

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y SERVICIOS CONEXOS

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO (CAPUFE- NIARU-RRHH-001)

DICIEMBRE 2014

**SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
FUNDAMENTO LEGAL	5
DEFINICIONES	7
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	
01 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	8
02 ALTAS, BAJAS, CAMBIOS DEL PERSONAL Y PROMOCIONES OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	16
03 AVISOS DE ALTA, MODIFICACIÓN O BAJA AL ISSSTE OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	25
04 ADMINISTRACIÓN DE BECARIOS OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	30
05 GESTION DE TIEMPOS DE BECARIOS OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	37
06 TRÁMITE DE HOJA ÚNICA DE SERVICIO. OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	42
07 ELABORACIÓN DE LA NÓMINA ORDINARIA OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	48
08 ELABORACIÓN DE LA NÓMINA ESPECIAL OBJETIVO, POLITICAS, DESCRIPTIVO, DIAGRAMA.	56

INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, del Programa Institucional de Desarrollo (PID) y del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM) 2013-2018 Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos lleva a cabo la administración de personal, la cual requiere contar con procedimientos actualizados y sencillos, para fortalecer la administración de personal en el organismo.

El presente **Manual de Procedimientos para la Administración del Capital Humano**, es una herramienta de apoyo al personal, cuyas actividades dentro del organismo, tienen que ver con las funciones relativas a la administración de recursos humanos, permitiendo se desarrollen en forma eficaz y eficiente.

En éste se describen los objetivos, el fundamento legal, las políticas, la descripción de actividades y los diagramas de flujo, que permiten realizar en forma sistémica y ordenada, sus actividades a las áreas que integran la Gerencia de Administración del Capital Humano en Oficinas Centrales y a las Superintendencias de Recursos Humanos en Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.

Éste documento administrativo es de observancia obligatoria de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo y con las leyes, reglamentos, decretos vigentes, que rigen actualmente a esta administración.

Cabe señalar que este documento deberá actualizarse en la medida que se presenten modificaciones en su contenido, en la normatividad establecida, en la estructura orgánica, o en algún otro aspecto que influya en la operatividad del mismo.

OBJETIVO GENERAL

Establecer un instrumento técnico y administrativo que integre en forma ordenada, secuencial y detallada las operaciones para la administración de personal en el Organismo, para realizar las actividades de manera eficaz, eficiente y transparente, de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes en la materia.

FUNDAMENTO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
D.O.F. 07/07/2014 y sus últimas reformas.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
D.O.F. 26/12/2013 y sus últimas reformas.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
D.O.F. 09/04/2012 y sus últimas reformas.
- Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
D.O.F. 25/04/2014 y sus últimas reformas
- Ley Federal del Trabajo
D.O.F. 30/11/2012 y sus últimas reformas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del
Artículo 123 Constitucional
D.O.F. 02/04/2014 y sus últimas reformas.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
D.O.F. 02/04/2014 y sus últimas reformas.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
D.O.F. 11/12/2013 y sus últimas reformas.
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
D.O.F. 04/12/2006 y sus últimas reformas.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
D.O.F. 14/07/2014 y sus últimas reformas.
- Contrato Colectivo de Trabajo
2013-2015
- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y
el Manual del Servicio Profesional de Carrera
D.O.F. 23/08/2013 y sus últimas reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

- Programa Institucional de Desarrollo (PID) de CAPUFE 2013-2018
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM) 2013-2018

DEFINICIONES

Área de Adscripción.- Área de la estructura orgánica a la que pertenece el servidor público.

Batch Input.- (Lote Entrada) Archivo de carga en formato TXT para trasladar información al Sistema SIAC.

Centro de Trabajo.- Lugar o sitio predeterminado para la realización de las funciones que se encuentren descritas en el perfil del puesto de los Servidores Públicos del Organismo.

Comisión Nacional Mixta de Escalafón.- Comisión encargada en el Organismo conforme a las disposiciones que establece el Reglamento, para efectuar las promociones de ascenso y autorizar las permutas.

Incidencia.- Todo evento relacionado a la asistencia del trabajador.

Interfase.- Interconexión del sistema SIAC con otros módulos o sistemas.

Organismo o Capufe.- Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.

Plaza.- Posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada con presupuesto.

Plantilla de Personal.- Instrumento de información que contiene la relación del número de trabajadores que laboran en alguna unidad administrativa, señalando el puesto, el sueldo y compensación.

Puesto.- Unidad impersonal de trabajo que se caracteriza por tener tareas y deberes determinados, lo cual le asigna un grado de responsabilidad y una percepción específica. Un puesto puede tener una o más plazas e implica determinados requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia.

SIAC.- Sistema Integral para la Administración de Capufe.

Sindicato.- Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.

Vacante.- Plaza de la estructura ocupacional que no se encuentra ocupada por un servidor público.

PROCEDIMIENTO PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO

Garantizar que las diversas áreas del Organismo cuenten con capital humano calificado, a fin de alcanzar un mejor desempeño de los logros institucionales, y en lo posible evitar riesgos que pudieran afectar la calidad del servicio que brinda el Organismo.

PROCEDIMIENTO PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

POLÍTICAS

1. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o la Superintendencia de Recursos Humanos a través del Área de Reclutamiento y Selección de Personal, será la responsable de proporcionar la solicitud de empleo, recibir y verificar documentación, entrevistar, aplicar, interpretar y evaluar los exámenes de admisión al personal de nuevo ingreso.
2. Es responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo o Superintendencia de Recursos Humanos, integrar la bolsa de trabajo interna de acuerdo con su programa anual de reclutamiento, que permita proveer las necesidades de personal en el Organismo, así como mantener contacto permanente con diferentes instancias externas, en lo que a bolsa de trabajo se refiere, para efecto de contar con candidatos idóneos a ocupar las plazas vacantes en el menor tiempo posible.
3. La requisición de personal se realizará por medio del formato (SAE-01-14), que deberá estar autorizado a nivel de gerencia o por mandos superiores, según corresponda. El Área que requiera cubrir una vacante, deberá entregar el formato de requisición a la Subgerencia de Admisión y Empleo con 15 días hábiles de anticipación a la fecha que se pretende llevar a cabo la contratación. Lo anterior, a fin de validar la plantilla existente y enviar a entrevista a los aspirantes que califiquen.
4. El Área de Reclutamiento y Selección de Personal, efectuará la búsqueda en la bolsa de trabajo interna, una vez que se agoten las posibilidades de cubrir las plazas vacantes por medio del escalafón.
5. Todo aspirante de nuevo ingreso, deberá llenar solicitud de empleo (SAE-02-14) y someterse al proceso de evaluación aprobado por la Gerencia de Administración del Capital Humano, a fin de certificar la acreditación del personal que cumple con el perfil del puesto vacante.
6. La aplicación y evaluación de exámenes sólo será realizado por personal con estudios en psicología, designado por la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos. En caso de que carezca de esta personalidad, la aplicación podrá ser realizada por la Superintendencia de Recursos Humanos y ser evaluada por la Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales mientras cuenten con el titular.
7. Las evaluaciones psicométricas y técnicas quedarán en archivo por una vigencia de 6 meses a partir de la fecha en que se hayan aplicado los exámenes.
8. La entrevista se realizará en base a las especificaciones del puesto y competencias; será planificada y tendrá una estructura que permita llevar una secuencia estandarizada en todas las

entrevistas, de tal forma que se facilite establecer comparaciones posteriores entre candidatos; lo anterior, de acuerdo al formato (SAE-03-14).

Las preguntas se agrupan en áreas para un mejor manejo del entrevistador:

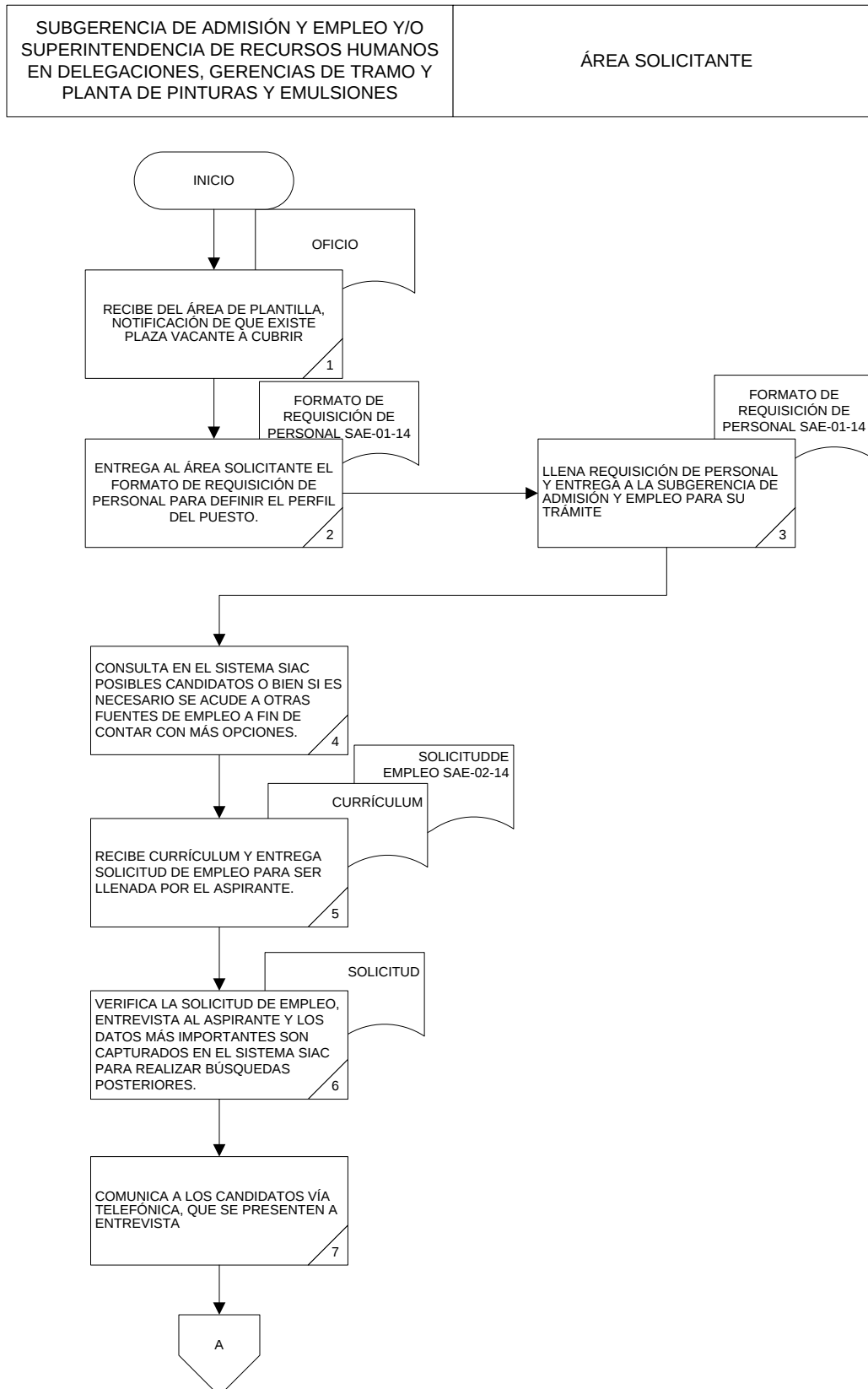
Datos personales
Experiencia laboral
Educación
Capacitación
Intereses
Motivaciones
Uso de tiempo libre
Antecedentes familiares

Con la información recabada se elaborará el reporte de la entrevista (SAE/04/14).

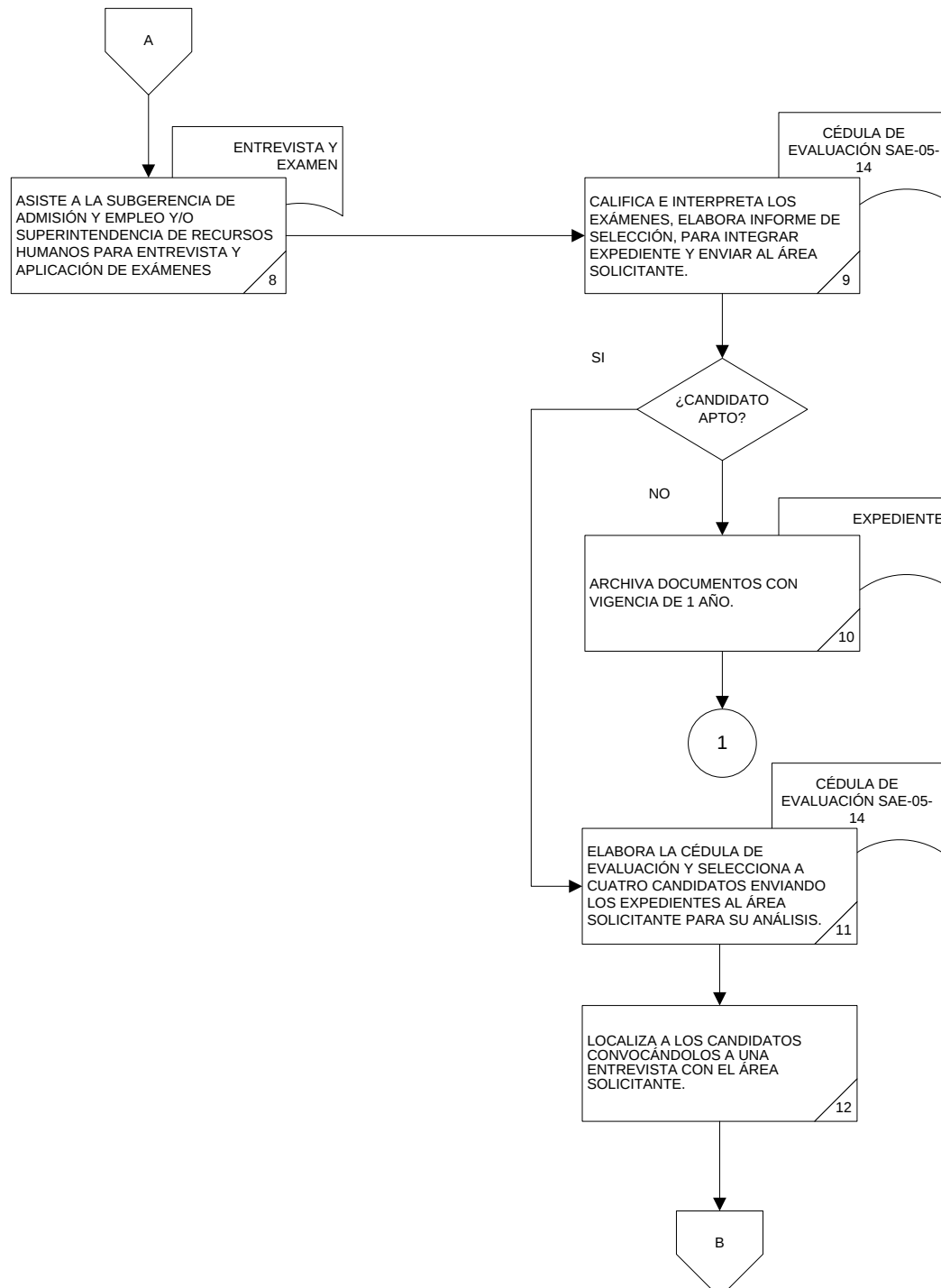
9. El o los candidatos se someterán al examen de conocimientos elaborados y proporcionados por el área solicitante, de los cuales, para ingresar al organismo se deberá obtener 75 puntos sobre 100 como puntuación mínima y haber acreditado examen de conocimientos con 6.
10. Para la selección de personal se elegirá por lo menos a tres aspirantes; con el promedio más alto de todos los participantes evaluados.
11. La cédula de evaluación deberá estar firmada por quien la elabora, quien revisa y quien apruebe la evaluación, acreditando su responsabilidad sobre la información contenida en ella. Este documento se entregará al área requirente a fin de que determine la procedencia de la contratación del personal evaluado (SAE/05/14).
12. Los exámenes y cuestionarios que se aplican a los participantes son confidenciales y solo podrán ser revisados ante el candidato que lo solicite y por la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o la Superintendencia de Recursos Humanos en Oficinas Foráneas.

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y emulsiones	1.	Recibe del Área de Plantilla, notificación de que existe plaza vacante a cubrir.	
	2.	Entrega al Área Solicitante el formato de requisición de personal para definir el perfil del puesto.	Formato de Requisición de Personal SAE-01-14
Área Solicitante	3.	Llena el Formato de Requisición de Personal SAE-01-14 y entrega a la Subgerencia de Admisión y Empleo para su trámite.	Formato de Requisición de Personal SAE-01-14
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	4.	Consulta en el Sistema SIAC posibles candidatos o bien si es necesario se acude a otras fuentes de empleo a fin de contar con más opciones.	Bolsa de trabajo
	5.	Recibe currículum y entrega solicitud de empleo para ser llenada por el aspirante.	Currículum, Solicitud de empleo SAE-02-14
	6.	Verifica la solicitud de empleo, entrevista al aspirante y los datos más importantes son capturados en el sistema SIAC para realizar búsquedas posteriores.	Formato de Entrevista SAE-03-14
	7.	Comunica a los candidatos vía telefónica, que se presenten a entrevista.	
Aspirante (s)	8.	Asiste a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos para entrevista y aplicación de exámenes psicométricos.	Entrevista y examen
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	9.	Califica e interpreta los exámenes psicométricos y en base a los resultados, elabora informe de selección, para integrar expediente y enviar al área solicitante.	Cédula de Evaluación SAE-05-14
		¿Candidato apto?	
		No,	
	10.	Archiva documentos con vigencia de 1 año. FIN	Expediente
		Sí,	
	11.	Elabora la cédula de evaluación y selecciona a tres candidatos enviando los expedientes al área solicitante para su análisis.	Cédula de Evaluación SAE-05-14
	12.	Localiza a los candidatos convocándolos a una entrevista con el área solicitante.	
Aspirante (s)	13.	Acude a la entrevista con el área solicitante.	Entrevista

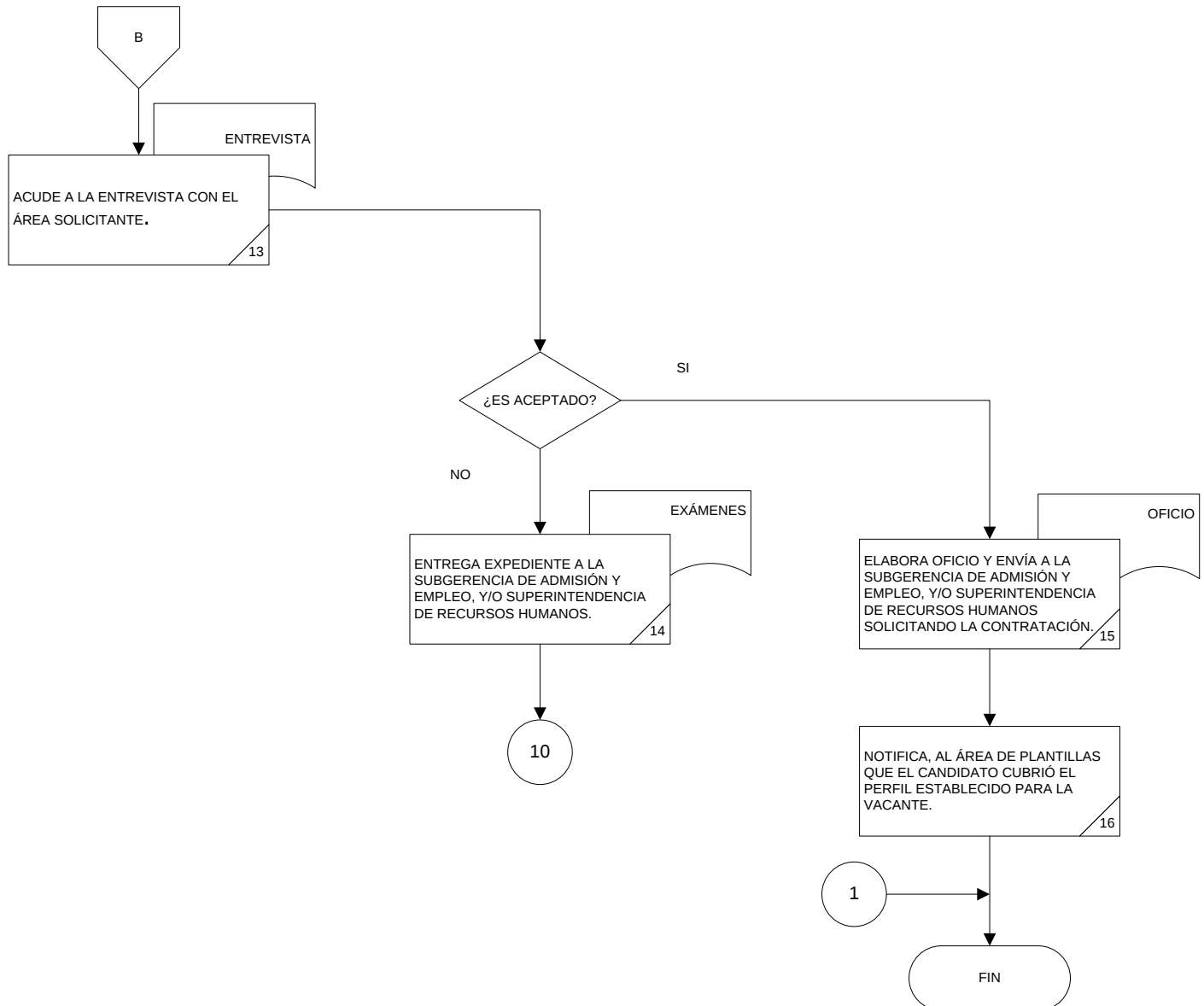
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Área solicitante		¿Es aceptado? No, 14. Entrega expediente a la Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos. (Regresa a la actividad 10) Sí, 15. Elabora Oficio y envía a la Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos solicitando la contratación. 16. Notifica al Área de Plantillas que el candidato cubrió el perfil establecido para la vacante. Termina Procedimiento.	Expediente
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones			Oficio



ASPIRANTE(S)	SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DE TRAMO Y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES
--------------	--



ASPIRANTE(S)	ÁREA SOLICITANTE	SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DE TRAMO Y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES
--------------	------------------	--



PROCEDIMIENTO PARA ALTAS, BAJAS, CAMBIOS DE PERSONAL Y PROMOCIONES

OBJETIVO

Contar con un instrumento administrativo que describa como realizar los movimientos del personal como son altas, bajas, cambios de adscripción y promociones en el Organismo, así como definir e implementar las operaciones técnico-administrativas para el registro y control de plazas mediante la captura de los diferentes movimientos de personal, consultas y reportes.

PROCEDIMIENTO PARA ALTAS, BAJAS, CAMBIOS DE PERSONAL Y PROMOCIONES

POLÍTICAS

1. La Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en las Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, serán las áreas facultadas para emitir los nombramientos al personal operativo.
2. La Subgerencia de Admisión y Empleo elaborará los nombramientos para los servidores públicos superiores, mandos medios y homólogos de acuerdo a la estructura orgánica autorizada.
3. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en las Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, mantener permanentemente actualizado el control de plazas por centro de trabajo del organismo.
4. La Subgerencia de Admisión y Empleo será responsable de las adecuaciones y/o modificaciones en el control de plazas (creación, conversión y regularización en el sistema) vigilando su correcta aplicación en las Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.
5. La Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones serán responsables de verificar que se cuente con plazas vacantes al realizarse los movimientos de ingreso o promoción al personal, respetando la plantilla de cada centro de trabajo.
6. La Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones serán responsables de dar trámite a los movimientos de personal de nuevo ingreso, así como bajas, promociones, cambios de adscripción y licencias sindicales, siempre y cuando el aspirante cumpla con los requisitos establecidos por el Contrato Colectivo de Trabajo.
7. Para las contrataciones del personal sindicalizado (puestos de base y homólogos eventuales) deberá existir la aprobación del Secretario Seccional del Sindicato.
8. La recepción y control de la documentación del personal de nuevo ingreso estará a cargo de la Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.

9. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y planta de Pinturas y Emulsiones proporcionar, revisar y verificar que los documentos que sean llenados en el Organismo con los datos del personal de nuevo ingreso estén completos, correctos y con letra legible.
10. La Subgerencia de Admisión y Empleo aplicará en oficinas centrales y difundirá en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones los conceptos de baja, notificando a los servidores públicos superiores y de mandos medios, la obligación de presentar acta de entrega recepción:
- Por renuncia
 - Por termino de contrato
 - Por provisionalidad
 - Por fallecimiento
 - Por jubilación
 - Por Dictamen Jurídico
 - Por liquidación
 - Por abandono de empleo
 - Por incapacidad total permanente
 - Por suspensión temporal
 - Por programas de separación voluntaria,
 - Por conclusión definitiva de la prestación de servicios en la Administración Pública Federal.
 - Por Sustitución
 - Por Inhabilitación
11. El organismo no recontractará a los trabajadores de CAPUFE y/o red concesionada que hayan causado baja por Retiro y/o separación voluntaria, Inhabilitación por la Secretaria de la Función Pública, Dictamen Jurídico, conclusión definitiva en la A.P.F., liquidación, Abandono de Empleo por haber prescindido de sus servicios, cubriendo su pagos conforme a la ley.
- Tratándose de bajas originadas por retiro y/o separación voluntaria y liquidación constitucional, dicha disposición será aplicable durante un periodo de tres años contados a partir de la fecha de baja.
12. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, revisar el expediente del personal que desee reingresar al Organismo, ya que únicamente procederán las contrataciones del personal que haya causado baja por renuncia o por término de común acuerdo de la relación laboral.
13. Se procederá a la reinstalación solo cuando medie Laudo emitido por el Tribunal Federal y/o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, regresando el trabajador a la plaza y centro de trabajo donde se encontraba adscrito cuando causo baja.

14. El personal propuesto para ser promovido deberá cubrir los siguientes requisitos:
 - Que exista una plaza vacante,
 - Cubrir el perfil del puesto,
 - Haber participado en el concurso escalafonario con puesto inmediato inferior al de la plaza concursada,
 - Haber aprobado los exámenes correspondientes al puesto,
 - Visto Bueno de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón para plazas sindicalizadas.
15. Tienen derecho a participar en el concurso para ser ascendidos todos los Trabajadores de base, o provisionales con un mínimo de seis meses en la plaza del puesto inmediato inferior.
16. Los factores escalafonarios para ascenso del Trabajador de acuerdo a la cláusula 93 del Contrato colectivo de Trabajo serán:
 - Conocimientos
 - Aptitud
 - Antigüedad
 - Disciplina
 - Capacitación
 - Puntualidad y Asistencia
17. Los movimientos que se realicen con motivo de un cambio de adscripción deberán realizarse de manera compensada con puesto y nivel equivalente para evitar la afectación de la plantilla de los centros de trabajo.
18. Los cambios que se realicen por permuta deberán contar con el Visto Bueno de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, ser recíprocos considerando ocupen plazas de base, del mismo nivel y/o categoría.
19. Se considerará cambio de plaza, cuando el Trabajador sea transferido a otra plaza de igual o menor nivel.
20. La Subgerencia de Admisión y Empleo solicitará a la Secretaría de la Función Pública, la constancia de no inhabilitación para la contratación del personal de nuevo ingreso.
21. La Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, deberán reportar a la Subgerencia de Admisión y Empleo las altas y bajas de funcionarios de Mandos Medios y Superiores, así como eventuales con puestos homólogos a los antes mencionados, lo anterior con la finalidad de dar trámite a la prestación de Gastos Médicos Mayores y otras prestaciones.
22. La Subgerencia de Admisión y Empleo en Oficinas Centrales y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones,

designarán a la persona autorizada para el acceso al sistema SIAC, de la captura de movimientos de personal, siendo responsabilidad de la clave y el password asignados.

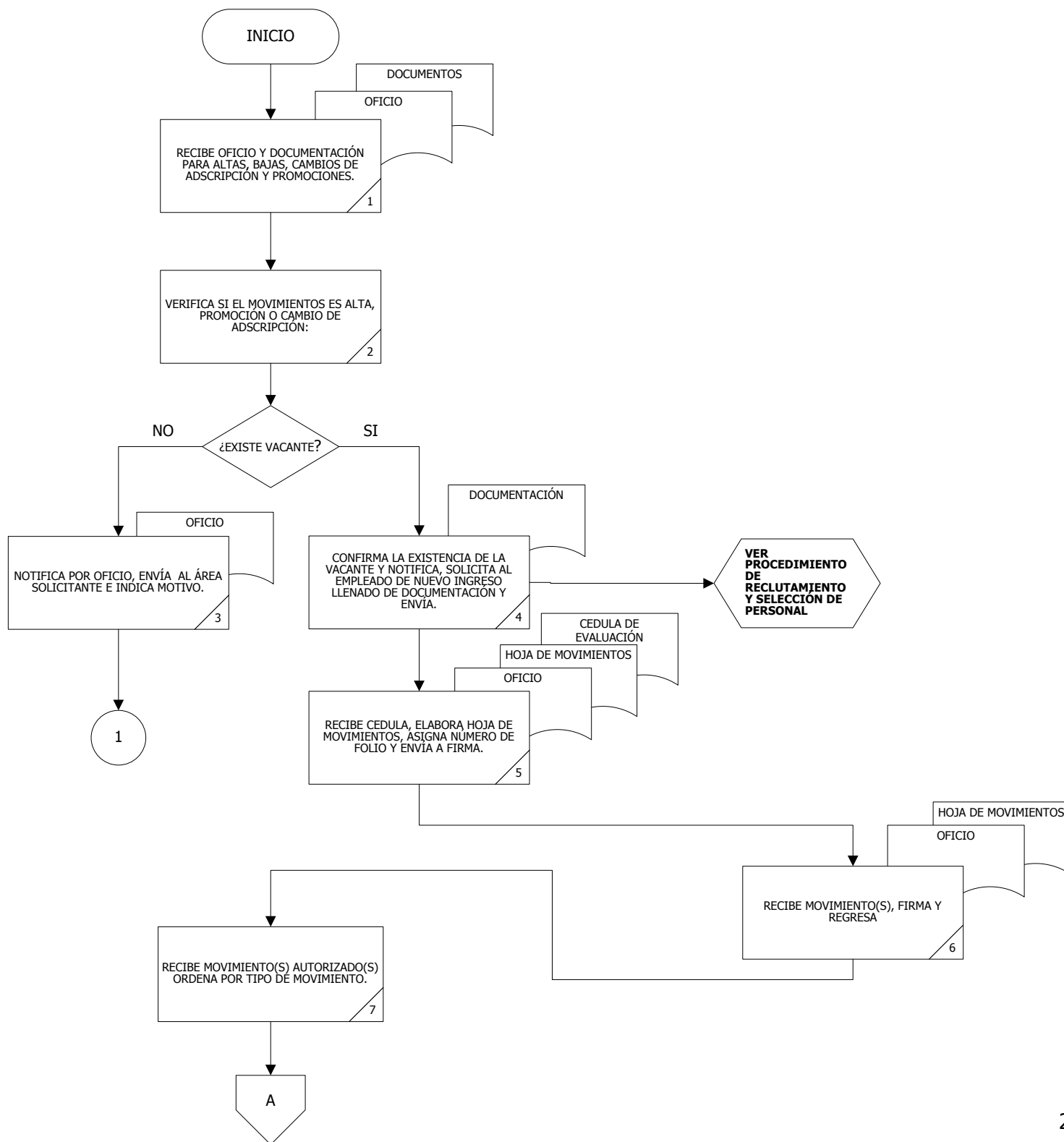
23. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en las Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, que la aplicación de captura de movimientos al sistema SIAC se realice de acuerdo al calendario establecido y conforme al tipo de movimiento, así como de la correcta aplicación de los mismos.
24. Las plazas autorizadas para cada centro de trabajo, serán inamovibles y/o transferibles ya que se encuentran definidas conforme a la estructura ocupacional autorizada, no podrán realizar movimientos para su ocupación en otras áreas, en oficinas de las Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo, campamentos, plazas de cobro y servicios médicos.
25. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo (previa autorización del Director General y del Director de Administración y Finanzas), realizar la actualización de los tabuladores de sueldos, centros de costo, estados y municipios, puestos, así como incorporación de nuevos centros de trabajo, acordes a los niveles de responsabilidad y necesidades de las estructuras orgánicas y funcionales de CAPUFE.
26. La Subgerencia de Admisión y Empleo generará la información estadística de la evolución de la plantilla y del comportamiento de las plazas del organismo.
27. Cuando se requiera un movimiento de personal en Oficinas Centrales, Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, se solicitará a la Subdirección de Capital Humano y Desarrollo Organizacional y será el único que podrá realizar los acuerdos con el Director de Administración y Finanzas.
28. En caso de Altas de personal operativo que ocupe plazas de nueva creación, se remitirá un dictamen técnico que justifique la ocupación de la plaza.

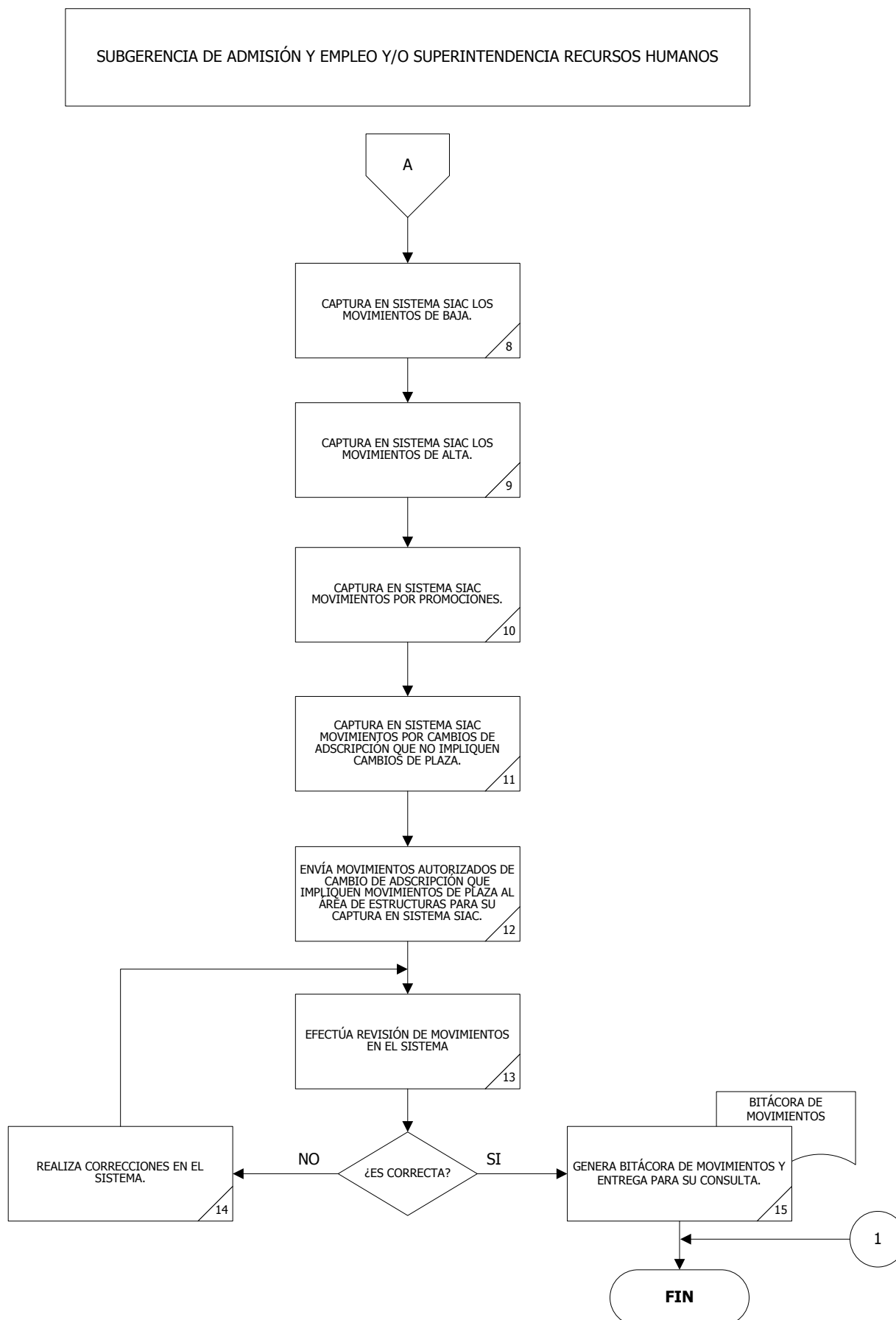
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia Admisión y Empleo, Superintendencia de Recursos Humanos (Área de Plantilla)	1.	Recibe oficio y documentación de las áreas según se trate altas, bajas, cambios de adscripción y/o promociones.	Oficio y Documentos.
	2.	Si el movimiento es alta, promoción o cambio de adscripción verifica: ¿Existe vacante?	
		No	
	3.	Notifica por oficio al área solicitante e indica el motivo por el cual no se acepto. FIN	Oficio
		Si	
	4.	Confirma existencia de la vacante, se elabora acuerdo de contratación o cambio de adscripción y se notifica al área solicitante y al área de plantillas, localiza vía telefónica al personal de nuevo ingreso para que acuda al llenado de los documentos que requiera el Organismo, envía documentos al área de plantillas.	Documentación
Gerente de Administración del Capital Humano y Subgerente de Admisión y Empleo	5.	Recibe Cedula de Evaluación, elabora hojas de movimientos, asigna número de folio a cada movimiento y envía para firma al Gerente de Administración del Capital Humano y Subgerencia de Admisión y Empleo.	Cedula de Evaluación, Oficio y Hoja de Movimientos
	6.	Recibe movimientos, firma y devuelve.	Oficio y Hoja de Movimientos
Subgerencia Admisión y Empleo, Superintendencia de Recursos Humanos (Área de Plantilla)	7.	Recibe movimientos firmados, ordena por tipo de movimiento dando prioridad a las bajas, con el fin de que al realizar la captura en sistema SIAC se libere una plaza que se ocupe con otros movimientos (alta, cambio o promoción).	Oficio y Hoja de Movimientos
	8.	Captura en sistema SIAC los movimientos de baja, registrando el número de empleado, confirmando la fecha de baja.	
	9.	Captura en el sistema SIAC los datos solicitados del nuevo empleado (altas de nuevo ingreso), registrando la plaza.	
	10.	Ordena y captura en sistema SIAC los movimientos por promociones, cambios de nómina y cambios de plaza, capturando el número de empleado, fecha de movimiento, tipo de movimiento y posteriormente la plaza.	
	11.	Captura en sistema SIAC los movimientos de cambio de adscripción que no impliquen cambio de la plaza, el número de empleado, fecha de movimiento, tipo de movimiento y el cambio de adscripción (centro de trabajo).	
	12.	Envía movimientos autorizados de cambio de adscripción que impliquen movimientos de plaza al Área de Estructuras para su captura en sistema SIAC.	
Subgerencia Admisión y Empleo, Superintendencia de Recursos Humanos (Área de Plantilla)	13.	Efectúa revisión de movimientos en el sistema SIAC y determina si la información es correcta:	
		No	
	14.	Realiza correcciones en el sistema. (regresa a actividad 13)	

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
	Si	15. Genera bitácora de movimientos procesados en el sistema SIAC y los entrega para su consulta en: - Control de asistencias - Remuneraciones - Movimientos Afiliatorios al ISSSTE - Obligados a presentar Declaración de Situación Patrimonial - Expedientes de personal Termina Procedimiento	Bitácora de Movimiento(s)

SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA RECURSOS HUMANOS

GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SUBGERENTE DE ADMISIÓN Y EMPLEO





PROCEDIMIENTO PARA AVISOS DE ALTA, MODIFICACIÓN Y BAJA AL ISSSTE.

OBJETIVO

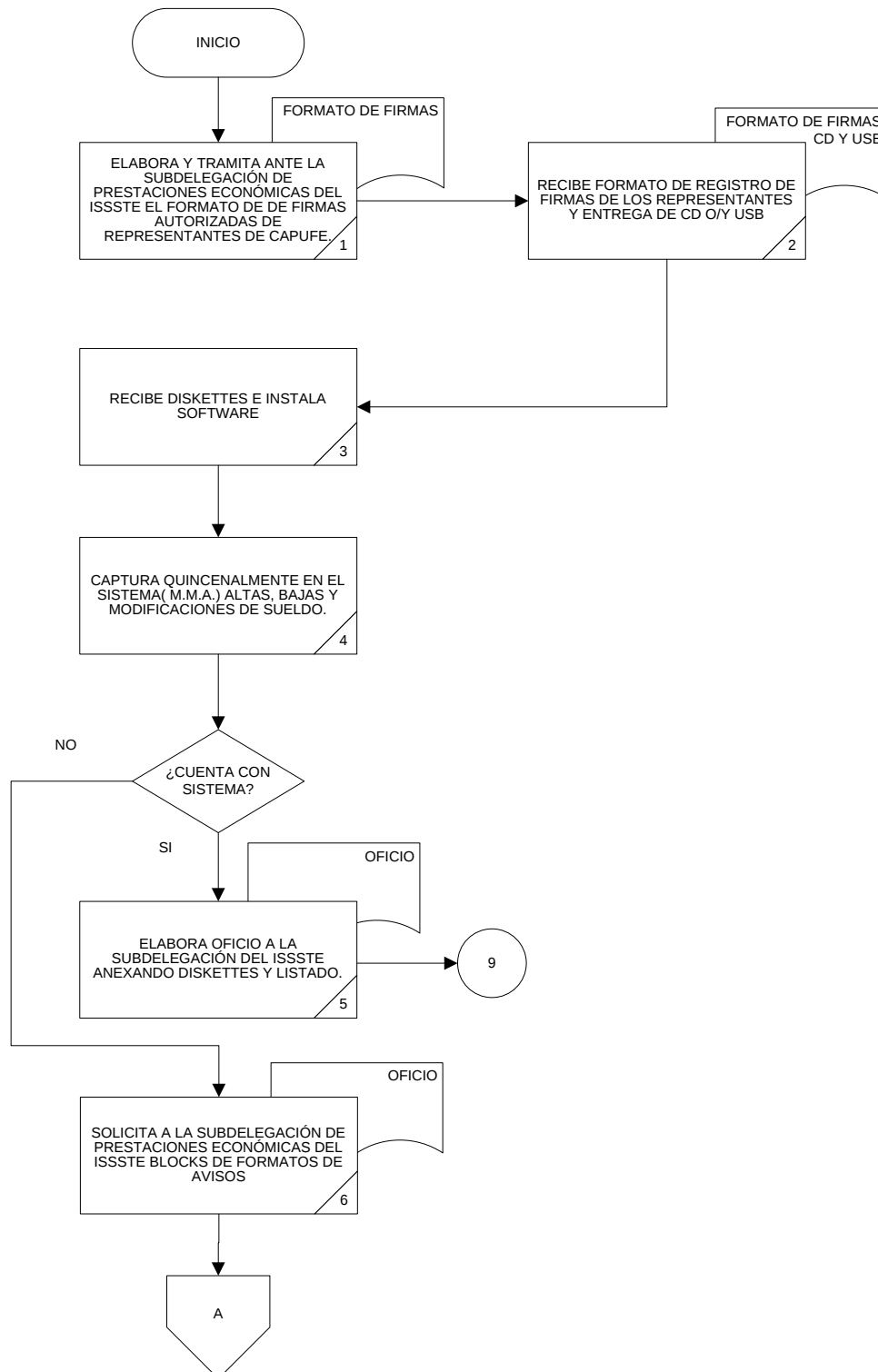
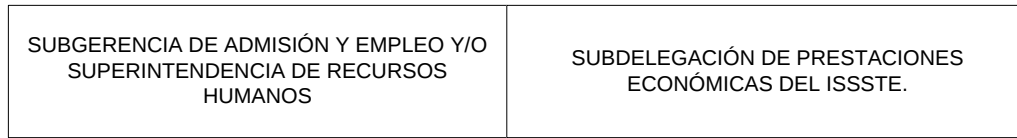
Gestionar y tramitar los reportes de confirmación de avisos de alta, baja y modificaciones de sueldo del personal de CAPUFE, ante la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE, con la finalidad de que el trabajador cuente con su movimiento afiliatorio.

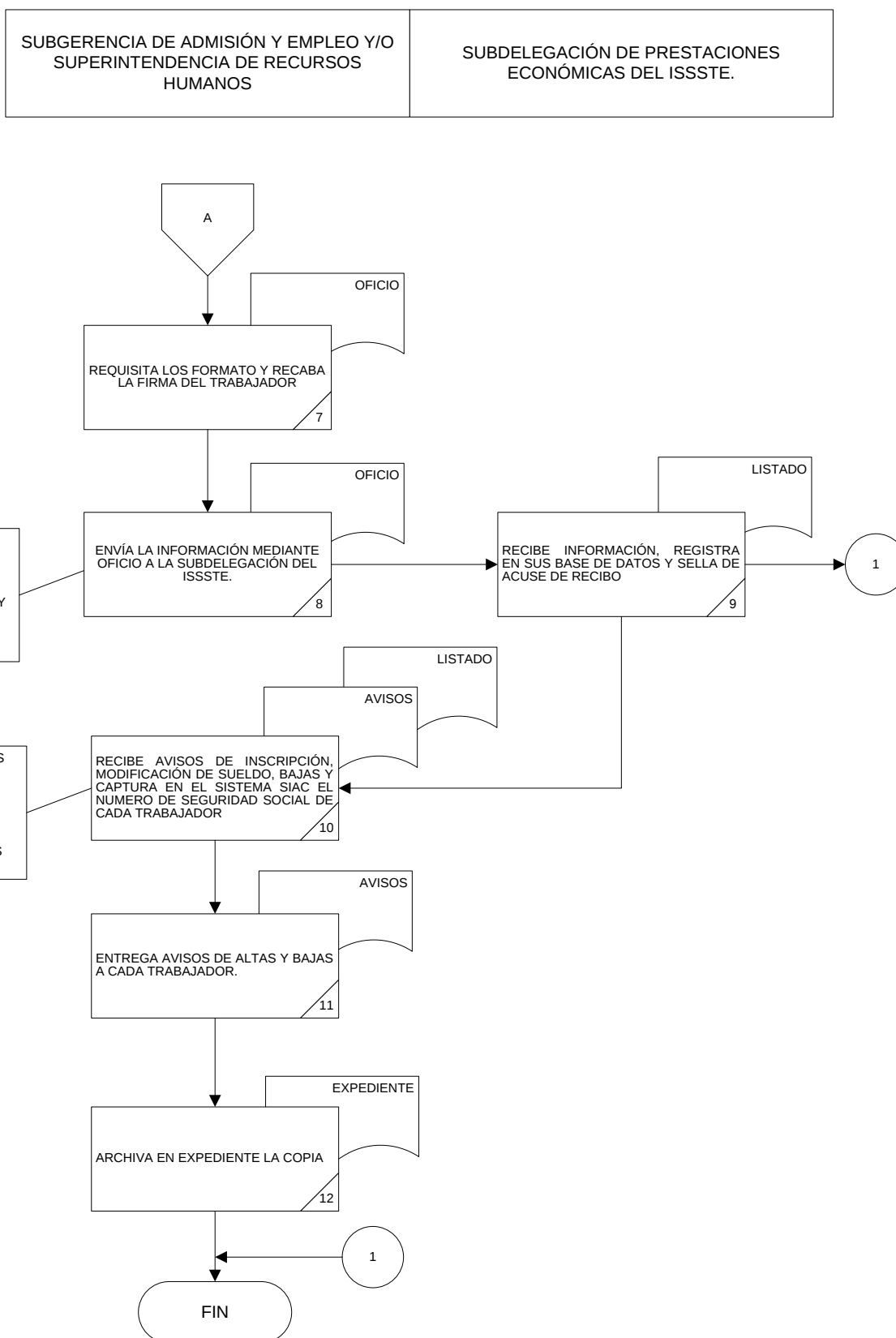
PROCEDIMIENTO PARA AVISOS DE ALTA, MODIFICACIÓN Y BAJA AL ISSSTE.

POLÍTICAS

1. La Subgerencia de Admisión y Empleo y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, serán las únicas áreas responsables de gestionar y tramitar ante la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE, el registro de firmas de los representantes autorizados para firmar el Formato de los Movimientos Afiliatorios.
2. La Subgerencia de Admisión y Empleo y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, deberá informar y gestionar sobre los movimientos de confirmación de avisos de alta, baja y modificaciones de sueldo, del personal de este Organismo, a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE.
3. Es responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, verificar los movimientos de altas, bajas y modificaciones de sueldo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles posteriores al cierre de cada quincena, para que se ponga en conocimiento del instituto dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurran de conformidad con la normatividad del ISSSTE.

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de Admisión y Empleo, y la Subdelegación y/o Subgerencia de Administración	1.	Elabora y tramita ante la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE el formato de registro de firmas autorizadas, de los representantes de CAPUFE, que podrán hacer todo tipo de gestiones relacionadas con movimientos afiliatorios.	Formato
Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE.	2.	Recibe proporcionando acuse y turna a la Subdelegación de Afiliación y Vigencia, la cual elabora tarjeta identificación para el funcionario facultado en autorizar movimientos Afiliatorios así como la entrega de CD y/o USB para la instalación del software (modulo de movimientos Afiliatorios).	CD y/o USB
Subgerencia de Admisión y Empleo, y Subdelegación y/o Subgerencia de Administración	3.	Instálala el software (Modulo de Movimientos Afiliatorios)	
	4.	Captura quincenalmente en los formatos de Movimientos Afiliatorios los datos de altas, bajas y modificaciones de sueldo de trabajadores e imprime un reporte por mes, el cual será archivado para su consulta.	
		¿Cuenta con sistema?	
	5.	Sí , elabora oficio a la Subdelegación de Afiliación y Vigencia del ISSSTE, anexando listado y CD y/o USB con la información generada por el Sistema de Módulo de Movimientos Afiliatorios (continua en la actividad 9)	Oficio
	6.	No , Solicita a la Subdelegación de Afiliación y Vigencia del ISSSTE. blocks de los formatos de confirmación (avisos de inscripción, modificación de sueldo y bajas del trabajador).	Formato
	7.	Requisita formato y recaba la firma del trabajador según corresponda la confirmación; serán puestos ante la Subdelegación de Afiliación y Vigencia dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurran.	Formato
	8.	Envía información quincenalmente mediante oficio a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE los movimientos afiliatorios.	
Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE.	9.	Recibe la información, la registra en su base de datos y sella de acuse de recibo.	
Subgerencia de Admisión y Empleo, y Subdelegación y/o Subgerencia de Administración	10.	Recibe la relación de avisos de inscripción, modificación de sueldo y baja; y captura en el Sistema SIAC el número de seguridad social por cada trabajador.	
	11.	Entrega copia de confirmación de avisos de alta y baja a cada trabajador.	
	12.	Archiva en expediente de personal los formatos impresos para cualquier consulta o aclaración.	Expediente
		Fin del Procedimiento.	





PROCEDIMIENTO PARA ADMINISTRACIÓN DE BECARIOS

OBJETIVO

La participación de CAPUFE es coadyuvar en el desarrollo de los estudiantes que prestan su Servicio Social o llevan a cabo sus Prácticas Profesionales, a fin de que adquieran experiencia en habilidades dentro de las actividades en apoyo a su desarrollo profesional, técnico y de formación académica, mediante el conocimiento de problemas reales y cotidianos de la vida laboral.

PROCEDIMIENTO PARA ADMINISTRACIÓN DE BECARIOS

POLÍTICAS

1. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones será la única área responsable de coordinar a los prestadores del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales conforme al perfil académico, de acuerdo a los documentos originales que avalen sus estudios, con la carta de asignación y copia del seguro estudiantil.
2. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, llevará a cabo un control del inicio y término del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, para poder expedir la constancia de aceptación y de conclusión.
3. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, que exista disponibilidad presupuestal para proporcionar la ayuda de transporte al personal que ingrese a CAPUFE, para realizar su Servicio Social y/o Prácticas Profesionales.
4. Durante el período que dure el Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, el becario deberá presentarse puntualmente y con el uniforme de su Institución Educativa o vestimenta adecuada.
5. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, será la única área responsable de modificar los horarios.
6. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, proporcionará al personal que realiza su Servicio Social o Prácticas Profesionales una credencial de uso oficial de CAPUFE, que portará dentro de las instalaciones del Organismo, en caso de robo o extravío, deberá ser notificado por escrito con copia a la Coordinación de Seguridad y Salvaguarda con el fin de que se facilite el acceso mientras se genera la reposición, una vez concluido el servicio, deberá ser entregada a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, para su archivo.
7. El Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, deberá presentar su informe mensual, a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos

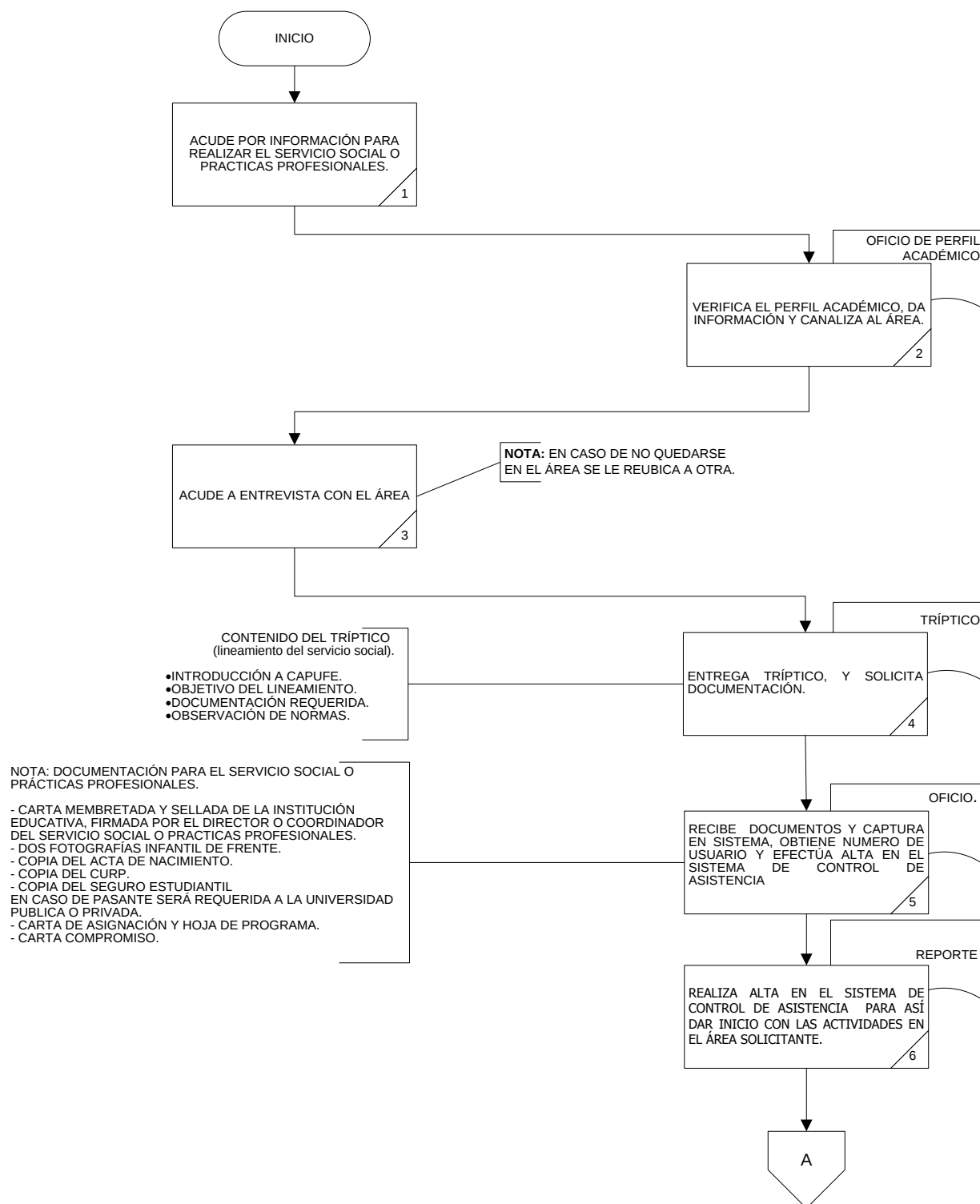
en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, previamente autorizado por el Subgerente, donde presta su servicio social y/o prácticas profesionales.

8. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, supervisará que el personal que realiza el Servicio Social o Prácticas Profesionales, cumpla con el horario, disciplina y actividades que le asigne CAPUFE, en caso de no cumplir con lo anterior se procederá a la conclusión definitiva del servicio, notificando por escrito a la institución educativa.

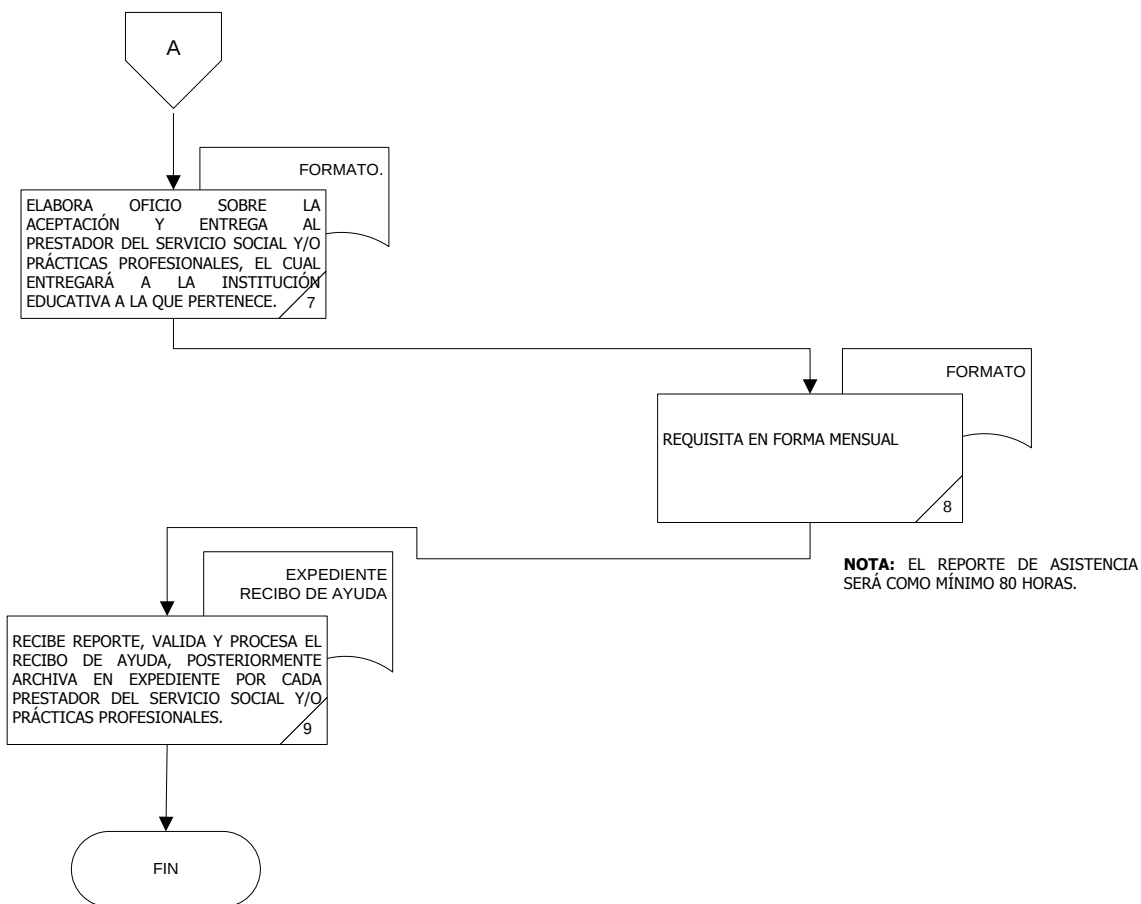
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Prestador del Servicio Social o Prácticas Profesionales	1.	Acude a la Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o área responsable de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, por requisitos para realizar el Servicio Social o Prácticas Profesionales.	
Subgerencia de Admisión y Empleo, Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	2.	Verifica el perfil académico y proporciona información al Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, posteriormente lo canaliza al área solicitante para una entrevista.	Oficio de perfil académico
Prestador del Servicio Social o Prácticas Profesionales	3.	Acude a entrevista con el área. Nota: en caso de no quedarse en el área, se le reubica a otra.	
Subgerencia de Admisión y Empleo, Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	4.	Entrega al Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales tríptico (lineamiento del servicio social) para la entrega oportuna de la documentación requerida para tal efecto. Nota: Contenido del Tríptico. • Introducción a CAPUFE. • Objetivo del lineamiento • Documentación requerida • Observación de normas.	Tríptico
	5.	Recibe documentación del Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, realiza alta en el Sistema SIAC capturando los datos generales para que posteriormente le asigne un número de prestador de servicio. Nota: Documentación para el servicio social o prácticas profesionales: - Carta membretada y sellada de la Institución Educativa, firmada por el Director o Coordinador del servicio social o prácticas profesionales. - Dos fotografías tamaño infantil de frente. - Copia del acta de nacimiento. - Copia del CURP. En caso de que sea pasante será requerida a la Universidad pública o privada. - Carta de asignación y hoja de programa. - Carta compromiso.	Documentos personales SIAC
	6.	Realiza alta en el sistema de control de asistencia para así dar inicio con las actividades en el área solicitante.	
	7.	Elabora oficio sobre la aceptación y entrega al Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, el cual entregará a la institución educativa a la que pertenece.	Oficio

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Prestador del Servicio Social o Prácticas Profesionales	8.	Requisita en forma mensual el reporte de actividades de cada 21 días laborables firmado por el jefe del área al cual presta su servicio social, anexando impresión del control de asistencia del periodo transcurrido y entrega a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones. Nota: El reporte de asistencia será como mínimo 80 horas.	Reporte
Subgerencia de Admisión y Empleo, y Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	9.	Recibe reporte, valida y procesa el recibo de ayuda, posteriormente archiva en expediente por cada Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales. Fin de Procedimiento.	Expediente

PRESTADOR DEL SERVICIO SOCIAL O PRÁCTICAS PROFESIONALES	SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DETRAMO y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES
---	--



SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DETRAMO y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES	PRESTADOR DEL SERVICIO SOCIAL O PRÁCTICAS PROFESIONALES
---	--



PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE BECARIOS

OBJETIVO

Garantizar que el personal que realiza su Servicio Social y/o Prácticas Profesionales en Caminos y Puentes Federales cuente con un registro de asistencia que le permita la consulta electrónica de datos y tiempo, así mismo concentrar información necesaria para determinar los procesos del cálculo de la nómina por el concepto de ayuda de transporte.

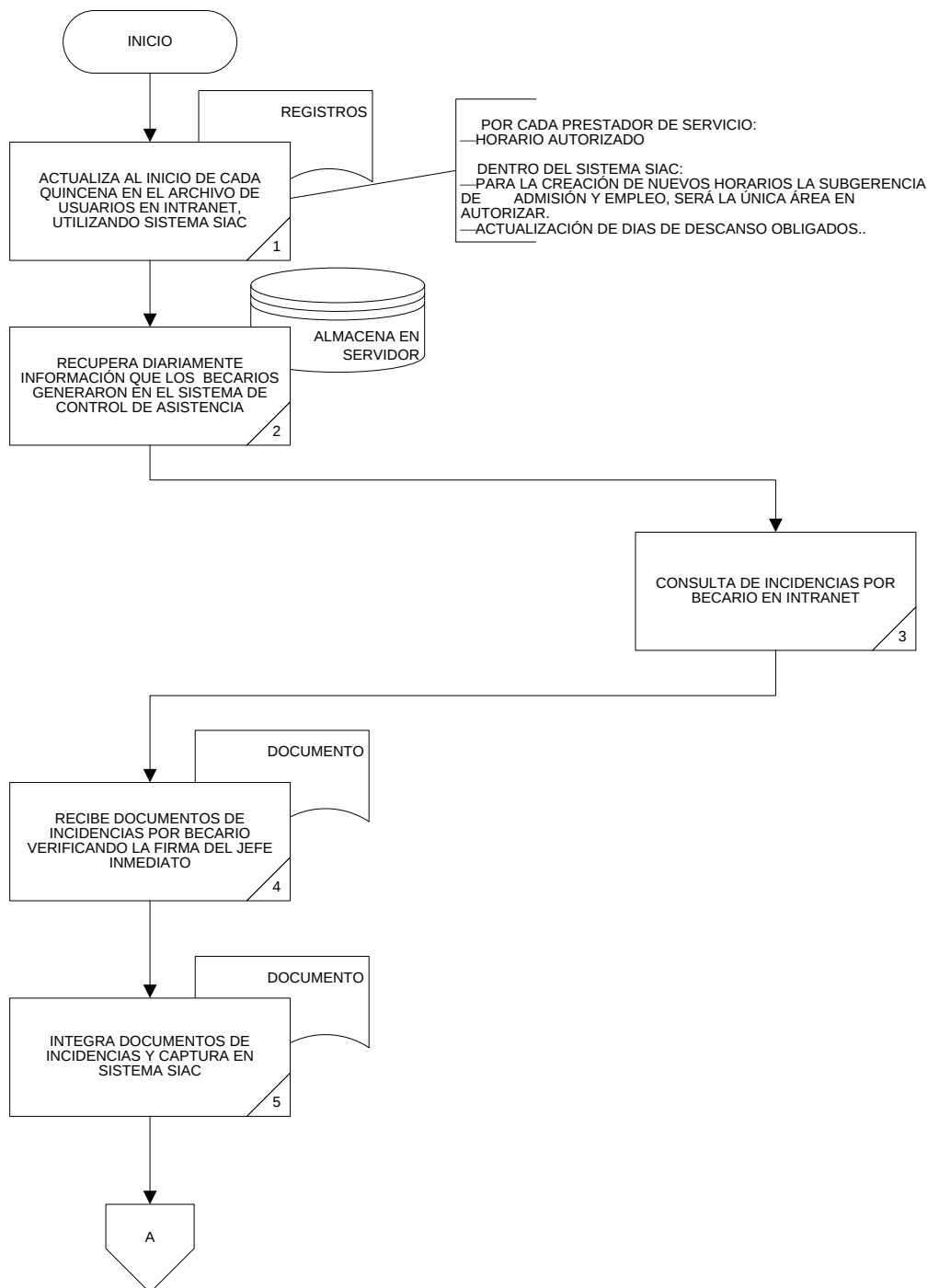
PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE TIEMPO DE BECARIOS

POLÍTICAS

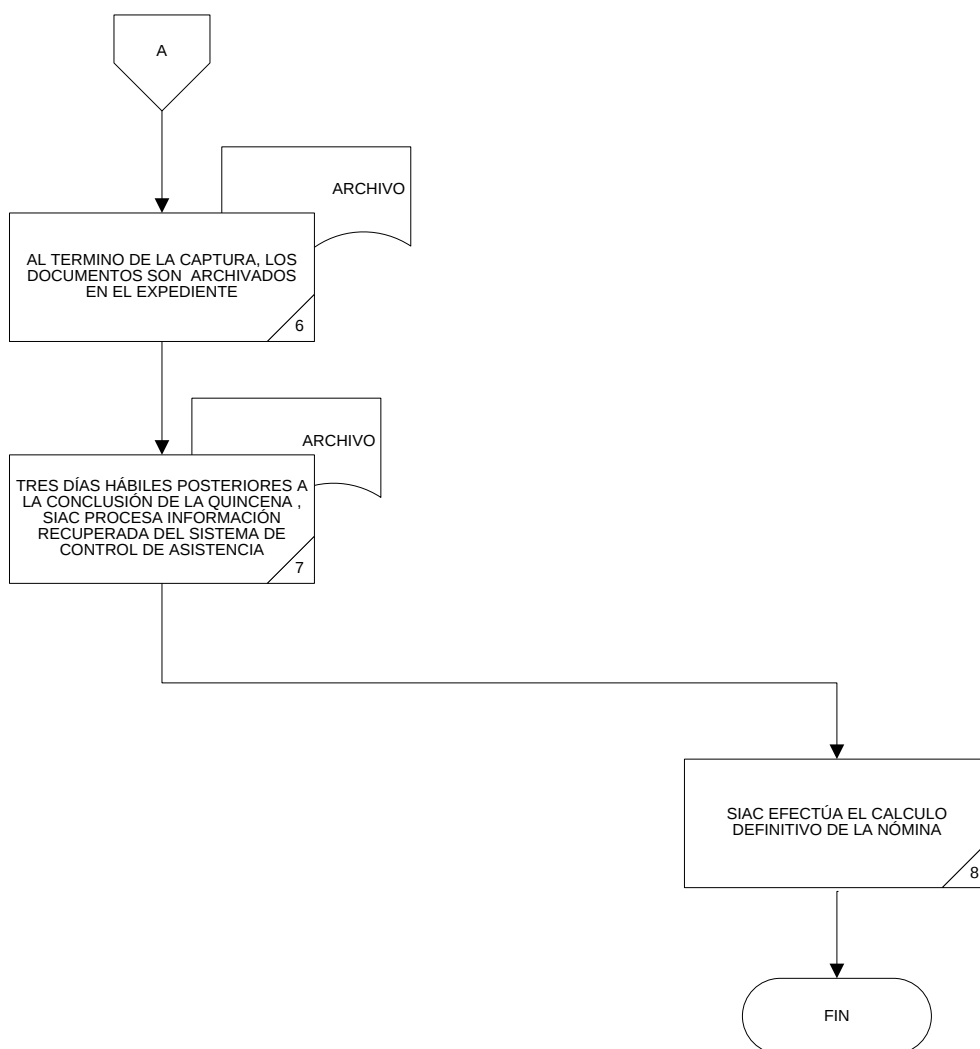
1. El control de asistencia del prestador del servicio social y/o Prácticas Profesionales se hará en forma quincenal, comprendiendo la primera quincena de cada mes del día primero al quince y la segunda, del dieciséis al último día del mes.
2. El registro de asistencia de prestador del servicio social en Oficinas Centrales, Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, se hará mediante el sistema de control de asistencia; en las áreas donde no exista el sistema de control de asistencia continuarán observando el mismo procedimiento tradicional mediante el uso de reloj checador y/o listas de asistencia.
3. El sistema de control de asistencia considerará como retardo a todo registro posterior a los 20 minutos de tolerancia, el cual no podrá ser justificado.
4. Todos los documentos que justifiquen las incidencias del personal de Servicio Social y/o Prácticas Profesionales, deberán estar en poder de la Subgerencia de Admisión y Empleo (Área de Servicio Social) y/o Superintendencia en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, a más tardar tres días hábiles posteriores al evento de justificación.
5. El servicio social deberá prestarse en un tiempo no menor de seis meses ni mayor de dos años y cubrir 480 horas como mínimo, el tiempo establecido para la prestación será de 4 horas diarias como mínimo.
6. Para el caso de prácticas profesionales la Institución Educativa establece el número de horas a cubrir para la prestación del servicio, que van desde 120, 240, 360, 480 y 640 horas.

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	1.	Actualiza al inicio de cada quincena el archivo de usuarios del sistema de registro de asistencia de Intranet, utilizando el sistema SIAC, e incluye los siguientes parámetros de calificación: Por cada Prestador de Servicio y/o Prácticas Profesionales: — Horario autorizado. Dentro de SIAC: — Para la creación de nuevos horarios la Subgerencia de Admisión y Empleo será la única área en autorizar. — Actualización de días de descanso obligatorios.	
	2.	Recupera diariamente en un archivo por medio de un servidor conectado al sistema de control de asistencia, la información que los prestadores de servicio generan en el sistema de registro de asistencia. Nota: Debido a que el archivo histórico esta protegido, se genera una copia para procesar los registros de asistencia dentro del sistema SIAC, obteniendo un archivo calificado y con formato de kardex electrónico (visible sólo por computadora).	
Prestador del Servicio Social y/o Prácticas Profesionales	3.	Consulta por medio de Intranet los registros de incidencias, en caso de error, elabora justificante de asistencia de servicio social y/o prácticas profesionales en original y copia, que deberá entregar a la Subgerencia de Admisión y Empleo.	Justificante
Subgerencia Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	4.	Recibe documento de justificante de asistencia de servicio social y/o prácticas profesionales, verificando que la firma del jefe inmediato del área donde presta el servicio social, exista en el registro de firmas autorizadas y los datos del prestador sean correctos, la fecha de entrega no deberá ser mayor a tres días hábiles posterior a la fecha de la incidencia; si fuera mayor al periodo no se recibe.	
	5.	Integra los documentos de incidencias recibidos diariamente y los captura en el sistema SIAC.	
	6.	Al término de la captura de incidencias, los documentos son archivados en el expediente del Prestador del Servicio Social.	Archivo
	7.	Dos días hábiles posteriores a la conclusión de la quincena, procesa en el sistema SIAC, la información recuperada del sistema de control de asistencia así como la información capturada de los documentos de incidencias obteniendo un nuevo archivo calificado.	Archivo
	8.	Finalmente el sistema SIAC, libera información del archivo calificado en periodo de 15 días hábiles, para ser integrado en el proceso de cálculo de nómina.	
		Fin de Procedimiento	

SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DETRAMO y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES	PRESTADOR DEL SERVICIO SOCIAL Y/O PRÁCTICAS PROFESIONALES
---	--



SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN DELEGACIONES, GERENCIAS DETRAMO y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES	SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES
---	-------------------------------



PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE HOJA ÚNICA DE SERVICIO

OBJETIVO

Dar cumplimiento a lo establecido en el Capítulo II del Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE HOJA ÚNICA DE SERVICIO

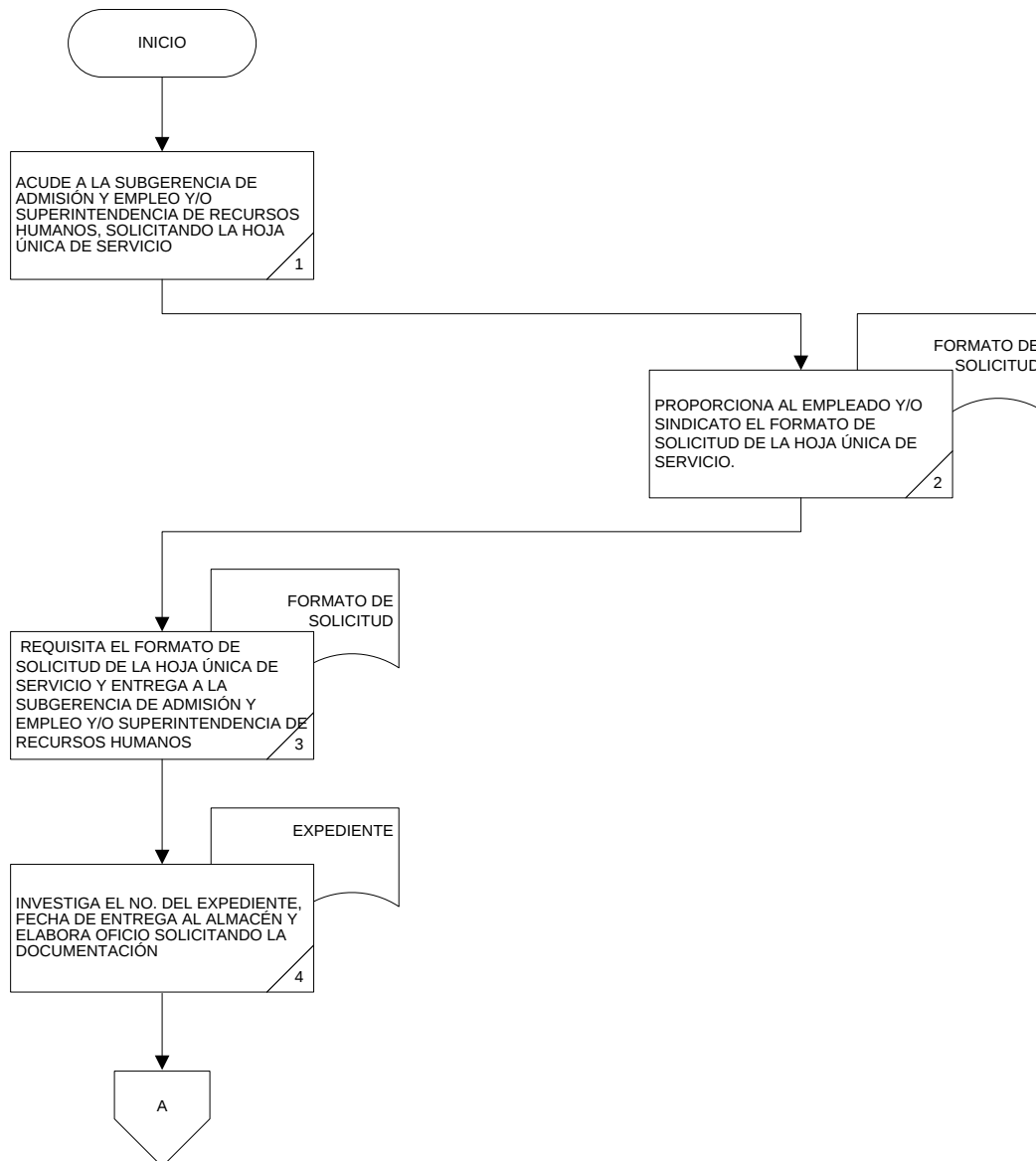
POLÍTICAS

1. La Subgerencia de Admisión y Empleo y/o la Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, serán las únicas áreas responsables de la elaboración de la hoja única de servicio del Personal del Organismo.
2. El Personal del Organismo que requiera de la constancia de servicio activo, baja y/o beneficiario, deberá de solicitarla por escrito a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o la Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.
3. Será responsabilidad de la Subgerencia de Admisión y Empleo y la Gerencia de Administración del Capital Humano, dar la validez de la información contenida en la hoja única de servicio, estampando su firma de autorización.
4. Será responsabilidad de la Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, dar la validez de la información contenida en la hoja única de servicio, estampando su firma de autorización.
5. Para la elaboración de la hoja única de servicio, se requiere contar con el expediente de personal y/o registro electrónico del interesado, el cual debe validar los movimientos (altas, bajas, promociones, reingresos y licencias sin goce de sueldo) que reflejan los periodos de cotización al ISSSTE del trabajador.

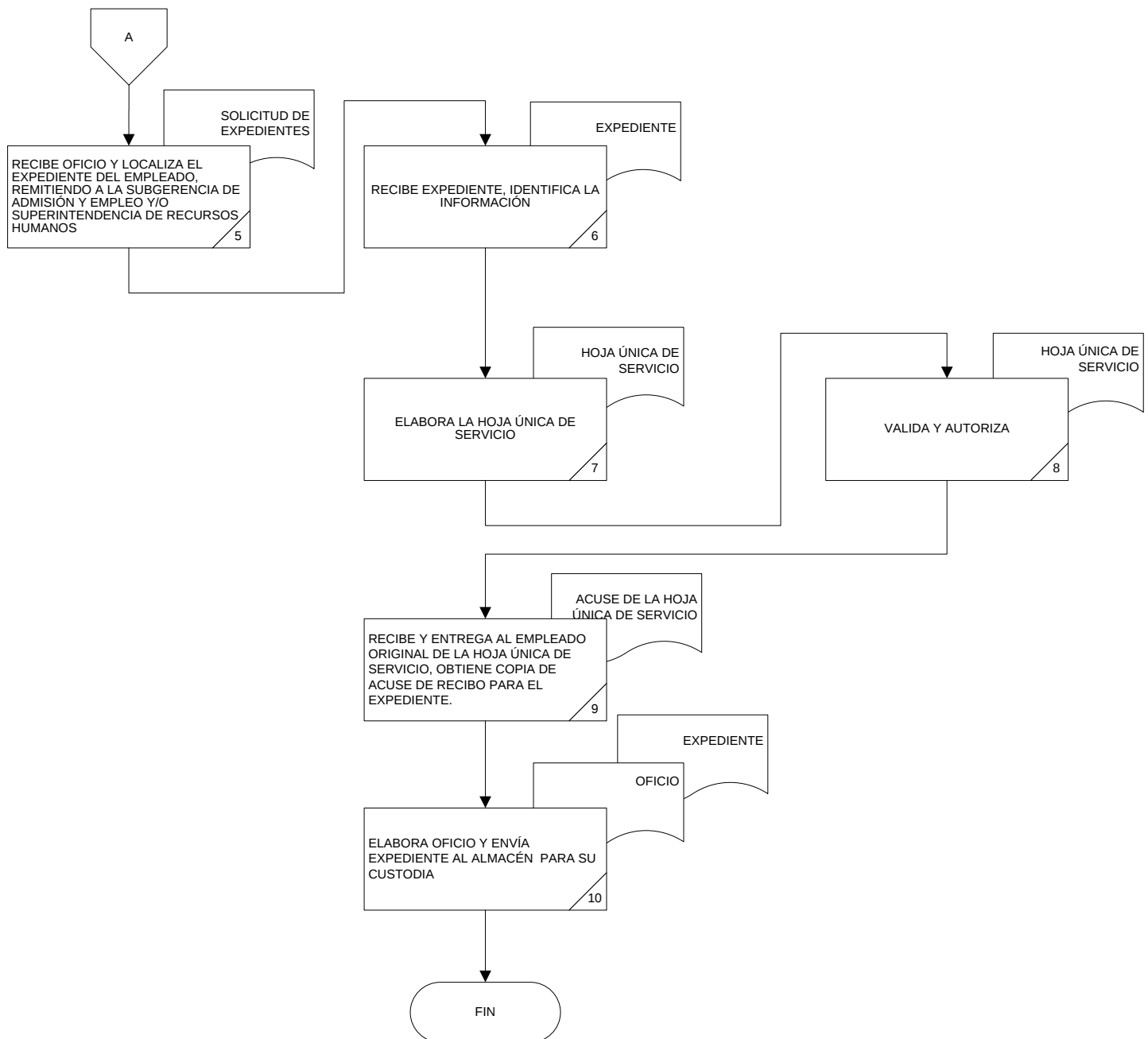
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Empleado, Sindicato y/o Beneficiario	1.	Acude a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos en Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, solicitando la hoja única de servicio para realizar los trámites ante el ISSSTE, FOVISSSTE y/o Aseguradora.	
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos	2.	Proporciona al empleado y/o sindicato el formato de solicitud de la Hoja Única de Servicio.	Formato de solicitud
Empleado, Sindicato y/o Beneficiario	3.	Requisita el formato de solicitud de la hoja única de servicio y entrega a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos vía correo electrónico, oficio o vía telefónica.	Formato de solicitud
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos	4.	Investiga el número del expediente único de personal y solicita la documentación a la Subgerencia de Archivo Documental a través de la mesa de servicio.	Solicitud
Subgerencia de Archivo Documental	5.	Recibe solicitud y localiza el expediente del empleado, remitiendo a la Subgerencia de Admisión y Empleo y/o Superintendencia de Recursos Humanos para su consulta, análisis y validación de información.	Solicitud Expediente
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos	6.	Recibe expediente, identifica la siguiente información: - Datos personales del Trabajador (Nombre, R. F. C. y domicilio particular) - Período de aportaciones (fecha de ingreso y baja) - Motivo y periodo en que ocurrió la (baja, reingreso, licencia y/o suspensión) - Aportaciones al fondo del ISSSTE (sueldo, sobre-sueldo, quinquenios y otras aportaciones sujetas a cotización). Nota: para el llenado del periodo de las aportaciones sujetas a cotización, deberán buscar en los tabuladores anuales, catálogos y/o registros electrónicos de empleados los siguientes datos de período de cotización (día, mes, año) - Puesto o categoría, - Sueldo básico, - Sobre sueldo, - Compensación, - Quinquenios (prima de antigüedad), - Percepciones sujetas a aportaciones del ISSSTE (compensación desarrollo) Pasar al formato de la hoja única de servicios las incidencias hasta la fecha en que el trabajador causo baja o hasta la fecha de solicitud de la hoja, sumando al final cada uno de los conceptos.	

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de admisión y Empleo y/o Subdelegado Administrativo en Delegaciones, Subgerente Administrativo en Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	7.	Elabora la hoja única de servicio, turnando para su autorización.	Hoja única de servicio
	8.	Recibe valida y autoriza (firma) entregando a la Superintendencia de Recursos Humanos para su trámite.	
Subgerencia de Admisión y Empleo, y/o Superintendencia de Recursos Humanos	9.	Recibe y entrega al empleado, original de la Hoja Única de Servicio, obtiene copia de acuse de recibo para el expediente.	Acuse de la Hoja única de servicio
	10.	Elabora aviso de reintegro por mesa de servicio, y envía expediente a la Subgerencia de Archivo de Documental para su custodia.	
		Termina procedimiento.	

EMPLEADO, SINDICATO Y/O BENEFICIARIO	SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS
--------------------------------------	--



SUBGERENCIA DE ARCHIVO DOCUMENTAL	SUBGERENCIA DE ADMISIÓN Y EMPLEO Y/O SUPERINTENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y/ O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA EN DELEGACIONES, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA EN GERENCIA DE TRAMO Y PLANTA DE PINTURAS Y EMULSIONES
-----------------------------------	---	--



PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA ORDINARIA

OBJETIVO

Describir las actividades que secuencialmente se habrán de seguir para efectuar el pago quincenal de sueldos, prestaciones ordinarias a los empleados del Organismo, conforme a la normatividad vigente y al calendario anual de pagos, así como la aplicación de órdenes de descuento o retención en términos de la normatividad aplicable.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA ORDINARIA

POLÍTICAS

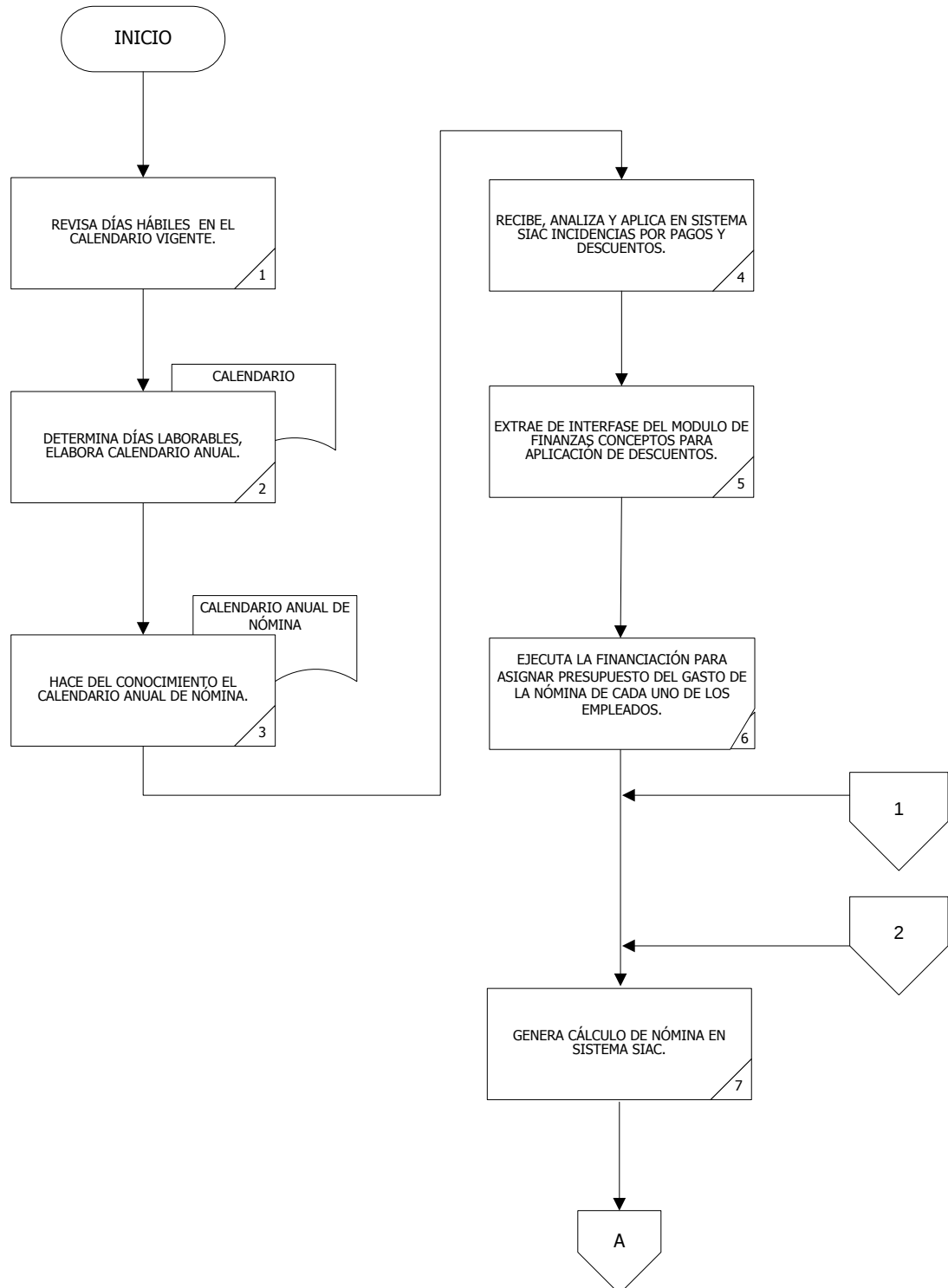
1. La Subgerencia de Remuneraciones determinará los días laborables para el proceso de nómina a través del calendario de pagos anual, y los dará a conocer a las diferentes áreas involucradas en el proceso de la nómina, para que tomen de su conocimiento los periodos de ejecución, así como las fechas límites en que deban registrar con oportunidad las incidencias de personal en el sistema SIAC.
2. La fecha límite de recepción de solicitudes de pago y/o descuentos deberán ser recibidos y generados con un día hábil antes de la apertura del periodo de nómina.
3. La fecha de pago de nómina al personal del Organismo será con un día hábil antes del último día hábil de cada quincena, salvo en casos de contingencias será modificada por la Subgerencia de Remuneraciones.
4. Únicamente serán los responsables de calcular la Nómina y generar sus productos el Área de Nómina y serán coordinados por la Subgerencia de Remuneraciones.
5. La Subgerencia de Remuneraciones, las Subdelegaciones Administrativas en las Delegaciones, las Subgerencias Administrativas en Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, verificarán que el pago de la nómina en sus respectivos centros de trabajo, se efectúe conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y a las normas, políticas y lineamientos vigentes.
6. Una vez abierto el periodo de proceso del cálculo de la nómina no se efectuarán otros pagos sino hasta la próxima quincena, ya que no existe la posibilidad de generar nóminas complementarias, ya que el sistema no lo permite.
7. No se podrán llevar a cabo cambios de adscripción retroactiva ya que se afectan los impuestos estatales y en las exenciones del impuesto ordinarios.
8. Las Subdelegaciones Administrativas en las Delegaciones, las Subgerencias Administrativas en Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, deberán solicitar los recursos inmediatamente una vez cerrado el periodo de nómina a la Subgerencia de Remuneraciones, notificando el nombre del banco, número de cuenta y sucursal a donde se va a depositar.
9. Es obligación de la Subgerencia de Remuneraciones solicitar los recursos para pago de nómina con anticipación a la Gerencia de Tesorería.

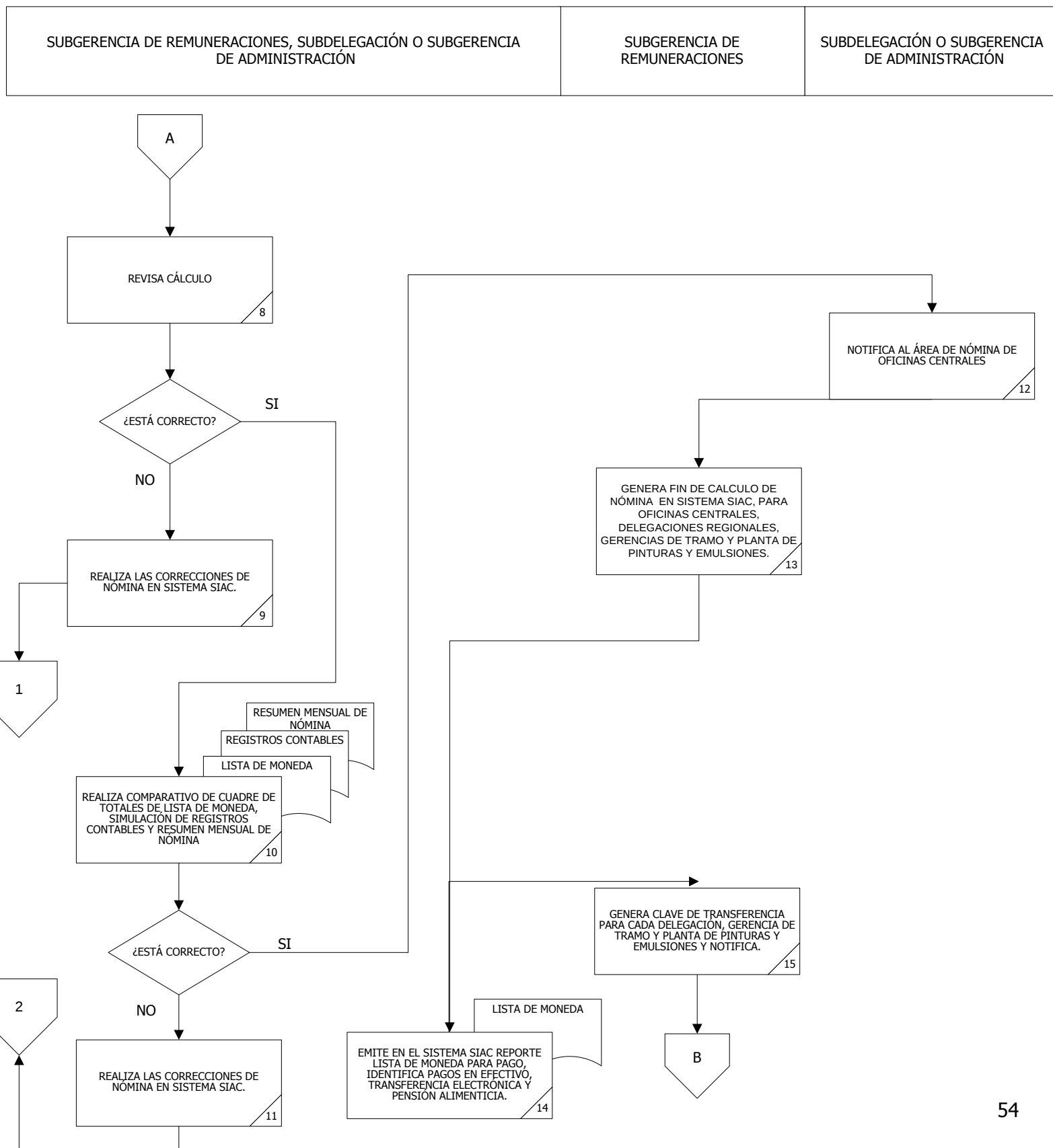
10. Será responsabilidad de los Titulares en las Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, notificar cualquier cambio, modificación o cancelación, informando el nombre del banco, número de cuenta, nombre de la plaza o sucursal, tipo de cuenta, nombre y firma del (o los) representante(s), con la debida anticipación de 2 días hábiles antes del arranque de cualquier proceso de nómina.
11. Una vez cerrada la nómina, las Áreas de Nomina del Organismo serán responsables de generar el documento electrónico contable para el Área de Finanzas.
12. La aplicación de las resoluciones emitidas por autoridad competente por concepto de pensiones alimenticias será responsabilidad de la Subgerencia de Remuneraciones, Subdelegados Administrativos y Subgerentes Administrativos llevarlo a cabo con la sentencia, a fin de efectuar su cumplimiento, además deberá notificar a las áreas involucradas.
13. Será responsabilidad de las Áreas de Nomina de cargar, verificar y aplicar los adeudos que se tienen registrados en el interfase para que se vean reflejados en el proceso de nomina, a mas tardar un día hábil antes de la apertura del cálculo de la nómina.

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de Remuneraciones	1.	Revisa cuales son los días hábiles en el calendario vigente.	Calendario
	2.	Determina los días laborables y elabora el calendario considerando: - Recepción de incidencias - Financiamiento (PBC) - Elaboración de la nómina - Solicitud de recursos - Fecha de pago - Contabilización de la nómina	
	3.	Hace del conocimiento el calendario anual de nómina de forma parcial o total de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.	
Subgerencia de Remuneraciones (Área de Nómina), y/o Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	4.	Recibe, analiza y aplica en sistema SIAC incidencias por pagos y descuentos.	Calendario anual de nómina
	5.	Extrae de interfase del módulo de finanzas, conceptos para aplicación de descuentos en nómina (llamadas telefónicas, descuentos de viáticos, faltantes en casetas).	
	6.	Ejecuta la financiación para asignar presupuesto del gasto de la nómina de cada uno de los empleados.	
	7.	Genera cálculo de nómina en sistema SIAC.	
	8.	Revisa cálculo. ¿Está correcto?	
		No	
	9.	Realiza las correcciones de nómina en el sistema SIAC. (Regresa a la actividad No. 7)	
		Si	
	10.	Realiza comparativo de cuadro de totales de lista de moneda, simulación de registros contables y resumen mensual de nómina. ¿Está correcto?	
		No	
Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	11.	Realiza las correcciones de nómina en el sistema SIAC. (Regresa a la actividad No. 7)	Lista de Moneda, Registros Contables y Resumen Mensual de Nómina
		Si	
	12.	Notifica al Área de Nómina de Oficinas Centrales.	

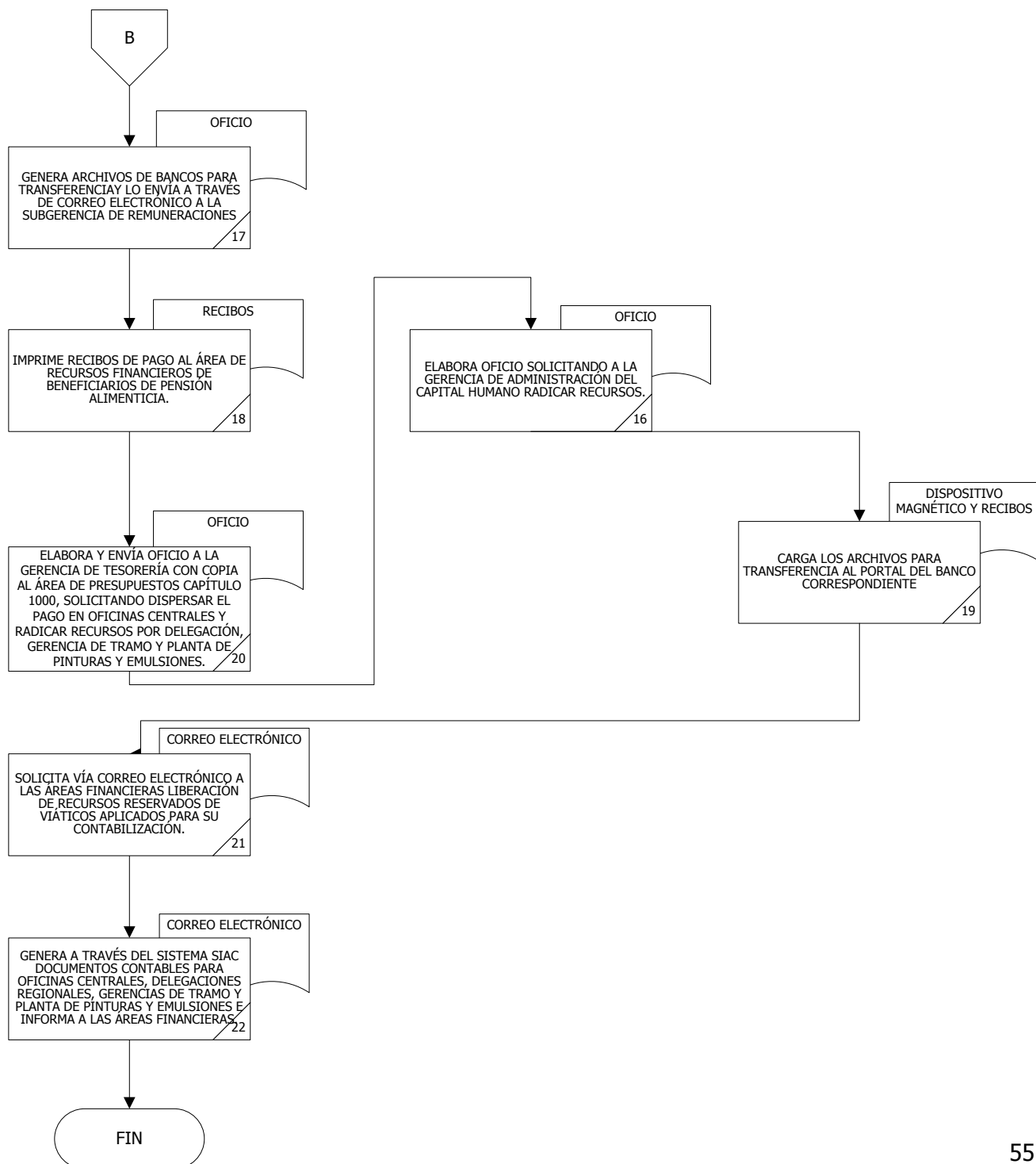
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de Remuneraciones	13.	Genera fin de cálculo de nómina en sistema SIAC, para Oficinas Centrales, Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.	
Subgerencia de Remuneraciones (Área de Nómina), y/o Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	14.	Emite en el sistema SIAC el reporte lista de moneda para pago en el que se identifica pagos en efectivo, transferencia electrónica y pensión alimenticia.	Lista de Moneda
Subgerencia de Remuneraciones	15.	Genera clave de transferencia para cada Delegación, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones y notifica.	
Subgerencia de Remuneraciones Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	16.	Elabora oficio solicitando a la Gerencia de Administración del Capital Humano la radicación de los recursos.	Oficio
	17.	Genera archivo de bancos para transferencia y lo envía a través de correo electrónico a la Subgerencia de Remuneraciones.	
	18.	Imprime y envía recibos de pago al área de Recursos Financieros de beneficiarios de pensión alimenticia.	Recibos
Subgerencia de Remuneraciones	19.	Carga los archivos para transferencia al portal del banco correspondiente.	Dispositivo magnético y recibos
	20.	Elabora y envía oficio a la Gerencia de Tesorería con copia al Área de Presupuestos Capítulo 1000, solicitando dispersar el pago en Oficinas Centrales y radicar recursos por Delegación, Gerencia de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones.	Oficio
Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones	21.	Solicita vía correo electrónico a las Áreas Financieras liberación de los recursos reservados de viáticos aplicados en el periodo para su contabilización.	Correo electrónico
Subgerencia de Remuneraciones	22.	Genera a través del sistema SIAC documentos contables para Oficinas Centrales, Delegaciones Regionales, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones e informa a las áreas financieras por correo electrónico.	Correo electrónico
Termina Procedimiento			

SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES	SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES, SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
-------------------------------	--





SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES, SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES
--	--	-------------------------------



PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE NÓMINA ESPECIAL

OBJETIVO

Establecer los pasos a seguir para efectuar el pago eficiente y oportuno de prestaciones identificadas y programadas en el calendario anual de pagos, así como aquellos que requieran de un pago proporcional de las mismas.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE NÓMINA ESPECIAL

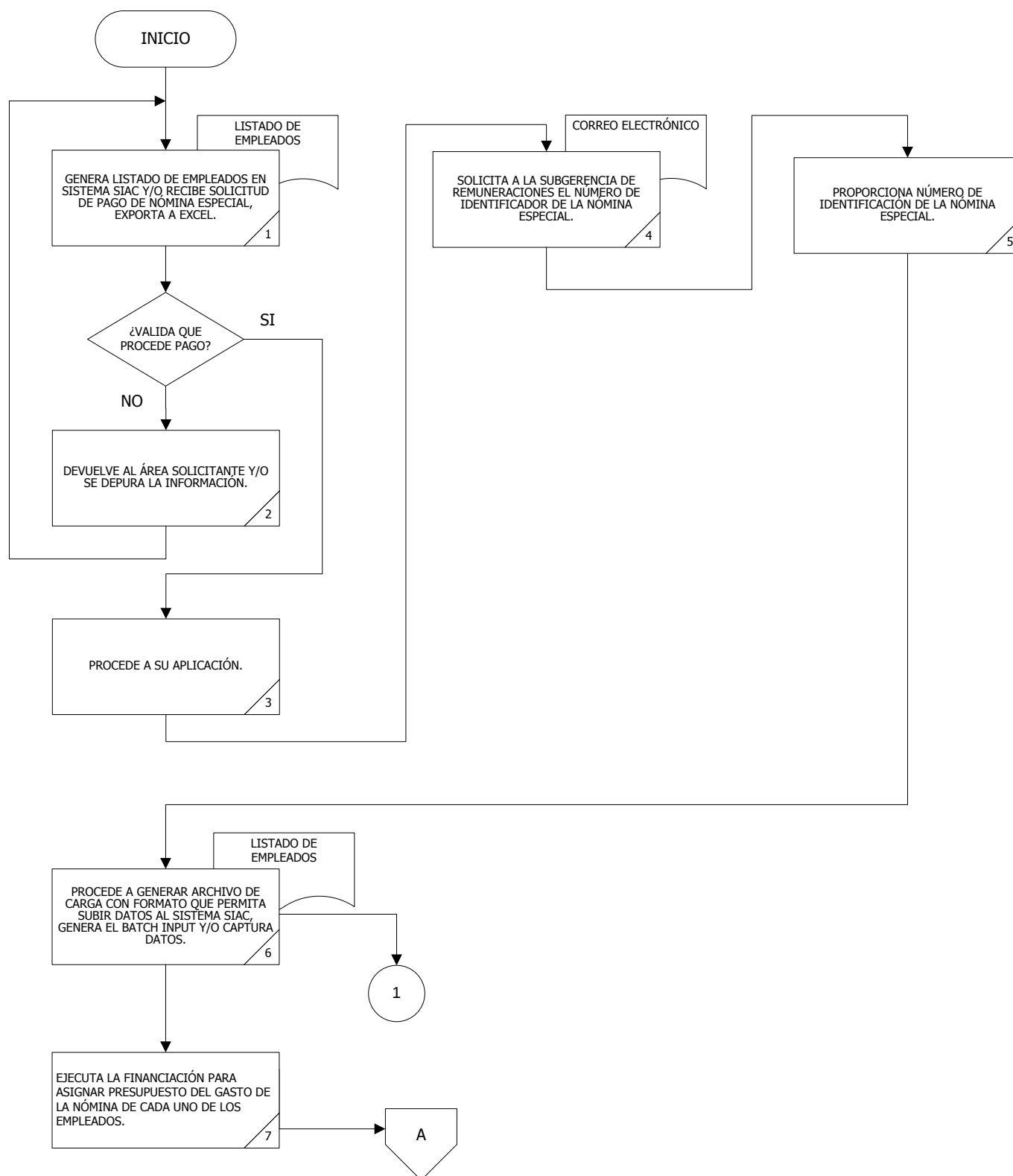
POLÍTICAS

1. Será responsabilidad de la Subgerencia de Remuneraciones de calcular la Nómina Especial para pagos extraordinarios.
2. Las Nóminas Especiales solo podrán generarse siempre y cuando la nómina ordinaria se encuentre cerrada.
3. En caso de personal con licencia sin goce de sueldo se le pagará al término de su licencia las partes proporcionales correspondientes a pagos anuales.
4. La Subgerencia de de Remuneraciones, Subdelegaciones Administrativas en las Delegaciones, Subgerencias Administrativas en Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, verificarán en sus respectivos centros de trabajo que el pago de la nómina especial se efectúe conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, a las normas, políticas y lineamientos vigentes.

RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Subgerencia de Remuneraciones	1.	Genera listado de empleados en sistema SIAC para propuesta y/o recibe solicitud de pago de Nómina Especial y exporta dicha información como archivo Excel. ¿Valida que proceda pago?	Listado de Empleados
Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de Tramo, Planta de Pinturas y Emulsiones	No		Correo electrónico
	2.	Devuelve al área solicitante y/o se depura la información (Regresa a actividad 1)	
	Si		
Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de Tramo, Planta de Pinturas y Emulsiones	3.	Procede a su aplicación.	Correo electrónico
	4.	Solicita a la Subgerencia de Remuneraciones el número de identificador de la Nómina Especial.	
Subgerencia de Remuneraciones	5.	Proporciona número de identificación de la Nómina Especial.	Listado de Empleados
Subgerencia de Remuneraciones y/o Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de Tramo, Planta de Pinturas y Emulsiones	6.	Procede a generar archivo de carga con formato que permita subir los datos al sistema SIAC, genera el batch input y/o captura datos.	
	7.	Ejecuta la financiación para asignar presupuesto del gasto de la nómina de cada uno de los empleados.	
	8.	Procesa cálculo Nómina Especial en el sistema SIAC.	
	9.	Revisa los resultados de la Nómina Especial en sistema SIAC. ¿Está correcto?	
	No		
	10.	Realiza los ajustes necesarios. (Regresa a la actividad No. 6).	
	Si		
Subgerencia de Remuneraciones	11.	Genera en el sistema SIAC el reporte para solicitar recursos.	
Subgerencia de Remuneraciones y/o Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de	12.	Genera claves de transferencia en caso de pagos no en especie y notifica a los usuarios.	
	13.	Genera archivo de bancos para transferencia electrónica en caso de pagos no en especie.	

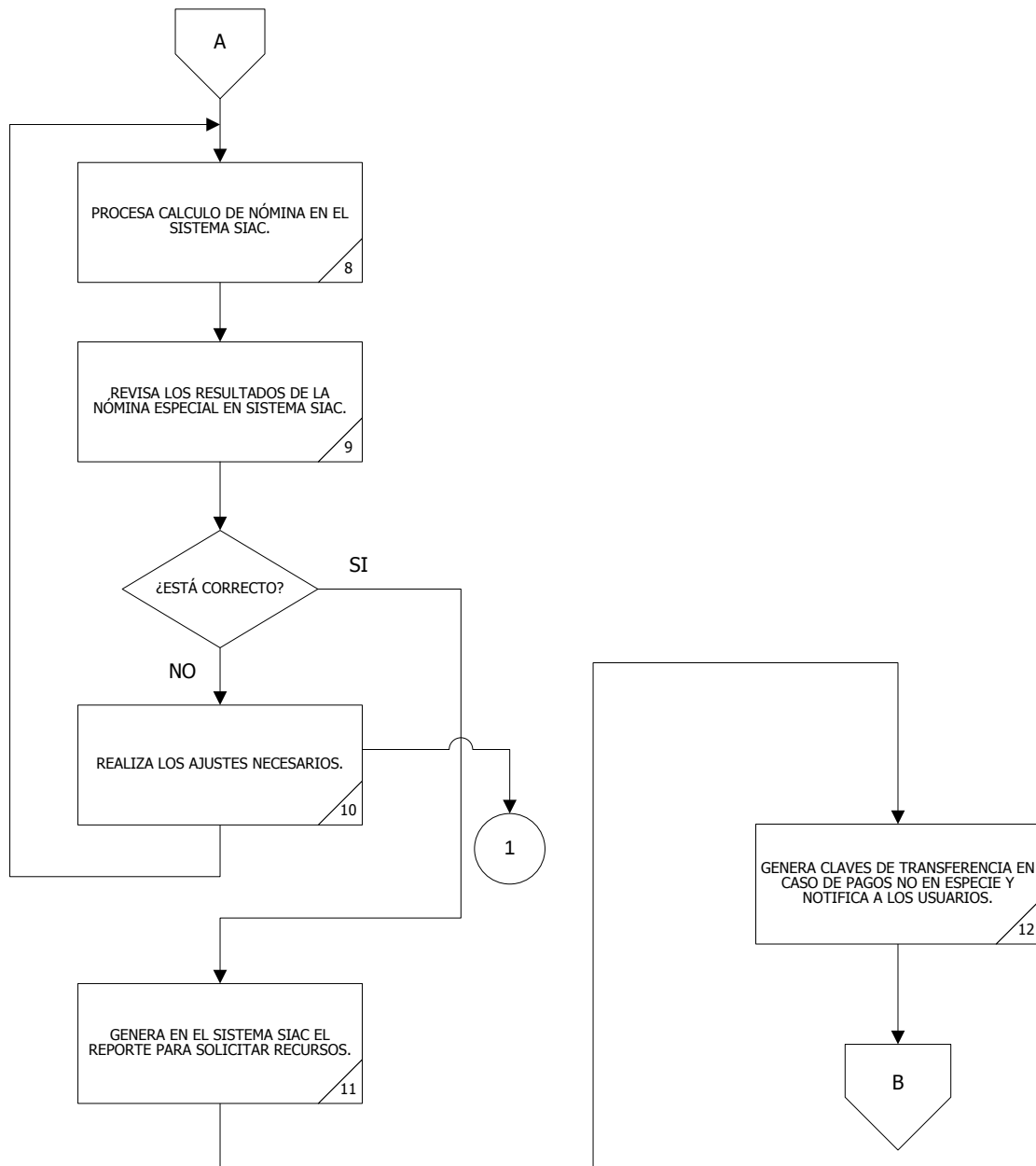
RESPONSABLE	No.	ACTIVIDAD	FORMA O DOCUMENTO
Administración en Gerencias de Tramo, Planta de Pinturas y Emulsiones	14.	Carga los archivos para transferencia al portal del banco correspondiente.	Nómina, Reportes y Recibos de Pago
Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de tramo, Conexo Industrial	15.	En caso de pagos en efectivo solicita radicación de recursos a la Gerencia de Administración del Capital Humano.	Oficio
Gerencia de Administración del Capital Humano	16.	Elabora oficio dirigido a la Gerencia de Tesorería solicitando recursos para el pago de nómina en Oficinas Centrales, Delegaciones, Gerencias de Tramo y Planta de Pinturas y Emulsiones, con copia al área de Presupuestos Capítulo 1000 de la Subgerencia de Remuneraciones.	Oficio con Copia
Subgerencia de Remuneraciones y/o Subdelegación de Administración en Delegaciones, Subgerencia de Administración en Gerencias de tramo, Planta de Pinturas y Emulsiones	17.	Genera a través del sistema SIAC documentos contables e informa a las áreas financieras vía correo electrónico.	Correo electrónico
Termina Procedimiento			

SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES, SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN.	SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES
---	--	-------------------------------



SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES, SUBDELEGACIÓN O
SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES



SUBGERENCIA DE REMUNERACIONES, SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	SUBDELEGACIÓN O SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO
--	--	--

