

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA**

**Y ADMINISTRACION**

**DIVISION DE POST-GRADO**



**MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS  
HUMANOS PARA LA DIRECCION GENERAL DE INSTITUTOS  
TECNOLOGICOS, DEPENDIENTE DE LA SUBSECRETARIA  
DE EDUCACION E INVESTIGACION TECNOLOGICAS DE LA  
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACION PUBLICA**

**PRESENTA EL INGENIERO**

**ROSENDO RENE ASCENCIO SOSA**

**CIUDAD UNIVERSITARIA DE NUEVO LEON**

**ABRIL DE 1990**



TM

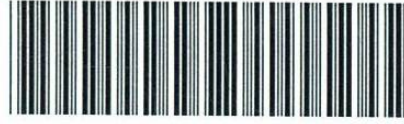
Z7164

.C8

FCPYA

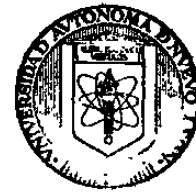
1990

A8



1020073584

355



DIRECCION GENERAL DE  
ESTUDIOS DE POSTGRADO

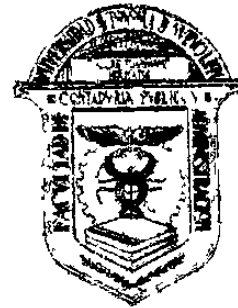
Planeación pag. 15  
Ejerc. Políticas pag. 64

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

Y ADMINISTRACION

DIVISION DE POST-GRADO



MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS  
HUMANOS PARA LA DIRECCION GENERAL DE INSTITUTOS  
TECNOLOGICOS, DEPENDIENTE DE LA SUBSECRETARIA  
DE EDUCACION E INVESTIGACION TECNOLOGICAS DE LA  
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACION PUBLICA

PRESENTA EL INGENIERO

**ROSENDO RENE ASCENCIO SOSA**

CIUDAD UNIVERSITARIA DE NUEVO LEON

ABRIL DE 1990

TM  
Z71 4  
C8  
FLP 1A  
16 0  
A8



FONDO TESIS

6298.



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA Y ADMINISTRACION  
TELS. CONMUTADOR. 76-85-00, 76-80-34 Y 76-85-57  
APARTADO POSTAL No 2959  
CIUDAD UNIVERSITARIA DE NUEVO LEON



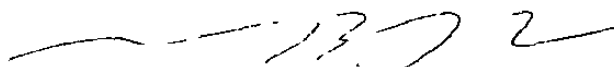
ING. FRANCISCO GAMEZ TREVINO  
Jefe del Depto. ESCOLAR Y DE ARCHIVO  
2º PISO DE RECTORIA DE LA U. A. N. L.

P R E S E N T E . -

El ING. ROSENDO RENE ASCENCIO SOSA, es egresado de ésta Facultad en la cual concluyó sus Estudios de Post - Grado en la Maestría en Administración Pública con especialidad en el Area Administrativa, por lo que solicita a ésta Facultad le sea concedido el exumen de Grado de Maestría.

Cumpliendo los requisitos que establecen la Ley Orgánica y los Reglamentos Generales de la Universidad Autónoma de Nuevo León e interno de esta Facultad, se comunica a Usted - para los efectos que procedan, que se ha fijado como fecha - para llevar a efecto el Examen Profesional el día 19 de -- Abril de 1990 a las 19:00 Hrs.

A T E N T A M E N T E  
" ALERE FLAMMAM VERITATIS "  
CD. UNIVERSITARIA DE N.L., A 22 DE MARZO DE 1990.

  
LIC. MANUEL BARRAGAN CODINA, M.A.  
SRIO. ADMINISTRATIVO DE POST-GRADO.



SECRETARIA DE  
POST-GRADO

c.c.p. C.P. GUERSINDO CANTU HINOJOSA, Director.  
c.c.p. ING. ERINDIRA MARTINEZ A., - Jefe del Depto. Escolar y  
de Archivo.

a

# D I O S

Principio y fin del Universo.

A LA MEMORIA DE MI PADRE:  
Ejemplo y guía para mi  
formación moral.

A MI MADRE:  
Amor que me ha  
impulsado para  
lograr mis éxitos.



**A MI ESPOSA:**

**Apoyo inmensurable para la realización  
de esta investigación.**

**A MIS HIJOS:**

**Con mucho cariño, como estímulo para  
que logren metas y realizaciones más  
altas que las que yo he alcanzado.**

**A MI HERMANO:**

Con agradecimiento por sus estímulos para la realización de esta tesis y con mis mejores deseos para que pronto alcancen, él y su esposa, sus metas compartidas.

**A MIS HERMANAS:**

Con cariño y mis mejores deseos para el éxito en sus vidas.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:**

**A quienes deseo éxito en  
su vida y profesión.**

## **A G R A D E C I M I E N T O S**

    Mi mayor agradecimiento al Ing. Juan L. Sánchez Cuéllar, quien fue Director General de Institutos Tecnológicos y actualmente Delegado Regional del Noreste del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por el gran apoyo brindado para la realización de mis estudios de Maestría y por su valiosa dirección.

    Agradezco el gran apoyo recibido de parte del C.P. Pedro Cantú Elizondo, M.A.P., asesor formal de esta Tesis y Coordinador de la Maestría en Administración de Empresas de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, por las valiosas aportaciones para la conformación de la misma, así como por sus precisas orientaciones durante mis estudios de Maestría.

    De igual manera, mi profundo agradecimiento al Lic. Helio E. Ayala Villarreal, Coordinador de la Maestría en Administración Pública de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, por el gran apoyo brindado para la obtención de mi grado de Maestro en Administración Pública, así como por sus ejemplares enseñanzas.

    Agradezco también al Lic. Manuel Barragán Codina, M.A., sus aportaciones y sugerencias para la realización de esta investigación.

    Finalmente, agradezco al Ing. Carlos Ramírez Ledezma y al Tec. Anselmo Rosales G. el gran interés y la ayuda recibida para la culminación material de este estudio.

## INTRODUCCION

Este trabajo de investigación ha sido producto de una inquietud que nació hace aproximadamente cinco años con el inicio de las investigaciones realizadas dentro de mis estudios de Maestría en Administración Pública en un periodo de dos años en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, después de haber ocupado diferentes responsabilidades dentro del ámbito de la administración de recursos humanos de la Secretaría de Educación Pública.

Posteriormente, durante dos años al frente del departamento de recursos humanos de la Dirección General de Institutos Tecnológicos, se acrecentó la necesidad de elaborar un documento que sirviera de apoyo para desempeñar con acierto la dinámica y crítica función de la administración de personal, documento que me fue imposible elaborar durante ese periodo de trabajo.

Aunado a lo anteriormente expuesto, y gracias al apoyo brindado por la Dirección General de Institutos Tecnológicos para la autorización de mi año sabático, ha sido posible cristalizar mi propósito presentando como resultado de este periodo de estudios y de esfuerzos el presente documento.

Las personas son el elemento principal que integra todas las organizaciones sociales y por lo tanto, la administración pública nacional. Por lo mismo, no debemos olvidar que la función de administración de personal es la clave de todos los procesos administrativos.

Las disciplinas relacionadas con la Administración General y la Administración Pública en particular, han tenido su desarrollo a lo largo del presente siglo. En forma paralela y como parte del desenvolvimiento de la ciencia administrativa, la administración de los recursos humanos ha tenido una evolución notable de principio de siglo a la fecha.

Las investigaciones y descubrimientos en materia de administración de personal surgieron de estudios realizados en la administración privada, pero se han generalizado al área de la administración pública.

En la administración pública de México, como en cualquier otra nación, la administración de recursos humanos es, sin lugar a dudas, una de las áreas que mayor importancia reviste ya que a través de ella se integran y desarrollan los recursos humanos en beneficio de la organización, desde sus etapas de formación hasta las de crecimiento y consolidación.



La idea de este trabajo de investigación es la Modernización de la Administración de Recursos Humanos en la Dirección General de Institutos Tecnológicos, para lo cual ha sido necesaria la conformación de un nuevo modelo de administración de personal del Sistema de Institutos Tecnológicos.

El contenido de este estudio se divide en dos capítulos. La primera parte, " Antecedentes", considera las disposiciones legales que regulan el funcionamiento del Sistema de Administración de personal de la Secretaría de Educación Pública, tomando en cuenta la importancia de dichas disposiciones y enunciando las leyes que rigen la administración de los recursos humanos en los Institutos Tecnológicos. Además se describen el objetivo y las funciones tanto de la Dirección General de Institutos Tecnológicos como del departamento de recursos humanos y, finalmente, se dan a conocer las bases sobre las cuales se justifica la necesidad de un nuevo modelo de administración de recursos humanos.

El segundo capítulo, "Proyecto del nuevo modelo de administración de recursos humanos para la Dirección General de Institutos Tecnológicos", se divide en cuatro partes. La primera estudia la planeación de los recursos humanos analizando su importancia, la influencia de los factores externos e internos, la determinación de las necesidades de personal, el reclutamiento y la selección del personal, así como el desarrollo del mismo, haciendo ver la conveniencia de la utilización de los sistemas de información computarizada, mencionando finalmente las relaciones básicas entre los objetivos de la Dirección General de Institutos Tecnológicos, sus políticas y la planeación de los recursos humanos.

La segunda parte de este capítulo trata del diseño de la organización y funciones del departamento de recursos humanos, en donde se dan a conocer los elementos de organización, aspectos fundamentales en la organización del departamento; así también se trata sobre la importancia del tramo de control en la organización del departamento y por último se muestra la estructura organizacional y funciones del departamento de recursos humanos.

La parte tercera, "Ejecución de las funciones del departamento de recursos humanos", habla de la motivación del personal y del papel vital de la comunicación en el departamento, también así del proceso disciplinario y de la calidad de la vida laboral.

La parte cuarta, "El control en el departamento de recursos humanos", da fin al capítulo tratando sobre la auditoría del programa de administración de recursos humanos, los enfoques que dicha auditoría debe de cubrir y el uso de sus logros.

Espero que este estudio sea de gran ayuda al servir de apoyo a los futuros jefes de departamento de recursos humanos de la Dirección General de Institutos Tecnológicos y también así contribuir con las políticas del actual Gobierno para la Modernización de la vida nacional.

# INDICE GENERAL

	PAGINA
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	v
INTRODUCCION.....	1

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES

A. Marco Conceptual y Jurídico .....	5
1. Disposiciones Legales que regulan el funcionamiento del Sistema de Administración de personal de la Secretaría de Educación Pública. ....	5
a. Importancia de las disposiciones legales ....	5
b. Leyes en las que se basa la Administración de Personal en la Dirección General de Institutos Tecnológicos de la Secretaría de Educación Pública .....	7
B. Análisis de la situación actual de la Administración de Recursos Humanos en la Dirección General de Institutos Tecnológicos, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la Secretaría de Educación Pública .....	8
1. La Dirección General de Institutos Tecnológicos .....	8
a. Introducción .....	8
b. Objetivo de la Dirección General de Institutos Tecnológicos.....	10
c. Diagrama de Organización .....	11
d. Funciones .....	11

2. Funciones del Departamento de Recursos Humanos .....	11
3. La necesidad de un nuevo Modelo de Administración de Recursos Humanos para la Dirección General de Institutos Tecnológicos .....	12

## C A P I T U L O   I I

PROYECTO DEL NUEVO MODELO DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS PARA LA DIRECCION GENERAL DE INSTITUTOS TECNOLOGICOS .....	14
A. Planeación de los Recursos Humanos .....	15
1. Importancia de la Planeación de los Recursos Humanos .....	17
2. Elementos para una Planeación efectiva de los Recursos Humanos .....	18
3. Influencia de los factores externos e internos .....	18
4. Establecimiento de metas y objetivos .....	20
5. Formulación de políticas para el personal.....	20
6. Determinación de las necesidades de personal .....	22
7. Inventario de personal .....	23
8. Cambios en el personal .....	26
9. Reclutamiento de personal .....	29
10. Selección de personal .....	34
11. Desarrollo del personal .....	40
12. Aprovechamiento de la información computarizada .....	62
13. Relaciones básicas entre los objetivos de la Dirección General de Institutos Tecnológicos, sus políticas y la Planeación de los Recursos Humanos .....	62

<b>B. Diseño de la Organización y funciones del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>63</b>
<b>1. Elementos de organización del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>63</b>
<b>2. Crecimiento del personal en la Estructura del Departamento .....</b>	<b>64</b>
<b>3. Autoridad, Responsabilidad y Compromiso del Personal .....</b>	<b>65</b>
<b>4. Aspectos fundamentales en la organización del Departamento .....</b>	<b>66</b>
<b>5. La función e importancia de asesores dentro del Departamento .....</b>	<b>67</b>
<b>6. Importancia del tramo de control en la organización del Departamento .....</b>	<b>68</b>
<b>7. Descripción de puestos para el personal del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>69</b>
<b>B. Estructura Organizacional y funciones del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>71</b>
<b>C. Ejecución de las funciones del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>72</b>
<b>1. La motivación del personal del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>73</b>
<b>2. El papel vital de la comunicación .....</b>	<b>80</b>
<b>3. Cómo introducir los cambios a través del Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>82</b>
<b>4. Proceso disciplinario .....</b>	<b>85</b>
<b>5. Bases para una ejecución eficaz en el Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>87</b>
<b>6. Calidad de la vida laboral .....</b>	<b>90</b>
<b>7. Relaciones entre el Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato .....</b>	<b>97</b>
<b>D. El Control en el Departamento de Recursos Humanos .....</b>	<b>97</b>
<b>1. Auditoría del Programa de Administración de Recursos Humanos .....</b>	<b>98</b>



	PAGINA
2. Aportaciones y conducción de la Auditoría de Recursos Humanos .....	98
3. Enfoques principales que debe cubrir una Auditoría de Recursos Humanos .....	99
4. Indicadores para evaluar el medio ambiente de trabajo .....	100
5. Uso de los logros de la Auditoría del Departamento de Recursos Humanos .....	101
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>109</b>