



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TIERRA BLANCA

LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

TESIS

“Implementar una base de datos para nómina aplicada
al Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.”

Presenta:

MARÍA ESTHELA HERNÁNDEZ MELGAREJO.

Asesor Interno:

Mtra. Eva Mora Colorado.

Tierra Blanca, Veracruz

noviembre 2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis hijos: Luz Daniela, Cesar Dimitri, Christopher Daniel y Adela Ximena ya que ellos son el motor que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimientos

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme llegar a este momento de mi vida, ya que sin Él no lo hubiera logrado.

“Hija estudia, estudia esa carrera que tanto te gusta, no importa la edad y cuando la termines, digas, lo logré”. Palabras de mi señor padre que agradezco infinitamente ya que fueron determinantes para retomar mis estudios y emprender de nuevo el difícil camino del estudio universitario, que en el caso propio fue toda una odisea, ya que estudiar siendo madre de 3 hijos sin ningún apoyo económico, ni moral más que el de los padres, es doblemente gratificante.

A mis hijos que fueron quienes me impulsaron a prepararme académicamente para darles una mejor oportunidad de vida. Gracias hijos por ser la fuente de inspiración en todos los proyectos que he emprendido.

Mención especial a mi Ángel de la Guarda, a la gran señora Glafira García Rocha, mujer que siempre me ha dado su apoyo incondicional. Gracias por seguir aquí, conmigo, de la mano como mi segunda madre.

Agradezco también a mis Docentes de la Licenciatura en Contador Público, en especial al Contador Noé Báez González, ya que él fue fuente de inspiración de lo

que quería lograr en mi carrera y fue el mentor del cual aprendí a sentir amor por la contabilidad y a la Contadora Constanza Rubí Hernández Reyes, que con su dedicación y apoyo nos convenció de no desistir en el intento.

Agradezco especialmente a mi asesora la Doctora Eva Mora Colorado, que con paciencia, responsabilidad, profesionalismo y bondad, me asesoró para que todos los conocimientos aprendidos para ya había tenido otras asesoras que nunca se interesaron en la conclusión de mi tesis,

También agradezco al Maestro David Andrade Aguilar, profesor con experiencia de más de 20 años en el sistema tecnológico, que con gran sabiduría y con mucha paciencia encaminó mi trabajo de investigación a su culminación.

Índice

Resumen.....	5
1. El problema objeto de estudio.....	6
2. El objetivo de la investigación.....	7
3. Breve descripción.....	8
4. El metodo, incluyendo instrumentos de medición y recolección de datos.....	8
5. Los hallazgos más importantes, incluyendo el nivel de significación cuando se haya aplicado estadística.....	8
6. Las conclusiones más importantes.....	8
Capítulo I.....	9
Introducción.....	10
1.1 Antecedentes.....	11
1.2 El planteamiento del problema.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivos especificos.....	16
1.4. Justificación.....	17
1.5. Limitaciones de estudio.....	18
1.5.1. Generales.....	18
1.5.2. Especificas.....	18
1.6 Hipotesis o pregunta de investigación.....	18
1.7.....	18
Capítulo II.....	19
2.1. Marco de Referencia.....	20
Capitulo III.....	24
3.1. Fundamentación Teorica.....	25
Capítulo IV.....	30
Metodo y Materiales.....	31
4.1. Método.....	31
Capítulo V.....	35
5.1 Resultados y Discusión.....	36
Capítulo VI.....	54
Bibliografía.....	56
Anexos.....	57

Resumen.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito apoyar al personal del departamento de recursos humanos, del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, a agilizar la realización del acumulado del impuesto sobre la renta (ISR) de las nominas extraordinarias a través de la implementación de una base de datos, de los pagos que se realizan a las personas físicas, que presta sus servicios profesionales al instituto y cuyo calculo, no puede realizarse con la herramienta NOI, que se utiliza para hacer el cálculo para pagar sueldos y salarios a los trabajadores; como son: aguinaldo, prima vacacional, cursos, nomina semi escolarizada, titulaciones, estímulo docente y retroactivo de salario.

1. El problema objeto de estudio.

En el Departamento de Recursos Humanos del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, se realiza la nómina de los trabajadores para generar su salario correspondiente, en un sistema llamado NOI (sistema de nómina integral especializado en automatizar los aspectos importantes de la nómina), más sin embargo, las nóminas extraordinarias, que son aquellas que se crean para pagar salarios de trabajos extraordinarios que realizan tanto trabajadores como personas externas al Instituto, se tienen que hacer de forma manual en programas de excell, sin que, por sus características, sea posible su realización en el sistema de nómina.

El salario del (la) trabajador (a) que cumple con funciones administrativas o de docencia, se determina de acuerdo al monto mensual de la plaza que se asigna en el Catalogo de Plazas de los Organismos Descentralizados (ODES); si el (la) trabajador (a) es administrativo (a), además del sueldo, hay que determinar las prestaciones contempladas en el Catálogo de Prestaciones de los Organismos Descentralizados (ODES), como es la prestación de ayuda para despensa y si es trabajadora con hijo menor a 6 años, se le otorga la prestación denominada Guardería.

Para los (las) trabajadores (as) que se desempeñan como docentes, el salario se determina tomando en cuenta el número de horas que tienen asignadas, así como su categoría (existen dos categorías la "A" y la "B", cada una con su monto), o la plaza de tiempo completo, así como las prestaciones como son la ayuda para despensa, el material didáctico, y si es trabajadora con hijo menor de 6 años, la prestación de guardería

Una vez contratado (a) se ingresa en el Sistema NOI que es el sistema que se

utiliza en el Departamento, se envía el formato de Movimiento de Personal a la dependencia del Órgano Interno de Control, se da de alta en el IDSE (IMSS) y en el infonavit.

También se dan de alta en el reloj checador para saber sus asistencias, retardos e inasistencias durante cada quincena.

Como también para el personal docente sabatino se verifican las asistencias e inasistencias, es fundamental conocer de cuanto es el monto de cada módulo del docente sabatino, para así calcular su pago de la nómina correspondiente.

Los módulos sabatinos son 2, el de la mañana que es en horario de 08:00 a.m. a 13:00p.m y el segundo es de 14:00 pm. A 19:00 p.m., para verificar esta información la dirección académica de la institución manda un oficio a recursos humanos, dando a conocer los módulos que impartió cada docente.

Esta información se verifica y se procesa para dar origen a la nómina sabatina.

Cabe mencionar que hay un calendario de entrega de nóminas a Sefiplan para la validación de la nómina quincenal, esta se tiene que enviar 15 días de anticipación

2. El objetivo de la investigación.

Implementar una base de datos para realizar nóminas extraordinarias con el fin de calcular las percepciones que reciben los trabajadores, así como todas las deducciones correspondientes para llegar a obtener el ingreso neto de Nóminas Extraordinarias de una forma más rápida y con sus deducciones conforme a la Ley.

3. Breve descripción.

Se realiza una encuesta de satisfacción al personal del Departamento de recursos humanos, dicha encuesta está basada en preguntas y respuestas de opción múltiple, el personal se mostró accesible y entusiasmado.

4. El método, incluyendo instrumentos de medición y recolección de datos.

Crear una base de datos en Excel, donde se registre el nombre del trabajador, apellidos, RFC, CURP, número de seguridad social, fecha de ingreso a la Institución, plaza (nombramiento), salario diario de acuerdo al catálogo de puestos y tabulador de sueldos y salarios, Así como aplicando sus deducciones obligatorias: insertar las tablas de ISR, y aplicar lo que grava y no grava.

5. Los hallazgos más importantes, incluyendo el nivel de significación cuando se haya aplicado estadística.

El segmento de nómina es muy amplio, con bastante futuro y con suficiente información teórica para desarrollarla.

6. Las conclusiones más importantes.

Al implementar esta base de datos se optimizan tiempos para la realización de estas nóminas.

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

Implementar una base de datos para nómina aplicada al Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, esto con la finalidad de optimizar los tiempos.

La presente tesis se refiere a un tema de gran importancia en el entorno institucional, el cual es la nómina de los trabajadores que laboran en dicha Institución. Este concepto es de gran significado para todas las instituciones, ya sea el giro al cual se dedique (industrial, comercial o de servicio), cualquiera de ellas debe de llevar una lista exacta de los trabajadores que tienen y por su puesto del salario que devenga cada uno de manera diaria.

En el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca se maneja la plantilla, esta consiste en ir capturando a cada nuevo empleado con su número de trabajador, nombres y apellidos, fecha de ingreso, rfc, curp, numero de seguridad social, fecha de nacimiento, plaza, salario diario, salario diario integrado y grado académico.

Este proyecto pretende dar a conocer más a fondo acerca del tema, en qué consiste su significado, sus características principales y la relevancia que tiene en la actualidad tanto para los colaboradores como los Directivos ya que de por medio está el bienestar de ambas partes con respecto al termino monetario, y no tengan algún problema sobre este tema.

El objetivo de esta tesis es implementar una base de datos para nómina aplicada al Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, ubicada en Av. Veracruz s/n esquina Héroes de Puebla, Col. Pemex, Tierra Blanca, Ver, C.P 95180. Su misión es: Formar profesionales comprometidos con la sociedad y el medio ambiente, de

forma pertinente y equitativa a través de una educación integral que conlleve altos valores humanos en beneficio del desarrollo sustentable de la región, el estado y el país.

La base de datos está realizada de la manera más entendible y fácil de manejar, para que la persona que la ocupe no tenga problemas al usarla.

1.1 Antecedentes

Contpaq® nóminas es el sistema para administración de la nómina que se adapta de manera fácil a tus procesos de cálculo, te ayuda a cumplir con todas las obligaciones de ley y hacer los pago a tiempo facilita su trabajo a contadores y encargados de recursos humanos de todo perfil de empresas.

Características del sistema:

- Cumple con la disposición de emitir recibos electrónicos de nómina (CFDI)
- Facilita la administración de su nómina
- Estás al día con tus obligaciones obrero-patronales
- Tienes la certeza de que los cálculos del IMSS e INFONAVIT son correctos
- Se adapta fácilmente al manejo de tu nómina
- Agiliza la consulta de la información de tu nómina
- Es muy fácil de usar

Ahorras tiempo al integrarlo con otros procesos (CONTPAQ, 2018)



Figura 1 gestor de base de datos

Como se muestra en la figura 1 es el logotipo de CONTPAQi.

Aspel NOI 8.0 administra el capital humano y genera recibos de nómina electrónicos con el complemento de nómina 1.2.

Aspel NOI automatiza el control de la nómina digital. Su fácil manejo y versatilidad ofrecen un cálculo exacto de las percepciones y deducciones de los trabajadores de acuerdo a las disposiciones fiscales y laborales vigentes. Genera comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) de los recibos de nómina y asimilables a salarios. Además, calcula la retención de ISR, cuotas obrero-patronales IMSS e INFONAVIT, subsidio para el empleo y previsión social, entre otros.

- Recibos de Nómina CFDI
- Genera Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de Nómina de los trabajadores.
- En un solo paso se timbran fiscalmente los recibos, asegurando así la deducción de la Nómina.
- Modalidad de timbrado de comprobantes uno por uno y masivo.
- Envío de los Comprobantes Fiscales Digitales al correo electrónico de los trabajadores.

- Útil herramienta para la cancelación masiva de Recibos de Nómina CFDI. (Aspel NOI, 2018)

Nomitek es una empresa mexicana líder en soluciones de nómina, contabilidad, recursos humanos y responsabilidad social y actualmente en soluciones electrónicas de confronta de todo tipo de CFDI'S, enfocados en proporcionar la mejor calidad en todos nuestros servicios.

Parte del éxito que nos distingue es la eficacia de nuestro Sistema ONCE de nómina, el cual no ha parado de evolucionar gracias a las distintas solicitudes y necesidades de nuestros clientes. Al día de hoy hemos desarrollado más de 100 entregables adicionales a los de ley; y podemos realizar cualquier reporte requerido por nuestros clientes siempre y cuando la información requerida esté reportada en la nómina.

Además de ser una empresa certificada en ISAE 3402 y en SSAE16, somos una de las empresas más grandes del mundo en materia de servicios de nómina, esto permite que nuestros clientes tengan la certeza de que el servicio que reciben posee los más altos estándares de calidad y seguridad de la información.

Como una empresa vanguardista, sabemos que la Responsabilidad Social Corporativa se ha convertido en un modelo de gestión que las empresas a nivel mundial han implementado en sus operaciones.

En **Nomitek** además de contar con un modelo socialmente responsable, contamos con un equipo de especialistas capacitado para ayudarle a desarrollar las mejores estrategias para su empresa.

Parte de los servicios más solicitados por nuestros clientes en materia de responsabilidad social son: obtención del distintivo ESR, adhesión al pacto mundial, reporte GRI, Talleres de RSE, voluntariado corporativo, y consultoría en recursos humanos para la implementación de estrategias responsables, etc.

El éxito en esta área permitió que fuéramos considerados para representar al país en la elaboración de la guía para responsabilidad social ISO 26000.

En **Nomitek** estamos seguros de que el talento humano constituye la pieza clave de toda organización, por ello ayudamos a nuestros clientes para atraer y conservar el mejor talento a través de nuestros servicios de reclutamiento y selección, evaluaciones psicométricas, estudios socioeconómicos y programas de entretenimiento o de seguridad social, para lograr esto hacemos uso de herramientas innovadoras que permiten que nuestros clientes reciban el mejor servicio.

MISIÓN

Ayudar a nuestros clientes a alcanzar el éxito siendo aliados estratégicos y proporcionándoles servicios de alta calidad, innovación y confianza.

VISIÓN

Ser la empresa líder en el mercado GLOBAL basado en la calidad, oportunidad, seguridad e innovación de nuestros servicios. (NOMITEK, 2018)

1.2 El planteamiento del problema

En el Departamento de Recursos Humanos es un tanto laborioso o en otros términos se pierde mucho tiempo a la hora de hacer nóminas extraordinarias (así se le llaman a las nóminas que se realizan manualmente y no en el sistema NOI) porque son nóminas que se le tienen que realizar el cálculo del impuesto acumulable lo que esto significa que si la nómina a pagar es del mes de octubre, tenemos que ocupar para esta operación las nóminas del mes de septiembre, o sea la primera y segunda quincena se toma el total de percepciones y el impuesto del ISR del trabajador al cual se le realizara el pago pendiente esto se suma y luego se le resta el nuevo impuesto que da por sumar las percepciones quincenales y se suman las percepciones quincenales y a esta se le resta el nuevo impuesto por eso lo que se busca es implementar una base de nómina para las necesidades que se requieren a la hora de trabajar dichas nóminas porque no es una son varias que se realizan con este mismo método o cálculo dentro de las cuales se encuentran: las nóminas sabatinas: estas nóminas se llaman así porque es el pago a los docentes que imparten clases los días sábados en el sistema valga la redundancia sabatinos, nómina de prima vacacional, nómina del aguinaldo, nómina de días económicos, nómina del retroactivo, nómina de estímulo docente, nómina de inglés

Y con la Implementación de la base de datos para nómina (hoja de cálculo), se va ahorrar tiempo para el cálculo de las prestaciones y nóminas.

1.3 Objetivos

Implementar una base de datos para nómina que ayude a calcular las diferentes percepciones que reciben los trabajadores, así como todas las deducciones correspondientes para llegar a obtener el ingreso neto.

1.3.1 Objetivos específicos

- Realizar fórmulas que permitan realizar los cálculos de la nómina del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.
- Realizar la validación de las fórmulas para obtener el resultado deseado.
- Aplicar fórmulas de las cantidades registradas en la base de datos.
- Insertar las tablas de isr a la base de datos para nómina

1.4 Justificación:

En el departamento de recursos humanos se recibe y genera mucha información ya que ahí se concentra toda la información personal de todos los trabajadores y se lleva el control de cada uno de ellos, así como coordinar la contratación y selección del personal, diseñar, programar y dar seguimiento al programa de capacitación, fomentando el desarrollo de las competencias del personal, etc.

Efectuar el control de las plazas y categorías del personal académico y no docente, coordinando conjuntamente con su Jefe Inmediato y Dirección General la asignación de las mismas de acuerdo a los criterios establecidos por la normatividad, Realizar todas las actividades que le sean encomendadas por instancias superiores, la administración de los Recursos Humanos etc.

Al implementar una base de datos (hoja de cálculo) para nómina ayudará a optimizar el tiempo a la hora de calcular el salario para cada uno de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.

Con esto se obtendrá más tiempo para realizar otras funciones no menos importantes de este departamento, para así dar cumplimiento a todo lo que demanda el mismo.

1.5 Limitaciones del estudio:

1.5.1 Generales: Cabe mencionar que esta investigación tendrá que actualizarse con la llegada del nuevo Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios.

1.5.2 Específicas: Es una herramienta que no tiene una renta mensual, así que esta no generara un gasto.

1.6 Hipótesis O Preguntas De Investigación

Con la implementación de una hoja de cálculo se optimizará el proceso de elaboración de nómina para los cálculos de sueldos de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.

1.7 Variables

Independiente.

Implementación de una hoja de cálculo.

Dependiente.

Encuesta al personal del departamento de recursos humanos del Instituto Superior

de Tierra Blanca

CAPÍTULO II.

2.1 MARCO DE REFERENCIA.

El presente estudio se llevó a cabo en la máxima casa de estudios de nuestra ciudad que es el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca Ver., el cual cuenta con una oferta educativa de nueve carreras: Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Industrias Alimentarias, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Administración, Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable, Ingeniería Mecatrónica, Contador Público e Ingeniería Ambiental, así como un posgrado, la Maestría en Ciencias de los Alimentos y Biotecnología, cuenta con tres edificios para la mejor atención y necesidades de nuestros alumnos actualmente contamos con una matrícula estudiantil de 3921 alumnos.

En el ámbito de calidad, el instituto obtiene la Certificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje bajo la norma internacional ISO 9001:2015, logra la certificación del Sistema de Gestión Ambiental en apego a la norma ISO 14001:2015, implementa el Modelo de Equidad de Género MEG:2012, es ganador del Premio Estatal a la Calidad máximo reconocimiento que entrega el Gobierno del Estado de Veracruz en materia de calidad y competitividad, obtiene el Premio a la Calidad Mexicana cuyo reconocimiento es el más importante de México en lo que se refiere a Calidad Total, logra la Acreditación por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI) por 5 años en cuatro programas educativos, es reconocido por la Secretaria de Educación Pública (SEP) como una Institución ejemplar en los esfuerzos de evaluación externa y acreditación; destaca también, el reconocimiento del posgrado maestría en ciencias de los alimentos y biotecnología por estar incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), como posgrado de reciente creación.

Con respecto al programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo Superior (PRODEP) se ha logrado el reconocimiento de 19 docentes como Profesores con Perfil Deseable, así como también la conformación de Seis Cuerpos Académicos reconocidos en el marco de este programa; cuenta también con seis académicos incorporados al sistema nacional de investigadores; en sus diferentes academias tiene docentes certificados en competencias profesionales acordes a su perfil profesional.

En lo que respecta a la participación en eventos académicos, se obtiene la clasificación del tecnológico Superior de Tierra Blanca dentro de los primeros 15 tecnológicos del país por los resultados alcanzados en el XXII evento nacional de ciencias básicas y económico administrativas 2015 en su fase nacional en línea; se participó en el concurso nacional vive conciencia organizado por la agenda ciudadana de ciencia, tecnología e innovación y el consejo nacional de ciencia y tecnología, logrando dos primeros lugares en los retos de medio ambiente y energía, entre un universo de 1,342 proyectos participantes, siendo beneficiado con un premio de \$50,000.00 por cada proyecto ganador; se participó en el concurso de jóvenes talentos organizado por el consejo nacional de ciencia y tecnología a través de la subsecretaría de desarrollo educativo y el consejo veracruzano de investigación científica y desarrollo tecnológico, donde se logró el primer lugar en la categoría de modelo teórico y un premio económico de \$13,000.00; recientemente el Gobernador del Estado de Veracruz Dr. Javier Duarte de Ochoa, reconoce públicamente a dos alumnos de esta Institución, en el marco del “Festival de Triunfadores” que por su desenvolvimiento académico, destacaron durante el concluido ciclo escolar 2014-2015; con base en los resultados alcanzados en el concurso Expo Ciencias 2015, el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca obtiene tres pases al evento nacional con los proyectos Kopapel, semáforo fotovoltaico de una sola cara y bebedero automatizado, este último obtuvo el mayor puntaje, por lo cual, representará a Veracruz en el concurso latinoamericano de expo ciencias; se participó en el laboratorio iberoamericano de innovación ciudadana con la presentación de un prototipo

multidisciplinario y colaboración de países como Brasil y Colombia, en el marco de la XXIV cumbre iberoamericana de jefes de estado y Gobierno, en la ciudad y Puerto de Veracruz, con el lema Iberoamérica en el siglo XXI.

La investigación y el desarrollo tecnológico ha sido una actividad prioritaria para el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, de tal manera que en las pasadas convocatorias que hiciera la dirección general del TNM hacia los tecnológicos descentralizados, se logró la aprobación de 19 proyectos con un financiamiento de \$1'127,200.00 (un millón ciento veintisiete mil doscientos pesos 00/100 M.N.). Con respecto a los resultados alcanzados en la convocatoria de cátedras CONACYT, donde participaron 50 instituciones educativas, el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca logra ser la única institución del Estado de Veracruz que obtiene tres cátedras autorizadas. Se logró financiamiento para proyectos de investigación por parte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por la cantidad de \$ 4,696,100.00, en dos proyectos de investigación presentados por docentes investigadores.

Con respecto a Planeación y Vinculación, el instituto participa en el Proyecto Institucional de Fortalecimiento de los Institutos Tecnológicos 2015 (PIFIT) y logra ser el Instituto en el Estado de Veracruz quien alcanza la mayor puntuación, misma que se ve reflejada en el monto asignado de \$15'797,648.00 por parte del Programa de Expansión en la Oferta Educativa en Educación Superior 2015. En este mismo rubro, se realizan estadías académicas de manera internacional, como lo es en la Universidad de la Serena en Chile, esto para la realización de una estancia corta y desarrollo de proyectos de investigación. Así mismo, se obtienen buenos resultados en la solicitud de beca para estancia internacional postulada en el marco de las becas Mixtas 2015 movilidad en el extranjero, realizadas en Sudamérica.

Es así, como al Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca se le reconoce a nivel estatal, nacional e internacional por tan importantes logros, que dan muestra de un gran equipo de trabajo comprometido, aunado a una buena administración de recursos humanos y financieros, con una visión actual y futurista en busca de la excelencia académica de sus alumnos, que el país tanto requiere.

<http://www.wordreference.com/definicion/implementar>

CAPÍTULO III.

3.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (MARCO DE LA INVESTIGACIÓN)

En el departamento de recursos humanos existe un sistema para realizar nóminas quincenales pero no hay para las nóminas extraordinarias, así se le llama a la nómina del aguinaldo, nómina de la prima vacacional, nómina del retroactivo, nómina de estímulo docente, nómina de cursos y nóminas sabatinas, estas nóminas llevan un cálculo más analítico ya que lleva un acumulado del impuesto sobre la renta (ISR) de las nóminas pagadas y a través de la implementación de una base de datos, se va a agilizar el proceso de los pagos que se realizan a las personas físicas, que presta sus servicios profesionales al instituto y cuyo cálculo, no puede realizarse con la herramienta NOI, que se utiliza para hacer el cálculo para pagar sueldos y salarios a los trabajadores.

Nómina del aguinaldo: en el instituto se pagan 40 días de salario al cumplir el año de labores y parte proporcional a los que no cumplan el año; divididos en 2 partes: 20 días de salario se paga en diciembre y el resto en enero.

(Prestación autorizada para el personal adscrito a los institutos tecnológicos superiores, Organismos Descentralizados Estatales ODES)

Artículo 87 de la ley Federal de Trabajo. - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Nómina de la prima vacacional: esta procede a otorgar al personal que hubiera laborado durante todo el año, 24 días de sueldo tabular, el personal con menos de un año de servicios recibirá esta prestación en forma proporcional. (Catálogo de

Prestaciones ODES), se pagan 12 días de salario en las vacaciones decembrinas y 12 en las vacaciones de Semana Santa.

Párrafo reformado DOF 31-12-1975

Artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo. - Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Nómina del retroactivo: este porcentaje lo decreta el gobierno anualmente.

Pago retroactivo: puede tener lugar, cuando se decreta un aumento de salarios vía gubernamental, efectivo desde meses anteriores, el incremento empieza a partir del mes de febrero, para esto tiene que llegar un oficio de la fiscalía mayor donde lo autorizan, este aumento se aplica en recursos humanos en el mes de septiembre pagando los meses que no se había aplicado este aumento y a partir de octubre los trabajadores recibirán su quincena ya con el incremento salarial correspondiente.

Nómina de estímulo docente: su objetivo es: reconocer al personal docente por su dedicación, calidad y permanencia en el desempeño de las actividades sustantivas de docencia, investigación y desarrollo tecnológico, vinculación y gestión académica, así como impulsar su capacitación, actualización y desarrollo profesional para la mejora continua de los servicios educativos que ofrecen las instituciones del TecNM.

Nómina de inglés: esta nómina se le paga al docente que imparte los cursos de inglés, y se les paga de acuerdo a la cantidad de alumnos que estuvieron en dicho curso.

Nómina sabatina: cabe mencionar que las nóminas sabatinas se realizan cada mes ya que esta nómina se le paga a los docentes que dan clases los días sábados y el cálculo de esta nómina se viene realizando los días 5, 6,7 u 8 para estar depositando el pago neto los días 10 de cada mes se realizan de acuerdo a los módulos que imparte el docente así mismo se le realiza el acumulado para determinar el I.S.R.

Tabulador de sueldos y salarios mensuales autorizados para el personal directivo, docente, administrativo, técnico y manual (base y confianza).

Sueldos: Remuneraciones asignadas a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

Salarios: Los salarios serán uniformes para cada categoría y nivel, estarán establecidos en los tabuladores oficiales vigentes, de acuerdo a las zonas.

Salario. - En especial cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales.

Fuente: Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española Vigésima Primera Edición, Editorial Espasa Calpe, España (1992).

Libro: Othón Juárez, Erika Carrillo

Administración de la Compensación. Sueldos, Salario, Incentivos y Prestaciones.

Salario: es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Fuente: Reglamento interior del trabajo del personal no docente de ITs.mdi

Catálogo de las ODES: Son prestaciones autorizadas para el personal adscrito a: Los Institutos Tecnológicos Superiores. Organismos Descentralizados Estatales. Proviene de la unidad de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos y administración.

Prestaciones que se refrendan conforme a los lineamientos y criterios que para el presente proceso estableció la secretaria de hacienda y crédito público.

ISR: El impuesto sobre la renta es uno de los más importantes en nuestro país en cuanto a recaudación se refiere, de ahí la enorme trascendencia de conocerlo, interpretarlo y aplicarlo correctamente, ya que en el debido conocimiento de la ley que lo contempla se convierte en una necesidad imperiosa para los contadores que tienen que determinar los gravámenes que deben soportar tanto las personas físicas como morales. (C.P. Pérez Chávez , C.P. Campero Guerrero, & C.P. Fol Olgín, 2017)

Implementar: Poner en funcionamiento, aplicar los métodos y medidas necesarios para llevar algo a cabo. (María, 2018)

Base de datos: Es un sistema que almacena datos que están relacionados.

Componentes de una Base de Datos:

- **Hardware:** constituido por dispositivo de almacenamiento como discos, tambores, cintas, etc.
- **Software:** que es el DBMS o Sistema Administrador de Base de Datos.

Datos: los cuales están almacenados de acuerdo a la estructura externa y van a ser procesados para convertirse en información. (Alberto, 2018)

Nómina: Es un documento que a modo, de recibo de salario individual en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman el salario.

http://www.dgest.gob.mx/images/areas/avisos/2013/Enero/17/procedimiento_conciliacion.pdf

Nómina: la nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los trabajadores, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo. (wikipedia, 2018)

CAPÍTULO IV.

MÉTODO Y MATERIALES

4.1 Método

Con la implementación de una base de datos (hoja de cálculo), se optimizarán los tiempos para realizar el cálculo de la retención del impuesto de los trabajadores, especialmente para las nóminas extraordinarias, ya que en estas nóminas se tiene que realizar un proceso al cual le llamamos acumulado, que esto significa que de las nóminas pagadas en el mes se toma el impuesto de estas para realizar el acumulado y así obtener el impuesto a retener de la nómina extraordinaria. Con esta hoja de cálculo que está formulada de acuerdo a los impuestos fiscales que se requieren para hacer esta operación y así para no ir trabajador por trabajador, si no que se hará masivo el cálculo y así ahorrar tiempo.

- **Tipo de investigación** cuantitativa

a) Experimental

Por su alcance, la investigación puede ser:

d) Explicativa

Método

Por su método, la investigación puede ser:

a) Deductiva: aplicación de una regla general a un caso particular para establecer un resultado (parte de lo general para realizar inferencias específicas).

- **Participantes**

María Esthela Hernández Melgarejo, se implementó una base de datos (hoja de cálculo), para la elaboración de nómina del ITSTB.

- **Instrumentos**

Consideras que implementar una hoja de cálculo en Excel te facilitará realizar la elaboración de nómina del Instituto?

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

¿Cuántas personas necesitas actualmente para calcular la nómina del Instituto?

- 1) 1 persona 2) 2 personas 3) 3 personas 4) 4 personas 5) más de 5 personas

Dependiente.

Optimizar el proceso de elaboración de nómina para los cálculos de sueldos de los trabajadores del ITSTB.

¿Cuánto tiempo inviertes realizando la nómina de los trabajadores de tu Instituto?

1 hora 2 horas 3 horas 4 horas 5 horas

- **Procedimiento**

Para la implementación de la base de datos (hoja de cálculo), conté con el apoyo y asesoramiento del Mtro. David Andrade Aguilar, en una hoja de Excel, analizamos las formulas y las añadimos de acuerdo a las necesidades que se requerían y para

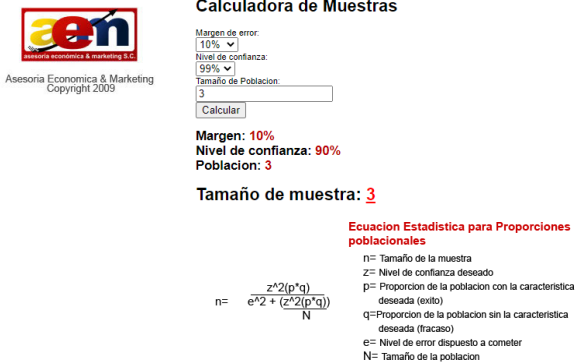
esto contamos con el asesoramiento del contador Noé Báez Rivera, todo lo implementado se hizo de acuerdo a las leyes fiscales correspondientes.

Los datos que lleva esta base de datos son nombre del personal, rfc, curp, salario diario, e impuestos retenidos durante el mes, y las tablas del isr.

Se le agregó un botón para calcular masivamente los impuestos de las personas correspondientes al pago.

También se le añadió un botón para borrar automáticamente la operación y no ir uno por uno y así ahorrar tiempos que ese es el objetivo de este proyecto.

Para la parte cuantitativa de la investigación referente al tema se seleccionó la muestra general y se llevó a cabo la encuesta la cual contiene preguntas que tiene como objetivo conocer la opinión de los empleados del departamento en relación a la realización de la nómina.



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Poblacion: 3
Calcular

Margen: 10%
Nivel de confianza: 90%
Poblacion: 3

Tamaño de muestra: 3

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q= Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot \left(1 + \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{N}\right)}$$

Figura 4.1

El proceso de la recolección de datos se realizó con el personal que hace todo este procedimiento en el instituto tecnológico superior de tierra blanca, en un tiempo de descanso que tuvo este personal en la oficina del departamento de recursos humanos.

Pero primero se solicitó el permiso para la realización de dicha encuesta al jefe del departamento para que tuviera el conocimiento de dicho trabajo.

El proceso que se realizó para llevar a cabo el análisis de los datos obtenidos en la

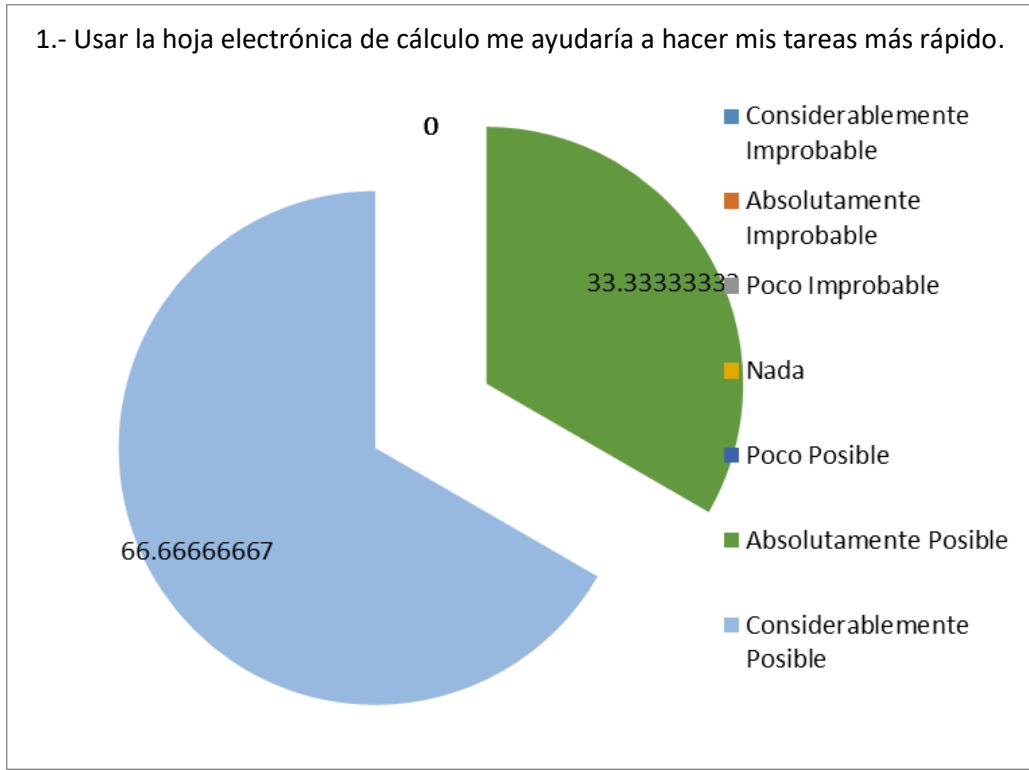
encuesta realizada a los trabajadores de la empresa, fue el conteo de cada una de las respuestas de las interrogantes, se tomó en cuenta el número de personas tuvieron similitud en cada uno de los incisos que tenían como opción para seleccionar.

Posteriormente el conteo se pasó a una base de datos en Excel y así mismo se seleccionó el tipo gráfico que se deseaba usar y con este paso realizado arrojaron los porcentajes de cada interrogante de acuerdo a la respuesta

CAPÍTULO V.

5.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al implementar la base de datos (hoja de cálculo), se optimizaron los tiempos en realizar la nómina de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.



Gráfica 1 .- Tereas más rápido.

En la gráfica 1 se observa que 1 encuestado respondió que absolutamente posible le ayudaría la hoja electrónica a realizar el cálculo de manera rápida, mientras que 2 encuestados respondieron que considerablemente posible le ayudaría la hoja electrónica a realizar el cálculo de manera rápida.

2.- Usar la hoja electrónica de cálculo mejoraría el desempeño de mi trabajo.



- Considerablemente Improbable
- Poco Improbable
- Poco Posible
- Considerablemente Posible
- Absolutamente Improbable
- Nada
- Absolutamente Posible

Gráfica 2 .- Mejorar el desempeño.

En la gráfica 2 como se puede observar los 3 encuestados respondieron que absolutamente Posible usaran la hoja electrónica de cálculo para mejorar el desempeño del trabajo en el departamento de recursos humanos.

3.- Usar la hoja electrónica de cálculo incrementaría mi productividad.

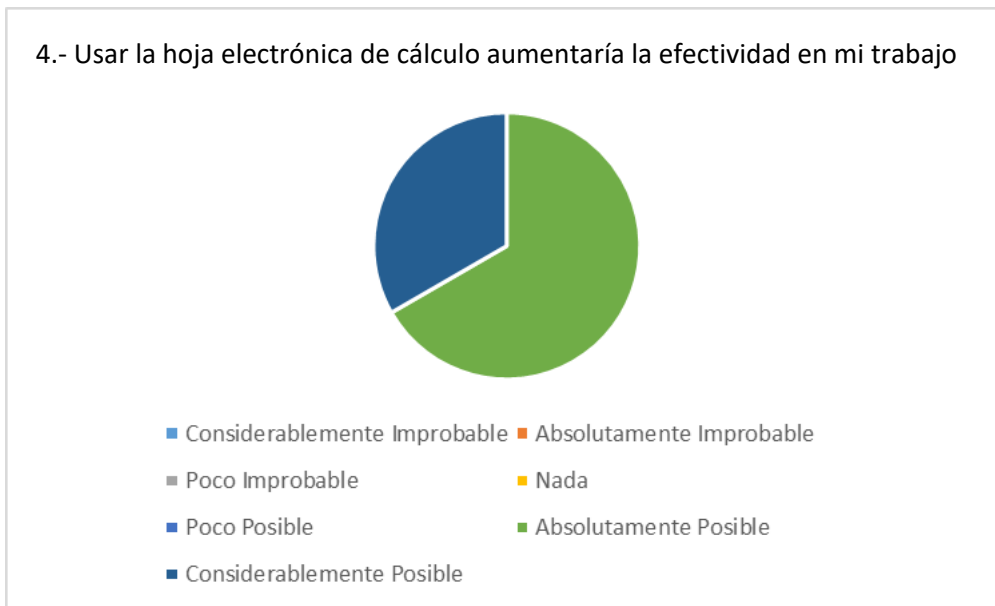


- Considerablemente Improbable
- Poco Improbable
- Poco Posible
- Considerablemente Posible
- Absolutamente Improbable
- Nada
- Absolutamente Posible

Gráfica 3 .- Incrementar Productividad.

En la gráfica 3 se observa que 3 encuestados respondieron que absolutamente posible usar la hoja de cálculo incrementara la productividad al realizar las nóminas en el departamento de recursos humanos.

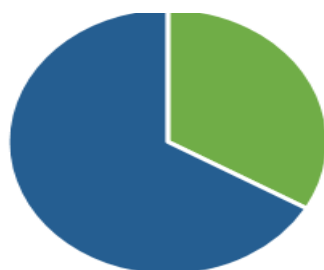
4.- Usar la hoja electrónica de cálculo aumentaría la efectividad en mi trabajo



Gráfica 4 .- Efectividad en el trabajo.

En la gráfica 4 se puede observar que un encuestado respondió considerablemente posible, y 2 encuestados respondieron absolutamente posible usar la hoja electrónica de cálculo aumentaría la efectividad en el trabajo.

5.- Usar la hoja electrónica de cálculo me facilitaría la realización de mi trabajo.

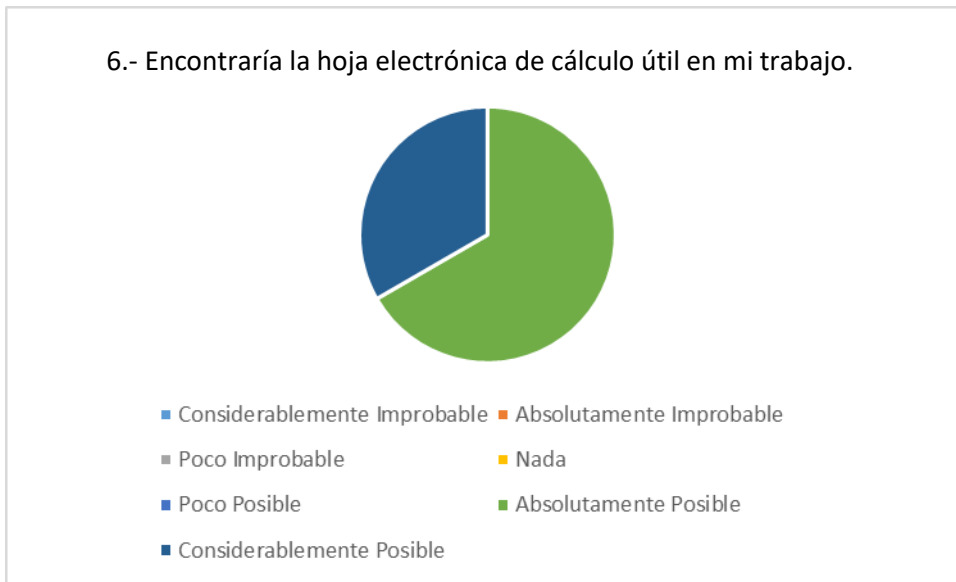


- Considerablemente Improbable
- Poco Improbable
- Poco Posible
- Considerablemente Posible
- Absolutamente Improbable
- Nada
- Absolutamente Posible

Gráfica 5 .- Facilitar la realización del trabajo.

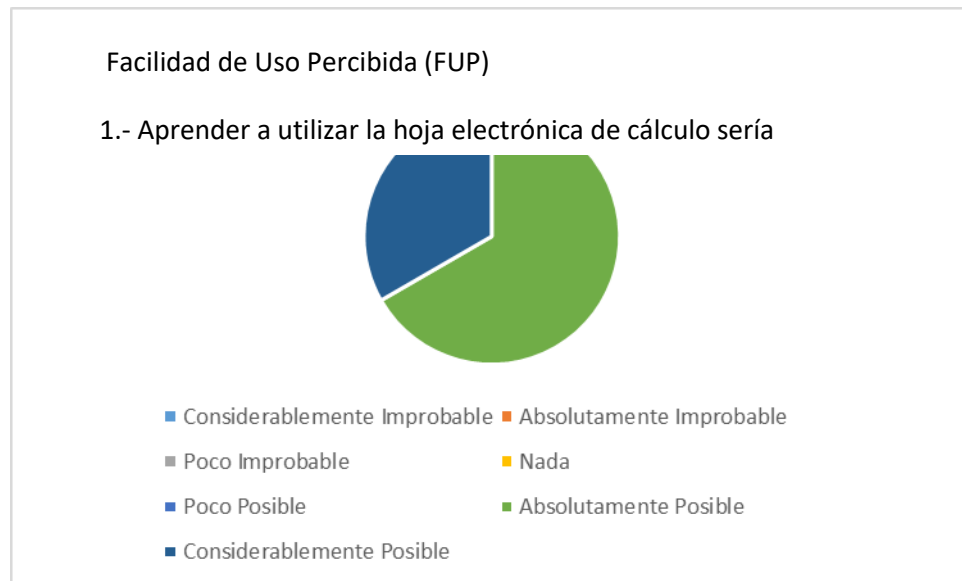
En la gráfica 5 se puede observar que 2 encuestados respondieron consideradamente y 1 encuestado respondió que absolutamente posible usar la hoja electrónica de cálculo me facilitaría la realización de mi trabajo.

6.- Encontraría la hoja electrónica de cálculo útil en mi trabajo.



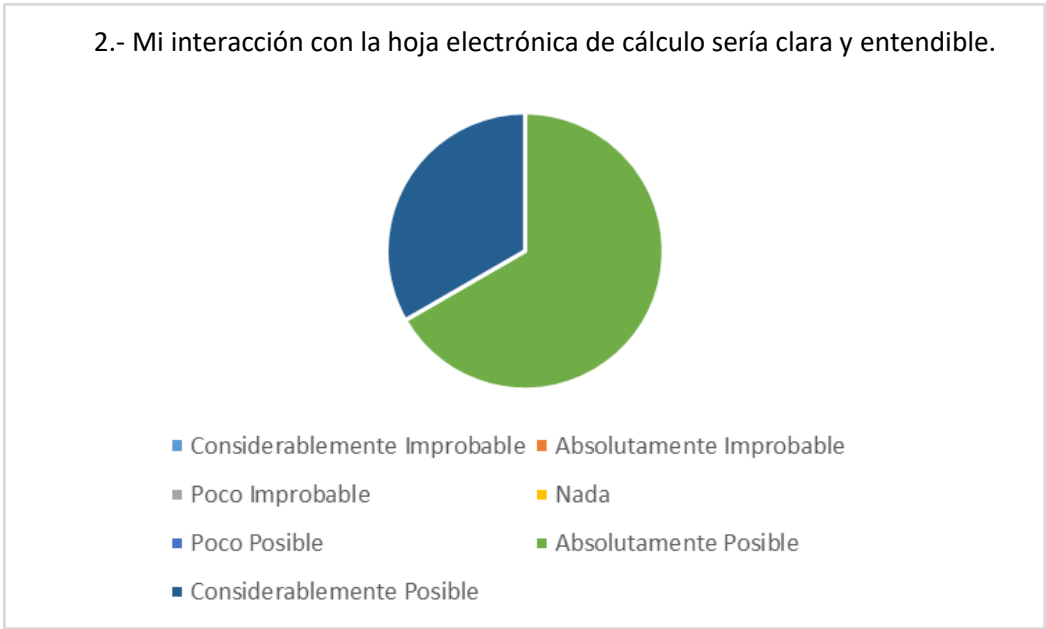
Gráfica 6 .- Utilidad de la hoja de cálculo en el trabajo.

En la gráfica 5 se puede observar que 2 encuestados respondieron absolutamente posible y 1 encuestado respondió que considerablemente posible encontraría la hoja electrónica de cálculo útil en el trabajo en este caso en el departamento de recursos humanos.



Gráfica 1 (FUP) .- Es una hoja de facil manejo.

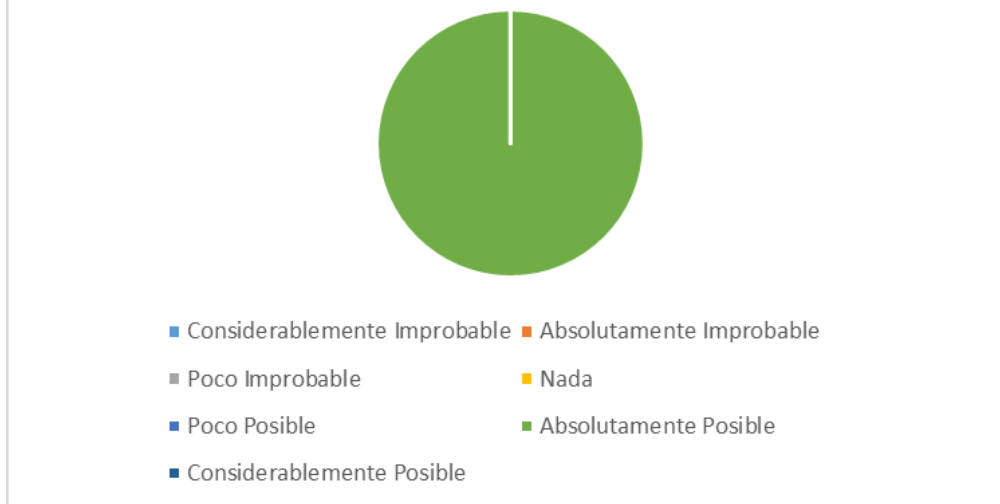
En la gráfica 1 se puede observar que 1 encuestado respondió considerablemente posible y 2 más respondieron que absolutamente posible aprender a utilizar la hoja electrónica de cálculo sería fácil para el personal del departamento de recursos humanos.



Gráfica 2 (FUP) .- La hoja electrónica de cálculo es clara y entendible.

En la gráfica 2 se puede observar que 1 encuestado respondió que considerablemente posible y 2 más que absolutamente posible la interacción con la hoja electrónica de cálculo sería clara y entendible al momento de utilizarla.

3.- Encuentro la hoja electrónica del cálculo flexible para interactuar con él.



Gráfica 3 (FUP) .- Flexibilidad en la hoja electrónica de cálculo para interactuar con él.

En la gráfica 3 se puede observar que los 3 encuestados respondieron que absolutamente posible encuentran la hoja electrónica del cálculo flexible para interactuar con el.

4.- Sería fácil para mí llegar a ser un experto en el uso de la hoja electrónica de cálculo.

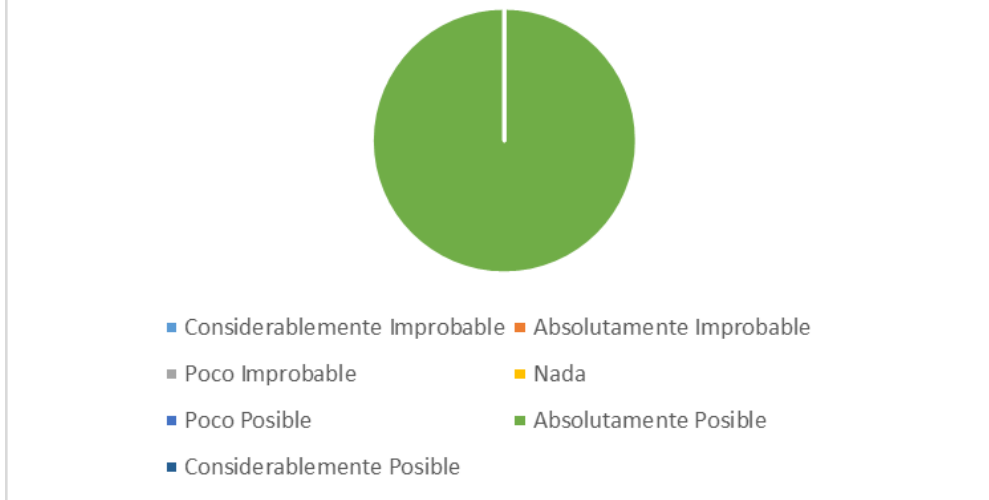


- Considerablemente Improbable
- Poco Improbable
- Poco Posible
- Considerablemente Posible
- Absolutamente Improbable
- Nada
- Absolutamente Posible

Gráfica 4 (FUP) .- Facilidad de usar, interpretar el uso de la hoja electrónica de cálculo.

En la gráfica 4 se puede observar que 2 encuestados respondieron que absolutamente posible sería fácil llegar a ser experto en el uso de la hoja electrónica de cálculo.

5.- Encuentro la hoja electrónica de cálculo fácil de utilizar



Gráfica 5 (FUP) .- 5.- Encuentro la hoja electrónica de cálculo fácil de utilizar

En la gráfica 5 se puede observar que los 3 encuestados respondieron que absolutamente posible encuentran la hoja electrónica de cálculo fácil de utilizar.

Actitud Hacia el Uso

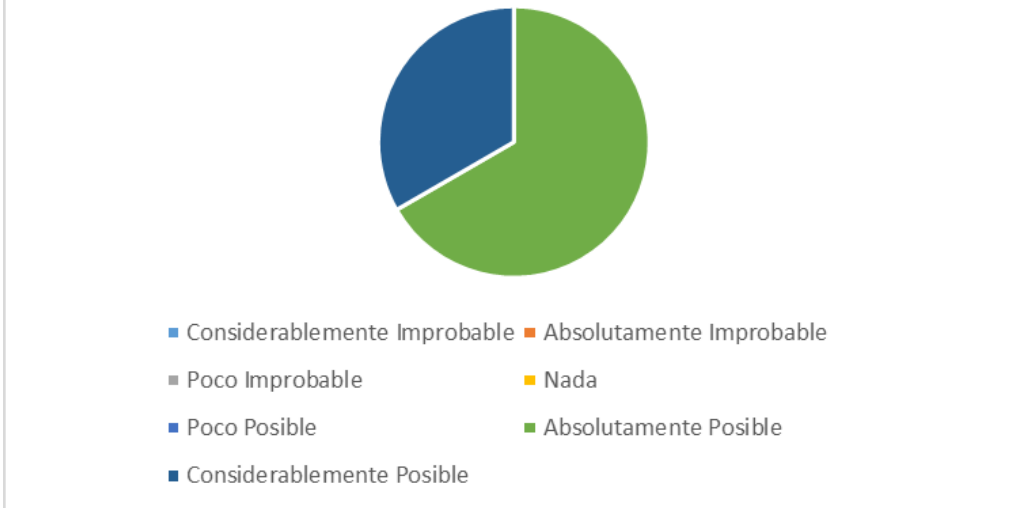
1.- El uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería bueno



Gráfica 1 Actitud hacia el uso. - El uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería bueno.

En la gráfica 1 se puede observar que los 3 encuestados respondieron que el uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería bueno.

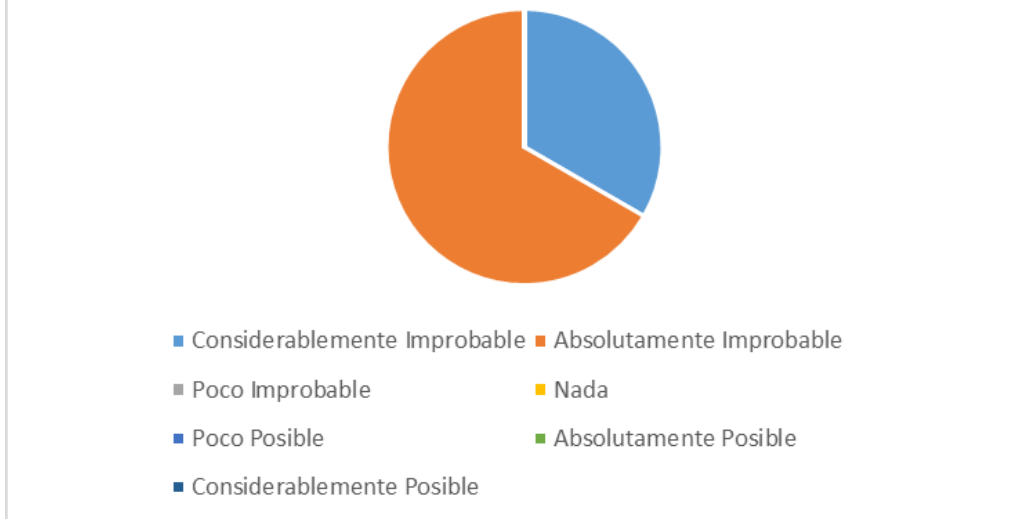
2.- El uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería beneficioso



Gráfica 2 Actitud hacia el uso. - El uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería beneficioso.

En la gráfica 2 se puede observar que 2 personas contestaron absolutamente posible el uso de la hoja electrónica de cálculo en el trabajo sería beneficioso y 1 persona contesto considerablemente posible el uso de la hoja electrónica de cálculo en el trabajo sería beneficioso.

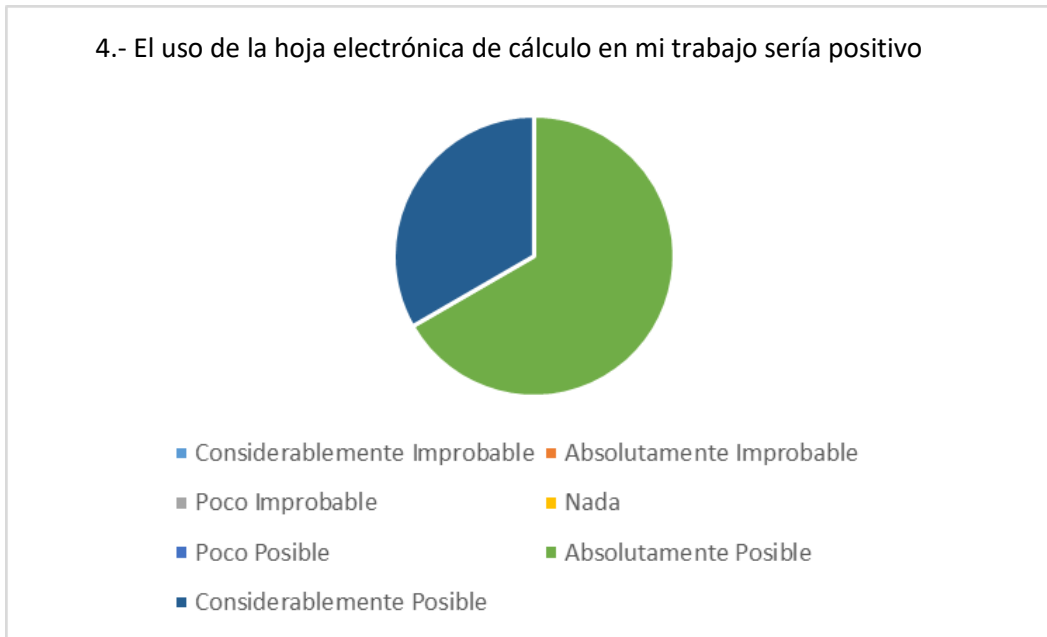
3.- Encuentro la hoja electrónica del cálculo flexible para interactuar con él



Gráfica 3 Actitud hacia el uso. - Encuentro la hoja electrónica del cálculo flexible para interactuar con él.

En la gráfica 3 se puede observar que 1 encuestado respondió considerablemente improbable encuentra la hoja electrónica de cálculo flexible para interactuar con él, y 2 encuestados respondieron que absolutamente improbable encuentra la hoja electrónica de cálculo flexible para interactuar con él.

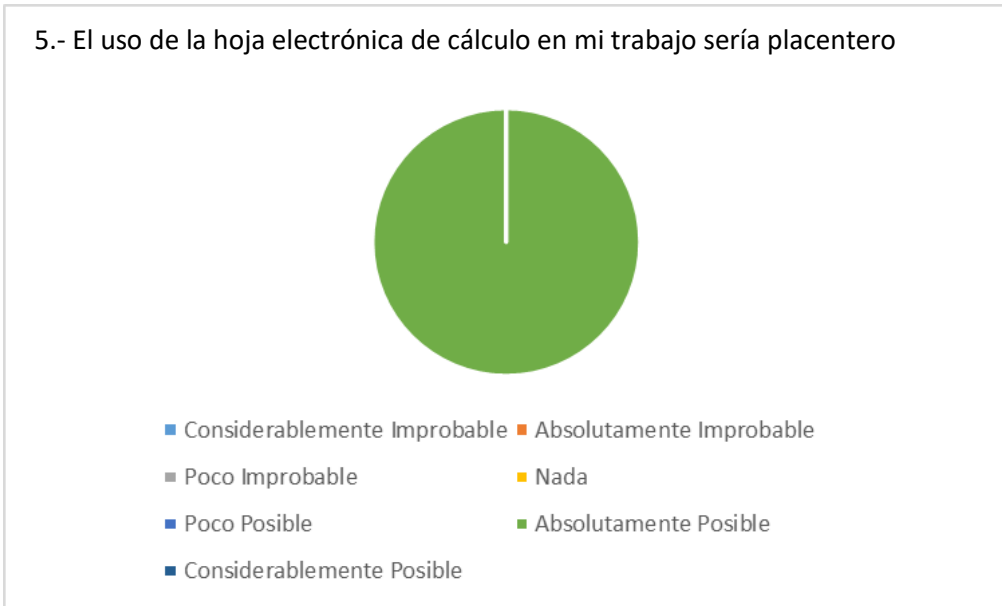
4.- El uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería positivo



Gráfica 4 Actitud hacia el uso. - El uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería positivo

En la gráfica 4 se puede observar que 2 encuestados respondieron absolutamente posible el uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería positivo, y un encuestado respondió que considerablemente posible el uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería positivo.

5.- El uso de la hoja electrónica de cálculo en mi trabajo sería placentero



Gráfica 4 actitud hacia el uso. - El uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería placentero.

En la gráfica 5 se puede observar que los 3 encuestados respondieron que absolutamente posible el uso de la hoja electrónica de cálculo en el instituto tecnológico superior de tierra blanca sería placentero.

Interpretación de los resultados

Al implementar la base de datos (hoja de cálculo), para realizar la nómina del ITSTB, se realizaron formulas de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, así como se validaron con las diferentes leyes fiscales que conllevan y por último aplicar las formulas y poder procesarlas, para obtener el resultado deseado que en este caso es el salario neto de cada trabajador.

CAPÍTULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El tema de la tesis se trata sobre la Implementación de una base de datos para nómina aplicada al Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, el segmento de nómina es muy amplio, con bastante futuro y con suficiente información teórica para desarrollarla.

Este documento se pudo concluir con los resultados logrados en buena medida con la propuesta a realizar en los objetivos planeados.

Es necesario reconocer que todo lo planteado se cumplió y se obtuvo la información requerida.

Se implementó una base de datos para nómina que ayude a calcular las diferentes percepciones que reciben los trabajadores, así como todas las deducciones correspondientes para llegar a obtener el ingreso neto.

Al implementar la base de datos (hoja de cálculo), se optimizaron los tiempos en realizar la nómina de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca

Recomendaciones

Se recomienda que este tema se ofrezca a futuros estudiantes, para de ser posible crear documentación más completa y actualizada y difundir este tipo de estudio entre el alumnado interesado en el segmento de nóminas, de tal manera que sería necesario realizar un estudio completo sobre el tema y que sirva de apoyo a trabajos como el de esta tesis y de otras más que llegase a realizarse

Bibliografía

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i_HhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tabulador+de+sueldos+y+salarios&ots=g4LWHos4Fm&sig=n-8FL-XqEFYCzk9G5GEdglfpZFY#v=onepage&q=tabulador%20de%20sueldos%20y%20salarios&f=false

Alberto. (10 de septiembre de 2018). *https://www.monografias.com/trabajos34/base-de-datos/base-de-datos.shtml*. Obtenido de *https://www.monografias.com/trabajos34/base-de-datos/base-de-datos.shtml*

Aspel NOI. (27 de Septiembre de 2018). Obtenido de Aspel NOI:
<https://www.aspel.com.mx/productos/noi/presentacion.html>

CONTPAQ. (26 de septiembre de 2018). *https://www.contpaqi.com/CONTPAQi/page/2-6/nominas_beneficios.aspx*. Obtenido de *https://www.contpaqi.com/CONTPAQi/page/2-6/nominas_beneficios.aspx*

María, J. V. (10 de Octubre de 2018). *El ISR*. Obtenido de El impuesto.

NOMITEK. (26 de septiembre de 2018). *http://www.nomitek.com.mx/quienes-somos/*. Obtenido de *http://www.nomitek.com.mx/quienes-somos/*

wikipedia. (10 de septiembre de 2018). *https://es.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3mina*. Obtenido de *https://es.wikipedia.org/wiki/N%C3%B3mina*

https://edd.tecnm.mx/formatos/2022/LINEAMIENTOS_EDD_2022.pdf

Anexos: Talas del ISR, Tabulador de sueldos, salarios y Catálogo de las ODES.

Tabla ISR quincenal esta tabla se utiliza para sacar el impuesto de los trabajadores que laboran por quincena.

Tabla de pagos quincenales.			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre El excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	285.45	0.00	1.92
285.46	2,422.80	5.55	6.40
2,422.81	4,257.90	142.20	10.88
4,257.91	4,949.55	341.85	16.00
4,949.56	5,925.90	452.55	17.92
5,925.91	11,951.85	627.60	21.36
11,951.86	18,837.75	1,914.75	23.52
18,837.76	35,964.30	3,534.30	30.00
35,964.31	47,952.30	8,672.25	32.00
47,952.31	143,856.90	12,508.35	34.00
143,856.91	En adelante	45,115.95	35.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa de pagos quincenales

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Cantidad de subsidio para el empleo		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Quincenal
\$	\$	\$
0.01	872.85	200.85
872.86	1,309.20	200.70
1,309.21	1,713.60	200.70
1,713.61	1,745.70	193.80
1,745.71	2,193.75	188.70
2,193.76	2,327.55	174.75
2,327.56	2,632.65	160.35
2,632.66	3,071.40	145.35
3,071.41	3,510.15	125.10
3,510.16	3,642.60	107.40
3,642.61	En adelante	0.00

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo aplicable a la tarifa de los pagos quincenales.

Límite inferior 1	Límite inferior 2	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para Aplicarse sobre el empleo Excedente del límite Inferior 1	Subsidio para quincenal
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	285.45	0.00	1.92	200.85
285.46	285.46	872.85	5.55	6.40	200.85
285.46	872.86	1,309.20	5.55	6.40	200.70
285.46	1,309.21	1,713.60	5.55	6.40	200.70
285.46	1,713.61	1,745.70	5.55	6.40	193.80
285.46	1,745.71	2,193.75	5.55	6.40	188.70
285.46	2,193.76	2,327.55	5.55	6.40	174.75
285.46	2,327.56	2,422.80	5.55	6.40	160.35
2,422.81	2,422.81	2,632.65	142.20	10.88	160.35
2,422.81	2,632.66	3,071.40	142.20	10.88	145.35
2,422.81	3,071.41	3,510.15	142.20	10.88	125.10
2,422.81	3,510.16	3,642.60	142.20	10.88	107.40
2,422.81	3,642.61	4,257.90	142.20	10.88	0.00
4,257.91	4,257.91	4,949.55	341.85	16.00	0.00
4,949.56	4,949.56	5,925.90	452.55	17.92	0.00
5,925.91	5,925.91	11,951.85	627.60	21.36	0.00
11,951.86	11,951.86	18,837.75	1,914.75	23.52	0.00
18,837.76	18,837.76	35,964.30	3,534.30	30.00	0.00
35,964.31	35,964.31	47,952.30	8,672.25	32.00	0.00
47,952.31	47,952.31	143,856.90	12,508.35	34.00	0.00
143,856.91	143,856.91	En adelante	45,115.95	35.00	0.00

Tablas ISR mensual, esta tabla se utiliza para sacar el impuesto de los trabajadores que trabajan por mes.

Límite inferior aplicarse sobre	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para El excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa de retenciones mensuales.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo aplicable a la tarifa de las retenciones mensuales.

Límite Inferior 1	Límite inferior 2	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para El Excedente del Limite Inferior 1	Subsidio para Aplicarse sobre el empleo mensual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	578.52	0.00	1.92	407.02
578.53	578.53	1,768.96	11.11	6.40	407.02
578.53	1,768.97	2,653.38	11.11	6.40	406.83
578.53	2,653.39	3,472.84	11.11	6.40	406.62
578.53	3,472.85	3,537.87	11.11	6.40	392.77
578.53	3,537.88	4,446.15	11.11	6.40	382.46
578.53	4,446.16	4,717.18	11.11	6.40	354.23
578.53	4,717.19	4,910.18	11.11	6.40	324.87
4,910.19	4,910.19	5,335.42	288.33	10.88	324.87
4,910.19	5,335.43	6,224.67	288.33	10.88	294.63
4,910.19	6,224.68	7,113.90	288.33	10.88	253.54
4,910.19	7,113.91	7,382.33	288.33	10.88	217.61
4,910.19	7,382.34	8,629.20	288.33	10.88	0.00
8,629.21	8,629.21	10,031.07	692.96	16.00	0.00
10,031.08	10,031.08	12,009.94	917.26	17.92	0.00
12,009.95	12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36	0.00
24,222.32	24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52	0.00
38,177.70	38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00	0.00
72,887.51	72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00	0.00
97,183.34	97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00	0.00
291,550.01	291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00	0.00

Catálogo de categorías y tabulador de sueldos y salarios mensuales

Autorizados para el personal docente.

Como podemos observar en el oficio cuenta con su reglamento:

Los sueldos consignados en el presente catálogo de categorías y tabulador de sueldos y salarios constituyen la proporción total mensual bruta que deberá cubrirse al personal académico de tiempo completo y las categorías de asignatura será por hora-semana-mes.

En ningún caso debe otorgarse un importe superior al señalado para cada categoría considerada en este catálogo de categorías y tabulador de sueldos y salarios.

 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES CATÁLOGO DE CATEGORÍAS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS MENSUALES AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL DOCENTE			
ORGANISMO: INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES		VIGENCIA: 01-FEB-2019	
CODIGO	CATEGORIA	SUELDO BASE TABULAR	
		ZONA ECONOMICA	
		II	III
E13013	PROFESOR TITULAR "A"	20,740.30	24,939.45
E13014	PROFESOR TITULAR "B"	24,590.55	29,520.70
E13010	PROFESOR ASOCIADO "A"	14,279.60	17,170.45
E13011	PROFESOR ASOCIADO "B"	16,012.70	19,256.00
E13012	PROFESOR ASOCIADO "C"	17,640.60	21,579.40
E13007	PROFESOR ASISTENTE "A"	6,075.40	9,772.10
E13008	PROFESOR ASISTENTE "B"	9,428.35	11,413.10
E13009	PROFESOR ASISTENTE "C"	10,819.30	13,094.90
E13005	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	12,151.80	14,705.80
E13006	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	13,365.80	15,180.45
E13003	TÉCNICO DOCENTE ASIGNATURA "A"	265.30	323.30
E13004	TÉCNICO DOCENTE ASIGNATURA "B"	295.85	362.25
E13001	ASIGNATURA "A"	362.40	438.90
E13002	ASIGNATURA "B"	413.15	499.20

REGLAS A LAS QUE SE SUJETARÁ LA APLICACIÓN DE ESTE CATÁLOGO DE CATEGORÍAS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS

- LOS SUELDOS CONSIGNADOS EN EL PRESENTE CATÁLOGO DE CATEGORÍAS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS CONSTITUYEN LA PROPORCIÓN TOTAL MENSUAL BRUTA QUE DEBERÁ CUBRIRSE AL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO Y LAS CATEGORÍAS DE ASIGNATURA SERÁ POR HORA-SEMANA-MES.
- EN NINGÚN CASO DEBE OTORGARSE UN IMPORTE SUPERIOR AL SEÑALADO PARA CADA CATEGORÍA CONSIDERADA EN ESTE CATÁLOGO DE CATEGORÍAS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS.
- LA MODIFICACIÓN A LA ESTRUCTURA DE ESTE CATÁLOGO DE CATEGORÍAS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, ESTÁ SUJETA A PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
- EL INGRESO Y LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN, DEBERÁ SUJETARSE A LOS REQUISITOS DE ESCOLARIDAD Y EXPERIENCIA AUTORIZADOS POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
- LA FORMA EN QUE SE INSTRUMENTA EL PAGO, DEPENDE DEL CRITERIO ADMINISTRATIVO INTERNO.
- EL PRESENTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DEBERÁ SUJETAR SU APLICACIÓN A LOS TÉRMINOS QUE ESTABLECE EL CONVENIO DE FINANCIAMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA FEDERACIÓN, Y SE APLICARÁN A LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE: LOS CASOS, CIUDAD CONSTITUCIÓN Y MULESÉ, BAJA CALIFORNIA SUR: CALIKI, CHILUPOTÓN, ESCARCEGA Y HOPELCHEN, CAMPECHE: CIUDAD ADUÑA, LA REGIÓN CARBONIFERA, MONCLOVA, SAN PEDRO DE LAS COLONIAS Y MUZQUIZ, COAHUILA: CATALPA, CHIAPAS: DURANGO, TRAFALCO, DEL SUR DE GUANAJUATO, GUANAJUATO, SALVATEERRA, ASASOLO Y PURSINA DEL RINCÓN, GUANAJUATO: LA COSTA ORCA Y COACALCO, QUANTITLÁN ZOOALI, CHALCO, CHIMALHUACÁN, MICHQUILUCÁN, IXTAPALLUA, EL COTERO, JOCOITLÁN, ORIENTE DEL EDO. DE MÉXICO: SANCTI SPIRITUS, SAN FELIPE DEL PROGRESO, VILLA GUERRERO (TENANINGO), VALLE DE BRAVO, Y CHICOLCAPÁN, ESTADO DE MÉXICO: APATZINGÁN, CIUDAD HIDALGO, HUETAMO, PATZCUARO, PURIPEPECH (CHERÁN), LOS REYES, TACÁMBARO, UPIJAPAN, ZAMORA, COACOMAN Y LIBRES, TEPIC, TEPIC DE RODRÍGUEZ, TETITLÁN, TLATLAHUITEPEC, SAN MARTÍN TEXMELUCÁN, LA SIERRA NORTE DE PUEBLA (ZACATLÁN), TAMAZUNCHALE, SAN LUIS POTOSÍ Y SERRA, SAN LUIS POTOSÍ: EL DORADO Y GUASAVE, SINALOA: CAJEME, CANANEA Y PUERTO PENASCO, SONORA: MANTE, TAMAUPIAS, TLAXCO, TLAXCALA: ADAYUCÁN, ALAMO-TENAPACHE, ALVARADO, COATZACOALCOS, COSAMALOAPÁN, HUATLUSCO, LAS CHICHARAS, MISANTLA, PANLICO, PEROTE, POZA RICA, SAN ANDRÉS TLAXTLA, TANTOYUCA, TIERRA BLANCA, XALAPA, ZONGOLICA, CHICONTEPEC, JESÚS CARRANZA, JUAN RODRÍGUEZ CLARA, MARTÍNEZ DE LA TORRE Y NARANJOS, VERACRUZ: MOTIL, PROGRESO, SUR DE YUCATÁN Y VALLADOLID, YUCATÁN: PRESNULO, JEREZ, LORETO, NOCHISTLÁN, ZACATECAS OCCIDENTE, ZACATECAS NORTE (RÍO GRANDE) Y ZACATECAS SUR (TLATENANGO), ZACATECAS.

LA DIRECTORA GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES

Maria Teresa López Mata
MARÍA TERESA LÓPEZ MATA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES

VALIDADO Y REGISTRADO


27-06-2019 09:58:11
FECHA DE VISIÓN DEL FORMATO: 30/06/2019
AUTORIZADO POR: DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES

1 de 1

Catálogo de puestos y tabulador de sueldos y salarios mensuales autorizados para el personal directivo.

Reglas a las que se sujetara la aplicación de este catálogo de puestos y tabulador de sueldos y salarios:

Los sueldos consignados en el presente catálogo de puestos y tabulador de sueldos y salarios constituyen en el sueldo mensual bruto que debe cubrirse al personal que labore tiempo completo de acuerdo con la jornada legal establecida. en ningún caso debe otorgarse un importe superior al señalado para cada puesto considerado en este catálogo de puestos y trabajador de sueldos y salarios.


 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS MENSUALES AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL DIRECTIVO		
ORGANISMO: INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES		VIGENCIA: 01-FEB-2019
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	SUELDO BASE TABULAR	
	ZONA ECONÓMICA	
	II	III
DIRECTOR GENERAL	40,182.45	48,793.95
DIRECTOR DE ÁREA	34,714.45	42,177.85
SUBDIRECTOR DE ÁREA	31,068.85	37,722.95
JEFE DE DIVISIÓN	29,852.45	32,506.50
JEFE DE DEPARTAMENTO	19,037.35	23,117.55

REGLAS A LAS QUE SE SUJETARÁ LA APLICACIÓN DE ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS

- LOS SUELDOS CONSIGNADOS EN EL PRESENTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, CONSTITUYEN EL SUELDO MENSUAL BRUTO QUE DEBE CUBRIRSE AL PERSONAL QUE LABORE TIEMPO COMPLETO DE ACUERDO CON LA JORNADA LEGAL ESTABLECIDA.
- EN NINGÚN CASO DEBE OTORGARSE UN IMPORTE SUPERIOR AL SEÑALADO PARA CADA PUESTO CONSIDERADO EN ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS.
- LA MODIFICACIÓN A LA ESTRUCTURA DE ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, ASÍ COMO SU ADICIÓN, ESTÁ SUJETA A PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
- LOS PUESTOS QUE SE CONSIDERAN EN ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DEBEN ASIGNARSE CON APEGO A LOS REQUISITOS Y PROFESIOGRAMAS QUE SE ESPECIFICAN EN LA CÉDULA DE IDENTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE.
- LA FORMA EN QUE SE INSTRUMENTE EL PAGO, DEPENDE DEL CRITERIO ADMINISTRATIVO INTERNO.
- EL PRESENTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DEBERÁ SUJETAR SU APLICACIÓN A LOS TÉRMINOS QUE ESTABLECE EL DOCUMENTO DE FINANCIAMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA FEDERACIÓN, Y SE APLICARÁN A LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LOS CASOS: CIUDAD CONSTITUCIÓN Y MILILLOS, BAJA CALIFORNIA SUR; CALÓN, CHAMPÓN, ESCOBARISA Y HOSPILCHEN, CAMPECHE; CIUDAD ACUÑA, LA REGIÓN CARBONIFERA, MONCLOVA, SAN PEDRO DE LAS COLONIAS Y MUZQUIZ, COAHUILA; CINTALAPA, CHIAPAS; NUEVO CASAS GRANDES, CHIHUAHUA; LA REGIÓN DE LOS LLANOS (S/PE, VICTORIA), SANTIAGO PAPASQUIARÓ, LERDO Y SANTA MARÍA DEL DÍO, DURANGO; IAPUATÓ, DEL SUR DE GUANAJUATO, GUANAJUATO, SALVATIERRA, ABASOLO Y PURÍSIMA DEL RINCÓN, GUANAJUATO; LA COSTA CHICA Y LA MONTAÑA, GUERRERO; ORIENTE DEL EDO. DE HIDALGO (APANI), OCCIDENTE DEL EDO. DE HIDALGO (TEZONTPEC) Y HUICHAPAN, HIDALGO; COACALCO, CUAUTITLÁN (ZCALLI), CHALCO, CHIMALHUACÁN, HUICUILUCÁN, OTAPALUCA, JILOTEPEC, JOCOTITLÁN, ORIENTE DEL EDO. DE MÉXICO, SANTIAGO TINGULIENGO, SAN FELIPE DEL PROGRESO, VILLA (SHERAN), LOS REYES, TACAMBARO, UTLIAPAN, ZAMORA, COALCÁCAN Y PURLANDIRO, MECHACÁN; SAN MIGUEL EL GRANDE Y TEPECOLUEA, OAXACA; ACATLÁN DE OSORIO, ATLÁNCO, CUAUACAPAN, HUACHUCANANCO, LIBRES, TEPEACA, TEPECA DE RODRÍGUEZ, TEZUITLÁN, TLATLAHUQUEPEC, SAN MARTÍN (SIERRA), LA SIERRA NORTE DE PUEBLA (ZACATLÁN), ZACAPOAXTLA, LA SIERRA NEGRA DE AJALPAN Y VENUSTIANO CARRANZA, PUEBLA; FELIPE GANANEA Y PUERTO PEÑASCO, SIMDRA; REGIÓN DE LOS RÍOS BALANCÁN, CENITA (FRONTERA), COACALCO, VILLA LA VENTA, MACUSPÁN Y LA REGIÓN SIERRA (TEAPA), TABASCO; EL MANTE, TAMUJLIPAS, TLAXIJO, TLAXCALA; ACAYUCÁN, ALAMO-TENAPACHE, ALVARADO, COATZACOALCOS, OSMANHUACÁN, HUATLUSCO, LAS CHOKPAS, NIBANTLA, PANÓJO, MEROTE, POZA RICA, SAN ANDRÉS TUXTLA, TANTOYUCA, TIERRA BLANCA, XALAPA, ZONGOLICA, VILLACOLD, YUCATÁN, FRESNILLO, JEREZ, LORETO, NOCHISTLÁN, ZACATECAS OCCIDENTE, ZACATECAS NORTE (RÍO GRANDE) Y ZACATECAS SUR (TLATELVANCO), ZACATECAS.

LA DIRECTORA GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES

Maria Teresa López Mata
MARIÁ TERESA LÓPEZ MÁTA


OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
VALIDADO Y REGISTRADO

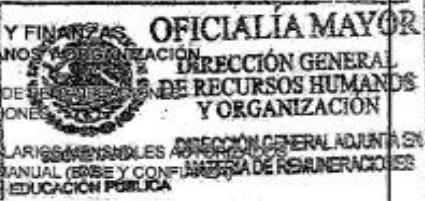
711-REAFPO-2014-REV.2
 FECHA DE VIGENCIA DEL FORMATO: 13/04/2004
 AUTORIZADO POR: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Catálogo de puestos y tabulador de sueldos y salarios mensuales autorizados para el personal administrativo.

CÓDIGO	GRUPO RAMA PUESTO	N I V E L	SUELDO BASE TABULAR				
			ZONA ECONÓMICA				
			II		III		
			MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO	
	<u>COMPUTACIÓN</u>						
T06018	PROGRAMADOR	12	7,646.10	7,801.85	9,284.35	9,473.10	
T06027	CAPTURISTA	7	5,899.65	6,097.55	7,163.40	7,404.80	
	<u>PROFESIONISTA</u>						
	<u>PSICOLOGÍA</u>						
P16004	PSICÓLOGO	13	8,039.65	8,197.60	9,782.25	9,954.70	
	<u>MEDICINA</u>						
P13006	MÉDICO GENERAL	13	8,039.65	8,197.60	9,782.25	9,954.70	
	<u>ANÁLISIS DE ESTUDIOS PROFESIONALES</u>						
P01001	ANALISTA TÉCNICO	10	6,875.40	7,076.55	8,348.70	8,582.80	
P01002	ANALISTA ESPECIALIZADO	13	8,039.65	8,197.60	9,782.25	9,954.70	
	<u>CONTADURÍA</u>						
P05005	AUXILIAR DE AUDITOR	7	5,899.65	6,097.55	7,163.40	7,404.80	
	<u>CONFIANZA</u>						
	<u>COMPUTACIÓN</u>						
CF12027	INGENIERO EN SISTEMAS	16	9,348.70	9,514.75	11,351.90	11,554.45	
	<u>TÉCNICA</u>						
CF33116	TÉCNICO ESPECIALIZADO	14	8,454.80	8,615.60	10,256.00	10,461.60	
	<u>ADMINISTRATIVA</u>						
CF34004	SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO	5	5,330.30	5,530.95	6,473.20	6,716.15	
CF34005	SECRETARIA DE DIRECTOR	11	7,224.90	7,425.05	8,772.85	9,021.05	
CF34280	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR	8	6,209.60	6,410.00	7,540.35	7,784.15	
	<u>APOYO Y ASESORÍA A S.P.S.</u>						
CF53453	CHOFER DE DIRECTOR	7	5,899.65	6,097.55	7,163.40	7,404.80	
CF53455	SECRETARIA DE DIRECTOR GENERAL	12	7,646.10	7,801.85	9,284.35	9,473.10	



UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
 DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES



CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS MENSUALES ADICIONALES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL (BASE Y CONFIDENCIAL)

ORGANISMO: INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES

VALIDADO Y REGISTRADO
 VIGENCIA: 01-FEB-2019

CÓDIGO	GRUPO RAMA PUESTO	N I V E L	SUELDO BASE TABULAR			
			ZONA ECONOMICA			
			II		III	
			MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO
	ADMINISTRATIVO					
	ADMINISTRATIVA					
A01001	JEFE DE OFICINA	12	7,846.10	7,801.85	9,284.35	9,473.10
A01024	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	ALMACENES					
A03004	ALMACENISTA	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	PROMOTORÍA					
A06009	COORDINADOR DE PROMOCIONES	13	8,039.65	8,197.60	8,752.25	9,954.70
	DE SECRETARIAL					
A08004	TACUIMECANÓGRAFA	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	SERVICIOS					
	INTENDENCIA					
S09002	INTENDENTE	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	VIGILANCIA					
S14001	VIGILANTE	1		4,675.05		5,677.25
	MANTENIMIENTO MECÁNICO					
S09011	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO	4	5,087.70	5,271.45	6,153.55	6,401.10
	IMPRESA Y FOTOCOPIADO					
S05033	OPERADOR DE EQUIPO T.P. ESP.	6	5,603.80	5,804.65	6,804.45	7,048.70
	MANTENIMIENTO GENERAL					
S07009	OFICIAL DE MANTTO. GENERAL	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	TRANSPORTE TERRESTRE					
S13006	CHOFER	3	4,831.75	5,038.55	5,867.75	6,118.35
	TÉCNICO					
	BIBLIOTECA					
T05003	BIBLIOTECARIO	4	5,087.70	5,271.45	6,153.55	6,401.10
	DIBUJO					
T08003	DIBUJANTE	6	5,603.80	5,804.65	6,804.45	7,048.70
	LABORATORIO					
T18005	LABORATORISTA	6	5,603.80	5,804.65	6,804.45	7,048.70

111-514-1024-02 REV11
 FECHA DE VIGENCIA DEL FORMATO: 30/06/04
 AUTORIZO FORMATO: DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES



UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES
 DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES

CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS MENSUALES AUTORIZADOS
 PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL (BASE Y CONFIANZA)

ORGANISMO: INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES

VIGENCIA: 01-FEB-2019

CÓDIGO	GRUPO RAMA PUESTO	N I V E L	SUELDO BASE TABULAR				
			ZONA ECONÓMICA				
			II		III		
MÍNIMO		MÁXIMO		MÍNIMO		MÁXIMO	

REGLAS A LAS QUE SE SUJETARÁ LA APLICACIÓN DE ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS

- 1.- LOS SUELDOS CONSIGNADOS EN EL PRESENTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, CONSTITUYEN EL SUELDO MENSUAL BRUTO QUE DEBE CUBRIRSE AL PERSONAL NO OCCENTE QUE LABORE TIEMPO COMPLETO DE ACUERDO CON LA JORNADA LEGAL ESTABLECIDA. POR LO QUE A QUIEN LABORE TIEMPO PARCIAL DEBE PAGARSE LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE.
- 2.- EN NINGÚN CASO DEBE OTORGARSE UN IMPORTE SUPERIOR AL SEÑALADO PARA CADA PUESTO CONSIDERADO EN ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS.
- 3.- LA MODIFICACIÓN A LA ESTRUCTURA DE ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS, ASÍ COMO SU ADICIÓN, ESTA SUJETA A PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
- 4.- LOS PUESTOS QUE SE CONSIDERAN EN ESTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DEBEN ASIGNARSE CON APEGO A LOS REQUISITOS Y PROFESIOGRAMAS QUE SE ESPECIFICAN EN LAS CÉDULAS DE IDENTIFICACIÓN CORRESPONDIENTES.
- 5.- A TODA PERSONA DE NUEVO INGRESO DEBE PAGARSE EL MÍNIMO DE SUELDO ESTABLECIDO PARA CADA PUESTO, CON EL PROPÓSITO DE QUE EL INCREMENTO SEA EN FUNCIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR.
- 6.- LA FORMA EN QUE SE INSTRUMENTE EL PAGO, DEPENDE DEL CRITERIO ADMINISTRATIVO INTERNO.
- 7.- EL PRESENTE CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DEBERÁ SUJETAR SU APLICACIÓN A LOS TÉRMINOS QUE ESTABLECE EL CONVENIO DE FINANCIAMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA FEDERACIÓN, Y SE APLICARÁN A LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE: LOS CABOS, CIUDAD CONSTITUCIÓN Y MILIQUÉ, BAJA CALIFORNIA SUR; CALIKÉ, CHAMPOTÓN, ESCARCEGA Y HOPILOCHÉN, CAMPECHE; CIUDAD ACUÑA, LA REGIÓN CARBONIFERA, MONCLOVA, SAN PEDRO DE LAS COLINAS Y MÚZQUIZ, COAHUILA; CHITLAPA, CHIAPAS; NUEVO CASAS GRANDES, CHIHUAHUA; LA REGIÓN DE LOS LLANOS (SPE, VICTORIA), SANTIAGO PAPASQUIARO, LERDO Y SANTA MARÍA DEL ORO; DURANGO; IRAPUATO, DEL SUR DE GUANAJUATO, GUANAJUATO, SALVATIERRA, ABASOLO Y PURÍSIMA DEL RINCÓN, GUANAJUATO; LA COSTA CHICA Y LA MONTAÑA, GUERRERO; ORIENTE DEL EDO. DE HIDALGO (APAN), OCCIDENTE DEL EDO. DE HIDALGO (TEZONTEPEC) Y HUICHAPAN, HIDALGO; COACALCO, CUAUTITLÁN IZCALLI, CHALCO, CHIMALHUACÁN, HUIQUILUCÁN, XTAPALUCA, JILOTEPEC, JOCOUITLÁN, ORIENTE DEL EDO. DE MÉXICO, SANTIAGO TANGUASTENGO, SAN FELIPE DEL PROGRESO, VILLA GUERRERO (TENANINGO), VALLE DE BRAVO, Y CHICOLAPAN, ESTADO DE MÉXICO; APATZINGÁN, CIUDAD HIDALGO, HUETAMO, PÁTZCUARO, PUERTEPEC (CHERAN), LOS REYES, TACAMBARO, URLAPAN, ZAMORA, COACALCOAN Y PURUANDIRO, MICHOACÁN; SAN MIGUEL EL GRANDE Y TEPOZCOTLULA, OAXACA; ACATLÁN DE OSORIO, ATLIXCO, CIUDAD SERDÁN, HUIJUICHINGO, ZACAPOXTLA, LA SIERRA NEGRA DE AJAJAPAN Y VENUSTIANO CARRANZA, PUEBLA; FELIPE CARRELLO FUERTO, QUINTANA ROO; RÍO VERDE, TAMAZUNCHALE, SAN LUIS POTOSÍ Y EBANO, SAN LUIS POTOSÍ; EL DORADO Y GUASAVE, SINALOA; CALISE, CANANEA Y PUERTO PEÑASCO, SONORA; REGIÓN DE LOS RÍOS BALANCÁN, GENTLA (FRONTERA), COMALCALCO, VILLA LA VENTA, MACULPAN Y LA REGIÓN SIERRA (TEAPAN), TABASCO; EL MANTE, TAMALPAS; TLAXCO, TLAXCALA; ACAYUCÁN, ALAMO-TEMPACHÉ, ALVARADO, COATZACOALCOS, COSAMALAPAN, HUIATUCO, LAS CHIGAPAS, MISANTLA, PANUCO, PEROTE, POZA RICA, SAN ANDRÉS TUXTLA, TANTOYUCA, TIERRA BLANCA, XALAPA, ZONGOLICA, CHICONTEPEC, JESÚS CARRANZA, JUAN RODRÍGUEZ CLARA, MARTÍNEZ DE LA TORRE Y NARANJOS, VERACRUZ; MOTUL, PROGRESO, SUR DE YUCATÁN Y VALLADOLID, YUCATÁN; FRESNILLO, JEREZ, LORETO, NOCHISTLÁN, ZACATECAS OCCIDENTE, ZACATECAS NORTE (RÍO GRANDE) Y ZACATECAS SUR (TLALTENANGO), ZACATECAS.

LA DIRECTORA GENERAL ADJUNTA EN
 MATERIA DE REMUNERACIONES



Maria Teresa Lopez Mata
 MARÍA TERESA LÓPEZ MATA

OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL
 DE RECURSOS HUMANOS
 Y ORGANIZACIÓN
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN
 MATERIA DE REMUNERACIONES

SECRETARÍA
 DE
 EDUCACIÓN PÚBLICA

VALIDADO Y REGISTRADO

Catálogo de las ODES (organismo descentralizado de la educación superior)

 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN PRESTACIONES AUTORIZADAS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A: LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES (ODES) PERÍODO: 1° DE FEBRERO DEL 2019 AL 31 DE ENERO DEL AÑO 2021 PRESTACIONES QUE SE MODIFICAN Y/O INCORPORAN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y CRITERIOS QUE PARA EL PRESENTE PROCESO ESTABLECIÓ LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.																																																	
CONCEPTO	DESCRIPCIÓN																																																
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL																																															
MATERIAL DIDÁCTICO	<p>PROCEDE OTORGAR LAS CUOTAS ABSOLUTAS VIGENTES, SEGÚN LA SIGUIENTE TABLA, MISMAS QUE SE ESTABLECEN PARA PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO Y POR HORA-SEMANA-MES.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">CATEGORÍA</th> <th colspan="2">ZONAS</th> </tr> <tr> <th>II</th> <th>III</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PROFR. TITULAR "A"</td> <td>763.35</td> <td>926.30</td> </tr> <tr> <td>PROFR. TITULAR "B"</td> <td>840.80</td> <td>1,020.85</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASOCIADO "A"</td> <td>566.10</td> <td>675.30</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASOCIADO "B"</td> <td>632.10</td> <td>767.60</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASOCIADO "C"</td> <td>693.20</td> <td>841.65</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASISTENTE "A"</td> <td>332.70</td> <td>403.65</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASISTENTE "B"</td> <td>390.55</td> <td>473.60</td> </tr> <tr> <td>PROFR. ASISTENTE "C"</td> <td>419.40</td> <td>509.25</td> </tr> <tr> <td>TEC. ASOC. "A"</td> <td>451.75</td> <td>548.50</td> </tr> <tr> <td>TEC. ASOC. "B"</td> <td>544.10</td> <td>660.75</td> </tr> <tr> <td>TEC. DOC. ASIG. "A"</td> <td>11.20</td> <td>13.40</td> </tr> <tr> <td>TEC. DOC. ASIG. "B"</td> <td>12.65</td> <td>15.75</td> </tr> <tr> <td>ASIGNATURA "A"</td> <td>13.60</td> <td>17.75</td> </tr> <tr> <td>ASIGNATURA "B"</td> <td>15.90</td> <td>19.10</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORÍA	ZONAS		II	III	PROFR. TITULAR "A"	763.35	926.30	PROFR. TITULAR "B"	840.80	1,020.85	PROFR. ASOCIADO "A"	566.10	675.30	PROFR. ASOCIADO "B"	632.10	767.60	PROFR. ASOCIADO "C"	693.20	841.65	PROFR. ASISTENTE "A"	332.70	403.65	PROFR. ASISTENTE "B"	390.55	473.60	PROFR. ASISTENTE "C"	419.40	509.25	TEC. ASOC. "A"	451.75	548.50	TEC. ASOC. "B"	544.10	660.75	TEC. DOC. ASIG. "A"	11.20	13.40	TEC. DOC. ASIG. "B"	12.65	15.75	ASIGNATURA "A"	13.60	17.75	ASIGNATURA "B"	15.90	19.10	<p style="text-align: center;">0</p> <div style="text-align: center;">  <p>OFICIALÍA MAYOR DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALIDADO Y REGISTRADO</p> </div>
CATEGORÍA	ZONAS																																																
	II	III																																															
PROFR. TITULAR "A"	763.35	926.30																																															
PROFR. TITULAR "B"	840.80	1,020.85																																															
PROFR. ASOCIADO "A"	566.10	675.30																																															
PROFR. ASOCIADO "B"	632.10	767.60																																															
PROFR. ASOCIADO "C"	693.20	841.65																																															
PROFR. ASISTENTE "A"	332.70	403.65																																															
PROFR. ASISTENTE "B"	390.55	473.60																																															
PROFR. ASISTENTE "C"	419.40	509.25																																															
TEC. ASOC. "A"	451.75	548.50																																															
TEC. ASOC. "B"	544.10	660.75																																															
TEC. DOC. ASIG. "A"	11.20	13.40																																															
TEC. DOC. ASIG. "B"	12.65	15.75																																															
ASIGNATURA "A"	13.60	17.75																																															
ASIGNATURA "B"	15.90	19.10																																															

711-EM-PO-02101-REV.1
 FECHA DE AUTORIZACIÓN: 17/02/2019
 C/A DEL FORMATO: 303/01/19
 ITQ: DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES

Prestos2019-2

SEPSECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA**UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN****PRESTACIONES AUTORIZADAS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A: LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES (ODES)****PERÍODO: 1° DE FEBRERO DEL 2019 AL 31 DE ENERO DEL AÑO 2021****PRESTACIONES QUE SE REFRENDAN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y CRITERIOS QUE PARA
EL PRESENTE PROCESO ESTABLECIÓ LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,**

2/2

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL
AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES	EL INSTITUTO OTORGARÁ UNA VEZ AL AÑO A CADA TRABAJADOR QUE TENGA HIJOS EN EDAD ESCOLAR, CURSANDO LOS NIVELES DE PRIMARIA, SECUNDARIA Y BACHILLERATO LA CANTIDAD DE \$1,600.00 AL PERSONAL QUE LABORE TIEMPO COMPLETO Y \$37.50 AL PERSONAL QUE LABORE POR HORA-SEMANA-MES, PARA COMPRAR LIBROS Y UNIFORMES ESCOLARES, PREVIA PRESENTACIÓN DE LA CONSTANCIA DE ESTUDIOS, ESTE CONCEPTO SERÁ VÁLIDO HASTA POR UN HIJO DE CADA TRABAJADOR, CUBRIÉNDOSE EL PAGO EN LA SEGUNDA QUINCENA DE AGOSTO DE CADA AÑO.	EL INSTITUTO OTORGARÁ UNA VEZ AL AÑO A CADA TRABAJADOR QUE TENGA HIJOS EN EDAD ESCOLAR, CURSANDO LOS NIVELES DE PRIMARIA, SECUNDARIA Y BACHILLERATO, LA CANTIDAD DE \$1,600.00, PARA COMPRAR LIBROS Y UNIFORMES ESCOLARES, PREVIA PRESENTACIÓN DE LA CONSTANCIA DE ESTUDIOS, ESTE CONCEPTO SERÁ VÁLIDO HASTA POR UN HIJO DE CADA TRABAJADOR, CUBRIÉNDOSE EL PAGO EN LA SEGUNDA QUINCENA DE AGOSTO DE CADA AÑO.

751-034 PO 425-82 REV.1
FICHA CC Y VA DEL FORMATO, SECCION
AUTORIZADO EQ. DIRECCION DE REMUNERACIONES

Fv08092019-1 JK



**UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN**

OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA EN MATERIA DE REMUNERACIONES

PRESTACIONES AUTORIZADAS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A: LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES (ODES)

PERÍODO: 1° DE FEBRERO DEL 2019 AL 31 DE ENERO DEL AÑO 2021

PRESTACIONES QUE SE REFRENDAN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y CRITERIOS QUE PARA EL PRESENTE PROCESO ESTABLECIÓ LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

VALIDADO Y REGISTRADO

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL
AGUINALDO	CONFORME AL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL.	CONFORME AL DECRETO DEL EJECUTIVO FEDERAL.
PRIMA VACACIONAL	PROCEDE OTORGAR AL PERSONAL QUE HUBIERA LABORADO DURANTE TODO EL AÑO, 24 DÍAS DE SUELDO TABULAR. EL PERSONAL CON MENOS DE UN AÑO DE SERVICIOS RECIBIRÁ ESTA PRESTACIÓN EN FORMA PROPORCIONAL.	PROCEDE OTORGAR AL PERSONAL QUE HUBIERA LABORADO DURANTE TODO EL AÑO, 24 DÍAS DE SUELDO TABULAR. EL PERSONAL CON MENOS DE UN AÑO DE SERVICIOS RECIBIRÁ ESTA PRESTACIÓN EN FORMA PROPORCIONAL.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	PROCEDE OTORGAR EL 2.0% DEL SALARIO TABULAR VIGENTE ACUMULABLE HASTA EL 20° AÑO DE SERVICIO, PAGADERO A PARTIR DEL 6° AÑO Y 2.4% DEL 21° AL 25° AÑO, MANTENIÉNDOSE A PARTIR DE ESTE ÚLTIMO EL MISMO FACTOR PORCENTUAL ACUMULADO HASTA LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.	PROCEDE OTORGAR EL 1.9% DEL SALARIO TABULAR VIGENTE ACUMULABLE HASTA EL 20° AÑO DE SERVICIO, PAGADERO A PARTIR DEL 5° AÑO Y 2.4% DEL 21° AL 25° AÑO, MANTENIÉNDOSE A PARTIR DE ESTE ÚLTIMO EL MISMO FACTOR PORCENTUAL ACUMULADO HASTA LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.
AYUDA PARA LENTES	CUANDO EXISTA LA PRESCRIPCIÓN MÉDICA EXPEDIDA POR LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE TENGA AUTORIZADO EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA EXHIBICIÓN DEL COMPROBANTE DE PAGO CORRESPONDIENTE, PROCEDE OTORGAR UNA VEZ AL AÑO LA CANTIDAD DE \$2,500.00 AL PERSONAL QUE LABORE UN MÍNIMO DE 20 HORAS-SEMANA-MES.	CUANDO EXISTA LA PRESCRIPCIÓN MÉDICA EXPEDIDA POR LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE TENGA AUTORIZADO EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA EXHIBICIÓN DEL COMPROBANTE DE PAGO CORRESPONDIENTE, PROCEDE OTORGAR UNA VEZ AL AÑO LA CANTIDAD DE \$2,500.00 AL TRABAJADOR.
AYUDA PARA TESIS	AL PERSONAL ACADÉMICO QUE LABORE EN EL INSTITUTO CON UN MÍNIMO DE 20 HORAS-SEMANA-MES Y QUE CONCLUYA LA TESIS A NIVEL LICENCIATURA, SE LE OTORGARÁ POR ÚNICA VEZ LA CANTIDAD DE \$2,500.00, COMO AYUDA PARA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA, PREVIA COMPROBACIÓN CON LA FACTURA CORRESPONDIENTE.	AL PERSONAL QUE LABORE EN EL INSTITUTO Y QUE CONCLUYA LA TESIS A NIVEL LICENCIATURA, SE LE OTORGARÁ POR ÚNICA VEZ LA CANTIDAD DE \$2,500.00, COMO AYUDA PARA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA, PREVIA COMPROBACIÓN CON LA FACTURA CORRESPONDIENTE.

711-ED-PO-013-02 (Rev.1)
FECHA DE VIGENCIA DEL FORMATO: 30/01/2014
AUTORIZO FORMATO: DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES

Preslos2019-2021.xlsx



**UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN**

**PRESTACIONES AUTORIZADAS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A: LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES (ODES)
PERÍODO: 1° DE FEBRERO DEL 2019 AL 31 DE ENERO DEL AÑO 2021**

PRESTACIONES QUE SE MODIFICAN Y/O INCORPORAN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS Y CRITERIOS QUE PARA EL PRESENTE PROCESO ESTABLECIÓ LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

1/2

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL
DESPENSA	PROCEDE OTORGAR LA CANTIDAD DE \$1,256.00 MENSUALES AL PERSONAL QUE LABORE TIEMPO COMPLETO Y \$31.38 AL PERSONAL QUE LABORE POR HORA-SEMANA-MES.	PROCEDE OTORGAR LA CANTIDAD DE \$1,256.00 MENSUALES AL PERSONAL QUE LABORE TIEMPO COMPLETO Y AL PERSONAL QUE LABORE TIEMPO PARCIAL SE LE CUBRIRÁ LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE.
SERVICIO DE GUARDERÍA	CUANDO NO EXISTA CUPO EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL QUE DEN SERVICIO AL INSTITUTO, PROCEDE OTORGAR HASTA LA CANTIDAD DE \$1,310.00 MENSUALES A LAS MADRES TRABAJADORAS QUE LABOREN TIEMPO COMPLETO Y \$32.75 A QUIEN LABORE POR HORA-SEMANA-MES, SIN EXCEDER DE 2 HIJOS DESDE 46 DÍAS DE NACIDOS HASTA 6 AÑOS DE EDAD.	CUANDO NO EXISTA CUPO EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL QUE DEN SERVICIO AL INSTITUTO, PROCEDE OTORGAR HASTA LA CANTIDAD DE \$1,310.00 MENSUALES A LAS MADRES TRABAJADORAS QUE LABOREN TIEMPO COMPLETO Y EN FORMA PROPORCIONAL A QUIEN LABORE TIEMPO PARCIAL, SIN EXCEDER DE 2 HIJOS DESDE 46 DÍAS DE NACIDOS HASTA 6 AÑOS DE EDAD.
CANASTILLA DE MATERNIDAD	PROCEDE OTORGAR LA CANTIDAD DE \$2,504.00 A LA MADRE TRABAJADORA, PREVIA PRESENTACIÓN DE LA LICENCIA POR GRAVIDEZ EXPEDIDA POR LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE TENGA AUTORIZADO EL GOBIERNO DEL ESTADO.	PROCEDE OTORGAR LA CANTIDAD DE \$2,504.00 A LA MADRE TRABAJADORA, PREVIA PRESENTACIÓN DE LA LICENCIA POR GRAVIDEZ EXPEDIDA POR LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE TENGA AUTORIZADO EL GOBIERNO DEL ESTADO.


OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
 DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE REMUNERACIONES

711-DM-FG-023-01 19913
FECHA DE VIGENCIA DEL FORMATO: 30/09/2018
AUTORIZADO: DIRECCIÓN DE REMUNERACIONES

VALIDADO Y REGISTRADO

