heidi Gladimir Andino, Guía Metodológica para la Elaboración de Presupuestos por Áreas de Gestión Aplicada en la Alcaldía Municipal de Puerto el Triunfo Departamento de Usulután, El Salvador. San Salvador Diciembre de 1999, Página 7.

c) Racionalidad y maximización de recursos:

El presupuesto debe formularse con austeridad en el manejo de recursos, haciendo un uso adecuado, evitando el gasto suntuario y el desperdicio de los mismos.

d) Transparencia:

Los documentos presupuestarios deben indicarse en forma ordenada y clara; todas las acciones y recursos necesarios para cumplir con los objetivos.

e) Flexibilidad:

El presupuesto no debe contener rigideces en su estructura ni tampoco en sus componentes. Esta debe ser capaz de reformarse o modificarse de acuerdo a la evaluación de los resultados, lo cual implica que no debe haber ni ingresos rígidos, ni gastos no modificables.

f) Difusión:

El contenido del presupuesto debe ser ampliamente difundido ya que constituye el esfuerzo institucional por atender los servicios que le han sido encomendados y los cuales son financiados con las contribuciones de todos los ciudadanos.

g) Participación:

La ciudadanía puede participar a nivel interno y externo en el proceso de priorización y evaluación de las necesidades, para lo cual se ha promulgado la Ordenanza de Participación Ciudadana y en este campo específico, el proceso de presupuesto participativo a través del cual se decide con la gente el destino de los fondos para la inversión en obras de infraestructura comunal, recreativa y social.

h) Universalidad:

Está referido al alcance institucional del presupuesto, en el sentido de que se debe incorporar todo lo que es materia de él, es decir, no debe quedar ninguna dependencia en forma extra presupuestaria. Por otro lado se refiere a la unidad del documento en cuanto a la integración de sus componentes para darle una coherencia total y también a la unidad metodológica empleada en el proceso presupuestario.

1.1.3 Propósitos.

a) Asignar adecuadamente los recursos y fijar el destino de los mismos.

Es realizar una planificación municipal que asigne de forma eficiente y adecuada los fondos con que se cuenta para dar solución a las múltiples necesidades establecidas en los planes

de desarrollo e inversión conjuntamente elaborados y priorizados con la comunidad.

b) Proyectar acuerdos y prioridades.

El presupuesto municipal exige al Concejo discutir y ponerse de acuerdo en las líneas de acción que impulsará para concretar proyectos de inversión en un año de trabajo. Como el dinero es escaso para cubrir todas las necesidades, el presupuesto hace que la máxima autoridad tenga que determinar prioridades para la inversión municipal.

c) Establecer objetivos y metas para el trabajo de un año.

El presupuesto municipal exige al Concejo que defina con claridad los objetivos que el municipio quiere alcanzar, con los recursos que tiene para invertir, haciendo que las obras que puedan concretarse sean el resultado de un plan de inversión que es guiado por objetivos y metas concretas.

d) Enmarcar las actividades de la municipalidad dentro de una programación de la ejecución presupuestaria.

El presupuesto municipal compromete al Concejo a trabajar cumpliendo con lo que previamente se ha establecido y a no gastar en otras cosas que no hayan sido acordadas ni planificadas, esto garantiza que la municipalidad desarrolle una

administración transparente y le evita caer en improvisaciones o desequilibrios presupuestarios.

e) Debe estar basado en la realidad.

El presupuesto municipal sirve para sentar un principio de realidad a la administración municipal, ya que el mecanismo para elaborarlo se debe basar en lo que realmente ocurrió durante el año que concluye, para planificar los ingresos del año siguiente, además la disponibilidad de fondos que muestra el presupuesto, hace que el Concejo determine con más exactitud lo que realmente puede realizar con el dinero que tiene.

f) Sirve para equilibrar los ingresos y los egresos.

Un Concejo no puede gastar o invertir más dinero de lo que le ingresa. Un presupuesto es una proyección que busca que haya equilibrio entre lo que ingresará y lo que se invertirá o gastará, si ingresa una cantidad determinada de dinero, ésta deberá servir de base para efectuar las erogaciones.

Si se hacen gastos o inversiones mayores a la recaudación o flujo de ingresos previstos, el presupuesto se desequilibra. Por el contrario, si el flujo de ingresos es superior al previsto, los fondos adicionales se pueden reinvertir en otras necesidades no presupuestadas.

g) Puede contribuir a fomentar la participación ciudadana.

Abrir espacios de participación ciudadana en el proceso de elaboración de presupuestos municipales, no sólo es la apertura de posibilidades para la gente de incidir en la designación técnica de cantidades de dinero en el gasto municipal, sino, más importante aún, el sentar bases de relaciones de colaboración, concertación y corresponsabilidad entre ciudadanos y autoridades.

La creación de un comité de contraloría social siendo este un espacio de concertación ciudadana, que ejerce vigilancia al quehacer municipal verifica, que el manejo de los fondos sea de forma transparente, además de proponer que los proyectos en beneficios de las comunidades sean ejecutados de forma participativa y con enfoque de género.

El fruto que de esto se desprende es un abono al proceso de aprendizaje ciudadano en la conducción de su sociedad.

Por tanto, entre más participación de la ciudadanía se logre imprimir al proceso, más condiciones habrá para que éste sea transparente.

h) Deberá responder a la proyección de desarrollo del municipio. El presupuesto se debe entender no solo como instrumento para la administración del dinero municipal, sino en el marco de la proyección de desarrollo local que se ha planteado el municipio, a mediano o largo plazo.

1.1.4. Ciclo Presupuestario.

El ciclo presupuestario comprende las etapas de formulación, discusión y aprobación, ejecución, control y evaluación del presupuesto.

1.1.4.1. Formulación del Presupuesto.

Consiste en plasmar en un documento las políticas definidas por la institución en función de objetivos, metas preestablecidas, así como la asignación de los recursos de acuerdo con su disponibilidad, para el cumplimiento.

Dentro de las acciones previas antes de formular el presupuesto está:

- a. Actualización de la estructura presupuestaria vigente.
- b. Establecimiento y aprobación por el Concejo Municipal de los lineamientos generales, que servirán como guía de acción a la institución en el período presupuestario siguiente.

c. Formulación del Plan Operativo Anual (POA), de acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico y a las actividades normales realizadas por los municipios.

Además es importante considerar en la formulación del anteproyecto de presupuesto los siguientes aspectos:

- La necesidad del programa a satisfacer.
- Cuantificar el déficit real que existe en el campo específico que aborda el programa.
- Determinar los distintos subprogramas dentro de los cuales se obtienen los productos finales.
- Establecer las actividades concretas que se realizarán para cumplir las metas fijadas.
- Cuantificación del volumen de insumos requeridos para producir las actividades programáticas.
- Establecer quién es el responsable del cumplimiento de las metas del programa y de la organización de los recursos humanos, materiales y financieros.

Es importante mencionar que en la formulación se deben tomar en cuenta las siguientes fases:

Planeación.

Tomando como base los lineamientos generales establecidos por las autoridades superiores y el POA, se hace la planeación del

presupuesto en la unidad de trabajo. Además, se debe considerar toda la información histórica y estadística generada.

Programación.

El propósito es definir detalladamente cada uno de los componentes de la actividad institucional acorde con los recursos humanos, financieros y materiales requeridos para la consecución de los objetivos enunciados en el Plan Operativo Anual.

Presupuestación.

En esta fase se llevan a cabo las asignaciones de montos de las partidas presupuestarias de acuerdo a la planeación y programación.

1.1.4.2. Discusión y Aprobación.

La discusión interna inicia de abajo hacia arriba en la estructura organizacional, pasando por los diferentes niveles de decisión, hasta llegar al Concejo Municipal, quién finalmente lo autoriza.

Esto conlleva a verificar las justificaciones de las solicitudes de recursos, así como valorar la verdadera capacidad institucional de llevar a cabo lo planeado.

1.1.4.3. Ejecución.

Esta fase refleja el conjunto de transacciones, operaciones financieras o de otra naturaleza necesarias para recibir los fondos correspondientes; así como para realizar las acciones con cargo a las asignaciones presupuestarias autorizadas (gastos o inversión) en cada programa.

1.1.4.4. Control y Evaluación.

El registro de la ejecución financiera y física del presupuesto persigue varias finalidades. Una de ellas es servir de base a los sistemas de control y evaluación institucional.

El control presupuestario está formado por un conjunto de acciones administrativas que permiten medir y corregir la ejecución, con el objetivo de que se mantenga dentro de los límites del presupuesto aprobado. Además se miden los resultados obtenidos según los objetivos y metas definidas.

Los diferentes estados financieros, informes y cuadros deben analizarse a la luz de parámetros de referencia (índices de rendimiento, coeficientes, etc.) para determinar su grado de desviación, sus causas y consecuencias, las medidas correctivas para que no se presente en el futuro.

Este control debe ser continuo y puede hacerse antes de la ejecución presupuestaria, durante o después de ella, lo cual dependerá del tipo de operación financiera y de las orientaciones que sobre control se establezcan en los niveles superiores.

La evaluación presupuestaria es el grupo de acciones administrativas que analiza la economicidad, la eficiencia y la eficacia de los programas, en cuanto a los ingresos y a los gastos originados en su ejecución, y sirve para:

- a. Retroalimentar el ciclo presupuestario en curso.
- b. Analizar las variaciones detectadas mediante el control y determinar sus causas.
- c. Analizar la ejecución presupuestaria.

Para el desarrollo de esta investigación se profundizó en la primera etapa del ciclo presupuestario debido a que la propuesta es formular un presupuesto con enfoque de género.

1.1.5. Marco Legal.

El presupuesto municipal esta regido por:

- Constitución de la República de El Salvador.

Art. 204 del presupuesto.

La autonomía del municipio comprende:

1° Crear, modificar y suprimir tasas y contribuciones públicas para la realización de obras determinadas dentro de los límites que una ley general establezca.

Aprobadas las tasas o contribuciones por el Concejo Municipal se mandará a publicar el acuerdo respectivo en el Diario Oficial y transcurridos ocho días después de su publicación, será obligatorio su cumplimiento.

2° Decretar su presupuesto de ingresos y egresos.

3° Gestionar libremente en las materias de su competencia.

4° Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias.

5° Decretar las ordenanzas y reglamentos locales.

6° Elaborar sus tarifas de impuestos y las reformas a las mismas, para promoverlas como ley de la Asamblea Legislativa.

Los artículos 195 y 207 establecen la fiscalización del manejo de los fondos públicos y la instancia encargada de hacerlo, la cual es la Corte de Cuentas de la República.

•Ley Orgánica de Administración Financiera.

Cobertura Institucional.

Art. 2 Quedan sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las Dependencias Centralizadas y Descentralizadas del Gobierno de la

República, las Instituciones y Empresas Estatales de carácter autónomo, inclusive la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; y las entidades e instituciones que se costeen con fondos públicos o que reciban subvención o subsidio del Estado.

Las municipalidades, sin perjuicio de su autonomía establecida en la Constitución de la República, se regirán por las disposiciones señaladas en el Título V de esta ley, en los casos de contratación de créditos garantizados por el Estado y cuando desarrollen proyectos y programas municipales de inversión que puedan duplicar o entrar en conflicto con los efectos previstos en aquellos desarrollados a nivel nacional o regional, por entidades o instituciones del Sector Público, sujetas a las disposiciones de esta ley.

En cuanto a la aplicación de las normas generales de la contabilidad gubernamental, las municipalidades se regirán por el Título VI, respecto a las subvenciones o subsidios que les traslade el Gobierno Central.

- Ley de Creación del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de los Municipios (FODES).

Art. 5 Los recursos provenientes de este Fondo Municipal, deberán aplicarse prioritariamente en servicios y obras de infraestructura en las áreas urbanas y rural, y en proyectos dirigidos a incentivar las actividades económicas, sociales, culturales, deportivas y turísticas del municipio.

Los fondos que se transfieren a las municipalidades de conformidad a lo establecido en la presente ley, no podrán comprometerse o servir de garantía para obligaciones que los Concejos Municipales pretenden adquirir.

Art. 8 A partir de la fecha en que los municipios reciban los recursos asignados del Fondo Municipal, no podrán utilizar más del 25% en gastos de funcionamiento.

- Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).

Art. 16 Todas las instituciones deberán hacer su programación anual de adquisiciones y contrataciones de bienes, construcción de obras y contratación de servicios no personales, de acuerdo a su plan de trabajo y a su Presupuesto Institucional, el cual

será de carácter público. Para tal fin se deberá tener en cuenta, por lo menos:

- a) La política anual de adquisiciones y contrataciones de la administración pública, dentro de los límites establecidos en el literal a) del art. 6 de esta ley;
- b) Las disposiciones pertinentes de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado;
- c) Las existencias en inventarios de bienes y suministros;
- d) Los estudios de preinversión que se requieran para definir la factibilidad técnica, económica y ecológica, en la realización de una obra;
- e) Las acciones previas, durante y posteriores a su ejecución, incluyendo las obras principales, complementarias y accesorias, así como aquellas que sirvan para ponerlas en servicio, definiendo metas a corto y mediano plazo; y,
- f) La calendarización física y financiera de los recursos necesarios para su ejecución, los gastos de operación y los resultados previsibles, las unidades responsables de su ejecución, las fechas previstas de iniciación y terminación de cada obra, las investigaciones, los planos, los proyectos, especificaciones técnicas, asesorías, consultorías y estudios que se requieran, incluyendo los proyectos técnicos económicos que sean necesarios.

- Ley de La Corte de Cuentas de la República.

Institución.

Art. 21 Instituyese el Sistema Nacional de Control y Auditoría de la Gestión Pública, que en esta ley se llamará "el Sistema". Con la aplicación de éste, la Corte ejercerá la fiscalización y control de la Hacienda Pública en general, de la ejecución del presupuesto en particular y de la gestión económica de las instituciones a que se refiere la Constitución de la República.

La Corte, como Organismo Rector del Sistema, es responsable en el grado superior del desarrollo, normatividad y evaluación del mismo en las entidades y organismos del sector público.

La Corte se pronunciará sobre la legalidad, eficiencia, economía, efectividad y transparencia de la gestión al examinar las actividades financieras, administrativas y operativas de las entidades y servidores sujetos a su jurisdicción.

- Código Municipal.

Art. 3 Queda establecida la autonomía del municipio para "decretar su presupuesto de ingresos y egresos", asimismo, "ordenanzas, reglamentos, políticas y normas presupuestarias locales".

Art. 72 Los municipios están obligados a desarrollar su actuación administrativa y de gobierno, por un presupuesto de ingresos y egresos aprobado con iguales formalidades que las ordenanzas y con el voto de los dos tercios de los concejales. El ejercicio fiscal se inicia el primero de enero y termina el treinta y uno de diciembre de cada año.

El hecho que la aprobación formal del presupuesto requiera el voto de las dos terceras partes del Concejo Municipal, implica que, para los municipios con menor población, cuyo Concejo está integrado solamente por cuatro personas: el Alcalde, Síndico, y dos regidores, deberán estar de acuerdo al menos tres de estas personas integrantes del Concejo.

Para cumplir con esta legalidad, en los municipios cuyo Concejo sea de 6 personas propietarias, los dos tercios de los votos significa que estén de acuerdo 4 de estas personas. Seis personas en los Concejos integrados por ocho personas; 7 personas en los de 10 miembros; 8 votos en los Concejos de 12 personas.

Al hablar sobre Hacienda Pública Municipal, el Código Municipal dedica un capítulo al presupuesto, a continuación se presenta

una relación de los artículos que no se han mencionado antes y que permiten ampliar aspectos sobre el presupuesto municipal.

Art. 73 El presupuesto comprenderá las disposiciones generales; el presupuesto de ingresos y el presupuesto de egresos. El Concejo podrá incorporar los anexos que considere necesarios.

En cuanto a lo dispuesto en el inciso anterior, solamente las cabeceras departamentales tendrán la obligación de publicar en el Diario Oficial o en uno de mayor circulación del país; un extracto de su contenido, el cual contendrá el encabezamiento del acuerdo respectivo, los sumarios de ingresos y egresos, los artículos pertinentes de las disposiciones generales, los anexos relativos a los gastos fijos, el lugar y fecha de su aprobación, los nombres y cargos de los miembros del Concejo que autoricen dicho acuerdo.

La publicación a que se refiere el inciso que antecede y que se efectúe en un diario de mayor circulación nacional, se contará su vigencia a partir del día siguiente de esta publicación.

Art. 74 Las disposiciones generales estarán constituidas por todas aquellas normas que se consideren complementarias, reglamentarias, explicativas o necesarias para la ejecución de los presupuestos de ingresos y egresos y de los anexos que contenga.

El Concejo podrá aprobar tales disposiciones con el carácter de permanentes, en forma separada del presupuesto de ingresos y del presupuesto de egresos, no siendo necesario en este caso incorporarlas en cada presupuesto anual de ingresos y de egresos. También queda facultado el Concejo para autorizar modificaciones o adiciones a las mismas disposiciones generales, cuando lo estime conveniente.

Art. 75 El presupuesto de ingresos contendrá la enumeración de los diversos ingresos municipales cuya recaudación se autorice, con la estimación prudencial de las cantidades que se presupone habrán de ingresar por cada ramo en el año económico que deba regir, así como cualesquiera otros recursos financieros permitidos por la ley.

Se prohíbe la estimación de ingresos que no tengan base legal para su percepción cierta y efectiva.

Art. 76 El presupuesto de egresos contendrá las partidas correspondientes para la atención de las funciones, actividades y servicios municipales, así como las que correspondan a inversiones y a aportes para fundaciones, empresas, sociedades, instituciones municipales autónomas y demás organismos de carácter municipal o intermunicipal.

Art. 77 El monto del presupuesto de egresos no podrá exceder del total del presupuesto de ingresos, cuando fuere indispensable para cumplir con esta disposición se podrá incluir las existencias de caja provenientes de economía o superávit estimados al treinta y uno de diciembre del año de presentación del proyecto.

El presupuesto de egresos, podrá ser ampliado en el curso del ejercicio, con motivo de ingresos extraordinarios de cualquier naturaleza o cuando se establezca el superávit real.

Art. 78 El Concejo, no podrá acordar ningún gasto para el cual no exista previsión presupuestaria. Asimismo no podrá autorizar egresos de fondos que no estén consignados expresamente en el presupuesto.

Art. 79 Las empresas municipales y las instituciones municipales autónomas tendrán su propio presupuesto, aprobado por el Concejo.

Art. 80 El Alcalde elaborará el proyecto de presupuesto correspondiente al año inmediato siguiente oyendo la opinión de los Concejales, y jefes de las distintas dependencias, procurando conciliar sus observaciones y aspiraciones con los objetivos y metas propuestas.

Art. 81 El proyecto de ordenanza de presupuesto de ingresos y egresos deberá someterse a consideración del Concejo por lo menos tres meses antes de que se inicie el nuevo ejercicio fiscal. El Concejo podrá modificar el presupuesto pero no podrá autorizar gastos que excedan del monto de las estimaciones de ingresos del respectivo proyecto.

Art. 82 Si el primero de enero no estuviese en vigencia el presupuesto de ese año, se aplicará el del año anterior hasta que entre en vigencia el nuevo presupuesto, sin que pueda exceder de un mes después de iniciado el nuevo ejercicio fiscal.

Art. 83 Para cada ejercicio presupuestario el Concejo aprobará la programación de la ejecución física y financiera del presupuesto especificando, entre otros aspectos, los compromisos y desembolsos máximos que podrán contraer o efectuar para cada trimestre del ejercicio presupuestario.

Art. 84 El Alcalde informará al Concejo mensualmente sobre los resultados de la ejecución del presupuesto.

Art. 85 Inmediatamente después de aprobado el presupuesto, el Concejo enviará un ejemplar a la Corte de Cuentas de la República.

- Normas Técnicas de Control Interno Específicas.

Art. 40 El Concejo Municipal, Junta Directiva de las Entidades Descentralizadas, Niveles Gerenciales, Sub Gerenciales, Directores y Jefaturas, enmarcaran su gestión presupuestaria dentro de los principios, técnicas, métodos y procedimientos utilizados en las diferentes etapas del ciclo presupuestario, como son: formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación , con el objeto de prever fuentes y recursos para financiar cada uno de sus planes, de acuerdo con lo establecido en las Políticas y Normas Presupuestarias, Disposiciones Generales del Presupuesto y demás leyes aplicables.

- Alcaldía Municipal de San Salvador. Acuerdo Municipal Of. No. 511 de fecha 22 de Mayo de 2001 en el cual el Concejo Municipal aprobó la autorización de la adopción del Sub-Sistema de Presupuestos por Áreas de Gestión del Sector Público para el registro de las transacciones económicas de la municipalidad, en razón del Art. 2 de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado y sus reformas.

1.1.6. Presupuesto por Áreas de Gestión.

1.1.6.1. Concepto:

Es una herramienta administrativa que permite cuantificar los recursos financieros para cumplir con la producción de bienes y

servicios públicos a fin de satisfacer las necesidades de la población de conformidad al rol asignado a la municipalidad en la economía y en la sociedad del país.

El enfoque está encaminado en el proceso de modernización de la integración del sistema financiero de la administración pública el cual es concebido con la perspectiva de realizar las decisiones en materia presupuestaria para un manejo transparente, ordenado y disciplinado del ingreso y gasto público.

Es la técnica que unida al instrumento de presupuesto permite definir las áreas en las cuales desarrollará su gestión financiera con el propósito de cumplir con la prestación de servicios a la sociedad.

1.1.6.2. Estructura Presupuestaria (VER ANEXO No.1).

El presupuesto por áreas de gestión de la Alcaldía Municipal de San Salvador está estructurado de la siguiente manera:

➤ Áreas de Gestión.

Son los grandes propósitos que debe cumplir la municipalidad en la prestación de servicios públicos y de la producción de

ciertos bienes destinados a satisfacer las necesidades de la sociedad.

Este nivel sirve como indicación descriptiva de la naturaleza de los servicios que presta la alcaldía e identifica el destino de la asignación global. Las áreas de gestión son las siguientes:

a) Conducción administrativa: comprende los servicios que tradicionalmente debe brindar la municipalidad en forma permanente, para satisfacer necesidades del municipio.

b) Administración de justicia y seguridad ciudadana: en esta área se consideran las acciones que debe desarrollar con el propósito de garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de la población.

c) Desarrollo social: corresponde a los servicios que presta la municipalidad para mejorar la calidad de la población, en especial la de menores ingresos, a efecto de lograr su mejor incorporación al sistema económico y para alcanzar su bienestar.

d) Apoyo al desarrollo económico: las acciones de regulación, promoción, investigación y asistencia en apoyo a la producción y distribución de satisfactores de la población (bienes y

servicios), forman parte de esta área de gestión. Asimismo se considera el apoyo económico al desarrollo a través del mantenimiento, rehabilitación y aplicación de la infraestructura para el mejoramiento del sistema productivo.

e) Deuda pública: comprende el manejo de la deuda municipal en lo referente a la atención de su servicio, tanto para el mercado interno como para el externo.

➤ **Unidades Presupuestarias.**

Constituye el elemento básico de la estructura presupuestaria a la cual se asigna los recursos, en función de las líneas de trabajo del plan anual respectivo, determinándose el responsable de su conducción para cada ejercicio fiscal.

Las unidades presupuestarias son las siguientes:

a) De dirección y administración institucional: se creará "una" unidad por cada institución en la cual se integrarán las acciones de dirección superior a cargo de las autoridades máximas, las áreas de asesoría, capacitación, informática, administración y otras que constituyen los servicios de apoyo necesarios para el adecuado funcionamiento institucional.

b) De gestión operativa: estas se establecerán de acuerdo a los objetivos funcionales de cada institución y que tienen por mandato expreso la responsabilidad final de la prestación de un servicio público; es decir, que se conforman con base a las funciones que constituyen "RAZON DE SER".

El número de estas unidades presupuestarias será determinado por las autoridades de las entidades en coordinación con el Concejo Municipal.

Una vez establecida la estructura ésta no podrá ser variada si no existe previamente un acuerdo municipal.

➤ **Líneas de Trabajo.**

Son aquellas conformadas según las unidades inherentes de cada institución, tomando en cuenta los siguientes criterios:

a) Por fases del proceso de la gestión: de acuerdo a la naturaleza es factible determinar etapas intermedias al resultado final. Por ejemplo, la "unidad de promoción y prevención de la salud", podrá tener líneas de trabajo tales como: capacitación, promoción, vacunación, consultas, etc.

b) Por distribución geográfica de la gestión: la necesidad de descentralizar y desconcentrar podrá dar lugar a utilizar criterios regionales, sectoriales y locales en la identificación de las líneas de trabajo del plan.

c) Por división de ciertos servicios de naturaleza compleja: existen áreas en las cuales es necesario especificar ciertas acciones en razón de modalidades, costos y procesos diferentes. Por ejemplo, los “servicios de educación básica” pueden dividirse en servicios para adultos y servicios para población en edad escolar.

d) Por elementos funcionales de la organización administrativa: de conformidad con los objetivos que se desarrollan en la gestión de esta unidad presupuestaria es factible determinar las líneas de trabajo con sus correspondientes costos financieros.

➤ **Sub-Línea de Trabajo**

Es una división de la línea de trabajo que puede estar formada por unidades o departamentos. Ejemplo: presupuesto, tesorería y contabilidad.

1.2 Partes del Presupuesto

En este apartado se explican los elementos técnicos, fundamentales para entenderlas.

a) Presupuesto de Ingresos

Contendrá las entradas de dinero que se estima percibirá el municipio en el año de trabajo que se ha presupuestado, el que se denomina año fiscal. La Alcaldía Municipal de San Salvador maneja cinco fuentes de financiamiento las cuales son:

1) Fondo General: son las transferencias que recibe en concepto de subvención por parte del Gobierno Central (FODES, FISDL Y VMVDU).

2) Fondos Propios: son los recursos que recibe en concepto de tributos municipales.

3) Préstamos Externos: son créditos contratados con organismos internacionales, gobiernos extranjeros, o entidades del sector financiero externo (BID, BCIE).

4) Préstamos Internos: son créditos contratados con instituciones financieras del sector interno.

5) Donaciones: son los valores en efectivo o en especie que recibe por parte de organismos nacionales o internacionales.

b) Presupuesto de Egresos²

Contiene un cálculo anticipado de los gastos que se realizarán en el nuevo año, el cual debe sujetarse a una serie de clasificaciones que faciliten el estudio de las necesidades y la distribución del dinero disponible. Contendrá las partidas correspondientes para la atención de las funciones, actividades y servicios, así como las que correspondan a inversiones y aportes para fundaciones, empresas, sociedades, instituciones municipales autónomas y demás organismos de carácter municipal o intermunicipal.

Se realiza por medio de "asignaciones" o distribución del dinero presupuestado en los ingresos, con el fin de cubrir todas las necesidades identificadas en el ejercicio del año fiscal.

Para la estimación o cálculo de los egresos del presupuesto municipal, es necesario haber determinado y priorizado previamente los problemas o necesidades a resolver tanto a nivel interno como externo de la municipalidad, tomando como base el monto de ingresos estimados como disponible por cada fondo para el desarrollo del año de trabajo. La estimación de egresos es una tarea de mucha responsabilidad, por lo cual en ella deben participar los siguientes miembros: el Concejo Municipal,

²USAID, RTI Internacional, FISDL, Fundación Procad, Presupuesto Municipal, Publicación Abril 2000.

Alcalde, los Jefes de Unidad y Departamento de la municipalidad y, de ser posible (dependiendo del grado de apertura de la municipalidad hacia la ciudadanía) los miembros y directivos de organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, donde existen comités de desarrollo del municipio, éstos deben participar en la proyección de los diferentes egresos y deben considerar dos aspectos elementales:

Primero, para estimar los gastos de funcionamiento debe hacerse una minuciosa revisión de las necesidades municipales, con el fin de reducir los gastos a lo estrictamente necesario.

Segundo, en relación con la estimación de gastos por servicios no personales deberá hacerse un análisis de todos los gastos que tendrán que realizarse, con el fin de garantizar el pago de los servicios básicos de teléfono, agua, energía eléctrica, recolección y tratamiento de basura, etc. Con respecto a gastos para la celebración de festividades y atenciones sociales, estos deberán limitarse a lo estrictamente necesario y racional.

1.2.1. Metodologías de estimación de ingresos y egresos

El insumo fundamental del presupuesto municipal son los Planes Estratégicos, Planes Anuales de Trabajo, los Planes de Desarrollo e Inversión del municipio y la contabilidad. Esta

última debe facilitar: a) el control de entradas y salidas de dinero presupuestadas en un año de actividad municipal; b) la planificación por rubros de la inversión a realizar en fechas concretas; c) la información para la proyección y control de flujo de caja; d) la preparación de informes y estados financieros; e) la preparación de la liquidación; y f) los insumos necesarios para el nuevo presupuesto municipal.

Existen varias metodologías para determinar la estimación de los ingresos y gastos municipales:

a) Automática: es la más común y más fácil de aplicar. Consiste en señalar como rendimientos probables del presupuesto del año futuro, los resultados conocidos del presupuesto del año que termina, de tal manera que los ingresos esperados se limitan a los montos de los ingresos obtenidos en los doce meses del año anterior. Dicha técnica es aplicable a impuestos municipales fijos, por ejemplo: cafeterías, comedores y otros establecimientos de pequeña escala en municipios con poca población, en los cuales no ocurren grandes cambios en la actividad económica de un año a otro.

b) Promedio: es parecida a la anterior, con la diferencia que se basa en promediar los resultados de varios años y aplicar estos

resultados al presupuesto del año entrante. Con este sistema se trata de eliminar la influencia de factores ocasionales en el rendimiento de las fuentes de recursos.

c) Aumentos: consiste en agregar a los cálculos normales de los ingresos un excedente probable, es decir, el cálculo se basa en los ingresos efectivos obtenidos en el año anterior o del promedio de varios años, agregando al ingreso normal el aumento promedio de los tres años anteriores.

d) Evaluación Directa: consiste en pronosticar para cada fuente principal de ingresos, sus rendimientos en el curso del año fiscal, en función de los movimientos que señalan las tendencias reales de la situación económica, social y administrativa del municipio.

En el caso de las instituciones gubernamentales y municipales, existen diversos métodos³ para realizar una estimación preliminar ingresos y gastos, los cuales son:

➤ **Método de Regresión Lineal:** es una alternativa bastante sencilla, que permite realizar estimaciones, a partir de una

³Ministerio de Hacienda, Manual de Procedimientos del Ciclo Presupuestario de las Unidades Financieras Institucionales Fase: Formulación, República de El Salvador, Marzo 1999, apéndice 1.

línea recta o ecuación matemática, que describe la relación entre dos variables. En este método, se procede a analizar una serie cronológica, es decir un conjunto de datos u observaciones, ordenados en términos de tiempo. En nuestro caso, puede tratarse de una serie de datos sobre gastos o ingresos presupuestarios.

➤ Método de Promedio Móvil Simple: es el método más común para realizar estimaciones, que permite obtener valores promedio, a partir de datos reales. Pese a su sencillez, sus resultados siempre ameritan atención y cuidado. Consiste en sumar el número de datos del período, dividiendo este total entre el número de períodos.

➤ Promedio Móvil Centrado (PMC): este promedio es de carácter ponderado, es decir, que suaviza la tendencia de las estimaciones, partiendo de datos reales, y permite obtener resultados que reflejan una tendencia no incremental. El método consiste en ubicar el promedio móvil, en un punto que se encuentre a la mitad, entre los puntos cronológicos de las observaciones, más antiguas y más recientes.

➤ Tendencias: este método se fundamenta en gran medida en la tendencia histórica de los datos, con énfasis en el primero y el

último dato de las series históricas, sobre el cálculo de una tasa de variación (de carácter compuesto), llamada Tasa Promedio de Crecimiento (TPC). Una vez obtenida esa Tasa, es posible estimar el dato para el siguiente período. El dato obtenido en esta forma, es producto de la tendencia de la serie histórica, como en todos los métodos, sus resultados se deberán tomar con cautela y compararse con los obtenidos por otros métodos, con las condiciones macroeconómicas previas por el BCR, y con variaciones previstas los precios, cobros por servicios, tarifas, aranceles, etc.

➤ Método de Asociación de Variables: esta alternativa también muy sencilla, permite realizar la estimación, utilizando la fórmula del método de regresión lineal, efectuando el cálculo, ya no solo en base al comportamiento de la serie histórica, sino que en asociación con el comportamiento de variables macroeconómicas tales como: los posibles incrementos o disminuciones en el Producto Interno Bruto (PIB), el Índice de Precios al Consumidor (IPC), etc., posteriormente calcula un promedio, a partir de los datos obtenidos.

Las estimaciones preliminares de ingresos y gastos permitirán al comité técnico conocer el probable escenario presupuestario que dispondrá para la formulación del proyecto del presupuesto

institucional del año objetivo, lo cual facilitará definir las prioridades que conlleven a la elaboración del presupuesto preliminar y el Plan Anual de Trabajo.

Es importante que una vez aprobado el presupuesto quede establecido de dónde se obtendrá el dinero, y cuánto y en qué se utilizará.

1.3 Proceso de formulación presupuestaria.

1.3.1. Conformación del Comité Técnico de Formulación del Presupuesto.

El proceso de formulación para las municipalidades, inicia con la conformación del Comité Técnico para coordinarlo y desarrollarlo. Este es propuesto por el responsable de la Unidad Financiera y generalmente está conformado de la siguiente manera:

- ◆ Alcalde o Alcaldesa.
- ◆ Concejales.
- ◆ Gerente General y Gerentes de Áreas.
- ◆ Subgerente de Recursos Humanos.
- ◆ Gerente de Finanzas.
- ◆ Subgerente Financiero.
- ◆ Subgerente de Ingresos.
- ◆ Jefe de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones.

- ◆ Subgerente de Adquisiciones y Servicios.
- ◆ Jefe de la Unidad de Control y Gestión.
- ◆ Tesorero Municipal.
- ◆ Jefe de Contabilidad.
- ◆ Jefe de Presupuesto.
- ◆ Jefe de Unidad de Género.
- ◆ Subgerente de Catastro.
- ◆ Subgerente de Organización y Sistemas.

Entre algunas de las atribuciones principales del Comité están:

- Definir la política institucional y sus objetivos prioritarios para cada ejercicio fiscal.

Las políticas son un proceso fundamental, ya que en ellas se determinan las disposiciones, prioridades, normas y estrategias que orientan a todos los niveles de la estructura organizacional, a la consecución de los objetivos y metas institucionales en un período determinado. El primer requisito para definir las políticas, es saber claramente cual es la razón de ser de la institución, es decir, para qué ha sido creada, qué espera lograr y en qué tiempo.

- Realizar estimaciones preliminares⁴.

El jefe de la unidad financiera (o gerente financiero) y los técnicos con funciones presupuestarias, deberán realizarlas sobre las cifras globales a proyectar en concepto de gastos e ingresos o recursos propios para lo cual se deben considerar los siguientes elementos:

a) Para las estimación de ingresos:

- ✓ Conocimientos de las distintas fuentes que van a financiar el presupuesto institucional, tales como: venta de bienes y servicios, ingresos financieros y otras transferencias corrientes, venta de activo fijo, transferencia de capital, recuperación de inversiones financiera, endeudamiento público, donaciones, etc.
- ✓ Recopilación de datos estadísticos sobre el comportamiento de las fuentes mencionadas anteriormente, durante el ejercicio cerrado contablemente, evaluando su rendimiento con relación al cumplimiento de políticas institucionales.
- ✓ Identificación de los períodos de estacionalidad de los ingresos.
- ✓ Analizar la estructura organizacional.

⁴Ministerio de Hacienda, Manual de Procedimientos del Ciclo Presupuestario de las Unidades Financieras Institucionales, Fase: Formulación, Marzo 1999.

- ✓ Definir y validar la estructura presupuestaria para el año objetivo a presupuestar.
- ✓ Integrar y consolidar el plan anual de trabajo, como componente esencial del Proyecto de Presupuesto.

b) Para la estimación de gastos:

- ✓ Considerar las cifras presupuestarias del último año cerrado contablemente(n-1), lo cual consiste en analizar el comportamiento de la ejecución de los recursos financieros y su compatibilización con los resultados físicos, según la estructura presupuestaria establecida para ese período.
- ✓ Tomar en cuenta el grado de avance financiero y presupuestario del año en curso (año n), que permite tener un panorama parcial de cómo se van a comportar los diferentes rubros de aplicación de gastos.

1.3.2 Presupuesto Preliminar.

Este permite fortalecer y consolidar la información que va a contener el plan anual de trabajo y el proyecto de presupuesto institucional por áreas de gestión.

1.3.2.1. Consideraciones Básicas.

- Optimizar la racionalidad en la asignación de los recursos financieros, orientándolos a logro de los propósitos y objetivos prioritarios.

- Involucrar a los responsables de los diferentes niveles de la estructura organizacional, en el proceso de elaboración del presupuesto preliminar y el Plan Anual de Trabajo, el cual será la base del proyecto a presentar de conformidad a la ley.

- Establecer un primer estimado de los objetivos y metas por alcanzar en el ejercicio (n + 1) y sus respectivos costos.

- Facilitar el cumplimiento de los plazos fijados en la política presupuestaria y Código Municipal para la presentación del plan anual de trabajo y el proyecto de presupuesto al Concejo.

1.3.2.2. Plan Estratégico.

Es el proceso de examinar la situación actual y la trayectoria futura de una organización o de un área de gestión, fijar objetivos, desarrollar una estrategia para alcanzarlos y mediar y evaluar los resultados.

1.3.2.3. Plan Anual de Trabajo.

Es una herramienta vital, constituyéndose como el instrumento básico del proceso de formulación del presupuesto, ya que a través de este, cada unidad presupuestaria detalla los productos o servicios intermediarios y finales, que proporcionará a la sociedad y economía del municipio, debiendo estos ser reflejados en objetivos y metas, así como también cuantificados en términos de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para su consecución.

1.3.3. Proyecto de Presupuesto Institucional.

Es el documento que presenta de manera formal y consolidada: las políticas, objetivos y prioridades estratégicas de la institución, incluyendo las estimaciones de costos, tiempos, unidades de medida, metas y las personas responsables, de llevar a cabo la gestión.

Este debe ser elaborado, de conformidad a lo establecido en la normativa aplicable a las municipalidades, fundamentándose en la política presupuestaria y de inversión.

1.4. Presupuestos con Equidad de Género.

1.4.1. Conceptos.

a) Género⁵.

Abarca el conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas, y que éstas asumen como propio, basándose en sus características biológicas, en su sexo. El género de una persona es, esencialmente, una construcción social, no natural que varía de un grupo social a otro y de una época a otra. Se construye mediante procesos sociales de comunicación y a través de manejos de poder, y es transmitido a través de formas sutiles, durante los procesos de crianza y educación. Lo que un grupo social permite, promueve y espera de las mujeres, siempre estará relacionado con lo que permite, promueve y espera de los hombres, y viceversa.

b) Presupuesto⁶.

Constituye la herramienta esencial a través de la cual las municipalidades materializan sus objetivos económicos y de desarrollo. En él se planifican los gastos que van a realizar y los ingresos que le van a permitir llevarlos a cabo.

⁵[http://www.presupuestoygenero.net/unfpaz/documentos/la perspectiva democrática de género. doc.](http://www.presupuestoygenero.net/unfpaz/documentos/la_perspectiva_democratica_de_genero.doc)

⁶Dossier Informativo Presupuestos Públicos en Clave de Género Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

c) Presupuesto con enfoque de género⁷.

Son aquellos procesos, herramientas y propuestas que entienden que las relaciones de género marcan pautas sociales, económicas y políticas que repercuten en que el presupuesto tenga un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres. Un presupuesto pro-equidad de género toma en consideración las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad. Asimismo valora de manera diferenciada las contribuciones de hombres y mujeres tanto en la producción de bienes y servicios, como en el trabajo humano para movilizar y distribuir los recursos.

d) Equidad⁸.

Significa justicia. Se refiere, por tanto, una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas.

1.4.2. Antecedentes.**1.4.2.1. A nivel internacional.**

a) Iniciativas Gubernamentales: Suelen enfocarse hacia el uso más eficiente de los recursos.

⁷ <http://www.presupuestoygenero.net/328/páginas/ence2.htm>

⁸ Dossier Informativo Presupuestos Públicos en Clave de Género Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

◆ Australia.

Fue el primer país del mundo en investigar el impacto de género de los presupuestos gubernamentales. La iniciativa de las mujeres australianas fue promovida por el gobierno en 1985. El *Office of the Status of Women* jugó un papel crucial en la coordinación del proyecto y el diálogo con la sociedad civil.

Otros ministerios y agencias intervinieron, como los de Hacienda, Planificación Económica, etc.

b) Iniciativas de ONGs: tienden a incidir más en la demanda de mejores políticas y de una mayor democratización de éstas. Su objetivo central consiste en influir en el presupuesto nacional para que se incorpore el análisis género en los procesos.

◆ Tanzania.

El programa de la red de género en Tanzania (Tanzania Gender Networking Program) es una ONG que trata de lograr el empoderamiento y la igualdad de las mujeres en todas las facetas de la sociedad. En 1997 lanzaron la iniciativa junto con otras 20 ONGs.

Como consecuencia de está se produjeron investigaciones de los procesos presupuestarios y asignación de recursos en cuatro ministerios y sectores clave: (1) Comisión de Planificación, (2) Ministerio de Hacienda, (3) Ministerio de Educación, (4)

Ministerio de Sanidad. Más recientemente se incluyó al Ministerio de Agricultura.

◆ Reino Unido.

El *Women's Budget Group* (WBG) es un laboratorio de ideas ubicado en el Reino Unido, de mujeres académicas y expertas en temas políticos procedentes de Universidades y ONGs. Se ocupan prioritariamente del impacto de género de la política económica, particularmente de los presupuestos anuales producidos por el Gobierno Británico.

Su objetivo a largo plazo es la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y a todos los niveles.

Sus últimas iniciativas se dirigen a la promoción de investigación y auditoría de género. Uno de sus objetivos prioritarios es la creación para ello de una entidad independiente, no gubernamental, que controle la efectiva implementación de las medidas sugeridas y valore los resultados y el impacto.

◆ Canadá.

Destaca el Centro Canadiense de Alternativas Políticas: Una coalición para la justicia social que coordinan por quinto año consecutivo el Presupuesto Federal Alternativo (AFB-Alternative Federal Budget). El AFB es un proyecto que reúne a un gran número de organizaciones nacionales y comunitarias dedicadas a mostrar que hay alternativas razonables a las políticas monetarias y fiscales actuales. Está comprometido con los objetivos de reducción de pobreza y consecución de la igualdad a través de varias medidas en los impuestos, transferencias y programas de gasto que componen el presupuesto.

c) Iniciativas conjuntas, entre ONGs y Parlamento⁹:

Algunas iniciativas no gubernamentales son impulsadas fundamentalmente por organizaciones de la sociedad civil junto con personas miembros del Parlamento para hacer que la política fiscal responda de manera efectiva a las necesidades de las mujeres.

Las ONGs y las comisiones parlamentarias pueden contribuir a un análisis de presupuestos con enfoque de género de las siguientes formas: a) Movilizando la demanda de presupuestos con enfoque de

⁹ Esim, Simel Iniciativa de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: una Herramienta para Mejorar la Fiscalidad y Lograr la Implementación Efectiva de Políticas. UNIFEM, Nueva York, 2000.

género, b) Contribuyendo a un análisis del presupuesto público mediante la producción de información e investigación, c) Elaborando análisis paralelos y d) Utilizando un análisis de presupuestos con enfoque de género para responsabilizar a los Gobiernos de los compromisos de políticas con asignaciones presupuestarias.

La iniciativa de presupuesto de mujeres de Sudáfrica comenzó en 1995. Se compone de dos partes: una gubernamental y una no-gubernamental. Desde su inicio, este grupo ha analizado 27 presupuestos nacionales, presupuestos provinciales, impuestos, empleos del sector público, financiación privada de proyectos públicos y los procedimientos presupuestarios en sí mismos.

También han desarrollado una publicación a modo de herramienta para llegar a un mayor número de mujeres: "el dinero importa: mujeres y el presupuesto gubernamental" (1998) ("*Money Matters: Women and the Government Budget*").

Los diferentes gobiernos sudafricanos han reconocido la utilidad de estas iniciativas y han demostrado su compromiso mediante:

a) Revisiones gubernamentales de los sectores que actualmente incorporan un análisis con enfoque de género.

b) Estadísticas nacionales y de empleo desagregadas por sexo para valorar el impacto de género del gasto público.

c) Mejora en la selección de objetivos de gasto.

d) Énfasis en los discursos públicos sobre la importancia de los presupuestos sensibles al género por parte de cargos gubernamentales de alto nivel, como el ministro o el director general de hacienda.

1.4.2.2. A nivel nacional.

La condición de discriminación y en consecuencia la subordinación en que viven las mujeres y la urgente necesidad de superarla, es una realidad innegable y aceptada por aquellas personas y entidades que aprecian el desarrollo y el fortalecimiento de las democracias, la sostenibilidad de los pueblos, y el crecimiento integral de los seres humanos.

Durante las últimas tres décadas este ha sido un tema que ha formado parte permanente de la agenda de las naciones, múltiples estudios, análisis y propuestas se ha hecho con el interés de erradicar esta indigna situación la cual afecta a más de la mitad de los habitantes del planeta.

Han sido ellas mismas y sus organizaciones, con sus innumerables expresiones de resistencia, movilización y denuncia de la

situación de desigualdad en que viven, de las distintas y variadas manifestaciones de discriminación de que son objeto, y de los tratos crueles, inhumanos que atentan contra su dignidad a las que son expuestas, que han logrado la institucionalización de principios y medidas que construyan a la equidad de género.

Esta institucionalidad ha tenido un fuerte y decidido apoyo en las Naciones Unidas que a través de la organización y realización de cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, ha logrado que los Estados y la Comunidad Internacional pasen de lo declarativo a la acción en materia de políticas públicas.

La primer conferencia celebrada en México en 1975, bajo el lema "Igualdad, Desarrollo y Paz", dió inicio al decenio de la mujer, período en el que se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación (CEDAW), la cual constituye el reconocimiento internacional y nacional más amplio sobre su situación, afirmando que, esta viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades para que presten servicio a su país y a la

humanidad. A ella se han adherido más de 133 Estados y El Salvador la ratificó en Junio de 1981 convirtiéndose en ley de la República.

La segunda conferencia realizada en Copenhague en 1980, revisó los primeros cinco años del decenio de la mujer y aprobó un programa de acción que ponía énfasis en la educación, empleo y salud de las mismas.

La tercera conferencia en Nairobi en 1985, evaluó los avances logrados, aprobando por consenso los Estados miembros el documento "Las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000" que contiene las medidas que deben adoptarse en lo nacional, regional e internacional para promover el reconocimiento social de su rol y el ejercicio de sus derechos humanos.

En 1994, el Gobierno de El Salvador se hace presente en la Conferencia Mundial de Población en El Cairo, Egipto, donde se abordan los derechos sexuales y reproductivos.

En la **cuarta conferencia**, celebrada en Beijing en 1995, los Estados adoptaron la "Plataforma de Acción", firmadas sin objeciones por el gobierno salvadoreño, que contempla las

acciones que deben realizarse en los próximos 15 años para alcanzar los objetivos de "Igualdad, Desarrollo y Paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad".

Por su parte la Organización de Estados Americanos (OEA), también ha realizado esfuerzos encaminados a que los países adopten medidas que constituyan al adelanto para ellas. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (Brasil), ratificada por el gobierno salvadoreño en agosto de 1995, le demanda tomar acciones específicas para la erradicación de este tipo de violencia.

El Salvador, en esta década, ha dado pasos importantes en términos de igualdad jurídica y la creación de institucionalidad, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- La vigencia del Código de Familia el cual reconoce la igualdad de derechos y responsabilidades en la pareja, así como otorga un valor económico al trabajo doméstico.
- Las reformas penales al capítulo de los delitos sexuales eliminan muchos elementos discriminatorios contra la mujer,

aumentando la cuantía de la pena, pasan a considerarlos perseguibles de oficio.

- La vigencia de la Ley contra la Violencia Intra-familiar que incorpora no solo procedimientos ágiles en la protección a la víctima sino que obliga a todos los que presenciaren actos de esta naturaleza a su denuncia ante las autoridades competentes.

- Se fundó el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en febrero de 1996, por Decreto Legislativo No. 644, mecanismo nacional que en ese mismo año coordinó el diseño de la Política Nacional de la Mujer (PNM), que ha contado con dos planes a favor de la equidad de género: el plan de acción 1997-1999 y 2000-2004.

Actualmente se está elaborando el correspondiente al período 2005-2009.

La creación del (ISDEMU) el cual refleja el cumplimiento de ley por parte del Gobierno y de los representantes de la sociedad para desarrollar políticas públicas que mejoren la condición de vida de las mujeres salvadoreñas y para establecer la equidad de género en el país; así como para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en las distintas conferencias internacionales.

- El nacimiento de la Comisión de la Familia, la Mujer y la Niñez, en la Asamblea Legislativa que además de impulsar la creación del ISDEMU, ha promovido el cumplimiento de los planes de acción de la PNM a través de sus funciones y atribuciones como poder legislativo.

- El desarrollo de políticas públicas por el gobierno Salvadoreño encaminadas a mejorar la condición de vida de las mujeres a través de acciones específicas determinadas en los diferentes planes de acción de la PNM, en los que han participado diversas instancias de la administración pública.

- El análisis y elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género los cuales se encuentran en la agenda nacional desde 1999 cuando el movimiento de asociación de mujeres Mélida Anaya Montes realizó un trabajo de investigación del presupuesto general del estado.

En El Salvador la iniciativa nacional es impulsada por la Asamblea Legislativa al presentar una propuesta de ley que incorporaría el enfoque de género en todo el proceso presupuestario, y al delimitar su impacto en el presupuesto nacional, apuesta a incidir en el ámbito macroeconómico.

Los antecedentes del proyecto se remiten a finales de 2002 cuando en el marco de la definición de una agenda de trabajo de la Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas, acuerda realizar una labor de incidencia dentro de cada uno de los parlamentos representados en ese momento, y con ese compromiso se retoma el tema de presupuestos públicos con enfoque de género como un compromiso de las diputadas salvadoreñas.

1.4.2.3. Generalidades del Género.

Es necesario decir que el sexo se refiere a la diferencia biológica entre mujeres y hombres, es una diferencia con la cual nacemos y que se identifica en ese momento con los genitales de los recién nacidos.

Esta palabra sirve para expresar que el rol y la condición de hombres y mujeres responden a una construcción social y está sujeto a cambios.

Entonces, si el género se construye, podemos ubicar tres etapas fundamentales:

- 1) La asignación que se realiza en el momento del nacimiento.
- 2) La identidad, que se establece alrededor de los dos años, edad en la que los seres humanos adquieren el lenguaje.

3) El papel o rol, que se forma con el conjunto de normas y prescripciones que la sociedad y la cultura dictan acerca del comportamiento femenino y masculino.

Una de las principales funciones del Estado y sus gobiernos es la redistribución del poder social, de los recursos económicos y de las oportunidades de vida.

Por otra parte, existe un compromiso nacional e internacional de muchos países del mundo para promover la equidad entre los géneros y la igualdad de oportunidades.

En el marco internacional, los gobiernos han logrado avances significativos en el mundo a favor de las mujeres, tales como:

a) La existencia de instancias gubernamentales que promueven y defienden sus derechos, y que impulsan la equidad.

b) La conformación de comisiones de equidad y género en los parlamentos nacionales y locales.

c) La elaboración o reforma de las leyes.

d) La instrumentación de políticas públicas encaminadas a lograr la equidad entre los géneros y a mejorar la condición y situación de las mujeres.

e) La elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género que reflejen de manera exacta todos los programas, proyectos y acciones gubernamentales que la administración pública ha implementado para promover la igualdad.

Distintas experiencias internacionales señalan que a través de las siguientes acciones se avanza hacia la equidad entre hombres y mujeres:

- Eliminar prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades al interior de la administración pública.
- Sensibilizar y capacitar en la perspectiva de género a quienes formulan y aplican las acciones gubernamentales.
- Asegurar que los planes, programas y proyectos incorporen la atención a las necesidades, demandas y aspiraciones de ambos.
- Garantizar que todos los servicios que presta la municipalidad tengan perspectiva de género.
- Realizar acciones que se detecten como más apremiantes, tales como la prevención y erradicación de violencia contra las mujeres.
- Promover que otros sectores como: los empresarios, sindicatos, partidos políticos, organizaciones civiles y sociales conozcan y utilicen la perspectiva de género.

- Incentivar que los medios de comunicación contribuyan para combatir los estereotipos existentes en torno al género.
- Impulsar la investigación y la generación de información.
- Elaborar presupuestos con enfoque de género.

Sin lugar a dudas, la capacitación a los funcionarios públicos y municipales en el enfoque de género, representa una de las principales estrategias que se han desarrollado en muchos países.

Como resultado de las capacitaciones se ha logrado:

- a) Crear conciencia sobre la importancia del enfoque de género y su inclusión en los programas y proyectos institucionales.
- b) Comprometer a los tomadores de decisión para incorporar el enfoque de género en las actividades de la institución.
- c) Brindar una visión diferente sobre los resultados de programas y proyectos ejecutados, de manera que puedan reconocer las diferencias que existen entre mujeres y hombres.
- d) Proveer de herramientas teórico-metodológicas para traducir las necesidades reales de la población y las problemáticas específicas de género en términos operativos y que éstos, a su vez se reflejen en la ejecución de los proyectos y los presupuestos.

e) Proporcionar las bases para elaborar políticas públicas con enfoque de género de mediano y largo plazo.

f) Incentivar a los gobiernos para elaborar sus presupuestos de tal manera que se permita identificar cuáles son las acciones públicas que desarrolla, a quiénes van dirigidas, cuáles son los montos destinados para su aplicación, cuál es el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de los distintos grupos de población.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA Y DIAGNÓSTICO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. Diseño Metodológico.

El presente capítulo explica los procedimientos y la metodología utilizada para el desarrollo del trabajo de campo.

2.1.1. Área de Estudio.

El trabajo de campo se desarrolló en las catorce Alcaldías que conforman el Área Metropolitana de San Salvador.

2.1.2. Tipo de Investigación.

La investigación se realizó bajo el enfoque metodológico hipotético - deductivo, por medio del cual se analizaron las variables de un área determinada, partiendo de aspectos generales hasta llegar a conclusiones específicas. A través de éste se obtuvieron datos estadísticos que permitieron describir las debilidades que existen en el proceso de elaboración presupuestaria con enfoque de género.

2.1.3. Tipo de Estudio.

De acuerdo al alcance y análisis de los resultados, la investigación fue de tipo analítico - descriptivo, porque se indagó en la incidencia de las variables, luego se convirtió en

un estudio correlacional, porque se profundizó en la relación entre las mismas, en un período determinado.

2.1.4. Unidades de Análisis.

El estudio se realizó en las siguientes áreas: Gerencia General, Departamento de Presupuestos, Contabilidad, Tesorería, Ingresos y la Unidad de Género en caso de contar con ella, enfocándolo en la desigualdad de la distribución de los ingresos y gastos aplicando la legislación municipal y todos aquellos documentos que tengan relación con la equidad de género.

2.1.5. Determinación de la Población.

La población sujeta comprendió todas las Alcaldías ubicadas geográficamente en el Área Metropolitana de San Salvador, conformadas por un total de catorce, según el artículo dos de la Ley de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Área Metropolitana de San Salvador y de los Municipios Aledaños (VER ANEXO No.2).

2.1.6. Determinación de la Muestra.

Existe una diversidad de bibliografía en materia de estadística y técnicas de investigación que dan los lineamientos para el cálculo y la forma de asignación de valores a cada uno de los elementos de la fórmula que se utiliza en la determinación del

tamaño de la muestra objeto de estudio. En este trabajo el uso de dichos procesos no es de aplicación, ya que el universo es inferior a setenta y cinco elementos; por lo tanto, en este caso se estudió toda la población.

2.1.7. Recolección de Información.

Para llevar a cabo la recolección de datos se recurrió a las fuentes siguientes:

2.1.7.1. Investigación Documental.

Con el propósito de fundamentar el marco teórico, se visitó la biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas de las Universidades más reconocidas en El Salvador (UES, UCA, UTEC, UFG), donde se efectuó la investigación documental la cual consistió en la revisión y análisis de la literatura fuente, libros, tesis relacionados con presupuestos municipales.

Además se visitó la Alcaldía Municipal de San Salvador donde se realizaron entrevistas a funcionarios y se obtuvo información relacionada al tema la cual fue analizada y revisada.

2.1.7.2. Investigación de Campo.

Una segunda fuente utilizada para realizar la investigación de campo, fue el cuestionario y la entrevista.

Con respecto al cuestionario éste contenía preguntas cerradas y abiertas, éstas últimas se realizaron en una menor proporción con el fin de indagar situaciones que no puedan ser abordadas con las cerradas (VER ANEXO No.3).

El cuestionario fue dirigido a los profesionales involucrados directamente en la elaboración del presupuesto de las municipalidades, de acuerdo a la muestra seleccionada.

En cuanto a las entrevistas fueron realizadas con preguntas abiertas que permitieron ampliar los resultados.

2.1.8. Procesamiento de la Información (Tabulación).

Los datos recopilados en la información de campo se tabularon de acuerdo al orden en que se han hecho las preguntas para facilitar el análisis y comprensión de éstas, se presentaran de acuerdo con la siguiente estructura (VER ANEXO No.4):

Opciones	Fa	Fr %
Total		

Lo descrito anteriormente se utiliza como elemento de juicio para evaluar el trabajo de las municipalidades en cuanto a la

distribución de los ingresos y gastos, tomando en cuenta la equidad de género y a la vez conocer las debilidades y fortalezas.

2.1.9. Análisis e Interpretación de los Resultados.

Se llevó a cabo con base a la información recolectada en forma estructurada que comprende aspectos sobre descripciones detalladas, situaciones y conductas observadas en la compilación de datos a través de la distribución de frecuencias, procedimientos y porcentajes.

Lo anterior permitió elaborar el diagnóstico del cual se obtuvieron las conclusiones necesarias para plantear la propuesta que solucione la problemática.

2.1.10. Presentación de los Resultados.

A continuación se detalla los procedimientos utilizados en cada pregunta del cuestionario, con el fin de dar una mejor presentación de los resultados (VER ANEXO No.4):

- Pregunta.
- Objetivo de la pregunta.
- Tabulación.
- Gráfica.
- Resultado.

2.2. Diagnóstico.

El propósito es presentar y analizar los resultados obtenidos en la investigación de campo, a través de un diagnóstico analítico de la problemática.

2.2.1. Análisis de los Resultados.

El propósito de este apartado es analizar e interpretar la información recolectada, para ello se clasificaron los datos en tres áreas las cuales son:

2.2.1.1. Área de Información General.

En esta área se analizó cuál es el sexo que predomina en los cargos de formulación de presupuestos dentro de las Alcaldías, el grado de conocimiento adquirido por los profesionales a lo largo de sus estudios y la experiencia en los mismos.

De acuerdo con los resultados que se presentan en el cuadro No. 1, el 41% son mujeres y el 59% son hombres, esto significa que el nivel de participación es desigual para ellas. En cuanto a su formación académica el 66% de los encuestados contestó que sus estudios incluyeron aspectos relacionados al tema, esto quiere decir que la mayoría del personal involucrado posee un nivel adecuado sobre la materia, lo cual permitirá la correcta

elaboración y aplicación de los mismos. Con respecto a la experiencia laboral el 50% de los mismos tiene entre uno y cinco en el área, lo que significa que el personal contratado para laborar en esta, posee la experiencia necesaria para la aplicación de los criterios básicos en el proceso presupuestario.

Asimismo el 75% posee un nivel de conocimiento en relación con las técnicas, lo anterior permite concluir que la mayoría de los funcionarios que tienen relación con el proceso presupuestario conoce las técnicas a utilizar, lo cual da como resultado la elaboración de los mismos de manera adecuada y de acuerdo con los procedimientos que corresponden, no obstante afirman que los técnica mayormente utilizada es "áreas de gestión". Por otro lado un 63% posee conocimientos sobre aspectos legales, quiere decir que en su mayoría de los profesionales involucrados en el proceso aplican los conocimientos de acuerdo con la legislación vigente. Finalmente en cuanto a los métodos para la elaboración de presupuestos de ingresos y egresos un 69% afirma utilizar los métodos adecuados manifestando que estos son: 1.plan anual de trabajo, siendo esta una herramienta, 2.áreas de gestión la cual es una técnica.

CUADRO No. 1 AREA DE INFORMACION GENERAL.

Pregunta No.	Criterio de Evaluación	Tabulación	
		Fa	Fr
P.1	Sexo de los encuestados	13	41%
	Femenino	19	59%
	Masculino		
P.2	Si obtuvieron conocimientos en su proceso de formación académica relacionados con presupuestos.	21	66%
P.3	Años de experiencia laboral en el área de presupuestos:	5	16%
	Menos de 1 año	16	50%
	Entre 1 y 5 años	7	22%
	Mas de 5 años		
P.4	Si conocen las técnicas que se emplean para la formulación presupuestaria.	24	75%
P.5	Técnicas utilizadas dentro de las alcaldías:	9	28%
	Áreas de gestión	5	16%
	Promedio simple	6	19%
	Otros		
P.6	Si conoce la base legal aplicada para la formulación de presupuestos y demás etapas del ciclo presupuestario.	20	63%
P.7	Si utilizan métodos adecuados para elaborar presupuestos de ingresos y gastos.	22	69%
P.8	Métodos utilizados:	4	13%
	Plan anual de trabajo	3	9%
	Áreas de gestión	3	9%
	Promedio simple	8	25%
	Otros		

Nota: La tabulación presentada en el cuadro anterior se encuentran en el anexo No.4.

2.2.1.2. Área de conocimiento documental.

El objetivo de esta área es determinar el nivel de conocimiento acerca de los presupuestos con enfoque de género, la necesidad de un documento que indique la forma de implementarlo, saber las causas principales de la falta de educación continuada al personal y además se evaluó la existencia del material de consulta.

Según los resultados que se presentan en el cuadro No.2, un 53% de los profesionales han leído documentación relacionada al tema, un 63% desconoce sobre el proceso de elaboración de estos, asimismo el 81% admite no haber recibido capacitaciones y además afirman que las causas principales son: 28% el poco interés, un 25% se debe a saturación de trabajo y el 9% lo atribuyen a la falta de recursos, por otra parte el 75% de los encuestados respondió que no existe información documental y el 91% considera necesaria una guía que facilite la aplicación de este enfoque.

CUADRO No. 2 Área de conocimiento documental.

Pregunta No.	Criterio de Evaluación	Tabulación	
		Fa	Fr
P.10	Si se conoce la información relacionada con equidad de género.	17	53%
P.12	No conocen de los presupuestos con equidad de género.	20	63%
P.11	No existe material para implementar este enfoque en el proceso de elaboración de presupuestos municipales.	24	75%
P.13	No se ha recibido capacitaciones sobre presupuestos municipales con equidad de género.	26	81%
P.14	Causas de la falta de capacitaciones: Falta de recursos No se tiene interés Saturación de trabajo.	3 9 8	9% 28% 25%
P.24	Se considera necesaria la elaboración de un modelo teórico práctico que contenga los aspectos técnicos-legales de los presupuestos y en especial con enfoque de género.	29	91%

Nota: La tabulación presentada en el cuadro anterior se encuentran en el anexo No.4.

2.2.1.3. Área de equidad de género.

En esta área se evaluó la importancia de iniciativas para la implementación del enfoque de equidad, la incorporación en los planes municipales, así como determinar los posibles beneficios de su aplicación.

Con base a los resultados que se presentan en el cuadro No 3, el 60% de las municipalidades poseen unidad de género, un 85% de los encuestados está de acuerdo en que se elaboren presupuestos con equidad, el 63% opinó que como consecuencia se realizaría una mejor distribución de los recursos, un 47% los incluyó en sus planes estratégicos, un 50% no incluyó el enfoque en sus planes operativos anuales, un 50% cuenta con política de género pero no la aplica y el 88% desconoce el porcentaje de los recursos destinados para mujeres.

CUADRO No.3 Área de equidad de género.

Pregunta No.	Criterio de Evaluación	Tabulación	
		Fa	Fr
P.9	Existe unidad de género.	19	60%
P.16	Está de acuerdo en que se elaboren presupuestos bajo este enfoque.	27	85%
P.17	Se mejoraría la distribución de los recursos municipales.	20	63%
P.18	Sí han incluido en sus planes estratégicos la elaboración éste tipo de presupuestos.	15	47%
P.19	No hay aplicación del enfoque en los planes operativos anuales.	16	50%
P.20	Existe política de género.	16	50%
P.21	No se está aplicando la política de género.	16	50%
P.22	No se conoce el porcentaje del presupuesto destinado para mujeres.	28	88%

Nota: La tabulación presentada en el cuadro anterior se encuentran en el anexo No.4.

2.2.2. Diagnóstico.

La mayoría de los profesionales involucrados en la formulación presupuestaria tienen de uno a cinco años de laborar dentro del área y tienen conocimiento sobre la base legal, no obstante al cuestionarlos sobre las técnicas y métodos aplicados al proceso se observaron incongruencias en cuanto a las definiciones entre ellas, ya que las respuestas de las preguntas cinco y ocho del cuestionario en el anexo No.4 arrojan los siguientes resultados: en cuanto a las técnicas contestaron áreas de gestión, promedio simple y otros (presupuesto anual, por líneas de trabajo), en cuanto a los métodos las respuestas obtenidas fueron: plan anual de trabajo, áreas de gestión, promedio móvil simple, técnica ley SAFI, control interno corte de cuentas, entre otras, los métodos a utilizar según el Manual de Procedimientos del Ciclo Presupuestario de las Unidades Financieras Institucionales "Fase Formulación", elaborado por el Ministerio de Hacienda son: método de regresión lineal, promedio móvil simple, promedio móvil centrado, tendencias entre otros.

En cuanto a Presupuestos Municipales con Enfoque de Género los resultados demuestran que no tienen lineamientos acerca de este tema, no han recibido ningún tipo de capacitación y dentro de las alcaldías no hay material suficiente para proceder a su desarrollo.

De acuerdo con el estudio es necesaria la elaboración de una herramienta en la cual se determine o se especifique de manera clara, sencilla y detallada la forma de implementar el enfoque, la cual facilite a los profesionales su aplicación.

Actualmente algunas municipalidades se encuentran en un proceso de modernización donde ya se están incorporando los temas de género, políticas municipales con equidad de género, planes y proyectos, pero también se observó que en otras ni siquiera existe un grupo de apoyo directamente hacia las mujeres y en las demás todavía no se ha tomado en cuenta dentro de sus planes operativos anuales ya que no es considerado de relevancia alguna.

CAPITULO III

3. FORMULACIÓN DE PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON ENFOQUE DE GÉNERO.

El desarrollo de este capítulo se realizó en la Alcaldía Municipal de San Salvador, Departamento de San Salvador (VER ANEXO No. 5).

Comprende las generalidades de dicha institución, una descripción del ciclo presupuestario, los diferentes avances realizados para incorporar el enfoque en los presupuestos, las herramientas metodológicas que se utilizan y se realizó un análisis para determinar la inequidad. Posteriormente se presenta un caso práctico.

Sin embargo este es un proceso de aprendizaje nuevo y que en esa dirección los trabajos que la municipalidad tiene es todo un camino por recorrer y llegar al equilibrio es el gran reto.

3.1. Contexto de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

3.1.1. Generalidades¹⁰.

El Municipio de San Salvador cuenta con 72.27 kms² con un total de población de 2,233,296 habitantes, de los cuales 1,064,108 son hombres (48%) y 1,169,568 son mujeres (52%). Este importante

¹⁰ <http://www.amss.gob.sv>

grupo poblacional registra problemas y carencias graves por su condición de género de los cuales se tiene la pobreza, los bajos niveles de formación y la violencia¹¹.

El promedio de empleados de la Municipalidad de San Salvador en el año 2007 fue de 3,398 de los cuales el 21.03% (715) son mujeres y 78.97% (2,684) son hombres.

Misión.

Ser un gobierno con una gestión eficiente, eficaz, transparente, concertadora, participativa y equitativa que promueve una perspectiva ambiental, cultural y metropolitana, en donde la gente es el centro y protagonista del desarrollo de nuestra ciudad capital, aportando desde su especificidad al desarrollo nacional.

Visión.

Contribuir a mejorar la calidad de vida de las y los capitalinos, construyendo una ciudad dinámica, acogedora, humana, equitativa, segura y limpia; promoviendo procesos sociales, económicos, ambientales, de gestión de riesgos,

¹¹Alcaldía Municipal de San Salvador, Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador. (Versión actualizada). 1ª edición diciembre 2007.

culturales y con políticas y acciones para la equidad de género, social y generacional.

Objetivo Central.

Convertir a la capital en una ciudad de todas y todos, limpia, segura y participativa, que contribuya a mejorar la calidad de vida de sus habitantes y aporte al desarrollo del país en su conjunto.

Principios.

- **Honestidad:** se entiende que el Concejo Municipal y todo el personal de la municipalidad maneja los recursos públicos con austeridad, con transparencia y rinde cuentas a la ciudadanía.
- **Democracia participativa:** significa que el Gobierno de San Salvador y todo el personal municipal ejercen todos los procesos administrativos, prestación de servicios e inversiones en proyectos y programas municipales con la participación activa de la ciudadanía en la que mujeres, niñas, niños, jóvenes y personas mayores tienen un rol protagónico en la toma de decisiones.
- **Promoción de los derechos, equidad y solidaridad:** se entiende que la municipalidad garantiza el acceso y cumplimiento de los

derechos de la ciudadanía, una distribución equitativa tanto de género, social y generacional de todos los recursos municipales.

Estructura organizativa (VER ANEXO No.6).

Toda institución ya sea pública o privada debe dividir, organizar y coordinar sus actividades, de tal manera que le permita alcanzar los objetivos alcanzados.

La organización se puede representar mediante un organigrama, que contiene en forma detallada las unidades y departamentos dentro de la organización y como están relacionados.

3.1.2. Avances.

En el Municipio de San Salvador el presupuesto con enfoque es parte de un amplio proceso de transversalización en la política municipal. En 1990 la administración de esta Alcaldía elaboró un documento de Política Municipal para la Equidad de Género, cuya implementación se inició en el año 2000, sin embargo, no se llegó a establecer un plan de acción. La administración actual ha puesto mayor énfasis en incorporar procesos internos y externos hacia la reducción y erradicación de las inequidades existentes y las barreras que limitan la participación de las mujeres en un gobierno democrático.

Inicialmente se crearon mecanismos para la ejecución de la política de equidad de género, los cuales son los siguientes:

3.1.2.1. Unidad de Género.

Es la instancia de la administración que amplía y fortalece a la entidad creada en la Alcaldía Municipal de San Salvador con este mismo nombre, en agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Esta constituye una unidad técnica de apoyo a la Gerencia General, al igual que la Unidad de Control de Gestión, con la cual coordinará el seguimiento, control y evaluación de la incorporación del enfoque en los planes y proyectos.

3.1.2.2. Comisión Consultiva para la Equidad de Género.

Es una Comisión del Concejo Municipal, creada en agosto del año dos mil, que de acuerdo a su constitución “es una instancia de participación ciudadana, de consulta y de concertación entre el Concejo y las instancias u organismos de participación y representación ciudadana comprometidos con los derechos de la mujer y la equidad de género.

3.1.2.3. Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género.

Es una Comisión del Concejo, ésta amplía y desarrolla la naturaleza y funciones de la Concejalía de la Mujer, creada en

la sesión extraordinaria del 19 de diciembre del año dos mil uno y que en adelante se denominará Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género.

Dentro de las acciones llevadas a cabo por la Alcaldía para implementar la equidad están: la formulación del proyecto del presupuesto municipal con enfoque de género, la escuela municipal de formación en género para el personal, lideresas y líderes de la capital, acercamiento de servicios que ayuden a aliviar la carga doméstica de las mujeres, la creación de centros para el desarrollo de las mujeres, entre otras.

3.2. Metodologías para la formulación de presupuestos con enfoque de género.

El análisis de los presupuestos públicos con enfoque de género, al ser un proceso tan complejo y específico para cada experiencia, no tiene una metodología ni una herramienta única, dado que se trata de un proceso integral que involucra tiempos, espacios, decisiones y actores.

Para dicho análisis se destacan las metodologías siguientes:

3.2.1. La metodología de las tres categorías para el análisis del gasto (desarrollada por Rhonda Sharp)¹²:

La experiencia pionera en el análisis y elaboración de los presupuestos públicos con enfoque de género se dio en Australia, en el año de 1984. Es Rhonda Sharp quien por doce años evaluó los impactos del presupuesto público en niñas y mujeres en ese país, para lo cual clasificó el gasto público (los egresos) en tres grandes categorías:

3.2.1.1. Gasto etiquetado para mujeres.

Esta herramienta es un análisis del destino de los recursos gubernamentales desagregados por sexo, es decir, una revisión de los programas y proyectos implementados por el gobierno en los que se detectan aquellos recursos que van dirigidos a atender y satisfacer las necesidades específicas de un grupo poblacional.

Para aplicarla, es necesario contar con información administrativa desagregada por sexo y edad.

El gasto etiquetado para mujeres es la cantidad de recursos que un gobierno destina a programas, proyectos y acciones que

¹² Asamblea Legislativa-PNUD, Presupuestos Nacionales con Enfoque de Género, Cap.3.

benefician directamente a las mujeres, dichos recursos no pueden ser empleados en otros sectores de la población.

La identificación de las asignaciones presupuestarias etiquetadas favorece la transparencia y la supervisión de los recursos públicos por parte de los gobiernos municipales, así como para la evaluación y monitoreo por parte de la ciudadanía.

El método consiste en:

a) Rastrear en cada uno de los ramos presupuestarios las siguientes palabras claves: mujer, mujeres, género, equidad, salud reproductiva, cáncer cérvico uterino y mamario; u otra que haga referencia directa a la situación y condición de las mujeres.

b) Con la información obtenida se elabora un cuadro que contenga: programa identificado, ramo, monto, porcentaje del presupuesto que representa con respecto al ramo que corresponde y en el gasto total.

c) Los datos obtenidos pueden utilizarse para evidenciar los pocos recursos que generalmente existen destinados para mujeres.

3.2.1.2. Gasto dedicado a la igualdad de oportunidades.

Esta herramienta pretende medir la equidad entre los géneros al interior de las instituciones públicas, es decir, analiza la estructura orgánica de las instancias de gobierno, los salarios, los horarios, las edades, las cargas de trabajo de las y los funcionarios públicos, el tipo de prestaciones y capacitación, así como las acciones afirmativas que la institución promueve.

Para identificar este tipo de gasto es necesario contar con información detallada sobre la estructura organizacional, la visión, misión, objetivos, la distribución de la planilla laboral, las prestaciones de las y los trabajadores, y en general, las políticas internas de empleo; cruzando esta información con el gasto destinado a los recursos humanos de la institución.

3.2.1.3. Gastos generales.

Esta herramienta analiza las políticas públicas y los bienes y servicios ejecutados por todas las instancias gubernamentales, definiendo y evaluando los impactos que tiene cada una de las acciones en los diferentes grupos de población.

El uso de esta categoría implica un grado de profundidad muy grande y no se ha llevado a cabo hasta el momento un análisis

integral con enfoque de género del gasto general en ninguna parte del mundo.

3.2.2. Las Herramientas para el análisis presupuestario¹³.

A continuación se presentan otro tipo de herramientas desarrolladas para analizar los presupuestos públicos, que aun cuando son diferentes pueden ser complementarias y en conjunto brindan mayores posibilidades de obtener un conocimiento más amplio del presupuesto.

Herramienta 1. Evaluación de políticas con perspectiva de género.

Es el análisis de las políticas y los servicios proporcionados a la población desde un enfoque de género, es decir, reconociendo que las asignaciones presupuestarias pueden contribuir a eliminar, mantener igual o a profundizar las desigualdades entre los géneros. Implica tratar de identificar hacia cuál de estos sentidos se encaminan los programas, proyectos y acciones públicos y su asignación presupuestaria.

¹³ UNIFEM, Iniciativas Presupuestarias sensibles al género en América Latina y el Caribe.

Herramienta 2. Evaluaciones de las y los beneficiarios.

Es una investigación que mide la satisfacción de las necesidades de mujeres y hombres (beneficiarias y beneficiarios) respecto a los programas implementados por el gobierno, y lo relaciona con el gasto público destinado a este fin, evaluando si los patrones ejercidos hasta ese momento, concuerdan con las prioridades de la población. Para ello se utilizan encuestas, entrevistas y discusiones en grupos de trabajo.

Herramienta 3. Análisis desagregado por sexo del gasto público.

Es una investigación que permite conocer hasta que punto mujeres, hombres, niñas, niños, personas con capacidades diferentes y adultos mayores se benefician de la distribución del gasto de los programas públicos realizados. Se orienta a identificar la distribución del gasto en programas o proyectos públicos dirigidos a la población en general como educación, salud, vivienda, créditos productivos, combate a la pobreza, asistencia social, etc.

Herramienta 4. Análisis desagregado por sexo de la incidencia de los impuestos.

Es una investigación que examina los impuestos directos e indirectos que aplica el gobierno a fin de calcular cuántos de esos impuestos pagan las mujeres y los hombres, para poder

evidenciar que también a través de los impuestos se puede generar una desigualdad entre los géneros.

Herramienta 5. Análisis desagregado por sexo del impacto del presupuesto público en el uso del tiempo.

Este análisis intenta identificar las relaciones entre el presupuesto nacional y los presupuestos del uso del tiempo en el hogar, de modo que se revelen las implicaciones macroeconómicas del trabajo no remunerado en la reproducción social. Propone relacionar el presupuesto público con el trabajo reproductivo que hacen las mujeres y que es de beneficio social.

Pretende evidenciar que el Estado al realizar ciertos recortes presupuestales, deposita en las mujeres aquella carga al disminuir el presupuesto para la prestación de servicios de salud o restringiendo el presupuesto para guarderías, obligando a las mujeres a realizar "trabajo invisible" al dedicar parte de su tiempo libre a estas actividades.

Herramienta 6. Marco de política económica con perspectiva de género a mediano plazo.

Este análisis parte del supuesto de que las desigualdades sociales prevalecientes en la sociedad son el resultado de años de desigualdad y que para cambiar esta situación es necesario

que el Estado garantice que habrá continuidad en la asignación de recursos, por lo que se propone diseñar políticas públicas de mediano plazo que garanticen la eliminación de inequidades.

Herramienta 7. Informes de presupuesto con perspectiva de género.

El informe del presupuesto con perspectiva de género es un análisis, del ejercicio del presupuesto público en dos sentidos:

a) Al exterior, como política pública, al identificar los programas, proyectos y/o servicios que el Estado a través de sus diferentes instituciones brinda a la población.

b) Al interior de la Administración Pública, al realizar un análisis de la distribución de los recursos de la propia institución, por ejemplo, considera para su estudio las proporciones de hombres y mujeres empleados a cada nivel y el promedio de los ingresos de las mujeres como porcentaje de los ingresos promedio de hombres en cada nivel.

3.3. Procedimiento para la aplicación de la metodología.

Para el análisis de presupuestos con perspectiva de género la elección de la metodología dependerá de varios factores, tales

como la disponibilidad de información, las limitaciones de tiempo, entre otros.

En el presente análisis se desarrollaron las dos primeras categorías de la metodología de Rhonda Sharp las cuales son: el gasto etiquetado para mujeres y el gasto dedicado a la igualdad de oportunidades, las cuales se seleccionaron tomando en cuenta el acceso a la información, el acompañamiento de la Unidad de Género, el Área Financiera y la Unidad de Control y Gestión, la primera en el área metodológica y la segunda en la parte técnica.

El estudio se efectuó en el rubro de remuneraciones, específicamente en la planilla laboral (refrenda de personal) y tiene como finalidad evaluar el avance en el cumplimiento del objetivo específico 2 de la Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador que dice: "Garantizar la equidad entre mujeres y hombres en las condiciones, el acceso a los servicios y beneficios de la gestión edilicia" mediante los siguientes indicadores: 1- Proporcionalidad de mujeres y hombres en el personal de la municipalidad, a nivel gerencial y en la distribución equitativa en los cargos de decisión y gerenciales. 2- Nivel de equidad en el índice de ponderación económica jerárquica. 3- Porcentaje de inversión etiquetado para mujeres.

3.3.1. Análisis de la partida de remuneraciones (VER ANEXO No.7).

Paso 1. Conocer el grado de avance institucional.

Esto se realizó mediante la investigación de campo presentada en el capítulo II, la cual incorporaba la siguiente pregunta: ¿Existe política de género en la Alcaldía?, luego se visitó la Unidad de Género y se confirmó la existencia de la misma obteniéndose un ejemplar actualizado.

Paso 2. Definir la metodología a utilizar.

Para el desarrollo del caso práctico se aplicaron dos categorías del análisis del gasto realizado por Rhonda Sharp, las cuales son: gasto etiquetado para mujeres y gasto dedicado a igualdad de oportunidades.

Paso 3. Establecer el área sobre la cual se desarrollará la investigación.

Para el caso práctico es la partida presupuestaria "remuneraciones" de Enero a Diciembre del año 2007.

Paso 4. Solicitar la información necesaria relacionada al área de estudio.

La Unidad de Género en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos proporcionó las refrendas de personal.

Paso 5. Ordenar la información solicitada.

Con la información recolectada se debe proceder a ordenarla en forma cronológica y detallada para facilitar la aplicación de la metodología.

Paso 6. Clasificación de la información por tipo de contrato.

Los cuales son: Ley de la Carrera Administrativa, Jornal, Contrato Definido, Contrato Indefinido.

Paso 7. Clasificación de la información por género.

Se deben tomar todas las plazas laborales de la planilla y asignarles el género correspondiente.

Para el caso en estudio al momento de clasificar se colocó una "F" para representar a las mujeres y una "M" para representar a los hombres, esto se hizo en cada uno de los meses y contratos, con sus respectivos montos, haciendo un total de cuarenta y ocho matrices, como la que se presenta a continuación:

GENERO	Fa
FEMENINO	
MASCULINO	
TOTAL	

Paso 8. Consolidación de la información.

Después de clasificar toda la información de manera que se pueda evaluar desde todas sus características más representativas se debe de elaborar la matriz que recopile toda la información.

Para el caso actual se hicieron dos matrices por cada uno de los contratos existentes dentro de cada mes, una con valores absolutos y otra en montos, cada una dividida en sistemas de pago y género, haciendo un total de ocho matrices por cada mes, de la siguiente manera:

GENERO	Fa	MONTO \$
FEMENINO		
MASCULINO		
TOTAL		

Paso 9. Clasificación de la información por grupos de trabajo.

Los cuales se dividen según la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en los siguientes niveles:

Nivel de Dirección.

El Art.6 dice que "al nivel de dirección pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución".

➤ Grupo Gerencial (GG): como ejemplo de esta agrupación podríamos mencionar los siguientes: Alcaldesa Municipal, Síndica Municipal, Secretario del Concejo, diferentes Gerentes de Área y Subgerentes.

➤ Grupo de Jefaturas (GJ): dentro de este grupo se pueden mencionar los siguientes cargos: Jefe de Sección, Coordinadora de Registros y Servicios, Jefe de la Unidad Legal.

Nivel Técnico.

El Art. 7 menciona que “al nivel técnico pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico”.

➤ Grupo de Profesionales y Técnicos (GPT): algunos ejemplos de los cargos que conforman esta agrupación están: Analistas de Cuentas, Auditores, Técnicos, Supervisores, Asistentes, Auxiliares, etc.

Nivel de Soporte Administrativo.

El Art.8 dice que “al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y

técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato”.

➤ Grupo Administrativo (GA): este grupo se pueden mencionar algunos cargos como: Notificadores, Secretarias, Colaboradores Administrativos, Cajeros, Auxiliares Administrativos.

Nivel Operativo.

El Art.9 establece que “a este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución”.

➤ Grupo Operativo (GO): en este grupo se pueden mencionar algunos puestos como: Ordenanza, Motorista, Agentes, Albañiles, entre otros.

Con la clasificación anterior la información queda representada de la siguiente manera (se deben elaborar dos matrices por cada tipo de sistema de pago una con valores absolutos y otra por montos, haciendo un total de noventa y seis matrices):

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>							

Paso 10. Consolidación de la información de forma mensual.

Se realizaron dos matrices por cada mes las cuales representan los cuatro tipos de contrato, los grupos operativos, los montos y los valores absolutos, quedando un total de veinte y cuatro matrices, a continuación se muestra el formato de dichas matrices:

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
TOTALES GLOBALES ==>							

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
TOTALES GLOBALES ==>							

Paso 11. Recopilación de la información de plazas activas en matrices anuales.

Al tener toda la información tabulada mensualmente se recopiló de la siguiente manera: una matriz que representa los valores absolutos de las plazas activas de los doce meses, por contrato, por grupo, por sexo, a partir de estos datos se hizo una en valores promedios y de está una en frecuencia relativa, posteriormente se graficaron.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO PERIODO ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
TOTALES GLOBALES ==>							

PROMEDIO DE PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
TOTALES GLOBALES ==>							

PORCENTAJE PROMEDIO DE PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales %
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
% Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
% TOTALES GLOBALES ==>							

Paso 12. Recopilación de la información de montos de plazas activas en matrices anuales.

Con la información tabulada mensualmente se desarrollaron dos matrices consolidadas de la siguiente manera: una matriz que representa los valores absolutos de los montos de las plazas activas de los doce meses, por contrato, por grupo, por sexo y de está una en frecuencias relativas.

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
TOTALES GLOBALES ==>							

PORCENTAJE DE MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales %
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO						
	MASCULINO						
JORNAL	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO						
	MASCULINO						
% Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO						
	MASCULINO						
% TOTALES GLOBALES ==>							

Paso 13. Resultado de la información recopilada.

Se analizaron las matrices anuales, haciendo relaciones entre los diferentes contratos, grupos y sexo respectivamente.

Paso 14. Desarrollo de los pasos del 7 al 10 datos del mes de Noviembre de 2007 y del 11 al 13 datos anuales.

Desarrollo de los pasos 7 y 8:

Clasificación de la información por contrato, monto y sexo.

JORNALES	FR	MONTO \$
FEMENINO	46	\$ 395.34
MASCULINO	1161	\$ 14,087.07
TOTAL	1224	\$ 14,686.91

CONTRATO INDEFINIDO	FR	MONTO \$
FEMENINO	202	\$ 79,404.03
MASCULINO	635	\$ 215,907.23
TOTAL	890	\$ 313,728.89

CONTRATO LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FR	MONTO \$
FEMENINO	402	\$ 174,335.46
MASCULINO	810	\$ 341,126.35
TOTAL	1273	\$ 540,950.58

CONTRATO DEFINIDO	FR	MONTO \$
FEMENINO	90	\$ 51,557.12
MASCULINO	185	\$ 94,056.07
TOTAL	300	\$ 154,999.37

Desarrollo del Paso 9:

Matrices en valores y montos por contrato, sexo y grupos operativos.

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
JORNALES	FEMENINO	42	3	1	0	0	46
	MASCULINO	1068	38	49	6	0	1161
Total de Empleados Activos ==>		1110	41	50	6	0	1207

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
JORNALES	FEMENINO	\$ 344.07	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 395.34
	MASCULINO	\$ 12,869.54	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,087.07
Total de Empleados Activos ==>		\$ 13,213.61	\$ 514.64	\$ 646.87	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,482.41

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
CONTRATOS INDEFINIDOS	FEMENINO	71	31	96	4	0	202
	MASCULINO	466	54	93	21	1	635
Total de Empleados Activos ==>		537	85	189	25	1	837

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
CONTRATOS INDEFINIDOS	FEMENINO	\$ 20,198.58	\$ 10,431.38	\$ 46,429.17	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 79,404.03
	MASCULINO	\$ 133,701.35	\$ 17,715.75	\$ 46,589.47	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 215,907.23
Total de Empleados Activos ==>		\$ 153,899.93	\$ 28,147.13	\$ 93,018.64	\$ 18,591.47	\$ 1,654.09	\$ 295,311.26

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	72	186	124	18	2	402
	MASCULINO	494	115	166	34	1	810
Total de Empleados Activos ==>		566	301	290	52	3	1212

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,197.61	\$ 73,014.17	\$ 58,417.16	\$ 10,586.52	\$ 6,120.00	\$ 174,335.46
	MASCULINO	\$ 187,591.43	\$ 45,024.97	\$ 84,256.74	\$ 22,362.84	\$ 1,890.37	\$ 341,126.35
Total de Empleados Activos ==>		\$ 213,789.04	\$ 118,039.14	\$ 142,673.90	\$ 32,949.36	\$ 8,010.37	\$ 515,461.81

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
CONTRATOS DEFINIDOS	FEMENINO	54	0	3	23	10	90
	MASCULINO	127	0	8	32	18	185
Total de Empleados Activos ==>		181	0	11	55	28	275

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
CONTRATOS DEFINIDOS	FEMENINO	\$ 15,033.85	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 20,075.69	\$ 14,197.11	\$ 51,557.12
	MASCULINO	\$ 34,673.88	\$ -	\$ 6,608.55	\$ 27,459.30	\$ 25,314.34	\$ 94,056.07
Total de Empleados Activos ==>		\$ 49,707.73	\$ -	\$ 8,859.02	\$ 47,534.99	\$ 39,511.45	\$ 145,613.19

Desarrollo del Paso 10:

Matrices mensuales en valores y montos por contrato, sexo y grupos operativos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	72	186	124	18	2	402
	MASCULINO	494	115	166	34	1	810
JORNAL	FEMENINO	42	3	1	0	0	46
	MASCULINO	1068	38	49	6	0	1161
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	71	31	96	4	0	202
	MASCULINO	466	54	93	21	1	635
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	54	0	3	23	10	90
	MASCULINO	127	0	8	32	18	185
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	239	220	224	45	12	740
	MASCULINO	2155	207	316	93	20	2791
TOTALES GLOBALES ==>		2394	427	540	138	32	3531

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,197.61	\$ 73,014.17	\$ 58,417.16	\$ 10,586.52	\$ 6,120.00	\$ 174,335.46
	MASCULINO	\$ 187,591.43	\$ 45,024.97	\$ 84,256.74	\$ 22,362.84	\$ 1,890.37	\$ 341,126.35
JORNAL	FEMENINO	\$ 344.07	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 395.34
	MASCULINO	\$ 12,869.54	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,087.07
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 20,198.58	\$ 10,431.38	\$ 46,429.17	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 79,404.03
	MASCULINO	\$ 133,701.35	\$ 17,715.75	\$ 46,589.47	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 215,907.23
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,033.85	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 20,075.69	\$ 14,197.11	\$ 51,557.12
	MASCULINO	\$ 34,673.88	\$ -	\$ 6,608.55	\$ 27,459.30	\$ 25,314.34	\$ 94,056.07
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 61,774.11	\$ 83,484.23	\$ 107,109.39	\$ 33,007.11	\$ 20,317.11	\$ 305,691.95
	MASCULINO	\$ 368,836.20	\$ 63,216.68	\$ 138,089.04	\$ 66,176.00	\$ 28,858.80	\$ 665,176.72
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 430,610.31	\$ 146,700.91	\$ 245,198.43	\$ 99,183.11	\$ 49,175.91	\$ 970,868.67

Desarrollo del paso 11:

Matrices anuales de plazas activas por contrato, sexo y grupos operativos del año 2007, asimismo el promedio y el porcentaje.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO PERIODO ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	1047	2143	1500	225	25	4940
	MASCULINO	5806	1816	1989	416	11	10038
JORNAL	FEMENINO	479	74	12	0	0	565
	MASCULINO	11984	1514	549	64	0	14111
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	722	335	992	48	0	2097
	MASCULINO	4323	517	1004	252	12	6108
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	570	1	32	261	110	974
	MASCULINO	1287	0	81	377	201	1946
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	2818	2553	2536	534	135	8576
	MASCULINO	23400	3847	3623	1109	224	32203
TOTALES GLOBALES ==>		26218	6400	6159	1643	359	40779

Nota explicativa: Los datos representados en este cuadro son acumulados, por ejemplo las plazas activas en la ley de la carrera administrativa del grupo operativo sexo femenino se obtuvieron sumando los datos en cada uno de los meses haciendo un total de 1,047 plazas, los datos mensuales son los siguientes:

Enero 84, Febrero 187, Marzo 87, Abril 86, Mayo 87, Junio 78, Julio 75, Agosto 73, Septiembre 73, Octubre 73, Noviembre 72, Diciembre 72.

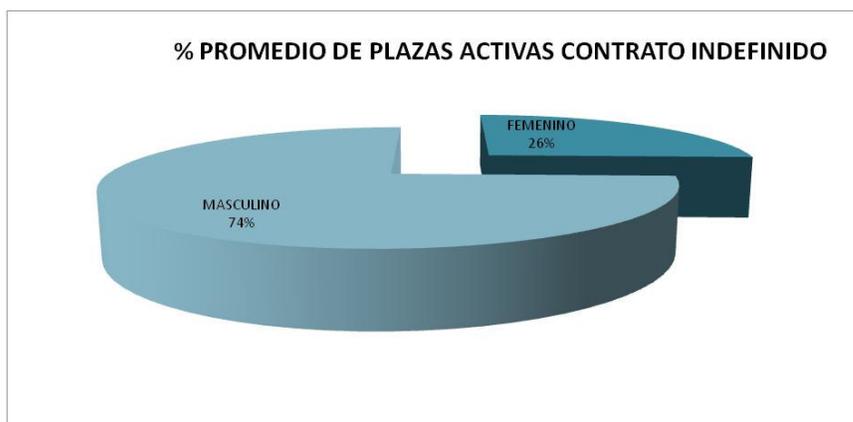
PROMEDIO DE PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	87	179	125	19	2	412
	MASCULINO	484	151	166	35	1	837
JORNAL	FEMENINO	40	6	1	0	0	47
	MASCULINO	999	126	46	5	0	1176
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	60	28	83	4	0	175
	MASCULINO	360	43	84	21	1	509
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	48	0	3	22	9	81
	MASCULINO	107	0	7	31	17	162
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	235	213	211	45	11	715
	MASCULINO	1950	321	302	92	19	2684
TOTALES GLOBALES ==>		2185	533	513	137	30	3398

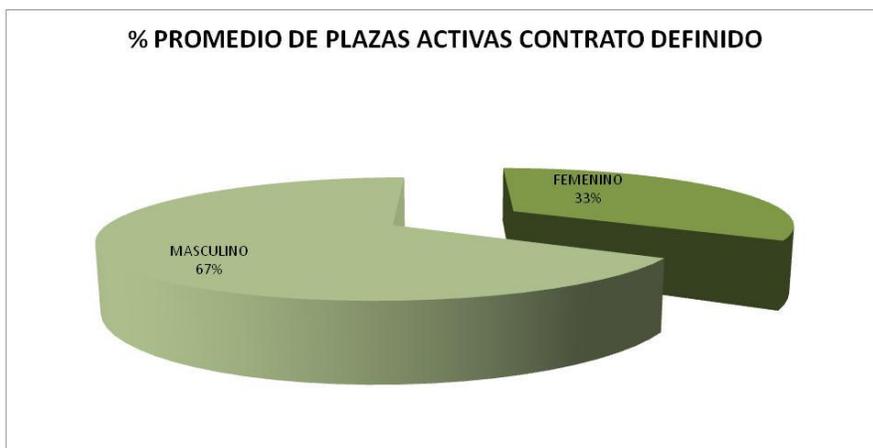
PORCENTAJE PROMEDIO DE PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales %
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	6.99	14.31	10.01	1.50	0.17	32.98
	MASCULINO	38.76	12.12	13.28	2.78	0.07	67.02
JORNAL	FEMENINO	3.26	0.50	0.08	-	-	3.85
	MASCULINO	81.66	10.32	3.74	0.44	-	96.15
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	8.80	4.08	12.09	0.59	-	25.56
	MASCULINO	52.69	6.30	12.24	3.07	0.15	74.44
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	19.52	0.03	1.10	8.94	3.77	33.36
	MASCULINO	44.08	-	2.77	12.91	6.88	66.64
% Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	6.91	6.26	6.22	1.31	0.33	21.03
	MASCULINO	57.38	9.43	8.88	2.72	0.55	78.97
% TOTALES GLOBALES ==>		64.29	15.69	15.10	4.03	0.88	100.00

Representación gráfica de plazas activas por contrato.



Representación gráfica de plazas activas por contrato.



Desarrollo del Paso 12:

Matrices anuales en montos y porcentaje por contrato, sexo y grupos operativos del año 2007.

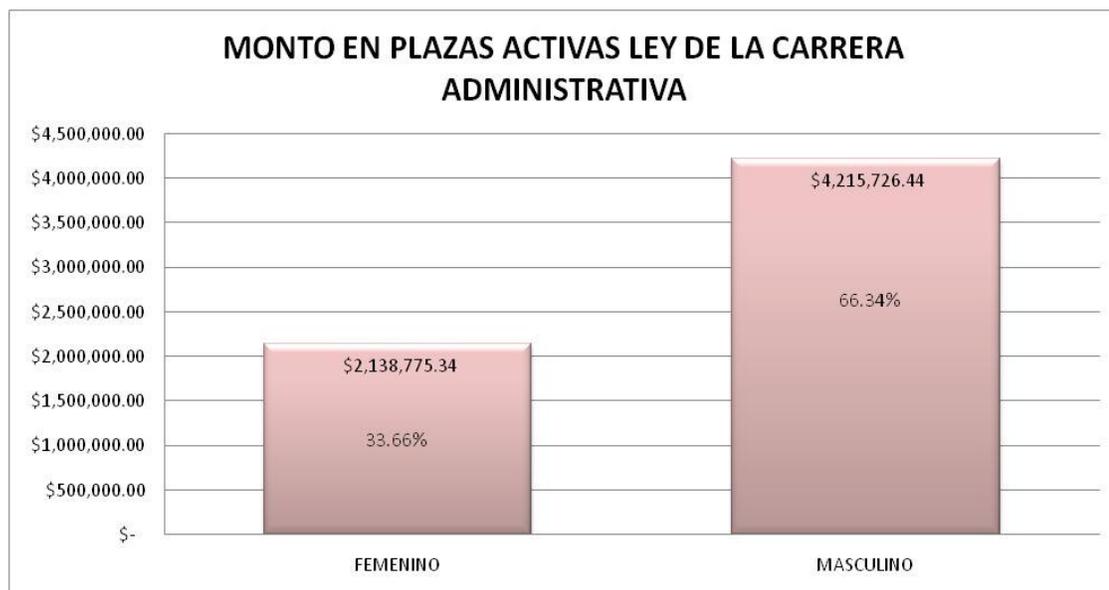
MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 387,205.93	\$ 837,413.73	\$ 707,170.77	\$ 132,356.07	\$ 74,628.84	\$ 2,138,775.34
	MASCULINO	\$ 2,206,924.37	\$ 705,997.45	\$ 1,007,928.49	\$ 274,262.10	\$ 20,614.03	\$ 4,215,726.44
JORNAL	FEMENINO	\$ 3,902.21	\$ 753.26	\$ 151.08	\$ -	\$ -	\$ 4,806.55
	MASCULINO	\$ 144,410.98	\$ 18,410.68	\$ 7,118.65	\$ 1,155.13	\$ -	\$ 171,095.44
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 206,536.94	\$ 114,820.11	\$ 484,761.88	\$ 27,957.44	\$ -	\$ 834,076.37
	MASCULINO	\$ 1,275,018.46	\$ 173,472.96	\$ 499,446.91	\$ 192,743.15	\$ 19,691.54	\$ 2,160,373.02
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 149,697.24	\$ 555.66	\$ 24,159.84	\$ 229,500.91	\$ 145,851.55	\$ 549,765.20
	MASCULINO	\$ 336,675.86	\$ -	\$ 71,162.33	\$ 310,746.96	\$ 281,396.06	\$ 999,981.21
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 747,342.32	\$ 953,542.76	\$ 1,216,243.57	\$ 389,814.42	\$ 220,480.39	\$ 3,527,423.46
	MASCULINO	\$ 3,963,029.67	\$ 897,881.09	\$ 1,585,656.38	\$ 778,907.34	\$ 321,701.63	\$ 7,547,176.11
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 4,710,371.99	\$ 1,851,423.85	\$ 2,801,899.95	\$ 1,168,721.76	\$ 542,182.02	\$ 11,074,599.57

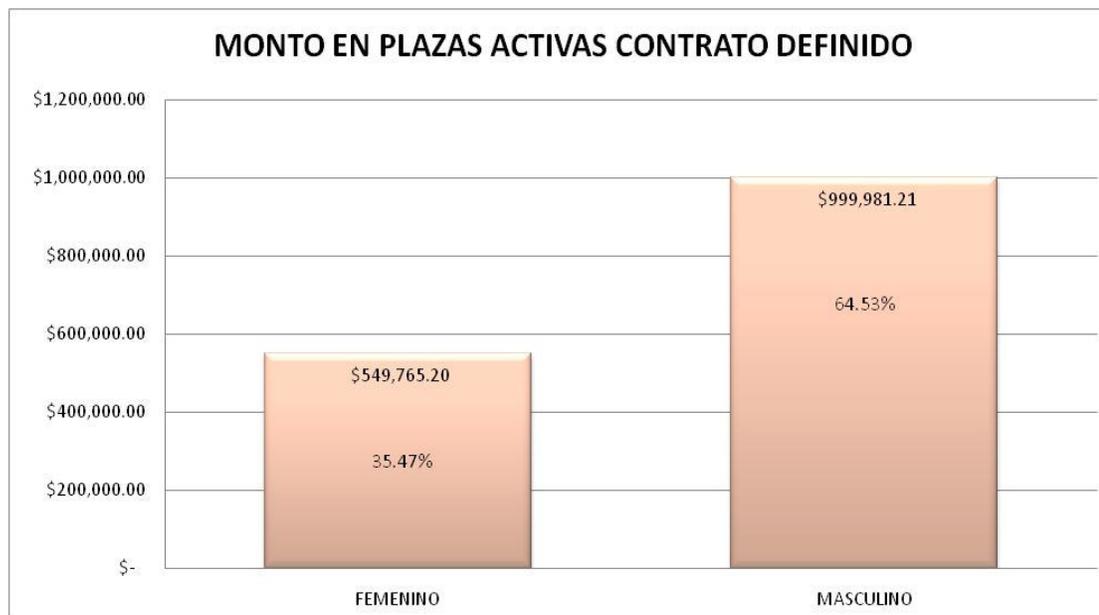
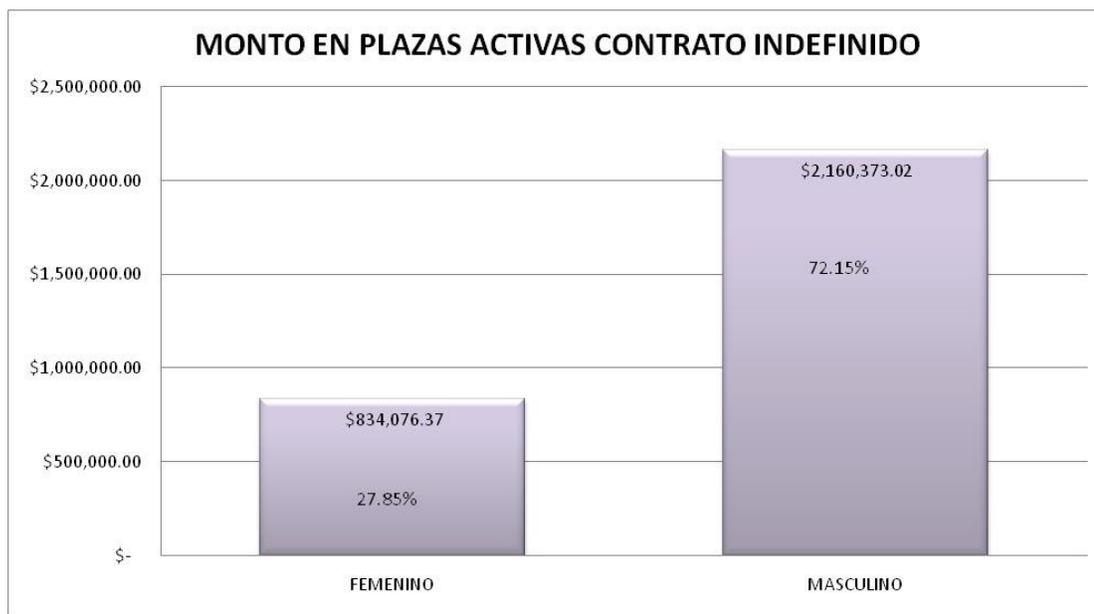
PORCENTAJE DE MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales %
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	6.09	13.18	11.13	2.08	1.17	33.66
	MASCULINO	34.73	11.11	15.86	4.32	0.32	66.34
JORNAL	FEMENINO	2.22	0.43	0.09	-	-	2.73
	MASCULINO	82.10	10.47	4.05	0.66	-	97.27
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	6.90	3.83	16.19	0.93	-	27.85
	MASCULINO	42.58	5.79	16.68	6.44	0.66	72.15
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	9.66	0.04	1.56	14.81	9.41	35.47
	MASCULINO	21.72	-	4.59	20.05	18.16	64.53
% Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	6.75	8.61	10.98	3.52	1.99	31.85
	MASCULINO	35.78	8.11	14.32	7.03	2.90	68.15
% TOTALES GLOBALES ==>		42.53	16.72	25.30	10.55	4.90	100.00

Representación gráfica de montos en plazas activas



Representación gráfica de montos en plazas activas



Desarrollo del paso 13.

Resultados de la información recopilada.

Con base al desarrollo de la metodología se toma como referencia los tipos de contrato, para realizar el análisis de los resultados, ya que es en este nivel donde se puede tener incidencia en la toma de decisiones, dichas relaciones son:

Del total de las plazas activas en la Alcaldía de San Salvador correspondiente al año 2007, el 21% de los contratos laborales pertenecen a mujeres y el 79% corresponde a los hombres.

En lo que se refiere a las plazas activas en la Ley de la Carrera Administrativa, el 33% corresponde a mujeres y un 67% representa a los hombres. La fuerza laboral femenina se destaca en el grupo administrativo en las siguientes plazas: secretarias, recepcionistas, colaboradores administrativos, auxiliares, etc. Por el contrario, los hombres están más vinculados en el área operativa entre las plazas que se destacan están: agentes, motoristas, tripulantes, etc.

En lo que se refiere a las plazas activas en Jornales, el 4% corresponde a mujeres y un 96% representa a los hombres. La fuerza laboral femenina se destaca en el grupo operativo en el cargo de barrenderas. Por el contrario, los hombres están más

vinculados en el área operativa entre las plazas que se destacan están: tripulantes, barrenderos, jardineros, mecánicos, etc.

En cuanto a las plazas activas por contratos indefinidos, el 26% corresponde a mujeres y un 74% representa a los hombres. La fuerza laboral femenina se destaca en el grupo profesionales y técnicos en los cargos de analistas, asistentes, auxiliares, médicos, colaboradoras, fiscalizadoras, etc. Por el contrario, los hombres están más vinculados en el área operativa entre las plazas que se destacan están: tripulantes, peones, barrenderos, jardineros, mecánicos, etc.

En cuanto a las plazas activas por contratos definidos, el 33% corresponde a mujeres y un 67% representa a los hombres. La fuerza laboral femenina se destaca en el grupo operativo en los cargos de barrenderas. Por el contrario, los hombres están más vinculados en el área operativa entre las plazas que se destacan están: tripulantes, peones, barrenderos, jardineros, mecánicos, etc.

Las tendencias se mantienen en los distintos contratos; sin embargo en el contrato indefinido en el grupo de profesionales y técnicos existe un equilibrio del 12%. En ningún otro grupo de trabajo se logra observar que exista una mayor participación de

las mujeres. Los hombres, por el contrario, participan más en actividades operativas.

En cuanto a los grupos de jefaturas y gerencial se observó que hay una mayor participación de hombres que de mujeres, esto significa que la toma de decisiones esta influenciada por el género masculino, lo cual hace más difícil la incorporación de proyectos y programas que favorezcan la igualdad entre los géneros.

Finalmente, del total de remuneraciones anuales (salarios) de plazas activas cuyo monto asciende a \$11,074,599.57, el 68% corresponde a \$7,547,176.11 el cual es destinado a toda aquellas plazas ocupadas por hombres mientras que un 32% equivalente a \$3,527,423.46, corresponde a las plazas desempeñadas por mujeres. Lo anterior determina que la municipalidad de San Salvador está orientando un 36% más del presupuesto en hombres que en mujeres.

3.4. Incorporación del Enfoque de Género a los Presupuestos Municipales.

El proceso de integración del enfoque se puede realizar por medio de dos procesos diferentes los cuales son:

1. Partidas Etiquetadas: Que se pueden aplicar mediante dos vías:

- a. Modificación de la codificación presupuestaria.
- b. Realizando una propuesta de reforma de Ley.

2. La integración directamente en el proceso de formulación presupuestaria.

Para este trabajo se desarrollo el proceso No. 2 bajo los siguientes supuestos:

Supuesto 1.

La presente guía se desarrolla tomando como base el hecho que dentro de la Alcaldía ya existe Política y Unidad de Género.

Supuesto 2.

Las municipalidades deben de tener sus Planes Estratégicos definidos en los cuales establezcan sus compromisos, metas y objetivos a cumplir, estos deberán estar aprobados por el Concejo.

Supuesto 3.

Todas las Unidades y Departamentos dentro de la Alcaldía deberán conocer la Política Municipal con Enfoque de Género y sus responsabilidades.

Supuesto 4.

Los Planes Operativos y el Presupuesto deben de ser presentados al Concejo por lo menos tres meses antes de que inicie el nuevo ejercicio fiscal¹⁴.

Las Alcaldías deberán tener como mínimo los supuestos anteriores para facilitar la incorporación del enfoque en los presupuestos, a continuación se desarrollan los siguientes pasos:

**PASOS PREVIOS A LA FORMULACION DE LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES
Y DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL.**

Paso 1. Elaboración de propuesta.**Actores: Unidad de Género.**

Debe elaborar una propuesta a la Concejalía acerca de la importancia o necesidad de la aplicación de la equidad entre los géneros en cada una de las actividades desarrolladas dentro de la municipalidad, en ella se plasmarán los lineamientos generales y los indicadores de la Política Municipal, así como el rol que desempeñará a lo largo de todo el proceso, los cuales son:

¹⁴Art.81 Código Municipal.

1. Acompañamiento o Facilitación.
2. Monitoreo.
3. Evaluación, entre otros.

Paso 2. Revisión de propuesta.

Actores: Concejalía de la Mujer.

Esta comisión recibe de la Unidad de Género la propuesta, la revisa y luego la envía al Concejo.

Paso 3. Discusión, análisis y aprobación de propuesta.

Actores: Concejo Municipal.

En una sesión de Concejo se discutirá y analizará la propuesta hecha por la Unidad de Género, al aprobarla debe de:

- 1- Asumir en conjunto el compromiso de velar por su aplicación a nivel institucional.
- 2- Aprobar las políticas y procedimientos que se utilizarán para la implementación.
- 3- Emitir un acuerdo en el cual se legalice la incorporación del enfoque.
- 4- Dejar de manera explícita el rol de la Unidad dentro de todo el proceso.

Posteriormente, se envía al Gerente General y este se encarga de darlo a conocer a todas las gerencias y unidades técnicas

FORMULACION DE PLANES OPERATIVOS ANUALES (POA).

Paso 4. Evaluación de los POA del año anterior.

Actores: Gerentes.

Dicha evaluación se realizara, para verificar el cumplimiento de los Planes Estratégicos definidos por las autoridades municipales.

Paso 5. Identificación de los indicadores y las actividades claves de la política municipal con equidad de género.

Actores: Gerentes y Equipo Técnico.

Los Gerentes y su Equipo Técnico identifican los indicadores de la política municipal y las actividades claves que sean de su competencia, contempladas en los Planes Estratégicos y todas aquellas que dependan de otras unidades para realizarse.

Posteriormente se formulan los Planes Operativos los cuales toman en cuenta los lineamientos establecidos así como la realidad que presenta la municipalidad, estos deben ir en términos financieros y administrativos para poder medir el alcance obtenido por los Planes Estratégicos en cada año de ejecución.

La Unidad de Género ejercerá el rol de acompañamiento en aquellos casos que las gerencias no logren identificar con

claridad los indicadores de su competencia y de monitoreo en los casos que no exista ningún problema para la identificación de estos.

Paso 6. Revisión de los POA.

Actores: Unidad de Género.

Los Gerentes deben de presentar sus POA a la unidad de género, la cual deberá revisar si incorporaron el enfoque en el proceso de elaboración de estos. Asimismo dará el visto bueno para continuar con el proceso.

Paso 7. Evaluación de los POA.

Actores: Unidad de Control y Gestión, Gerencias y Alcalde.

Cada Gerencia presenta sus POA a la Unidad de Control y Gestión (en adelante Unidad de Gestión) y Alcalde(sa), quienes deberán evaluar si dichos planes están encaminados al cumplimiento de los Planes Estratégicos a nivel institucional, si estos tienen observaciones se deberán corregir para su posterior aprobación.

Paso 8. Procesamiento de la información.

Actores: Unidad de Gestión

Luego de aprobados los POA ésta Unidad se encarga de procesarlos en una matriz consolidada dando como resultado el plan de acción a ejecutar en el siguiente período.

Paso 9. Aprobación.**Actores: Concejo Municipal y Unidad de Gestión.**

La Unidad de Gestión debe presentar los POA institucionales para su aprobación al Concejo Municipal antes del 15 de Noviembre del año en curso.

Dicha presentación debe incluir, entre otros aspectos, las metas propuestas, objetivos, actividades a desarrollar, etc.

FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL.**Paso 10. Nombramiento y Aprobación del Comité Técnico.****Actores: Concejo Municipal.**

Nombramiento y aprobación del nuevo Comité Técnico para la Formulación del Presupuesto, en adelante "Comité del Presupuesto", el cual es legalizado mediante un acuerdo y que tiene entre sus funciones coordinar y asesorar todo el proceso.

Paso 11. Evaluación del presupuesto del año anterior.**Actores: Concejo Municipal.**

Evaluación del presupuesto del año anterior, para verificar el cumplimiento en su función de planificación y control que permita medir el nivel de eficiencia en el alcance de sus objetivos, metas y en la utilización de los recursos.

Paso 12. Elaboración, aprobación y divulgación de los lineamientos.

Actores: Comité del Presupuesto y Concejo Municipal.

Estos deben elaborar, aprobar y divulgar los lineamientos generales por medio de políticas y normas de formulación, que cada uno de los Gerentes deberá tomar en cuenta para la elaboración de sus presupuestos. Luego se emite un acuerdo para legalizar dichos procesos.

Paso 13. Divulgación de los lineamientos.

Actores: Gerentes, Sub-Gerentes y Jefes de Departamentos.

Los Gerentes se reúnen con las dependencias a su cargo para informarles sobre los lineamientos que se tomaran en cuenta para la formulación presupuestaria.

Paso 14. Elaboración de los presupuestos.

Actores: Jefes de Departamentos.

Cada uno de los jefes debe tomar en cuenta los POA y con base a ellos realizar la asignación financiera de los recursos necesarios para su cumplimiento por género.

Paso 15. Evaluación del cumplimiento de los objetivos.

Actores: Gerentes, Sub-Gerentes y Jefes de Departamentos.

Cada uno de los Jefes de Departamentos se reúnen con la Gerencia de área para discutir y evaluar las prioridades a satisfacer para el cumplimiento de sus objetivos.

Paso 16. Aprobación de los presupuestos por departamento.

Actores: Gerentes y Jefes por Departamentos.

La Gerencia de área aprueba los presupuestos de cada uno de sus departamentos.

Paso 17. Consolidación de la información y presentación al Comité.

Actores: Gerente General y Comité del Presupuesto.

Cada uno de los Gerentes presenta sus presupuestos aprobados de su área a la Gerencia General quien consolida los datos para ser presentados al Comité del Presupuesto para su evaluación y aprobación.

Paso 18. Evaluación del presupuesto.

Actores: Comité Técnico para la Formulación del Presupuesto.

El Comité del presupuesto analiza la información recopilada, identifica y prioriza las necesidades, evaluando la situación actual de la municipalidad.

Paso 19. Aprobación del presupuesto.

Actores: Comité Técnico para la Formulación del Presupuesto y Concejo Municipal.

El Comité presenta al Concejo Municipal el presupuesto institucional para su respectiva aprobación.

A continuación se presenta un ejemplo de planes operativos y de presupuesto (los esquemas pueden variar en cada institución).

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

PLAN OPERATIVO ANUAL

OBJETIVOS*	ESTRATEGIAS*	METAS	INDICADORES DE RESULTADO	CALENDARIO		RESPONSABLE		MEDIO DE VERIFICACION	RECURSOS	
				INICIO	FIN	PRIMARIA	APOYO		CAPITAL	HUMANO
<p>1. Sensibilización y Formación. Elevar el nivel de conocimiento y sensibilidad sobre las relaciones de género en toda la estructura municipal. Objetivo Especifico 1.</p>	<p>1.1. % de mujeres y hombres que participan en el proceso de formación en teoría de género, actividades, debates y otros similares, desagregados por nivel jerárquico. IVO 1.</p>	<p>Desarrollar talleres sobre fomentación de género.</p>	<p>12 talleres en un año, la participación de: 40 empleados en cada uno, dando como resultado 480 empleados capacitados de los cuales 240 deberán ser mujeres y 240 hombres. (NOTA 1)</p>	Enero	Diciembre	Subgerencia de Recursos Humanos	Unidad de Género	<p>Elaboración de instrumento que registre la asistencia por: nombre, sexo y cargo. Sistematizar la información y elaborar informe.</p>	\$2,880.00	5
<p>2. Marco Normativo Municipal. Garantizar la equidad entre hombres y mujeres en las condiciones, el acceso a los servicios y beneficios de la gestión edilicia. Objetivo Especifico 2.</p>	<p>2.1. Proporcionalidad de mujeres y hombres en el personal de la municipalidad, a nivel general y en la distribución equitativa de los cargos de decisión y gerencial. IVO 4.</p>	<p>Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género</p>	<p>Definir políticas específicas para asegurar la equidad en el proceso de contratación. Diseñar políticas que promuevan una mayor participación de las mujeres en los cargos relacionados con la toma de decisiones Elaboración de un sistema de datos interna de los posibles candidatos. (NOTA 2)</p>	Enero	Marzo	Subgerencia de Recursos Humanos	Desarrollo de Sistemas	<p>Manual de descripción de cargos para cada departamento y de procedimientos de contratación. Bases de datos que contengan la siguiente información: nombre, sexo, experiencia laboral, estudios realizados, habilidades, entre otros.</p>	\$3,000.00	5
	<p>2.2. Nivel de equidad en el índice de ponderación económica jerárquica. IVO 7.</p>	<p>Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.</p>	<p>Revisión de: la planilla, asignación de salarios y proceso de contratación. (NOTA 3)</p>	Enero	Marzo	Subgerencia de Recursos Humanos	Unidad de Género	<p>Planilla de salarios, contratos y políticas de contratación.</p>	\$500.00	5

* Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador .Versión Actualizada. (VER ANEXO No.8)

*IVO: Índice valorativo de objetivo.

NOTAS A LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES**NOTA 1.**

Para esta actividad se tomó en cuenta como factor de distribución el porcentaje equivalente a la cantidad de mujeres que habitan el municipio de San Salvador, con el objetivo de disminuir la desigualdad existente.

El cálculo se hizo de la siguiente manera:

480 empleados a capacitar x 0.52 (porcentaje de mujeres que habitan el municipio)= 250 mujeres que deben asistir y la diferencia corresponde a 230 hombres.

NOTA 2.

Entre las políticas de contratación se pueden incluir las siguientes:

1. Evaluar la participación de género en los departamentos y dar prioridad a aquél que posea menor grado de representación.
2. La Unidad de Género deberá acompañar el proceso de evaluación de aspirantes y verificar la aplicación de la equidad.
3. Si dentro del proceso un hombre y una mujer cumplen con los requisitos de contratación se deberá dar prioridad a las mujeres.

4. Elaborar una base de datos del personal idóneo para ocupar las distintas plazas.

5. Establecer una tabla de rango salarial. Por ejemplo:

Supuestos:

- ✓ Plaza a ocupar: Jefe del Departamento de Contabilidad.
- ✓ Preparación Académica: Licenciado en Contaduría Pública.
- ✓ Especialidad en el área: Gerente.
- ✓ Experiencia: de 3 años.

Áreas a Evaluar.

Preparación académica	P.A.	Especialidad en el área	P.A.	Experiencia	P.A.
Maestría	100	Gerencia	90	20 años	90
Título	90	Director	80	10 años	80
Egresado	70	Jefatura	70	5 años	70

Nota: Puntuación Asignada= P.A.

Rango salarial de acuerdo a las puntuaciones obtenidas:

PUNTUACIONES	SALARIO ASIGNADO
100	\$ 1,600.00
90	\$ 1,400.00
80	\$ 1,200.00
70	\$ 1,000.00

Como resultado de la evaluación el salario asignado para este aspirante sería de \$1,200.00, independientemente del género.

6. Elaborar un manual de cargos que contengan los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos para participar en el proceso selección. Por ejemplo:

ANALISIS DEL CARGO.

Área: Departamento de Contabilidad.

Título del Cargo: Jefe del Departamento de Contabilidad.

Descripción General:

✓ Planificar, coordinar y supervisar las actividades programadas dentro del Plan Anual de Trabajo las cuales incluyen: El registro y control contable, la depuración y el análisis de las cuentas de los Estados Financieros; la asistencias a las firmas de Auditoría Externa, Interna y Corte de Cuentas de la República, el seguimiento a los hallazgos determinados por las mismas; el análisis de la ejecución presupuestaria de ingresos y egresos; preparar y/o revisar informes financieros contables.

Tareas Principales.

- Revisar y/o preparar, estados financieros con sus correspondientes notas explicativas.
- Planificar las actividades relacionadas con el registro y control contable.
- Análisis y depuración de cuentas de los Estados Financieros.
- Revisar y/o analizar la Ejecución Presupuestaria de Ingresos y Egresos.
- Coordinar la asistencia a los auditores en la ejecución de Auditoría Externa, Interna y Corte de Cuentas de la República, juntamente con los jefes de sección.
- Planificar y coordinar el seguimiento y desvanecimiento de hallazgos de auditoría.
- Seguimiento de las actividades programadas dentro del Plan Anual de Trabajo.
- Asistir a reuniones cuando sea convocado.
- Revisar documentación recibida (Acuerdos Municipales, Memorándum, etc.)

Tareas Secundarias.

- Revisar y preparar informes financieros especiales de acuerdo requerimientos realizados por la jefatura inmediata.
- Apoyo a las unidades de la Gerencia y otras dependencias.

- Apoyar el proceso de Formulación Presupuestaria.
- Asistir a capacitaciones.

Requisitos.

- Licenciatura en Contaduría Pública o Egresado.
- Curso de Contabilidad Gubernamental y Presupuesto por Áreas de Gestión.
- Experiencia 2 años en cargos similares.
- Alto conocimiento de las Leyes Municipales y todas aquellas de su competencia.

Aptitudes.

- Agilidad numérica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad para delegar.

NOTA 3.

Entre los procedimientos que se pueden incluir dentro del proceso de contratación están:

1. Requerimiento del personal de un departamento en específico.
2. Realizar la solicitud de contratación a la Subgerencia de Recursos Humanos.
3. Diseño de la estrategia de contratación, tomando en cuenta las políticas y lineamientos estipulados.

4. Publicación de plaza disponible dirigida hacia los posibles candidatos. En aquellas plazas en las que por lo general se contratan personas del género masculino hacer un llamado especial a que participe un mayor número de mujeres en el proceso.

5. Evaluación de aspirantes. Se recomienda la participación de al menos tres personas (Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Departamento Solicitante y Jefe de Unidad de Género), para asegurar la transparencia en el procedimiento.

6. Se selecciona el candidato y se realiza la contratación.

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR
PRESUPUESTO DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

AREA DE GESTION DEL SECTOR PUBLICO: CONDUCCION ADMINISTRATIVA
UNIDAD PRESUPUESTARIA: (01) DIRECCION Y ADMINISTRACION INSTITUCIONAL
LINEA DE TRABAJO: DIRECCION SUPERIOR
PRESUPUESTO DE FONDOS PROPIOS AÑO 2007
RESPONSABLE: CONCEJO MUNICIPAL
CIFRA PRESUPUESTARIA: 2007-0100-1-01-05-1151-21-2-200

CODIGO	LINEAS DE TRABAJO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO						TOTAL
		Fondo General		Fondos Propios	Préstamos Externos	Préstamos Internos	Donaciones	
		25%	75%					
51	REMUNERACIONES							
511	Remuneraciones permanentes							
51101	Sueldos							\$ -
51103	Aguinaldos							\$ -
51105	Dietas							\$ -
51107	Beneficios Adicionales							\$ -
513	Remuneraciones extraordinarias							
51301	Horas Extraordinarias (NOTA No. 1)			\$ 1,300.00				\$ 1,300.00
514	Contribuciones Patronales a Instituc. Seguridad Publ.							
51401	Por Remuneraciones Permanentes							\$ -
515	Contribuciones Patronales a Instituc. Seguridad Priva.							
51501	Por Remuneraciones Permanentes							\$ -
519	Remuneraciones Diversas							
51901	Honorarios							\$ -
	TOTAL RUBRO 51	\$ -		\$ 1,300.00				\$ 1,300.00
54	ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS							
541	Bienes de uso y Consumo							
54101	Productos Alimenticios para Personas (NOTA No. 2)			\$ 1,260.00				\$ 1,260.00
54104	Productos Textiles y Vestuarios							\$ -
54105	Productos de Papel y Carton (NOTA No. 3)			\$ 250.00				\$ 250.00
54106	Productos de Cuero y Caucho							\$ -
54107	Productos Químicos							\$ -
54110	Combustible y Lubricantes (NOTA No. 4)			\$ 350.00				\$ 350.00
54111	Minerales no metalicos y productos derivados							\$ -
54112	Minerales metalicos y productos derivados							\$ -
54114	Materiales de Oficina (NOTA No. 5)			\$ 100.00				\$ 100.00
54115	Materiales Informáticos							\$ -
54116	Libros, Textos, Utiles de Enseñanza y Publicaciones (NOTA No. 6)			\$ 700.00				\$ 700.00
54118	Herramientas, repuestos y accesorios							\$ -
54119	Materiales Eléctricos							\$ -
54121	Especies Municipales Diversas							\$ -
54199	Bienes de uso y Consumo Diversos							\$ -
542	Servicios Básicos							
54201	Servicio de Energía Eléctrica							\$ -
54202	Servicio de Agua							\$ -
54203	Servicios de Telecomunicaciones							\$ -
543	Servicios Generales y Arrendamientos							
54301	Mantenimiento y Reparación de Bienes Muebles							\$ -
	TOTAL RUBRO 54	\$ -		\$ 2,660.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,660.00

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR
PRESUPUESTO DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

AREA DE GESTION DEL SECTOR PUBLICO: CONDUCCION ADMINISTRATIVA
UNIDAD PRESUPUESTARIA: (01) DIRECCION Y ADMINISTRACION INSTITUCIONAL
LINEA DE TRABAJO: DIRECCION SUPERIOR
PRESUPUESTO DE FONDOS PROPIOS AÑO 2007
RESPONSABLE: CONCEJO MUNICIPAL
CIFRA PRESUPUESTARIA: 2007-0100-1-01-05-1151-21-2-200

CODIGO	LINEAS DE TRABAJO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO						TOTAL
		Fondo General		Fondos Propios	Préstamos Externos	Préstamos Internos	Donaciones	
		25%	75%					
	VIENE TOTAL RUBRO 54 ...	\$ -		\$ 2,660.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,660.00
54302	Mantenimiento y Reparación de Vehículos							\$ -
54303	Mantenimiento y Reparación de Bienes Inmuebles							\$ -
54305	Servicios de Publicidad							\$ -
54313	Impresiones, Publicaciones y Reproducciones							\$ -
54314	Atenciones Oficiales							\$ -
54399	Servicios Generales y Arrendamientos Diversos							\$ -
544	Pasajes y Viáticos							\$ -
54402	Pasajes al Exterior							\$ -
54403	Viáticos por Comisión Interna							\$ -
54404	Viáticos por Comisión Externa							\$ -
545	Consultorías, Estudios e Investigaciones							\$ -
54505	Servicios de Capacitación (NOTA No. 7)			\$ 1,420.00				\$ 1,420.00
	SUBTOTAL RUBRO 54	\$ -		\$ 4,080.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,080.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS							
556	Seguros, Comisiones y Gastos Bancarios							\$ -
55603	Comisiones y Gastos Bancarios							\$ -
557	Otros Gastos no Clasificados							\$ -
55799	Gastos Diversos							\$ -
	TOTAL RUBRO 55	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES							
562	Transferencias Corrientes al Sector Público							\$ -
56201	Transferencias Corrientes al Sector Público							\$ -
563	Transferencias Corrientes al Sector Privado							\$ -
56303	A Organismos sin Fines de Lucro							\$ -
	TOTAL RUBRO 56	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
61	INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS							
611	Bienes Muebles							\$ -
61101	Mobiliarios							\$ -
61102	Maquinaria y Equipos							\$ -
61104	Equipos Informáticos							\$ -
61403	Derechos de Propiedad Intelectual (NOTA No. 8)			\$ 1,000.00				\$ 1,000.00
	TOTAL RUBRO 61	\$ -		\$ 1,000.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,000.00
	TOTAL DE LINEA DE TRABAJO DIRECCION SUPERIOR	\$ -		\$ 6,380.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 6,380.00

NOMBRE RESPONSABLE:

FIRMA:

FECHA:

(VER ANEXO No.9)

NOTAS AL PRESUPUESTO.**NOTA 1.**

Distribución del rubro 51301 horas extraordinarias, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Desarrollar talleres sobre fomentación de género.	\$ 500.00
•Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.	\$ 500.00
•Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.	<u>\$ 300.00</u>
Total	\$ 1,300.00

NOTA 2.

Distribución del rubro 54101 Productos Alimenticios para Personas, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Desarrollar talleres sobre fomentación de género.	\$ 960.00
•Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.	\$ 200.00
•Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.	<u>\$ 100.00</u>
Total	\$ 1,260.00

NOTA 3.

Distribución del rubro 54105 Productos de Papel y Cartón, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Desarrollar talleres sobre fomentación de género.	\$ 200.00
•Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.	<u>\$ 50.00</u>
Total	\$ 250.00

NOTA 4.

Distribución del rubro 54110 Combustible y Lubricantes, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.	\$ 300.00
• Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.	<u>\$ 50.00</u>
Total	\$ 350.00

NOTA 5.

Distribución del rubro 54114 Materiales de Oficina, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.	<u>\$ 100.00</u>
Total	\$ 100.00

NOTA 6.

Distribución del rubro 54116 Libros, Textos, Útiles de Enseñanza y Publicaciones, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Desarrollar talleres sobre fomentación de género.	\$ 500.00
•Evaluación de la asignación salarial y la equidad de género.	<u>\$ 200.00</u>
Total	\$ 700.00

NOTA 7.

Distribución del rubro 54505 Servicios de Capacitación, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Desarrollar talleres sobre fomentación de género.	\$ <u>1,420.00</u>
Total	\$ 1,420.00

NOTA 8.

Distribución del rubro 61403 Derechos de Propiedad Intelectual, desglosado de la siguiente manera:

<i>Metas</i>	<i>Monto</i>
•Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.	\$ <u>1,000.00</u>
Total	\$ 1,000.00

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 CONCLUSIONES.

Las principales conclusiones son:

1.No existe aplicación del enfoque de género en el proceso de elaboración de presupuestos municipales, así como en los planes operativos anuales, planes estratégicos, manuales y reglamentos internos.

2.Existe poca participación de las mujeres en los niveles de toma de decisión.

3.Falta de sensibilización a nivel institucional, de todos y cada uno de los empleados, en cuanto al enfoque de género.

4.No se cuenta con políticas o manuales que promuevan la equidad en el proceso de contratación del personal.

5.No existe preparación académica relacionada a presupuestos gubernamentales y/o municipales.

4.2 RECOMENDACIONES.

1. Diseñar los planes operativos anuales a fin de que incorporen el enfoque de género en cada uno de sus objetivos estratégicos, así como en las acciones que se derivan de ellos.

2. Diseñar y proponer políticas que promuevan una mayor participación de las mujeres en los cargos relacionados con la toma de decisiones.

3. Garantizar una recopilación periódica de la información por departamento o unidad en los que se considere una desagregación por sexo y por porcentaje de inversión.

4. Definir políticas y procedimientos específicas para asegurar la equidad en el proceso de contratación, desarrollar programas de empleo en los que se promueva la inserción de la mujer en actividades económicas y no necesariamente en las que tradicionalmente ha participado.

5. Incluir dentro del pensum de la carrera en Licenciatura de la Contaduría Pública la asignatura de presupuestos gubernamentales y/o municipales.

BIBLIOGRAFIA

- A.M.S.S. Institucionalización de la Política Municipal de Equidad de Género en la Alcaldía San Salvador, Julio 2007 [en línea]. Disponible en:
- Alcaldía Municipal de San Salvador, Política Municipal Para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador. (Versión actualizada). 1ª edición diciembre 2007.
- Alcaldía Municipal de San Salvador, Política Municipal para la Equidad de Género. 2ª edición, Alqier's Impresores, S.A. de C.V., diciembre 2002.
- Arteaga, Ana María. Mujeres y pobreza: visión desde una perspectiva de género. Consultora Proyecto Generación de Redes Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza. Santiago de Chile, 1998.
- Asociación Movimiento de Mujeres "Mélida Anaya Montes". Análisis comparativo desde la perspectiva de género del presupuesto municipal de Santa Tecla. E.S. diciembre 2005.
- Asociación Movimiento de Mujeres "Mélida Anaya Montes". Primeros pasos para realizar los presupuestos municipales, desde un enfoque de género. S.S. agosto 2006.

- Bello B., Rosario. Planificación de proyectos y análisis de género. Programa de capacitación en desarrollo rural. Programa de Capacitación en Desarrollo Rural. Santiago de Chile, 1997.
- Bethsabe Andia Pérez. Arlette, Beltran Barco. Documento Metodológico sobre análisis del presupuesto publico con enfoque de género. Versión preliminar, julio 2003.
- Comisión Interministerial para la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Posición de Chile ante la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China, 4 - 15 de septiembre de 1995. Santiago de Chile, 1995.
- Fundaungo. Presupuesto por Área de Gestión, Sector Municipal. San Salvador, 2004.
- Herrera, Nelson. Estrategias para la igualdad de oportunidades para la mujer en el área de definición y asignación de presupuestos municipales. Documento de trabajo. 1996.

<http://presupuestoygenero.net/index> [consulta: 010807]
- La Prensa Gráfica. División Política Administrativa de la República Salvadoreña, [en línea]. Disponible en: <http://www.laprensagrafica.com/especiales/2004/mipatria/divisionpolitica>, [consulta: 290807].

- María Concepción Martínez Medina, *Construyendo Presupuestos Nacionales con Equidad de Género El Salvador: el camino recorrido*. PNUD S.S.: Imprenta Ricaldone, 2006.
- Ministerio de Hacienda Dirección General de Presupuesto. *Instrumentos Técnicos para la Formulación Presupuestaria Presupuestos por Área de Gestión*, mayo 1995.
- Ministerio de Hacienda. *Manual de Procedimientos del Ciclo Presupuestario de la Unidades Financieras Institucionales Fase: Formulación*. República de El Salvador. Marzo 1999
- Naciones Unidas. *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. 4 al 14 de septiembre, Beijing, China, 1995.
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Hernández Collado, Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la Investigación*. 1ª Edición. Mexico: Mc. Graw Hill, 1991. ISBN 968-422-931-3.
- SERNAM. *Conceptos básicos relacionados con el género*. Documento de trabajo. Chile.
- Unifen. *Iniciativas presupuestarias sensibles al género en América Latina y el Caribe*.

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

- Anexo No. 1 Estructura presupuestaria 2007.
- Anexo No. 2 Listado de alcaldías pertenecientes a la Zona Metropolitana de San Salvador.
- Anexo No. 3 Cuestionario para la realización del diagnóstico.
- Anexo No. 4 Tabulación de la información recopilada y presentación de los resultados (capítulo II).
- Anexo No. 5 Mapa del Municipio de San Salvador.
- Anexo No. 6 Estructura organizativa.
- Anexo No. 7 Tabulación de la información de la planilla de la AMSS.
- Anexo No. 8 Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador (Versión Actualizada).
- Anexo No. 9 Formatos para el presupuesto.
- Anexo No. 10 Presupuesto de la Alcaldía Municipal de San Salvador 2007.
- Anexo No. 11 Glosario.
- Anexo No. 12 Siglas.

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR

ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA 2007

AREA DE GESTION	UNIDAD PRESUPUESTARIA	LINEA DE TRABAJO	CEP	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
1 - CONDUCCION ADMINISTRATIVA	01 - DIRECCION Y ADMINISTRACION INSTITUCIONAL RESPONSABLE: SECRETARIA MUNICIPAL	01 - DIRECCION SUPERIOR 02 - ADMINISTRACION FINANCIERA 03 - GESTION ADMINISTRATIVA 04 - SERVICIOS ORGANIZATIVOS E INFORMATICOS 05 - ADMINISTRACION DE PERSONAL 06 - GESTION DE SERVICIOS Y CONTRATACIONES 07 - APOYO CATASTRAL 08 - APOYO TÉCNICO SUPERIOR	1110	UNIDAD DE MODERNIZACION Y CONTROL DE GESTION
			1111	SINDICATURA
			1112	UNIDAD LEGAL
			1113	SECRETARIA
			1114	AUDITORIA INTERNA
			1115	DESPACHO
			1116	COMUNICACIONES Y PRENSA
			1117	GESTION COOPERACION INTERNACIONAL
			1118	RELACIONES PUBLICAS
			1119	GERENCIA GENERAL
			1121	GERENCIA DE FINANZAS
			1131	GERENCIA DE ADMINISTRACION
			1141	SUBGERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS
			1151	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
			1161	SUBGERENCIA DE ADQUISICIONES Y SERVICIOS
			1171	SUBGERENCIA DE CATASTRO
			1181	UNIDAD DE GÉNERO
1182	UNIDAD DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
1183	UNIDAD TÉCNICA PROMOCIÓN DE LA SALUD			
1184	PROGRAMA GTZ			
3 - DESARROLLO SOCIAL	02 - TRANQUILIDAD CIUDADANA RESPONSABLE: DELEGADO CONTRAVENCIONAL	01 - SEGURIDAD Y CONTRAVENCIONAL	3211	UNIDAD CONTRAVENCIONAL
			3212	CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS
	03 - SERVICIOS MUNICIPALES CONCENTRADOS RESPONSABLE: GERENTE SERVICIOS A LOS CIUDADANOS	01 - COORDINACION DE SERVICIOS CONCENTRADOS 02 - RECOLECCION Y TRATAMIENTO DE DESECHOS SOLIDOS 03 - URBANISMO Y ALUMBRADO PUBLICO 04 - REGISTRO CIUDADANO Y LICENCIAS 05 - FOMENTO A LA PARTICIPACION CIUDADANA 06 - MEDIO AMBIENTE MUNICIPAL	3311	GERENCIA DE SERVICIOS A LOS CIUDADANOS
			3321	SUBGERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL
			3331	SUBGERENCIA DE SERVICIOS URBANOS
			3341	SUBGERENCIA DE REGISTROS Y SERVICIOS
			3351	SUBGERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA
			3361	UNIDAD AMBIENTAL MUNICIPAL
	04 - SERVICIOS MUNICIPALES DESCONCENTRADOS RESPONSABLE: GERENTE DE DISTRITOS	01 - COORDINACION DE DISTRITOS 02 - SERVICIOS DESCONCENTRADOS 03 - INVERSION COMUNITARIA 04 - RECUPERACION DEL CENTRO HISTORICO	3411	GERENCIA DE DISTRITOS
			3421...6	DISTRITOS DEL 1 AL 6
			3431...7	GERENCIA DE DISTRITOS Y DISTRITOS DEL 1 AL 6
			3441	GERENCIA DEL CENTRO HISTORICO
	3442	UNIDAD TÉCNICA PARA CENTRO HISTÓRICO		
	05 - SERVICIOS MUNICIPALES DESCENTRALIZADOS RESPONSABLE: GERENTE GENERAL	01 - APOYO A DEPENDENCIAS DESCENTRALIZADAS 02 - RECREACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	3511	DIRECCION DE PROYECTOS MUNICIPALES
			3512	COMITÉ DE FESTEJOS
			3513	PROMOCULTURA
			3514	CEMENTERIOS
3515			GERENCIA DE MERCADOS	
3516			CENTRO DE FORMACION LABORAL	
3517			FINCA EL ESPINO	
3518			PARQUE CUSCATLAN	
3519			COMPLEJO RECREATIVO Y CULTURAL KATYA MIRANDA	
3521			INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN	
06 - INVERSION E INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL RESPONSABLE: GERENTE GENERAL	01 - ESTUDIOS DE PREINVERSION 02 - INVERSION MUNICIPAL 03 - RECONSTRUCCION MERCADO CENTRAL 04 - RECUPERACION Y DESARROLLO DE AREAS CRITICAS	3611	DIRECCION DE PROYECTOS MUNICIPALES	
		3621	SUBGERENCIA DE SERVICIOS URBANOS	
		3631	UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA	
		3641	UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS DE AREAS CRITICAS	
5 - DEUDA PUBLICA	07 - DEUDA MUNICIPAL RESPONSABLE: GERENTE DE FINANZAS	01 - DEUDA INTERNA 02 - DEUDA EXTERNA	5711	GERENCIA DE FINANZAS
			5721	GERENCIA DE FINANZAS

Estructura presupuestaria 2007.

**Listado de alcaldías pertenecientes a la Zona Metropolitana de
San Salvador.**

*Ley de Desarrollo Y Ordenamiento Territorial del Área
Metropolitana de San Salvador y de los Municipios Aledaños.*

Art. 2.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por "Área Metropolitana de San Salvador y de los Municipios Aledaños", que también podrá denominarse con las siglas AMSS, los territorios de los municipios siguientes: Antiguo Cuscatlán, Apopa, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, Ilopango, Mejicanos, Nejapa, Nueva San Salvador, San Marcos, San Martín, San Salvador Soyapango y Tonacatepeque, los cuales en razón de su desarrollo urbano constituyen una sola unidad urbanística o conurbación.



**Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Contaduría Pública**

INDICACIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y de respuesta a cada una de ellas.

En las preguntas de elección múltiple, marque con una "X" el cuadro que corresponde a la alternativa o alternativas que crea conveniente, sino conteste de una forma clara y concisa la pregunta de complementar que se le presente.

1. Sexo: F() M()

2. ¿Su preparación académica incluyó conocimientos sobre materias presupuestarias?

() Si

() No

3.¿Cuántos años posee de experiencia laboral en el área de presupuestos?

- Menos de un año
- Entre 1 y 5 años
- Más de 5 años

4.¿Conoce las técnicas que se emplean para la formulación presupuestaria?

- Si
- No

5.¿En la Alcaldía cuál técnica utilizan?

6.¿Conoce cuál es la base legal que aplica para la formulación presupuestaria y demás etapas del ciclo?

- Si
- No

7.¿Utiliza métodos adecuadas para elaborar presupuestos de ingresos y gastos?

- Si
- No

8. Si su respuesta es afirmativa cuales son los métodos?

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

9. ¿Existe Unidad de Género en la Alcaldía?

Si

No

10. ¿Tiene conocimiento si existe información relacionada con Equidad de Género?

Si

No

11. ¿Cree que el material de consulta existente en la Alcaldía relacionado con los presupuestos con equidad de género es suficiente para implementar este enfoque en las Municipalidades?

Si

No

12. ¿Conoce usted sobre los Presupuestos con Equidad de Género?

Si

No

13. ¿Ha recibido capacitación sobre Presupuestos Municipales con Equidad de Género?

Si

No

14. ¿Si su respuesta es negativa cual de las siguientes causas es más común?

a. Falta de recursos

b. No se tiene interés en que se conozca del tema

c. Saturación de trabajo

15. ¿Con que frecuencia Ud. recibe capacitación sobre Presupuestos con Equidad de Género?

Cada tres meses

Cada seis meses

Anualmente

16. ¿Está de acuerdo que se elaboren presupuestos con equidad de género dentro de la Alcaldía?

Si

No

¿Por qué? _____

17. ¿Considera que al aplicar el enfoque de equidad de género se logrará mejorar la distribución de los recursos municipales?

Si

No

¿Por qué?_____

18. ¿Dentro de su Plan Estratégico han incluido la elaboración de presupuesto con equidad de género?

Si

No

19. En los Planes Operativos Anuales se aplica el enfoque de género?

Si

No

20. ¿Existe política de género en la Alcaldía?

Si

No

21. ¿Cree que dentro de la Alcaldía se esta aplicando la política de género?

Si

No

¿Por qué?_____

22. ¿Conoce Usted que porcentaje del presupuesto esta orientado hacia las mujeres?

Si

No

23. Si su respuesta es afirmativa en que rango lo ubica:

0%-25% 25%-50% 50%-75% 75%-100%

Ninguna de las anteriores

24. ¿Considera usted que como parte de la competencia del rol de los profesionales, egresados/as y estudiantes de la Contaduría Pública, es necesario la elaboración de un Modelo Teórico Práctico que contenga los aspectos Técnicos Legales de los Presupuestos y en especial con Equidad de Género?

Si

No

¿Porqué?_____

Tabulación de la información recopilada y presentación de los resultados.

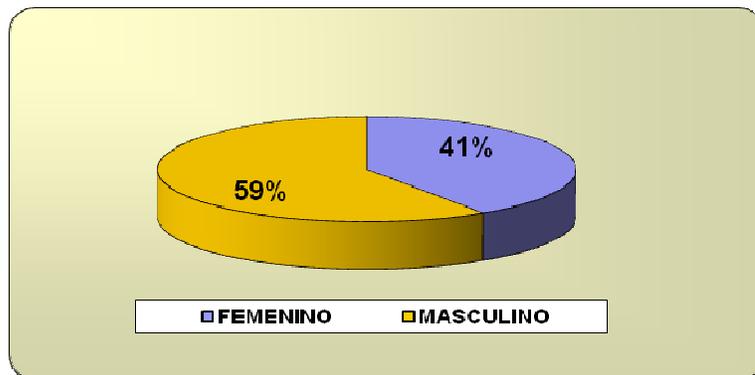
Pregunta No. 1: Sexo

Objetivo: Conocer el sexo de las personas que participan en el proceso de formulación presupuestaria.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Femenino	13	41%
Masculino	19	59%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, el 41% de los encuestados son mujeres y el 59% son hombres

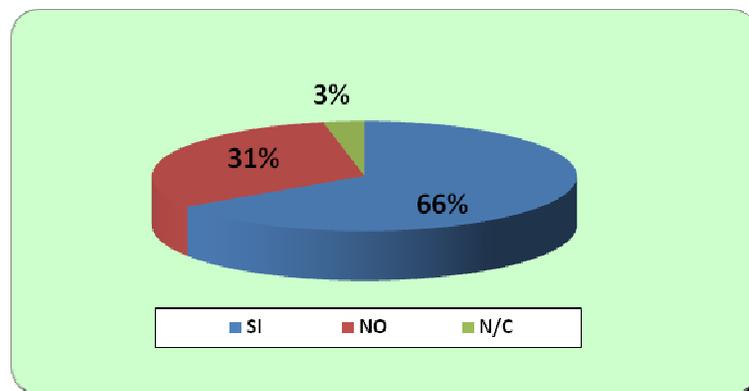
Pregunta No. 2: ¿Su preparación académica incluyó conocimientos sobre materias presupuestarias?

Objetivo: Evaluar si se tienen conocimientos teóricos sobre presupuestos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	21	66%
No	10	31%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, el 66% recibió contenidos relacionados a presupuestos, un 31% dijo que no y un 3% no contestó.

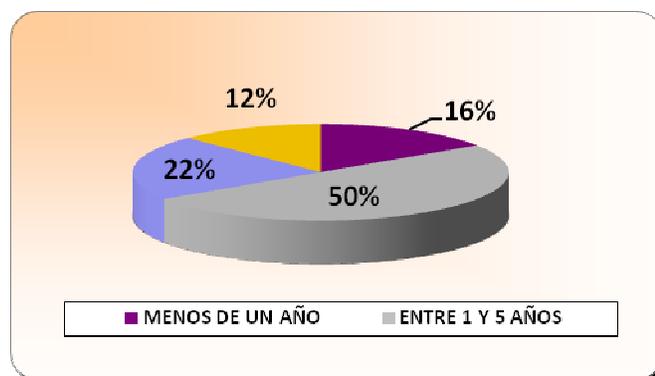
Pregunta No. 3: ¿Cuántos años posee de experiencia laboral en el área de presupuestos?

Objetivo: Conocer la experiencia laboral en el área de presupuestos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Menos de un año	5	16%
Entre 1 y 5 años	16	50%
Mas de 5 años	7	22%
N/C	4	12%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, el 16% de los encuestados posee menos de un año, el 50% entre uno y cinco, el 22% más de cinco y un 12% no contestó.

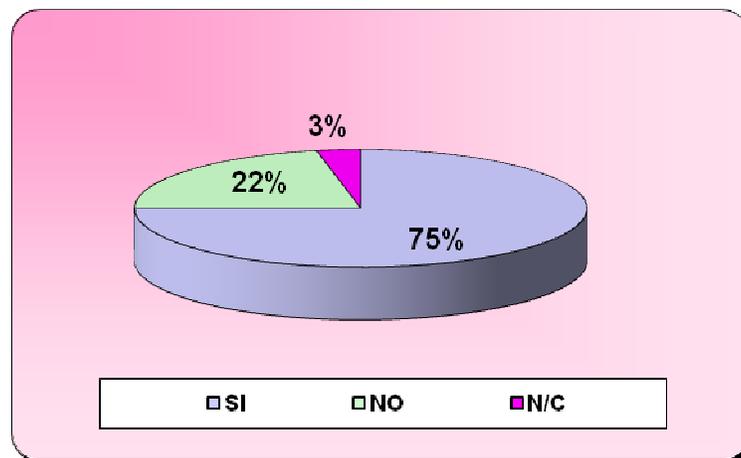
Pregunta No. 4: ¿Conoce las técnicas que se emplean para la formulación presupuestaria?

Objetivo: Evaluar el conocimiento sobre la aplicación de las técnicas utilizadas dentro de las alcaldías.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	24	75%
No	7	22%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, el 75% de los encuestados respondió conocer las técnicas, no obstante un 22% las desconoce y un 3% no contestó.

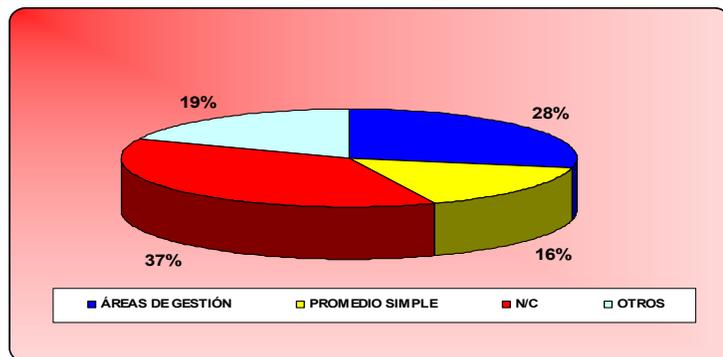
Pregunta No. 5: ¿En la Alcaldía cuál técnica utilizan?

Objetivo: Determinar si existe uniformidad de técnicas dentro de las alcaldías del área metropolitana de San Salvador.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Áreas de gestión	9	28%
Promedio simple	5	16%
N/C	12	37%
Otros	6	19%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, un 28% utiliza la técnica de áreas de gestión, un 16% promedio simple, un 37% no contestó y un 19% utiliza otras técnicas.

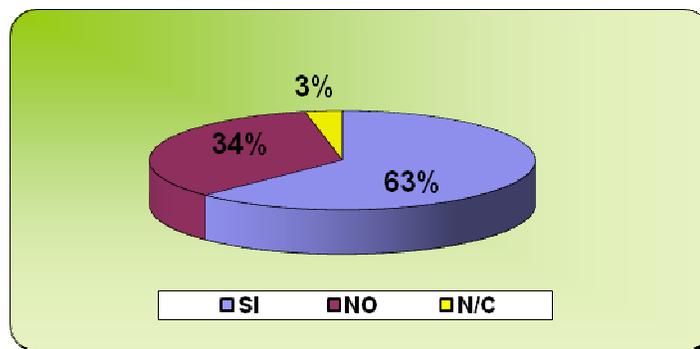
Pregunta No. 6: ¿Conoce cuál es la base legal que aplica para la formulación presupuestaria y demás etapas del ciclo?

Objetivo: Evaluar si los encuestados conocen sobre la base legal del presupuesto.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	20	63%
No	11	34%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Basados en los resultados presentados en la gráfica anterior, el 63% de los encuestados conoce la base legal, un 34% las desconoce y un 3% no respondió.

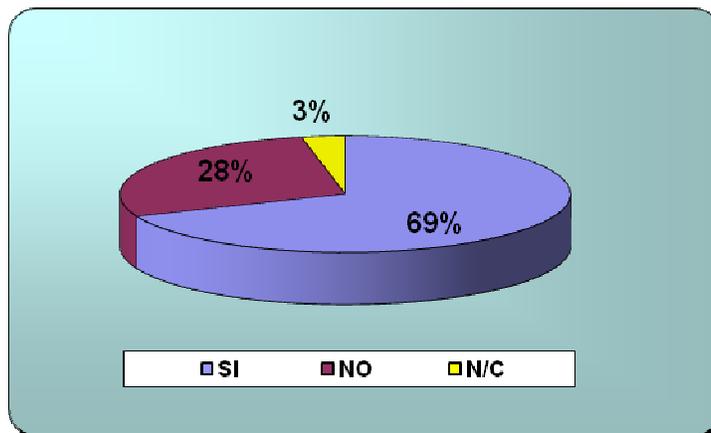
Pregunta No. 7: ¿Utiliza métodos adecuados para elaborar presupuestos de ingresos y gastos?

Objetivo: Verificar si utilizan métodos en la elaboración de presupuestos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	22	69%
No	9	28%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 69% de los encuestados afirma que utilizan métodos, un 28% contestó negativamente y un 3% no respondió.

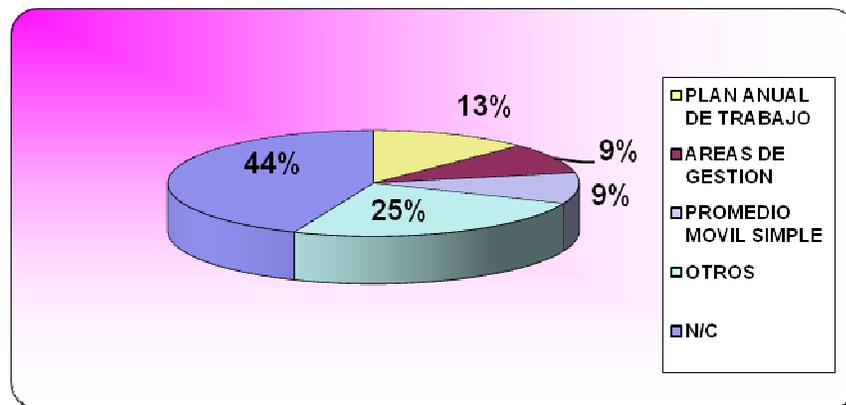
Pregunta No. 8: Si su respuesta es afirmativa ¿cuáles son los métodos que utilizan?

Objetivo: Determinar que tipo de métodos se utilizan en la elaboración de presupuestos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Plan anual de trabajo	4	13%
Áreas de gestión	3	9%
Promedio móvil simple	3	9%
Otros	8	25%
N/C	14	44%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, un 13% utiliza el plan anual de trabajo, un 9% áreas de gestión, un 9% promedio simple, un 25% otros y un 44% no respondió.

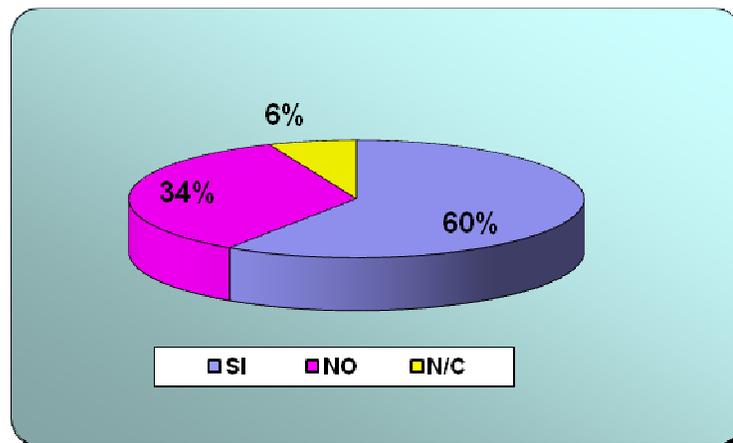
Pregunta No. 9: ¿Existe Unidad de Género en la Alcaldía?

Objetivo: Verificar la existencia de dicha Unidad dentro de las Municipalidades.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	19	60%
No	11	34%
N/C	2	6%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo a la investigación realizada el 60% de las alcaldías tienen unidad de género o grupo de apoyo a las mujeres, el 34% no tienen y el 6% no contestó.

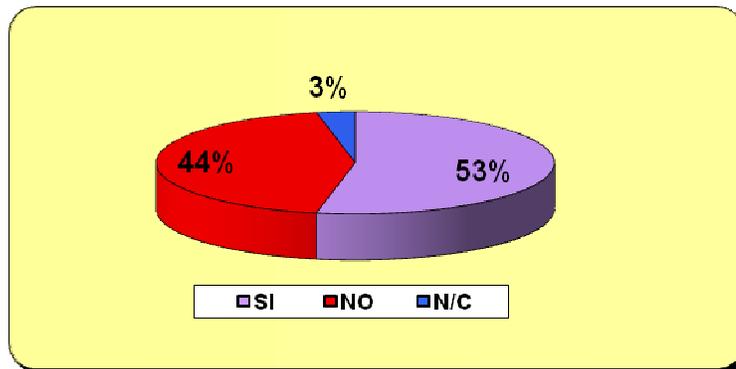
Pregunta No. 10: ¿Tiene conocimiento si existe información relacionada con Equidad de Género?

Objetivo: Conocer la existencia de información dentro de la municipalidad.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	17	53%
No	14	44%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Según los resultados presentados en la gráfica anterior, el 53% estableció que conocen de documentos relacionados con el tema, el 44% manifestó que no y el 3% no contestó.

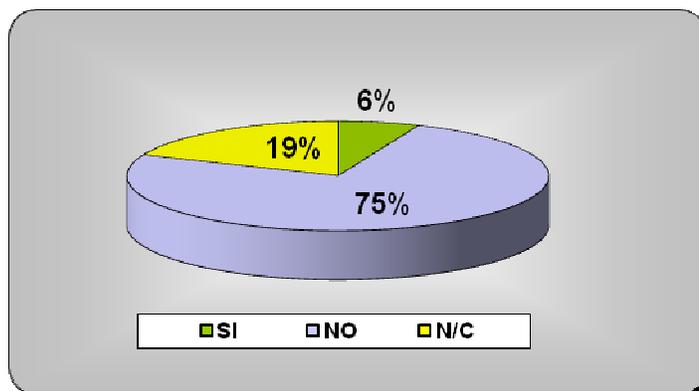
Pregunta No. 11: ¿Cree que el material de consulta existente en la Alcaldía relacionado con los presupuestos con equidad de género es suficiente para implementar este enfoque?

Objetivo: Determinar si la información existente es suficiente para poder implementar dicho enfoque.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	2	6%
No	24	75%
N/C	6	19%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 6% estableció que es suficiente para implementar este enfoque, el 75% respondió que no, el 19% no contestó.

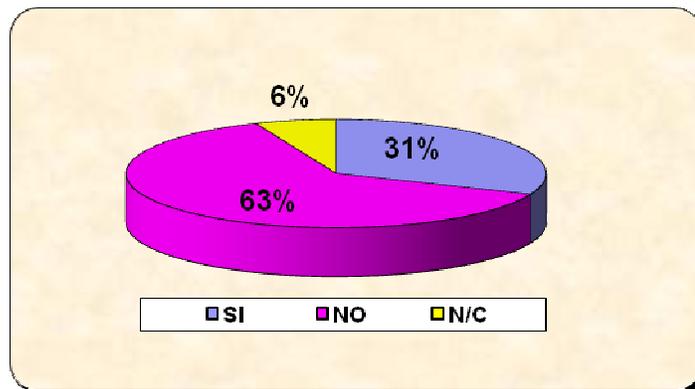
Pregunta No. 12: ¿Conoce usted sobre los Presupuestos con Equidad de Género?

Objetivo: Determinar si la persona encuestada conoce sobre presupuestos municipales con equidad de género

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	10	31%
No	20	63%
N/C	2	6%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 31% respondió que si conoce sobre presupuestos con equidad de género, el 63% estableció no conocer sobre tema y el 6% no respondió.

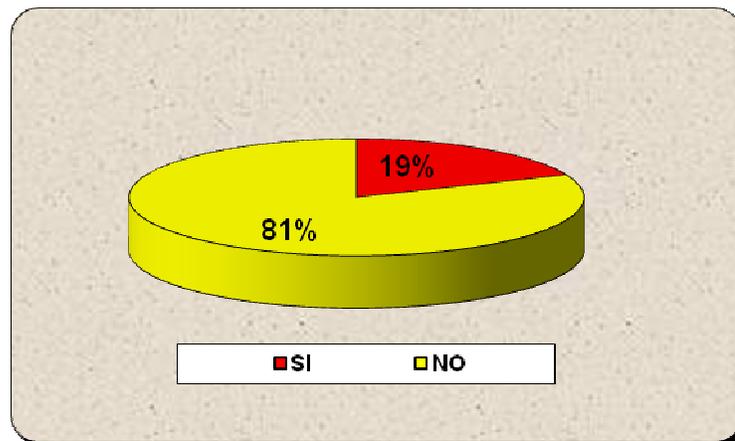
Pregunta No. 13: ¿Ha recibido capacitación sobre presupuestos municipales con equidad de género?

Objetivo: Conocer si las personas encuestadas han recibido alguna capacitación.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	6	19%
No	26	81%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 19% ha recibido capacitaciones y 81% respondió que no.

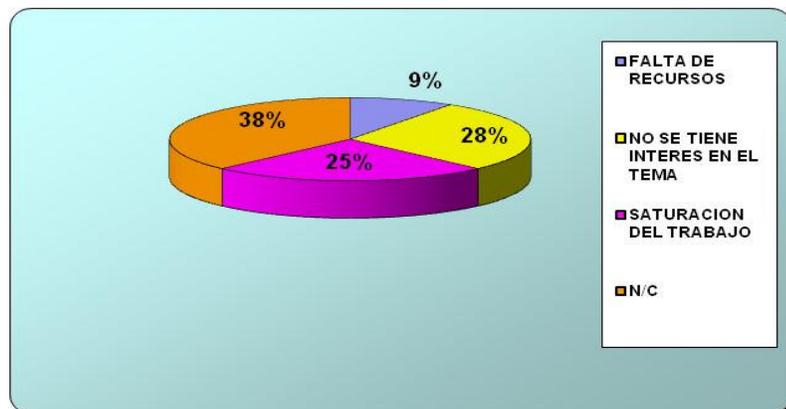
Pregunta No. 14: Si su respuesta es negativa ¿cuáles de las siguientes causas son más comunes?

Objetivo: Conocer las causas más comunes por las cuáles no se recibe capacitaciones.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Falta de recursos	3	9%
No se tiene interés en el tema	9	28%
Saturación del trabajo	8	25%
N/C	12	38%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 9% respondió que no reciben capacitaciones por falta de recursos, el 28% por no tener interés en el tema, el 25% por saturación de trabajo y el 38% no contestó.

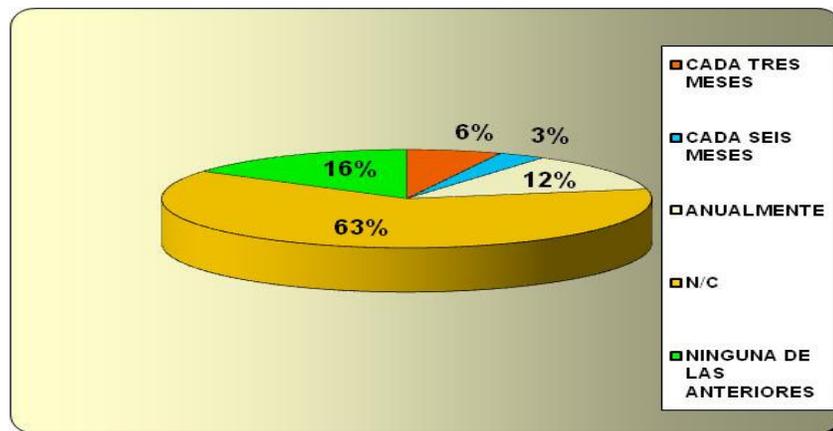
Pregunta No. 15: ¿Con que frecuencia usted recibe capacitación sobre presupuestos con equidad de género?

Objetivo: Conocer con que frecuencia reciben educación continuada en relación al tema.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Cada tres meses	2	6%
Cada seis meses	1	3%
Anualmente	4	12%
N/C	20	63%
Ninguna de las anteriores	5	16%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica anterior, 6% recibe capacitaciones cada tres meses, el 3% cada seis, el 12% anualmente, el 63% no contestó y el 16% ninguna de las anteriores.

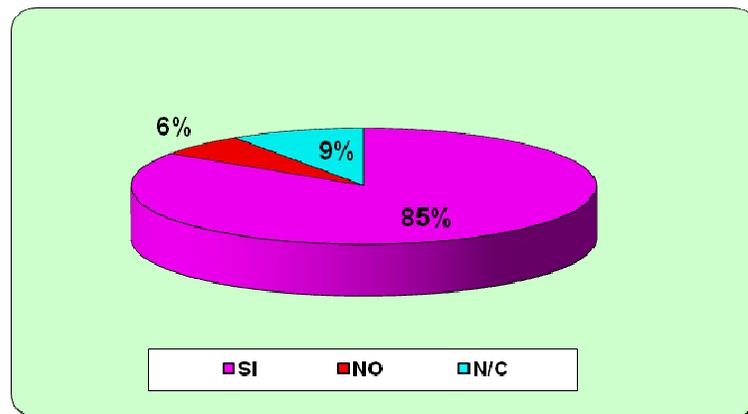
Pregunta No. 16: ¿Está de acuerdo que se elaboren presupuestos con equidad de género dentro de la Alcaldía?

Objetivo: Determinar la aceptación de los presupuestos municipales con enfoque de género.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	27	85%
No	2	6%
N/C	3	9%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Según la investigación realizada el 85% está de acuerdo que se elaboren presupuestos con equidad de género, el 6% estableció que no y 9% no contestó.

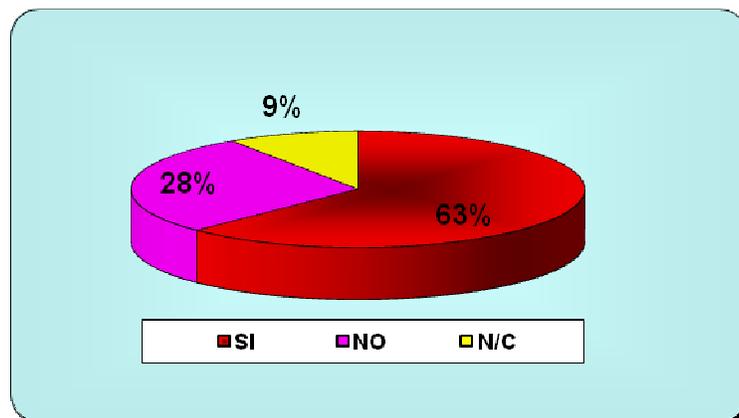
Pregunta No. 17: ¿Considera que al aplicar el enfoque de equidad de género se logrará mejorar la distribución de los recursos municipales?

Objetivo: Conocer si la equidad de género influiría en la mejor distribución de los recursos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	20	63%
No	9	28%
N/C	3	9%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 63% de los encuestados coinciden en que se distribuirían de una mejor manera los recursos municipales, un 28% respondió que no y un 9% no contestó.

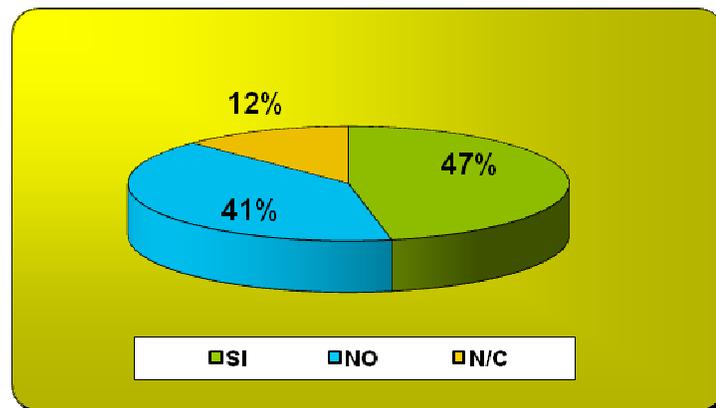
Pregunta No. 18: ¿Dentro de su plan estratégico han incluido la elaboración de presupuesto con equidad de género?

Objetivo: Determinar si se está incorporando la equidad de género dentro de los planes estratégicos.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	15	47%
No	13	41%
N/C	4	12%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, un 47% de las personas encuestadas contestó que sí han incluido la equidad de género dentro de sus planes estratégicos, un 41% no lo están aplicando y un 12% no respondió.

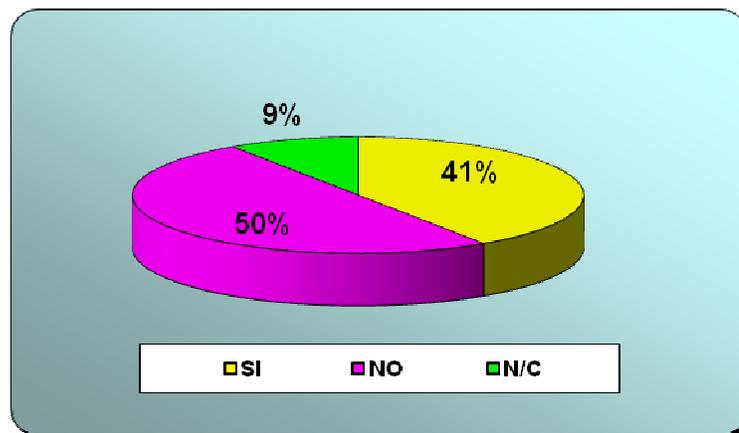
Pregunta No. 19: ¿En los planes operativos anuales se aplica el enfoque de género?

Objetivo: Conocer la aplicación de la equidad de género en los planes operativos anuales.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	13	41%
No	16	50%
N/C	3	9%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 50% de las personas encuestadas contestaron que no se aplica, un 41% dice que sí y un 9% no contestó.

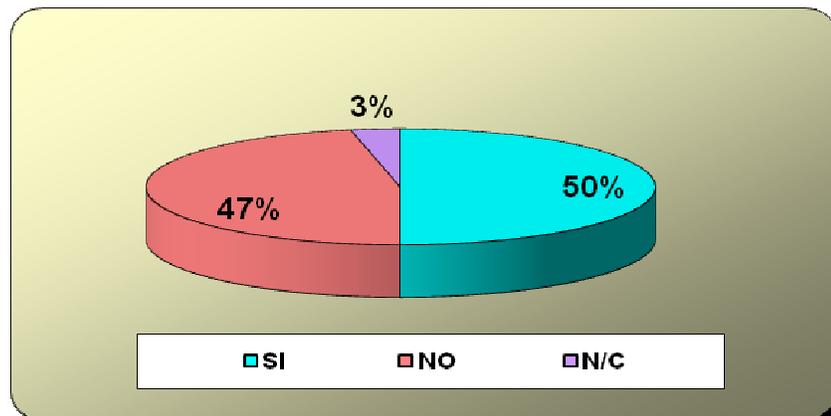
Pregunta No. 20: ¿Existe política de género en la Alcaldía?

Objetivo: Evaluar si existen políticas de género dentro de las Alcaldías.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	16	50%
No	15	47%
N/C	1	3%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo a la gráfica anterior, el 50% de los encuestados afirma que si existen políticas de género, un 47% dice que no y el 3% no contestó.

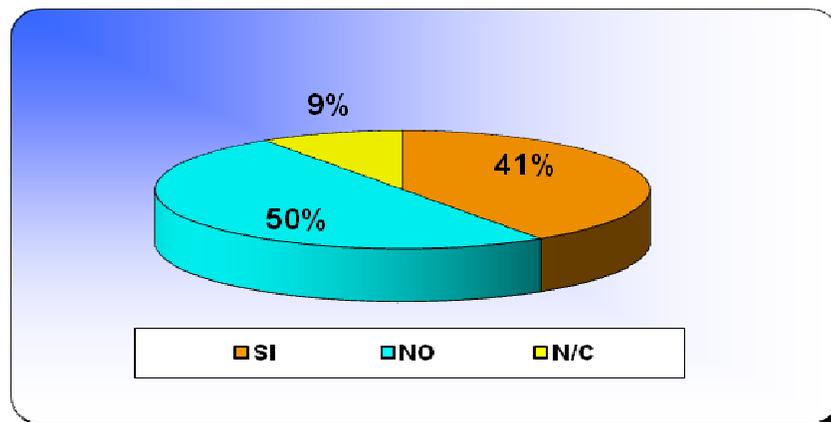
Pregunta No. 21: ¿Cree que dentro de la Alcaldía se está aplicando la política de género?

Objetivo: Determinar si existe equidad de género dentro las municipalidades.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	13	41%
No	16	50%
N/C	3	9%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, 41% respondió que sí se aplica la política de género dentro de la alcaldía, un 50% respondió que no se está aplicando y el 9% no contestó.

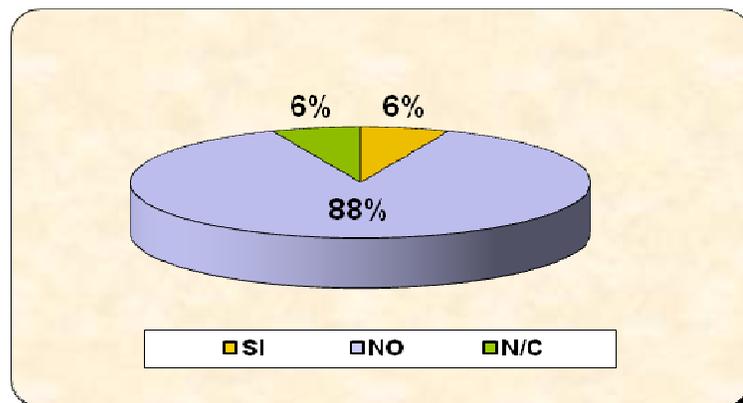
Pregunta No. 22: ¿Conoce usted que porcentaje del presupuesto esta orientado hacia las mujeres?

Objetivo: Evaluar si en los presupuestos actuales se han destinado recursos en apoyo a las mujeres.

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
Si	2	6%
No	28	88%
N/C	2	6%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: Con base a los resultados presentados en la gráfica anterior, el 6% de los encuestados contestó conocer el porcentaje orientado hacia las mujeres, el 88% de la población contestó que no lo conoce y el 6% no contestó.

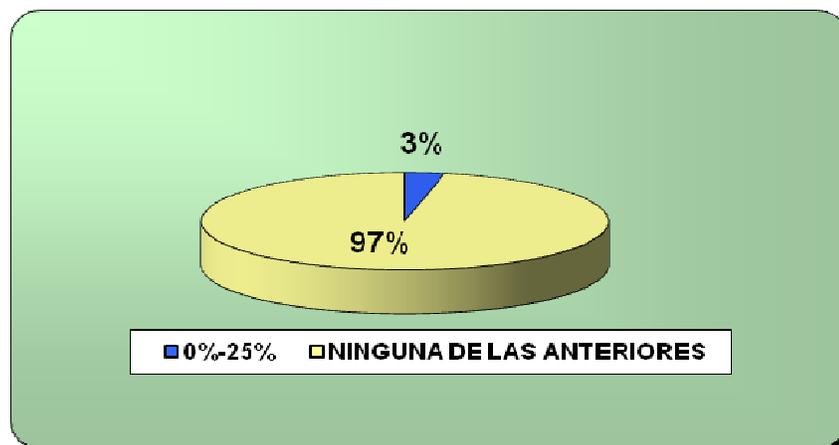
Pregunta No. 23: Si su respuesta es afirmativa en que rango lo ubica:

Objetivo: Determinar el porcentaje de recursos destinado a las mujeres

Tabulación:

Opciones	Fa	Fr %
0%-25%	1	3%
25%-50%	0	0%
50%-75%	0	0%
75%-100%	0	0%
Ninguna de las anteriores	31	97%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica anterior, un 3% de los encuestados respondió que el porcentaje destinado a las mujeres está en el rango de 0% a 25% y un 97% contestó ninguno de los anteriores.

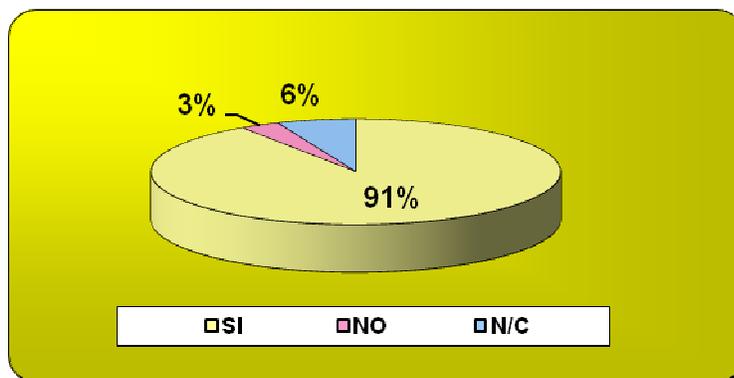
Pregunta No. 24: ¿Considera usted que como parte de la competencia del rol de los profesionales, egresados/as y estudiantes de la carrera de contaduría pública, es necesario la elaboración de un modelo teórico práctico que contenga los aspectos técnicos legales de los presupuestos y en especial con equidad de género?

Objetivo: Determinar si los contadores necesitan un documento que los oriente sobre la aplicación de la equidad de género en los presupuestos municipales.

Tabulación:

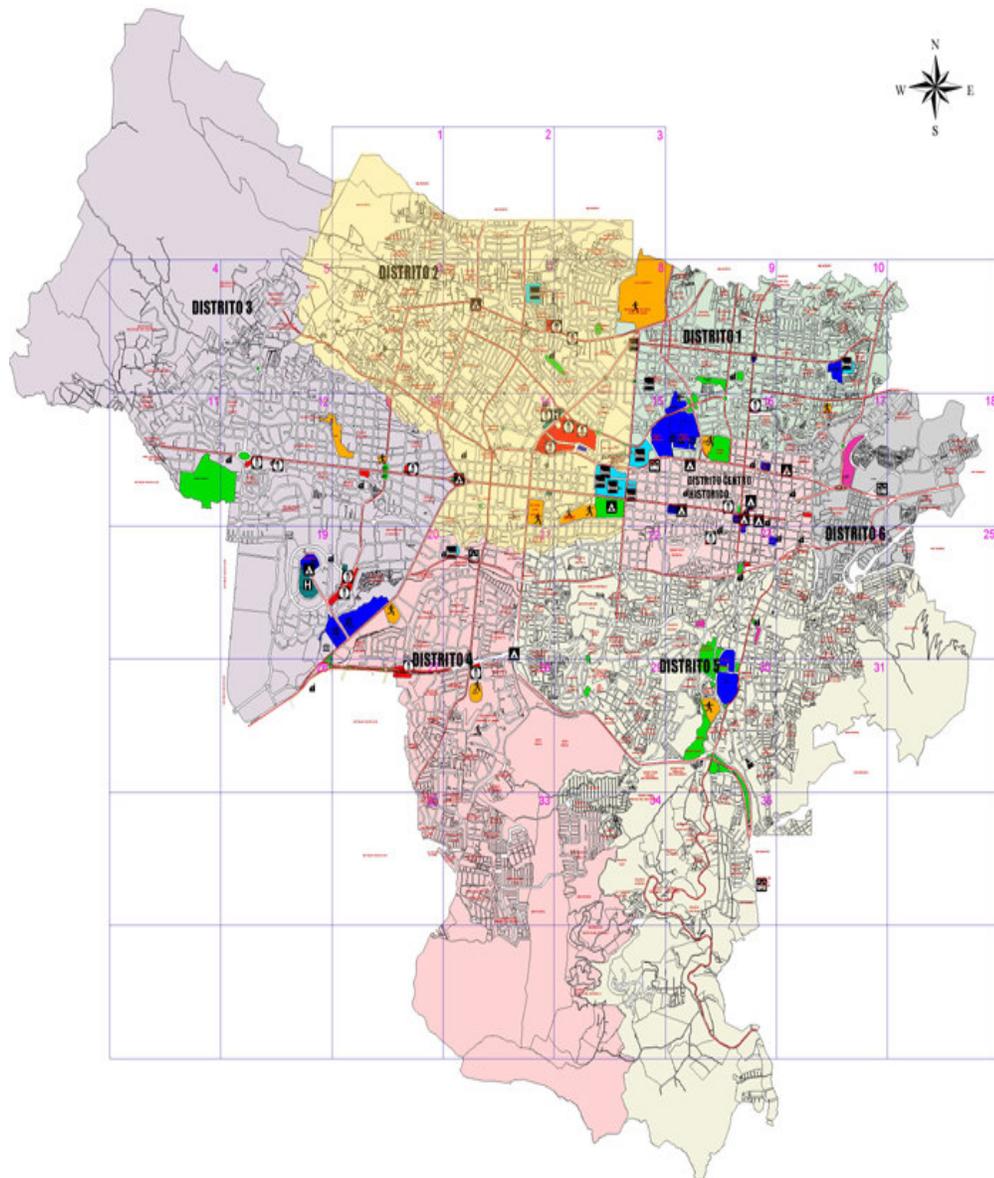
Opciones	Fa	Fr %
Si	29	91%
No	1	3%
N/C	2	6%
Total	32	100%

Gráfica:



Resultado: El 91% de las personas contestaron que es necesario que se elabore un documento, el 3% considera que no es necesario y un 6% no conte

Mapa del Municipio de San Salvador¹⁵.



¹⁵ <http://www.amss.gob.sv>

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR

ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA 2007

AREA DE GESTION	UNIDAD PRESUPUESTARIA	LINEA DE TRABAJO	CEP	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
1 - CONDUCCION ADMINISTRATIVA	01 - DIRECCION Y ADMINISTRACION INSTITUCIONAL RESPONSABLE: SECRETARIA MUNICIPAL	01 - DIRECCION SUPERIOR 02 - ADMINISTRACION FINANCIERA 03 - GESTION ADMINISTRATIVA 04 - SERVICIOS ORGANIZATIVOS E INFORMATICOS 05 - ADMINISTRACION DE PERSONAL 06 - GESTION DE SERVICIOS Y CONTRATACIONES 07 - APOYO CATASTRAL 08 - APOYO TÉCNICO SUPERIOR	1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1121 1131 1141 1151 1161 1171 1181 1182 1183 1184	UNIDAD DE MODERNIZACION Y CONTROL DE GESTION SINDICATURA UNIDAD LEGAL SECRETARIA AUDITORIA INTERNA DESPACHO COMUNICACIONES Y PRENSA GESTION COOPERACION INTERNACIONAL RELACIONES PUBLICAS GERENCIA GENERAL GERENCIA DE FINANZAS GERENCIA DE ADMINISTRACION SUBGERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SUBGERENCIA DE ADQUISICIONES Y SERVICIOS SUBGERENCIA DE CATASTRO UNIDAD DE GÉNERO UNIDAD DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA UNIDAD TÉCNICA PROMOCIÓN DE LA SALUD PROGRAMA GTZ
3 - DESARROLLO SOCIAL	02 - TRANQUILIDAD CIUDADANA RESPONSABLE: DELEGADO CONTRAVENCIONAL	01 - SEGURIDAD Y CONTRAVENCIONAL	3211 3212	UNIDAD CONTRAVENCIONAL CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS
	03 - SERVICIOS MUNICIPALES CONCENTRADOS RESPONSABLE: GERENTE SERVICIOS A LOS CIUDADANOS	01 - COORDINACION DE SERVICIOS CONCENTRADOS 02 - RECOLECCION Y TRATAMIENTO DE DESECHOS SOLIDOS 03 - URBANISMO Y ALUMBRADO PUBLICO 04 - REGISTRO CIUDADANO Y LICENCIAS 05 - FOMENTO A LA PARTICIPACION CIUDADANA 06 - MEDIO AMBIENTE MUNICIPAL	3311 3321 3331 3341 3351 3361	GERENCIA DE SERVICIOS A LOS CIUDADANOS SUBGERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL SUBGERENCIA DE SERVICIOS URBANOS SUBGERENCIA DE REGISTROS Y SERVICIOS SUBGERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA UNIDAD AMBIENTAL MUNICIPAL
	04 - SERVICIOS MUNICIPALES DESCENTRALIZADOS RESPONSABLE: GERENTE DE DISTRITOS	01 - COORDINACION DE DISTRITOS 02 - SERVICIOS DESCENTRALIZADOS 03 - INVERSION COMUNITARIA 04 - RECUPERACION DEL CENTRO HISTORICO	3411 3421...6 3431...7 3441 3442	GERENCIA DE DISTRITOS DISTRITOS DEL 1 AL 6 GERENCIA DE DISTRITOS Y DISTRITOS DEL 1 AL 6 GERENCIA DEL CENTRO HISTORICO UNIDAD TÉCNICA PARA CENTRO HISTÓRICO
	05 - SERVICIOS MUNICIPALES DESCENTRALIZADOS RESPONSABLE: GERENTE GENERAL	01 - APOYO A DEPENDENCIAS DESCENTRALIZADAS 02 - RECREACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	3511 3512 3513 3514 3515 3516 3517 3518 3519 3521	DIRECCION DE PROYECTOS MUNICIPALES COMITÉ DE FESTEJOS PROMOCULTURA CEMENTERIOS GERENCIA DE MERCADOS CENTRO DE FORMACION LABORAL FINCA EL ESPINO PARQUE CUSCATLAN COMPLEJO RECREATIVO Y CULTURAL KATYA MIRANDA INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN
	06 - INVERSION E INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL RESPONSABLE: GERENTE GENERAL	01 - ESTUDIOS DE PREINVERSION 02 - INVERSION MUNICIPAL 03 - RECONSTRUCCION MERCADO CENTRAL 04 - RECUPERACION Y DESARROLLO DE AREAS CRITICAS	3611 3621 3631 3641	DIRECCION DE PROYECTOS MUNICIPALES SUBGERENCIA DE SERVICIOS URBANOS UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS DE AREAS CRITICAS
5 - DEUDA PUBLICA	07 - DEUDA MUNICIPAL RESPONSABLE: GERENTE DE FINANZAS	01 - DEUDA INTERNA 02 - DEUDA EXTERNA	5711 5721	GERENCIA DE FINANZAS GERENCIA DE FINANZAS

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

Tabulación de la información de la planilla de la AMSS

Matrices correspondientes al mes de Enero 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES ENERO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	84	188	123	21	2	418
	MASCULINO	541	119	165	33	1	859
JORNAL	FEMENINO	47	3	1	0	0	51
	MASCULINO	1108	34	41	5	0	1188
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	56	26	72	4	0	158
	MASCULINO	314	41	77	22	1	455
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	32	0	1	21	9	63
	MASCULINO	71	0	5	32	16	124
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	219	217	197	46	11	690
	MASCULINO	2034	194	288	94	18	2626
TOTALES GLOBALES ==>		2253	411	485	140	29	3316

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO ENERO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 31,097.97	\$ 73,495.83	\$ 57,694.36	\$ 11,923.36	\$ 6,000.00	\$ 180,211.52
	MASCULINO	\$ 205,400.18	\$ 46,392.44	\$ 82,316.88	\$ 20,977.60	\$ 1,800.35	\$ 356,887.45
JORNAL	FEMENINO	\$ 386.80	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 438.07
	MASCULINO	\$ 13,351.00	\$ 417.96	\$ 533.93	\$ 87.47	\$ -	\$ 14,390.36
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,945.38	\$ 9,014.01	\$ 33,812.36	\$ 2,254.22	\$ -	\$ 61,025.97
	MASCULINO	\$ 93,977.46	\$ 13,821.75	\$ 37,547.46	\$ 15,942.75	\$ 1,575.32	\$ 162,864.74
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 8,806.33	\$ -	\$ 815.82	\$ 18,221.29	\$ 11,641.81	\$ 39,485.25
	MASCULINO	\$ 18,763.64	\$ -	\$ 4,334.19	\$ 25,945.73	\$ 22,158.77	\$ 71,202.33
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 56,236.48	\$ 82,548.52	\$ 92,335.13	\$ 32,398.87	\$ 17,641.81	\$ 281,160.81
	MASCULINO	\$ 331,492.28	\$ 60,632.15	\$ 124,732.46	\$ 62,953.55	\$ 25,534.44	\$ 605,344.88
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 387,728.76	\$ 143,180.67	\$ 217,067.59	\$ 95,352.42	\$ 43,176.25	\$ 886,505.69

Matrices correspondientes al mes de Febrero 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES FEBRERO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	187	85	124	16	2	414
	MASCULINO	118	538	168	34	1	859
JORNAL	FEMENINO	1	42	1	0	0	44
	MASCULINO	37	1108	41	5	0	1191
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	55	28	71	4	0	158
	MASCULINO	309	41	78	21	1	450
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	32	0	1	22	9	64
	MASCULINO	71	0	5	32	16	124
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	275	155	197	42	11	680
	MASCULINO	535	1687	292	94	18	2624
TOTALES GLOBALES ==>		810	1842	489	136	29	3304

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO FEBRERO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Técnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 72,857.18	\$ 30,948.84	\$ 58,200.82	\$ 9,646.55	\$ 6,000.00	\$ 177,653.39
	MASCULINO	\$ 46,480.76	\$ 204,283.51	\$ 83,642.25	\$ 21,508.92	\$ 1,800.35	\$ 357,715.79
JORNAL	FEMENINO	\$ 12.96	\$ 340.74	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 366.29
	MASCULINO	\$ 460.06	\$ 13,335.10	\$ 534.20	\$ 87.46	\$ -	\$ 14,416.82
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,708.44	\$ 9,682.25	\$ 33,310.64	\$ 2,254.22	\$ -	\$ 60,955.55
	MASCULINO	\$ 92,293.23	\$ 13,821.75	\$ 38,049.18	\$ 15,472.90	\$ 1,575.32	\$ 161,212.38
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 8,806.33	\$ -	\$ 815.82	\$ 18,825.87	\$ 11,641.81	\$ 40,089.83
	MASCULINO	\$ 18,763.64	\$ -	\$ 4,334.19	\$ 25,947.73	\$ 21,892.82	\$ 70,938.38
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 97,384.91	\$ 40,971.83	\$ 92,339.87	\$ 30,726.64	\$ 17,641.81	\$ 279,065.06
	MASCULINO	\$ 157,997.69	\$ 231,440.36	\$ 126,559.82	\$ 63,017.01	\$ 25,268.49	\$ 604,283.37
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 255,382.60	\$ 272,412.19	\$ 218,899.69	\$ 93,743.65	\$ 42,910.30	\$ 883,348.43

Matrices correspondientes al mes de Marzo 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES MARZO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	87	188	120	19	2	416
	MASCULINO	537	116	165	35	1	854
JORNAL	FEMENINO	45	3	1	0	0	49
	MASCULINO	1103	35	41	5	0	1184
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	55	28	72	4	0	159
	MASCULINO	308	41	77	21	1	448
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	49	0	3	22	9	83
	MASCULINO	106	0	8	33	14	161
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	236	219	196	45	11	707
	MASCULINO	2054	192	291	94	16	2647
TOTALES GLOBALES ==>		2290	411	487	139	27	3354

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO MARZO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 32,201.48	\$ 73,836.59	\$ 57,106.18	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 180,465.89
	MASCULINO	\$ 203,965.34	\$ 45,429.92	\$ 84,031.68	\$ 23,196.28	\$ 1,890.37	\$ 358,513.59
JORNAL	FEMENINO	\$ 367.89	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 419.16
	MASCULINO	\$ 13,285.66	\$ 437.55	\$ 534.20	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,349.25
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,649.95	\$ 9,733.09	\$ 34,791.48	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 62,519.42
	MASCULINO	\$ 91,975.81	\$ 13,873.72	\$ 38,567.81	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 162,318.00
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,262.86	\$ -	\$ 2,262.17	\$ 19,286.17	\$ 11,995.50	\$ 45,806.70
	MASCULINO	\$ 27,164.74	\$ -	\$ 7,365.01	\$ 27,872.39	\$ 19,883.46	\$ 82,285.60
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 60,482.18	\$ 83,608.36	\$ 94,172.42	\$ 32,832.71	\$ 18,115.50	\$ 289,211.17
	MASCULINO	\$ 336,391.55	\$ 59,741.19	\$ 130,498.70	\$ 67,407.08	\$ 23,427.92	\$ 617,466.44
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 396,873.73	\$ 143,349.55	\$ 224,671.12	\$ 100,239.79	\$ 41,543.42	\$ 906,677.61

Matrices correspondientes al mes de Abril 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES ABRIL 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	86	190	120	19	2	417
	MASCULINO	536	114	165	35	1	851
JORNAL	FEMENINO	45	2	1	0	0	48
	MASCULINO	1104	34	41	5	0	1184
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	54	28	75	4	0	161
	MASCULINO	310	39	79	21	1	450
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	49	0	3	22	9	83
	MASCULINO	106	0	8	31	16	161
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	234	220	199	45	11	709
	MASCULINO	2056	187	293	92	18	2646
TOTALES GLOBALES ==>		2290	407	492	137	29	3355

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO ABRIL 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 31,401.95	\$ 74,624.03	\$ 57,525.00	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 180,872.62
	MASCULINO	\$ 203,545.77	\$ 44,642.48	\$ 84,031.68	\$ 23,196.28	\$ 1,890.37	\$ 357,306.58
JORNAL	FEMENINO	\$ 368.39	\$ 25.72	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 406.70
	MASCULINO	\$ 13,298.88	\$ 425.66	\$ 532.88	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,349.26
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,398.83	\$ 9,699.95	\$ 36,417.55	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 63,861.23
	MASCULINO	\$ 92,581.21	\$ 13,200.44	\$ 39,766.13	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 163,448.44
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,262.86	\$ -	\$ 2,262.27	\$ 19,286.20	\$ 11,995.55	\$ 45,806.88
	MASCULINO	\$ 27,164.74	\$ -	\$ 6,561.01	\$ 26,207.81	\$ 22,352.04	\$ 82,285.60
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 59,432.03	\$ 84,349.70	\$ 96,217.41	\$ 32,832.74	\$ 18,115.55	\$ 290,947.43
	MASCULINO	\$ 336,590.60	\$ 58,268.58	\$ 130,891.70	\$ 65,742.50	\$ 25,896.50	\$ 617,389.88
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 396,022.63	\$ 142,618.28	\$ 227,109.11	\$ 98,575.24	\$ 44,012.05	\$ 908,337.31

Matrices correspondientes al mes de Mayo 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES MAYO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	87	184	125	19	3	418
	MASCULINO	534	116	163	36	1	850
JORNAL	FEMENINO	43	3	1	0	0	47
	MASCULINO	1100	36	41	5	0	1182
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	54	27	76	4	0	161
	MASCULINO	317	34	78	21	1	451
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	48	1	3	21	9	82
	MASCULINO	106	0	7	30	17	160
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	232	215	205	44	12	708
	MASCULINO	2057	186	289	92	19	2643
TOTALES GLOBALES ==>		2289	401	494	136	31	3351

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO MAYO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 31,732.19	\$ 72,224.12	\$ 58,552.48	\$ 11,201.64	\$ 7,548.84	\$ 181,259.27
	MASCULINO	\$ 202,784.35	\$ 45,438.94	\$ 82,950.18	\$ 23,981.09	\$ 1,890.37	\$ 357,044.93
JORNAL	FEMENINO	\$ 348.08	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 399.35
	MASCULINO	\$ 13,243.50	\$ 449.48	\$ 534.20	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,319.02
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,354.52	\$ 9,206.28	\$ 36,944.36	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 63,850.06
	MASCULINO	\$ 94,419.59	\$ 11,710.07	\$ 39,462.79	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 163,493.11
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,084.40	\$ 555.66	\$ 2,250.47	\$ 18,702.20	\$ 11,697.11	\$ 45,289.84
	MASCULINO	\$ 27,164.74	\$ -	\$ 6,130.72	\$ 24,471.12	\$ 23,833.19	\$ 81,599.77
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 59,519.19	\$ 82,024.74	\$ 97,759.90	\$ 32,248.74	\$ 19,245.95	\$ 290,798.52
	MASCULINO	\$ 337,612.18	\$ 57,598.49	\$ 129,077.89	\$ 64,790.62	\$ 27,377.65	\$ 616,456.83
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 397,131.37	\$ 139,623.23	\$ 226,837.79	\$ 97,039.36	\$ 46,623.60	\$ 907,255.35

Matrices correspondientes al mes de Junio 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos.

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES JUNIO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	78	186	129	19	2	414
	MASCULINO	526	118	166	35	0	845
JORNAL	FEMENINO	43	3	1	0	0	47
	MASCULINO	1082	38	49	5	0	1174
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	56	27	86	4	0	173
	MASCULINO	314	40	82	21	1	458
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	48	0	3	21	9	81
	MASCULINO	106	0	6	31	17	160
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	225	216	219	44	11	715
	MASCULINO	2028	196	303	92	18	2637
TOTALES GLOBALES ==>		2253	412	522	136	29	3352

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO JUNIO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 28,493.84	\$ 72,625.64	\$ 60,633.94	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 179,075.06
	MASCULINO	\$ 199,888.26	\$ 47,795.30	\$ 84,515.66	\$ 23,335.25	\$ -	\$ 355,534.47
JORNAL	FEMENINO	\$ 348.48	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 399.75
	MASCULINO	\$ 13,041.04	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,243.12
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,826.35	\$ 9,218.22	\$ 43,114.02	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 70,503.49
	MASCULINO	\$ 93,248.63	\$ 13,551.81	\$ 41,023.40	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 165,724.50
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,241.14	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 18,702.20	\$ 11,697.11	\$ 44,890.92
	MASCULINO	\$ 27,487.44	\$ -	\$ 5,652.89	\$ 25,137.64	\$ 23,833.19	\$ 82,111.16
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 56,909.81	\$ 81,882.54	\$ 106,011.02	\$ 32,248.74	\$ 17,817.11	\$ 294,869.22
	MASCULINO	\$ 333,665.37	\$ 61,823.07	\$ 131,826.23	\$ 64,811.30	\$ 25,487.28	\$ 617,613.25
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 390,575.18	\$ 143,705.61	\$ 237,837.25	\$ 97,060.04	\$ 43,304.39	\$ 912,482.47

Matrices correspondientes al mes de Julio 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES JULIO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	75	186	132	19	2	414
	MASCULINO	525	120	164	35	1	845
JORNAL	FEMENINO	42	3	1	0	0	46
	MASCULINO	1081	39	50	5	0	1175
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	56	27	85	4	0	172
	MASCULINO	314	40	81	20	1	456
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	48	0	3	21	9	81
	MASCULINO	106	0	6	31	17	160
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	221	216	221	44	11	713
	MASCULINO	2026	199	301	91	19	2636
TOTALES GLOBALES ==>		2247	415	522	135	30	3349

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO JULIO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 27,312.85	\$ 72,665.24	\$ 62,182.93	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 179,482.66
	MASCULINO	\$ 199,595.63	\$ 46,890.01	\$ 83,489.63	\$ 23,335.25	\$ 1,890.37	\$ 355,200.89
JORNAL	FEMENINO	\$ 336.03	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 387.30
	MASCULINO	\$ 13,031.00	\$ 489.17	\$ 643.56	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,255.57
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,826.35	\$ 9,439.63	\$ 42,605.16	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 70,216.04
	MASCULINO	\$ 93,248.63	\$ 13,551.81	\$ 41,008.07	\$ 15,108.37	\$ 1,654.09	\$ 164,570.97
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,241.14	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 18,702.20	\$ 11,697.11	\$ 44,890.92
	MASCULINO	\$ 27,487.44	\$ -	\$ 5,652.89	\$ 25,137.64	\$ 23,833.19	\$ 82,111.16
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 55,716.37	\$ 82,143.55	\$ 107,051.15	\$ 32,248.74	\$ 17,817.11	\$ 294,976.92
	MASCULINO	\$ 333,362.70	\$ 60,930.99	\$ 130,794.15	\$ 63,673.10	\$ 27,377.65	\$ 616,138.59
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 389,079.07	\$ 143,074.54	\$ 237,845.30	\$ 95,921.84	\$ 45,194.76	\$ 911,115.51

Matrices correspondientes al mes de Agosto 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES AGOSTO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	73	189	128	19	2	411
	MASCULINO	502	115	167	35	1	820
JORNAL	FEMENINO	43	3	1	0	0	47
	MASCULINO	1080	38	49	5	0	1172
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	60	27	83	4	0	174
	MASCULINO	339	41	84	21	1	486
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	47	0	3	21	9	80
	MASCULINO	106	0	6	31	17	160
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	223	219	215	44	11	712
	MASCULINO	2027	194	306	92	19	2638
TOTALES GLOBALES ==>		2250	413	521	136	30	3350

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO AGOSTO 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,571.20	\$ 73,933.03	\$ 60,337.25	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 178,163.12
	MASCULINO	\$ 190,669.17	\$ 45,024.97	\$ 84,812.35	\$ 23,335.25	\$ 1,890.37	\$ 345,732.11
JORNAL	FEMENINO	\$ 348.48	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 399.75
	MASCULINO	\$ 13,016.13	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 91.84	\$ -	\$ 14,218.21
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 17,823.05	\$ 9,218.22	\$ 41,786.57	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 71,172.74
	MASCULINO	\$ 103,964.49	\$ 13,827.93	\$ 41,664.19	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 177,357.27
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 12,177.60	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 18,702.20	\$ 11,697.11	\$ 44,827.38
	MASCULINO	\$ 27,370.47	\$ -	\$ 5,652.89	\$ 25,036.10	\$ 23,833.19	\$ 81,892.65
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 56,920.33	\$ 83,189.93	\$ 104,386.88	\$ 32,248.74	\$ 17,817.11	\$ 294,562.99
	MASCULINO	\$ 335,020.26	\$ 59,328.86	\$ 132,763.71	\$ 64,709.76	\$ 27,377.65	\$ 619,200.24
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 391,940.59	\$ 142,518.79	\$ 237,150.59	\$ 96,958.50	\$ 45,194.76	\$ 913,763.23

Matrices correspondientes al mes de Septiembre 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES SEPTIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	73	188	126	19	2	408
	MASCULINO	502	115	167	35	1	820
JORNAL	FEMENINO	43	3	1	0	0	47
	MASCULINO	1077	38	49	6	0	1170
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	66	27	89	4	0	186
	MASCULINO	401	41	90	21	1	554
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	55	0	3	22	9	89
	MASCULINO	128	0	7	31	17	183
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	237	218	219	45	11	730
	MASCULINO	2108	194	313	93	19	2727
TOTALES GLOBALES ==>		2345	412	532	138	30	3457

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO SEPTIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,571.20	\$ 73,713.41	\$ 59,251.01	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 176,857.26
	MASCULINO	\$ 190,669.17	\$ 45,024.97	\$ 84,812.35	\$ 23,335.25	\$ 1,890.37	\$ 345,732.11
JORNAL	FEMENINO	\$ 348.48	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 399.75
	MASCULINO	\$ 12,978.48	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,196.01
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 19,092.33	\$ 9,218.22	\$ 44,082.87	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 74,738.32
	MASCULINO	\$ 118,365.81	\$ 13,827.93	\$ 44,155.07	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 194,249.47
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 13,713.03	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 19,460.60	\$ 11,697.11	\$ 47,121.21
	MASCULINO	\$ 31,296.59	\$ -	\$ 6,130.72	\$ 25,036.10	\$ 23,833.19	\$ 86,296.60
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 59,725.04	\$ 82,970.31	\$ 105,596.94	\$ 33,007.14	\$ 17,817.11	\$ 299,116.54
	MASCULINO	\$ 353,310.05	\$ 59,328.86	\$ 135,732.42	\$ 64,725.21	\$ 27,377.65	\$ 640,474.19
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 413,035.09	\$ 142,299.17	\$ 241,329.36	\$ 97,732.35	\$ 45,194.76	\$ 939,590.73

Matrices correspondientes al mes de Octubre 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES OCTUBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	73	187	125	19	2	406
	MASCULINO	498	115	167	35	1	816
JORNAL	FEMENINO	43	3	1	0	0	47
	MASCULINO	1076	38	49	6	0	1169
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	68	28	91	4	0	191
	MASCULINO	466	51	92	21	1	631
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	54	0	3	22	9	88
	MASCULINO	127	0	7	31	18	183
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	238	218	220	45	11	732
	MASCULINO	2167	204	315	93	20	2799
TOTALES GLOBALES ==>		2405	422	535	138	31	3531

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO OCTUBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,571.20	\$ 73,318.66	\$ 58,852.48	\$ 11,201.64	\$ 6,120.00	\$ 176,063.98
	MASCULINO	\$ 189,142.68	\$ 45,024.97	\$ 84,812.35	\$ 23,335.25	\$ 1,890.37	\$ 344,205.62
JORNAL	FEMENINO	\$ 348.48	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 399.75
	MASCULINO	\$ 12,966.15	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,183.68
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 19,514.58	\$ 9,527.48	\$ 45,038.53	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 76,425.49
	MASCULINO	\$ 133,836.33	\$ 16,854.25	\$ 45,023.87	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 213,615.11
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,033.85	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 19,460.60	\$ 11,697.11	\$ 48,442.03
	MASCULINO	\$ 34,664.66	\$ -	\$ 6,130.72	\$ 25,036.10	\$ 25,314.34	\$ 91,145.82
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 61,468.11	\$ 82,884.82	\$ 106,154.07	\$ 33,007.14	\$ 17,817.11	\$ 301,331.25
	MASCULINO	\$ 370,609.82	\$ 62,355.18	\$ 136,601.22	\$ 64,725.21	\$ 28,858.80	\$ 663,150.23
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 432,077.93	\$ 145,240.00	\$ 242,755.29	\$ 97,732.35	\$ 46,675.91	\$ 964,481.48

Matrices correspondientes al mes de Noviembre 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	72	186	124	18	2	402
	MASCULINO	494	115	166	34	1	810
JORNAL	FEMENINO	42	3	1	0	0	46
	MASCULINO	1068	38	49	6	0	1161
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	71	31	96	4	0	202
	MASCULINO	466	54	93	21	1	635
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	54	0	3	23	10	90
	MASCULINO	127	0	8	32	18	185
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	239	220	224	45	12	740
	MASCULINO	2155	207	316	93	20	2791
TOTALES GLOBALES ==>		2394	427	540	138	32	3531

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO NOVIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,197.61	\$ 73,014.17	\$ 58,417.16	\$ 10,586.52	\$ 6,120.00	\$ 174,335.46
	MASCULINO	\$ 187,591.43	\$ 45,024.97	\$ 84,256.74	\$ 22,362.84	\$ 1,890.37	\$ 341,126.35
JORNAL	FEMENINO	\$ 344.07	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 395.34
	MASCULINO	\$ 12,869.54	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,087.07
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 20,198.58	\$ 10,431.38	\$ 46,429.17	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 79,404.03
	MASCULINO	\$ 133,701.35	\$ 17,715.75	\$ 46,589.47	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 215,907.23
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,033.85	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 20,075.69	\$ 14,197.11	\$ 51,557.12
	MASCULINO	\$ 34,673.88	\$ -	\$ 6,608.55	\$ 27,459.30	\$ 25,314.34	\$ 94,056.07
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 61,774.11	\$ 83,484.23	\$ 107,109.39	\$ 33,007.11	\$ 20,317.11	\$ 305,691.95
	MASCULINO	\$ 368,836.20	\$ 63,216.68	\$ 138,089.04	\$ 66,176.00	\$ 28,858.80	\$ 665,176.72
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 430,610.31	\$ 146,700.91	\$ 245,198.43	\$ 99,183.11	\$ 49,175.91	\$ 970,868.67

Matrices correspondientes al mes de Diciembre 2007

Matrices en valores y montos por contratos, sexo y grupos

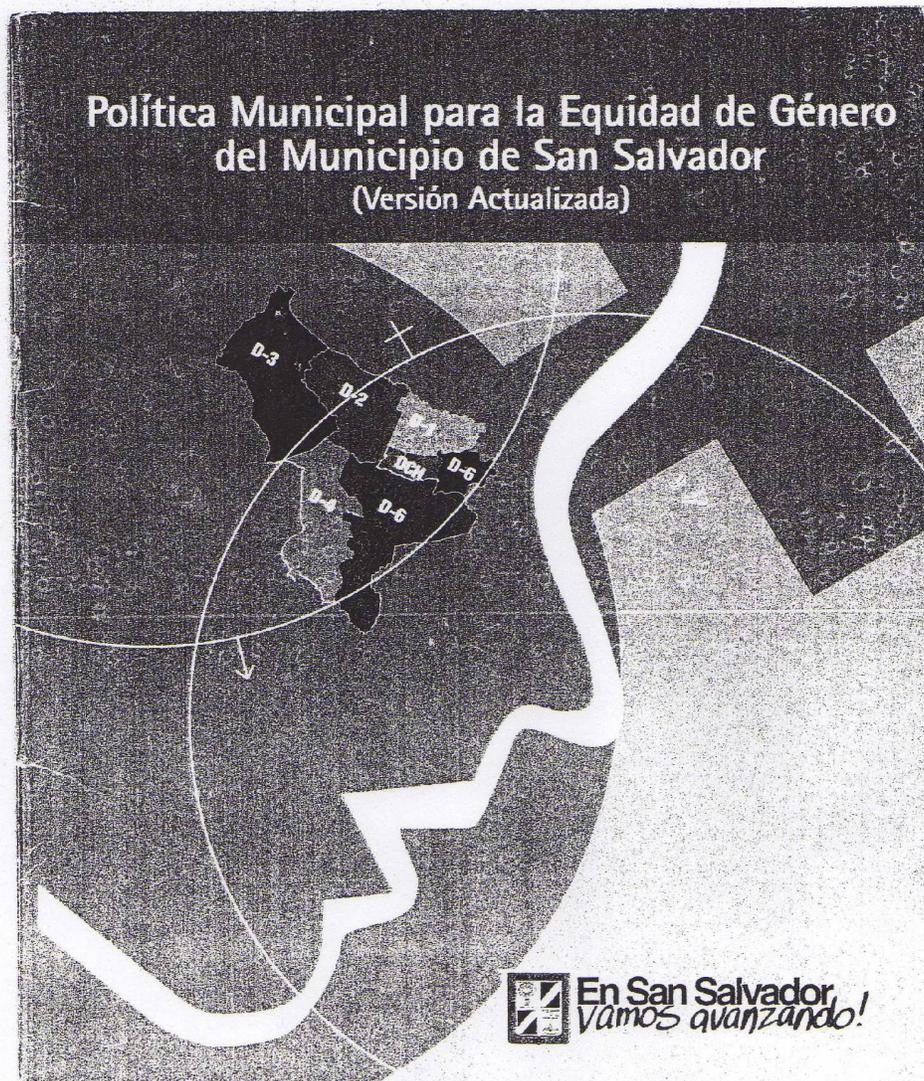
PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADAS POR SEXO MES DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	72	186	124	18	2	402
	MASCULINO	493	115	166	34	1	809
JORNAL	FEMENINO	42	3	1	0	0	46
	MASCULINO	1068	38	49	6	0	1161
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	71	31	96	4	0	202
	MASCULINO	465	54	93	21	1	634
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	54	0	3	23	10	90
	MASCULINO	127	0	8	32	18	185
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	239	220	224	45	12	740
	MASCULINO	2153	207	316	93	20	2789
TOTALES GLOBALES ==>		2392	427	540	138	32	3529

MONTO EN PLAZAS ACTIVAS SEGÚN TIPO DE CONTRATACION DESAGREGADA POR SEXO DICIEMBRE 2007

Sistema de pago	Sexo	Grupo Operativo	Grupo Administrativo	Grupo Profesionales y Tecnicos	Grupo Jefaturas	Grupo Gerencial	Totales
LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA	FEMENINO	\$ 26,197.26	\$ 73,014.17	\$ 58,417.16	\$ 10,586.52	\$ 6,120.00	\$ 174,335.11
	MASCULINO	\$ 187,191.63	\$ 45,024.97	\$ 84,256.74	\$ 22,362.84	\$ 1,890.37	\$ 340,726.55
JORNAL	FEMENINO	\$ 344.07	\$ 38.68	\$ 12.59	\$ -	\$ -	\$ 395.34
	MASCULINO	\$ 12,869.54	\$ 475.96	\$ 634.28	\$ 107.29	\$ -	\$ 14,087.07
CONTRATO INDEFINIDO	FEMENINO	\$ 20,198.58	\$ 10,431.38	\$ 46,429.17	\$ 2,344.90	\$ -	\$ 79,404.03
	MASCULINO	\$ 133,405.92	\$ 17,715.75	\$ 46,589.47	\$ 16,246.57	\$ 1,654.09	\$ 215,611.80
CONTRATO DEFINIDO	FEMENINO	\$ 15,033.85	\$ -	\$ 2,250.47	\$ 20,075.69	\$ 14,197.11	\$ 51,557.12
	MASCULINO	\$ 34,673.88	\$ -	\$ 6,608.55	\$ 27,459.30	\$ 25,314.34	\$ 94,056.07
Total de Empleados Activos ==>	FEMENINO	\$ 61,773.76	\$ 83,484.23	\$ 107,109.39	\$ 33,007.11	\$ 20,317.11	\$ 305,691.60
	MASCULINO	\$ 368,140.97	\$ 63,216.68	\$ 138,089.04	\$ 66,176.00	\$ 28,858.80	\$ 664,481.49
TOTALES GLOBALES ==>		\$ 429,914.73	\$ 146,700.91	\$ 245,198.43	\$ 99,183.11	\$ 49,175.91	\$ 970,173.09

Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de
San Salvador (Versión Actualizada 2007)



Política Municipal para la Equidad de Género del Municipio de San Salvador
(Versión Actualizada)

Alcaldía Municipal de San Salvador
Concejo Municipal 2006-2009
Dra. Violeta Menjívar, Alcaldesa

Primera Edición
Diciembre 2007

Coordinación General:
Concejala Gema Chacón
Coordinadora de la Concejalía de la Mujer y la Equidad de Género
Breny Massiel Herrera
Jefa de la Unidad de Género
Sandra Guevara e Isabel Fabián
Movimiento de Mujeres "Melida Anaya Montes", Las Melidas

Con el Apoyo de:
Nubia Lazo
Coordinadora Técnica de la Unidad de Género
Vinicio Merino
Asistente Técnico de la Unidad de Género
Angela Chávez
Colaboradora Administrativa de la Unidad de Género
Wilfredo Zepeda
Asistente Alcaldesa

Mesa Ciudadana de Mujeres del Municipio de San Salvador
Movimiento de Mujeres "Melida Anaya Montes", Las Melidas
Fundación Heinrich Böll

Consultora:
Licenciada Beatriz De Paul Flores

Diseño y Diagramación:
Sandra Diaz
Miguel Ruiz

Se permite la reproducción parcial o total siempre y cuando se cite la fuente

Contenido

PRESENTACION

5

1 Análisis y Contexto

7

2 Enfoque

9

3 Principios Rectores de la Política Municipal para la Equidad de Género

10

4 Estrategia Principal de Abordaje de la Política Municipal para la Equidad de Género

15

5. Objetivo Principal

16

6. Objetivos Específicos

17

7. Niveles de responsabilidad en la aplicación de la Política Municipal para la Equidad de Género

27



El Compromiso Político del Gobierno Municipal de San Salvador con las Mujeres y la Equidad de Género

Dra. Violeta Menjivar
Alcaldesa de San Salvador

Desde el 1° de Mayo de 2006, fecha en que asumí el cargo como Primera Alcaldesa de San Salvador, Capital de la República de El Salvador, el Concejo Municipal tiene como propósito profundizar la gestión con enfoque de género, encaminando procesos internos y externos hacia la reducción y erradicación de las inequidades entre los géneros y las barreras que limitan la participación de las mujeres en un gobierno democrático.

Desde mi campaña política asumí acuerdos sustanciales con el movimiento de mujeres por la ampliación de los diferentes mecanismos institucionales que propicien su mayor participación. Para ello, se fortaleció la Comisión Consultiva como instancia asesora y contralora de la aplicación de la Política Municipal para la Equidad de Género (PMEG), lo que potenció la participación ciudadana, garantizando una representación real de las mujeres en la toma de decisiones sobre las acciones para el desarrollo de la comunidad, el barrio, la colonia o sector de la capital.



Así también, el compromiso asumido por institucionalizar aún más el enfoque de género en el quehacer municipal, se expresa en la formulación del proyecto del presupuesto municipal con enfoque de género; en la escuela municipal de formación en género para el personal de la municipalidad, lideradas y líderes de la capital; en el acercamiento de servicios municipales para el alivio de la carga doméstica de las mujeres; en la creación de los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres en todos los distritos de la capital; en la creación de la Unidad de Género en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM); en la facilitación de la organización y legalización de asociaciones comunales de mujeres; y en el fortalecimiento de la Unidad de Género y la Concejalía de la Mujer, como entes garantes de la PMEG.

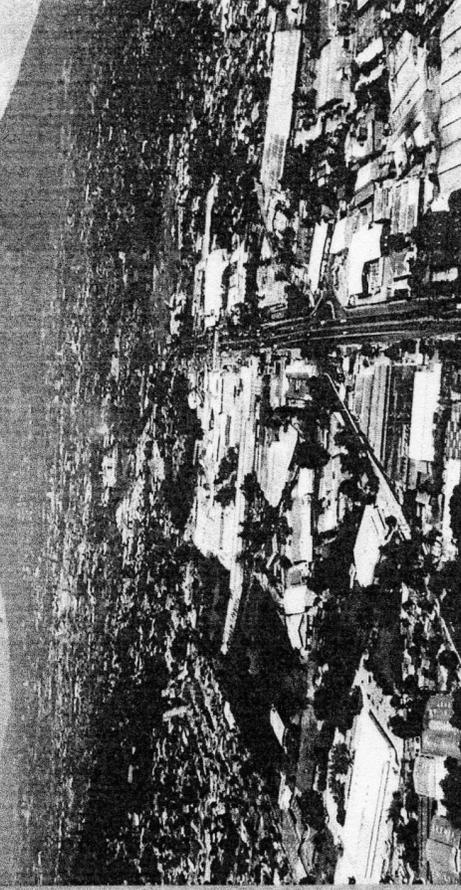
Luego de ocho años de contar con una Política Municipal para la Equidad de Género, y en cumplimiento del Plan

Estratégico 2006-2009, realizamos la actualización de este instrumento de política pública, que se rige por principios democráticos, humanos y de un firme posicionamiento contra la violencia y la discriminación por razones de género, opción sexual e identidad de género, sintetizando nuestro pensamiento y actuación en el tema de una gestión pública responsable y comprometida. Esta actualización se realizó a partir de la consulta con actores claves, internos y externos a la municipalidad.

Finalmente, ratifico mi compromiso como funcionaria pública, como Alcaldesa y como mujer, de profundizar en la construcción de una ciudad capital más segura y equitativa para mujeres y hombres.

San Salvador, 10 de Diciembre de 2007

1. Análisis y Contexto



San Salvador, es el municipio con mayor número de personas habitantes, aproximándose a los 512,682 habitantes, de los cuales el 60% son mujeres. Este importante grupo poblacional registra problemas y carencias graves por su condición de género, entre las principales tenemos la pobreza, los bajos niveles de formación y la violencia de género; esta condición es causa y efecto de una desacumulación histórica femenina en educación, bienes, recursos económicos, tejido social, laboral y familiar, originado por relaciones desiguales de poder condicionando dependencia y sometimiento, que al final deriva en escenarios de conflicto y violencia contra ella, sus hijos e hijas.

Si bien las estadísticas del Informe de Desarrollo Humano 2006 muestran que el desempleo femenino es en un 50% menor, que el de los hombres, en el plano de la remuneración las mujeres perciben un 88% del promedio nacional, mientras que los hombres reciben un 123%. Tal situación se explica debido a que la mayoría de mujeres se ocupa en actividades productivas de subsistencia; generalmente dentro del sector informal que no permite mejorar las condiciones de vida o aspirar a una mejor formación; a ello se debe que muchas mujeres no cuentan con niveles satisfactorios de educación y por tanto no pueden aspirar a colocarse en mejores puestos de trabajo; por ejemplo, la matriculación femenina

se registra en un 65%, significa que hay un 35% de mujeres sin acceso a la educación, muchas familias explican esta decisión basados en las carencias, pero agregado a ello está la marginación por ser mujer.

En cuanto a la violencia contra las mujeres, el panorama es preocupante ya que los femicidios de 1999 al 2006 de acuerdo al Informe especial de Femicidios en El Salvador, ORMUSA, Octubre 2007, han incrementado en un 224% y el Municipio de San Salvador, aunque en los primeros seis meses de 2007, muestra una reducción de 4.6%, un promedio de 27 femicidios continúa situándose dentro de los municipios más violentos del departamento de San Salvador.

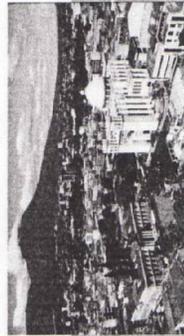
Asimismo, la violencia intrafamiliar reporta que de cada 10 mujeres, 7 enfrentan algún tipo de agresión por parte de sus parejas y en algunos casos de otros familiares; el 50% de estos casos presentan maltrato físico y/o sexual.

Es indispensable anotar que dentro del género femenino hay grupos de mujeres que afrontan vulnerabilidades adicionales, especiales de algunas zonas como también por el tipo de actividad económica que realizan: mujeres vendedoras de los mercados, las trabajadoras del sexo, mujeres agentes del CAM, vendedoras ambulantes y de comercio informal, mujeres de comunidades marginales, quienes deben manejar otros fenómenos comunes, conflictos y limitaciones, algunas expuestas con sus vidas.

En el entorno de estos fenómenos que enfrenta el género femenino de San Salvador están una serie de condiciones, aspectos, situaciones, omisiones, incumplimientos y en algunos casos negligencias institucionales, que pueden ser resueltas y/o procuradas por la municipalidad, como parte de un compromiso de responder a la problemática, necesidades y/o aspiraciones de las ciudadanas de San Salvador.

En esta realidad se sitúa la revisión de la Política de Género para mejorar sus alcances y capitalizar los avances que en dicha materia se han acumulado en los períodos anteriores, particularmente la estructura de la Concejalía de la Mujer y la Unidad de Género como acompañantes de la implementación, los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres y el fortalecimiento de la participación y contraloría ciudadana con los valiosos aportes de la Mesa Ciudadana de Mujeres, donde se destacan organizaciones como Las Melidas, CONAMUS, Las Dignas, La Colectiva Feminista, Flor de Piedra, Orquídeas del Mar, Flor de Piedra y OTS.

Finalmente es importante decir que a la base de este análisis y de la propuesta de dicho documento está un enfoque de fortalecimiento de las ciudadanas de San Salvador para que mejoren capacidades organizativas, de gestión e incidencia política y se encaminen a demandar y defender su autonomía plena.



2. E n f o q u e



La PMEG está fundamentada en el reconocimiento de la situación de marginación y discriminación histórica de las mujeres, que les han situado en una posición de limitaciones económicas, sociales y políticas, culturales, etc., orillándolas a una cultura de dependencia y estancamiento personal, así como también a dejarles en total vulnerabilidad ante abusos (discriminación o violencia) por parte de otras personas, principalmente con quienes se establece una relación de poder del tipo que sea.

La municipalidad está plenamente convencida que no puede construirse la democracia sin el goce pleno de derechos y libertades de mujeres y hombres, en tanto

es impostergable trabajar por llevar a un mismo perfil de posibilidades y capacidades a las mujeres con respecto de los hombres, HASTA LLEGAR A SU EMPODERAMIENTO.

En consecuencia, la PMEG tendrá un gran énfasis de sus esfuerzos en esta vía, asumiendo la responsabilidad desde el Concejo Municipal y convirtiendo a cada servidora y servidor municipal en un agente promotor y garante de la Política.

Los esfuerzos de esta Política son consistentes con los principales Convenios Internacionales (CEDAW) que persiguen erradicar la discriminación y violencia hacia las mujeres, así como también contribuir a su desarrollo.

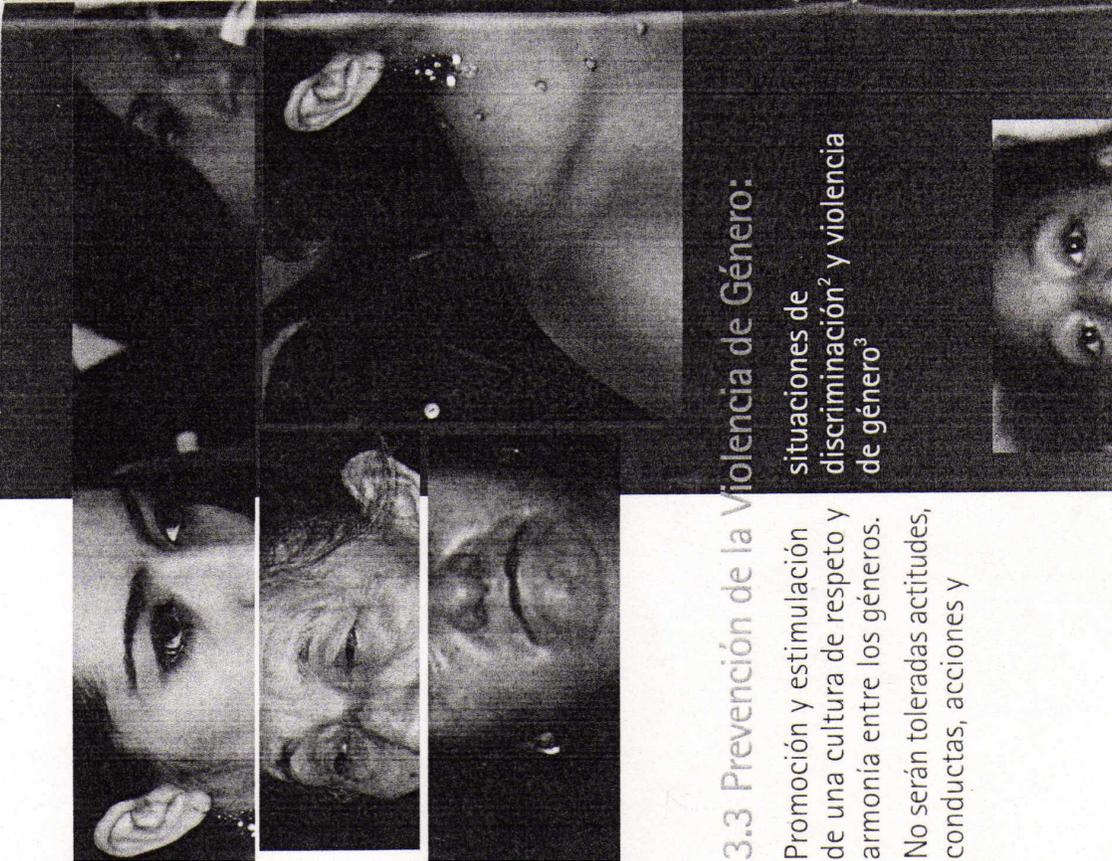
3. Principios Rectores de la Política Municipal para la Equidad de Género



3.1 Igualdad
Goce pleno de derechos,
'condición de paridad'



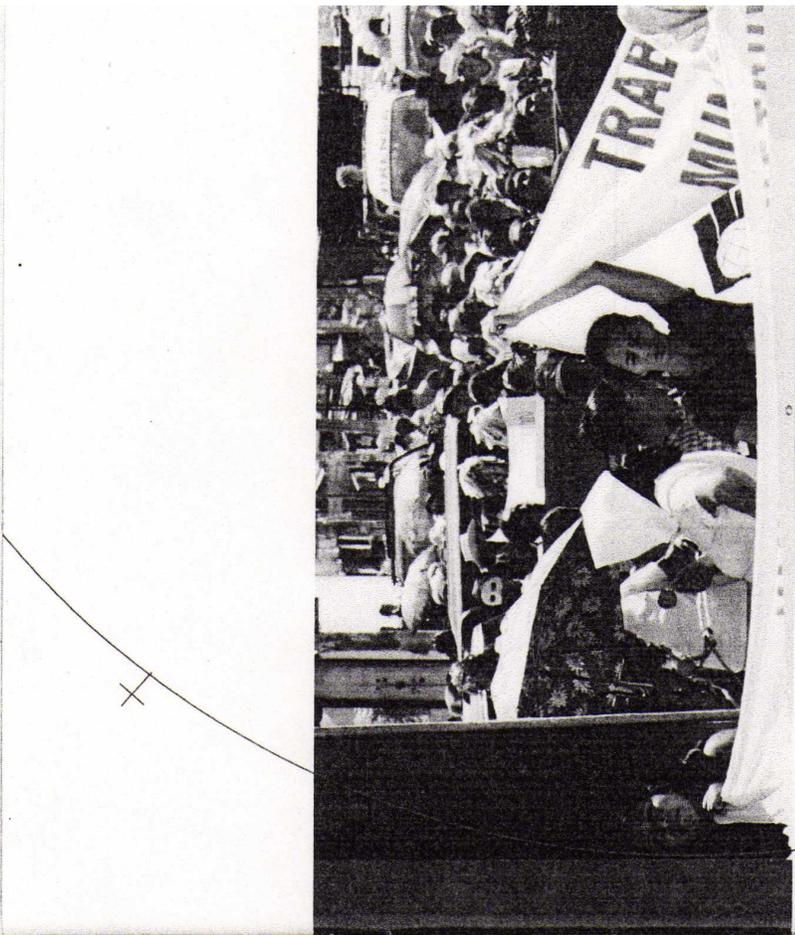
3.2 Equidad:
Esfuerzos encaminados a
superar las asimetrías
históricas que impiden la
participación y desarrollo de
las mujeres



3.3 Prevención de la Violencia de Género:

Promoción y estimulación de una cultura de respeto y armonía entre los géneros. No serán toleradas actitudes, conductas, acciones y

situaciones de discriminación² y violencia de género³



3.4 Respeto al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.



3.5 Respeto a la diversidad por opción sexual e identidad de género.

4. Estrategia Principal de Abordaje de la Política Municipal para la Equidad de Género



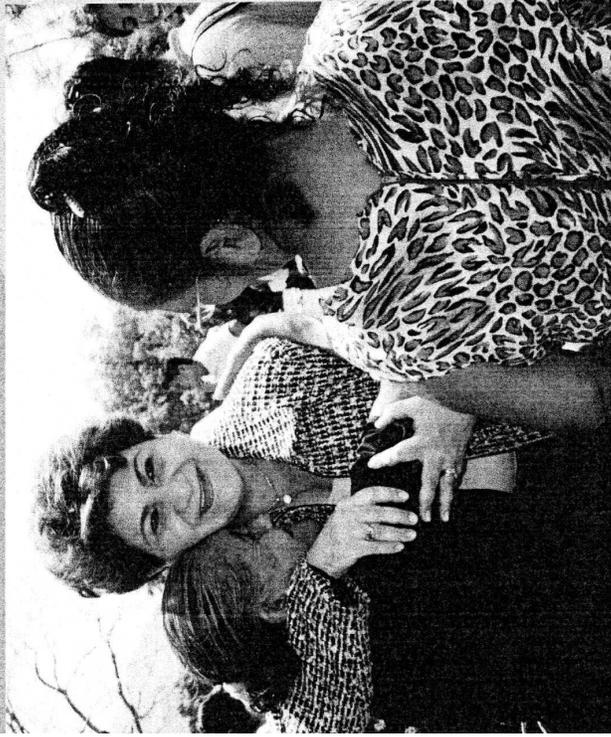
La PMEG se regirá por una estrategia de abordaje dual: transversalidad y acciones afirmativas hacia las mujeres.

Por transversalidad se entenderá como la inclusión del enfoque de género en toda la estructura y funcionamiento de la municipalidad, tanto al interior de organización y cultura como también en los servicios y beneficios que se brinda a la ciudadanía. Esta estrategia convierte a cada persona empleada en la alcaldía en responsable de la implementación de la PMEG, desde su actividad específica. Dado que este proceso no es automático y que la experiencia ha demostrado que lleva un largo proceso, se hace indispensable

acompañarlo de las acciones afirmativas, las cuales podrían desaparecer cuando los indicadores sugieran que las inequidades han sido superadas y que la igualdad es una condición para mujeres y hombres de forma indistinta.

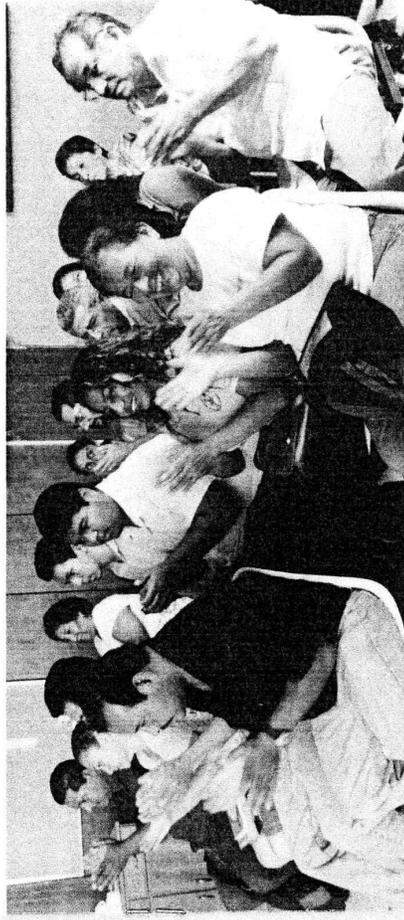
Las Acciones afirmativas son esfuerzos intencionados para apoyar a las mujeres, principalmente en situaciones donde las posibilidades no están en equilibrio con los hombres y sea necesaria una acción específica para superar la asimetría y colocar en condiciones de igualdad a las mujeres, ya sea para el acceso a un beneficio, tomar una oportunidad o para una competencia justa.

5. Objetivo Principal



Crear condiciones de igualdad y equidad para el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres y el acceso a los recursos y beneficios de la municipalidad.

6. Objetivos Específicos Interno, hacia lo institucional



OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Elevar el nivel de conocimiento y sensibilidad sobre las relaciones de género en toda la estructura municipal.

INDICADORES

IVO 1: % Mujeres y hombres que participan de los procesos de formación en teoría de género, actividades, debates y otros

similares, desagregados por nivel jerárquico.

IVO 2: % de acciones en los planes que integran e implementan acciones afirmativas o coadyuvantes para la promoción, estimulación y/o procuración de la participación y desarrollo de las mujeres.

IVO 3: Inversión presupuestaria anual etiquetada y porcentaje de ejecución para la formación en la sensibilización y formación en teoría de género y herramientas para su implementación.



ACCIONES PRINCIPALES

1. Formación en género como requisito en el perfil del personal de la Alcaldía Municipal de San Salvador, para lo cual se creará la Escuela Municipal de Formación en Género.
2. Especialización del recurso humano de promoción social en la transversalización y formación permanente del personal de los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres.
3. Campañas de sensibilización en género a nivel interno, permanente.
4. Fomentar la articulación entre género, arte y cultura.
5. Promover una cultura no sexista en todo el quehacer municipal.



INDICADORES

- IVO 4. Proporcionalidad de mujeres y hombres en el personal de la municipalidad, a nivel general y en la distribución equitativa de los cargos de decisión y gerenciales.
- IVO 5. % de políticas, normas y procedimientos que tienen incorporado el enfoque de género.
- IVO 6. % del personal municipal con finiquito moral.
- IVO 7. Nivel de equidad en el índice de ponderación económica jerárquica, presupuestadas y ejecutadas.
- IVO 9. % de inversión etiquetado para mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

MARCO NORMATIVO MUNICIPAL

Garantizar la equidad entre mujeres y hombres en las condiciones, el acceso a los servicios y beneficios de la gestión edilicia.



ACCIONES PRINCIPALES

1. Planificación Estratégica y operativa con enfoque de género.
2. Presupuesto institucional y FODES con enfoque de género.
3. Ordenanzas y políticas con enfoque de género.
4. Instrumentos gerenciales y administrativos con enfoque de género.
5. Política de contratación de recursos humanos equitativa general y por segmentos jerárquicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

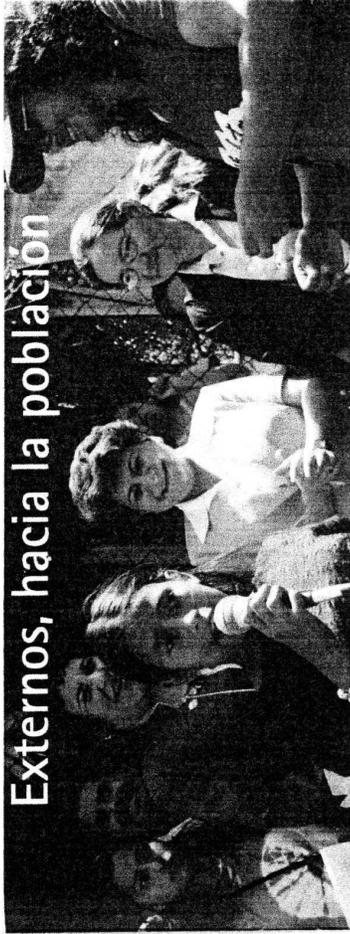
FORTALECER LA ESTRUCTURA MUNICIPAL

Promoviendo un funcionamiento Municipal con enfoque de género.



INDICADORES

- IVO 10. Número de áreas municipales aplicando el estándar de indicadores de género validado en Investigaciones y Estadísticas Municipales.
- IVO 11. Número de evaluaciones de la aplicación de la política respaldadas en las Investigaciones y Estadísticas de género municipal.
- IVO 12. Número de propuestas formuladas como producto de las Investigaciones y estadísticas de género.
- IVO 13. Número de Centros funcionando con su propio presupuesto.
- IVO 14. Número de obras municipales dirigidas a las mujeres.



Externos, hacia la población

ACCIONES PRINCIPALES

1. Fortalecer la Unidad de Género con todo tipo de recursos para asegurar el seguimiento en la implementación de la Política.
2. Crear y fortalecer los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres.
3. Facilitar espacios municipales para la integración y organización de la juventud femenina.
4. Crear la instancia Municipal de Investigaciones y Estadísticas con enfoque de género.
5. Generación y aplicación de un Sistema Municipal de Indicadores de Género
6. Producir y distribuir información de utilidad para la estructura municipal.
7. Desarrollo y montaje de un sistema de evaluación de desempeño con enfoque de género.
8. Evaluación periódica de la aplicación del sistema de indicadores de género.
9. Asegurar el espacio de debate, aporte y toma de decisión a nivel de las Unidades Técnicas, principalmente en los aspectos de participación ciudadana, presupuesto y planificación.
10. Fortalecer la coordinación interinstitucional, tanto con estructuras internas como en las autónomas municipales.
11. Obras municipales acondicionadas a los intereses y necesidades de las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

PROMOVER UN MUNICIPALISMO DEMOCRÁTICO Y EQUITATIVO

INDICADORES

INDICADOR 15. Partida presupuestaria y % de ejecución específica para el desarrollo de acciones de promoción para la igualdad de género.

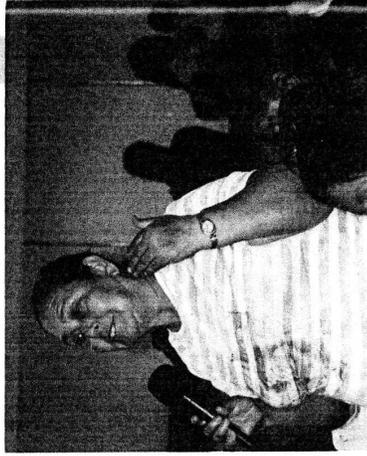
ACCIONES PRINCIPALES

1. Garantizar que en todos los distritos funcionen los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres.
2. Promover la incorporación del enfoque de género en las entidades municipales autónomas a través de los Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres, Unidades de Género y/o su planificación.
3. Formación y sensibilización en género, derechos de las mujeres, derechos humanos, democracia, ciudadanía, municipalismo y desarrollo local.
4. Información y divulgación de instrumentos internacionales de derechos de las mujeres, derechos humanos, políticas, ordenanzas e información de la gestión municipal, de las actividades a favor de las mujeres y sobre los resultados de la aplicación de la PMEG.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:

MEJORAR LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES

Promoviendo el derecho y acceso a los recursos y servicios de la municipalidad.



INDICADORES

- IVO 16. % del presupuesto municipal invertido directamente en las mujeres del municipio.
- IVO 17. Número de mujeres desahogadas por los diferentes tipos de servicios y/o beneficios recibidos: en salud, salud sexual y reproductiva, educación, proyectos productivos, infraestructura, etc.

ACCIONES PRINCIPALES

- 1. Formación Laboral y empresarial.
- 2. Promoción y apoyo de oportunidades para las mujeres: Bolsa de trabajo, becas de estudio, ferias, proyectos productivos, sociales y de infraestructura, entre otros.
- 3. Promover espacios de recreación y deporte para las mujeres.
- 4. Apoyo para la procuración y legalización de la propiedad a favor de las mujeres.
- 5. Promover inversiones para aliviar la carga doméstica para las mujeres.
- 6. Inversión en infraestructura para el cuidado de las hijas e hijos, que facilite el desempeño laboral y/o educativo de las mujeres.



OBJETIVO ESPECÍFICO 6:

MEJORAR LA POSICIÓN DE LAS MUJERES

Desarrollar procesos encaminados a la recuperación de la autonomía de las mujeres y avance en la toma de decisión

INDICADORES

- IVO 18. Número de mujeres participantes en procesos de formación política.
- IVO 19. % de incremento de organizaciones de mujeres a nivel distrital.
- IVO 20. % de incremento anual de mujeres lideresas en las organizaciones comunitarias y/o en los espacios de participación ciudadana.
- IVO 21. % de incremento de mujeres en cargos directivos a nivel distrital.

ACCIONES PRINCIPALES

- 1. Formación y sensibilización.
- 2. Promover y facilitar la organización de las mujeres y su legalización.
- 3. Creación de la Escuela de Formación Política de las ciudadanas de San Salvador.
- 4. Acompañamiento a las organizaciones y su funcionamiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7:

CONVIVENCIA CIUDADANA

Fortalecer la intervención de la municipalidad y la coordinación interinstitucional en los esfuerzos orientados a la seguridad ciudadana con énfasis en la NO violencia contra las mujeres y la NO discriminación por opción sexual e identidad de género.



INDICADORES

IVO 22. Número de acciones y/o inversiones realizadas en acciones de reducción de las vulnerabilidades.

IVO 23. Número de acciones y/o inversiones realizadas en acciones de prevención de la violencia hacia las mujeres de todas las edades y la no discriminación por opción sexual e identidad de género.

ACCIONES PRINCIPALES

1. Mantener actualizado el mapeo de las áreas críticas de violencia de género y de los actores involucrados.
2. Fortalecer la Unidad de Género del CAM.
3. Mantener información actualizada sobre la situación de la violencia de género en el municipio.
4. Campañas permanentes de prevención de la violencia de género y la No discriminación por opción sexual e identidad de género.

7. Niveles de responsabilidad en la aplicación de la Política Municipal para la Equidad de Género

Nivel Institucional/ Municipal:

Dirección Política Municipal: Alcaldesa/ alcalde y la Concejalía de la Mujer y Equidad de Género

Gerencial:

Gerencia General, a través de la Unidad de Género y la Gerencia de Distritos.

Operativo:

Cuerpo de promoción social para la transversalidad y Centros Municipales para el Desarrollo de las Mujeres para las acciones afirmativas;

Nivel Ciudadanía:

Mesa Ciudadana de Mujeres Integrada por: la representación distrital de las Mesas Ciudadanas de distritos; por mujeres organizadas seccionalmente (Ong's, etc).

Mesas Temáticas de Género.

Nivel de Integración 1:

Comisión Consultiva de Mujeres: Integrada por la Mesa Ciudadana de Mujeres, Concejalía de la Mujer y la Unidad de Género.

Nivel de Integración 2:

Comisión Consultiva de Participación Ciudadana

Glosario

1. Paridad: Hombres y mujeres en condiciones de iguales, sin diferencias y/o asimetrías.

2. Discriminatorios: Conductas, actitudes, actos, hechos, situaciones, condiciones que causan agresión o detrimento de los derechos de una persona discriminándolas en razón de su género, identidad u opción sexual. La discriminación comienza con la reducción de la calidad de persona como mecanismo de neutralización y ejercicio de dominación.

3. Violencia de Género: Es toda acción basada en las relaciones desiguales de poder entre los géneros (hombres y mujeres), que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito privado como en el público. (Convención de Belém Do Pará)



ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR
EL SALVADOR, C.A.

SECRETARIA
Ref.: SO-201107-10
ASUNTO: Política Municipal para la Equidad de Género

FECHA: Noviembre 23, 2007.

Con instrucciones de la Señora Alcaldesa atentamente transcribo el acuerdo tomado en la sesión ordinaria celebrada el día veinte de noviembre del presente año, que dice:
"..... 10) Vista la solicitud de la Jefa de la Unidad de Género, el Concejo la resuelve de la manera siguiente:

Revisados los contenidos de la Política Municipal para la Equidad de Género en su versión actualizada, en los cuales se contemplan los siguientes contenidos:

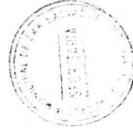
Presentación

1. Análisis y Contexto
2. Enfoque
3. Principios Rectores de la Política Municipal para la Equidad de Género
4. Estrategia Principal de Abordaje de la Política Municipal para la Equidad de Género
5. Objetivo Principal
6. Objetivos Específicos

Y rendida la presentación de la misma, El Concejo Municipal ACUERDA: Aprobar la POLÍTICA MUNICIPAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL MUNICIPIO.

..... Comunicuese.

Lo que hago del conocimiento de la Unidad de Género, para los efectos legales consiguientes.



LIC. JAVIER TRANSITO BERNAL GRANADOS
Secretario Municipal

UNIDADES DE GÉNERO Y CENTROS MUNICIPALES
PARA EL DESARROLLO DE LAS MUJERES
DE LA ALCALDÍA DE SAN SALVADOR

Unidad de Género Central
2202-6059 ó 2202-6000 ext. 1319/1321

Unidad de Género del CAM
2202-6000 Ext. 3122

Centros Municipales
para el Desarrollo de las Mujeres

Distrito 1. Casa Maya
Teléfono 2276-9158

Distrito 2.
Teléfono 2202-6000 Ext. 2200

Distrito 3.
Teléfono 2202-6000 Ext. 2317

Distrito 4.
Teléfono 2202-6000 Ext. 2400

Distrito 5. Casa Comunal Col. Militar
Teléfono 2280-1233

Distrito 6
Teléfono 2202-6000 Ext. 2624

Centro Histórico
Teléfono 2202-6000 Ext. 3200

1 - PLAN ANUAL DE TRABAJO

PLAN 1

1. RESUMEN INSTITUCIONAL

(3) AREA DE GESTION:
(4) FECHA DE ELABORACION:

(1) INSTITUCION:	
(2) EJERCICIO FISCAL:	
(5) POLITICA GENERAL INSTITUCIONAL:	
(6) OBJETIVO GENERAL INSTITUCIONAL:	
(7) PRIORIDADES EN LA ASIGNACION DE RECURSOS:	
(8) MONTO ASIGNADO EN LA POLITICA PRESUPUESTARIA:	
(9) DISTRIBUCION DE RECURSOS POR UNIDAD PRESUPUESTARIA:	
	(10) TOTALES
TOTALES	

(11) NOMBRE DEL RESPONSABLE:

(12) CARGO:

Formatos para el presupuesto

Anexo No. 9

4. GASTOS POR UNIDAD PRESUPUESTARIA, LINEA DE TRABAJO Y RUBRO DE AGRUPACION

PLAN 4

(1) INSTITUCION:													
(2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:													
(3) AREA DE GESTION:													
(4) UNIDAD PRESUPUESTARIA/ LINEA DE TRABAJO	(5) CLASIFICACION ECONOMICA	(6) FUENTE DE FINANCIAMIENTO	51	53	54	55	56	61	62	63	71	99	(8) TOTAL
TOTALES:													

6. VARIACION DE RESULTADOS FISICOS Y FINANCIEROS

PLAN 6

(1) INSTITUCION:
 (2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:
 (3) AREA DE GESTION:
 (4) UNIDAD PRESUPUESTARIA:
 (5) CIFRA PRESUPUESTARIA:

(6) LINEAS DE TRABAJO	(7) PROPOSITOS	(8) UNIDAD DE MEDIDA	(9) PRESUPUESTO EJERCICIO ANTERIOR VOTADO	(10) PRESUPUESTO VOTADO	(11) PRESUPUESTO EJECUTADO EJERCICIO ANTERIOR	(12=11-9) DIFERENCIA	(13) PRESUPUESTO EJERCICIO ANTERIOR VOTADO	(14) PRESUPUESTO VOTADO	(15) PRESUPUESTO EJECUTADO EJERCICIO ANTERIOR	(16=15-13) DIFERENCIA
TOTAL:										

(17) COMENTARIOS:

7. PROGRAMACION FISICA Y FINANCIERA DE GASTOS

PLAN 7

(1) INSTITUCION:
 (2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:
 (3) AREA DE GESTION:
 (4) UNIDAD PRESUPUESTARIA:
 (5) CIFRA PRESUPUESTARIA:

(4) UNIDAD PRESUPUESTARIA/ LINEA DE TRABAJO/ CLASIFICACION ECONOMICA FUENTE DE FINANCIAMIENTO	(5) PROPOSITOS	(6) UNIDAD DE MEDIDA	(7) CALENDARIO TRIMESTRAL								(8) TOTAL	
			1° TRIMESTRE		2° TRIMESTRE		3° TRIMESTRE		4° TRIMESTRE		META	MONTO
			META	MONTO	META	MONTO	META	MONTO	META	MONTO		
TOTAL:												

(17) COMENTARIOS:

8. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE INVERSION

PLAN 8

(1) INSTITUCION:
(2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:
(3) AREA DE GESTION:

(4) NOMBRE DEL PROYECTO	(5) UBICACIÓN GEOGRAFICA	(6) UNIDAD DE MEDIDA	(7) META FISICA	(8) FUENTE DE FINANCIAMIENTO	(9) REFERENCIA	CALENDARIO EJECUCION			(13) MONTO
						(10) FECHA INICIO	(11) AVANCE A LA FECHA	(12) FECHA DE FINALIZACION	
TOTAL									

9. DETALLE DE PROYECTOS DE INVERSION

PLAN 9

(1) INSTITUCION:	(9) FECHA DE INICIO:
(2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:	(10) FECHA ESIMADA DE FINALIZACION:
(3) AREA DE GESTION:	(11) AVANCE FISICO REALIZADO (% ESTIMADO):
(4) UNIDAD PRESUPUESTARIA:	(12) A EJECUTAR (% ESTIMADO):
(5) LINEA DE TRABAJO	(13) PENDIENTE (% ESTIMADO):
(6) CIFRA PRESUPUESTARIA:	(14) PROYECTO: NUEVO: <input type="text"/> ANOS ANTERIORES: <input type="text"/>
(7) NOMBRE DEL PROYECTO:	(15) FORMA DE EJECUCION:
(8) UBICACION GEOGRAFICA	

(16) FINANCIAMIENTO Y DETALLES DEL PROYECTO:

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	REALIZADO	VIGENTE	MONTO A FINANCIAR AÑO (N+1)
FONDO GENERAL			
RECURSOS PROPIOS			
PRESTAMOS EXTERNOS			
PRESTAMOS INTERNOS			
DONACIONES			
TOTAL			

(17) REFERENCIA DEL PROYECTO:

OGANISMO y No. DE PRESTAMO	DECRETO DE RATIFICACION	(A)	CONTRAPARTIDA		D=B+C	E=A+D
		MONTO A FINANCIAR (AÑO N+1)	(B) APORTE	(C) PAGO DE IVA	TOTAL COMPROMETIDO	MONTO TOTAL

(18) DESCRIPCION DE PROPOSITOS, UNIDAD DE MEDIDA, METAS Y COSTOS:

PROPOSITO	UNIDAD DE MEDIDA	META	COSTO

13. TRANSFERENCIAS CORRIENTES (SUBVENCIONES Y SUBSIDIOS) Y DE CAPITAL

PLAN 13

(1) INSTITUCION:						
(2) EJERCICIO FINANCIERO FISCAL:						
(3) AREA DE GESTION:						
(4) UNIDAD PRESUPUESTARIA/ LINEA DE TRABAJO	(5) NOMBRE DE LA INSTITUCION A LA QUE SE DESTINA LA TRANSFERENCIA	(6) OBJETIVOS DE LAS TRANSFERENCIAS (PROPOSITOS)	(7) PRESUPUESTO VOTADO	(8) ESTIMADO	(9=8-7) VARIACION	(10) RAZONAMIENTO DE LA VARIACION
TOTALES:						

PRESUPUESTO MUNICIPAL 2007

Publicación
ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR
PRESUPUESTO MUNICIPAL 2007

SUMARIO DE INGRESOS

INGRESOS CORRIENTES			
11	IMPUESTOS	11,128,418.81	
12	TASAS Y DERECHOS	26,754,761.90	
14	VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	1,500.00	
15	INGRESOS FINANCIEROS Y OTROS	935,500.04	
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	<u>2,504,712.00</u>	41,324,892.75
INGRESOS DE CAPITAL			
21	VENTA DE ACTIVOS FIJOS	30,000.00	
22	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1,882,400.00	
23	RECUPERACION DE INVERSIONES FINANCIERAS	<u>606,000.00</u>	2,518,400.00
FINANCIAMIENTO			
31	ENDEUDAMIENTO PUBLICO	6,900,157.53	
32	SALDOS AÑOS ANTERIORES	<u>15,013,133.74</u>	21,913,291.27
INGRESOS POR CONTRIBUCIONES ESPECIALES			
41	INGRESOS POR CONTRIBUCIONES ESPECIALES	<u>2,592,611.56</u>	2,592,611.56
TOTAL GENERAL DE INGRESOS			<u>68,349,195.58</u>

SUMARIO DE EGRESOS

EGRESOS CORRIENTES			
51	REMUNERACIONES	25,463,301.16	
54	ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	18,709,106.98	
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	3,650,337.46	
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	<u>2,202,091.02</u>	50,024,836.62
EGRESOS DE CAPITAL			
61	INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS	<u>16,194,880.08</u>	16,194,880.08
APLICACIÓN DE FINANCIAMIENTO			
71	AMORTIZACION DE ENDEUDAMIENTO PUBLICO	2,029,478.88	
72	SALDOS AÑOS ANTERIORES	<u>100,000.00</u>	2,129,478.88
TOTAL GENERAL DE EGRESOS			<u>68,349,195.58</u>

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Administración de Mercados

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS

INGRESOS CORRIENTES

11	IMPUESTOS MUNICIPALES	10,000.00
12	TASAS Y DERECHOS	5,888,094.00
15	INGRESOS FINANCIEROS Y OTROS	145,216.00
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	748,499.00
31	ENDEUDAMIENTO PUBLICO	130,000.00

TOTAL INGRESOS

6,921,809.00

EGRESOS

EGRESOS CORRIENTES

51	REMUNERACIONES	2,704,012.00
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	1,841,170.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	259,215.00
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1,261,512.00

EGRESOS DE CAPITAL

61	INVERSION EN ACTIVO FIJO	26,400.00
----	--------------------------	-----------

APLICACIÓN DE FINANCIAMIENTO

71	AMORTIZACION DEL ENDEUDAMIENTO	730,000.00
72	SALDO DE AÑOS ANTERIORES	99,500.00

TOTAL EGRESOS

6,921,809.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Centro de Formación Laboral del Municipio de San Salvador

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS CORRIENTES		
14	VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	109,000.00
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	225,651.21
22	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	20,000.00
TOTAL INGRESOS		354,651.21
EGRESOS		
EGRESOS CORRIENTES		
51	REMUNERACIONES	215,727.74
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	122,899.38
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	5,952.00
EGRESOS DE CAPITAL		
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	10,072.09
TOTAL EGRESOS		354,651.21

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Comité de Festejos de la Ciudad de San Salvador

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
11	IMPUESTOS MUNICIPALES	35,000.00
12	TASAS Y DERECHOS	25,000.00
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	573,000.00
TOTAL INGRESOS		633,000.00
EGRESOS		
51	REMUNERACIONES	81,700.00
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	545,300.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	500.00
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2,000.00
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	3,500.00
TOTAL EGRESOS		633,000.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Finca el Espino Parque Bosque "Los Pericos" del Municipio de San Salvador

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
14	VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	35,000.00
TOTAL INGRESOS		35,000.00
EGRESOS		
51	REMUNERACIONES	16,300.00
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	15,700.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	2,250.00
61	INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS	750.00
TOTAL EGRESOS		35,000.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

PROMOCULTURA

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
14	VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	28,115.00
15	INGRESOS FINANCIEROS Y OTROS	3,325.00
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	392,441.00
32	SALDOS DE AÑOS ANTERIORES	6,774.00
TOTAL INGRESOS		430,655.00
EGRESOS		
51	REMUNERACIONES	342,523.00
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	79,109.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	3,149.00
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2,749.00
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	3,125.00
TOTAL EGRESOS		430,655.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Dirección de Administración General Municipal de Cementerios

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
	INGRESOS CORRIENTES	
12	TASAS Y DERECHOS	893,079.00
15	INGRESOS FINANCIEROS Y OTROS	25,356.00
	TOTAL INGRESOS	918,435.00
EGRESOS		
	EGRESOS CORRIENTES	
51	REMUNERACIONES	512,323.00
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	265,987.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	8,642.00
56	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4,183.00
	EGRESOS DE CAPITAL	
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	127,300.00
	TOTAL EGRESOS	918,435.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Complejo Recreativo y Cultural Katya Miranda

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
12	TASAS Y DERECHOS	33,000.00
TOTAL INGRESOS		33,000.00
EGRESOS		
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	21,200.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	2,500.00
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	9,300.00
TOTAL EGRESOS		33,000.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS 2007

Instituto Municipal de Deportes y Recreación

Expresado en Dólares de Estados Unidos de Norteamérica

INGRESOS		
16	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	200,000.00
TOTAL INGRESOS		200,000.00
EGRESOS		
54	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	120,000.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	5,000.00
61	INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	75,000.00
TOTAL EGRESOS		200,000.00

GLOSARIO

- **Análisis de género.**

Intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus papeles y responsabilidades, el acceso y el control de los recursos y sus necesidades e intereses.

- **Análisis de género.**

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

- **Beneficios.**

Son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden

incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación, poder político).

- ***Condición de las mujeres.***

Este concepto alude al concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

- ***Datos desagregados por sexo.***

Recogida de información diferenciada en base al sexo. Por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

- ***Desarrollo humano.***

Un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas, las más importantes de las cuales son una vida prolongada y saludable, educación y acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí misma/o.

- ***Desarrollo participativo.***

Se refiere a un tipo de desarrollo en el que se prioriza la construcción de alianzas basadas en el diálogo entre actores relevantes.

- ***Empoderamiento.***

Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

- ***Equidad.***

Significa justicia. Se refiere, por tanto, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas.

- ***Equidad de género.***

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para “compensar” las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

- ***Género.***

Las diferencias entre las mujeres y los hombres que tienen bases sociales, culturales e históricas y que varían en el tiempo y en el espacio. Género se diferencia de sexo, que identifica las diferencias fijas, biológicas, entre las mujeres y los hombres.

- ***Igualdad de género.***

Parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios.

Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

- ***Impacto.***

Los cambios positivos y negativos producidos, directa o indirectamente, como consecuencia del logro del objetivo u objetivos específicos del proyecto o programa.

- ***Impacto diferenciado por sexo.***

Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

- ***Indicador.***

Un indicador define el nivel cuantitativo y/o cualitativo que debe alcanzarse para lograr un objetivo.

- ***Necesidades prácticas de género.***

Son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de los niños y niñas, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

- ***Necesidades estratégicas de género.***

Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

- ***Necesidades prácticas de género.***

Son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPGs suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo.

- ***Papeles relacionados con el género.***

Los papeles y las responsabilidades que son adscritos a las mujeres y los hombres en base a las diferencias del género percibidas.

- ***Paridad.***

Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o "similar" de las mujeres

y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

- ***Posición de las mujeres.***

Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

- ***Perspectiva de Género.***

Es un enfoque que permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, sus semejanzas y diferencias.

- ***Presupuesto.***

El presupuesto constituye la herramienta esencial a través de la cual el gobierno materializa sus objetivos económicos y de desarrollo. En él, el gobierno planifica los gastos que va a realizar y los ingresos que le van a permitir llevarlos a cabo

- ***Presupuesto sensible al género.***

El presupuesto sensible al género es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Presupuesto sensible al género no es sinónimo de presupuesto diferenciado para hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales.

- ***Programa.***

Un grupo de proyectos o servicios relacionados dedicado a la resolución de problemas específicos de desarrollo y destinado a lograr objetivos similares o relacionados en un período de tiempo específico.

- ***Recursos.***

Los recursos son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); político (capacidades para el liderazgo, información y organización); y tiempo.

- ***Relaciones de género.***

Manera en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

- ***Relaciones entre los sexos.***

Las relaciones sociales, económicas (y de poder) entre las mujeres y los hombres.

- ***Resultado.***

Los resultados que el proyecto puede garantizar como consecuencia directa de sus actividades.

- ***Rol.***

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

- ***Sexo.***

Sexo se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que

existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

- ***Transversalidad.***

Se define como una política en la que los esfuerzos de promoción de igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que se movilizan explícitamente - con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas generales.

- ***Transversalidad de género.***

Se entiende como la necesidad de que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todo los niveles de una organización. El enfoque de equidad de género debe ser aplicado en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

Siglas.

- AFB: Alternative Federal Budget.
- AMSS: Alcaldía Municipal de San Salvador.
- BCR: Banco Central de Reserva.
- BID: Banco Interamericano de Desarrollo.
- CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación.
- FISDL: Fondo Social para el Desarrollo Local.
- FODES: Fondo para el Desarrollo Económico y Social de los Municipios.
- GA: Grupo Administrativo.
- GJ: Grupo de Jefaturas.
- GPT: Grupo de Profesionales y Técnicos.
- GG: Grupo Gerencial.
- GO: Grupo Operativo.
- IPC: Índice de Precios al Consumidor.
- ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
- LACAP: Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública

- Ley SAFI: Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado y sus reformas.
- OEA: Organización de Estados Americanos.
- ONG: Organización No Gubernamental.
- ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- PNM: Política Nacional de la Mujer.
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- POA: Plan Operativo Anual.
- PIB: Producto Interno Bruto.
- PMC: Promedio Móvil Centrado.
- TPC: Tasa Promedio de Crecimiento.
- UCA: Universidad Centroamericana.
- UES: Universidad de El Salvador.
- UFG: Universidad Francisco Gavidia.
- UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
- USAID: Environmental Assistance in Europe and Eurasia.
- UTEC: Universidad Tecnológica de El Salvador.
- VMVDU: Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano.